Business & Human Rights Resource Centre

Syrische Flüchtlinge in türkischen Textillieferketten

Eine Analyse von Unternehmensreaktionen auf Berichte über schwere Ausbeutung und Missbrauch

Business and Human Rights Resource Centre
Briefing, Februar 2016

Sehr geringe Löhne, Kinderarbeit und sexuelle Übergriffe stehen für viele syrische Geflüchtete auf der Tagesordnung, wenn sie ohne Arbeitserlaubnis in türkischen Textilfabriken arbeiten. Die Meldungen, die diese widrigen Arbeitsbedingungen aufgedeckt haben, stellen europäische Marken vor große Herausforderungen, wenn sie Waren für europäische Bekleidungsgeschäfte in der Türkei produzieren lassen. Dieses Briefing analysiert die Reaktionen der 28 größten europäischen Bekleidungsmarken zur Frage, wie sie syrische Geflüchtete in ihren Lieferketten schützen. Einige wenige handeln entschlossen, viele reagieren unzureichend.

Während der syrische Konflikt auf seinen fünften Jahrestag zusteuert, leben ungefähr 2,2 Millionen Geflüchtete in der Türkei. Seit 2011 haben gerade einmal 4.000 von ihnen eine Arbeitserlaubnis von der türkischen Regierung erhalten, die selbst mit einer Arbeitslosenrate von 10 Prozent im eigenen Land kämpft. Schätzungen zufolge arbeiten zwischen 250.000 und 400.000 Syrer illegal in der Türkei. Ohne regulären Rechtsstatus sind diese Arbeiter besonders anfällig für Missbrauch und Ausbeutung.

Nachdem diverse Marken Druck auf die türkische Regierung ausgeübt hatten, erklärte diese sich dazu bereit, weitere Arbeitsgenehmigungen auszustellen. Diese Genehmigungen werden jedoch mit vielen Einschränkungen versehen, sodass viele der arbeitenden Geflüchteten ihren illegalen Aufenthaltsstatus behalten und so weiterhin ausgenutzt werden können. Diese Situation stellt die Bekleidungsindustrie vor besondere Herausforderungen. Schließlich ist die Türkei einer der größten Textilexporteure der Welt und die Mehrheit der türkischen Produkte wird an europäische Marken verkauft.

Im Dezember 2015 gingen wir mit spezifischen Fragen auf 28 große Bekleidungsfirmen zu, um herauszufinden, wie sie mit dieser Situation umgehen. Unseren Fragebogen haben wir in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, der Fair Labor Association (FLA), der Ethical Trading Initiative (ETI) und Rechtsanwälten vor Ort entwickelt.

Bei den Antworten gab es große qualitative Unterschiede und es fällt auf, dass eine erhebliche Anzahl an Marken es bisher verpasst hat, sich ernsthaft mit unseren Anliegen auseinanderzusetzen. Offenbar haben sich bislang nur wenige Marken mit dem Ausmaß und der Komplexität der Situation innerhalb ihrer türkischen Zulieferer beschäftigt; noch weniger Marken berichten davon, die gefährdeten Arbeiter mit prinzipienorientierten und zielgerichteten Maßnahmen zu schützen. Die wichtigsten Erkenntnisse:

Es mangelt an konkreten Maßnahmen: Nur drei der befragten Firmen haben gegenüber ihren Zulieferern klar kommuniziert, welche Erwartungen sie an den Umgang mit Geflüchteten stellen, wie etwa ein Diskriminierungsverbot oder eine gezielte Unterstützung dieser Arbeiter.

Aus den Augen, aus dem Sinn – Prüfungsverfahren verfehlen ihren eigentlichen Zweck: Normalerweise führen Firmen unangekündigte oder teilweise angekündigte Prüfungsverfahren bei ihren unmittelbaren Zulieferern durch. Weiter entfernten Zulieferern wird normalerweise weniger Aufmerksamkeit geschenkt. Nur

vier Firmen sagten, dass sie syrische Flüchtlinge in ihren Zulieferbetrieben entdeckt hätten. Sechs Firmen gaben an, keine Geflüchteten gefunden zu haben. Die Mehrheit der befragten Firmen hat zu dieser konkreten Frage bisher noch keine Auskunft gegeben.

Fehlende Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen vor Ort: Nur drei Firmen gaben an, vor Ort mit lokalen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu kooperieren, die Geflüchtete unterstützen und durch einschlägiges Expertenwissen dabei helfen können, Missbrauch vorzubeugen und Missstände zu beheben.

Kooperation mit der Regierung: Es ist ein großer Erfolg, dass es Firmen in Zusammenarbeit mit FLA und ETO gelungen ist, die türkische Regierung davon zu überzeugen, weitere Arbeitsgenehmigungen für syrische Geflüchtete auszustellen.

Empfehlungen:

Einen Aktionsplan entwickeln: Firmen sollten in Abstimmung mit Gewerkschaften und NGOs, die mit Geflüchteten arbeiten, einen Aktionsplan entwickeln, der firmeninterne Maßnahmen schafft und klar kommuniziert. Dazu zählen Maßnahmen, die Diskriminierung verbieten und Unterstützung für geflüchtete Syrer bereitstellen. Es soll vermieden werden, dass syrische Geflüchtete automatisch entlassen werden.

Höhere Untersuchungsstandards anlegen: Firmen sollten nicht nur ihre unmittelbaren Zulieferer kontrollieren, sondern ihre gesamte Lieferkette, um Ausbeutung und nicht deklarierte Auftragsvergaben aufzudecken. Außerdem sollten sie ausschließlich unangekündigte Prüfungsverfahren durchführen.

Kooperationen aufbauen: Firmen sollten auch weiter zusammenarbeiten, um diesem Thema Rechnung zu tragen. Sie sollten Partnerschaften mit türkischen Organisationen und Gewerkschaften aufbauen, die ihnen dabei helfen können, Risiken zu identifizieren und Abhilfe zu schaffen. Diese Partner sollten über besondere Expertise im Umgang mit geflüchteten Frauen und Kindern verfügen.

Hintergrund

In den vergangenen Jahren wurde zunehmend über die Arbeitsbedingungen in den südostasiatischen Textilfabriken gesprochen. Seltener ging es um die Türkei, den drittgrößten Textilexporteur in die Europäische Union und sechstgrößten weltweit im Jahr 2013. In den vergangenen Monaten wurden immer mehr Berichte veröffentlicht, die sich mit den besorgniserregenden Arbeitsbedingungen in den türkischen Fabriken beschäftigten. Insbesondere die Ausbeutung und der Missbrauch von syrischen Geflüchteten gab Anlass zur Sorge. Als Reaktion auf diese Berichte kontaktierten wir die größten europäischen Bekleidungsfirmen, um herauszufinden, wie sie sicherstellen, dass syrische Geflüchtete in ihren Lieferketten geschützt werden.

Diese Firmen konnten im Januar 2016 einen wichtigen Erfolg verzeichnen: Nach gezieltem Lobbying hat die türkische Regierung in den vergangenen zwei Wochen neue Gesetze erlassen, die es Geflüchteten erlauben, Arbeitsgenehmigungen zu bekommen – ohne Arbeitserlaubnis sind Geflüchtete besonders gefährdet. Nichtsdestotrotz enthalten die neuen Regelungen wichtige Einschränkungen (siehe unten für weitere Informationen). Die ILO kommentierte, dass es unwahrscheinlich sei, dass von nun an Ausbeutung komplett vermieden werden könne. Arbeitsmigranten sind eine besonders gefährdete Gruppe für Ausbeutung am Arbeitsplatz. Es ist daher besonders wichtig, sicherzustellen, dass der Zustrom von syrischen Geflüchteten mit Arbeitserlaubnis die ohnehin sehr niedrigen Löhne nicht weiter drückt und so neuen Raum für Ausbeutung schafft. Trotzdem ist es ein Schritt nach vorne, dass mehr Geflüchtete eine Arbeitserlaubnis erhalten können. Das sollte Firmen die Möglichkeit geben, auch weiterhin die ernsten und andauernden Probleme in diesem Bereich offen und gemeinsam im Dialog - untereinander sowie mit ihren Zulieferern - anzugehen.

Wer hat geantwortet?

Antworten auf unseren Fragebogen erhielten wir von **adidas**, **C&A**, **H&M**, **Inditex**, **NEXT**, **Nike**, **Primark**, **Puma, White Stuff**, und **KiK** (hier). **Arcadia Group**, **ASOS**, **BHS**, **Burberry**, **Debenhams**, **HUGO BOSS**, **Marks & Spencer**, und **Superdry** weigerten sich, auf den Fragebogen zu antworten, schickten uns aber kurze Erklärungen über ihr Lieferkettenmanagement und ihre Lösungsansätze zum Thema (siehe hier). **GAP, New Look**, **Otto Group**, **Tchibo**, und **LC Waikiki** gaben an, sie würden in Kürze auf den Fragebogen antworten. **Monsoon & VF** weigerten sich, den Fragebogen auszufüllen.

Monsoon fügte hinzu, sie verfügten lediglich über eine geringe Anzahl von Zulieferern in der Türkei. Daher seien die Informationen, die sie zur Verfügung stellen könnten, nicht aussagekräftig. **Esprit**, **River Island**, und **s. Oliver** haben uns bisher noch nicht geantwortet.

Die zentralen Erkenntnisse

Maßnahmen

Wir haben Firmen danach gefragt, ob sie selbst konkrete Maßnahmen ergriffen haben, um Diskriminierung und ausbeuterische Praktiken gegenüber syrischen Geflüchteten zu verhindern.

Obwohl alle Firmen angaben, dass ihre normalen Zuliefererverträge Klauseln enthielten, die Diskriminierung verbieten, schickten uns nur **NEXT, Inditex** und **White Stuff** Richtlinien, die sich spezifisch mit den Bedürfnissen von syrischen Geflüchteten beschäftigten und darauf Bezug nahmen, welche Unterstützung und Schutzmaßnahmen für syrische Geflüchtete in den Fabriken bereitgestellt werden sollten. **NEXT** verfügt über einen „Aktionsplan für syrische Geflüchtete", der Zulieferern klare Handlungsanweisungen gibt. Der Plan ordnet an, dass Syrer nicht der Fabriken verwiesen werden, syrische Arbeiter wie andere Arbeiter behandelt werden und zumindest den nationalen Brutto-Mindestlohn erhalten sollen. Außerdem sollen Arbeitsschutzvorschriften und –schulungen in der Sprache der Arbeiter

kommuniziert werden. Laut Auskunft von **White Stuff** verstößt die Beschäftigung von Arbeitern ohne Arbeitserlaubnis gegen den Verhaltenskodex und gegen nationale Gesetze. Es wird betont, Diskriminierung würde nicht toleriert werden. Zulieferer werden dazu aufgefordert, offenzulegen, wenn Arbeiter ohne Papiere in ihrer Lieferkette aktiv sind. Von wesentlicher Bedeutung ist, dass die Firma keine Sanktionen androht, wenn Arbeiter ohne Arbeitserlaubnis ausfindig gemacht werden. Sie ordnet vielmehr an, dass die direkten Zulieferer den betroffenen Arbeitern dabei helfen sollten, die notwendigen Papiere zu bekommen.

Blindes Vertrauen?

Trotz Risiken haben die meisten Marken offenbar noch keine konkreten Maßnahmen, Verfahren und Kontrollen entwickelt, die syrische Geflüchtete in ihren Lieferketten identifizieren, schützen und unterstützen. Eine Anzahl von Marken hat es verpasst, auf unsere Anfrage zu antworten oder lediglich kurze Erklärungen herausgegeben, die keine Angaben zu Überwachungs- und Kontrollprozessen machen. Andere sprachen von einer Politik der Nulltoleranz bezüglich der Beschäftigung von nicht-registrierten Arbeitern als Beweis dafür, dass diese nicht ihrer Lieferkette erscheinen würden. Angesichts des Ausmaßes von gemeldeten Missbrauchs- und Ausbeutungsfällen müssen Firmen ihre Ansätze verbessern, um Missbrauch zu erkennen und entschlossen handeln, um die Ausbeutung von gefährdeten syrischen Arbeitern grundsätzlich zu bekämpfen. **NEXT** und **C&A** sind diesbezüglich Vorreiter und zeigen, dass dies sowohl dringend als auch machbar ist.

Inditex hat uns keine schriftliche Mitteilung zukommen lassen, erklärte aber, wie es den firmeninternen Ansatz zum Umgang mit syrischen Geflüchteten bei einer Zuliefererkonferenz kommuniziert habe. Dieser Ansatz beinhaltete eine Nulltoleranz gegenüber ausbeuterischen Praktiken.

Manche Firmen bezogen sich auf das ETI-Positionspapier von November 2014 über die Rechte von syrischen Geflüchteten im türkischen Textilsektor (hier abrufbar).

Kontrollen und Risikomanagement

Nur vier Firmen, **C&A, H&M, NEXT** und **Primark,** gaben an, bei ihren Kontrollen im Jahr 2015 syrische Geflüchtete in ihren Zulieferbetrieben gefunden zu haben.

C&A (87 unmittelbare Zulieferer) gab an, im Jahr 2015 zwei Fälle aufgedeckt zu haben, in denen sechs Arbeiter in einer Fabrik und vier in einer weiteren gefunden worden waren.

H&M (72 unmittelbare Zulieferer, 210 Fabriken) gab an, syrische Geflüchtete in vier Fabriken und einen Fall von Kinderarbeit in einer Fabrik aufgedeckt zu haben.

NEXT (22 unmittelbare Zulieferer, 40 Fabriken) gab an, syrische Geflüchtete in zehn Fabriken und Kinderarbeiter in zwei Fabriken aufgedeckt zu haben.

Primark gab an, syrische Geflüchtete in einer „geringen Anzahl von Fabriken" entdeckt zu haben. Konkrete Zahlen für die Türkei wurden nicht genannt, allerdings sollen etwa fünf Prozent der gesamten Arbeiterschaft betroffen sein.

White Stuff (11 unmittelbare Zulieferer) antwortete nicht direkt auf die Frage, gab aber an, dass in Fällen, in denen Geflüchtete in den Fabriken gefunden werden, das Management der Zulieferer aufgefordert sei, „den Arbeitern dabei zu helfen, die notwendigen Papiere zu erhalten, während sie weiter beschäftigt werden".

adidas (5 unmittelbare Zulieferer), **Arcadia Group, Burberry** (2 unmittelbare Zulieferer)**, KiK** (36 unmittelbare Zulieferer), **Nike,** und **Puma** (7 unmittelbare Zulieferer) gaben an, dass keine syrischen Geflüchteten in ihren Lieferketten gefunden worden waren. Alle anderen Firmen äußerten sich nicht zu der Frage.

Dies zeigte sich als eine schwierige Frage für Firmen, weil es in der Türkei illegal ist, Arbeiter ohne Arbeitserlaubnis in Fabriken zu beschäftigen. Außerdem müssen die neuen Regelungen dazu erst noch getestet werden. Nichtsdestotrotz stellt dieser Bericht fest, dass Geflüchtete in sehr vielen Fabriken arbeiten. Es scheint also einen Widerspruch zwischen der Realität in den Fabriken und dem Kenntnisstand der Firmen bzw. ihren öffentlichen Stellungnahmen zu dem Thema zu geben. Die Fälle, in denen syrische Geflüchtete gefunden worden waren, wurden als Einzel- oder Ausnahmefälle bezeichnet.

Dieser Widerspruch scheint darauf hinzuweisen, dass die gängigen Kontrollmaßnahmen in dieser schwierigen Situation nicht die nötige Transparenz herstellen können. So gaben nur wenige Firmen an, als gezielte Reaktion auf den Zustrom von Geflüchteten, während ihrer Kontrollen in den Fabriken mit Personen mit arabischen Sprachkenntnissen zusammenzuarbeiten. Die Antworten spiegelten die bereits bekannten Probleme bei den Kontrollen wider. Die meisten Firmen gaben an, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten die Mehrheit ihrer unmittelbaren Zulieferer überprüft hätten. **ASOS, Burberry**, **C&A, H&M, M&S, Nike, Primark, Puma** und **White Stuff** gaben an, 100 Prozent ihrer unmittelbaren Zulieferbetriebe überprüft zu haben. Obwohl **Inditex** und **NEXT** die Frage nicht direkt beantworteten, kann man auf Grundlage der bereitgestellten Informationen davon ausgehen, dass auch sie 100 Prozent ihrer unmittelbaren Zulieferbetriebe kontrolliert haben.

Die meisten Kontrollen waren jedoch angekündigt oder „halbangekündigt" (dabei erfahren Zulieferer, dass sie während einer bestimmten Zeitspanne kontrolliert werden sollen – oft innerhalb von zwei und sechs Wochen). Wenn Fabriken wissen, dass Kontrollen bevorstehen, können Compliance-Probleme vertuscht werden. Zu den Firmen, die angaben, einen hohen Anteil an unangekündigten Kontrollen durchzuführen, gehören **Inditex** (bei 158 Erstzulieferern 100 Prozent unangekündigte Kontrollen), **Nike** (100 Prozent der Erstzulieferer - sechs Lieferanten) und **Debenhams** (90 Prozent – wobei keine Angabe zur Zahl der Zulieferer gemacht wurde und der Fragebogen nicht ausgefüllt wurde). **NEXT** gab an, dass im Jahr 2015 zwar nur fünf Prozent der Kontrollen nicht angekündigt worden waren, die Firma aufgrund von Problemen mit angekündigten Kontrollen nun allerdings entschieden habe, die Kontrollen ab 2016 nicht mehr ankündigen zu wollen.

Während einige Marken ihre Erstzulieferer immer stärker kontrollieren und überwachen (davon **NEXT**, **Inditex** und **H&M**), berichten andere von weniger gründlichen Kontrollen. Die Tatsache, dass Lieferanten weiter hinten in der Lieferkette nicht den gleichen Kontrollen unterstehen, bedeutet, dass viele Compliance-Probleme unentdeckt bleiben, darunter die Möglichkeit, dass syrische Geflüchtete ausgebeutet werden, ohne dass die Kontrollverfahren der Marken dies erfassen können. Darum warnen Experten, dass die meisten „kritischen Nachhaltigkeitsrisiken weiter hinten in der Lieferkette lauern".

Ein weiterer maßgeblicher Risikofaktor sind nicht-deklarierte Unterauftragsvergaben. Das hat auch die Tragödie von Rana Plaza gezeigt. Viele Marken waren ahnungslos darüber, dass ihre Kleidungsstücke in jener Fabrik hergestellt wurden, bis die Etiketten nach dem Zusammenbruch des Gebäudes gefunden wurden. Wir fragten die Marken, wie sie mit diesem Thema umgehen. Die meisten Marken haben es versäumt, dieses Thema direkt anzugehen. Einige vertrauten auf eine Richtlinie, die solche Praktiken verbietet und mit Konsequenzen droht, wenn nicht-deklarierte Subunternehmer aufgedeckt werden. Nur wenige Marken legten Details über diese Nachweisverfahren offen. Insbesondere **adidas**, **C&A**, **H&M**, **Inditex**, **KiK** und **NEXT** gaben Auskunft über die entsprechenden Kontrollen, die sie durchführen. Einige gaben genau an, wie interne Gegenkontrollen abliefen - etwa ob die Aufträge, die an Zulieferer gegeben werden, auch den Kapazitäten entsprechen, die der jeweilige Zulieferer der Marke einräumt. Weiterhin wird überprüft, ob die Angaben des Zulieferers in Bezug auf die Kapazitäten korrekt sind. Andere wiederum weisen darauf hin, wie sie Kontrolleure schulen, um solche Praktiken aufzudecken, und wie sie mit einem Regelbruch umgehen. Obwohl einige Marken bereits anspruchsvolle Nachweisverfahren entwickeln, bleibt das Problem der Subunternehmer, wie auch andernorts, eines der größten Risiken für Marken, die in der Türkei produzieren.

Aktionsplan für syrische Geflüchtete von NEXT

Dies war der einzige konkrete Aktionsplan, den eine Modemarke mit uns geteilt hat. Dieser gibt konkrete Handlungsmaßnahmen für den Fall, dass syrische Geflüchtete identifiziert werden. Der Plan sagt klar, dass Fabriken syrische Arbeiter nicht ausweisen sollen, dass diese nicht bedroht werden dürfen und, dass ihnen der Zugang zu Rechtsmitteln nicht versperrt werden darf. Weiterhin verpflichtet er Zulieferer dazu:

- Sicherzustellen, dass syrische Arbeiter gleichbehandelt werden und den Brutto-Mindestlohn erhalten
- Informationen und Trainings zu Gesundheit und Sicherheit in der Sprache der Arbeiter anzubieten
- Details zu NGOs, die mit syrischen Geflüchteten arbeiten, bekannt zu geben (zwei werden aufgelistet)

Lesen Sie hier mehr über den Aktionsplan für syrische Geflüchtete von NEXT.

Was tun die Marken, wenn sie Geflüchtete identifizieren?

In unserem Fragebogen fragten wir Marken nach dem Prozess, der einsetzt, wenn sie herausfinden, dass syrische Geflüchtete in den Fabriken ihrer Zulieferer arbeiten. Wir fragten konkret, ob die Geflüchteten weiterhin beschäftigt werden, wenn sie während des Kontrollverfahrens der Marke entdeckt werden.

Trotz jüngster Änderungen im türkischen Gesetz wird es wohl weiterhin ein sensibles und schwieriges Thema für die Marken bleiben. Daher ist es keine Überraschung, dass nur wenige Marken auf diese konkrete Frage antworteten. In Anbetracht der Antworten scheinen Marken allerdings eine deutlichere Position zu beziehen, um die Probleme in der Praxis anzugehen. **C&A** gab an, dass es erwarte, dass Zulieferer sich an das türkische Gesetz hielten. Die Marke wolle besonders sensibel mit der heiklen Situation der Geflüchteten umgehen, indem sie „Fabriken, die Geflüchtete beschäftigen, dazu ermutige, alle legalen Mittel zu nutzen und zu fördern, die den Geflüchteten zu einem festen Wohnsitz und einer Arbeitsgenehmigung verhelfen".

NEXT stellte seinen konkreten „Aktionsplan für Geflüchtete" vor. Diesem Plan zufolge sollen syrische Geflüchtete weiterhin beschäftigt werden und mindestens den Brutto-Mindestlohn erhalten. Der Plan beschreibt die Schritte, die folgen, wenn syrische Kinderarbeiter entdeckt werden. Diese Schritte zielen besonders darauf ab, „die Kinder in die Schule zu schicken ohne Einkommensverlust" und „beinhalten die Auszahlung des gesetzlichen Mindestlohns an die Familie des Kindes, vorzugsweise an die Mutter, bis das Kind das Arbeitsalter erreicht".

White Stuff gab an, dass es zwar verboten sei, Arbeiter illegal zu beschäftigen, das Management der Fabriken in diesem Fall allerdings dazu aufgefordert sei, „den Arbeitern dabei zu helfen, die notwendigen Papiere zu beantragen". **Primark** verfolgt denselben Ansatz. Beide betonten, dass die Arbeiter weiter beschäftigt werden sollten, während die Papiere beantragt würden.

Obwohl **Puma** angegeben hatte, dass seine Zulieferer keine syrischen Geflüchteten beschäftigen würden, da dies illegal sei, wird ein ähnlicher Ansatz verfolgt wie von **White Stuff** und **Primark**. „Der Zulieferer soll den syrischen Geflüchteten nicht der Fabrik verweisen, sondern so lange weiter beschäftigen, bis er/sie die Fabrik aus eigener Initiative verlässt." Die wichtigsten Zulieferer sollten außerdem „zirka 2-3 Prozent syrische Geflüchtete beschäftigen - zu denselben Bedingungen wie türkische Arbeiter. Die Zulieferer würden keine illegalen Arbeiter einstellen wollen."

Inditex betonte, dass es nicht schemahaft auf Verstöße gegen seinen Verhaltenskodex reagiert. So kooperiert die Firma mit lokalen NGOs, wie dem Refugee Support Centre, um Abhilfe zu schaffen und bei der Registrierung und Beantragung von Arbeitsgenehmigungen für syrische Geflüchtete zu helfen. Allerdings werden Arbeiter ohne Papiere erst einmal nicht weiter beschäftigt, während sie auf ihre Arbeitserlaubnis warten - „für den Fall, dass am Ende doch keine Erlaubnis ausgestellt wird".

Einige Firmen hatten das Gefühl, dass es bei diesen Fragen ganz unmittelbar um ihre Rechtspflichten geht und keine Kompromisse möglich seien. **H&M** sagte, dass es seine Beziehungen zu einem Zulieferer abbricht, wenn festgestellt wird, dass in dessen Fabriken Arbeiter illegal beschäftigt würden. Auch **adidas** betonte, dass seine Zulieferer keine Arbeiter ohne Papiere beschäftigen dürften. Wir werden weiterverfolgen, wie die Firmen auf die neuen Gesetze reagieren.

Abhilfe nach Ausbeutung

Wir fragten Firmen nach den Maßnahmen, die sie ergreifen, wenn tatsächlich Hinweise auf Diskriminierung und Ausbeutung von syrischen Geflüchteten in ihrer Lieferkette auftauchen.

Die meisten Firmen sprachen dann über ihre üblichen Verfahren im Umgang mit Diskriminierung, nur **NEXT** und **Inditex** hatten einen Plan, der spezifisch für den Umgang mit ausbeuterischen Praktiken, Diskriminierung und Missbrauch von syrischen Geflüchteten entwickelt worden war. **NEXT** verlangt von seinen Zulieferern, dass sie mindestens den „Brutto-Mindestlohn" an den illegal beschäftigten syrischen Arbeiter zahlen. Diese Anforderung bezieht sich auf die Tatsache, dass syrische Geflüchtete ohne Arbeitserlaubnis keinen Zugang zum Sozialversicherungssystem haben und die Arbeitgeber von ihrem illegalen Status profitieren, indem sie die Sozialabgaben einsparen. **NEXT** war die einzige Firma, die konkrete Ansätze entwickelt hatte, um diesem Problem Rechnung zu tragen.

Inditex erklärte, dass es seine Strategie mit einem Partner vor Ort (Refugees Support Centre) entwickelt hatte. Die Strategie stützt sich auf drei Teile: (1) Schulungen (zu den Rechten von Geflüchteten sowie Sprachkurse in Türkisch und Englisch), (2) monatliche Zahlungen an die Arbeiter für einen klar definierten Zeitraum (nicht weniger als das vereinbarte Gehalt), und (3) der Registrierungsprozess für eine legale Arbeitserlaubnis. Trotzdem bleibt es dabei, dass die Arbeiter nicht weiter in der Fabrik beschäftigt werden können, wenn die Registrierung nicht erfolgreich war.

Wir fragten Firmen auch, ob sie mit NGOs und Gewerkschaften zusammenarbeiteten, um den syrischen Geflüchteten Unterstützung anzubieten. Leider konnte hierzu keine Firma einen spezifischen Partner angeben. Trotzdem gaben **Inditex** (siehe oben), **H&M** und **NEXT** an, mit lokalen NGOs zusammenzuarbeiten, die sich konkret für die Rechten von Geflüchteten einsetzen. **NEXT** gab an, mit einer NGO zu kooperieren, die auch einer der Partner von UNHCR ist und also solcher Hilfsleistungen sowie Schulungsangebote für syrische Geflüchtete bereitstellt und einschlägige Aktionspläne entwickelt. Die Organisation verfügt zudem über ein spezifisches Programm für geflüchtete Frauen.

H&M gab weiter an, mit NGOs zusammenzuarbeiten, die auf die Rechte von Geflüchteten und Kindern spezialisiert sind, nämlich ASAM (Association of Solidarity with Asylum Seekers and Migrants) und CYDD (Association for the Support of Contemporary Living). **Primark** sei derzeit im Gespräch mit lokalen türkischen Partnern. Diese sollen dabei helfen, den Geflüchteten Arbeitsgenehmigungen zu verschaffen. Laut **Primark** seien offizielle Papiere das erste und wichtigste Schutzschild für Geflüchtete.

Die meisten Firmen könnten mehr dafür tun, die Geflüchteten sozial abzusichern. So könnten sie mit NGOs vor Ort zusammenarbeiten und Pläne dafür entwickeln, wie Geflüchtete angemessen unterstützt bzw. entschädigt werden könnten. Wenn in den kommenden Monaten immer mehr syrische Geflüchtete legal auf den Arbeitsmarkt strömen, sollten diese Fragen umfassend geklärt werden.

Zusammenarbeit mit Regierung und Zivilgesellschaft

Wir fragten Firmen, wie genau sie mit anderen Interessengruppen, wie NGOs und Gewerkschaften, zusammenarbeiten, um Risikoanalysen durchzuführen und Geflüchtete am Arbeitsplatz, etwa im Umgang mit Arbeitsschutznormen, zu unterstützen. Wir fragten sie auch, ob sie mit der türkischen Regierung in Kontakt getreten waren, um beispielsweise auf die Notwendigkeit hinzuweisen, zusätzliche Arbeitsgenehmigungen auszustellen.

adidas, **ASOS**, **Burberry**, **C&A**, **Debenhams**, **H&M**, **Inditex**, **NEXT, Nike, Primark, Puma, Superdry** und **White Stuff** hatten alle mit der Ethical Trading Initiative und/oder der Fair Labor Association interagiert. Beide Initiativen haben große Arbeitsprogramme in Kooperation mit Firmen und konnten die türkische Regierung davon überzeugen, zusätzliche Arbeitsgenehmigungen auszustellen. So forderten sie in einem gemeinsamen Brief an die türkische Regierung, das Recht auf Arbeit für syrische Flüchtlinge zu gewährleisten. **C&A** und **Primark** erwähnten zudem spezifische Treffen mit Regierungsvertretern, u.a. im Januar 2016, in denen ebenfalls zusätzliche Arbeitsgenehmigungen thematisiert wurden.

Die gemeinsamen Anstrengungen von ETI, FLA, sowie der Druck der Firmen selbst brachte die türkische Regierung schließlich dazu, Mitte Januar 2016 zusätzliche Arbeitsgenehmigungen für syrische Flüchtlinge anzukündigen. Es sollte anerkannt werden, dass die Firmen wesentlich zu diesem Erfolg beigetragen haben.

Während die Kooperation mit ETI, FLA und der türkischen Regierung sehr erfolgreich verlaufen ist, fällt die Zusammenarbeit mit lokalen NGOs oder Gewerkschaften schwächer aus. Die besondere Schutzbedürftigkeit und Verwundbarkeit dieser Gruppe von Arbeitern schafft komplexe Probleme, die Firmen nicht auf eigene Faust lösen werden können. Kooperationen mit lokalen NGOs und Gewerkschaften sind notwendig, um die Risiken, denen geflüchtete Arbeiter ausgesetzt sind, richtig verstehen zu können.

Welche Auswirkungen haben Arbeitsgenehmigungen?

Die Entscheidung der türkischen Regierung, es syrischen Geflüchteten zu gestatten, Arbeitsgenehmigungen zu beantragen, ist begrüßenswert. Der rechtliche Status für Geflüchtete ist notwendig, um diese vom informellen in den formellen Arbeitsmarkt zu überführen und ihnen neue Rechte und entsprechenden Schutz zu gewähren (die öffentliche Bekanntmachung über die neuen Regelungen kann hier auf Türkisch abgerufen werden). Trotzdem kommentiert Numan Ozcan, der Geschäftsführer des Türkeibüros der ILO: „Es ist unrealistisch, in den Arbeitsgenehmigungen für syrische Geflüchtete die magische Lösung all ihrer Probleme zu vermuten". Die neuen Gesetze sehen nicht die Erlaubnis für alle syrischen Geflüchteten und ebenso nicht für alle Umstände vor. Erstens muss der Geflüchtete sechs Monate warten, nachdem er sich in der Türkei für den „Zeitweiligen Schutzstatus" registriert hat. Die Arbeitserlaubnis wird auf die Stadt beschränkt, in der er zuerst registriert wurde. Das wird allerdings nicht unbedingt der gleiche Ort sein, an dem der Geflüchtete wohnen oder arbeiten möchte – dies ist besonders problematisch, wenn die Erstregistrierung in einer Grenzstadt erfolgt ist, in der das Arbeitsplatzangebot limitiert ist. Das bedeutet, dass trotz der zusätzlichen Arbeitsgenehmigungen auch

weiterhin eine große Zahl syrischer Flüchtlinge dazu bereit sein wird, illegal und unter ausbeuterischen Bedingungen zu arbeiten.

Zweitens werden syrische Geflüchtete maximal zehn Prozent der gesamten Arbeitnehmerzahl ausmachen können (auch wenn es hier gewisse Spielräume gibt). Diese Deckelung bedeutet trotzdem, dass eine große Zahl von syrischen Geflüchteten auf dem informellen Arbeitsmarkt verbleiben wird. Zweifelsohne werden diese Quoten mit billigeren, informellen syrischen Arbeitskräften überschritten werden.

Außerdem sind noch weitere Komplikationen bei der Einführung der Arbeitsgenehmigungen zu erwarten. Den neuen Regelungen zufolge dürfen Syrer in jenen Städten arbeiten, in denen sie leben und registriert sind. Bisher war es Syrern erlaubt, in allen Städten zu wohnen, während andere Gruppen von Geflüchteten stärker reguliert wurden. Dies lag an der hohen Zahl von Geflüchteten aus Syrien. In einigen Städten haben die Regierungen allerdings nun beschlossen, dass Syrer dort nicht wohnen dürfen - zum Beispiel in der Touristenmetropole Antalya. Es bleibt abzuwarten, wie sich dies weiter entwickeln wird.

Die Entscheidung, syrischen Geflüchteten Arbeitsgenehmigungen auszustellen, sollte im Kontext des generellen Problemes mit „informellen" Arbeitern auf dem türkischen Arbeitsmarkt gesehen werden. Die ILO stellt fest, „dass informelle Beschäftigung auch in der türkischen Bevölkerung auf der Tagesordnung steht". So bestätigte auch ein Bericht der NGO Clean Clothes Campaign aus dem Jahr 2012, dass in der Türkei ungefähr 1,5 Millionen informelle Arbeiter in den Textil- und Lederindustrien beschäftigt werden. Gleichzeitig gibt es nur 508.000 registrierte Arbeiter. Informelle Arbeiter sind billige Arbeitskräfte für Fabriken und auch in Zukunft wird die Versuchung groß sein, nichtregistrierte Arbeiter zu beschäftigen. Das werden auch die neuen Gesetze nicht ändern können. Außerdem ist unklar, ob die neuen Regeln das weitläufige Problem von syrischen Kinderarbeitern beseitigen werden können.

Die Türkei sollte dafür gelobt werden, so viele Geflüchtete während der Syrienkrise aufgenommen zu haben. Bei diesen hohen Zahlen ist es offensichtlich, dass Spannungen mit der lokalen Bevölkerung auftauchen, insbesondere angesichts der hohen Arbeitslosenquote. In Hinblick auf diese Umstände müssen Firmen gleichzeitig mit diesem Problem vertraut sein und Ausbeutung und Missbrauch in ihren Lieferketten vorbeugen. Der Schlüssel für den Umgang mit den vielschichtigen Problemen liegt in der Kooperation mit NGOs und Gewerkschaften vor Ort. Nur in Zusammenarbeit mit vielen Akteuren können die schutzbedürftigen Arbeiter angemessen geschützt werden.

Empfehlungen: Wie sollten Firmen handeln?

Alle Firmen sollten die folgenden Schritte ergreifen, um der Ausbeutung in türkischen Lieferketten vorzubeugen.

1. Eine Risikoanalyse durchführen – in Zusammenarbeit mit lokalen NGOs und Gewerkschaften – und in der gesamten türkischen Lieferkette, besonders in Bezug auf die mögliche Ausbeutung von syrischen Geflüchteten
2. Kontroll- und Evaluierungsprozesse verbessern, um ausbeuterische Praktiken aufzudecken. Dabei insbesondere:

- Sicherstellen, dass arabisch sprechende Mitarbeiter Teil des Kontrollteams sind
- Unangekündigte Fabrikbesichtigungen durchführen
- Auch nicht unmittelbare Zulieferer und Prozesse, die nicht zum Kerngeschäft gehören, kontrollieren

3. Einen Aktionsplan in Zusammenarbeit mit lokalen NGOs und Gewerkschaften entwickeln, um das Risiko von ausbeuterischen Praktiken zu senken bzw. ausbeuterische Praktiken einzustellen
   Der Plan sollte Folgendes beinhalten:

- Anweisungen an Lieferanten, dass syrische Geflüchtete nicht der Fabrik verwiesen werden sollten - selbst dann nicht, wenn sie keine Arbeitserlaubnis vorzeigen können
- Eine klare Ansage in Bezug auf das Diskriminierungsverbot und eine Verbesserung des Umstandes, dass illegale Arbeiter keinen Zugang zum Sozialsystem haben (ein gutes Beispiel dafür ist **NEXT**, wo mindestens der Brutto-Mindestlohn gezahlt werden soll)
- Identifikation von zivilgesellschaftlichen Partnern, wie NGOs, die im Flüchtlingsbereich arbeiten, und Gewerkschaften, welche bei der Ausarbeitung von Lösungen und administrativen Aufgaben, wie der Registrierung, helfen können
- Spezielle Pläne für den Umgang mit Kinderarbeit, z.B. die Kooperation mit Partnerorganisationen, die dabei helfen können, die Familie des Kindes zu unterstützen und etwaige Einkommensverluste abzufedern
- Schulungen der Zulieferer, um sie in ihrer Fähigkeit zu stärken, den Aktionsplan umsetzen zu können

4. Weitere Zusammenarbeit mit ETI und FLA, neue Kooperationen mit lokalen NGOs und Gewerkschaften, Austausch von Lösungsvorschlägen innerhalb des Sektors und Lobbyarbeit gegenüber der türkischen Regierung, um sie darin zu bestärken, den Rechtsrahmen für syrische Geflüchtete weiterhin zu verbessern

Über uns

Das Business and Human Rights Resource Centre ist eine internationale NGO, welche die (positiven & negativen) menschenrechtlichen Fußabdrücke von über 6.500 Unternehmen aus 180 Ländern dokumentiert. Die Daten werden auf unserer Webseite in neun Sprachen veröffentlicht. Wir gehen auf Unternehmen zu, wenn die Zivilgesellschaft bestimmte Themen anstößt. In der Regel erreichen wir eine Antwortrate von 70 Prozent weltweit.

Wir ermutigen Unternehmen, die unseren Fragebogen noch nicht ausgefüllt haben, und solche, die uns bisher Stellungnahmen geschickt haben, den Fragebogen auszufüllen, um ihre Lösungsansätze in diesem Problemfeld öffentlich zu machen.

Wenn eine Firma uns zusätzliche Informationen zusenden möchte, die über den Fragebogen hinausgehen, nehmen wir diese gerne entgegen.

Falls Sie Fragen in Bezug auf unsere Arbeit zu arbeitsrechtlichen Fragen haben, können Sie sich mit der Autorin dieses Vermerks in Verbindung setzen:

Danielle McMullan, Senior Researcher:
mcmullan@business-humanrights.org