

NIEDRIGE PRODUKTPREISE – EIN HOHER PREIS FÜR DIE GESUNDHEIT

Sonja Westphal arbeitete als Marketingmanagerin, interkulturelle Trainerin, und Beraterin für Nachhaltigkeit in der Lieferkette, bis sie 2018 Sustify gründete – ein digitales Lernprogramm für Fabriken in Asien zur Verbesserung von Sozial- und Umweltstandards.

Die Auslagerung von Produktionsprozessen in Entwicklungs- und Schwellenländer wird hauptsächlich von großen Unternehmen und starken Marken betrieben. Das Phänomen ist nicht neu und hat sich zum Nutzen aller Beteiligten auch wirtschaftlich glänzend bewährt: Ohne diese Geschäftsmodelle mit immensen Einsparungen an Produktions- und Rohstoffkosten wäre ein Großteil der Unternehmen auf dem deutschen Markt nicht mehr wettbewerbsfähig. Die Kehrseite der Medaille zeigt jedoch eine düstere Realität: unmenschliche Arbeitsbedingungen mit geringer Priorisierung der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten.

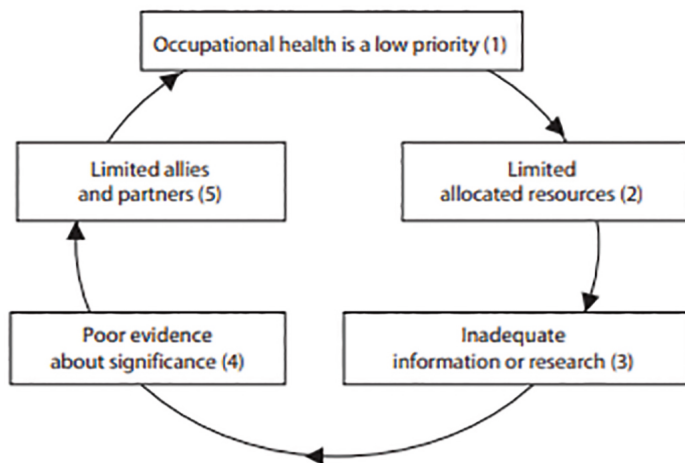
Die International Labour Organization (ILO; Internationale Arbeitsorganisation) schätzt, dass die Sterblichkeitsrate durch Berufskrankheiten und -unfälle in Industrieländern nur halb so hoch ist wie in Mittel- und Osteuropa, China und Indien.¹ Epidemiologische Studien in Entwicklungsländern zeigen, dass zwischen 30 und 50 Prozent der Beschäftigten in der Primärindustrie und in Hochrisikosektoren an Silikose und anderen Pneumokoniosen leiden.² Nur fünf bis zehn Prozent der Arbeitnehmenden in Entwicklungsländern haben Zugang zu angemessenen arbeitsmedizinischen Dienstleistungen.³

1 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007969/lang--en/index.htm

2 https://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_en.pdf

3 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214999614003099>

Abbildung 1: Zyklus der Vernachlässigung - Entwicklungsländer



Studien haben gezeigt, dass auf einen Todesfall zusätzlich 750 Unfälle mit nachfolgender schwerer Erwerbsminderung kommen.⁴

Es ist schwer vorstellbar, dass ein Großteil der in der westlichen Welt bekannten Markenartikel auf Kosten der Gesundheit und sogar des Lebens von Menschen im globalen Süden hergestellt wird.

Eine solche Geringschätzung von Gesundheit und Sicherheit kann auch als sich selbst erfüllende

Prophezei angesehen werden, bei der das Resultat der niedrigen Priorisierung eine weitere Absenkung des Stellenwerts der Arbeitsbedingungen ist. Hier greift der sogenannte „Zyklus der Vernachlässigung“ (siehe Abb. 1).⁵ Die Vorstellung, dass die Arbeitskräfte in diesen Ländern weitgehend nicht alphabetisiert sind und es ein großes Angebot an Arbeitskräften gibt, führt dazu, dass Führungskräfte die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vernachlässigen.

4 https://www.jstor.org/stable/29768133?seq=1#page_scan_tab_contents

5 <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.94.11.1916>

MÄNGEL BEI AUDITS ZUR GEWÄHRLEISTUNG SICHERER ARBEITSBEDINGUNGEN

Nach schweren Unglücksfällen mit vielen Toten und Verletzten in Textilfabriken in Bangladesch⁶ und Pakistan⁷ berichteten dort Arbeitende, dass Ausgänge versperrt und keine funktionsfähigen Brandschutzeinrichtungen⁸ vorhanden waren. Da international bekannte Marken dort produzieren ließen, geriet die Textilindustrie unter besondere Beobachtung der Medien und der Nicht-Regierungsorganisationen (Non-Governmental Organizations, NGOs). Infolgedessen sind Standards für Occupational Health and Safety (OHAS) dort mittlerweile sehr viel höher und werden genauer überwacht als etwa in der Metall- oder Glasindustrie.

Die Bundesregierung übt in Deutschland über den Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP) Druck auf Unternehmen aus, gesellschaftliche Verantwortung auch auf die Lieferkette auszuweiten (zumindest

auf die erste Stufe, englisch „Tier 1“). Damit gewinnen Normen, Labels und Vorschriften an Bedeutung (z. B. SA8000, ISO14001, OHSAS, Accord, Alliance). Die Compliance, also das Einverständnis über die Einhaltung von Regeln, wird in den beliefernden Fabriken durch einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) und/oder durch Audits überprüft. Allerdings gibt es durchaus Kritik hinsichtlich der Wirksamkeit solcher Ansätze.

Ein Audit ist eine einmalige Kontrolle, wobei die von einer*m Auditor*in geprüfte Situation oftmals nicht die im Fabrikalltag gelebten Praktiken und Prozesse widerspiegelt. Verbesserungsvorschläge und Anordnungen werden von den Fabriken oft nur halbherzig umgesetzt, da ein tieferes Verständnis für die zugrunde liegenden Prinzipien fehlt. Dies gilt sowohl für das Management als auch für die Mitarbeitenden. Zwei Fabriken im Gebäude Rana Plaza in Bangladesch hatten sogar Sozialaudits durchlaufen und wurden vor dem Einsturz zertifiziert. Auch Ali Enterprises in Pakistan wurde vor dem Brand mit

6 <https://abcnews.go.com/Blotter/bangladesh-factory-fire-patterns-marine-corps-sweats-tank/story?id=17875010>

7 <https://www.ecchr.eu/nc/en/press-release/seven-years-after-the-factory-fire-at-kik-supplier-in-pakistan-germany-urgently-needs-a-due-diligence-law/>

8 <https://cleanclothes.org/campaigns/past/ali-enterprises>

250 Todesfällen offiziell zertifiziert. Dies deutet darauf hin, dass bei Audits zwar durchaus auf Missstände hingewiesen wird, Beanstandungen und deren Behebung aber wohl nicht weiter überwacht oder eingefordert werden. Eine solide, dauerhafte und sorgfältige Begleitung der Fabriken durch deutsche Unternehmen als deren Kundschaft erfordert einen hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand. Die notwendigen Investitionen in der Lieferkette können einer breiten Öffentlichkeit nur schwer vermittelt werden – und dürfen sich im täglichen Preiskampf gerade im Handel auch nicht in einem höheren Preisniveau niederschlagen.

Audits und Trainings betonen immer wieder die Bedeutung der persönlichen Schutzausrüstung, die schon bei der Schutzkleidung beginnt. Aber eine wirkliche Verhaltensänderung wird oftmals nicht erreicht: Der Zusammenhang mit Langzeitschäden ist meist nicht klar oder wird verdrängt und die Bequemlichkeit hat Vorrang. Auch das Management drückt häufig ein Auge zu oder ist schlichtweg des täglichen Kontrollierens und Erinnerns müde. Sanktionen für Non-Compliance bleiben aus. Atemschutzmasken hängen locker um den Hals und werden nur

angelegt, wenn sich Besuch aus dem Westen ankündigt. So werden Compliance-Anforderungen oftmals zur Farce.

Es gibt zahlreiche Beispiele, wie Audits scheinbar erfolgreich absolviert, aber unterlaufen werden – im Kleinen wie im Großen. So sollte in einer Fabrik ein*e als Ersthelfer*in abgestellte Person wöchentlich überprüfen, ob alle Materialien in dem Erste-Hilfe-Kasten enthalten sind, und dies auf einer Liste abhaken. Die Liste wurde auch wöchentlich abgehakt, allerdings ohne in den Erste-Hilfe-Kasten zu schauen. In einer Fabrik ohne Vertrag Arbeitende versteckten sich während des Audits auf den Toiletten. Gebäude fungierten als Schattenfabriken, weil der Hauptanteil der Produktion von Subunternehmern ausgeführt wurde.

Wir befinden uns im Informationszeitalter. Aufgrund der erhöhten Transparenz können die Unternehmen entsprechend zur Rechenschaft gezogen werden. Infolgedessen begannen einige der großen Marken, vor allem in der Textilindustrie, Nachhaltigkeitsprogramme in ihren strategischen Fabriken einzuführen. Diese Pionierunternehmen übernehmen Verantwortung, die weit über

bloße Auditierungen hinausgeht. Der Return on Investment (ROI) ist jedoch schwer messbar. Präsenzs Schulungen werden oft vor Tausenden von Mitarbeitenden durchgeführt, sodass das Lernen Einzelner nicht gewährleistet und schwer messbar ist. Da Bildung oft nicht mit Intelligenz, sondern vor allem mit der finanziellen Situation der Eltern korreliert, ist die Zielgruppe sehr heterogen.

M-LEARNING FÜR SOZIALSTANDARDS ERREICHT EINEN HOHEN ANTEIL DER BELEGSCHAFT IN DER FABRIK

Die Digitalisierung erlaubt neue Ansätze und macht finanzielle und personelle Investitionen in weitaus größerem Umfang messbar, als dies bisher möglich war. Fabriken in Asien waren bisher jedoch noch nicht interessant für Geschäftsmodelle internationaler E-Learning-Programme. In Anbetracht des Aufwands für die Entwicklung von Software und Inhalten (Content), sind die Fabriken im globalen Süden nicht in der Lage, ohne Unterstützung ihrer Kundschaft ein solches Programm einzuführen.

Die Lern-Software Sustify basiert auf gamifiziertem, adaptivem Mikrolernen und ist auf mobilen Endgeräten

einsetzbar. Die Bildelemente – wie Interaktionsfelder, Eingabe- und Erklärungsvideos – sind intuitiv erfassbar und selbsterklärend. Der Content besteht aus einfachen interaktiven Formaten mit Fotos und Illustrationen, die kultur- und länderspezifisch angepasst werden. Der Textanteil kann optional vorgelesen werden. Die sogenannten Spiele berücksichtigen gängige Industriestandards wie SA8000 und ISO 14001. Eine Feedback-Funktion ermöglicht es, mögliche Fehler zu verstehen. Erklärende Texte erhöhen das Verständnis für eine Bildsituation. User Experience (UX) wie Symbole in einheitlicher Farbgestaltung sowie eine eindeutige Menüführung mit überschaubarem Content geben Sicherheit und Klarheit. Das Sprachniveau ist einfach, Sprache wird auf ein Minimum reduziert.

Da Smartphones in vielen Ländern Asiens noch nicht weit genug verbreitet sind, wurde der erste Kurs „Fire and Building Safety/Hazard Management“ als Webanwendung für Tablets konzipiert.

Unternehmen, die Sustify in ihrer Lieferkette nutzen, erhalten ein sogenanntes KPI-Dashboard als Anzeige der Leistungskennzahlen (Key

Performance Indicators, KPIs). So werden Ergebnisse mess- und sichtbar; das Dashboard dient gleichzeitig dem Monitoring, um in Echtzeit die Anzahl der Teilnehmenden zu ermitteln. Ein speziell entwickelter Score für die Fabriken gibt Feedback über das Gesamtergebnis und ist gleichzeitig ein nicht zu unterschätzender Motivationsfaktor.

KULTURELLE BEDINGUNGEN IN ASIEN MACHEN ANWENDERTESTS ZU EINEM KERNELEMENT DER PRODUKTENTWICKLUNG

Usertests mit Beschäftigten in Asien führten zu interessanten Erkenntnissen:

- Die Arbeitnehmenden müssen nicht motiviert werden, um an einem solchen Training teilzunehmen; es wird als Bildung angesehen und es ist daher eine „Ehre“, in ein solches Programm aufgenommen zu werden.
- In der 1. Session sind die Teilnehmenden noch sehr nervös, bis verstanden wird, dass es sich nicht um ein Examen, sondern um ein Lernprogramm handelt.
- Einige Formate werden sehr schnell verstanden, andere, die das Denken in Hierarchien oder Kategorien

beinhalten, bereiten mehr Schwierigkeiten.

- Analphabetismus geht mit digitalem Analphabetismus einher.
- Die Mitarbeitenden beziehen sich sehr leicht auf emotionale Geschichten, im Gegensatz zu einer deutschen Kultur, in der wir einige der Geschichten als „übertrieben“ empfänden.

Obwohl der Prototyp in zahlreichen Iterationen vor Ort getestet wurde, vermitteln jedes weitere Land und jede weitere Branche neue Erkenntnisse über Lernkultur und -muster. Sustify wird deswegen kontinuierlich weiterentwickelt.

Eine Herausforderung für die Fabriken ist es, die Mitarbeitenden über einen Zeitraum von zwei bis drei Monaten 15 Minuten pro Woche während der Arbeitszeit freizustellen. Langfristig sind sie jedoch nur dann wettbewerbsfähig, wenn sie strukturiert und dauerhaft ihren Anteil an der Weiterbildung in Bezug auf Umwelt- und Sozialstandards leisten. Die Fabriken können die Teilnehmenden für einen Kurs frei bestimmen, es besteht jedoch die Tendenz, die „Besten“ zu wählen, um möglichst gute Ergebnisse zu erzielen. Dies ist oftmals kontraproduktiv, weil gerade

die User am meisten profitieren, die einen größeren Nachholbedarf an Wissen haben. Insbesondere in Bezug auf den Anteil an Frauen und nicht Alphabetisierten muss häufig aktiv an einer Verteilung der Teilnehmenden am Programm mitgewirkt werden.

SUSTIFY FORDERT NACHHALTIGKEITSBILDUNG IN DER GESAMTEN LIEFERKETTE

Der zunehmende internationale und staatliche Druck auf Marken und Handel, die Transparenz in ihren Lieferketten zu erhöhen, hat bereits zu vielen Verbesserungen geführt. Trotzdem sind es vergleichsweise noch zu wenige Unternehmen, die in Trainings in der Lieferkette investieren. Ein Bottom-up-Push in Richtung nachhaltiger Praktiken in der verarbeitenden Industrie im globalen Süden ist unerlässlich für die Veränderung des aktuellen Status quo.

Die Vision, die hinter Sustify steckt, ist, durch den Technologieansatz im Capacity Building Verständnis und eine Verhaltensänderung zu erreichen sowie gleichzeitig die Quoten der Teilnehmenden, Trainingsinhalte und -erfolge transparent nach außen zu kommunizieren. Beschäftigte

sollen befähigt werden, Zusammenhänge zu verstehen und selbst aktiv zu werden, um damit von reinen Ausführenden zu verantwortungsvollen Mitarbeitenden zu werden.

FAZIT

Es geht nicht nur darum, zu kontrollieren, zu testen oder zu auditieren. Es geht darum, nachhaltige Praktiken zum Leben zu erwecken. Das ist kein Hobby, sondern essenziell für dauerhaft erfolgreiches Wirtschaften auf einem Planeten mit begrenzten Ressourcen. Zukunftsfähige Unternehmen sollten Transparenz und Nachhaltigkeit um ihrer selbst willen schätzen, nicht aufgrund von sozialem, politischem oder wirtschaftlichem Druck.

Sustify soll dazu dienen, das Bewusstsein für die Einhaltung der planetaren Grenzen, die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen und die Unterstützung langfristiger Rentabilität auf effiziente, messbare und skalierbare Weise zu verbreiten.