

# Globalisierung und Arbeitsbedingungen in Zulieferketten

Rachelle Jackson, STR Responsible Sourcing, USA  
Rachelle.jackson@strs.com

<b>1. Stufe</b>	O-St., C/U
<b>2. Erforderliche Vorkenntnisse der LehrerInnen</b>	<b>D.</b> Spezifisches Fachwissen. Lehrende sollten kursorisches Wissen über Verhaltensnormen bei Zulieferketten und Grundkenntnis im Welthandel haben.
<b>3. Erforderliche Vorkenntnisse der SchülerInnen</b>	<b>A.</b> Kein Hintergrundwissen erforderlich
<b>4. Anzahl der SchülerInnen</b>	Einige Aktivitäten erfordern mindestens 8 Teilnehmer
<b>5. Zeiterfordernis</b>	6 bis 6 1/2 Stunden für alle vier Abschnitte
<b>6. Art der Aktivität</b>	Aufgaben und Kurzdarstellungen, Diskussion und Debatte, Einzelarbeit, Film (angegeben), Gruppenarbeit, Lehrgangsbeschreibung und Lernziele, Projektideen, Recherche (angegeben)
<b>7. Fach</b>	Business, fächerübergreifender Unterricht
<b>8. Behandelte Themen</b>	ArbeitnehmerInnenrechte, Arbeitsbedingungen, Gewerkschaften, Firmen, Kampagnen, Multistakeholder-Initiativen, Sozial verantwortliche Unternehmensführung

## **NACHBEARBEITUNG/ THEMENBEZOGENE AKTIVITÄTEN**

Die SchülerInnen suchen Geschäfte auf und finden heraus, wo die Kleidungsstücke hergestellt worden sind. Anschließend erstellen sie ein Profil über die Arbeitsstandards der Zulieferkette und, sofern vorhanden, von Marken und Händlern.

## **LERNZIELE/ LERNERGEBNISSE**

Die SchülerInnen erlangen Verständnis um die Herausforderung der Arbeitsrechte in der heutigen globalen Zulieferkette, wie einige Firmen diese Herausforderungen annehmen und welche Folgen deren Bemühungen hatten.

## EINLEITUNG

Einige argumentieren, dass durch die Globalisierung die Welt kleiner bzw. eindimensionaler geworden ist. Die meisten von uns arbeiten mit Laptops, deren Prozessoren in Taiwan erzeugt wurden, mit Bildschirmen aus China, zusammengestellt in Malaysia.<sup>1</sup> Unsere Kleidung wird in Thailand genäht, aus Stoff, *made in China*, aus Baumwolle kultiviert in den USA oder Usbekistan. Ob gut oder schlecht: Es ist davon auszugehen, dass uns die Globalisierung erhalten bleibt. Was bedeutet das für die Unternehmen, die Produkte in entlegenen Ländern beschaffen und für die KäuferInnen dieser Produkte? Zu welchem persönlichen Preis produzieren die ArbeiterInnen so billige Produkte?

Zur Beantwortung dieser Fragen mit SchülerInnen dienen folgende interaktive Übungen. Audiovisuelle Mittel helfen zur Vermittlung komplexer Inhalte. Fallstudien und Musterdokumente konfrontieren die SchülerInnen mit der Geschäftsrealität und Menschenrechtsbedenken von beiden Seiten.

Präsentiert wird hier ein Lernmodell, mit dem die Thematik der Arbeitsbedingungen in Zulieferketten, *Multistakeholder-Initiativen* (MSI) und der, bei vielen Marken und Modehäusern, heute üblichen Verhaltensnormen für Zulieferketten aufgegriffen werden kann. Nach Absolvieren des Moduls sollten die SchülerInnen über die Herausforderungen der globalen Zulieferketten, die Reaktionen von Unternehmen und deren Folgen auf die Arbeitsbedingungen weltweit Bescheid wissen.

## VERMITTLUNG DER THEMATIK GLOBALISIERUNG, ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE UND VERHALTENSKODEX VON KÄUFERINNEN

### (1) Globalisierung und Arbeitsbedingungen

Die Thematik Globalisierung und Arbeitsbedingungen ist vielschichtig, besonders in sogenannten „weniger entwickelten“ Ländern. Einige argumentieren, dass die Jobs in „*Sweatshops*“<sup>2</sup> immerhin ein Einkommen bieten, das andernfalls nicht vorhanden wäre. Zur Vertiefung dieser Thematik sollte im Vorfeld mit Lektüre gearbeitet werden, die beide Seiten und damit die Komplexität des Themas beleuchtet (siehe Literaturliste).

Zur Einführung gibt es einige Dokumentarfilme, welche die schlechten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie und das Risiko für Markenfirmen, die bei diesen Fabriken einkaufen, thematisieren. Einige befassen sich auch mit den Fragen, die sich Unternehmen stellen, die für bessere Arbeitsbedingungen eintreten.

Empfohlen wird der Film „China Blue“ (2005) von Micha X. Peled. Dieser Dokumentarfilm zeigt die Reise eines chinesischen Mädchens von ihrem Heimatdorf in eine Fabrik in der Stadt und enthüllt ihre schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen als Textilarbeiterin für den Exportmarkt.

Weitere Filme siehe BAOBAB Online-Katalog: ([www.baobab.at](http://www.baobab.at))

In die darauf folgende Diskussion sollten die in den vorangegangenen Lektüren und Filmen erworbenen Kenntnisse einfließen. Mögliche Fragen zum Film sind:

- Wird Jasmine als Opfer oder Gewinnerin der Globalisierung gezeigt? Was ist mit ihrer Familie?
- Was sind die schlimmsten Aspekte ihres Jobs? Gab es Bedingungen, die objektiv zu begründen sind?
- Betrachtete der Fabriksbesitzer seine Arbeitskräfte als Ware oder als Verpflichtung? Was war sein Hauptmotiv, eine Exportfabrik zu gründen?
- Könnten die KundInnen der Fabrik eine Rolle bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Jasmin spielen? Wenn nein: warum nicht?
- Ginge es Jasmine und ihrer Familie besser, wenn sie zu Hause bliebe? Welche Lösung empfiehlst du?

Geschätzter Zeitrahmen, einschließlich Film: 2 Stunden

[Eine weitere Möglichkeit zur methodischen Aufarbeitung des Filmes finden Sie in der Lerneinheit „Meine Wünsche – Ihre Wünsche – Unsere Rechte“, wo mit Hilfe eines Statuentheaters die Thematik des Filmes aufgegriffen wird.]

<sup>1</sup> Friedman, T. (2005) *The world is flat*. United States: Farrar, Strauss & Giroux

<sup>2</sup> Ein **Sweatshop** oder auch **Ausbeutungsbetrieb** ist eine Bezeichnung für eine Fabrik oder Manufaktur, üblicherweise in Billigstlohnländern, in denen Menschen zu Niedriglöhnen, die NICHT existenzsichernd sind, arbeiten.

## (2) Verhaltenskodex von KundInnen

Nach Untersuchung der Arbeitsbedingungen und den Fragen, die sich daraus für die Beschaffungs-, Markenfirmen und Händlern stellen, befassen wir uns in diesem Abschnitt mit den Standards, die von letzteren, zumeist durch den Verhaltenskodex für Zulieferer, vorgegeben werden.

Verhaltensnormen für Zulieferer artikulieren die Standards, deren Erfüllung ein einkaufendes Unternehmen (d.h. Händler oder Marke) von seinen Lieferanten und Verkäufern erwartet. Der Kodex erfasst für gewöhnlich sowohl die Direktlieferanten als auch deren Geschäftspartner. Verhaltensnormen, die speziell in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in Zulieferketten festgelegt wurden, erfassen im Allgemeinen das Wohl der Beschäftigten in der Zulieferkette. Sie können auch ökologische und regionale Aspekte enthalten. Viele Händler und Hersteller haben derartige Normen erstellt, damit ihre Zulieferpartner sich der Standards in Geschäfts- und Beschäftigungspraxis bewusst sind und diese wahren.

Die SchülerInnen erhalten einige Beispiele von Verhaltensnormen von Marken und sollen die häufigsten Merkmale dieser Normen herausfinden. (Infos zu Verhaltenskodizes finden Sie z.B. auf [www.cleanclothes.at](http://www.cleanclothes.at). Quellen und Infos finden Sie auch in der Lerneinheit „Vertrauen ist gut – Ist Kontrolle besser?“)

Die SchülerInnen gehen die einzelnen Normen durch und vergleichen die aufgestellten Standards miteinander. Zur besseren Übersicht von Gemeinsamkeiten kann der/ die LehrerIn die Erstellung einer Tabelle anregen: Unter anderem sollten folgende Fragen beantwortet werden:

- Welche Elemente haben die meisten dieser Normen gemeinsam? (z.B. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Mindestlöhne, Begrenzung von Überstunden, etc.)
- Welche Normen legen ein Mindestalter für Beschäftigte fest? Welches Alter ist das? Basiert es auf internationalen Standards?
- Welche Normen beschränken die Überstundenanzahl? Wie viele geben kein Limit vor, sondern beziehen sich auf die nationale Gesetzgebung?
- Stechen bestimmte Klauseln im Vergleich hervor? Welche? Warum?
- Worin zeigen sich Stärken und Schwächen der einzelnen Normen?

Geschätzte Zeit für die Übung: 60-90 Minuten

## (3) Einführung in Multistakeholder-Initiativen (MSI)

Im nächsten Schritt des Lernmoduls werden die Initiativen überprüft, die Beschaffungsunternehmen ergreifen können, um die Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette zu verbessern. Die Gruppe untersucht und berichtet über verschiedene globale und regionale Multistakeholder-Initiativen. Beispiele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden angeführt. Unter Multistakeholder-Initiativen werden Projekte bzw. Programme verstanden, die „mehrere Stakeholder vereinen, um spezifische Themen [wie] Monitoring und Überprüfung der Umsetzung von Verhaltensnormen aufzugreifen.“<sup>3</sup>

Für diese Übung wird die Arbeit in Gruppen empfohlen. Jeder wird eine Initiative zugeteilt, über die recherchiert und ein Profil erstellt wird. Das kann außerhalb des Unterrichts oder in der Klasse erfolgen, wobei die SchülerInnen Unterlagen über die einzelnen Initiativen zur Durchsicht und Diskussion in der Gruppe erhalten. Falls es dem Stundenplan eher entgegenkommt, kann die Lehrperson auch einen mündlichen Überblick über diese Initiativen geben.

Empfohlene Initiativen:

- Die britische Ethical Trading Initiative (ETI), bestehend aus Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs. Sie arbeiten gemeinsam an der Verbesserung und Umsetzung eines Verhaltenskodex über die Arbeitsbedingungen in den Zulieferketten. Eine Übersicht über vergangene Pilotprojekte finden Sie unter: <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/annrep/2000/publ/index.shtml>
- Die US-amerikanische NGO Fair Labour Association (FLA). Sie beauftragt und akkreditiert Dritte für das Monitoring des FLA-Verhaltenskodex bei Unternehmen, unter Beteiligung von vielen Sportbekleidungs- und Sportschuhmarken, größeren Händlern und akademischen Einrichtungen. <http://www.fairlabor.org/all/2006PublicReport.pdf>
- Die europäische Initiative Fair Wear Foundation (FWF). FWF unterstützt unter anderem das Projekt „Clean&Unique“, bei dem sich kleine Labels zusammenschließen haben, um so der Initiative beitreten zu können. <http://www.fairwear.nl/>

<sup>3</sup> Clean Clothes Campaign. Short overview of multi-stakeholder initiatives aimed at overseeing code implementation: <http://www.cleanclothes.org/codes/code>

Im Verlauf der Recherche sind u.a. folgende Fragen zu beantworten:

- Worin liegen die Haupttätigkeit und -aufgabe dieser Initiative?
- Über welche Arten von Mitgliedern verfügt sie? (Marken, NGOs, Gewerkschaften, andere)
- Welche Programme wurden gestartet, um die Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette zu thematisieren?
- Sofern möglich, kann ein Projekt herausgegriffen und darüber ein Profil und Bericht über die Ergebnisse bzw. Wirkung erstellt werden.
- Basierend auf den Ergebnissen der Recherche ist zu beurteilen, ob diese Initiative (1.) seine Aufgabe zu erfüllen scheint, (2.) eine positive Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen in den globalen Zulieferketten hat.

Geschätzte Zeit für die Übung: 90-120 Minuten

[Eine weitere Möglichkeit zur methodischen Aufarbeitung von Verhaltensnormen finden Sie in der Lerneinheit „Vertrauen ist gut – Ist Kontrolle besser?“, wo Sie eine genaue Anleitung zur Analyse von Verhaltensnormen von verschiedenen Marken, die in Österreich ansässig sind, finden.]

#### **(4) MARKEN, LIEFERANTEN UND SOZIALE VERANTWORTUNG: ROLLENSPIELE**

Zum Abschluss der Untersuchung von Globalisierung und Arbeitsbedingungen werden zwei Fallstudien präsentiert, die auf historischen Begebenheiten beruhen. Die SchülerInnen übernehmen nun einzelne Rollen aus den Fallstudien und entwickeln den möglichen Ausgang der Szenarien. Der/die LehrerIn berichtet anschließend über die tatsächlichen Resultate.

#### **1A: Fallstudie zur Freiheit von Zusammenschlüssen; Kukdong in Mexiko**

Die SchülerInnen erhalten folgenden Auszug aus einem Bericht von Human Rights Watch:

„Im Jänner untersuchte eine Gruppe von Aktivisten und Aktivistinnen die Bedingungen bei der Fabrik **Kukdong** in Mexiko, die Shirts für *Nike* herstellt (...). Die Fabriksleitung war der Verletzung der Arbeitsrechte beschuldigt worden, darunter ungesetzliche Beschäftigung von Kindern, physische und psychische Misshandlung von Beschäftigten, Nichtbeachtung des Mutterschutzes, Entlassung von gewerkschaftlich tätigen MitarbeiterInnen, Weigerung zur Wiedereinstellung von ArbeiterInnen, die an einer vorangegangenen Arbeitsniederlegung teilgenommen hatten und Nichteinhaltung eines verpflichtenden Abkommens zwischen Management und Belegschaft. Die Aktivisten kamen zum Schluss, dass viele der Anschuldigungen begründet waren und starteten eine Kampagne, um den Beschäftigten zu ihren Rechten zu verhelfen.“<sup>4</sup>

**Rollen:** Folgende Rollen werden an Einzelne bzw. an die Gruppen vergeben. Etwa 15-20 Minuten werden für die Diskussion der Fallstudie eingeräumt, bei denen die SchülerInnen ihre Standpunkte entsprechend der ihnen zugeteilten Rolle vertreten.

- + RepräsentantIn von *Nike*
- + FabriksmanagerIn
- + FabriksarbeiterIn
- + ArbeitsrechtsaktivistIn

#### **Ergebnis:**

Über den tatsächlichen Ausgang der Ereignisse kann am Ende der Gruppendiskussion berichtet werden. Aufgrund des Druckes durch *Nike* stellte *Kukdong*, (heute *Mexmode International*), die entlassenen Beschäftigten wieder ein und stimmte neuen Kollektivvertragsverhandlungen zu. Die Firmenleitung genehmigte auch ein formelles Verfahren, um die Beschwerden über Einschüchterung durch seine Manager zu untersuchen und verpflichtete sich, die Verpflegung der Beschäftigten zu verbessern.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Human rights *Watch World Report* 2002 <http://www.hrw.org/wr2k2/business.html#The%20Apparel%20and%20Footwear%20Industry>

<sup>5</sup> Thompson, G. (2001) *Mexican Labor Protest Gets Results*, New York Times

<http://query.nytimes.com/gst/fullpage.html?res=9A01E6DB133CF93BA35753C1A9679C8B63&sec=&spon=&pagewanted=2>

## 1B: Fallstudie über die Freiheit, sich zu organisieren: Tarrant Ajalpan in Mexiko<sup>6</sup>

Die SchülerInnen erhalten folgende Information:

Die Arbeitsbedingungen in einer Textilfabrik in Mexiko hatten sich massiv verschlechtert: Es gab erzwungene und nicht bezahlte Überstunden. Beschäftigte, die sich an einer Protestaktion beteiligt hatten, wurden eingeschüchtert. Ihre VertreterInnen handelten ein Abkommen mit dem Management aus, das von beiden Seiten unterzeichnet wurde. Auf Grundlage dieser Vereinbarung gründeten die ArbeitnehmerInnen eine Gewerkschaft. Die Fabriksleitung entließ vorerst die ProtagonistInnen und in der Folge an die 300 weitere Beschäftigte. Eine Gruppe von AktivistInnen leitete eine Untersuchung des Falles ein. Mehrere Markenfirmen, darunter *Levi Strauss*, wurden aufgefordert, im Namen der Beschäftigten zu intervenieren.

**Rollen:** Folgende Rollen werden an Einzelne bzw. an die Gruppen vergeben. Etwa 15-20 Minuten werden für die Diskussion der Fallstudie eingeräumt, bei denen die SchülerInnen ihre Standpunkte entsprechend der ihnen zugeteilten Rolle vertreten.

- + RepräsentantIn von *Levi Strauss*
- + FabriksmanagerIn
- + FabriksarbeiterIn
- + ArbeitsrechtsaktivistIn

### Ergebnis:

Das Ergebnis kann bei den Schlussfolgerungen in der Gruppendiskussion vorgestellt werden.

*Levi* teilte der Fabriksleitung mit, dass die Erfüllung der Verhaltensnormen verpflichtender Teil der Geschäftsbeziehung wäre. Daraufhin brach die Fabriksleitung die Geschäftsverbindung ab.<sup>7</sup>

*Levi* hat nun keinerlei Einfluss mehr, sich für die Beschäftigten einzusetzen. *Levi* entschied sich dafür, die noch in der Fabrik vertretenen „Marken“ zu unterstützen. Schriftlich wurden die lokalen Behörden Mexikos ersucht, die berechtigten Forderungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu unterstützen.<sup>8</sup>

Jahre danach warten die ArbeiterInnen immer noch auf ein zufrieden stellendes Ergebnis.

Folgende Fragen könnten am Ende der ersten beiden Rollenspiele erörtert werden:

- Worin liegen die Ähnlichkeiten beider Fallstudien?
- Warum waren die Resultate so unterschiedlich?  
Was können wir daraus lernen?
- Was sollten andere Marken daraus lernen?

<sup>6</sup> Ferriss, S. (2003) *Mexican workers say rights denied as firms threaten to pull out*, Cox News Services. <http://www.commondreams.org/headlines03/1103-08.htm>

<sup>7</sup> *Workers Rights Consortium* (2003), p.8 [http://www.workersrights.org/Reports/Interim%20report%20of%20WrC%20Inquiry%20%20Tarrant%20Ajalpan%20\(Mexico\)%202009-15-03.pdf](http://www.workersrights.org/Reports/Interim%20report%20of%20WrC%20Inquiry%20%20Tarrant%20Ajalpan%20(Mexico)%202009-15-03.pdf)

<sup>8</sup> *Letter from Levi* written in response to USAS Campaign, dated Monday, 22 Sep 2003, sowie Annex 4 of the Draft report Addressing Labor rights Violations at Tarrant, <http://www.eti2.org.uk/Z/lib/2004/05/codeviol-mex/ETI-tarrant-summ.pdf>

## 2A: Fallstudie über Kinderarbeit in der Zulieferkette: Primark in Indien

Die SchülerInnen erhalten folgende Informationen:

In der Sendung Panorama<sup>9</sup> enthüllte das britische Fernsehen BBC, dass die für den Händler *Primark* in Indien produzierte Kleidung von Kindern hergestellt wurde. Sie waren vom ursprünglichen Zulieferer an Geschäfte und in Heimarbeit untervergeben worden. Sogar in Flüchtlingslagern wurden Kinder zur Arbeit herangezogen. Die Journalisten berichteten von überlanger Arbeitszeit und Nichteinhaltung des Mindestlohnes. Fünf Kinder verdienten so viel wie ein Erwachsener. Als Hersteller von Kleidung der Niedrigpreisklasse hatte *Primark* die Produktionspreise bei ihrer Beschaffungspraxis nach unten gedrückt. Die Zulieferer ihrerseits verwendeten die billigste Arbeitskraft, sogar die minderjähriger Flüchtlinge.<sup>10</sup>

**Rollen:** Folgende Rollen werden an Einzelne oder an Gruppen vergeben.

Rund 15-20 Minuten sollen für die Diskussion der Fallstudie eingeräumt werden. Die SchülerInnen vertreten Meinungen, die der jeweiligen Rolle entsprechen.

- + RepräsentantIn von *Primark*
- + KonsumentIn
- + ProduktionsmanagerIn der Fabrik
- + Elternteil der minderjährigen Arbeitskraft
- + ArbeitsrechtsaktivistIn

### Ergebnis:

Das Ergebnis kann bei den Schlussfolgerungen in der Gruppendiskussion vorgestellt werden.

*Primark* bezeichnete es als inakzeptabel, dass ihre Ware in Subvergabe von Kindern hergestellt werde. Der Händler behauptete, dass die Arbeit ohne ihr Wissen bzw. Einverständnis weiter vergeben worden war. Sofort wurden alle neuen Aufträge mit den Lieferanten gestoppt und die in Kinderarbeit hergestellten Produkte aus dem Verkauf gezogen. Die lokalen Lieferanten wurden zu einem Treffen gerufen, um den Standards Nachdruck zu verleihen. NGOs kritisierten, dass *Primark* den Lieferanten, die Kinder beschäftigten, den Auftrag entzogen hatte. Das wäre zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen, nun wäre keiner vor Ort,

um für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzutreten.<sup>11</sup> Der Eindruck war, dass *Primark* nichts zur Verbesserung der Arbeitsrechte unternahm. *Primark* argumentierte, die Standards nicht aufweichen und den Bedürfnissen der Aktionäre entgegenkommen zu wollen. Sie gingen eine Partnerschaft mit einer NGO ein, die in Südindien als ihre „Augen und Ohren“ agieren sollte. Weiters wurde eine Stiftung zur finanziellen Stütze von NGOs gegründet, die für die Verbesserung der Lebensbedingungen von Kindern tätig sind.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> BBC News, *Primark: On the Rack*, <http://new.bbc.co.uk/2/hi/programmes/panorama/7461496.stm>

<sup>10</sup> McDougall, Dan, *The hidden face of Primark fashion*, The observer, 2008. <http://www.guardian.co.uk/world/2008/jun/22/india/humanrights>

<sup>11</sup> *Labour Behind the Label*, Primark Actions Branded "Irresponsible" by Campaigners, <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/urgent/primark/246-primark-actions-branded-irresponsible-by-campaigners>

<sup>12</sup> See Primark response to Panorama exposé: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/programmes/panorama/7461496.stm>

## 2B: Fallstudie über Kinderarbeit in der Zulieferkette: *Gap* in Indien

Die SchülerInnen erhalten folgende Information:

Der britische Sunday Observer brachte eine Story über Kinder, die in Sklavenarbeit Kleidung für *Gap* in Indien herstellen.<sup>13</sup> Der Auftrag war von einem Zulieferer an ein informelles Baumwollgewerbe, (d.h. Heimarbeit), untervergeben worden, in dem auch Kinder tätig waren. Ihre Arbeits- und Lebensbedingungen waren miserabel. Einige schliefen in der Fabrik oder auf dem Flachdach. An einer Arbeitsstelle sickerte das Kanalisationswasser bis zu den Arbeitsplätzen. Viele Kinder erhielten keinerlei Lohn, sondern arbeiteten „Schulden“ ab, die ihre Eltern eingegangen waren, um den Kindern eine Ausbildung zu ermöglichen. Sie arbeiteten sehr lang und wurden auch physisch missbraucht. Einigen wurde die Nummer des *Sweatshops*, dem sie zugeteilt waren, aufgetätowiert.

**Rollen:** Folgende Rollen werden an Einzelne bzw. an die Gruppen vergeben. Etwa 15-20 Minuten werden für die Diskussion der Fallstudie eingeräumt, bei denen die SchülerInnen ihre Standpunkte entsprechend der ihnen zugeordneten Rolle vertreten.

- + RepräsentantIn von *Gap*
- + KonsumentIn
- + ProduktionsmanagerIn der Fabrik
- + Elternteil
- + ArbeitsrechtsaktivistIn

(Sweatshop... Ein **Sweatshop** oder auch **Ausbeutungsbetrieb** ist eine Bezeichnung für eine Fabrik oder Manufaktur, üblicherweise in Billigstlohnländern, in denen Menschen zu Niedriglöhnen, die NICHT existenzsichernd sind, arbeiten.)

### Ergebnis:

Das Ergebnis kann bei den Schlussfolgerungen in der Gruppendiskussion vorgestellt werden.

*Gap* gab an, Kinderarbeit verboten zu haben und dass die Subvergabe an minderjährige HeimarbeiterInnen ohne ihr Wissen bzw. Einverständnis erfolgt sei. Der Händler antwortete mit der Einleitung einer Untersuchung, der Auftragsstornierung, Vernichtung der von Kindern hergestellten Ware und Einberufung eines Sondermeetings mit allen regionalen Zulieferern von Subvergaben, um erneut Nachdruck auf die Standards und Verbote (Verhaltenskodex) zu verleihen.<sup>14</sup> NGOs und Medien reagierten positiv auf die Vorgangsweise von *Gap*. Viele hielten die Maßnahmen für ausreichend und effektiv.<sup>15</sup> *Gap* wandte sich an eine NGO, um die Kinder zurück zu ihren Familien zu bringen. Auch die lokale Regierung wurde involviert, um ein angemessenes Verfahren und die Rückkehr der Kinder nach Hause zu garantieren.

Folgende Fragen können am Ende der letzten beiden Rollenstudien mit den SchülerInnen beleuchtet werden:

- Worin bestehen die Ähnlichkeiten in beiden Fallstudien?
- Waren die Ergebnisse unterschiedlich? Wenn ja, warum? Was können wir daraus lernen?
- Was sollten andere Marken aus diesen Fallstudien lernen?

Geschätzte Zeit für die Übung: 30-45 Minuten pro Fallstudie

## SCHLUSSFOLGERUNG

Die unterschiedlichen Übungen bieten den SchülerInnen eine umfassende und interaktive Einführung in die komplexe Thematik von Globalisierung und Arbeitsbedingungen in Zulieferketten. Dieses Lernmodell wurde in abgeänderter Form auch in der Geschäftswelt präsentiert. Das Feedback der Teilnehmenden war positiv, besonders unter jenen, die durch rege Partizipation und Diskussion die Komplexität der Thematik besser verstehen gelernt hatten.

<sup>13</sup> McDougall, D. Indian "slave" children found making low-cost clothes destined for Gap, Sunday observer, 2007.

<sup>14</sup> Gap statement on media reports, [http://www.gapinc.com/public/Media/Press\\_releases/med\\_pr\\_vendorlabor102807.shtml](http://www.gapinc.com/public/Media/Press_releases/med_pr_vendorlabor102807.shtml)

<sup>15</sup> McDougall, D. Gap plan "sweatshop free" labels. Guardian, 2007. <http://www.guardian.co.uk/business/2007/nov/04/3>

McDougall, D. Embroidered T-shirt, Price: £4, Cost: Misery. BBC News, June 2008. [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/magazine/7468927.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/magazine/7468927.stm)