

# Initiativen in der Bekleidungsindustrie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Fashioning an Ethical Industry, UK  
info@fashioninganethicalindustry.org

<b>1. Stufe</b>	Unter-16, O-St.
<b>2. Erforderliche Vorkenntnisse der LehrerInnen</b>	<b>D.</b> Spezifisches Wissen erforderlich: Es wäre empfehlenswert, dass der/die LehrerIn mit dem Thema der Fallstudien vertraut ist.
<b>3. Erforderliche Vorkenntnisse der SchülerInnen</b>	<b>C.</b> Einiges Fachwissen erforderlich
<b>4. Anzahl der SchülerInnen</b>	Beliebig
<b>5. Zeiterfordernis</b>	Ein bis zwei Stunden
<b>6. Art der Aktivität</b>	Diskussion und Debatte, Gruppenarbeit
<b>7. Fach</b>	Business, Fächerübergreifender Unterricht, Interaktives
<b>8. Behandelte Themen</b>	Arbeitsrechte, Arbeitsbedingungen, Einkaufspraxis, Fair Trade, Gewerkschaften, Langsame Mode, Löhne, Multistakeholder-Initiativen, Soziale Verantwortung von Unternehmen, Unternehmen

## LERNZIELE/ LERNERGEBNISSE

- Die SchülerInnen lernen sechs Initiativen und Verfahren zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie kennen (Fairtrade, Ethical Trading Initiative, *Slow Fashion*, Soziales Audit, Gewerkschaften und das Projekt zur Reduktion von Überstunden).
- Die SchülerInnen beleuchten die Stärken und Schwächen dieser Initiativen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die SchülerInnen erhalten Fallstudien der oben genannten sechs Initiativen und sollen deren Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren benennen.

## BEILIEGENDES MATERIAL

Wähle eine Fallstudie zur Besprechung in einzelnen Gruppen:

- Ethical Trading Initiative (Überprüforganisation)
- Soziale Audits (soziale Anhörungen/ Prüfungen)
- Projekt zur Reduzierung von Überstunden
- Slow Fashion – Langsame Kleidung
- Fairtrade
- Gewerkschaften

In Kleingruppen werden deren Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen diskutiert.

Einige der folgenden Fragen können zur Fokussierung der Diskussion dienen.

- Bezieht die Initiative die ArbeiterInnen mit ein?
- Ist ihr Ansatz langfristig und nachhaltig?
- Greift sie die Ursachen der schlechten Arbeitsbedingungen in den Fabriken auf?
- Spricht sie das allgemeine Verhalten von Unternehmen an?
- Trägt sie zur Veränderung von Verhalten und Einstellungen bei?
- Hast du andere Kriterien, um die Folgen der Initiative auf die Arbeitsbedingungen zu beurteilen?

## Ethical Trading Initiative (ETI) (Überprüforganisation)

Die Organisation „ETI“, Gewerkschaft und Mitgliedsorganisationen arbeiten gemeinsam an der Definition von „good practice“ in Bezug auf die Umsetzung ihres *Verhaltenskodex* und einer Reihe von Standards in Bezug auf Arbeitsrechte und kommunizieren diese „gute Praxis“ nach außen.

Der folgende Auszug stammt aus Eco-Chic: „The sawy shopper’s guide to ethical fashion“<sup>1</sup>: „Heute vertritt die größte britische Multi-Stakeholderinitiative ETI, die 1998 gegründet wurde, 57 Unternehmen mit einem Gesamtjahresumsatz von 107 Milliarden Pfund. Unter den Mitgliedern sind *Gap Inc.*, *Marks & Spencer*, *Primark*, *Tesco* und *Zara*. Diese Unternehmen wurden an den Verhandlungstisch mit Gewerkschaften, Hilfs- und Lobbyorganisationen, wie die Internationale Textil-, Bekleidungs- und LederarbeiterInnenföderation (TUC), Oxfam und Christian Aid gebracht.“

Unternehmen, die ETI beitreten, müssen den Grundkodex und die Umsetzungsprinzipien akzeptieren, die sie stufenweise in ihrer Zulieferkette zur allmählichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzuführen haben. Ziel ist eine schrittweise Verbesserung. Jährlich erstatten sie ETI Bericht über ihre Fortschritte.

**Beurteilung:** Julia Hawkins, Pressesprecherin von ETI: „Einer der Vorteile von Initiativen wie ETI ist, dass die Unternehmen offen und ehrlich untereinander und mit Gewerkschaften und NGOs sprechen können. Für Unternehmen macht es Sinn, nicht alleine in ihrem Bestreben zu sein, eine Veränderung herbeizuführen.“ ETI habe Zukunft, denn „es ist kompliziert, die Prinzipien umzusetzen, aber es muss eine Verpflichtung den Prinzipien gegenüber geben.“ In einem ETI-Bericht heißt es, dass ETI-Mitglied zu sein „nicht unbedingt bedeutet, dass die Arbeitsrechte in der gesamten Zulieferkette eingehalten werden. Es bedeutet, dass Mitgliedsunternehmen sich ernsthaft verpflichtet haben, die Bedingungen im Lauf der Zeit zu verbessern.“

[...] Ist ETI somit ein Aushängeschild oder bringt sie tatsächlich Verbesserungen? Laut Sam Maher, von Labor Behind the Label, „kommt es darauf an, wie man es betrachtet. Keines der Unternehmen kann garantieren, dass alle Akteure der Zulieferkette den ETI-Grundkodex

umsetzen. Das Hauptproblem ist die fehlende Transparenz. Die Prüfungen, die für die Aufnahme in den Ausschluss von ETI erforderlich sind, sind alle vertraulich, daher ist es als Interessensverband schwer zu erfassen, was zu unternehmen ist. Nützlich sind die Eilaktionen über spezifische Rechtsverletzungen. Dann ist es viel leichter für uns, die beteiligten Unternehmen an einen Tisch zu bringen – wir rufen einfach ETI an und sie befragen die Unternehmen. Firmen wie Nike arbeiten daran, ihre Praxis zu verbessern.“

<sup>1</sup> The sawy shopper’s guide to ethical fashion“ [Der schlaue Einkaufsführer], von Matilda Lee, herausgegeben von Gaia Thinking, 2007, S. 141-3

## **DAS SOZIAL-AUDIT-VERFAHREN (Anhörungen/ Prüfungen)**

Als Marken und HändlerInnen auf Druck der KonsumentInnen ihren Verhaltenskodex veröffentlichten, forderten AktivistInnen unabhängige Beweise, dass diese Normen in den Zulieferketten umgesetzt werden. So entstand das Sozial-Audit: ein Verfahren zur Prüfung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken. Heute werden jährlich zehntausende Sozial-Audits durchgeführt.

Ein typischer Sozial-Audit-Prozess besteht aus drei Elementen:

- Prüfung der Unterlagen: darunter Aufzeichnungen über Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten oder Personalblätter.
- Inspektion vor Ort: Rundgang durch die Fabrik zur Prüfung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und Beobachtung der Beschäftigten bei der Arbeit.
- Interviews: für gewöhnlich mit ManagerInnen, InspektorInnen und ArbeiterInnen.

Die Qualität der Audits ist unterschiedlich. Die meisten dauern nur einige Stunden, während einige mehrere Tage in Anspruch nehmen. Wesentliche Unterschiede gibt es bei Prüfungen, die angekündigt werden und solchen, die überraschend erfolgen. Die besseren Audits legen großen Wert auf Gespräche mit ArbeiterInnen außerhalb des Fabrikgeländes, die von Vertrauenspersonen der ArbeiterInnen geführt werden (eine Person aus der Umgebung, vom selbem Geschlecht und mit Erfahrung in der Gesprächsführung). Angesehene lokale NGOs und Gewerkschaften werden in das Audit-Verfahren einbezogen.

Aus Furcht die Aufträge zu verlieren, verstecken manche Zulieferer alles, was das Ergebnis der Prüfung gefährden könnte. Oft führen sie zwei Versionen von Aufzeichnungen über Löhne und Arbeitszeit – eine mit den tatsächlichen Daten und eine zum Vorzeigen. Die Fabrik wird im Vorfeld der Prüfung aufgeräumt und entsprechend vorbereitet, um die Gesundheits- und Sicherheitskriterien zu erfüllen. Minderjährige ArbeiterInnen erhalten einen freien Tag. HeimarbeiterInnen werden häufig völlig bei der Prüfung übergangen: aus den Augen, aus dem Sinn. Die ArbeiterInnen können gecoacht und eingeschüchtert werden, damit sie das Gewünschte zur Antwort geben. Ein Fabrikmanager in Nordindien gab zu: „Wir trainieren die ArbeiterInnen in Versammlungen vor dem Audit. Wir sagen ihnen, was gefragt werden könnte und was sie antworten sollen.“

Wie auch immer die Prüfungen durchgeführt werden: Es hat sich gezeigt, dass sie nicht die Lösung sind, als die sie von den Unternehmen ausgegeben werden. Zwar werden sichtbare Verbesserungen und leichte Fortschritte, wie Gesundheits- und Sicherheitsfragen umgesetzt, schwierigere Probleme, wie Einschüchterung, Diskriminierung und Gewerkschaftsfreiheit aber werden nicht angesprochen. Sozial-Audits können wertvoll sein, wenn sie glaubhaft durchgeführt werden. Aber sie sind nur ein kleiner Teil, um die Einhaltung der ArbeitnehmerInnenrechte zu garantieren.

Zusammenfassung entnommen aus:  
[www.cleanupfashion.co.uk](http://www.cleanupfashion.co.uk) von Labour Behind the Label.

## Projekt: Reduktion von Überstunden

Elf Marken und HändlerInnen, darunter *Debenhams, H&M, NewLook, Marks & Spencer* und *Next*, nahmen an einem dreijährigen Projekt in China teil. Wie in vielen anderen Exportländern von Bekleidung arbeiten die chinesischen ArbeiterInnen oft 12-13 Stunden an sieben Tagen die Woche, um vom Lohn leben zu können. Die Unternehmen arbeiteten mit den chinesischen Partnern vor Ort, um Möglichkeiten zu prüfen, die Überstunden bei gleichem Monatslohn zu senken, die Effizienz zu verbessern und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen. Projektziel war, die Ursachen der Überstunden zu bekämpfen und eine *win-win-win* Situation für ArbeiterInnen, Fabrikanten und KundInnen zu schaffen. Schlechtes Management und Kommunikation, Einkaufsverhalten und schlechte Qualität und/oder späte Lieferung von Rohmaterialien sollen angesprochen werden.

Die Hälfte der beteiligten Fabriken legten irgendwann falsche oder ungenaue Aufzeichnungen vor. Diese Tatsache wurde dem Druck zugeschrieben, unter den das Fabrikmanagement durch die KäuferInnen – nicht nur seitens der am Projekt Beteiligten – gerät, um die Erfüllung der Verhaltensnormen nachzuweisen. Auch EinkäuferInnen müssen ihre Kaufpraxis reflektieren, da niedrige Preise und kurze Durchlaufzeiten meist zu niedrigen Löhnen und Überstunden führen. Langfristige Handelsbeziehungen müssen gepflegt werden, um Sicherheit unter den Zulieferern zu schaffen.

Zusammenfassung entnommen von Datenblatt II. Reduktion von Überstunden:  
<http://fashioninganethicalindustry.org/resources/factsheets/#> (Englisch)

**Fallstudie eines Fabrikprojekts:** Fabrikmanagement und Aufsichtspersonal erhielten eine Grundschulung in Personalführung, auch für die ArbeiterInnen wurden Schulungen durchgeführt. Workshops zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit wurden für Arbeiter-, Manager- und SupervisorInnen angeboten. Neue Ideen und Techniken, die während des Projektes erarbeitet wurden, führten zur besseren Produktionsplanung in der betreffenden Fabrik. Am Ende des Projektes hatte sich die Produktivität der Fabrik erhöht.

Nur 5% der ArbeiterInnen, die eine Schulung absolviert hatten, arbeiteten ein Jahr danach nicht mehr in der Fabrik. Sonntags und nach 20:00 Uhr wurde nicht mehr gearbeitet. Durch ein System von Anreizen und Produktionsprämien konnten 95% der ArbeiterInnen den Mindestlohn ohne Überstunden erzielen. Vor dem Projekt waren es 40-50% gewesen.

Die Erfahrung mit dem Projekt in einer Reihe von Fabriken in China zeigt, dass ArbeiterInnen eine starke Vertretung und Verhandlungsmacht brauchen, damit ein derartiges Projekt Erfolg hat. Größere Fabriken waren dabei erfolgreicher, was mit der besseren Verfügbarkeit von Ressourcen begründet werden könnte.

## Slow Fashion – Langsame Mode

Langsame Mode handelt von Design, Produktion, Konsum und besserem Leben. Sie basiert nicht auf Zeit, sondern auf Qualität. Langsam ist nicht das Gegenteil von schnell. Es ist kein Gegensatz, sondern einfach eine andere Form des Herangehens, in der sich Designer-, Käufer-, Händler- und KonsumentInnen über den Einfluss von Produkten auf Arbeitende, die Gemeinschaft und Ökosysteme bewusster sind. Das Konzept der langsamen Mode ist stark an die Bewegung *Slow Food* angelehnt, die Genuss und Essen mit Aufmerksamkeit und Verantwortung verbindet. Bei langsamer Mode geht es um Wahlmöglichkeit, Information, kulturelle Vielfalt und Identität. Es geht auch um Balance. Es geht um die Erkenntnis, dass langsame Mode eine Kombination sowohl von raschem imaginativen Wechsel und des symbolischen (modischen) Ausdrucks als auch von materieller Dauerhaftigkeit, Qualitätserzeugung und langfristiger, verbindlicher Produkte ist.

Langsame Mode unterstützt sowohl unsere psychologischen Bedürfnisse (nach Identität, Kommunikation und Kreativität) als auch unsere Materiellen (Schutz vor Kälte, Hitze oder Feuchtigkeit). Langsame Mode ist eine Verlagerung von Quantität zu Qualität. Sie ermöglicht es Lieferanten Aufträge zu planen, die erforderliche Anzahl der Arbeitskräfte im Voraus zu wissen und langfristig investieren zu können. Sie gibt Unternehmen Zeit, Beziehungen aufzubauen, die für alle von Vorteil sind. Sicher: Qualität hat ihren Preis. Eine fairere Verteilung dieses Preises durch die Zulieferkette ist inhärenter Bestandteil dieser qualitätsgeleiteten Agenda. Langsames Design handelt von der bereicherten Interaktion zwischen DesignerIn und ProduzentIn; zwischen ProduzentIn und Kleidungsstück, Kleidungsstück und VerbraucherIn: Langsame Mode ist ein Blick auf eine andere – und nachhaltigere – Zukunft der Textil- und Bekleidungsindustrie und eine Chance, das Geschäft in einer Weise zu praktizieren, dass ArbeiterInnen, Umwelt und KonsumentInnen gleichermaßen respektiert werden.

## Baumwolle mit dem „Fairtrade“ Label

Die Fairtrade Marke für Baumwolle wurde 2005 in Großbritannien lanciert und ist das einzige unabhängige Zertifikat für BaumwollproduzentInnen in so genannten Entwicklungsländern. Der Bedarf an einem Fairtrade Label für die Baumwollproduktion ist eindeutig gegeben: Die Baumwollpreise sind langfristig permanent gefallen und haben 2001/02 \$ 0,02/kg erreicht: die niedrigsten seit 30 Jahren. Subventionen an US-BaumwollproduzentInnen haben zu unfairem Wettbewerb gegenüber afrikanischen und asiatischen ProduzentInnen geführt. Baumwolle benötigt 10% des weltweiten Pestizidbedarfs und 25% des globalen Bedarfes an Insektiziden. Viele BaumwollfarmerInnen kämpfen ums Überleben. Die Fairtrade Marke für Baumwolle greift die Ungerechtigkeiten am Beginn der Zulieferkette auf. Es versetzt BaumwollfarmerInnen in eine bessere Verhandlungsposition und bietet Chancen, der Armut zu entkommen und ihren Familien und Gemeinden angemessene Einkünfte zu sichern.

Ähnlich wie viele kleinere Fairtrade-Unternehmen, haben auch *High Street*-Firmen Artikel aus Fairtrade Baumwolle auf Lager. Die Fairtrade Marke wird für Baumwolle angewendet, die in einer steigenden Anzahl der Produktlinien von *High Street*-Händlern verwendet wird. Da Fabriken im Allgemeinen für viele der *High Street*-Brands produzieren und Händler in schwere Arbeitsrechtsverletzungen involviert waren, blieb das nicht ohne Widerspruch. Martin Hearson, von Labor Behind the Label, erklärt, dass diese Unternehmen „uns überzeugen müssen, dass ihr Engagement um die ArbeitnehmerInnenrechte echt und Fairtrade Baumwolle nicht nur ein Feigenblatt ist, um die Ausbeutung in den Zulieferketten zu verbergen. Wir begrüßen dieses Engagement für Fairtrade-Baumwolle und hoffen, dass es zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der gesamten Zulieferkette des Unternehmens führt.“

Die Marke ist ein unabhängiges Produktzertifikat, das ausschließlich auf die Baumwollproduktion anwendbar ist, NICHT auf andere Phasen in der Textil- und Bekleidungsproduktion. Es herrscht volle Transparenz bei der Zulieferkette und Nachvollziehbarkeit des Produktionsweges. Zur Genehmigung erforderlich sind auch die entsprechenden Unterlagen bezüglich der Einhaltung von ArbeitnehmerInnenrechten innerhalb der gesamten Zulieferkette. Das ist jedoch keine Garantie für entsprechende Arbeitsbeding-

ungen innerhalb der Zulieferer. Derzeit werden Standards für die restliche Zulieferkette untersucht, in der Hoffnung, dass die Vorteile des Fairtrade-Systems auf mehr ArbeiterInnen in der Zulieferkette ausgedehnt werden können.

### Quellen und weitere Informationen (Englisch):

Fairtrade Foundation (2005) *Redressing a Global Imbalance: The Case for Fairtrade Certified Cotton*  
[www.fairtrade.org.uk/includes/documents/cm\\_docs/2008/t/the\\_case\\_for\\_fairtrade\\_certified\\_cotton.pdf](http://www.fairtrade.org.uk/includes/documents/cm_docs/2008/t/the_case_for_fairtrade_certified_cotton.pdf)

Fashioning an Ethical Industry (2007) *Factsheet 14: Alternative, ethical and fair trade clothes*  
<http://fashioninganethicalindustry.org/resources/factsheets/completelist/factsheet14/>

## Gewerkschaften

„Jede/r hat das Recht zur Wahrung seiner Interessen einer Gewerkschaft beizutreten oder eine zu gründen.“ – Vereinte Nationen, allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23.4

Durch Gewerkschaften können ArbeitnehmerInnen gemeinsam ihre Rechte vertreten und Sachverhalte kollektiv zum Ausdruck bringen, die sie alleine nicht zu äußern wagen. Durch Kollektivverhandlungen können die ArbeiterInnen mit den ArbeitgeberInnen angemessene Löhne und Arbeitszeit aushandeln. Im Gegensatz dazu basieren die Bemühungen der Modeunternehmen um die Einhaltung der Arbeitsrechte auf einem *top-down*-Modell, dem so genannten „Prüfzertifikat“, das sich auf den Verhaltenskodex und die Sozial-Audits bei Zulieferern stützt. Die Respektierung der Freiheit, Vereinigungen zu gründen – ein Kernpunkt der Arbeitsrechtskonvention – und der Gewerkschaft beizutreten, sind substantieller Bestandteil zur Wahrung der Arbeitsrechte, da sie den ArbeiterInnen ein entsprechendes Sprachrohr bieten.

Nur ein geringer Prozentsatz – etwa zwischen 5 – 10% – der TextilarbeiterInnen sind gewerkschaftlich organisiert. Viele davon sind in den von der Fabrikleitung gegründeten „gelben Gewerkschaften“<sup>1</sup>. Weltweit kämpfen ArbeiterInnen um ihr Recht auf Organisationsfreiheit. Häufig reagiert die Firmenleitung mit einer Taktik zur Zerschlagung der Gewerkschaften. Die Internationale Konföderation Freier Gewerkschaften (ICFTU) schätzt, dass im Jahr 2005 weltweit 115 GewerkschafterInnen ermordet, 9.000 verhaftet und rund 10.000 bedroht wurden. Diese dramatischen Zahlen sind nur die Spitze eines Eisbergs von Bedrohung und Einschüchterung, um das Organisieren der Beschäftigten zu verhindern.

Durch eine Kombination von lockeren und kurzfristigen Arbeitsverträgen bei Zulieferern und strafferen Durchlaufzeiten, kostengünstige und flexible Produktion, die von den Modefirmen gefordert wird, wird die Organisationsfreiheit untergraben. Eine organisierte Arbeitnehmerschaft würde gegen überlange Arbeitszeiten und niedrige Löhne protestieren. Um das Geschäft am Laufen zu halten, zerschlagen Fabrikbesitzer die Gewerkschaften bevor sie überhaupt entstehen. Die HeimarbeiterInnen haben besondere Schwierigkeiten. Sie genießen nicht denselben

gesetzlichen Schutz wie die ArbeiterInnen in der Fabrik. Viele Gewerkschaften sind gegenwärtig nicht in der Lage, HeimarbeiterInnen zu organisieren.

Die Produktion verlagert sich immer mehr in Länder, wo das Recht, Vereinigungen zu gründen entweder verboten ist, etwa China, oder einfach nicht umgesetzt wird, wie in zahlreichen Exportzonen. Nicht alle TextilarbeiterInnen, die um ihre Rechte Bescheid wissen, treten einer Gewerkschaft bei. Aber Tatsache ist, dass Millionen ArbeiterInnen niemals die Wahlmöglichkeit erhalten.

Basierend auf: *Clean Up Fashion* (2006)  
<http://www.cleanupfashion.co.uk/images/pdf/letscleanupfashion.pdf> (Englisch)

<sup>1</sup> **Gelbe Gewerkschaften** sind oft liberal orientierte Gewerkschaften. Sie stellten eine Vereinigung von Arbeitnehmern dar, die den gewerkschaftlichen Kampf ablehnten, wirtschaftsfreundlich auftraten, ein freundschaftliches Verhältnis zu den Unternehmern anstrebten und von diesen moralisch und finanziell unterstützt wurden. In Betriebsräten schränken sie ihr rechtlich mögliches Instrumentarium entsprechend ein. Oft werden „Gelbe Gewerkschaften“ von der Fabrikleitung selbst gegründet, um die ArbeiterInnen unter „Kontrolle“ zu haben.