

# NORD|SÜD *news* I/2023



Näherinnen in Pakistan bietet seit Anfang 2023 der Pakistan Accord Schutz. Abgeschlossen wurde er zwischen diversen Gewerkschaftsverbänden und Textilkonzernen

## Textile Ketten

# Guter Stoff – Wo steht der Arbeitskampf in der Textilbranche?

**Nach dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza gelobte die Branche Besserung. Auch gab es neue Vorgaben. Die Lieferketten: transparenter. Die Menschenrechte: gestärkt. Dennoch: Probleme sind geblieben.**

Wie ein Kartenhaus fiel das 8-stöckige Fabrikgebäude Rana Plaza nordwestlich von Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch, am 24. April 2013 in sich zusammen. Die Bilder von riesigen Schutthaufen und verzweifelten Frauen und Männern mit Fotos von Vermissten in ihren Händen gingen um die Welt. Mehr als 1.100 Menschen starben, viele mehr wurden verletzt. Die meisten von ihnen hatten in dem Gebäude für große europäische und amerikanische Marken die neueste Mode genäht.

Amirul Amin, Präsident der Bekleidungs-gewerkschaft National Garment Workers Federation (NGWF) in Bangladesch, will bis heute nicht von einem Unfall sprechen. „Der Einsturz war Mord“, sagt er im Gespräch mit den Nord-Süd-News. Denn die Beschäftigten hätten schon lange vorher auf die Risse in den Decken hingewiesen, Fabrikbesitzer wie Abnehmer sich dafür aber nicht interessiert.

Es war nicht die erste Katastrophe dieser Art, das Ausmaß aber machte international Schlagzeilen. An den gut organisierten Gewerkschaften in Bangladesch sei fortan niemand mehr vorbeigekommen, sagt Amin. Sie hätten schon 2012 den großen Modemarken ein Abkommen zur Gebäudesicherheit vorgeschlagen. Damals ohne Erfolg. Nach Rana Plaza änderte sich das. →

## Inhalt

### Textile Ketten

Guter Stoff – Wo steht der Arbeitskampf in der Textilbranche? .....	S.1
Der Kommentar: Hersteller und Händler in die Pflicht nehmen! .....	S.3
Der Preis von Fast Fashion .....	S.4
Recycling als Chance .....	S.5
Mindeststandards besiegelt .....	S.6

### Aus den Projekten

»Ein guter Ort, um Positionen auszutauschen« .....	S.7
--	-----

### In Kürze

Handhabe gegen neue Zwänge	
BHI-Report: Lehren aus Katar	
Entwicklungsgeld schafft Armut	
Gefordert: Hilfe für Menschen in Myanmar .....	S.8
Impressum .....	S.8

→ Mit dem Abkommen über Brandschutz und Gebäudesicherheit in Bangladesch, kurz: „Bangladesch Accord“, entstand erstmals eine verbindliche Vereinbarung mit der Bekleidungsindustrie. Sicherheitsstandards haben sich seither stark verbessert. 190 Unternehmen sind dabei und können rechtlich belangt werden, wenn sie ihre Versprechen nicht einhalten. Dennoch: Viele Probleme bleiben.

Die Entschädigung von umgerechnet etwa 2.000 US-Dollar, die damals an Überlebende des Einsturzes gezahlt wurde, hätte meist nicht einmal die Arztkosten getragen, sagt Amin: „Wir kämpfen noch immer für eine faire Entschädigung.“ Gerichtsprozesse in Bangladesch und Deutschland sind gescheitert. Im Bangladesch Accord konnten Gewerkschaften keine Arbeitsschutz- oder Unfallversicherung durchsetzen. Auch eine soziale Sicherung fehlt.

Zudem liegen die Löhne weit unter einem existenzsichernden Level. „Die Marken geben den Druck an die Fabrikbesitzer weiter, Menschenrechte einzuhalten. Gleichzeitig verlangen sie günstige Preise“, meint Amin. Das gehe nicht zusammen. Viele Unternehmen in Bangladesch zahlen laut einer Studie der britischen Aberdeen Universität von Januar 2023 sogar so geringe Preise, dass nicht einmal die Produktionskosten gedeckt sind. In den anderen großen Produktionsländern wie Pakistan, Kambodscha, Sri Lanka, Myanmar oder Vietnam sieht es nicht besser aus.

Doch hatte der Bangladesch Accord Auswirkungen weit über das Land hinaus. 2021 folgte das Internationale Abkommen für Gesundheit und Sicherheit in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Zusätzlich soll es länderspezifische Pro-

gramme geben. Seit Anfang 2023 gilt bereits ein in Pakistan. Und langfristig soll es auch um faire Löhne oder das Recht auf gewerkschaftliche Organisation geben, sagt die stellvertretende Generalsekretärin von UNI Global Union, Alke Boessiger.

»Die Marken geben den Druck an die Fabrikbesitzer weiter, Menschenrechte einzuhalten. Gleichzeitig verlangen sie günstige Preise.«

Amirul Amin, NGWF

Der Schock über untragbare Zustände in den Textilfabriken stärkte zudem die Bemühungen von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NRO), verbindliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen auch in anderen Branchen etwa in der Lebensmittelindustrie oder im Bergbau zu erkämpfen. Lange Zeit hatte die Politik auf freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft gesetzt, um ausbeuterische Geschäftspraktiken in der Lieferkette zu beenden. Es hat wenig.

Frankreich führte als einziges Land schon 2017 gesetzliche Sorgfaltspflichten ein, Deutschland folgte erst 2021 und nimmt auch nur größere Unternehmen in die Pflicht. Dafür wird derzeit auf europäischer Ebene ein Lieferkettengesetz verhandelt, mit dem Unternehmen die Menschenrechte in den Blick nehmen und regelmäßige Risikoanalysen machen müssten. Opfer

von Verstößen gegen Standards sollen auch klagen können. Noch müssen die EU-Mitgliedsstaaten im Rat zustimmen.

Wie stark so ein Gesetz am Ende wird, hängt aber davon ab, wer die Lieferketten unter die Lupe nimmt, meint Boessiger – und warnt: „Viele Unternehmen lagern das einfach aus an Consulting Firmen oder Rechtsanwaltskanzleien.“ Was diese für einwandfrei halten, müsse es aus Sicht von Gewerkschaften längst nicht sein. Darum müssten sie selbst von Anfang an mit einbezogen werden. Dafür müssten jetzt allerdings auch Kapazitäten und Strukturen aufgebaut werden.

Es gibt zu tun. Zum Beispiel stammt immer noch etwa ein Fünftel der weltweiten Baumwolle aus der Region Xinjiang im Nordwesten Chinas. Sie wird dort von der muslimischen Minderheit der Uiguren gepflückt – laut dem Center for Global Policy in Washington, das Regierungsdokumente und Berichte staatlicher chinesischer Medien auswertet, in Zwangsarbeit. China bestreitet das.

Große Textilunternehmen geben derweil an, keine Baumwolle mehr aus der chinesischen Provinz zu beziehen. Rechercheur\_innen des Reportageformats STRG\_F vom Norddeutschen Rundfunk ließen vor kurzem allerdings Kleidungsstücke von Adidas, Hugo Boss und Puma in einem Labor analysieren. Sie fanden klare Hinweise auf Baumwolle aus Xinjiang. Die Firmen erklärten die Vorwürfe für nicht zutreffend. Aber auch US-Senator\_innen forderten bereits Adidas, Nike und andere dazu auf, sich zu Baumwolle aus Xinjiang zu äußern. Die USA, selbst Baumwolllieferant, haben Baumwollimporte aus Xinjiang schon 2021 verboten.

Dieser Boykott zeigt erste Wirkungen. Laut Zahlen des US-amerikanischen Landwirtschaftsministeriums hat Xinjiang die Baumwollproduktion im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr zuvor erhöht, die Exporte sind aber leicht gesunken. Textilunternehmen beziehen jetzt mehr Baumwolle aus den USA und Brasilien und scheinen genauer hinzusehen, wie gearbeitet wird. Mit Gesetzen ändert sich etwas – Schritt für Schritt. Unternehmen müssen nun ihre Lieferketten kennen und kontrollieren. Der nächste Schritt wäre, dass Unternehmen sie komplett offenlegen würden, meint Boessiger.

Die Gewerkschaften werden nicht locker lassen, auch in den Produktionsländern nicht. Ihre globale Vernetzung ist in den letzten zehn Jahren stärker geworden. Gewerkschafter Amin ruft am Ende auf: „Alle Arbeiter\_innen entlang der Lieferkette müssen sich vereinen!“



Foto: Filigenta / ILO (CC BY-NC-ND 2.0)

Äthiopien will das „afrikanische Bangladesch“ werden und wirbt mit Billiglöhnen: Textilfabrik in Addis Abeba

Autorin: Leila van Rinsum beschäftigt sich als Journalistin in Berlin mit Internationalem Handel und Entwicklungspolitik.





# Hersteller und Händler in die Pflicht nehmen!



Foto: ILO E. Tugay/ Asia-Pacific/ flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Niedriglöhne, lange Arbeitszeiten, kaum Absicherung: In der Textilindustrie arbeiten mehrheitlich Frauen

## Lieferkettengesetze und ein UN-Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten könnten Druck machen, damit die Textil- und Bekleidungsindustrie nachhaltiger wird. Aber noch etwas steht in Frage: die Überproduktion.

Die Covid-Pandemie hat deutlich gemacht, wie wenig nachhaltig die globale Textil- und Bekleidungsindustrie arbeitet. Als das Virus im März/ April 2020 Geschäfte, Städte und Länder lahm legte, bedeutete dies für die Beschäftigten in den exportierenden Staaten, dass ihre Löhne gestrichen, ihre Arbeitsplätze abgebaut wurden. Milliarden schwere Einzelhandelsunternehmen und millionenschwere Hersteller behaupteten, sie könnten die Beschäftigten nicht für die Zeit bezahlen, in denen sie aufgrund von staatlich verhängten Schließungen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit nicht arbeiten konnten.

Wie können wir eine Branche als „nachhaltig“ bezeichnen, wenn die Lohnsumme eines Monats das Gleichgewicht nach jahrzehntelanger Gewinnerzielung kippen kann? Zumal die Gewinne trotz der Pandemie sehr hoch blieben. Um nur die zweier großer Konzerne zu nennen: Associated British Foods, denen Primark gehört, meldeten 2020 einen Jahresgewinn von fast 1,3 Milliarden US-Dollar vor Steuern, die H&M-Grup-

pe machte einen Betriebsgewinn von 363 Millionen US-Dollar.

Dass die Bekleidungsindustrie ihre Beschäftigten trotzdem so schlecht behandeln kann, hat vor allem zwei Gründe: 80 Prozent der hier Arbeitenden sind Frauen, während es weltweit in der verarbeitenden Industrie insgesamt nur ein Drittel sind. Arbeitsplätze, an denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, sind in der Regel durch niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten, Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gewalt und Belästigung gekennzeichnet.

Zugleich ist die Bekleidungsindustrie arbeitsintensiv, sie erfordert weniger Investitionen und benötigt kaum Technologie. Weil die Wertschöpfung geringer ist, hat sich die Branche im Globalen Süden konzentriert. In Ländern wie Bangladesch trägt die Konfektionsindustrie 84 Prozent zu den Gesamtexporten bei. Das gibt den Herstellern eine starke Position beim Lobbyieren – und hat zu arbeitgeberfreundlichen Politiken geführt, einschließlich der Festsetzung von Mindestlöhnen auf einem sehr niedrigen Niveau, das den Arbeitnehmer\_innen kein menschenwürdiges Leben garantiert. Wegen der oft auch hohen Arbeitslosigkeit in diesen Ländern arbeiten die Beschäftigten in prekären, schlecht bezahlten Jobs. Aus der daraus resultierenden Angst heraus bleiben sie den Gewerkschaften

fern, die ihnen helfen könnten, gegen die Ausbeutung anzugehen.

Wenn ein globaler Wirtschaftszweig wie die Bekleidungsindustrie nachhaltig sein soll, muss dies bedeuten, dass er in seiner gesamten Lieferkette diesen Prinzipien folgt. Für den Baumwollanbau bedeutet dies neben angemessenen Löhnen für die Landarbeiter\_innen, dass sichergestellt werden muss, dass das für den Anbau verwendete Wasser der Gemeinschaft nicht das Trinkwasser entzieht. In der verarbeitenden Industrie, in der die Mitglieder der IndustriALL-Mitgliedsorganisationen arbeiten, bedeutet Nachhaltigkeit menschenwürdige Arbeit für die Beschäftigten und die Bewältigung von Problemen der Wasserverschmutzung durch Fabrikabfälle.

Das ist herausfordernd, aber deswegen können wir als Gesellschaft uns noch lange nicht drücken. Die Verantwortung für die Arbeit an der Nachhaltigkeit liegt in erster Linie bei den großen Einzelhändlern, die die mit Abstand größten Gewinne einheimsen. Sie müssen diejenigen sein, die für Nachhaltigkeit zahlen und daran arbeiten.

Sorgfaltspflichtgesetze wie das deutsche können in gewissem Maße dazu beitragen, die Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, da Deutschland weiterhin einer der großen Märkte für europäische Marken ist. Die Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft in Deutschland müssen für eine wirksame Umsetzung eintreten.

Aber noch etwas anderes ist wichtig: In den Debatten fehlt oft die Frage, warum wir überhaupt so viel produzieren? Es gibt genügend Beweise dafür, dass eine Überproduktion enorme negative Auswirkungen auf die Umwelt hat – und auch auf die Arbeitsbedingungen. Denn die Arbeitnehmer\_innen werden unter Druck gesetzt, die Produktionsziele zu erreichen, auch wenn das sehr lange Arbeitszeiten erfordert.

Das Interesse der Arbeitnehmer\_innen ist aber mehr Lebensqualität. Als Gewerkschaften müssen wir uns für eine Politik einsetzen, die diese gewährleisten kann. Wir müssen die Überproduktion in Frage stellen, kürzere Arbeitszeiten, angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen fordern. Nur so können wir auch die massive Ungleichheit, die die Welt plagt, zumindest bis zu einem gewissen Grad bekämpfen.

Globale Gewerkschaften, darunter IndustriALL, fordern einen verbindlichen UN-Vertrag über Wirtschaft und Menschenrechte. Die Beratungen laufen bereits seit fast 10 Jahren. Sie müssen zu einem erfolgreichen Abschluss kommen!

 Kommentatorin:  
Apoorva Kaiwar ist  
Regionalsekretärin von  
IndustriALL in Südasien.



Foto: Apoorva Kaiwar

# Der Preis von Fast Fashion



Foto: Bekke Awakli /ILO (CC BY-SA 2.0)

Wird auch nur einmal getragen, ist aber das Gegenteil vom System Fast-Fashion: gut bezahlte Handarbeit bei Brautmoden

**Die Recherche kann Monate dauern, aber immer wieder decken Gewerkschaften in Brasilien Skandale auf: In einer Branche, in der alles in kürzester Zeit produziert, konsumiert und entsorgt wird, ist Sklavenarbeit üblich. Doch es könnte sich etwas ändern.**

Ende April rückte die Polizei in Americana, einer Kleinstadt im Bundesstaat São Paulo, aus. In einem schmutzigen, stickigen Nähstudio fand sie vier bolivianische Arbeiter\_innen vor, die dort unter sklavenartigen Bedingungen gearbeitet haben sollen. Die Löhne sollen extrem niedrig gewesen und seit Februar soll überhaupt kein Lohn mehr ausgezahlt worden sein. Laut den Ermittler\_innen mussten die geretteten Frauen und Männer arbeiten, „bis der Körper nicht mehr mitmachte“.

Dieser Fall ist nur einer unter vielen Skandalen, mit denen die brasilianische Textilindustrie regelmäßig in die Schlagzeilen gerät. Brasilien ist der viertgrößte Kleidungs- und der fünftgrößte Textilproduzent der Welt. Laut der Brasilianischen Assoziation der Textilindustrie (Abit) arbeiten acht Millionen Menschen direkt oder indirekt in der Branche. 75 Prozent davon sind Frauen. Der Großteil, rund 6,5 Millionen Menschen, arbeitet informell, das heißt ohne Arbeitsrechte. Die Branche umfasst brasilienweit mehr als 25.000 Firmen.

Zwar gibt es auch einige größere Unternehmen, doch die meiste Arbeit wird in mittleren und kleinen Unternehmen verrichtet, seit der Pandemie auch vermehrt in Heimarbeit. Die oft

große Nähe zum Arbeitgebenden, die häufige Rotation in den Betrieben und das Union-Busting, also die systematische Bekämpfung von Arbeitnehmendvertretungen, mache die gewerkschaftliche Organisation in der Branche schwierig, sagt Eunice Cabral den Nord-Süd-News. Die 70-Jährige ist seit 1978 gewerkschaftlich aktiv und derzeit Präsidentin der Gewerkschaft der Näherinnen von São Paulo und Osasco im Westen von São Paulo.

„Wo es keine Tarifverträge gibt, können die Arbeitgeber machen, was sie wollen.“

**Gewerkschafterin Cabral**

Immer wieder werden Arbeiter\_innen aus sklavenartigen Bedingungen befreit. Die NRO Repórter Brasil, die auch ein investigatives Online-Medium betreibt und Partnerin des DGB Bildungswerks ist, deckt seit mehr als zwei Jahrzehnten Fälle von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen auf. Auch große international agierende Firmen wie Zara, die Teile von Kleidungsstücken in Brasilien produzieren lassen, standen bereits im Fokus von Ermittlungen wegen Sklavenarbeit.

Ausländische Arbeiter\_innen, überwiegend aus Bolivien, sind besonders betroffen. Oft werden sie mit falschen Versprechungen ins Land gelockt, nur die wenigsten kennen ihre Rechte. Vor Ort werden ihnen die Pässe abgenommen und nicht selten müssen sie unter menschen-

unwürdigen Verhältnissen schufteten. „Das Geschäftsmodell einiger Unternehmen beruht auf der extremen Ausbeutung von Arbeiter\_innen“, sagt die Gewerkschafterin Cabral. „Die Arbeiter\_innen aus Bolivien haben große Angst vor den Behörden. Und weil sie fürchten, in ihr Land zurückgeschickt zu werden, sehen sie oft von Anzeigen ab.“

Fast Fashion, die schnelllebige Mode, in Deutschland und anderen Ländern, treibt die Sklavenarbeit in der Bekleidungsindustrie an. Mit dem ständigen Wechsel von Farben, Schnitten, ganzer Kollektionen wird die Produktion erhöht – um mit den Trends Schritt zu halten, neue Trends zu schaffen. Die Preise sollen zugleich niedrig sein, damit es massenhaften Konsum geben kann. Es ist ein System, in dem alles in kürzester Zeit produziert, gebraucht und entsorgt wird.

Zusammen mit den Behörden ist es der Gewerkschaft der Näherinnen von São Paulo und Osasco gelungen, viele Fälle von Sklavenarbeit aufzudecken. Jede einzelne Recherche kann jedoch lange dauern. Betriebe müssen oft wochenlang überwacht werden. Cabral meint: „Wir sind nicht nur Gewerkschafter, sondern auch Detektive.“ Ein Problem ist die hohe Flexibilität der Unternehmen. Droht ein Betrieb aufzuffliegen, schließt er einfach die Pforten und macht woanders neu auf – oft im Landesinnern, weit weg von den gut funktionierenden Strafverfolgungsbehörden der großen Industriezentren.

Für Cabral hat eine weitere Sache die Lage für die Branche komplizierter gemacht: die Amtszeit des ultrarechten Ex-Präsidenten Jair Bolsonaro. „Er setzte alles daran, um den Arbeitenden zu schaden.“ So verabschiedete der ehemalige Militär eine Reihe von umstrittenen Arbeitsgesetzen mit dem Ziel, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende direkt verhandeln können, ohne eine Gewerkschaft, ohne Tarifverträge. „Wo es keine Tarifverträge gibt, können die Arbeitgeber machen, was sie wollen“, meint Cabral.

Seit dem 1. Januar 2023 ist der Sozialdemokrat und ehemalige Gewerkschaftsführer Luiz Inácio „Lula“ da Silva wieder Präsident. Noch sei es „zu früh“, um die Arbeit der Regierung genau zu beurteilen, meint Cabral, aber erste Ansätze seien positiv. Die Erhöhung des Mindestlohns baue Druck auf Arbeitgeber auf. Außerdem kämen nun im Nationalen Rat der Arbeit verschiedene Gruppen zusammen: die Regierung, Gewerkschaften und Unternehmen. Gewerkschafterin Cabral: „Ich blicke positiv in die Zukunft.“



Der Autor: Niklas Franzen lebt in Berlin und São Paulo und berichtet seit vielen Jahren aus und über Brasilien.





# Recycling als Chance

**Indien ist einer der größten Textilproduzenten weltweit. Aber hier fallen jedes Jahr auch Millionen Tonnen Textilabfälle an. Statt sie teuer und unökologisch zu vernichten, sollen sie im Sinne einer Kreislaufwirtschaft verwertet werden.**

20.000 Liter Wasser werden für die Herstellung einer Jeans und eines T-Shirts benötigt, genauso groß ist der durchschnittliche Wasserbedarf einer Person über zweieinhalb Jahre. Diese kleine Rechnung gibt einen Hinweis darauf, was die indische Textil- und Bekleidungsindustrie für die Umwelt bedeutet. Das Land gehört zu den größten Textilproduzenten der Welt, die Unternehmen decken die ganze Wertschöpfungskette von den Rohstoffen Baumwolle, Jute und Seide bis zu fertiger Bekleidung ab.

Nach der Landwirtschaft schafft die Branche die zweitmeisten Arbeitsplätze im Land. Die Produkte werden sowohl im Land als auch ins

schon in der Produktion entstehen – und etwa sieben Prozent Importen. Ein Großteil davon landet auf Mülldeponien und wird dort allerbestenfalls thermisch verwertet, also verbrannt. Oft genug verrotten die Bekleidungsreste einfach oder zerfallen – je nach Material – in immer kleineren Plastikteile.

Allerdings verändert sich das Bewusstsein auch in der indischen Gesellschaft. Kleidung aus Second-Hand-Läden hat an Akzeptanz gewonnen. Straßenhändler\_innen verkaufen Überschussware aus Fabriken, die es nicht in den Export geschafft hat - und nachhaltige indische Modemarken wie das in der Hauptstadt Delhi ansässige Sozialunternehmen Doodlage kaufen Fabrikreste für limitierte Kollektionen ein, die sie abfallfrei produzieren.

„Als Doodlage 2012 gegründet wurde, gab es keine Diskussion über Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Mode. Wir waren quasi eine der ersten, wenigen Marken, die diese Diskus-

for Good (FFG) in ihrer Marktanalyse von 2022, die zusammen mit über 700 Akteuren des indischen Textilabfall-Ökosystems erstellt wurde. Unterstützt wurde sie von zahlreichen Unternehmen, darunter Adidas, Levi Strauss & Co, Primark und die indischen Firmen Birla Cellulose und Welspun.

Der FFG-Bericht zeigt das Potenzial Indiens, aber auch seine Schwachstellen. „Bisher ist die Wertschöpfungskette weitgehend unorganisiert und intransparent“, heißt es dort. Das führe „zu einer mehrstufigen Abfallentsorgung“, spricht: Es fehlt an Infrastruktur für die Sammlung, Verteilung und Verarbeitung der verschiedenen Textilabfälle. Deshalb funktioniert bislang nicht einmal die inoffizielle Sammlung von Stoffresten auf der Straße, wie sie sich bei Plastikflaschen längst zu einem eigenen Geschäftszweig entwickelt hat.

Überhaupt ist die Textilindustrie kaum staatlich reguliert. Sie sieht sich unter dem Druck, wirtschaftlich konkurrenzfähig zu bleiben – etwa im Vergleich zu Bangladesch – und wehrt sich entsprechend. Gewerkschaften spielen hier keine sehr große Rolle, zuletzt waren nur rund 5 Prozent der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie gewerkschaftlich organisiert. Initiativen wie Fair Wear versuchen seit ein paar Jahren immer wieder, Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammenzubringen und einen Sozialen Dialog zu starten. Bislang steckt der Prozess aber noch in den Anfängen.

So sind es bislang eher Initiativen wie die vor allem von der niederländischen DOEN Stiftung mit angestoßene Circular Apparel Innovation Factory (CAIF) mit Sitz in Mumbai, die den Wandel unterstützen. Die CAIF will Stakeholder in der indischen Bekleidungsindustrie zusammenführen und einen „stärker zirkulären Ansatz über den gesamten Lebenszyklus hinweg“ etablieren – das heißt, dafür sorgen, dass mehr nachhaltige Rohstoffe eingesetzt werden, Kleidung maximal genutzt und mehr recycelt wird, sowie dass die negativen sozialen Auswirkungen minimiert werden und die soziale Verantwortung gestärkt wird.

In diesem Jahr hat das indische Textilministerium eine Arbeitsgruppe für Umweltfragen ins Leben gerufen und im März eine Plattform für von Frauen geführte Start-ups und Produkte, die vor allem auf Textilabfällen basieren, initiiert. Aber es sind noch mehr Initiativen nötig. Bislang sind die Recyclingstandorte in Indien vor allem im Norden angesiedelt, sekundäre Rohstoffe für Upcycling gäbe es im ganzen Land.

 Die Autorin: Natalie Mayroth lebt in Mumbai und berichtet als Journalistin über Südostasien.



Foto: Prato/flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Das Bewusstsein ändert sich erst allmählich: Shopping in Delhi

Ausland verkauft. Beim Export auf den Weltmarkt konkurriert Indien direkt mit seinen Nachbarländern Pakistan und Bangladesch. 2022 machte die textile Ausfuhr 44 Milliarden US-Dollar oder etwa 12 Prozent der Gesamtexporte aus.

Die Umweltbelastung ist aber zuletzt offensichtlicher geworden. Laut der Brancheninitiative „Fashion for Good“ fallen in Indien jährlich bis zu 7,8 Millionen Tonnen Textilabfälle an. Den größten Anteil macht Altkleidung von indischen Verbraucher\_innen aus, gefolgt von Abfällen, die

sion angestoßen haben“, sagt Gründerin Kriti Tula in einem Interview mit der Plattform „The Better India“.

Auch Umweltexpert\_innen empfehlen einen solchen Ansatz: Um langfristig ökologisch nachhaltig zu wirtschaften, müssten mehr Textilien in die Kreislaufwirtschaft zurückgeführt werden. „Obwohl Indien weltweit führend im mechanischen Recycling ist, hat das Land noch keinen Kreislaufansatz für Textilabfälle entwickelt“, lautet das Fazit der Innovationsplattform Fashion

# Mindeststandards besiegelt

**Können sich Kund\_innen auf Textil-Label verlassen, weil Gewerkschaften in ihre Entwicklung eingebunden und die Kriterien zuverlässig sind? – Ein Überblick**

In der Ära der Selbstregulierung schossen sie aus dem Boden: Siegel für Menschenrechte, faire Löhne, Nachhaltigkeit, Klimabilanzen oder ökologische Materialien. Es ist nicht leicht, den Durchblick zu behalten, schon gar nicht in der Textilbranche.

Es gibt private Siegel, etwa von Brancheninitiativen, wie „amfori BSCI“. Manch ein Konzern entwickelt auch einfach ein eigenes Label, zum Beispiel „Conscious“ von H&M. NRO haben welche entworfen und immer häufiger beteiligen sie sich zusammen mit Gewerkschaften und Unternehmen an Siegeln in sogenannten Multi-Stakeholder Initiativen. Ein bekanntes Beispiel ist die „Fair Wear Foundation“. Und auch der Staat vergibt Zertifizierungen, etwa den „Blauen Engel“ vom Bundesumweltministerium und Umweltbundesamt oder den „Grünen Knopf“ vom Entwicklungsministerium. Das Gegenstück auf EU-Ebene ist das „EU-Ecolabel“.

Dass das unübersichtlich ist, hat auch die Bundesregierung erkannt – und mit die Initiative „Siegelklarheit“ ins Leben gerufen. Eine Instanz, die Konsument\_innen dabei unterstützen soll, „sich in der Vielzahl der Siegel, die Ihnen begegnen, zu orientieren“. Die Webseite siegelklarheit.de bietet eine guten Einstieg für alle, die den Überblick behalten wollen.

Von 34 gelisteten Siegeln wurden bislang 14 bewertet, derzeit werden die Kriterien dafür überarbeitet. Die Label erhalten Punkte für Glaubwürdigkeit, Umweltfreundlichkeit und

Sozialverträglichkeit. In jedem Bereich gibt es mehrere Unterpunkte, die Antworten der Unternehmen dazu können eingesehen werden. Die Bewertung hat zwei Schwachstellen, die viele Siegel im allgemeinen auch haben: Zum einen ist die Teilnahme freiwillig und zum anderen beruht die Prüfung auf Selbstauskünften und Dokumenten, die von den geprüften Siegeln selbst stammen.

## Fokus: Umwelt und Arbeit

Im Themenschwerpunkt Umwelt und Nachhaltigkeit gibt es etwa den „Blauen Engel“ und das „EU-Ecolabel“. Dagegen sind Arbeitsrechte zum Beispiel bei „Fair Wear“ und „Fairtrade“ entscheidend. Beides, also hohe Standards im Umwelt- und Arbeitsschutz, bieten etwa der „Global Organic Textile Standard“ (GOTS) und „Oeko-Tex Made in Green“.

## Einbezug von Gewerkschaften

Alle hier erwähnten Siegel fordern von den nutzenden Unternehmen, dass sie das Recht auf die Bildung von Gewerkschaften in den Zulieferbetrieben schützen. Bei „Fairtrade“ und „Fair Wear“ gehört es zum Konzept, dass Gewerkschaften eine aktive Rolle in der Durchsetzung von Standards des Labels spielen sowie in Prüfungen und Risikoanalysen. Dafür fordert „Fair Trade“ beispielsweise ein Kontrollkomitee mit Arbeitnehmervertreter\_innen in Textilfabriken. Bei „Fair Wear“ entsenden Gewerkschaften zwei von fünf Mitgliedern des Leitungsgremiums. Zum Expertenrat des „Blauen Engel“ werden auch Vertreter\_innen von Gewerkschaften eingeladen, um Kriterien zu überarbeiten.

Bezüglich der Formulierung von Standards, fragt Siegelklarheit, ob „es Möglichkeiten der

Mitarbeit gibt für Interessengruppen, die direkt von der Einführung des Standards betroffen sind“. Diese Frage bejahen alle der oben genannten Siegel bis auf „Oeko-Tex“. Ebenso haben fast alle Siegel einen öffentlichen Beschwerdemechanismus in Bezug auf die Standardsetzung. Nur bei „Fair Wear“ kann keine Beschwerde eingereicht werden.

Auf die Frage nach der „unabhängigsten Art der Konformitätsprüfung, die der Standard erfordert“, bekommen alle hier genannten Siegel die volle Punktzahl, weil sie „Drittanbieter“ antworten und nicht etwa „Selbsteinschätzung“. Das heißt, die Überprüfung wird im besten Fall an unabhängige Prüfer\_innen ausgelagert. Aber auch hier muss genau hingesehen werden. Ein häufiges Problem ist, dass Unternehmen ihre Prüfer\_innen selbst bezahlen. Auch die Textilfabrik Rana Plaza wurde vor ihrem Einsturz vom TÜV Rheinland als sicher zertifiziert.

## Faire Bezahlung

„Fair Wear“ ist das einzige Label, das sofort die verbindliche Zahlung eines existenzsichernden Lohnes verlangt. „Fairtrade Textile Production“ erlaubt eine Übergangsfrist von 6 Jahren und „Oeko-Tex“ empfiehlt den existenzsichernden Lohn nur. „Fair Trade Baumwolle“ hat gar keine Vorgabe dazu und fordert lediglich die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns. Das „EU-Ecolabel“ verlangt von den zertifizierten Unternehmen weder die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns noch Vergütung von Überstunden oder bezahlten Urlaub.

Tatsächlich ist fast nirgendwo in der Textilbranche ein Existenzlohn zu bekommen. Von den 311 Textilkonzernen, die die NRO Clean Cloth Campaign regelmäßig untersucht, zahlen nur sieben Prozent einen. „Faire Löhne“ heißt bei Siegeln damit nicht „Löhne, von denen Beschäftigte auch gut leben können“, also genug zu essen haben, sich medizinische Versorgung und die Schulbildung ihrer Kinder leisten können. Sie sind aber – etwa durch Prämien wie bei „Fairtrade“ – etwas höher als der Branchenstandard.

## Fazit

Die bekannten Label geben einen Anreiz, Mindeststandards etwas höher zu setzen, und schärfen bei Unternehmen sowie Konsument\_innen das Bewusstsein für umwelt- und sozialverträgliche Bedingungen entlang der Lieferkette. Bei den Standards ist aber noch viel Luft nach oben, um wirklich fair zu sein.



„Blauer Engel“ steht vor allem für ordentliche Umweltstandards, „Fair Wear“ für die Einhaltung von Arbeitsrechten und „GOTS“ für beides

Die Autorin: Leila van Rinsum beschäftigt sich als Journalistin in Berlin mit Internationalem Handel und Entwicklungspolitik.

# »Ein guter Ort, um Positionen auszutauschen«



Foto: Naruedom Yaempongsum

Im Bildungsurlaub virtuell verreisen: Das DGB Bildungswerk BUND bietet unter anderem das Seminar „Brasilien 2023: Land ohne Zukunft“ an

**Eine Sprache üben oder lieber politisch diskutieren und tiefer in Themen wie Hunger im Globalen Süden oder Lieferketten einsteigen? Im Bildungsurlaub ist vieles möglich. Und man lernt andere Menschen und Perspektiven kennen. Warum nutzen das so wenige?**

**Nord|Süd news: Sarah Lillemeier, Beschäftigte in fast allen Bundesländern haben Anspruch auf Bildungsurlaub. Was genau ist das?**

Sarah Lillemeier: Bildungsurlaub ist das Recht, pro Jahr mehrere Tage bezahlten Urlaub zusätzlich zum regulären zu nehmen. Bis auf Bayern und Sachsen haben alle Bundesländer rechtliche Regelungen, die für Arbeitnehmende fünf Tage vorsehen, in denen sie sich weiterbilden und in denen sie ihr Gehalt weiter beziehen.

**Muss das Thema mit dem Beruf zusammenhängen?**

Nein. Es gibt viele Möglichkeiten. Beim Bildungsurlaub kann es sich auch um Sprachkurse handeln oder um Seminare zu politischen Themen. Wir als DGB-Bildungswerk BUND bieten politische Bildungsurlaube zum Beispiel zum Klimawandel oder der Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt an.

**Gibt es auch Angebote zu internationalen Themen, etwa zur Lage im globalen Süden?**

Ja. Wir bieten Seminare zum Beispiel zum Thema Lieferketten an, etwa „Mode – schick, aber schmutzig“. Wir haben auch Themen im Fokus, bei denen es um den Hunger im Globalen Süden geht und die Frage, wer eigentlich die Welt ernährt. Für uns stehen die sozialen Fragen und all die Diskussionen darum im Vordergrund.

**Was haben Beschäftigte davon, wenn sie Bildungsurlaub nehmen für ein Seminar zu ei-**

**nem Thema, das nicht mit ihrem Beruf zusammenhängt?**

Unsere Bildungsurlaube sind ein guter Ort, um politische Positionen auszutauschen und Leute kennenzulernen, denen man ansonsten vielleicht nie begegnet wäre. Die Teilnehmenden treffen Menschen aus völlig anderen Berufen und mit ganz unterschiedlichen Perspektiven auf ein Thema. Dazu kommt, dass unser pädagogisches Konzept die Teilnehmenden motivieren möchte, selbst an Fragestellungen zu arbeiten und gemeinsam Lösungen für komplizierte Sachverhalte zu finden.

**Wie läuft so ein Seminar ab?**

Es startet am Sonntagabend und ist am Freitagmittag zu Ende. Wir beginnen mit einer Problemanalyse, bleiben aber nicht bei der bloßen Beschreibung stehen. Ab Mitte der Woche beginnen wir zu überlegen: Wie können wir diese Probleme lösen? Was fordern Gewerkschaften und andere zivilgesellschaftliche Organisationen, um diese Dinge zu ändern? Dazu gehört auch die Frage, was wir selber tun können. Für uns ist wichtig, dass die Teilnehmenden nicht nur Diskussionen und Probleme rekapitulieren können, sondern auch Lösungswege diskutieren.

**Wie viele Beschäftigte nehmen Bildungsurlaub in Anspruch?**

Leider nur sehr wenige: zwischen ein und zwei Prozent.

**Warum so wenige? Wissen viele nicht, dass es diese Angebote gibt?**

Das sicherlich auch. Aber es ist auch eine Frage der Betriebskultur. Es gibt Unternehmen, in denen der Bildungsurlaub sehr etabliert ist, in denen die Betriebsräte die Beschäftigten darauf hinweisen. In anderen Bereichen fehlt das völlig. Aber abgesehen davon ist es auch eine Frage,

## Anspruch auf Bildungsurlaub

**Bildungsurlaub können alle Beschäftigten nehmen, auch wenn sie Teilzeit arbeiten. 14 Bundesländer garantieren ihn gesetzlich. Der Anspruch aus einem Jahr kann in der Regel auf das nächste übertragen werden, so dass er dann insgesamt zehn Tage beträgt. Für Beamt\_innen gibt es stellenweise Sonderregelungen.**

Das Programm des DGB Bildungswerks: (→ Link zum Programmflyer)


Alle Seminare sind als Bildungsurlaub anerkannt. Interessierte melden sich direkt beim Bildungswerk für ihr Wunschthema hier an: (→ Link zur Anmeldung)

Die Anmeldebestätigung sowie die Bestätigung, dass es sich um einen anerkannten Bildungsurlaub handelt, wird beim Arbeitgeber eingereicht – im Regelfall spätestens 6 Wochen vor dem Seminar.

sich für fünf Tage aus den Verpflichtungen im Beruf und vor allem in der Familie heraus zu nehmen. Wir haben gute Erfahrungen mit Angeboten in den Schulferien gemacht, bei denen die Teilnehmenden ihre Kinder zum Bildungsurlaub mitbringen können. Während die Eltern gesellschaftliche Themen diskutieren, gibt es für die Kids ein eigenes spannendes Programm.

**Wer zahlt den Bildungsurlaub?**

Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt weiter in der Woche des Bildungsurlaubs. Für die Teilnehmenden gibt es bei uns je nach Seminar eine Gebühr zwischen 170 und 190 Euro. Das ist nicht kostendeckend. Unsere Bildungsurlaube werden von verschiedenen Seiten bezuschusst, zum Beispiel von der Bundeszentrale für politische Bildung, dem DGB, oder als Teil eines Projekts von Engagement Global mit Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

 Die Interviewte: Sarah Lillemeier ist Bildungsreferentin bei DGB-Bildungswerk BUND und zuständig für die Schwerpunkte Arbeit, Soziales, Gewerkschaften sowie Demokratie, Kapitalismus, Ökologie.

Die Interviewerin: Anja Krüger ist Journalistin und lebt in Berlin



## Handhabe gegen neue Zwänge

Der digitale Fortschritt führt oft zu mehr oder verdichteter Arbeit – und zu mehr Überwachung und Kontrolle. So hat sich der Einsatz sogenannter algorithmischer Managementsysteme in vielen Branchen dramatisch beschleunigt. Diese Systeme beruhen darauf, dass die von der Belegschaft erbrachten Leistungen in Echtzeit erfasst und verglichen werden können. Betriebe, die nach diesen Systemen ausgerichtet werden, räumen in der Regel der Produktivität Vorrang gegenüber allem anderen ein. Die Folge ist, dass die Arbeitgeber unrealistische Ziele vorgeben, die einen enormen Druck für die Beschäftigten bedeuten und ihre körperliche und psychische Gesundheit gefährden. Als Reaktion darauf wehren sich die Gewerkschaften weltweit gegen diese Missstände, sie fordern sicherere Arbeitsbedingungen und setzen sich für eine gerechte Verteilung der Produktivitätsvorteile ein, die sich aus diesen Technologien ergeben. Der internationale Gewerkschaftsverbund UNI Global Union hat nun einen Bericht veröffentlicht, der Best Practice versammelt und Hinweise gibt, wie die Gewerkschaften die Einführung und Umsetzung dieser Systeme im bestehenden Rechtsrahmen und mit den etablierten Verhandlungsmechanismen angreifen können. Er bietet auch konkrete Empfehlungen für künftige Tarifverhandlungen.

Der Bericht: <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management/>

## BHI-Report: Lehren aus Katar

Die Zusammenarbeit zwischen der Bau- und Holzarbeiterinternationalen (BHI) und der katarischen Aufsichtsbehörde bei den Vorbereitungen zur Fifa-Fußball-Weltmeisterschaft in dem Wüstenstaat Ende 2022 kann ein Modell für künftige Mega-Infrastrukturprojekte sein – insbesondere in Ländern, wo der Schutz der Arbeiter\_innen durch die ILO-Arbeitsstandards nicht gegeben ist. Das ist das Ergebnis eines Fünfjahresberichts, den der Gewerkschaftsverbund Mitte Mai auf einer Konferenz vorgestellt hat. Für die WM hatten etliche Stadien und weitere Infrastruktur neu gebaut werden müssen. Mehr als



30.000 Bauarbeiter, die bei weitem überwiegende Mehrheit migrantische Wanderarbeiter, waren dort beschäftigt und fielen damit unter die Aufsicht des SC. Schon früh hatten die BHI und auch Amnesty International über schlimmste Zustände und Arbeitsbedingungen berichtet. Zwei Punkte seien entscheidend gewesen, die Rechte und den Schutz der Arbeiter besser durchzusetzen, sagte BHI-Generalsekretär Ambet Yuson: Ein gemeinsamer Kontrollausschuss von BHI und der Aufsichtsbehörde führte Inspektionen durch und auf den Baustellen wurden Arbeitnehmervertretungen gewählt. Ermöglicht wurden so umfassende medizinische Untersuchungen und Überwachungen für alle Arbeitnehmer, zusätzliche Schulungen und Ausbildungen sowie neue Methoden zur Milderung von Hitzestress. „Das befriedigendste Element waren die Gespräche mit den Arbeitnehmern und die Hilfe zur Einrichtung echter demokratisch gewählter Arbeitnehmer-Wohlfahrtsforen“, sagt der leitende BHI-Inspektor Simon Hester. Kritik üben die Autor\_innen des Berichts daran, dass die Verbesserungen nicht auf alle Baustellen in Katar ausgeweitet wurden.

Der Bericht: [https://drive.google.com/file/d/1sR9IrmjXdNDSSxXQItuOBa4SBXNPO-U/\\_view](https://drive.google.com/file/d/1sR9IrmjXdNDSSxXQItuOBa4SBXNPO-U/_view)

## Entwicklungsgeld schafft Armut

Seit bald 20 Jahren setzt die International Finance Corporation (IFC) als weltgrößte Entwicklungsbank die Standards für eine ökologisch und sozial nachhaltige Entwicklungsfinanzierung. Ein aktueller Report des globalen Verbunds der Gewerkschaften für Ernährung, Lebensmittel und Hotels, IUL-IUF, zeigt jedoch, dass es mit der Umsetzung nicht weit her ist. Bei einer Untersuchung in 50 IFC-finanzierten Hotels in 12 Ländern stießen die Expert\_innen auf gewerkschaftsfeindliche Repressalien, illegale Unterbezahlung, unsichere Arbeitsplätze und andere Missstände. Damit würden nicht nur die Arbeitnehmenden geschädigt, sondern auch die Gemeinden, heißt es in dem Bericht, „die Finanzierung dient nicht der Entwicklung“, statt dessen werde eher mehr Armut geschaffen. Der Gewerkschaftsverband fordert, die IFC-Verfahren zu ändern und Arbeitnehmende und ihre Gewerkschaften künftig in die Investitionsprozesse der IFC einzubinden, um eine tatsächlich nachhaltige Finanzierung zu gewährleisten.

Der Report: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/02/Hotel-Workers-Rights-in-Development-Finance-REPORT.pdf>



## Gefordert: Hilfe für Menschen in Myanmar

Das Europäische Parlament muss alles tun, um die Militärherrschaft in Myanmar zu beenden. Das fordern die Gewerkschaftszusammenschlüsse IndustriALL Global Union und IndustriAll Europe. Das Europäische Parlament hatte Anfang Mai eine Resolution verabschiedet. Es fordert darin mehr humanitäre Hilfe für die Menschen in Myanmar und weitere Sanktionen gegen die Militärjunta. Zudem sollten auch private Unternehmen in die Pflicht genommen werden, ihre Geschäfte in Myanmar einer verstärkten menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu unterziehen. In Myanmar hat das Militär im Februar 2021 die gewählte Regierung von Friedensnobelpreisträgerin Aung San Suu Kyi abgesetzt. Seither werden politische Gegner und Aktivisten massiv unterdrückt. Tausende Menschen wurden getötet. Die Gewerkschafter\_innen hatten im Vorfeld der Abstimmung per Brief an das Parlament darauf aufmerksam gemacht, dass nach dem Staatsstreich fast die gesamte Gewerkschaftsbewegung Myanmars verboten, viele Gewerkschafter verhaftet wurden. Andere mussten untertauchen oder ins Exil gehen.

Mehr Informationen: <https://www.industrialall-union.org/european-parliament-must-do-everything-in-its-power-to-end-the-military-rule-in-myanmar>

### IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e. V.  
Vorsitzende: Elke Hannack  
Geschäftsführerin: Claudia Meyer  
Verantwortlich: André Edelhoff  
Projektleitung: Valerie Franze  
Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms  
Layout: VOIGT.GRAFIK, Düsseldorf; voigtgrafik.de

DGB Bildungswerk BUND e. V.  
Nord | Süd-Netz  
Franz-Rennefeld-Weg 5  
40472 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 4301-329  
Fax: 0211 / 4301-500  
[nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de](mailto:nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de)

[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)  
[www.nord-sued-netz.de](http://www.nord-sued-netz.de)  
ISSN 2748-9841

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der Herausgeber verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des

**BMZ**  Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

