

Bildungsmodulare

für eine sozial-gerechte Modeindustrie

Frauenrechte

Umwelt- und
Sozialstandards

Faire
Arbeitsbedingungen

Accountability
& Gesetze

Einkaufspraktiken

www.fairschnitt.org

Kontakt:

FEMNET e.V.
Kaiser-Friedrich-Str. 11
53113 Bonn
Tel. 0228-18 03 81 16
V.i.S.d.P.: Dr. Gisela Burckhardt

Oktober 2019

Mitwirkende: Annika Salingré, Lenka Petzold, Marijke Mulder und Natascha Roosen

Wir freuen uns über Ihr Feedback unter fairschnitt@femnet-ev.de
www.femnet.de



Dieses Werk ist lizenziert unter einer
Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

Gefördert von



aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und im Auftrag des

Minister für Bundes- und Europa-
angelegenheiten sowie Internationales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein FEMNET verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
Bildungsmodul 1: Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Ländern Asiens	12
Ablauf	13
Hintergrundinformationen und -literatur	18
Bildungsmodul 2: Arbeitsrechtsgesetzgebung und ihre Durchsetzung in Produktionsländern der globalen Bekleidungsproduktion	19
Ablauf	20
Bildungsmodul 3: Frauenrechte und -diskriminierung	25
Ablauf	26
Hintergrundinformationen und -literatur	29
Bildungsmodul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen und ihre Auswirkungen	31
Ablauf	32
Hintergrundinformationen und -literatur	37
Bildungsmodul 5: Verhaltenskodizes und Sozialaudits: Was tun Unternehmen für Sozialstandards?	39
Ablauf	40
Hintergrundinformationen und -literatur	47
Bildungsmodul 6: Sozialstandardinitiativen im Vergleich: Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen	48
Ablauf	49
Hintergrundinformationen und -literatur	56
Bildungsmodul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel und Standards	57
Ablauf	58
Hintergrundinformationen und -literatur	63
Bildungsmodul 8: Konsumverhalten, alternative Materialien und Altkleider	64
Ablauf	65
Hintergrundinformationen und -literatur	72
Bildungsmodul 9: Umwelt- und Sozialstandards beim Baumwollanbau	74
Ablauf	75
Hintergrundinformationen und -literatur	78
Bildungsmodul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen in indischen Spinnereien	79
Ablauf	80
Hintergrundinformationen und -literatur	87

Bildungsmodul 11: Corporate Social Responsibility – Unternehmensverantwortung zwischen Freiwilligkeit und Regulierung.....	89
Ablauf:	90
Hintergrundinformationen und -literatur	96
Bildungsmodul 12: Existenzlohn und Arbeitsbedingungen in Mittel- und Osteuropa und der Türkei.....	97
Ablauf.....	98
Hintergrundinformationen und -literatur	101
Bildungsmodul 13: Globale Schuh- und Lederproduktion.....	103
Ablauf.....	104
Hintergrundinformationen und -literatur	109
Bildungsmodul 14: Rechte von Kindern und Müttern in der Bekleidungsproduktion.....	112
Ablauf.....	113
Hintergrundinformationen und -literatur	119
Bildungsmodul 15: Äthiopien und Myanmar - Arbeiterinnen in aufstrebenden Textilproduktionsländern.....	121
Ablauf.....	122
Hintergrundinformationen und -literatur	128
Bildungsmodul 16: Das Bündnis für nachhaltige Textilien.....	129
Ablauf.....	130
Hintergrundinformationen und -literatur	135
Handout Handlungsmöglichkeiten.....	137
Modul 1: Gruppenarbeit 1	139
Rollenkarte Näherin Rekha aus Bangladesch.....	139
Rollenkarte Arbeiterin Suhana aus Indien	142
Rollenkarte Arbeiterin und Gewerkschafterin Sumiati aus Indonesien	144
Modul 1: Gruppenarbeit II.....	146
Arbeitsgesetzgebung Bangladesch.....	146
ILO-Kernarbeitsnormen	149
Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung	151
Modul1: Gruppenarbeit III	154
Fair Fashion Award 2020.....	154
Tipps für Verbraucher_innen	155
Konzept für ein öko-faires Label.....	156
Modul 2: Gruppenarbeit 1	157
Ablauf einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht	157
Arbeitsrecht von Bangladesch 2006 (Auszug).....	158
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Richter_in	161
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“:	163

Klägerin Suhada.....	163
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“	164
Beklagte: Tazreen Fashions Ltd., gesetzlich vertreten durch den/die Geschäftsführer_in.....	164
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“:	165
Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der Klägerin.....	165
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“:	166
Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der/s Beklagten.....	166
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“:	167
Aufseher (Zeuge der Beklagten).....	167
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“:	168
Textilarbeiterin Farida (Zeugin der Klägerin).....	168
Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“:	169
Internationale Prozessbeobachter_innen	169
Hintergrund: Textilarbeiterinnen in Indien können ihre Rechte nicht einklagen	170
Hintergrund: Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch.....	172
Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada - Sachverhalt.....	175
Modul 2: Gruppenarbeit II	176
Informationen zum World Café Tisch	176
(Konventionelle) Unternehmen in DE/EU und Fair Wear Foundation.....	176
Informationen zum World Café Tisch	177
alternative Unternehmer_innen	177
Informationen zum World Café Tisch	178
NGOs/Zivilgesellschaft in DE/EU	178
Informationen zum World Café Tisch	179
Konsument_innen.....	179
Modul 3: Gruppenarbeit I.....	180
Willkommen an der Station des Lernparcours: „Gender-Quiz“	180
Lösungen „Gender-Quiz“	182
Willkommen an der Station des Lernparcours:.....	184
„Textilproduktion in Europa am Beispiel Nordmazedonien“	184
Willkommen an der Station des Lernparcours „Diskriminierung von Frauen in Indien – das Sumangali-System“.....	185
Modul 3: Gruppenarbeit II.....	187
Gruppe 1: Die starken Frauen aus Südostasien – gewerkschaftliches Engagement von Frauen	187
Gruppe 2: Anti-Harassment-Projekt der Fair Wear Foundation – Unternehmensaktivitäten gegen Frauendiskriminierung.....	188
Gruppe 3: unabhängige Frauen in Lateinamerika – Frauen-Protest und Kooperative in El Salvador	189
Modul 4: Gruppenarbeit I.....	190

Rollenkarte der Vertreter_in des Modeunternehmens <i>hessnatur</i>	190
Rollenkarte der Vertreter_in des Modeunternehmens Hennes & Mauritz (H&M)	192
Rollenkarte der Vertreter_in der Kampagne für Saubere Kleidung	194
Rollenkarte der Vertreter_in der Business Social Compliance Initiative:.....	196
Modul 5: Gruppenarbeit I.....	198
Gruppe 1: Sozialaudits	198
Gruppe 2: BSCI	199
Gruppe 3: SA8000.....	200
Gruppe 4: Darstellung sozialer Verantwortung in Form von Verhaltenskodizes und Sozialaudits durch Unternehmen am Beispiel KiK	201
Modul 5: Gruppenarbeit II.....	202
Rollenkarte Gewerkschaftsvertreter_innen der NGWF.....	202
Rollenkarte Näherinnen	204
Rollenkarte Management der Bekleidungsfabrik	206
Rollenkarte Auditor_innen vom TÜV	208
Rollenkarte Unabhängige_r Vermittler_in	210
Modul 5: Gruppenarbeit III.....	213
Audits bei der Fair Wear Foundation.....	213
Audits beim Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh.....	214
Das World Enhancement Training von Tchibo.....	215
MODUL 6: Gruppenarbeit I.....	216
Gruppe 1: Business Social Compliance Initiative - BSCI	216
Gruppe 2: Fair Wear Foundation - FWF.....	217
Gruppe 3: Ethical Trading Initiative - ETI.....	218
Gruppe 4: Fair Labor Association - FLA.....	219
Gruppe 5: Social Accountability International – SAI / SA8000 Standard.....	220
Modul 6: Gruppenarbeit II.....	221
Gruppe 1: Rollenkarte: Chief Executive Officer - CEO	221
Gruppe 2: Rollenkarte: Produktmanagement / Einkauf.....	222
Gruppe 3: Rollenkarte: Marketing.....	223
Gruppe 4: Rollenkarte: Qualitätsmanagement.....	224
Gruppe 5: Rollenkarte: Design.....	225
Gruppe 6: Rollenkarte: Kommunikation.....	226
Anhang Firmenprofil Salewa.....	227
Modul 7: Gruppenarbeit I.....	229
Modul 7: Gruppenarbeit II.....	235
Gruppenarbeit zu Siegeln und Standards	235
Modul 7: Gruppenarbeit III.....	241
Modul 8: Gruppenarbeit.....	245

Gruppe 1: Trends im Altkleidermarkt – die Perspektive von Sammel- und Sortierbetrieben	245
Gruppe 2: Spende oder Profit – Wie transparent und fair ist der Altkleidermarkt für Spender_innen?	246
Gruppe 3: Kleidung auf Abwegen? Der Weg von Altkleidung nach Afrika	247
Gruppe 4: Fluch oder Segen – Wie sinnvoll ist der Import von Altkleidung nach Afrika?	248
Modul 8: Gruppenarbeit II	249
Gruppe 1: Modeunternehmen und ihr Umgang mit gebrauchter Kleidung	249
Gruppe 2: Upcycling von Post-Consumer-Waste	250
Gruppe 3: Upcycling von Pre-Consumer-Waste	251
Gruppe 4: Neue Strömungen – vom Müll zum Kulturgut	252
Modul 9: Gruppenarbeit I	253
Gruppe 1: Soziale und ökologische Aspekte des Baumwollanbaus in Subsahara-Afrika	253
Gruppe 2: Soziale und ökologische Aspekte des Baumwollanbaus in Usbekistan	254
Gruppe 3: Soziale Aspekte der Baumwollentkernung in Indien	255
Gruppe 4: Soziale Aspekte der Baumwoll-Saatgut-Herstellung in Indien	256
Gruppe 5: Soziale und ökologische Aspekte des Baumwollanbaus in China	257
Modul 9: Gruppenarbeit II	258
Gruppe 1: Cotton made in Africa	258
Gruppe 2: Fairtrade Certified Cotton	259
Gruppe 3: Better Cotton Initiative (BCI)	260
Gruppe 4: Global Organic Textile Standard (GOTS)	261
Modul 10: Gruppenarbeit I	262
Gruppe 1: 3.2 Personalbeschaffung, Verträge und Versprechungen	262
Gruppe 2: 3.3 Löhne	265
Gruppe 3: 3.4 Arbeitsstunden	269
Gruppe 4: 3.6 Überwachung und Disziplinarmaßnahmen	272
Gruppe 5: 4.1 Unterkunft	275
Modul 10: Gruppenarbeit II	279
Szenario Planspiel: Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group	279
FEMNET Brief an Otto Group	280
Proposal Tamil Nadu	281
Informationsblatt für Planspiel: SIMA-Profil	286
SIMA – Position	287
Informationsblatt für Planspiel: Otto Group	288
Firmenprofil	288
„CSR/Soziale Verantwortung in der Lieferkette“	290
Planspiel: Liste mit Informationsmaterial zu Rollenkarten	292
Rollenkarte Moderator_in	293
Rollenkarte NGOs (Clean Clothes Campaign, FEMNET, SAVE)	294

Rollenkarte Otto Group	296
Rollenkarte der Vertreter_innen der Regierung von Tamil Nadu	297
Rollenkarte Southern India Mills Association (SIMA)	299
Rollenkarte Sumangali-Arbeiterinnen.....	301
Modul 10: Gruppenarbeit III.....	302
Memorykarten – Arbeitsnormen	302
formuliert in 8 Kernarbeitsnormen	304
Modul 11: Gruppenarbeit I	318
Fragen zum Videoclip der Uni St. Gallen über CSR:	318
Modul 11: Gruppenarbeit II	319
ILO-Kernarbeitsnormen	319
OECD-Leitsätze.....	320
Global Compact	321
ISO 26000 – Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung.....	322
Global Reporting Initiative - GRI	323
Modul 11: Gruppenarbeit III.....	324
UN – Leitprinzipien 2019	324
Modul 12: Gruppenarbeit I	327
Länderstudie	327
Modul 12: Gruppenarbeit II	328
Gruppe 1: Auf dem Weg zu einem Existenzlohn – Wer hat Einfluss?	328
Gruppe 2: Aspekte der Preisgestaltung: wie viel mehr kostet ein Existenzlohn?	329
Gruppe 3: FAIR SHARE – ein Praxisbeispiel zur Zahlung von Existenzlöhnen	330
Modul 13: Gruppenarbeit I	331
Der Blaue Engel für Leder.....	331
ECARF-Siegel.....	333
IVN Naturleder	334
Modul 13: Gruppenarbeit II	339
Gruppe 1 – Indonesien.....	339
Gruppe 2 – Indien	343
Gruppe 3 – China	348
Gruppe 4 – Mittel- und Osteuropa:.....	351
Modul 14: Gruppenarbeit I	355
Fiktives Portrait:.....	355
Parvathi, Näherin und Mutter in Bangalore, Indien.....	355
Fiktives Portrait:.....	356
Yasmine, Heimarbeiterin in der Bekleidungsindustrie in Bangalore, Indien.....	356
Handout Rechte von Frauen und Müttern.....	357
Handout Kinderrechte und Kinderarbeit.....	359

Fiktives Portrait: Namila, Tochter einer Textilarbeiterin in Dhaka, Bangladesch	361
Fiktives Portrait: Thangam, Kinderarbeiterin im Sumangali-System in Tirupur, Indien.....	362
Modul 14: Gruppenarbeit II	363
Vertreterinnen der Gewerkschaft GLU (Garment Labour Union).....	363
Vertreter_in von H&M.....	366
Moderator_in des Multi-Stakeholder-Forums	367
Vertreter_in von Cividep	368
Vertreter_innen der Regierung des indischen Bundesstaates Karnataka	369
Alibiräume zum Vorzeigen (DER SPIEGEL).....	371
<i>Kinderarbeit und Billiglöhne</i> „Made in Myanmar“: Ärger im neuen Billigmode-Boomland...	373
Vertreter_innen des Branchenverbandes im Produktionsland.....	375
Handout: Existenzlöhne.....	378
Modul 15: Gruppenarbeit I	380
Situation von Frauen in Äthiopien.....	380
Umsetzung der Rechte von Arbeiter_innen in Äthiopien.....	381
Situation von Frauen in Bangladesch.....	382
Umsetzung der Rechte von Arbeiter_innen in Bangladesch	383
Situation von Frauen in Myanmar.....	384
Umsetzung der Rechte von Arbeiter_innen in Myanmar.....	385
Modul 15: Gruppenarbeit II	386
Arbeitsblatt zum Projekt der Fair Wear Foundation.....	386
Arbeitsblatt zur Gesetzeslage und Umsetzung in Indien.....	387
Arbeitsblatt ILO-Konventionen gegen geschlechtsspezifische Gewalt	388
Modul 16: Gruppenarbeit I	389
Rollenkarte Nicht-Regierungs-Organisation.....	389
Rollenkarte Wirtschaftsverband.....	390
Rollenkarte Regierung	391
Rollenkarte Vorreiterunternehmen	392
Modul 16: Gruppenarbeit II	393
Gruppe 1: Französische Gesetzgebung (2017)	393
Gruppe 2: Dutch Covenant (2016)	394
Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile	395
Gruppe 3: UK Anti Slavery Act (2015).....	399
UK Modern Slavery Act.....	400
Forms of modern slavery	401
Gruppe 4: EU Garment Initiative (2016).....	403

Einleitung

Eine sozial gerechte Textilindustrie ist möglich! Wir glauben fest an die Gestaltungskraft von Studierenden als Entscheider_innen von morgen. In diesem Sinne sensibilisiert FEMNETs Bildungsarbeit an Hochschulen für die Herausforderungen in der globalen Textilindustrie, zeigt vor allem aber auch Ansatzpunkte und Handlungsmöglichkeiten auf, wie diese zu meistern sind. Damit Menschen weltweit würdig arbeiten und leben können.

Unter dem Motto „FairSchnitt - Studieren für eine sozial gerechte Modeindustrie“ entwickelt FEMNET seit 2012 Formate, Netzwerke und Strukturen, um an Hochschulen Themen wie Unternehmensverantwortung, Sozial- und Umweltstandards oder Arbeits- und Menschenrechte am Beispiel der Bekleidungsindustrie zu diskutieren. Dabei gilt es das Bewusstsein der Studierenden für die globalen Zusammenhänge der Textilindustrie zu schärfen, das Hintergrundwissen über soziale Standards und Arbeitsbedingungen in der Modeproduktion zu vergrößern und ihre Verantwortung der für die gesamte Branche zu betonen.

Mit dem vorliegenden Toolkit stehen die entwickelten Inhalte auch öffentlich zur Verfügung und können so über unsere Zielstudiengänge hinaus genutzt und eingesetzt werden. Denn wer sich bereits als junger Mensch mit den sozialen und ökologischen Auswirkungen der Textilindustrie beschäftigt hat, wird diese bei späteren Entscheidungen berücksichtigen.

In den letzten Jahren sind 16 Bildungsmodule entstanden, die unterschiedliche Schwerpunkte im Themenfeld Mode und Menschenrechte setzen:

- Modul 1: Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Ländern Asiens
- Modul 2: Arbeitsrechtsgesetzgebung und ihre Durchsetzung in Produktionsländern der globalen Bekleidungsproduktion
- Modul 3: Frauenrechte und -diskriminierung
- Modul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen und ihre Auswirkungen
- Modul 5: Verhaltenskodizes und Sozialaudits: Was tun Unternehmen für Sozialstandards?
- Modul 6: Sozialstandardinitiativen im Vergleich: Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen
- Modul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel und Standards
- Modul 8: Konsumverhalten, alternative Materialien und Altkleider
- Modul 9: Umwelt- und Sozialstandards beim Baumwollanbau
- Modul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen in indischen Spinnereien
- Modul 11: Corporate Social Responsibility – Unternehmensverantwortung zwischen Freiwilligkeit und Regulierung
- Modul 12: Existenzlohn und Arbeitsbedingungen in Mittel- und Osteuropa und der Türkei
- Modul 13: Globale Schuh- und Lederindustrie
- Modul 14: Rechte von Kindern und Müttern in der Bekleidungsproduktion
- Modul 15: Äthiopien und Myanmar: Arbeiterinnen in aufstrebenden Textilproduktionsländern
- Modul 16: Das Bündnis für nachhaltige Textilien

Jedes Modul besteht aus einer Dozent_innenanleitung, einer Präsentation sowie Materialien für Gruppenarbeiten, die Sie nutzen, anpassen und verbreiten dürfen. Eine Literaturliste nennt Hintergrundinformationen und weiterführende Quellen.

Die Textilindustrie ist in Bewegung und gleichermaßen soll auch das Toolkit kein fixes Dokument sein, sondern sich den Wünschen und Bedarfen seiner Nutzer_innen anpassen. Ganz bewusst wurden die Unterlagen darum unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0) Lizenz veröffentlicht, die es den Nutzer_innen erlaubt, die Materialien zu verbreiten, zu bearbeiten, zu verbessern und nicht-kommerziell anzubieten - solange FEMNET als Urheberin des Originals genannt wird.

Wie funktioniert das Toolkit?

Für die Durchführung eines vollständigen Bildungsmoduls benötigen Sie 4,5 Zeitstunden (inkl. Pausen). Die Struktur der Module erlaubt es jedoch, einzelne Methoden aus den Modulen herauszutrennen, um kürzere Einheiten zu gestalten. Parallel kann es sich anbieten, verschiedene Module miteinander zu verbinden, um ein breiteres Themenspektrum in eine Unterrichtseinheit zu integrieren oder auch längere Zeitkontingente (beispielsweise im Rahmen von Projektwochen) zu bespielen. Das Toolkit soll Ihnen die Vermittlung einzelner Schwerpunktthemen vereinfachen. Darüber hinaus sind Sie völlig frei, die Modulstruktur aufzulösen und Ihre eigenen Einheiten zusammenzustellen.

Sie interessieren sich für unsere Bildungsarbeit, möchten die Module aber nicht selbst präsentieren? Gerne kommt auch eine unsere_r Referent_innen zu Ihnen. Kontaktieren Sie uns unter fairschnitt@femnet-ev.de

Der **Ablauf der einzelnen Module** ist in den Anleitungen dargestellt. Grundsätzlich folgen die Module der Struktur Input – Gruppenarbeit – Handlungsmöglichkeiten. Die Zeitangaben der einzelnen Einheiten basieren auf Erfahrungswerten, können aber je nach Gruppe variieren.

Um Ihnen die Orientierung in den Anleitungen zu erleichtern, finden Sie verschiedene Piktogramme im Text.



Lernziele der einzelnen Modulabschnitte und Methoden



Darstellungen der genutzten Methoden



Input durch die Workshopleitung mithilfe der Folien



Hintergrundinformationen für die Workshopleitung, Fragestellungen für Diskussionen, erwartete Ergebnisse (Weitere Hintergrundinformationen finden Sie in der Literaturliste und auf www.fairschnitt.org)

Die zu Beginn der Module gelisteten Materialien beziehen sich ausschließlich auf Materialien für die Gruppenarbeiten und Inputs. Zusätzlich benötigen Sie jeweils die Möglichkeit, Power Point Präsentationen zu zeigen sowie (nach Möglichkeit) mehrere Stellwände und einen Moderationskoffer.

Nicht enthalten sind Angaben zu Vorstellung, Feedback oder Pausen, die Sie nach eigenen Bedürfnissen ergänzen können.

Sämtliche Links wurden im Laufe des Sommers 2019 überprüft und ggf. aktualisiert. Sollten Sie trotzdem einen Link finden, der nicht mehr funktioniert, freuen wir uns über eine entsprechende Mitteilung.

Die Bildungsmodule wurden für das Toolkit auf Grundlage der Einsatzerfahrungen der Multiplikator_innen von FEMNET und hinsichtlich Fragen der Aktualität überarbeitet. Sollten Sie trotzdem einen Link entdecken, der nicht mehr funktioniert, bitten wir dies zu entschuldigen und freuen uns über einen kurzen Hinweis.

Wir freuen uns über Ihr Feedback sowie die Rückmeldungen Ihrer Teilnehmenden unter fairschnitt@femnet-ev.de

Wer wir sind

FEMNET ist eine 2007 gegründete, gemeinnützige Frauenrechtsorganisation mit Sitz in Bonn. Unsere Mission lautet: Starke Frauen, faire Arbeit! FEMNET setzt sich gegen Ausbeutung von Frauen in der Bekleidungsindustrie im globalen Süden ein, die einen Großteil der Kleidung nähen. Frauen stellen in diesen Ländern die Mehrheit der Belegschaften und leiden ganz besonders unter den unmenschlichen Arbeitsbedingungen wie niedrigem Lohn, fehlender Organisationsfreiheit, unbezahlten und erzwungenen Überstunden, geschlechtsspezifischer Diskriminierung und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen.

Wir betreiben Bildungs- und Beratungsarbeit, indem wir Städte und Kommunen beim Einkauf fairer Dienstkleidung beraten, Workshops an Hochschulen und Schulen durchführen und die Öffentlichkeit über Siegel und fair produzierte Kleidung informieren.

Wir engagieren uns politisch: FEMNET ist als NGO Mitglied bei der Kampagne für Saubere Kleidung (der deutschen Clean Clothes Campaign, CCC), die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Textilindustrie einsetzt. Unsere Vorstandsvorsitzende Dr. Gisela Burckhardt ist im Steuerungskreis des Bündnisses für Nachhaltige Textilien des BMZ. Wir sind aktiv im Netzwerk für Unternehmensverantwortung (CorA).

Wir unterstützen Arbeiter_innen im Globalen Süden direkt: In den Produktionsländern stärken wir unsere Partnerorganisationen, die Frauen über ihre Rechte aufklären, ihnen Rechtsbeistand vermitteln oder ihnen Weiterbildung und gewerkschaftliche Organisation ermöglichen.

Bildungsmodul 1: Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Ländern Asiens

Zielsetzung

Die Studierenden lernen die Arbeitsbedingungen in den Konfektions- bzw. Spinnereibetrieben Bangladeschs, Indiens und Indonesiens und deren soziale Folgen kennen. Sie können die Textil- und Bekleidungsindustrie in den volkswirtschaftlichen Kontext der drei asiatischen Länder einordnen. Sie knüpfen zur Bewertung der Arbeitsbedingungen an ihr eigenes Gerechtigkeitsgefühl an und beurteilen sie vor dem Hintergrund der Menschenrechte, der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und dem Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung. Hierbei üben sie, für sie unzumutbare Arbeitssituationen zu benennen und daraus eine konkrete Forderung zu formulieren. Sie erkennen, dass die thematisierten Arbeitsrechtsverletzungen bereits durch die bestehenden Normsysteme erfasst und sanktioniert sind. Anschließend betrachten sie kritisch, inwiefern die Normensysteme (keine) Durchsetzungskraft haben und welche Akteur_innen auf ihre Durchsetzung Einfluss haben. Sie erarbeiten Handlungsempfehlungen für und Forderungen an (Regierungen,) Unternehmen und Verbraucher_innen und reflektieren ihre eigenen zukünftigen beruflichen Einflussmöglichkeiten.

Material

- Arbeitsblätter für die Gruppenarbeitsphasen:
 - Für jeweils 1/3 der Teilnehmenden einen Ausdruck jedes Arbeitsblatts „Gruppenarbeit I“ und „Gruppenarbeit II“ und „Gruppenarbeit III“
- Ggf. Elemente der textilen Kette auf Moderationskarten
- Film:
 - FairWearFormula (siehe Arbeitsblatt zum Fair Fashion Award)

Ablauf

Thematischer Einstieg durch räumliche Positionierung mit 3-Ecken-Spiel (10 Min)

Vor Beginn bereits die Antworten für das 3-Ecken-Spiel im Raum verteilt haben (auf Zettel/Tafeln/Flipcharts...)



Ein erstes Gefühl zu bekommen, wieviel Vorwissen in der Gruppe vorhanden ist, um nicht zu viel oder zu wenig von den Teilnehmenden zu verlangen und um mögliche „Expert_innen“ einbinden zu können



An drei Ecken/Orten im Raum sind Plätze zur Positionierung vorgesehen (ggf. Antworten aufzetteln vorbereitet). Die Workshopleitung stellt jeweils eine Frage, die Studierenden stellen sich dann zu der Antwort im Raum, die sie für richtig halten.

Nachdem sich die Teilnehmenden jeweils positioniert haben, befragt die Workshopleitung einige Personen an verschiedenen Ecken/Orten, warum sie sich dort positioniert haben. Die Fragen lauten:

- Wie viele Stunden arbeitet eine Näherin in Bangladesch circa in der Woche? 40 / 48-56 / **60 – 84** (Quelle: FEMNET Factsheet Bangladesch 2018. Sechs-Tage-Woche und Arbeitszeiten von bis zu 14 Stunden pro Schicht.)
- Wie viel Arbeitserfahrung haben Sie mit Bezug zu Asien? gar keine / ein wenig / viel
- Wie viele wöchentliche Arbeitsstunden sind laut ILO zulässig? 40 Wochenarbeitsstunden und max. 8 freiwillige Überstunden / **48 Wochenarbeitsstunden und maximal 12 freiwillige Überstunden** / 60 Wochenarbeitsstunden und maximal 16 freiwillige Überstunden (Quelle: ILO-Übereinkommen 1 – keine der acht Kernarbeitsnormen)



Die Arbeits- und Sozialstandards der ILO

Man unterscheidet bei den Instrumenten der Arbeits- und Sozialstandards zwischen Übereinkommen, Empfehlungen und Erklärungen. Übereinkommen sind Urkunden, deren Ratifizierung durch die Regierung eines Mitgliedsstaates rechtliche Verpflichtungen begründet. Acht von ihnen werden auch als Kernarbeitsnormen zusammengefasst. Diese leiten sich direkt aus den Menschenrechten ab und beruhen auf den vier Grundprinzipien des Selbstverständnisses und Handelns der ILO: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Empfehlungen und Erklärungen müssen nicht ratifiziert werden. Sie sind konkretisierte Hilfestellung angelehnt an die Übereinkommen und geben eine Orientierung über die Ausrichtung der ILO für die Politik. Insgesamt hat die ILO 190 Übereinkommen und 205 Empfehlungen verabschiedet.

Quelle:

<https://www.ilo.org/berlin/>

Thematischer Kontext des Moduls durch Verortung in der textilen Kette (15 Min)



Kontext schaffen für die Einordnung der später zu bearbeitenden Arbeitsrechtsverletzungen in der textilen Kette; grafische Grundlage schaffen für spätere Diskussion zu Handlungsmöglichkeiten/Ansatzpunkten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen



Schritt 1: Gemeinsam mit den Studierenden wird die textile Kette erarbeitet und an einer Pinnwand/Stellwand dargestellt. Am Ende entsteht das folgende Schaubild aus Moderationskarten. Die Moderationskarten für dieses Schaubild können vorab oder mit den Studierenden gesammelt werden (dann ggf. um fehlende Schritte ergänzen).

Schritt 2: Gemeinsam mit den Studierenden wird die textile Kette ergänzt um Moderationskarten mit Arbeitsrechtsverletzungen, die jeweils unterhalb der Arbeitsschritte an der Stellwand befestigt werden. Bitte um nicht genannte Arbeitsrechtsverletzungen ergänzen.

Schritt 3: Gemeinsam mit den Studierenden wird überlegt, in welchen Ländern die verschiedenen Arbeitsschritte der textilen Kette stattfinden und genannte Länder den Schritten/Gliedern der textilen Kette zugeordnet. Falls keine Ideen kommen, können die Teilnehmenden aufgefordert werden, in die Etiketten ihrer Kleidung zu schauen, wo diese produziert wurden. Im Idealfall fallen bereits Indien, Bangladesch und Indonesien als Orte der Textilerzeugung bzw. Konfektion.

Input der Workshopleitung mit Präsentation (10 Min)



Den Studierenden Hintergrundinformationen geben für das folgende Rollenspiel, sodass sie die 3 Einzelporträts in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext einordnen können



Präsentation Folie 6-9 zu allgemeinen Daten zum Bekleidungsimport nach Deutschland mit Fokus auf asiatische Exportländer, die in der folgenden Gruppenarbeit eine Rolle spielen; Erläuterungen stehen in den Notizfeldern der einzelnen Folien (Folien 7 und 8 je nach Vorkenntnissen der Gruppe bei Bedarf ein- oder ausblenden.)

Danach kann der Beamer ausgeschaltet werden

Rollenspiel (insgesamt 90 Min - 20 + 20 + 20 + 20 + 10)



Die Studierenden sollen sich in die Situation von Arbeiter_innen in Produktionsländern der Textil- und Bekleidungsindustrie im globalen Süden hineinversetzen, an ihr Gerechtigkeitsempfinden anknüpfen und diese Arbeitsbedingungen bewerten, sowie Forderungen zu deren Verbesserung formulieren.



Szenario: Die Kampagne für Saubere Kleidung lädt Arbeiter_innen und Gewerkschafter_innen aus der Bekleidungsindustrie zu einem Runden Tisch ein. Sie sollen über ihre Arbeits- und Lebenssituation berichten. Ausgehend von den Berichten werden in der ersten Phase gemeinsam allgemeingültige Forderungen aufgestellt.

In der zweiten Phase werden bereits existierende Normsysteme (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, ILO-Arbeitsnormen) und der Verhaltenskodex der CCC von den Studierenden (in ihren Rollen) mit ihren selbst formulierten Forderungen verglichen und diskutiert. → Szenario für Phase II: Aktivist_innen sitzen zusammen und prüfen, worauf begründet sie ihre Forderungen stellen können

Formel für das Szenario: „Wir als Näherinnen fordern, dass...“.

1. Phase: Gruppenarbeit (20 Min)

Die Studierenden werden zu Beginn gebeten, sich in drei Gruppen aufzuteilen. Jede Gruppe übernimmt die Rolle einer Arbeiterin und erhält pro Person einen Ausdruck der Rollenkarte sowie Moderationskarten, um Stichpunkte zu ihren Arbeitsbedingungen und Forderungen zu deren Verbesserung festzuhalten (im Idealfall in zwei Farben: 1 Farbe für die unzumutbaren Arbeitsbedingungen, 1 Farbe für die Forderungen) und einen Marker; die Studierenden werden aufgefordert, die Aufgabe in 20 Minuten zu bearbeiten.

Die Fallbeispiele sind schon einige Jahre alt – grundsätzlich hat sich an der Situation der Arbeiter_innen jedoch nichts geändert.

Die Workshopleitung geht während der Gruppenphase herum und überprüft, dass die Studierenden die Aufgaben verstanden haben. Sie bereitet zwei Stellwände mit den Überschriften „Arbeitsbedingungen / Kritikpunkte“ und „Forderungen“ vor.

2. Phase: Gruppenpräsentation (20 Min):

Die Workshopleitung setzt das Setting der Präsentationen, indem sie die Teilnehmenden als Arbeiter_innen begrüßt, die zu einem runden Tisch der Kampagne für Saubere Kleidung gekommen sind, um gemeinsam Forderungen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation zu erarbeiten. Die Sprecher_innen der Gruppen werden nacheinander aufgefordert, die derzeitigen Arbeitsbedingungen zu schildern und ihre Forderungen zu deren Verbesserung zu präsentieren. Die Moderationskarten mit den Stichpunkten hierzu werden an den Stellwänden gesammelt.

3. Phase: Gruppenarbeit (20 Min):

Die Teilnehmer_innen gehen wieder in ihre Gruppen zurück, um jeweils ein bestehendes Normensystem für Arbeitsrechte dahingehend zu überprüfen, inwiefern es die Forderungen unterstützt. Dazu erhält jede Gruppe Kopien von Auszügen aus der

Arbeitsgesetzgebung von Bangladesch (die Gruppe, die auch vorher Bangladesch bearbeitet hat), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation oder dem Verhaltenskodex der CCC sowie weitere Moderationskarten (am besten für jede Gruppe eine andere Farbe). Jede Gruppe prüft, ob und in welcher Weise die von ihnen benannten Probleme und Forderungen in dem ihnen vorliegenden Normsystem aufgegriffen werden. Sie notieren das entsprechende Arbeitsrecht / die Kernarbeitsnorm / die Regelungen des Verhaltenskodex der CCC auf Moderationskarten.

Die Workshopleitung geht während der Gruppenphase herum und überprüft, dass die Studierenden die Aufgaben verstanden haben. Sie bereitet eine dritte Stellwand vor mit der Überschrift „Verstöße gegen Arbeitsrechte“ vor.

4. Phase: Gruppenpräsentation (20 Min):

Zu Beginn der Präsentation stellen die Teilnehmenden kurz das Normensystem vor, auf das sie sich beziehen und präsentieren, welche Forderungen aus der 1. Phase in dem bearbeiteten Normsystem abgedeckt sind.

5. Phase: Gruppendiskussion / kurze Auswertung (10 Minuten)

In einer Gruppendiskussion werden die folgenden Fragen diskutiert:

- Welche unserer Forderungen sind bereits durch bestehende Normsysteme aufgegriffen?
- ➔ Ergebnis wird sein, dass der überwältigende Teil der Forderungen bereits in Form von Rechten/Normsystemen wiedergegeben ist.
- Finden Sie das Ergebnis überraschend? Warum (nicht)?
- Warum werden diese in nationalem Recht, internationalen Abkommen und Unternehmensverpflichtungen zugesagten Rechte wohl nicht umgesetzt?



Mögliche (Diskussions-)Ergebnisse:

- Zwar gibt es international verankerte und auf nationaler Ebene übernommene Arbeitsrechte, diese werden jedoch offenbar in der Praxis nicht durchgesetzt,
- Es gibt kaum staatliche Überprüfung / Durchsetzung dieser Rechte; in vielen Produktionsländern besteht kein funktionierender Rechtsstaat
- Gewerkschaften, die deren Durchsetzung einfordern, werden in vielen Ländern unterdrückt
- Unternehmen beziehen sich zwar in FREIWILLIGEN Verhaltenskodizes auf diese Regelungen, die Einhaltung kann jedoch kaum unabhängig überprüft werden und Verstöße ziehen keine rechtlichen Konsequenzen nach sich. Die Unternehmen führen zwar ggf. Audits durch, um die Einhaltung von Verhaltenskodizes zu kontrollieren/belegen, diese bilden die Realität jedoch nicht ab (Momentaufnahme, keine unabhängige Überprüfung...) und decken Verstöße nicht auf bzw. korrigieren diese in der Regel nicht; Audits verbessern die Arbeitsbedingungen somit nicht.
- Es gibt einen Mangel an verbindlicher Regulierung für Tätigkeiten von deutschen/europäischen Unternehmen im Ausland, mit denen sie zu Rechenschaft gezogen/auch

bestraft werden könnten und mit denen ArbeiterInnen ihre Rechte auch juristisch einklagen könnten

- Oft sind Frauen von den Arbeitsrechtsverletzungen betroffen; die gesellschaftliche Position von Frauen in vielen Produktionsländern ist schwach und durch Diskriminierung geprägt und schwächt sie somit bei der Durchsetzung ihrer Menschen – und Arbeitsrechte

Handlungsalternativen



Anstöße zu geben, wie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden kann, insbesondere im Bereich des persönlichen und zukünftigen beruflichen Handelns



Identifizierung von Akteuren, die Wandel bewirken können anhand der textilen Kette (15 Min)

Um noch einmal die vorherige Gruppenarbeit aufzugreifen, können zunächst noch ein paar Moderationskarten mit Arbeitsrechtsverletzungen von der Stellwand „Arbeitsbedingungen/Kritikpunkte“ ergänzend an der textilen Kette angebracht – und dabei kommentiert - werden

mit der Großgruppe sollten nun in einer kurzen Diskussion Akteure identifiziert werden, die entlang der textilen Kette beteiligt sind und direkt oder indirekt (über den Einfluss auf andere Akteure) Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsbedingungen entlang der textilen Kette haben. Diese können auf weiteren (ggf. vorher beschrifteten) Moderationskarten angefügt werden, hierzu gehören: Fabrikbesitzer, Regierungen in den Produktionsländern, NGOs/Gewerkschaften in den Produktionsländern, einkaufende/produzierende Unternehmen mit Sitz in DL/der EU, die Regierung von DL/ der EU, KonsumentInnen, NGOs in DL/der EU

Arbeit in Kleingruppen (30 Min):

Die Teilnehmenden können sich je nach Interesse in Kleingruppen zusammenfinden (auch mehrere zu einem Thema) und haben 30 Minuten Zeit zur Bearbeitung der Aufgabe; ihre Ergebnisse können sie in beliebiger Form präsentieren.

I Unternehmen: Fair Fashion Award (Anleitung + „Augen auf beim Kleiderkauf“)

II Tipps für Verbraucher_innen (Anleitung + „Augen auf beim Kleiderkauf“)

III Tipps für neue öko-faire Konzepte (Anleitung + „Sustainable Sourcing“-Broschüre)

Präsentation + Diskussion der Ergebnisse (20 Min)

Danach Ausgabe an alle des Arbeitsblatts „Was kann Jede_r tun“ und Verteilen des Faltblatts „Augen auf beim Kleiderkauf“, falls noch nicht geschehen. *Hinweis* auf Zusammenfassung des Moduls als Factsheets auf Homepage (falls schon vorhanden)

Abschlussdiskussion und –input (20 Min)



Die Workshopleitung fasst die Ergebnisse zusammen und ergänzt diese, als Fazit: Präsentation der Folien 11 – 14, Erläuterungen in den Notizen

→ die Zivilgesellschaft in Deutschland/Europa und in Produktionsländern, sowie Verbraucher_innen können etwas bewegen, ABER an den wichtigsten Stellschrauben sitzen Unternehmen und Regierungen, auf diese sollte eingewirkt werden

Hintergrundinformationen und -literatur

Clean Clothes Campaign/Lina Stotz & Gilian Kane: Global Garment Industry Factsheet: Facts on The Global Garment Industry, 2015. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garment-industry-february-2015.pdf/view>

Indien (2019): <https://femnet.de/informationen/laender-und-arbeitsbedingungen/ngwf-bangladesch.html>

Bangladesch (2019): <https://femnet.de/informationen/laender-und-arbeitsbedingungen/ngwf-bangladesch.html>

Bildungsmodul 2: Arbeitsrechtsgesetzgebung und ihre Durchsetzung in Produktionsländern der globalen Bekleidungsproduktion

Zielsetzung

Die Teilnehmenden erhalten Einblick in die Arbeitsgesetzgebungen der Produktionsländer Bangladesch und Indien. Grundlegende Begriffe wie schwache staatliche Strukturen zur Durchsetzung der Gesetze können die Teilnehmenden für die genannten Länder erklären. Die Teilnehmenden können den Stellenwert und die Strukturen der Textilindustrie für Bangladesch einschätzen und verstehen die daraus resultierenden Abhängigkeiten für Länder des globalen Südens als Produktionsland. Sie erkennen die engen Handelsbeziehungen zu Deutschland und sehen den Zusammenhang zwischen deutschen Unternehmen, der Politik und privaten Konsument_innen mit der Situation der Arbeiter_innen in der Produktion. Den Teilnehmenden ist bewusst, dass ein Zugang zu Rechtsschutz für alle Betroffenen eingeräumt werden muss und die derzeit eingeschränkten Möglichkeiten der Interessenvertretung von Gewerkschaften gestärkt werden müssen. Sie kennen mögliche Ansätze zur Verbesserung und Durchsetzung von Arbeitsrecht und die Einflussmöglichkeiten verschiedener Akteure national im jeweiligen Land, in Deutschland und Europa (hierzu gehören Unternehmen, Politik, Zivilgesellschaft und Konsument_innen). Die Teilnehmenden sehen Möglichkeiten sich selbst zu engagieren und sich für die Durchsetzung von Gesetzen im internationalen Kontext einzusetzen.

Material

- Arbeitsblätter:
 - für alle Teilnehmenden das Arbeitsblatt Gruppenarbeit I Sachverhalt Prozess
 - für alle das Arbeitsblatt Gruppenarbeit I Ablauf Arbeitsrechtsprozess
 - für alle das Arbeitsblatt Gruppenarbeit I Arbeitsrecht Bangladesch
 - 3x das Arbeitsblatt Gruppenarbeit I Rollenkarten (enthält jeweils alle Rollen 1x)
 - 1x das Arbeitsblatt Gruppenarbeit II World Café
 - 3-5x das Handout Handlungsmöglichkeiten

- Videos:
 - Ausbeutung zum Schnäppchenpreis: Interview mit Kalpona Akter, Gewerkschaftsaktivistin aus Bangladesch, <https://www.youtube.com/watch?v=785jO7HlvOg>
 - weitere Filme für die World Café Tische (siehe Arbeitsblatt World Café)
 - The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction: <https://www.youtube.com/watch?v=BCoL6JVZHrA>
 - Julia über Grüne Mode, <https://vimeo.com/131181105>
 - Marlis und Kai über Green Guerillas, <https://vimeo.com/131181291>

Ablauf

Vor Beginn bereits den Beamer und die Titelseite der Präsentation starten und die Antworten für das 3-Ecken-Spiel im Raum verteilen (auf Zettel/Tafeln/Flipcharts...)

Thematischer Einstieg durch räumliche Positionierung (15 Minuten)



Erstes Gefühl bekommen, wie viel Vorwissen in der Gruppe vorhanden ist, um nicht zu viel oder zu wenig von den Teilnehmenden zu verlangen und um mögliche „Expert_innen“ einbinden zu können



An drei Ecken/Orten im Raum sind Plätze zur Positionierung vorgesehen (ggf. Antworten aufzetteln vorbereiten). Die Workshopleitung stellt immer eine Frage und die Studierenden stellen sich dann zu der Antwort im Raum, die sie für richtig halten. Nachdem sich die Teilnehmenden jeweils positioniert haben, befragt die Workshopleitung einige Personen an verschiedenen Ecken/Orten, warum sie sich dort positioniert haben.

Fragestellungen:

1. Wie viel Kontakt hatten Sie bisher beruflich (Praktikum o.ä.) mit Produktionsländern/-stätten?
 - Antwortmöglichkeiten: Gar keinen/ein wenig/viel
2. Ab wie viel Mitarbeitern kann in Deutschland ein Betriebsrat verlangt werden?
 - Antwortmöglichkeiten: 5/12/21
 - richtige Antwort: ab 5 Mitarbeitenden kann 1 Betriebsrat/-rätin zur Vertretung der Mitarbeitenden gewählt werden, ab 21 können 2 Personen gewählt werden
3. Wie hoch ist die tägliche maximale Arbeitszeit in Deutschland?
 - Antwortmöglichkeiten: 8/9/10,5 Stunden
 - richtige Antwort: Nach der Grundregelung in § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann nur auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
4. Ist ein existenzsichernder Lohn Teil der ILO-Kernarbeitsnormen?
 - Antwortmöglichkeiten: Ja/nein/als freiwilliger Zusatz
 - richtige Antwort: Nein

Konzentrierter Input zur Arbeitsrechtsgesetzgebung: PowerPoint Präsentation (25 Minuten)



Folie 6-12



Sicherstellen, dass die Studierenden zentrale Begriffe verstehen, den Studierenden Hintergrundinformationen zu Bangladesch und den Handelsbeziehungen zu Deutschland und der EU für das folgende Rollenspiel geben, sodass sie die Gerichtsverhandlung in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext einordnen können

Film zu Arbeitsbedingungen in Bangladesch (5 Minuten)



Einführung und Einstimmung auf die Arbeitsbedingungen in Bangladesch als Vorbereitung für das Rollenspiel



Video „Ausbeutung zum Schnäppchenpreis: Discounter-Angebote und ihre Folgen“ abspielen (bis Min. 5:13), das ein Interview mit Kalpona Akter, einer Gewerkschaftsaktivisten aus Bangladesch zeigt. Sie schildert in dem Video ihren Arbeitsalltag als Näherin in den 90ern.

(Link zum Video: <https://www.youtube.com/watch?v=785jO7HlvOg>)



Zu den Zahlenangaben kann anschließend gesagt werden, dass die Mindestlöhne stetig weiter angehoben wurden, z.B. Dezember 2018 auf 8.000 Taka (ca. 85 EUR, Stand 25.07.2019) für Berufseinsteiger. Der Mindestlohn liegt jedoch noch immer weit unter einem Existenzlohn, laut Asia Floor Wage 37.661 Taka (ca. 400 EUR, Stand 25.07.2019) beträgt. (Quellen: <https://asia.floorwage.org/what>, <https://asia.floorwage.org/asia-floor-wage-in-local-currency>, <https://fashionunited.ch/nachrichten/business/bangladesch-mindestlohn-fuer-bekleidungsarbeiter-wird-auf-95-us-dollar-erhoeht/2018091715842> und <https://www.tagesschau.de/ausland/bangladesch-loehne-101.html>)

Rollenspiel (insgesamt 90 Minuten)



Folie 13



Für die Studierenden soll erfahrbar werden, dass Arbeitsrechte zwar formal in Gesetzen verankert sind, jedoch die Umsetzung und Durchsetzung häufig nicht gegeben ist. Der Großteil der Gruppe erfährt dies, indem sie sich in Rollen verschiedener Parteien eines Arbeitsrechtsprozesses einarbeitet und diesen durchspielt; eine zweite Gruppe, indem sie sich mit den Hintergründen und den Situationen in anderen Ländern beschäftigt und vor diesem Hintergrund den Arbeitsrechtsprozess betrachtet und auswertet.

1. Konfrontation mit dem Fall/(Er-)Klärung des Sachverhalts (10 Min)

Alle Studierenden erhalten den Sachverhalt zum Fall Suhada als Kopie, sollen diesen durchlesen und können Verständnisfragen stellen.

2. Einteilung in Kleingruppen entsprechend der Rollen des Rollenspiels und Vorbereitung des Rollenspiels in Kleingruppen (30 Minuten)

Für das Rollenspiel gibt es folgende Rollen zu übernehmen:

- Richter_in
- Klägerin Suhada
- Beklagte: Tazreen Fashion Ltd., gesetzlich vertreten durch den/die Geschäftsführer_in
- Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der Klägerin
- Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der/s Beklagten
- Aufseher als Zeuge
- Textilarbeiterin Farida als Zeugin
- Internationale Prozessbeobachter_innen

Es sollten jeweils zwei bis drei Personen eine Kleingruppe bilden und eine Rolle gemeinsam vorbereiten; Ausnahme: die Gruppe der Prozessbeobachter_innen sollte mindestens vier bis beliebig viele Personen haben.

- Jede Gruppe erhält ihre Rollenkarten (je 3x pro Gruppe vorhanden).
- Jede Gruppe erhält noch je ein Exemplar der Kopie „Ablauf einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht“ und „Arbeitsrecht von Bangladesch 2006“.
- Anhand von Rollenkarten bereiten sich die Studierenden auf die jeweilige Person/Funktion im Spiel vor.
- Folgende Gruppen/Rollen bereiten sich gemeinsam auf das Rollenspiel vor:
 - Klägerin und ihr/ihre Anwalt/Anwältin
 - Beklagte und ihr/ihre Anwalt/Anwältin

Die Workshopleitung geht während des Rollenspiels herum und prüft, ob die Gruppen Hilfe brauchen; sie bereitet im Raum das Setting für den Gerichtsprozess vor.

Rollenspiel (30 Minuten)



In der Vorbereitung zum Rollenspiel haben die Studierenden Argumentations- und Handlungsmöglichkeiten für die jeweilige Rolle herausgearbeitet, die nun im Rollenspiel angewendet werden. Wichtig ist hierbei, dass die einzelnen Personen in gewisser Weise Gegenspieler sind, deren Aufgabe es ist, die Argumente der anderen kritisch zu prüfen und darauf aufmerksam zu machen, wenn vorgebrachte Argumente nicht zutreffend bzw. unzureichend sind oder die vorgeschlagene Lösung aufgrund vorhandener Wissens- und Informationslücken auf falschen Voraussetzungen beruht.



Die Workshopleitung weist noch einmal darauf hin, dass sich alle an die Vorgaben in ihren Rollenkarten halten sollen und übergibt an den_die Richter_in, um durch den Prozess zu führen.

Schilderung und Auswertung durch die Prozessbeobachter_innen (10 Minuten)



Den Prozess in seinen Kontext einordnen; auf der Metaebene diskutieren, welche Schlüsse gezogen werden können/wofür das Erlebte exemplarisch steht.



Nun werden die Prozessbeobachter_innen kurz durch die Workshopleitung als Berichtserstatter_innen für eine internationale Menschenrechtsorganisation vorgestellt und gebeten, den Prozess aus ihrer Sicht zu beschreiben und zu analysieren

Kurze Auswertung (10 Minuten)



Im Anschluss an das Rollenspiel findet eine kurze Reflektion über das erfolgte Rollenverhalten und die in der Rolle erlebte Gefühlswelt statt, um mit der Einnahme der Rolle abschließen zu können. Um aus den Rollen erlöst zu werden gibt es eine symbolische Handlung.



Die Workshopleitung lässt die verschiedenen Rolleninhaber_innen kurz schildern wie sie sich gefühlt und wie sie den Prozess erlebt haben. Danach beenden die Teilnehmenden die Verhandlung endgültig und verlassen ihre Rollen, indem sie von ihrem Platz aufstehen und sich symbolisch kurz drehen, hüpfen, die Rolle wie einen Overall ausziehen o.ä.
Diskussion und Fazit (10 Minuten)

- Deckt sich die Analyse der Beobachter_innen mit den Eindrücken der Rolleninhaber_innen?
- Gab es Überraschungen?
- Macht es Sinn, Gerichtsverfahren und Prozesse anzustreben? (Stichpunkt: strategische Prozesse, um die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit zu gewinnen)

Erarbeitung von Handlungsalternativen



Die Studierenden sollen relevante Akteur_innen erkennen, die auf die Durchsetzbarkeit des Arbeitsrechts Einfluss haben und Handlungsmöglichkeiten für diese kennenlernen; sie sollen sich als handlungsfähige Akteur_innen in ihrer Rolle als Konsument_innen, Bürger_innen und zukünftige berufliche Akteur_innen in diesem Spannungsfeld identifizieren.



Folie 14 und 15: Einstieg (5 Minuten)

World Café (insgesamt 30 Minuten)

Im Plenum überlegen, welche Akteur_innen Einfluss auf die Durchsetzung der Arbeitsrechte und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion haben. Was können folgende Akteur_innen zur Durchsetzung des Arbeitsrechts in Bangladesch/Produktionsländern beitragen?

1. (konventionelle) Unternehmen in DE/EU und Fair Wear Foundation
2. alternative Unternehmen
3. Politik in DE/EU
4. NGOs/Zivilgesellschaft in DE/EU
5. Konsument_innen



Folie 16



Die Studierenden teilen sich an verschiedenen Tischen in vier Gruppen auf. An jedem Tisch sollte ein Laptop vorhanden sein. Die Studierenden sind in der ersten Runde 15 Minuten an einem Tisch und diskutieren die Fragestellung. Dabei schreiben sie Stichworte auf ein Flipchart, das nach Ablauf der Zeit dort liegen bleibt und als „Protokoll“ weitergeführt wird. In der ersten Phase gibt es für jeden Tisch ein kurzes thematisches Video (siehe Arbeitsblatt zu Gruppenarbeit 2), das zu Beginn der Diskussion geguckt werden sollte. Nach den vorgegebenen 15 Minuten bleibt mindestens eine Person am Tisch sitzen, der Rest kann wechseln. Zu Beginn der nächsten 7 Minuten wird die Diskussion der letzten Runde von der sitzengebliebenen Person wiedergeben und anschließend weiter diskutiert. Nach 7 Minuten wird noch einmal gewechselt, jedoch sollte/-n nicht die gleiche/-n Person/-en wie aus der Runde zuvor am Tisch sitzen bleiben

(Variante: falls die Zeit knapp ist oder die Diskussion angeregt, kann der letzte Wechsel weglassen werden).

Auf jeden Tisch ein Flipchart, Stifte und die World Café Anleitung legen und die Gruppen aufteilen und beschließen lassen, wer am Tisch bleibt.

Präsentation der Ergebnisse (15 Minuten)

Jede Gruppe (Endkonstellation) stellt ungefähr drei Minuten lang ihre Ergebnisse vor.



Zusammenfassung und Vertiefung der Ergebnisse (25 Minuten)

Folie 17-21



Zusammenfassung der Handlungsmöglichkeiten in Deutschland und Forderungen von FEMNET/CCC (im Idealfall auf die Flipcharts Bezug nehmen) und auf das Handout Handlungsmöglichkeiten aufmerksam machen. Im Anschluss ggf. Ergänzung der vorhandenen Punkte auf den Flipcharts des World Cafés (vor allem für die alternativen Unternehmen) und mit Folie 21 im Hintergrund kurze Vorstellung der Broschüre „Sustainable Sourcing“.

Bildungsmodul 3: Frauenrechte und -diskriminierung

Zielsetzung

Die Teilnehmenden kennen sowohl prekäre Arbeitssituationen von Frauen in asiatischen Ländern als auch in Lateinamerika und Europa. Sie sind über Frauenrechte und -diskriminierung in der Bekleidungsindustrie aufgeklärt. Sie kennen die Gründe, warum vor allem Frauen in der Bekleidungsindustrie arbeiten und können Unterschiede in der Beschäftigung von Männern und Frauen entlang drei zentraler Produktionsstufen (Spinnereien, Färbereien, Konfektionsbetriebe) erläutern. Die Teilnehmenden verstehen Gewerkschaften als zentrales Element für die Verbesserung von schlechten Arbeitsbedingungen und erkennen diese als wichtiges Mittel für Frauen in der Textilindustrie weltweit an. Des Weiteren verstehen die Teilnehmenden die Schwierigkeiten der strukturellen Organisierung informeller Beschäftigung und können Lösungsansätze zur Stärkung von Frauen und zur Bekämpfung der Arbeits- und Frauenrechtsverletzungen benennen. Sie setzen sich kritisch mit den Möglichkeiten zur Emanzipation in der Bekleidungsindustrie auseinander und festigen dadurch ihr persönliches Bild von Emanzipation. Die Teilnehmenden wissen, dass die Zivilgesellschaft mit öffentlichen Kampagnen Forderungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stellen kann.

Material

- Arbeitsblätter:
 - für alle Teilnehmenden das Arbeitsblatt zu Gruppenarbeit I
 - 3x das Dokument zu Gruppenarbeit II
 - 3-5x das Handout Handlungsmöglichkeiten

- Videos:
 - Die drei Filme aus dem Genderquiz: <http://www.sachsen-kauft-fair.de/recherchen-und-studien/made-in-europe>
 - Made in Europe Part 1: <https://www.youtube.com/watch?v=U-m5zJFscGw>
 - Made in Europe Part 2: <https://www.youtube.com/watch?v=b1S1hVzfAtM>
 - Made in Europe Part 3: <https://www.youtube.com/watch?v=nUYMsbQtR2Q>
 - Asia Floor Wage Allianz Abendtalk (1/2): Die Menschen hinter der Kleideretikette, <https://www.youtube.com/watch?v=lqyWS3syPao>
 - Film zur Ausstellung „Ich mache Deine Kleidung! Die starken Frauen aus Süd Ost Asien“ (mit Untertiteln), <https://www.youtube.com/watch?v=MyCSR2AJ7dl>

Ablauf

Vor Beginn die Antworten für das 3-Ecken-Spiel im Raum verteilen (auf Zetteln/Tafeln/Flipcharts o.Ä.).

Thematischer Einstieg durch 3-Ecken-Spiel (15 Minuten)



Erstes Gefühl bekommen, wieviel Vorwissen in der Gruppe vorhanden ist, um nicht zu viel oder zu wenig von den Teilnehmenden zu verlangen und um mögliche „Expert_innen“ einbinden zu können



An drei Orten im Raum sind Antworten verteilt. Die Workshopleitung stellt jeweils eine Frage, die Studierenden stellen sich dann zu der Antwort im Raum, die sie für richtig halten. Die Workshopleitung befragt vor der Auflösung der Beantwortung der Frage Studierende aus jeder Ecke, warum sie diese Antwort für richtig halten.

Fragestellungen:

1. Ist die Modeindustrie eher männlich oder weiblich?

- Antwortmöglichkeiten: männlich/weiblich/keins von beidem
- Antwort: hier gibt es keine richtige Antwort, aber die Überlegung von der Bedeutung von Geschlecht beim Tragen, Konsumieren, Produzieren, Wirtschaften etc. mit Mode soll angestoßen werden

2. Was ist das Verhältnis des Werts der Industrien von Frauen-/Männermode?

- Antwortmöglichkeiten: (gleich viel/die Industrie für Frauenmode ist doppelt so viel wert/die Industrie für Frauen- Männermode ist ungefähr gleich viel wert)
- Antwort: die weltweite Industrie für Frauen und Männermode ist ungefähr gleich viel wert (Frauenmode 53%, Männermode 47%)¹

3. Wie hoch ist der Anteil weiblicher Arbeitnehmer_innen in der Textilindustrie

- Antwortmöglichkeiten: 50%/60%/75%
- Antwort: durchschnittlich 75%²; in manchen Ländern liegt der Anteil höher z.B. in Bangladesch ca. 80% (Stand April 2018)³

Lernparcours (3x 20 Minuten)



Sensibilisierung für Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen und gender-relevante Informationen zu den Lebens- und Arbeitsverhältnissen in den Produktionsländern der Bekleidungsindustrie vermitteln



In einem Raum bzw. in mehreren Räumen werden drei Stationen aufgebaut. Dazu werden jeweils die Arbeitsblätter und Texte ausgeteilt. An der dritten Station sollte ein Laptop

¹ <https://www.commonobjective.co/article/the-size-of-the-global-fashion-retail-market>

² <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garment-industry-february-2015.pdf/view>

³ <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Bangladesh-2018.pdf>

mit der geöffneten Webseite zu den drei Filmen stehen oder mit den drei Filmdateien. Es gibt die folgenden Stationen:

1. Gender-Quiz
2. Textilproduktion in Europa am Beispiel Nordmazedonien
3. Diskriminierung von Frauen in Indien – das Sumangali-System

Die Studierenden teilen sich in drei Gruppen und bearbeiten selbständig jeweils einen Themenblock. Nach 20 Minuten wird der Thementisch gewechselt und die Gruppen bearbeiten einen weiteren Themenblock. Danach erfolgt ein weiterer Wechsel, sodass jede Gruppe jeden Themenblock bearbeitet hat. Jede Gruppe erhält zu Beginn ein Flipchart und wird aufgefordert während der Bearbeitung der Stationen ein Plakat zum Thema „Frauenrechte und -diskriminierung“ zu gestalten. Während oder zum Ende jeder Station sollen sie Elemente zum Plakat hinzufügen; dies können Grafiken sein, Stichworte zu Diskussionen, die sie geführt haben, Fragen etc.

Präsentation (30 Minuten)

Jede Gruppe präsentiert und erläutert ihr Plakat. Im Anschluss sollte die Workshopleitung die Ergebnisse noch einmal kurz zusammenfassen.

PowerPoint Präsentation: Frauenrechte und Frauendiskriminierung (20 Minuten)



Folie 6-17



Die Studierenden sollen komprimiert Hintergrundinformationen erhalten und sich tiefergehend mit der gesellschaftlichen und beruflichen Diskriminierung von Frauen in Produktionsländern beschäftigen

Gruppenarbeit: positive Alternativbeispiele (insgesamt 35 Minuten)



Folie 16



Die Studierenden beschäftigen sich mit positiven Beispielen, in denen Frauen sich emanzipieren und für ihre Rechte eintreten (können). Sowohl Bottom Up-Ansätze als auch Unternehmensaktivitäten werden betrachtet.



Die Studierenden finden sich in drei Gruppen zusammen und erhalten das Aufgabenblatt zu ihrer Gruppe (3 Kopien je Gruppe) und ggf. das Material zur Bearbeitung (falls die Studierenden keine Internetzugriff haben). Hierfür stehen 20 Minuten Zeit zur Verfügung. Sie werden aufgefordert, eine Präsentation ihrer Ergebnisse (in beliebiger Form) vorzubereiten und im Anschluss vorzustellen (5 Minuten je Gruppe).

*Gruppe 1: Starke Frauen aus Südostasien – gewerkschaftliches Engagement von Frauen
Materialien: Aufgabenblatt und ggf. das Begleitheft der Ausstellung „Ich mache deine Kleider“ (falls die Studierenden keine Internetzugriff haben)*

Gruppe 2: Anti-Harassment-Projekt der Fair Wear Foundation – Unternehmensaktivitäten gegen Frauendiskriminierung

Materialien: Aufgabenblatt und ggf. die Kurzinfo und das Pdf über das Projekt sowie den Bericht einer beteiligten Trainerin aus Indien (falls die Studierenden keine Internetzugriff haben)

Gruppe 3: unabhängige Frauen in Lateinamerika – Frauen-Protest und Kooperative in El Salvador

Materialien: Aufgabenblatt und ggf. den Artikel „Die Heldinnen von Hermosa“ zu finden auf der CIR Webseite (falls die Studierenden keine Internetzugriff haben)

Debatte: Hilft die Arbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie, die Situation von Frauen zu verbessern? (40 Minuten)



Folie 17



Die Studierenden sollen sich kritisch mit den Möglichkeiten und sich manifestierenden Einschränkungen für Frauen auseinandersetzen, die die Arbeit in der Bekleidungsindustrie für diese bedeutet



Die Workshopleitung bereitet das Arrangement für die Diskussion vor (z.B. zwei Stühle vor Kopf für die Jury und zwei gegenüberstehende Stuhlreihen mit je vier Stühlen für die Diskutierenden)



Es ist schwierig, hier ein eindeutiges Fazit zu ziehen, aber Argumente sind:

PRO:

- Integration in bezahlte Arbeit ist ein wichtiger Schritt zu Emanzipation und Geschlechtergerechtigkeit; besonders Frauen aus sozial schwachen Gruppen können Arbeit finden und verdienen etwas
- Beobachtungen aus Bangladesch: Frauen erhalten Anerkennung für ihren wirtschaftlichen Beitrag zur Familienkasse; Textilarbeiterinnen sind sich ihrer Rechte häufig bewusst und sind kritischer als andere Frauen; Frauen gelangen zu dem Bewusstsein, dass sie maßgeblich die Familie ernähren
- Frauen sind sich zunehmend ihrer Rechte und unhaltbarer Arbeitsbedingungen bewusst und organisieren sich trotz aller Repressalien in Gewerkschaften und tragen durch das Eintreten für ihre Rechte zur Entwicklung der Gesellschaft/Stärkung von Arbeits-/Menschenrechten bei; dies bestärkt Frauen, die sonst marginalisiert und entmutigt werden, politisch zu handeln
- = Potenzial für mehr Unabhängigkeit und Selbstbestimmung

CONTRA:

- Die Frauen leiden am meisten unter dem globalen Wettbewerb und der Spirale nach unten bei Löhnen und Standards
- Frauen können das verdiente Geld häufig nicht für sich behalten und ihre Lohnarbeit ist eine weitere Belastung zu familiären und häuslichen Tätigkeiten
- Die schwächere gesellschaftliche Position von Frauen wird ausgenutzt und eher reproduziert als gestärkt
- Frauen haben kaum Aufstiegsmöglichkeiten

- Der so genannte „Trickle down-Effekt“ (alle einer Gesellschaft profitieren/alle Einkommen steigen, wenn das Einkommen einer Volkswirtschaft wächst; als Beispiel wird die Industrialisierung und Anhebung des Lebensstandards für alle in Europa angesehen) ist widerlegt: die UNGLEICHE Verteilung des Einkommens ändert sich nicht, verschärft sich eher; der Kontext mit globaler Standortkonkurrenz ist heute ein anderer und verhindert ein „durchsickern“ des Einkommens
- = nicht Arbeit allein ist entscheidend, sondern die Art von Arbeit

(Quelle: Burckhardt, Gisela (2014): Todschick, Seite 63f)

Alternativen zur Verbesserung der Situation der Arbeiterinnen: Wer kann was tun? (30 Minuten)



Den Studierenden zeigen, dass ihr Verhalten und das Verhalten von verschiedenen Akteuren in DE/der EU Einfluss auf die Situation in den Produktionsländern hat und konstruktive und positive Handlungsmöglichkeiten aufzeigen



Folie 18-23

- Einstieg mit Folie 18 und 19 zur textilen Kette: Welche Akteure haben überhaupt Einfluss?
- Folie 21 und 22: Handlungsmöglichkeit von Unternehmen und Politik
- Folie 22 und 23: Möglichkeiten der Zivilgesellschaft (bzw. Konsument_innen)
- ohne Folie: Möglichkeiten bei der eigenen beruflichen Aktivität (ggf. mit Flipchart)
- am Ende: Austeilen des Handouts Handlungsmöglichkeiten und kurzes Vorstellen der Broschüre „Sustainable Sourcing“ und darauf aufmerksam machen, dass diese online heruntergeladen werden kann

Hintergrundinformationen und -literatur

Literatur:

Burckhardt, Gisela (2011): Mythos CSR – Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Horlemann Verlage, Bonn, https://www.femnet-ev.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Burckhardt, Gisela (2014): Todschick – Edle Labels, billige Mode – unmenschlich produziert. Wilhelm Heyne Verlage, München.

Clean Clothes Campaign (2015): Factsheet Bangladesh – Facts on Bangladesh's Garment Industry. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/bangladesh-factsheet-2-2015.pdf/view>

Clean Clothes Campaign (2015): Global Garment Industry Factsheet, <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garment-industry-february-2015.pdf/view>

Deutschlandfunk Kultur (2018): Billiglohnparadies Balkan, https://www.deutschlandfunkkultur.de/textilindustrie-in-mazedonien-billiglohnparadies-balkan.979.de.html?dram:article_id=408471

Fashion Revolution (2015): Exploitation or emancipation? Women workers in the garment industry, <https://www.fashionrevolution.org/exploitation-or-emancipation-women-workers-in-the-garment-industry/>,

FEMNET (2018): Frauen in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs (Factsheet), <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Bangladesh-2018.pdf>

FEMNET (2017): Was versteht FEMNET unter Feminismus?, <https://femnet.de/ueber-femnet/mision-ziele/unser-feminismusverstaendnis.html>

SOMO/ICN (2014): Löchrige Kleider: Der Missbrauch von Mädchen und jungen Frauen in der Textilindustrie, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/Loechrige-Kleider.pdf>

Video:

INKOTA-netzwerk (2012): Made in Europe Part 1: <https://www.youtube.com/watch?v=U-m5zJF-scGw>

INKOTA-netzwerk (2012): Made in Europe Part 2: <https://www.youtube.com/watch?v=b1S1hVzfAtM>

INKOTA-netzwerk (2012): Made in Europe Part 3: <https://www.youtube.com/watch?v=nUYMsbQtR2Q>

Erklärung von Bern (2011): Asia Floor Wage Allianz Abendtalk (1/2): Die Menschen hinter der Kleideretikette, <https://www.youtube.com/watch?v=lqyWS3syPao>

FEMNET (2014): Ausstellung „Ich mache Deine Kleidung! Die starken Frauen aus Süd Ost Asien“ (mit Untertiteln), <https://www.youtube.com/watch?v=MyCSR2AJ7dl>

Bildungsmodul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen und ihre Auswirkungen

Zielsetzung

Die Teilnehmenden können die Einkaufspraxis großer Unternehmen in den Kontext der Bekleidungsindustrie einordnen. Hierbei spielen Wettbewerbssituation, Preissetzung, Kalkulation der Produktionsmenge und Lieferfristen eine zentrale Rolle. Kurzfristige versus langfristige Beziehungen zwischen Unternehmen und Zulieferern sind den Teilnehmenden als Strategie ein Begriff und sie können das Discountprinzip in diesem Zusammenhang und im Unterschied zu anderen Handelsunternehmen darlegen. Sie kennen Machtgefüge und Konkurrenzkämpfe verschiedener Unternehmensformen (Produktions- versus Handelsunternehmen) und verstehen die Rolle von Marketing, Corporate Social Responsibility sowie Einkauf innerhalb eines Unternehmens. Darüber hinaus kennen sie Handlungsspielräume und mögliche Maßnahmen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und können sich in die Perspektiven verschiedener Akteure hineinversetzen. Den Teilnehmenden ist bewusst, wie einflussreich ihre zukünftige Position als Manager_in, Einkäufer_in, Designer_in etc. in einem Unternehmen sein kann und wie sie beruflich als auch privat zu einer nachhaltigen Unternehmensphilosophie und -praxis beitragen können.

Material

- Arbeitsblätter:
 - jeweils für 1/8 der Teilnehmenden das Dokument zur Gruppenarbeit (dann teilen sich jeweils zwei Personen die Rollenkarte mit Aufgabenstellung)
 - selber entscheiden, ob die Hintergrundmaterialien für die Gruppenarbeit ausgedruckt werden
 - für die Hälfte der Teilnehmenden den „Action Plan on Living Wages“
 - 3-5x das Handout Handout Handlungsmöglichkeiten
- ggf. Elemente der textilen Kette auf Moderationskarten

Ablauf

Thematischer Einstieg: Redekette (10 Minuten)



Die Workshopleitung formuliert eine passende Fragestellung, um thematisch einzusteigen. Nun beginnt ein_e Student_in mit der Beantwortung der Frage und gibt sie anschließend an eine_n andere_n Studierenden weiter. Hierfür kann ggf. ein kleiner Ball eingesetzt werden. Die Workshopleitung unterbricht den Antwortverlauf nicht. Erst nach einer vorher festgesetzten Zeit/Anzahl an Antworten bzw. wenn alle Teilnehmenden die Frage beantwortet haben, beendet sie die Redekette und fasst die Antworten zusammen. Die Ergebnisse der Redekette sollten außerdem am Flipchart/an der Tafel visualisiert werden. Die Antworten werden zu diesem Zeitpunkt weder besprochen noch bewertet, dies erfolgt im Laufe der anschließenden Präsentation.

Mögliche Fragestellungen (Antworten finden sich in der ppt-Präsentation):

- Welches sind die 10 größten Textileinzelhändler in Deutschland?
- Wie hoch schätzen Sie den Textilumsatz des Unternehmens Lidl?
- Wie viel Prozent der deutschen Bevölkerung kauft häufig oder gelegentlich Kleidung beim Textildiscounter ein?

Konzentrierter Input: PowerPoint Präsentation (30 Minuten)



Folie 6-23

Vorbereitung des Films zum Einstieg in das Planspiel und des Planspiels selbst

Planspiel und Diskussion (insgesamt 140 Minuten)



Nachdem die schlechten Arbeitsbedingungen und der Zusammenhang zur Einkaufspraxis aufgezeigt wurden, soll nun zu Lösungen in dem Bereich der Löhne in der Produktion gearbeitet werden.



Film, Planspiel, Diskussion

1. Film zum Einstieg: Asia Floor Wage Alliance (10 Minuten)

Zur Einführung, worum es bei einem Existenzlohn als Konzept geht, wird der Film der Asia Floor Wage Alliance gezeigt: <https://vimeo.com/77072857>

Den Teilnehmenden sollte erläutert werden:

- Der Film zeigt den Ansatz zur Definition und zur Berechnung von Existenzlöhnen nach der Asia Floor Wage Alliance.
- Es gibt keine einheitliche Definition für Existenzlöhne und kein Einverständnis dazu, wie sie berechnet werden

2. Einführung in das Planspiel/Gruppeneinteilung/Rollenverteilung (10 Minuten)



Die Workshopleitung führt in das Setting der folgenden Gruppenarbeit und des darauf folgenden Rollenspiels ein.



Planspiel zu dem zentralen Thema der Einkaufspraxis großer Unternehmen, der Lieferantenpolitik (Fokus: Zahlung eines existenzsichernden Lohnes).

3. Vorlesen Szenario oder dessen Wiedergabe in eigenen Worten



Szenario:

Brandkatastrophen bei Bekleidungslieferanten in Bangladesch und Pakistan, Proteste von Arbeiter_innen in Kambodscha, das Sumangali-System in indischen Spinnereien. Dies sind nur wenige Beispiele von Negativ-Schlagzeilen aus den vergangenen Monaten und Jahren, mit denen weltweit agierende Bekleidungsanbieter konfrontiert wurden. Alles Einzelfälle – keineswegs! Beispiele für diese Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten finden sich bei zahlreichen Modeanbietern – egal ob billig oder hochpreisig. Der Wettbewerb um den niedrigsten Preis wird auf Kosten von sicheren Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen geführt.

Vor diesem Hintergrund lädt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zu einer Konferenz „Einkaufspraxis großer Textilunternehmen – eine Frage der Ethik?!“ ein. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie deutsche Unternehmen ihre Einkaufspraxis so gestalten können, dass die in Menschenrechtsverträgen, internationalen Konventionen und CSR-Standards formulierten arbeitsrechtlichen Verpflichtungen umgesetzt werden können. Dabei ist neben der Lieferantenpolitik insbesondere die Zahlung angemessener, fairer Löhne in den Produktionsländern von Bedeutung.

Im Zentrum der Konferenz steht der Erfahrungsaustausch zwischen allen Akteuren und die Diskussion möglicher Aktivitäten in Bezug auf die Einkaufspraxis der Unternehmen zur Verbesserung der Situation der Arbeiter_innen im Textilsektor. Anlässlich der Konferenz ist geplant, dass sich die Beteiligten auf einen gemeinsamen Aktionsplan zum Thema „Existenzsichernde Löhne“ verständigen.

4. Gruppenarbeit (30-40 Minuten)

- Die Teilnehmenden teilen sich in vier Gruppen auf. Jeweils eine Gruppe übernimmt die Rolle eines/-r Vertreter_in
 - des Unternehmens hessnatur
 - des Unternehmens H&M
 - der Kampagne für Saubere Kleidung
 - der Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- Es sollten zunächst 30 Minuten zur Bearbeitung angesetzt werden, ggf. um 10 Minuten verlängert.
- Jede Gruppe macht sich mit ihrer Rolle vertraut und bearbeitet die Aufgabenstellung, die ihr zusammen mit der Rollenkarte zu ihrem Unternehmen ausgeteilt wird. Zur Bearbeitung nutzt sie die Rollenkarte und die zur Verfügung stehenden Materialien mit Hintergrundinformationen (jeweils ein Exemplar für zwei Teilnehmende vorhanden). Die Workshopleitung weist darauf hin, dass das Material aufgeteilt und arbeitsteilig bearbeitet werden kann und sollte, um die Zeit effektiv zu nutzen.

5. Präsentation (40 Minuten)

Die Workshopleitung setzt das Setting für die folgenden Präsentationen, indem sie die Teilnehmenden als Vertreter_innen von hessnatur, H&M, der Kampagne für Saubere Kleidung und der BSCI zur Konferenz zu Existenzlöhnen begrüßt und die Gruppen/individuellen Vertreter_innen nacheinander zur Präsentation auffordert.

Jede Gruppe präsentiert den anderen Konferenzteilnehmer_innen ihr Unternehmen/ihre Initiative. Vertreter_innen eines Unternehmens halten ein Plädoyer für die Einkaufspolitik ihres Unternehmens, Vertreter_innen einer Initiative setzen sich für ihre Leitbilder und Standards ein. Dabei konzentrieren sie sich auf die Fragen der Lieferantenpolitik und die Einführung existenzsichernder Löhne. Dazu haben sie vorab ein Plakat mit den wichtigsten Ergebnissen erstellt.

6. Gemeinsame Formulierung eines Aktionsplans (20 Minuten)

Die Workshopleitung setzt das Setting, das nun als Ergebnis der Konferenz ein gemeinsamer Aktionsplan erarbeitet werden soll. Dieser soll sich auf Aktivitäten von Unternehmen und die Zahlung existenzsichernder Löhne fokussieren.

Die Teilnehmenden diskutieren miteinander und alle Konferenzteilnehmer_innen verfassen gemeinsam einen Aktionsplan.

Die Workshopleitung moderiert und notiert den Aktionsplan auf einem Flipchart/der Tafel.

Alternative zur gemeinsamen Formulierung eines Aktionsplans (bei Zeitmangel)

Anstatt der Formulierung eines Aktionsplans sollen die Akteur_innen gegenseitig die Präsentationen der anderen Akteur_innen kommentieren und aus ihrer Sicht bewerten.



Am 25. und 26. November 2013 hat in Berlin die European Conference on Living Wages stattgefunden. Zum Abschluss dieser Konferenz haben sich die Teilnehmenden auf eine gemeinsame Absichtserklärung verständigt und einen Aktionsplan verabschiedet (Aktionsplan: https://www.inkota.de/fileadmin/user_upload/Themen_Kampagnen/Soziale_Verpflichtung_fuer_Unternehmen/Action_Plan_after_conference_2013-11-26.pdf)

Auswertung und Diskussion (20 Minuten)

Die Workshopleitung beendet das Rollenspiel, indem sie allen Teilnehmenden für ihre Teilnahme und die erreichten Ergebnisse bedankt.

Die Workshopleitung löst die Spielsituation auf, indem sie alle zu einer symbolischen Handlung auffordert, ihre Rollen zu verlassen (aufstehen und sich drehen, aufstehen und einen anderen Platz suchen, die Rolle wie einen Overall abstreifen...) und sich zur Nachbereitung einzufinden.

Auswertung auf persönlicher Ebene:

- Wie habe ich mich in meiner Rolle gefühlt?

Zur Einschätzung:

- Wie schätzen Sie die unterschiedlichen Positionen und das Engagement der vier Parteien für existenzsichernde Löhne ein?
- Wie schätzen Sie die Ergebnisse des Aktionsplans/der Diskussion ein?

Vergleich des erarbeiteten Aktionsplans mit dem Aktionsplan der „European Conference on Living Wages“, die am 25. und 26. November 2013 in Berlin stattgefunden hat

- Die Teilnehmenden erhalten jeweils zu zweit einen Ausdruck des Aktionsplans und werden aufgefordert, innerhalb von fünf Minuten jeweils einen Abschnitt (allgemeine Maßnahmen aller, Unterziele 1, 2, 3, 4) genau zu betrachten; die Workshopleitung weist die fünf Abschnitte zu
- Die Aktionspläne werden im Plenum verglichen.



Bei der Auswertung sollten – soweit nicht von den Studierenden selbst genannt – folgende Punkte zur Einschätzung von Unternehmensaktivitäten angesprochen werden:

1. Kritik von CCC/FEMNET an H&M:

- H&M hat selbst keine Definition eines existenzsichernden Lohnes, hat aber mittlerweile das Memorandum of Understanding von ACT (Action, Collaboration, Transformation) unterschrieben, das Existenzlöhne wie folgt definiert: „A 'living wage' is the minimum income necessary for a worker to meet the basic needs of himself/herself and his/her, family including some discretionary income. This should be earned during legal normal working hour limits.“
- Im aktuellsten Sustainability Report 2018 wird viel über ein Wage Management System gesprochen, das wohl zu höheren Löhnen führt, jedoch keine Existenzlöhne garantiert.
- In der verbindlichen Roadmap, die H&M mit dem Textilbündnis erstellt hat, spielen Existenzlöhne keine Rolle.
- Es fehlen klare Ziel- und Zeitvorgaben.

Falls die Bereiche Baumwolle und Recycling von H&M durch die Studierenden angesprochen werden, hier gilt ähnliche Kritik:

- Baumwolle: Ähnlich kritisch lässt sich auch das Engagement hin zu „nachhaltiger“ Baumwolle kritisieren (nicht genau definiert, keine genauen Zahlen, keine Abgrenzung von Bio-Baumwolle oder „besserer“ Baumwolle nach der Better Cotton Initiative, die zwar eine Verbesserung zum konventionellen Anbau darstellt, jedoch keinen Bio-Landbau impliziert. Die Conscious Collection wirbt mit Bio-Baumwolle, diese ist jedoch nicht zertifiziert. Arbeitsbedingungen werden überhaupt nicht thematisiert.)
- Recycling: Hierbei kann ebenfalls kritisiert werden, dass es zwar unter dem Argument der Ressourcenschonung durch H&M vermarktet wird, letztlich jedoch dem Ziel dient, den Konsum von Neuware (durch Warengutscheine und ein gutes Gewissen) anzukurbeln; die gesammelten zurückgegebenen Kleidungsstücke werden kommerziellem Altkleidungs-händlern weitervermittelt.

2. Kritik von der CCCF/FEMNET an der BSCI:

- Der Akzent der BSCI-Audits liegt auf Prüfung und Kontrolle, nicht auf Unterstützung der Produzenten bei der Umsetzung von Sozialstandards (z.B. Aufbau von Beschwerdesystemen, Schulung des Managements und Schulung der Arbeiter_innen durch Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen);
- Die Sozialaudits werden von kommerziellen Auditunternehmen durchgeführt. Sie werden von BSCI-Mitgliedern wie Lidl und Aldi oder von den Fabrikbesitzern selber für ihre Arbeit bezahlt, die Audits werden also nicht von unabhängigen externen Prüfern durchgeführt;
- Lokale Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften werden dabei nicht einbezogen. Die Qualität und Glaubwürdigkeit dieser Audits müssen in vielen Fällen in Frage gestellt werden;
- BSCI ist eine reine Unternehmensinitiative, bei der andere Parteien (Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen) kein Mitspracherecht haben;
- BSCI ist nicht transparent. Die Namen der Lieferanten werden nicht genannt, Berichte über Auditergebnisse von einzelnen Fabriken werden nicht veröffentlicht;
- Der Verhaltenskodex von BSCI verpflichtet die Fabriken nicht zur Zahlung eines existenzsichernden Lohnes, sondern nur des im Lande geltenden Mindestlohns. Dieser aber reicht in vielen Produktionsländern, wie auch in Bangladesch, nicht für ein würdiges Leben;
- BSCI ist bestens dazu geeignet, nach außen einen Einsatz für Sozialstandards vorzugeben, doch zeigen die Recherchen der CCC vor Ort, dass sich die Arbeitsbedingungen (Löhne, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit) nicht wesentlich verbessert haben.

3. Weitere Informationen zum Engagement von Unternehmen und Hinweis auf die Studie der CCC "Tailored Wages 2019 -The state of pay in the global garment industry"

- Quelle: <https://cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry>
- Studie untersucht 20 Unternehmen und analysiert, ob Unternehmen Existenzlöhne an Produktionsstätten außerhalb des Landes, in dem der Unternehmenssitz liegt, bezahlen. Es wird nur bewertet, ob tatsächlich Existenzlöhne gezahlt werden oder nicht.
- Befragte Unternehmen: Adidas, Amazon, C&A, Decathlon, Fruit of the Loom, Gap, G-Star RAW, H&M, Hugo Boss, Inditex, Levi's, Nike, Primark, Puma, PVH, Tchibo, Under Armour, Uniqlo (Fast retailing), Zalando, Gucci
- Alle Unternehmen, außer Gucci, erhalten eine E-Bewertung: "The brand can show no evidence of a Living Wage being paid to any workers."
- Gucci erhält eine C-Bewertung: "25% or more of workers in the brand's supply chain earn a Living Wage."

Handlungsoptionen: Weitere Handlungsmöglichkeiten von Unternehmen (15 Minuten)



Die Teilnehmenden erkennen, dass man genau hingucken muss, um zu verstehen, was sich hinter schönen Formulierungen versteckt.



Video „Schön!Färber!“: <https://www.youtube.com/watch?v=2JomPtm00yU> (5 Minuten)

Kurze Diskussion zum Praxisbeispiel: kurzfristiger Farbwechsel (15 Minuten)



Die Teilnehmenden erhalten noch ein konkretes Beispiel, wie genau Entscheidungen eines Unternehmens bei ihrer Einkaufspraxis Einfluss auf die

Arbeitsbedingungen haben und an welchen Stellschrauben Verantwortliche in den Unternehmen hier drehen können.



Arbeit mit der Präsentation des Projekts „Wellmade“ der FWF und weiterer Organisationen, <http://www.wellmade.org/>



Folie 23-25



Teil der Diskussion kann abschließend sein, wie groß der Einfluss einer CSR-Abteilung ist und wie diese bzw. das Ziel der Unternehmensverantwortung strukturell verankert sein muss, um Änderungen in der Einkaufs- und Unternehmenspraxis herbeizuführen.

Fazit: Akteur_innen und ihre Handlungsmöglichkeiten (15-35 Minuten, je nach Zeit)



Den Teilnehmenden sollen Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Situation aufgezeigt werden, insbesondere für sie persönlich und in ihrer beruflichen Zukunft.



Ggf. zunächst mit Teilnehmenden und/oder als Input durch Folie 26 herausarbeiten, welche Akteur_innen Einfluss haben und aktiv werden können für bessere Arbeitsbedingungen in der Produktion durch bessere Einkaufspraxis.

Forderungen an Unternehmen & Politik



Gemeinsames Sammeln mit Teilnehmenden und Input mit Folien geben oder Input nur mit Folie vermitteln.



Folie 27-28

Möglichkeiten für Verbraucher_innen & im zukünftigen Beruf/für kleine Labels:



Gemeinsames Sammeln mit Teilnehmenden und/oder Erläuterungen anhand vom Handout Handlungsmöglichkeiten.



Folie 29

Hintergrundinformationen und -literatur

Tetibündnis: Aktuelle Roadmap von H&M: <https://www.textilbuendnis.com/berichte/>

Action Plan on Living Wages – Results of the European Conference on Living Wages, https://www.inkota.de/fileadmin/user_upload/Themen_Kampagnen/Soziale_Verpflichtung_fuer_Unternehmen/Action_Plan_after_conference_2013-11-26.pdf

amfori BSCI-Verhaltenskodex, <https://www.amfori.org/sites/default/files/Amfori%20BSCI-CoC%20poster-DE.pdf>

brand eins (2015): Avanti! Avanti!, <https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2015/geschwindigkeit/avanti-avanti>

Business Social Compliance Initiative (2013): Position paper on Living Wages, https://www.amfori.org/sites/default/files/position_paper_living_wages_-_dec_2013.pdf

Burckhardt, Gisela (2011): Mythos CSR – Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, https://femnet.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Clean Clothes Campaign (2013): Living Wage conference 25-26 November 2013, <https://cleanclothes.org/news/2013/11/26/living-wage-conference-2013-berlin-25-26-november-2013>

Clean Clothes Campaign (2019): Tailored Wages 2019 – The state of pay in the global garment industry, <https://cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry>

H&M Conscious Actions Highlights 2014, https://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/de/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Highlights%202014_de.pdf

H&M Group: Sustainability Report 2018, https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/group-site/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

hessnatur (2013): Bericht zur Nachhaltigkeit, https://www.hessnatur.com/corporate/wp-content/uploads/2016/04/Nachhaltigkeitsbericht-13_FINAL_Ansicht_Download.pdf

hessnatur (2018): Sozialbericht für das Geschäftsjahr 17/18, https://www.hessnatur.com/corporate/wp-content/uploads/2019/05/Sozialbericht_2017-18_gesamt_DE_20190515.pdf

Inkota netzwerk: Wie definiert die CCC einen Existenzlohn?, <https://www.inkota.de/themen/soziale-verpflichtung-fuer-unternehmen/kampagne-fuer-saubere-kleidung/ein-lohn-zum-leben/grundlohn-kambodscha/wie-definiert-die-ccc-einen-existenzlohn/>

Kampagne für Saubere Kleidung (2013): „Conscious Collection“ von H&M: Ohnmächtige Näherinnen machen Werbung für Existenzlöhne, <https://femnet.de/index.php/themen/ccc-kampagne/existenzsichernde-loehne/186-conscious-collection-von-h-m-ohnmaechtige-naeherinnen-machen-werbung-fuer-existenzloehne>

Kampagne für Saubere Kleidung, insb. Christliche Initiative Romero und FEMNET (2012): Im Visier: Discounter – Eine Studie über die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Aldi, Lidl und KiK in Bangladesch, https://femnet.de/images/downloads/CCC/Studie_Im_Visier-2012.pdf

Kampagne für Saubere Kleidung (2018): H&M's „Living Wage Roadmap“ und unsere Analyse veröffentlichter Gehaltsdaten, <https://saubere-kleidung.de/2018/11/hms-living-wage-roadmap-und-unsere-analyse-veroeffentlichter-gehaltsdaten/>

SWR (2015): MARKTCHECK checkt LIDL, <https://www.swrfernsehen.de/marktcheck/marktcheck-checkt-lidl.broadcastcontrib-swr-7396.html>

Turn Around, H&M! (2018): Lost and found: H&M's living wage roadmap, <https://turnaroundhm.org/static/background-hm-roadmap-Of39b2ebc3330eead84a71f1b5b8a8d4.pdf>

ARD-Dokumentation (2012): Lidl-Check, <https://www.daserste.de/information/ratgeber-service/markencheck/videos/der-lidl-check-112.html> (Video verfügbar bis 19.12.2020)

Business Social Compliance Initiative: The BSCI Video – German, <https://vimeo.com/58705466>

Bildungsmodul 5: Verhaltenskodizes und Sozialaudits: Was tun Unternehmen für Sozialstandards?

Zielsetzung

Den Teilnehmenden sind die massiven Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in der Bekleidungsproduktion bewusst. Sie kennen das Konzept der Verhaltenskodizes und ihrer Überprüfung durch Sozialaudits in der Theorie und wie es von Firmen praktiziert wird. Sie kennen die Arbeitsweisen des Unternehmensstandards BSCI und der TÜV-Prüfgesellschaft im Detail. Ihnen ist die begrenzte Aussagekraft von Audits, durchgeführt von verschiedensten Prüfinstitutionen, und der oft ausbleibenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Problem bekannt und sie verstehen worum es bei dem Begriff Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) vorrangig geht. Die Teilnehmenden können die Arbeit von lösungsorientierten Initiativen benennen (FWF, ACCORD). Zudem kennen sie über Audits hinausgehende Maßnahmen, die zu einer Veränderung beitragen (WE Training). Die Teilnehmenden nehmen über das Wissen von Missstand und Strategien zur Verbesserung eine veränderte Haltung zum Thema Massenproduktion in der Bekleidungsindustrie ein.

Material

- Arbeitsblätter
 - für 1/4 der Teilnehmendenzahl das Dokument „Gruppenarbeit I“ (dann erhält jede_r Studierende ein Blatt)
 - 3x das Dokument „Gruppenarbeit II“ (3 Rollenkarten pro Rolle/Gruppe)
 - für 1/3 der Teilnehmendenzahl das Dokument „Gruppenarbeit III“ (dann erhält jede_r Studierende ein Blatt)
 - 3-5x das Handout Handlungsmöglichkeiten

- Videos
 - Asia Floor Wage Alliance: The Animated Story, https://www.youtube.com/watch?time_continue=73&v=ZTn8jD2GcRA
 - BBC (2013): Bangladeshi factory workers locked in on 19-hour shifts, <http://www.bbc.co.uk/news/business-24195441>

Ablauf

Einstieg: thematischer Kontext des Moduls und Inhalte von Verhaltenskodizes (20 Minuten)



Kontext für das Modul schaffen und einen Überblick über die Inhalte von Verhaltenskodizes geben sowie den Unterschied von Existenz- vs. Mindestlöhnen verdeutlichen

Folie 6-19

Alternative zu Folie 14-17: Film der Asia Floor Wage Alliance: https://www.youtube.com/watch?time_continue=73&v=ZTn8jD2GcRA

Gruppenarbeit: Das Konzept von Sozialaudits – die Theorie (55 Minuten)



Die Studierenden sollen sich mit der Logik vertraut machen, die Sozialaudits theoretisch zu Grunde liegt: mit welchen Argumenten Sozialaudits „angepriesen“ und durchgeführt werden, welche Motivation Unternehmen haben, diese durchzuführen und diese als zentrales Element ihrer Unternehmensverantwortung darstellen



Die Teilnehmenden beschäftigen sich in Gruppen mit verschiedenen Quellen/Materialien und beantworten identische Fragen; die Ergebnisse werden in der Großgruppe präsentiert und diskutiert

Phase I: Gruppenarbeit (20 Minuten):

Die Teilnehmenden teilen sich in vier Gruppen auf und haben 20 Minuten Zeit, um die Aufgaben zu bearbeiten. Die Workshopleitung weist darauf hin, dass die Aufgaben auch arbeitsteilig bearbeitet werden können und im Anschluss jede Gruppe ihre Ergebnisse präsentieren soll. Die Studierenden erhalten Moderationskarten, Flipchartbögen o.ä., um ihre Ergebnisse festzuhalten.

Hinweis: die Materialien zum Ausdrucken sind älter als die angegebenen Links.

Phase II: Präsentation (20 Minuten):

Jede Gruppe wird gebeten, ihre Ergebnisse in drei bis max. fünf Minuten darzustellen.

Phase III: Diskussion/Fazit (15 Minuten):

In der Großgruppe werden noch einmal die Antworten dieser Frage von der Workshopleitung zusammengefasst: was ist der Ansatz von Audits, was versprechen sie für Unternehmen?

Zentrale Ergebnisse der Gruppenarbeit sollten sein:



Frage I: zentrale Akteure im Bereich von Audits und ihre „Angebote“ an Unternehmen

- *Prüfgesellschaften führen Audits durch; dabei überprüfen sie entweder die Einhaltung des eigenen Verhaltenskodex einer Firma oder nach bestimmten Kodizes/Standards*
- *ein weit verbreiteter Verhaltenskodex ist der von BSCI; Mitglieder dieser Initiative, in der NUR Unternehmen zusammengeschlossen sind, bekennen sich zu einem*

einheitlichen BSCI-Standard, der in Audits überprüft wird

- *Ein weit verbreiteter und hoch angesehener Standard ist der SA8000 von SAI*
- *Audits sollen die Arbeitsbedingungen realistisch abbilden und die Einhaltung bestimmter Standards überprüfen*
- *Unternehmen (wie z.B. Kik) nutzen Audits als DAS zentrale Instrument, um die Bedingungen bei ihren Zulieferern zu überprüfen (und als zentrale Instrument ihrer Unternehmensverantwortung) und stellen sie als aussagekräftig dar*

Frage II: Inhalte der Kodizes/Standards

- *Die ILO-Kernarbeitsnormen, Menschenrechte etc. werden meist explizit erwähnt; diese Frage dient v.a. dazu, dass die Studierenden die im Vortrag genannten Element identifizieren*
- *Hinweis: Die Workshopleitung sollte sich die Dokumente grob vorab anschauen, insbesondere die Formulierung bezüglich der Löhne (Mindest- vs. Existenzlohn)*

Frage III: Argumente für Sozialaudits aus Sicht von Unternehmen

- *Es fällt auf, dass die Sprache der Dokumente (außer bei Kik), Audits v.a. mit dem Ziel angepriesen werden, dass Unternehmen so das Risiko minimieren können, dass gravierende Arbeitsrechtsverletzungen bei der Produktion ihrer Waren vorkommen (und ihrem Image schaden) und Audits als etwas dargestellt werden, dass die Erwartungen anderer Gruppen, z.B. von Konsument_innen, befriedigt (z.B. die Begründungen der Prüfgesellschaften, auch Film von BSCI)*
- *Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird nicht als Ziel/Möglichkeit von Audits genannt; implizit oder explizit (z.B. BSCI) enthält das Konzept von Audits somit NICHT die Verbesserung – sondern nur die Überprüfung - der Arbeitsbedingungen, hierfür sind weitere Maßnahmen nötig*

Frage IV: Wie funktionieren Audits? Wie laufen sie ab?

- *In den Unterlagen der Prüfgesellschaften wird ersichtlich, dass es sich um ein Prüfschema handelt, dass in relativ kurzer Zeit von relativ wenig Prüfern abgehandelt wird*
- *Es könnte noch herausgearbeitet/betont werden, dass Audits meistens angekündigt erfolgen (das ist einerseits kritisch, weil sichtbare Mängel beseitigt werden können; andererseits argumentieren Unternehmen (und z.B. auch die FWF damit), dass angekündigte Audits Vertrauen schaffen)*

Zu Audits ist außerdem anzumerken, dass in der Regel ein erstes Audit stattfindet als Beweisaufnahme/Dokumentation, danach in Bezug auf Mängel ein Corrective Action Plan (mit Vorschlägen des Auditors) erstellt wird und danach ein Re-Audit stattfindet, ob Korrekturen stattfanden; hier werden in der Regel allerdings höchstens kleinere, kostengünstige Veränderungen vorgenommen

Die Workshopleitung bereitet die Filme vor und schreibt die drei Fragen zum Film (s.u.) an die Tafel/auf ein Flipchart.

Filme: Audits und Fabrikbesuche in der Praxis (20 Minuten)



Die Teilnehmenden sehen in einem kritischen Bericht der Sendung monitor über Sozialaudits des TÜV, sowie einen kurzen BBC-Beitrag über die Besichtigung einer Fabrik als potenzieller „Kunde“; Aussage ist die begrenzte Aussagekraft/mangelnde Fähigkeit zur Abbildung der Realität von Audits/Fabrikbesuchen



Die Workshopleitung zeigt den BBC-Beitrag (<http://www.bbc.co.uk/news/business-24195441>). Im Anschluss werden folgende Fragen kurz besprochen:

- Was ist die Motivation für Unternehmen, Audits durchzuführen?
- Was sind Grenzen von Audits/Fabrikbesuchen?

Rollenspiel: Audits in der Praxis – ein Mediationsgespräch (insgesamt 60 Minuten)



Die unterschiedlichen Sichtweisen der an einem Audit Beteiligten sollen in einem Gespräch erfahrbar werden; das Fabrikmanagement soll auf der einen Seite Sozialstandards umsetzen, erhält aber auf der anderen Seite dafür keine höheren Preise für seine Waren von den Einkäufern. Die Einkäufer schieben die Verantwortung auf die Fabrikbesitzer vor Ort sowie auf die dortigen Regierungen, ihre eigene Einkaufspolitik verändern sie nicht. Die Arbeiter_innen sind machtlos dem Management ausgesetzt, da sie keine eigene Vertretung (Gewerkschaft, Betriebsrat) gründen dürfen. Die Gewerkschaft hat keinen Zugang in die Fabrik, erreicht deshalb die Arbeiter_innen schlecht. Die Auditor_innen arbeiten im Auftrag und auf Bezahlung der Fabrikbesitzer und sollen einerseits die Fabriken prüfen, wollen andererseits aber auch immer neue Aufträge von der Fabrik.



Rollenspiel, verschiedene Beteiligte an einem Audit sind nach dessen Abschluss zu einem Mediationsgespräch eingeladen und tauschen ihre Argumente aus.

Arbeitsblätter verteilen

Phase I: Vorbereitung (20 Minuten)

Die Workshopleitung erläutert das Szenario für das Rollenspiel: In einer Nähfabrik in Bangladesch gibt es Unstimmigkeiten nach der Erstellung eines scheinbar positiven Sozialauditberichts. Daher kommen verschiedene Beteiligte und Interessensgruppen zu einem Mediationsgespräch zusammen. Das Gespräch wird moderiert von einem_einer unabhängigen Vermittler_in, außerdem nehmen teil: Managementvertreter_innen des Unternehmens, Näherinnen der Fabrik, Gewerkschaftsvertreter_innen sowie die Auditor_innen, die das Sozialaudit erstellt haben

Die Studierenden teilen sich in fünf Gruppen auf (jede mindestens 2-3 Personen, außer die Gruppe der Vermittlerin/des Vermittlers) und bereiten sich anhand der Rollenkarten auf die Simulation und ihre jeweilige Rolle vor. Aus den Reihen der Gruppen gibt es 9-13 (kann von der Workshopleitung je nach Gruppengröße festgelegt werden) aktive Rollen im Rollenspiel zu besetzen, der Rest der Teilnehmenden hat die Rolle von Beobachter_innen. Alle Teilnehmenden ordnen sich jedoch einer Gruppe zu und bereiten die Rollen gemeinsam vor.

Auf Seiten des Managements der Fabrik:

- 1 Production Manager (Chef der Fabrik)
- 1 Floor Chief (für eine Etage zuständig) - *kann evtl. auch wegfallen*
- 1 Compliance Officer (für Sozialstandards zuständig)

Auf Seiten der Arbeiter_innen:

- 2-3 Näherinnen

Auf Seiten der Gewerkschaft National Garment Workers Federation (NGWF):

- 2-3 Gewerkschaftsvertreter_innen

Auf Seiten der Auditor_innen:

- 2-3 Auditor_innen

Unabhängige_r Vermittler_in:

- 1 unabhängige_r Vermittler_in

Die Workshopleitung geht während der Gruppenarbeit herum und stellt sicher, dass die Aufgaben wie vorgesehen bearbeitet werden und die Gruppen sich zielführend vorbereiten; insbesondere mit der/dem Vermittler_in prüft sie, ob die Rolle richtig verstanden wird und gibt ggf. Tipps für die Durchführung der Moderation.

Phase II: Mediationsgespräch (20 Minuten)

Die Teilnehmenden mit einer Rolle im Mediationsgespräch setzen sich in einen Stuhlkreis zusammen; die übrigen Teilnehmenden = Beobachter_innen darum herum. Der_die unabhängige Vermittler_in führt das Gespräch.

Alternative: statt einem „Mediationsgespräch“ kann auch eine „Fernsehtalkshow“ als Szenario gewählt werden.

Phase III: Auswertung (20 Minuten)

Das Rollenspiel wird beendet, indem alle symbolisch aus ihren Rollen schlüpfen (z.B. Aufstehen und sich drehen; die Rolle als Overall ausziehen...) und die Teilnehmenden nehmen eine Position im Raum ein, in der eine Gruppendiskussion geführt werden kann.

Zunächst werden die Teilnehmenden gebeten, zu beschreiben, wie sie sich in ihren Rollen gefühlt haben.

Anschließend werden die Inhalte des Rollenspiels diskutiert, z.B. mit den folgenden Fragen:

- Wie bewerten Sie den Verlauf des Gesprächs?
- Für wie realistisch halten Sie den Verlauf des Gesprächs?
Die Situation des Mediationsgesprächs ist ein positives Beispiel, das in der Realität jedoch eher unüblich ist. Arbeiter_innen können fast nie ihre Stimme erheben und Stellung zu Auditergebnissen beziehen, weil sie sie auch selten erfahren – das hier simulierte Szenario ist also per se schon ein besonders positives, in dem vor allem die Problematik von Sozialaudits herausgearbeitet werden soll.

Zur strukturierten Zusammenfassung der Ergebnisse des Rollenspiels wird zusammengetragen:

- Was haben Sie über Audits erfahren?
- Was ist in der Praxis anders als in der Theorie?
- Was ist an Sozialaudits zu kritisieren“ und im Anschluss um die Kritik von FEMNET/der CCC ergänzt (s.u.); zentrale Punkte können an der Tafel/auf einem Flipchartbogen notiert werden

Fazit zum Rollenspiel und Kritik an Audits aus Sicht von FEMNET



Sozialaudits können sichtbare und leicht zu korrigierende Aspekte hervorbringen; wesentliche und strukturelle Probleme jedoch nicht.

- *Fehlende Feuerlöscher, versperrte Fluchtwege, mangelnde Luftzirkulation, unzureichendes Licht etc. sind leicht zu erkennen und zu beheben.*
- *Probleme wie das Fehlen der Organisationsfreiheit, erzwungene Überstunden, ausfallendes Benehmen von (meist männlichen) Aufsehern, Zurückhalten von Lohn und Krankheitsurlaub oder diskriminierende Praktiken bei Einstellung und Beförderung werden in der Regel jedoch gar nicht aufgedeckt.*

Arbeiter_innen und ihre Organisationen werden bei Sozialaudits marginalisiert: Gewerkschaften und NGOs außerhalb der Fabriken werden in der Regel nicht befragt, obwohl sie regelmäßigen Kontakt zu den Näherinnen haben.

- *Häufig Sprachbarrieren/schlechte Kommunikationsmöglichkeiten (in Indien werden zum Beispiel sehr viele Sprachen gesprochen, nicht jede_r spricht gut Hindi oder Englisch).*

Sozialaudits geben nur einen punktuellen Einblick in die auf Antriebe Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt des Audits und ermöglichen keinen Überblick über einen längeren Zeitraum.

- *Sie sind in der Regel zu kurz (Stunden bis 1-2 Tage) und zu oberflächlich. Innerhalb einer kurzen Zeit müssen die Auditor_innen ihre Checkliste abarbeiten. Deshalb können sie auch grundlegende Probleme in einer Fabrik selten feststellen.*
- *Sozialaudits werden häufig Tage vorher angekündigt, womit die Fabriken Zeit haben, sich vorzubereiten (z.B. Schaffung von sauberen Toiletten, freie Fluchtwege, Fälschung von Unterlagen, etc.).*

Sozialauditoren lassen sich von den Fabrikbesitzern bestechen und/oder täuschen.

- *Fabrikmanager betrügen Sozialauditoren auf vielfache Weise, z. B. werden Belege gefälscht, um Überstunden zu verstecken oder Auditoren in eine Vorzeigefabrik geführt, während die Hauptarbeit in anderen Fabriken stattfindet.*
- *Arbeiterinnen werden angewiesen, wie sie auf Fragen der Auditoren antworten sollen: „Die Arbeiterinnen werden angehalten zu erklären, dass in ihrer Fabrik keine Kinderarbeit existiert, dass die Arbeitsatmosphäre angenehm sei, der Lohn pünktlich gezahlt würde. Sie sollen erzählen, dass sie regelmäßig Urlaub erhalten, keine erzwungenen Überstunden leisten und auch nicht nachts arbeiten müssen.“*

Nach der Durchführung von Audits wird zwar in der Regel ein „corrective action plan“ erstellt, der aber oft nicht von den Unternehmen nachgehalten wird. Da selten Beschwerde-Mechanismen bestehen, gibt es für die Beschäftigten keine Möglichkeit, Beschwerden nach dem Audit vorzubringen.

Die Einkaufspraktiken der Einkäufer aus den USA oder Europa werden nicht im Rahmen des Sozialaudits einbezogen bzw. hinterfragt (Preisdruck, kurze Lieferzeiten), sondern

*die Verantwortung für die Einhaltung von Sozialstandards wird auf die Produzenten ab-
geschoben.*

*Die Auditindustrie ist intransparent und nach außen geschlossen. Methoden und Ergeb-
nisse von Audits werden nicht veröffentlicht.*

*Quelle: Burckhardt, Gisela (2011): Mythos CSR, S. 119 ff, [https://fem-
net.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf](https://femnet.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf) Kurzfassung:
[http://www.femnet-ev.de/index.php/de/faq/zu-sozialaudits/248-was-ist-ein-sozialaudit-
was-sind-die-kritikpunkte-an-den-audits](http://www.femnet-ev.de/index.php/de/faq/zu-sozialaudits/248-was-ist-ein-sozialaudit-
was-sind-die-kritikpunkte-an-den-audits),*

*Große Fabrikunglücke sind passiert, OBWOHL die Fabriken auditiert waren: Rana Plaza
vom TÜV geprüft (zwar auf Sozialstandards, aber Buchprüfung mit z.B. grundlegenden
Dokumenten/Baugenehmigungen hätte illegalen Bau sichtbar machen können); die Fab-
rik Ali Enterprise war kurz vor dem Brand SA8000 zertifiziert, die fehlenden Fluchtwege
wurden in dem Audit nicht erwähnt; SA8000 z.B. ist zwar auf dem Papier ein relativ
hoher Standard, aber er wird de facto häufig nicht geprüft, da Auditor_innen sich beste-
chen lassen. Das hat auch rechtliche Konsequenzen für den TÜV und andere SA8000.*

*Ergänzung: Was kritisiert FEMNET / die CCC an BSCI und Unternehmen, die allein ihre
Mitgliedschaft bei BSCI als aktive Unternehmensverantwortung verkaufen:*

- *Der Akzent nur auf Audits und nicht Unterstützung der Produzent_innen bei der
Umsetzung von Sozialstandards ist kritisch, zumal die Qualität und Glaubwürdig-
keit der Audits wie geschildert zweifelhaft ist und Audits nicht zu Verbesserungen
der Bedingungen führen (können); die Einkaufspolitik der Unternehmen, die letzt-
endlich etwas ändern würde, wird nicht betrachtet.*
- *Die BSCI gibt es nun schon seit etlichen Jahren, ohne zu großen Verbesserungen
zu führen, für Unternehmen ist es v.a. die Möglichkeit zu kommunizieren, dass sie
sich bewusst sind, dass es Probleme gibt und sie an deren Behebung arbeiten.*
- *BSCI ist eine reine Unternehmensinitiative, die keine anderen Stakeholder einbe-
zieht.*
- *Die Namen von Lieferanten und Audits sind nicht öffentlich, BSCI ist somit nicht
transparent; auch das Abschneiden von Mitgliedsunternehmen wird nicht veröf-
fentlicht, nur kumulierte Daten.*
- *Der Verhaltenskodex sieht keinen existenzsichernden Lohn vor, nur einen Mindest-
lohn.*

*Quelle: Kampagne für Saubere Kleidung (2012): Im Visier: Discounter, S. 13, [http://re-
launch.saubere-kleidung.de/images/05_pdf/2012/2012-02-28_studie_im-visier dis-
counter.pdf](http://re-launch.saubere-kleidung.de/images/05_pdf/2012/2012-02-28_studie_im-visier_dis-
counter.pdf)*

*weitere Punkte: Starmanns, Mark in Burckhardt, Gisela (2011): Mythos CSR, S. 105-110,
[https://www.femnet-ev.de/images/downloads/publikationen/mythos csr weban-
sicht.pdf](https://www.femnet-ev.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_weban-
sicht.pdf)*

Forderungen an Unternehmen und Politik zu Unternehmensverantwortung (10 Minuten)



Folie 21 und 22



Die Workshopleitung erläutert, was FEMNET/die CCC im Bereich der Unternehmensverantwortung von Unternehmen und Politik fordert (über Audits hinaus bzw. an ihrer Stelle)

Positive Beispiele für Kontexte für wirksame Audits und die Zusammenarbeit mit Lieferanten (insgesamt 60 Minuten)



Die Studierenden befassen sich mit positiven Beispielen, in den Audits anders strukturiert und eingesetzt sind (FWF) oder zumindest öffentlich zugänglich sind (ACCORD) und in denen Unternehmen mit Lieferanten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen arbeiten (Tchibo)



Arbeitsblätter verteilen

Phase I (30 Minuten):

Die Studierenden teilen sich in drei Gruppen auf und beschäftigen sich mit einem der Beispiele (FWF Brand Performance Check/ACCORD/WE Training von Tchibo)

Phase II (30 Minuten):

Präsentation und Diskussion der Ergebnisse

Ein Fazit sollte hier sein, dass Audits je nach Ausgestaltung und Verwendung durchaus Sinn machen können:

Bei der FWF werden zwar auch Fabrikaudits durchgeführt, aber diese werden durch „Verifizierungsaudits“ von Teams der FWF noch einmal überprüft, diese sind nicht von Unternehmen/Fabriken sondern der FWF bezahlt, Gespräche mit Arbeiter_innen werden außerhalb der Fabrik geführt, um die vorgefundenen Verhältnisse als (un)realistische einzuschätzen UND Fabrikaudits stehen nicht allein, sondern es wird auch überprüft und Wert darauf gelegt, dass die Mitgliedsunternehmen, ihre Einkaufspraxis und ihre Beziehungen zu den Lieferanten so gestalten, dass eine Verbesserung der Sozialstandards und die Einhaltung des Verhaltenskodex auch tatsächlich möglich wird (überprüft durch den Brand Performance Check, dieser wird pro Unternehmen veröffentlicht)

Beim ACCORD wird zwar nur mit relativ „konventionellen“ Audits gearbeitet ABER sie werden veröffentlicht (sodass auch Stakeholder wie Gewerkschaften und Arbeiter_innen, sowie NGOs hierzu Zugang haben) und es gibt einen Mechanismus, wie mit festgestellten Mängeln verfahren werden soll; auch die Tatsache, dass ein Finanzierungsmechanismus zur Behebung der Mängel vorgesehen ist, macht es realistischer, dass das Follow-Up zu den Audits auch zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen führt

Ein weiteres Fazit sollte sein, dass Unternehmensverantwortung über Audits hinausgeht und weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nötig sind; der WE-Ansatz kann ein Beispiel sein, welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen (können); Tchibo führt diesen durch anstatt Sozialaudits.

Handlungsmöglichkeiten in der eigenen beruflichen Zukunft (15 Minuten)



Die Teilnehmenden wissen, dass es Quellen für nachhaltige Textil- und Bekleidungsproduktion gibt



Vorstellung der Broschüre Sustainable Sourcing und ggf. Diskussion/Beantwortung offener Fragen



Folie 23

Hintergrundinformationen und -literatur

Zu Existenzlohn vs. Mindestlohn

Webseite <https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/>,

Zu Verhaltenskodizes

Singh, Suhasini: Verhaltenskodex: Ein echtes Anliegen oder bloß Augenwischerei? In: Burckhardt, Gisela (Hg.) (2011): Mythos CSR, S. 114-118, https://www.femnet-ev.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Zu Audits

Burckhardt, Gisela und Merk, Jeroen: Sozialaudits – was bringen sie den Näherinnen in den Sweatshops? In: Burckhardt, Gisela (Hg.) (2011): Mythos CSR, S. 119-124, https://www.femnet-ev.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Zum Vergleich, Kritik und Bewertung von BSCI, SA800, FWF (ETI und FLA):

Starmanns, Mark: Wie viel Unternehmensverantwortung fordern Sozialstandardinitiativen? BSCI, ETI, FLA, FWF und SA8000 im Vergleich. In: Burckhardt, Gisela (Hg.) (2011): Mythos CSR, S. 105-110, https://www.femnet-ev.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Zum ACCORD

Es ist unklar wie lange der ACCORD fortgeführt wird oder in welcher Form. Es ist in Diskussion ob eine nationale Reglementierung (Remediation and Coordination Cell (RCC)) den ACCORD ersetzen kann. Details finden sich unter folgenden Links:

FEMNET zum ACCORD allgemein: <https://www.femnet.de/informationen/materialien-medien/faq/zum-accord-in-bangladesch.html>

Entwicklung 2018: <https://fashionunited.de/nachrichten/business/aktuell-was-geschieht-mit-dem-bangladesch-abkommen/2018120330208>

Entwicklung 2019: <https://fashionunited.de/nachrichten/business/bangladesh-accord-ist-die-regierung-soweit-uebernehmen-zu-koennen/2019040431501>

Zu der Aussagekraft von Fabrikbesuchen:

Statement von FEMNET zum BBC-Film: <https://femnet.de/themen/ccc-kampagne/aktionennachrichten-der-ccc/286-25-09-2013-bbc-bericht-19-stunden-schuften-fuer-lidl>

Bildungsmodul 6: Sozialstandardinitiativen im Vergleich: Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen

Zielsetzung

Die Studierenden wissen, welche zentralen Standardinitiativen sich mit der Verbesserung der Sozialstandards in der Bekleidungsindustrie auseinandersetzen. Sie haben eine Vorstellung davon, was eine Multi-Stakeholder Initiative (MSI) ist und was die Vor- und Nachteile einer MSI gegenüber Business-Initiativen sind. Sie kennen einige Aspekte, anhand derer sie Sozialstandard-Initiativen beurteilen können. Sie kennen eine fortschrittliche Initiative im Detail und wissen dadurch, welche Aspekte relevant sind, um Sozialstandards zu verbessern. Sie haben ein vertieftes Verständnis von den wichtigsten Problemen, mit denen Unternehmen konfrontiert sind, die Sozialstandards in globalen Lieferketten verbessern möchten.

Material

- Arbeitsblätter
 - Für 1/5 der Teilnehmenden das Dokument „Gruppenarbeit I Vergleich der Initiativen (=1 Ausdruck pro Teilnehmer_in)
 - 3x das Dokument „Gruppenarbeit II Salewa Rollenkarten“ (= 3 Ausdrücke pro Gruppe)
 - Für alle Teilnehmenden das Handout Handlungsmöglichkeiten
- Videos:
 - FWF: Die Fair Wear Formula, https://www.youtube.com/watch?v=KPJ_Vo9iCeQ, 7 Min.
 - BSCI: The BSCI Video, <https://vimeo.com/58705466>, 3 Min.
 - ETI: We are ETI, <https://www.youtube.com/watch?v=eMCISJwOM9o>, 3 Min.

Ablauf

Thematischer Einstieg durch (interaktive) Präsentation der Workshopleitung (20 Minuten)



Sozialstandardinitiativen einordnen: Auf welche Teile in der textilen Wertschöpfungskette beziehen sie sich? Weshalb sind sie überhaupt nötig = welche Arbeitsrechtsverletzungen gibt es? Wie sind Sozialstandardinitiativen von anderen Initiativen/Siegeln/Standards abzugrenzen?



Präsentation durch die Workshopleitung (Folien 6-12, Erläuterungen stehen in den Notizen), bei der sie immer wieder Wissen der Teilnehmenden abfragt

Methodische Variante für hohe Aktivierung der TN: Präsentation durch die Workshopleitung (Folien 6-12, Erläuterungen stehen in den Notizen), bei der sie immer die TN sich an einer (imaginären) Linie in der Mitte des Raumes aufstellen lässt, um ihr Vorwissen abzufragen:

- *Frage 1 (Folie 6): An welchen Stellen der textilen Kette spielen Sozialstandards eine Rolle? -> Wenn hier vorne der Anfang der textilen Kette ist und dort hinten das Ende, stellt euch bitte an die entsprechende Stelle.*
- *Frage 2 (Folie 8): Wie viele Standards kennt ihr? Bitte aufstellen – hier vorne ist 0 da hinten ist 13*
- *Frage 3 (Folie 9): Wie viele Standards davon haben einen ökologischen Fokus? Bitte aufstellen – hier vorne ist 0 da hinten ist 13*
- *Frage 4 (Folie 10): Wie viele Standards davon beziehen sich vor allem auf Gesundheitsaspekte der Konsument_innen? Bitte aufstellen – hier vorne ist 0 da hinten ist 9*
- *Frage 5 (Folie 11): Wie viele Standards davon beziehen sich hauptsächlich auf den Baumwollanbau? Bitte aufstellen – hier vorne ist 0 da hinten ist 9*



Nachhaltigkeitsstandards sind normative Regulierungsinstrumente. Die hier aufgelisteten Standards sind freiwillige Standards, das heißt, dass kein Gesetz ein Unternehmen dazu verpflichtet, diese Nachhaltigkeitsstandards in ihren Lieferketten umzusetzen. Jedes Unternehmen entscheidet frei-willig, ob und welchen freiwilligen Standard es in der Lieferkette umsetzt.

Möchte man bewerten, ob ein Standard gut oder schlecht ist, dann muss man erst einmal wissen, welche Ziele man mit dem Regulierungsinstrument „Nachhaltigkeitsstandard“ erreichen will. Soll beispielweise ein Standard dazu beitragen, Arbeiter zu schützen, Menschenrechte zu fördern, Wasser zu sparen, Energie zu sparen, Unternehmensrisiken zu minimieren etc.? Vor dem Hintergrund der Ziele des Standards kann man also vergleichen, welche Nachhaltigkeits-Forderungen die einzelnen Standards auf dem Papier haben und ob die Forderung eines Standards zum Beispiel weiter geht als die eines anderen Standards.

Da soziale Standards in globalen Lieferketten implementiert werden müssen, wo verschiedene – oft gegensätzliche – Wertevorstellungen aufeinandertreffen, ist es für die

Legitimation eines Standards relevant, dass verschiedene gesellschaftliche Anspruchsgruppen (Stakeholder), die von dem Standard betroffen sind, auch mit darüber bestimmen, welche Inhalte ein Standard auf welche Weise regelt. Bei Sozialstandards sind die wichtigsten Stakeholder die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreter (z.B. Gewerkschaften), die man schützen will, und die Arbeitgeber/Fabriken und die Brands, die von einer Regulierung betroffen sind. Bei einer Multi-Stakeholder Initiative im Sozialstandardbereich sollten also mindestens Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vertreten sein.

In den letzten 20 Jahren hat sich außerdem gezeigt, dass aus verschiedenen Gründen eine Forderung, die auf dem Papier steht, nicht notwendigerweise auch umgesetzt wird. Deshalb sollte man bei einem Vergleich von Nachhaltigkeitsstandards auch bewertet werden, ob die Mechanismen des Standards auch tatsächlich dazu führen, dass die verbrieften Forderungen des Standards auch umgesetzt werden – bzw. welche Wirkung ein Standard auf die Menschen hat, die von der Regulierung betroffen sind (z.B. die Arbeiter).

Hinweis: Das Bündnis für nachhaltige Textilien ist ebenfalls eine MSI, die zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der weltweiten Textilproduktion angetreten ist. Das Bündnis wird hier nicht einbezogen, weil es bisher keine verbindlichen Standards entwickelt hat, der sich aus der Zusammenarbeit ergibt. (Siehe auch Bildungsmodul 16.)

Kurzfilme mit Eigendarstellungen einiger Initiativen (15 Minuten)



Die Teilnehmenden sollen erste Informationen und einen ersten Eindruck erhalten



Die Workshopleitung zeigt die Vorstellungsfilm von FWF, BSCI und ETI (oder Ausschnitte daraus): Die Filme sind von den Initiativen selbst, ihre eigenen Präsentationsclips, die sich auf den Homepages finden (Links siehe Hintergrundinfos) → hier zusammengeschritten

Leitfragen, die im Anschluss ganz kurz besprochen werden:

- Was ist das Ziel von Sozialstandardinitiativen laut eigener Darstellung? Bemerkst ihr Unterschiede?
- Welche Sozialstandardinitiative der drei gezeigten haltet ihr vom ersten Eindruck her für besonders wirksam und glaubwürdig? Warum?

Mini-Gruppenarbeit & kurze Präsentation: Kriterien zum Vergleich von Sozialstandardinitiativen (20 + 10 Minuten)



Die Studierenden machen sich Gedanken dazu, anhand welcher Kriterien die Initiativen verglichen werden können und erhalten bereits erste Informationen für einen Vergleich



Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich kurz (5-10 Minuten) mit ihrem Nachbarn/ihrer Nachbarin auszutauschen und Kriterien für den Vergleich zu sammeln (Folie 13 im Hintergrund); anschließend werden Aspekte in der Großgruppe gesammelt (ggf. Sammlung an der Tafel oder Flipchart; ggf. gruppiert nach Aspekten, die in der Präsentation folgen und denen, die in der Gruppenarbeit erarbeitet werden; 10-15- Minuten)



Mit den Folien 14 – 19 präsentiert die Workshopleitung erste Fakten zu den Initiativen im Vergleich (10 Minuten); sie erläutert kurz die GROBEN Unterschiede zwischen den 5 Initiativen (pro Folie max. 2 Minuten). Es geht nicht um Detailfragen!

Gruppenarbeit Gruppenpuzzle: Die Initiativen im Vergleich (90 Minuten)



Die Teilnehmenden sollen die Initiativen im Detail kennenlernen und miteinander vergleichen, insbesondere im Hinblick auf ihre Anforderungen an die Mitglieder und die Überprüfung der Einhaltung der Standards durch die Mitglieder – also den Anspruch der Standards und die Glaubwürdigkeit der Kontrolle



Gruppenpuzzle:

1. Phase: Die Teilnehmenden teilen sich in der in fünf gleich große Gruppen auf (max. 1 Person Unterschied). Alle Mitglieder einer Gruppe beschäftigen sich mit einer der 5 Initiativen. Hierzu erhalten sie auf einem Aufgabenzettel Informationsquellen und Leitfragen. Dies können sie in Einzelarbeit tun oder als Gruppe. Nach 30 Minuten sollte jedes Gruppenmitglied alle Leitfragen für die Initiative beantworten können, also Expert_in für die eigene Initiative sein. (Idealerweise sollen sich die Teilnehmenden auf den angegebenen Internetseiten informieren, als Notlösung gibt es einige zentrale Dokumente als pdf im Ordner „Material Gruppenarbeit bei Bedarf“). Die Workshopleitung geht unterstützend herum.

2. Phase: Es finden sich neue Gruppen zusammen, in denen zu jeder der 5 Initiativen (=Gruppen der ersten Phase) jeweils eine Person vertreten ist. Die Teilnehmenden vergleichen die 5 Initiativen anhand der Leitfragen und Antworten, die sie erarbeitet haben und halten die Antworten fest. Sie haben hierfür 30 Minuten Zeit. Die Workshopleitung geht herum und bittet ggf. gegen Ende jede Gruppe um Darstellung einzelner Ergebnisse, siehe unten. Falls die Gruppen früher fertig sind, können sie aufgefordert werden, zu diskutieren, welche Initiative (in welchem Bereich) die höchsten Standards hat / ihrer Meinung nach am glaubwürdigsten zu Verbesserungen führen sollte.

3. Phase: Die Ergebnisse werden in der Großgruppe zusammengetragen. Zur Darstellung der Ergebnisse kann am anschaulichsten die Tabelle an einer Pinnwand dargestellt werden, an die jeweils die Leitfragen und Initiativen bereits angebracht sind und die Antworten auf Moderationskarten (am besten pro Initiative eine Farbe) nach und nach angepinnt werden. Hierfür können einzelne Gruppen gegen Ende der Phase 2 aufgefordert werden, die Ergebnisse zu 1-2 bestimmten Fragen auf Moderationskarten zu schreiben. Beim Zusammentragen der Ergebnisse kann jeweils eine Gruppe antworten und die übrigen Gruppen ergänzen. Falls keine Pinnwand vorhanden ist, kann die Struktur der folgenden Tabelle an die Tafel übertragen werden und dann nach und nach ausgefüllt werden.



Folie 20-22: Erklärung der Methode statt Arbeitsblätter (mit Kurzversion der Quellen für die Onlinerecherche)

Sie können zur Bewertung der Initiativen auch die eingangs gezeigten Filmclips heranziehen: Welche Aspekte wurden dort schon dargestellt? Spiegelt sich die Glaubwürdigkeit in den Filmen wider? Was macht es so komplex, tatsächlich vergleichen zu können, welche Initiative wie wirksam und glaubwürdig ist?

Fazit / Bewertung der Initiativen:



Zu 2: Entscheidungen entsprechend der Träger_innen/Stakeholder der Initiative: bei BSCI entscheiden nur die Unternehmen; Stakeholder haben – wenn überhaupt – beratende Funktion; bei den anderen Initiativen entscheiden die anderen Stakeholder mit; es ist jedoch bemerkenswert, dass bei keiner Initiative Gewerkschaften/Arbeiter_innen aus dem globalen Süden vertreten sind, sondern nur Gewerkschaften/NGOs aus dem globalen Norden

Zu 3: Zwar sprechen so gut wie alle Initiativen von einem Lohn, von dem die Arbeiter_innen ihre Grundbedürfnisse decken sollen, ziehen sich jedoch auf Mindest- oder Branchenlöhne zurück, wenn es um die Definition bzw. Umsetzung angemessener Löhne geht.

SAI und die ETI haben zumindest kleinere Maßnahmen gestartet, weitere Informationen / Ansätze zu Existenzlöhnen zu erarbeiten;

Die FLA bietet an, mit ihren Mitgliedsunternehmen an der Zahlung von Existenzlöhnen zu arbeiten, wenn die Mindest-/Industrielöhne darunter liegen, dies ist jedoch nicht verpflichtend, keine Details zur Umsetzung bekannt;

Die FWF ist die einzige Initiative, die konkrete Maßnahmen hin zu einem Living Wage vorsieht und überprüft und bewertet, inwiefern sich Mitgliedsunternehmen in diese Richtung bewegen.

Zu 4: generell: Fabrikaudits erfolgen in der Regel im Auftrag der Einkäufer bzw. der Fabriken, weil die Einkäufer sie verlangen. MSIs führen eigene oder Verifizierungsaudits durch. Diese Audits sind deshalb glaubwürdiger, weil sie extern von einer MSI finanziert werden und weil die Unternehmen und Fabriken auf die Durchführung keinen Einfluss haben; auch sind Gespräche mit Arbeiter_innen AUßERHALB der Fabrik darin enthalten, in denen die Ergebnisse der Audits in unkontrollierter Umgebung überprüft werden können. Bzgl. der Audits ist auch zu bedenken, ob sie EINZIGES Instrument sind, um die Einhaltung des CoC der Initiative zu überprüfen oder eingebettet sind in weitere Maßnahmen.

Die BSCI und SA8000 arbeiten nur mit Fabrikaudits.

Die FWF arbeitet mit Fabrikaudits (von Mitgliedern in Auftrag gegeben und von der FWF durchgeführt, dann mit Interviews außerhalb der Fabrik), Audits der Mitgliedsunternehmen (inwiefern ihre Managementstrukturen die Umsetzung der FWF-Standards unterstützen, Brand performance Check, Ergebnisse werden veröffentlicht) und bietet einen lokalen Beschwerdemechanismus

Die ETI arbeitet gar nicht mit Audits, sondern Mitgliedsunternehmen müssen jährlich intern berichten, was sie für die Umsetzung der Standards tun, die Berichte werden nicht veröffentlicht

Die FLA arbeitet mit Fabrikaudits, die auch Interviews außerhalb der Fabrik vorsehen und keine Momentaufnahme sein wollen, sondern Strukturen begreifen wollen; die Managementsysteme von Mitgliedsunternehmen werden auf die Berücksichtigung der Standards überprüft

Zu 5: Dieser Aspekt ist besonders wichtig und nur die FWF ist hier wirklich aktiv. Denn: sie kontrolliert in geringerem Maße die Fabriken, vor allem aber ihre eigenen Mitgliedsunternehmen einmal jährlich, inwiefern sie die Einhaltung der Arbeitsstandards in der Produktion z.B. durch ihre Einkaufspolitik ermöglichen (Brand Performance Check). Die Mitgliedsunternehmen müssen zudem jährlich einen Sozialbericht erstellen, der auch online gestellt wird (Transparenz!) und recht kritisch ist, also keine Selbstdarstellungsbroschüre.

In abgeschwächter Form führen auch die FLA und ETI eine ähnliche Überprüfung durch, die Ergebnisse bei der ETI sind jedoch nicht öffentlich, enthalten keine Bewertung, Vorgaben zu Verbesserung und ziehen keine Konsequenzen nach sich (außer möglicher Ausschluss von ETI bei überhaupt keinem Bemühen).

Zu 6: allgemein: Lokale Beschwerdemechanismen verfolgen das Ziel, dass Verstöße gegen Standards in Zuliefererbetrieben von Mitgliedsunternehmen, die nicht bei Audits aufgefallen sind, gemeldet werden können (solange andere verfügbare Mechanismen (fabrikintern, lokale Behörden/Gerichte...) ausgeschöpft wurden). Durch funktionierende Beschwerdemechanismen wird die Bedeutung der (nur begrenzt aussagefähigen) Audits reduziert.

Die FWF hat hier ein System, das auch wirklich für die Arbeiter_innen zugänglich ist

Die FLA hat ebenfalls einen Beschwerdemechanismus, der konkrete Schritte zur Behebung vorsieht, allerdings keine lokalen Ansprechpartner_innen, ist daher nicht so gut zugänglich für Arbeiter_innen.

INSGESAMT: Für FEMNET und CCC ist die FWF die glaubwürdigste, BSCI die am wenigsten glaubwürdige Initiative. SAI und die ihr untergeordnete SAAS z.B. führt vor allem Sozialaudits im Auftrag zahlreicher Unternehmen und vor allem BSCI Mitgliedern durch. Der Standard ist zwar hoch, doch die Umsetzung mangelhaft. Beispiel für diese Kritik: Ali Enterprises in Pakistan - die Fabrik, die abbrannte und 250 Tote verursachte, war kurz vorher nach dem höchsten Standard SA8000 von SAAS auditiert worden.

ETI und FLA haben Ansätze, die über die Anforderungen der BSCI hinausgehen, Stakeholder beteiligen, allerdings nicht an die Standards der FWF heranreichen.

Quellen: Starmanns, Mark: Wie viel Unternehmensverantwortung fordern Sozialstandardinitiativen? BSCI, ETI, FLA, FWF und SA8000 im Vergleich. In: Burckhardt, Gisela (Hg.) (2011): Mythos CSR: Unternehmensverantwortung und Regierungslücken, Bonn. S. 105 – 110, https://femnet.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

	BSCI	FWF	SAI	ETI	FLA
1 Welche Firmen?	Keine Beschränkung bzw. Firmen mit Zulieferern	Nur Firmen, die etwas näher lassen.	Keine Beschränkung	Keine Beschränkung	Keine Beschränkung
2 Wer definiert Standard?	Die Mitgliedsfirmen / Steering Committee	Alle Stakeholder (=Unternehmen, Gewerkschaften, NGOs) / Board	Alle Stakeholder / Advisory board	Alle Stakeholder / Board	Alle Stakeholder / Board
3 Löhne	“fair remuneration”, definiert als mindestens Mindestlöhne oder Industrielöhne	Living Wages, definiert als mindestens Mindestlöhne oder Industrielöhne; viele Maßnahmen zur Erreichung von Existenzlöhnen (Wage ladder, Überprüfung im Brand Performance Check...)	Living Wages, definiert als mindestens Mindestlöhne oder Industrielöhne	Living Wages (aber ohne Deadline und Umsetzungsdetails)	Fair Wages (primär verstanden als Mindestlöhne / Industrielöhne, von Gewerkschaften verhandelt)
4 Überprüfung	Fabrikaudits zur Überprüfung der Einhaltung des CoC durch externe Auditfirmen; die Auditfirmen werden noch einmal durch Audits überprüft	Fabrikaudits zur Überprüfung der Einhaltung des CoC + Beschwerdeline + jährliche Überprüfung des Managementsystems der Mitgliedsunternehmen und Veröffentlichung der Ergebnisse (=Brand Performance Check)	Fabrikaudit zur Überprüfung der Einhaltung des SA8000 Standards, durch von SAAS akkreditierte Auditoren	Es gibt keine Audits; Mitgliedsfirmen müssen jährlich einen Bericht schreiben, wie sie die Anforderungen von ETI umsetzen; Überprüfung der Managementsysteme bei ca. 20% der Unternehmen, keine Veröffentlichung von Ergebnissen	Audits (im Auftrag) des (unangekündigte) Fabrikaudits durch FLA-Auditoren und Veröffentlichung der Ergebnisse + Überprüfung von Managementsystemen von Mitgliedsunternehmen + Beschwerdemechanismus
5 Einkaufspolitik	Nein	Ja (Brand Performance Check und management system requirements)	Nein	Teils (Sensibilisierung für die Zusammenhänge und Überprüfung der Mitglieder durch ein brand management system)	Teils (Überprüfung, ob Managementsysteme die Berücksichtigung von Arbeitsrechten / den FLA-Standard beinhalten)
6 Beschwerde-mechanismus	Auf Betriebsebene, wenn möglich	Ja (lokale Ansprechperson der FWF)	Nein	Nein	Ja (bei der FLA in Washington einzureichen)

Rollenspiel: Unternehmensverantwortung bei Salewa (25 + 20 + 15 Minuten)



Ziel: die Teilnehmenden beschäftigen sich mit den Abwägungen eines Unternehmens, einer (bestimmten) Sozialstandard-Initiative beizutreten.



Die Teilnehmenden nehmen bei einem Rollenspiel die verschiedenen Perspektiven unterschiedlicher Abteilungen eines Unternehmens (als Beispiel: Salewa) ein und sollen zu einer Entscheidung kommen. Anschließend wird das Rollenspiel ausgewertet.



Szenario:

Salewa, eine italienische Outdoorfirma schnitt beim Ranking der Clean Clothes Campaign 2012 schlecht ab. Für Vertreter_innen aller Abteilungen (Produktmanagement/Einkauf, Marketing, Qualitätsmanagement, Design und Kommunikation) hat der_die CEO eine Strategiesitzung einberufen. Auf dieser soll diskutiert werden, wie Salewa auf die schlechte Bewertung reagieren soll: Soll Salewa Mitglied in der FWF oder in einer anderen Sozialstandardinitiative (z.B. BSCI) werden oder alleine die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angehen oder gar nichts ändern?

Phase I: Vorbereitung in Gruppen: Die Teilnehmenden teilen sich in 6 Gruppen (entsprechend der Unternehmensabteilungen) auf und haben 25 Minuten Zeit, sich vorzubereiten. Die Workshopleitung geht herum und klärt Rückfragen, insbesondere mit der Gruppe/der Person des_der CEO, die das Gespräch leiten soll

Phase II: Die Strategiesitzung findet statt. Hierfür sollten 6 Vertreter_innen (je eine Person pro Abteilung) im Kreis sitzen, die übrigen Teilnehmenden darum herum. Die Simulation sollte ca. 20 Minuten dauern.

Phase III: Auswertung

Alle verlassen zunächst ihre Rollen (symbolisches Hüpfen, um die eigene Achse drehen, Overall ausziehen o.ä.) und alle verteilen sich wieder für eine Gruppendiskussion im Raum

Zunächst fragt die Workshopleitung, wie es den aktiven Teilnehmenden in ihren Rollen gegangen ist und wie es den Zuschauer_innen ergangen ist

Anschließend wird der Verlauf der Diskussion ausgewertet:

Wie realistisch wird der Verlauf und das Ergebnis der Diskussion gesehen? Was fiel auf? Was war überraschend?

Zum Vergleich/Abschluss kann die Workshopleitung die Pressemitteilung von Salewa nach Beitritt zur FWF vorlesen (Folie 23 und 24, ggf. ohne den hellblauen Abschnitt = Erläuterung zur FWF)

Salewa ist auch heute noch Mitglied der FWF und Leader ... weitere Details:

<https://www.fairwear.org/member/salewa-dynafit/>

Erwartete Ergebnisse:



Bei der Wahrnehmung von Unternehmensverantwortung in Form der Mitarbeit in einer Sozialstandardinitiative spielen etliche Faktoren und Überlegungen eine Rolle.

Die Wahl der Initiative hängt u.a. damit zusammen, wie stark das Unternehmen den Aspekt der sozialen Verantwortung in Unternehmensabläufen und -praktiken verankern möchte und Ressourcen (Arbeitszeit, Kosten) in die Umsetzung bestimmter Standards setzen möchte. Dies spielt eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung, WELCHE Sozialstandardinitiative gewählt wird.

Die Überlegungen im Lauf der Diskussion haben (vermutlich) gezeigt, dass die Mitgliedschaft z.B. bei der FWF mehr Anstrengungen hinsichtlich einer solchen Verankerung bedeutet als z.B. bei der BSCI.

Abschluss: Forderungen von FEMNET/der CCC an Unternehmen und Politik (10 Minuten)



Präsentation die Forderungen von FEMNET/der CCC an Unternehmen und Politik, wie – abgesehen von und zusätzlich zu einem Engagement in Sozialstandardinitiativen - sich Arbeitsbedingungen verbessern sollten (Folien 25 + 26)

Handlungsmöglichkeiten in der eigenen beruflichen Zukunft: Vorstellung Broschüre Sustainable Sourcing + ggf. Abschlussdiskussion (5-15 Min)



Ziel: den Studierenden soll aufgezeigt werden, dass es Quellen für nachhaltige Textil- und Bekleidungsproduktion gibt

Hintergrundinformationen und -literatur

CCC (2019): Fig Leaf for Fashion. How social auditing protects brands and fails workers, <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf/view>

Starmanns, Mark: Wie viel Unternehmensverantwortung fordern Sozialstandardinitiativen? BSCI, ETI, FLA, FWF und SA8000 im Vergleich. In: Burckhardt, Gisela (Hg) (2011): Mythos CSR: Unternehmensverantwortung und Regierungslücken, Bonn. S. 105 – 110
als PDF im Ordner oder https://www.femnet-ev.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Gabler Wirtschaftslexikon (Online-Version): Definition Multi-Stakeholder Initiative (MSI), <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/multi-stakeholder-initiative.html>

SOMO 2012: Multi-stakeholder initiatives. A strategic guide for civil society organizations: <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2012/03/Multi-stakeholder-initiatives.pdf>

Bildungsmodul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel und Standards

Zielsetzung

Die Teilnehmenden kennen die Stärken und Schwächen der wichtigsten ökologischen und sozialen Siegel (u.a. Grüner Knopf, Cotton made in Africa, Better Cotton Initiative und Fair Wear Foundation). Sie können Siegel entlang der gesamten textilen Wertschöpfungskette verorten und erkennen, wie glaubwürdig diese für die von ihnen deklarierten Produktionsbedingungen stehen. Sie erfassen so die Vielfalt an Siegeln am Markt und verstehen, dass alle unterschiedliche Schwerpunkte haben, verschieden strenge Kriterien ansetzen und nicht die gleichen Ziele verfolgen. So können die Teilnehmenden zwischen Siegeln, die politisch initiiert sind, von Multi-Stakeholder-Initiativen ins Leben gerufen wurden und die auf einzelne Unternehmen oder Unternehmensverbände zurück zu führen sind, unterscheiden. Mit dem detaillierten Überblick über die gesamte textile Wertschöpfungskette, können die Teilnehmenden über Konsummuster und Produktionsweisen von Modeunternehmen entscheiden und auch einzelne Kleidungsstücke mittels ökologischer und sozialer Kriterien bewerten. Sie leiten darüber hinaus auch eine neue Wertschätzung für ihren privaten und (zukünftig) beruflichen Handlungsrahmen ab.

Material

- Arbeitsblätter
 - für die Hälfte der Teilnehmenden das Dokument „Denkaufgabe“
 - für alle Teilnehmenden das Dokument „Detox Liste Greenpeace“ (optional)
 - für alle Teilnehmenden das Dokument „Verhaltenskodex CCC“ (optional)
 - 1x das Dokument „Logos Siegel und Standards“
 - für die Hälfte der Teilnehmenden das Aufgabenblatt „Gruppenarbeit zu Siegeln und Standards“
 - 1x das Dokument „Fragen World Café“
 - 3-5x das Handout Handlungsmöglichkeiten

Ablauf

PowerPoint Präsentation: Einstieg, Begriffsklärung, thematischer Kontext (15 Minuten)



Kontext für das Modul schaffen, Vorwissen einschätzen, Annäherung an die Vielfalt der Label und Standards



Folie 6-9

Denkaufgabe zur Kategorisierung von Labeln (insgesamt 30 Minuten)

Gruppenarbeit I (10 Minuten)



Die Teilnehmenden machen sich mit den Aspekten vertraut, die in Labeln, Siegeln und Standards eine Rolle spielen



Folie 10

Jeweils zwei Teilnehmende erhalten gemeinsam einen Ausdruck des Dokuments „Denkaufgabe“ und haben 10 Minuten Zeit, die Kriterien der Liste den verschiedenen Kategorien zuzuordnen.



Auflösung (20 Minuten)



Folie 11-15

Die Ergebnisse werden gemeinsam mit allen zusammengetragen. Es kann jeweils zunächst die Kategorie genannt und die Ergebnisse der Teilnehmenden gesammelt und danach erste die Auflösung gezeigt werden.



Hinweis: bei Folie 12 kann der Ausdruck der Detox-Liste von Greenpeace ausgehändigt werden, bei Folie 14 der Verhaltenskodex der Clean Clothes Campaign

Diskussion der Glaubwürdigkeit von Siegeln (10 Minuten)



Folie 16



Kriterien erläutern, mit denen die Glaubwürdigkeit von Siegeln beurteilt werden kann

Einheit II: Betrachtung der wichtigsten Siegel und Standards



Die Studierenden setzen sich detailliert mit jeweils einem Siegel oder Standard auseinander, präsentieren es anschließend im Plenum und diskutieren die Siegel und Standards insbesondere im Hinblick auf die Glaubwürdigkeit.

Gruppenarbeit II (30 Minuten)



Folie 17



Es wird das Aufgabenblatt „Gruppenarbeit zu Siegeln und Standards“ verteilt sowie Ausdrucke der Logos ausgewählter Siegel, Standards sowie Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) (siehe Dokument „Logos Siegel und Standards“), sodass immer zwei Studierende ein Siegel bzw. einen Standard oder eine MSI bearbeiten. Einige Gruppen bekommen zwei oder drei Siegel oder Standards vom gleichen Herausgeber zugeteilt. Diese sind entweder ähnlich oder sehr unterschiedlich. Dies gilt es herauszuarbeiten. Eine Internetverbindung ist für das Bearbeiten der Aufgabenstellung dringend notwendig, also wird mindestens ein Computer pro Gruppe, besser pro Teilnehmer_in benötigt. Falls kein Internetzugang möglich ist, gibt es pdf-Dokumente mit Infos zu den Siegeln, Standards und MSIs im Ordner „Material für die Gruppenarbeit“. Ist die Gruppe klein, können die letzten Siegel bzw. Standards der nachfolgenden Liste weggelassen werden.

Die Siegel, Standards und MSIs, die bearbeitet werden sollen, sind:

- Grüner Knopf
- Cotton Made in Africa
- Better Cotton Initiative
- Fair Wear Foundation
- OEKO-TEX: STANDARD 100, Sustainable Textile Production (STeP) und MADE IN GREEN
- GOTS und IVN Best
- Cradle 2 Cradle
- Bluesign
- Fairtrade Certified Cotton und Fairtrade Textile Production
- Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- SA8000
- Made By
- Organic Content Standard 100 und Organic Content Standard Blended
- Der blaue Engel

Die Studierenden recherchieren zunächst auf den Webseiten der Institutionen, die die Siegel und Standards vergeben bzw. die MSIs gegründet haben. Erst wenn alle Fragen beantwortet sind, sie sich auf eine kurze Präsentation der Ergebnisse vorbereitet haben und noch Zeit übrig bleibt, sollen sie sich Beurteilungen/Bewertungen in den angegebenen Portalen anschauen und die Glaubwürdigkeit des eigenen Siegels, Standards oder der Multi-Stakeholder-Initiative diskutieren.

Während der Gruppenarbeit geht die Workshopleitung herum. Hier ist es wichtig, dass den einzelnen Gruppen Hilfestellung geboten wird und wichtige Inhalte schon in dieser Zeit diskutiert werden, damit die Präsentationszeit halbwegs eingehalten werden kann und ggf. nicht mehr allzu viel richtiggestellt bzw. hinzugefügt werden muss. Außerdem bereitet die Workshopleitung eine Stellwand/Pinnwand/Flipchart vor, an der die Logos während der Präsentationen angebracht werden können. Sie sollte die Begriffe „sozial“, „ökologisch“ und „Verbrauchergesundheit“ als Überkategorien enthalten, unterhalb derer die Teilnehmenden die Logos anbringen.

Hinweis: Die Lösung der Gruppenarbeit ist unter <http://oeffentlichebeschaffung.kompass-nachhaltigkeit.de/direkteinstieg/> gut nachzuvollziehen.

Präsentationen und erste Diskussion zur Bewertung der Siegel (60 Minuten)

Jede Gruppe soll in drei bis vier Minuten (je nach Gesamtzahl der Gruppen) ihr Siegel bzw. ihren Standard vorstellen und das Logo an der Pinnwand/Stellwand/Flipchart

anbringen. Hierbei soll zunächst die Präsentation der Fakten im Vordergrund stehen und noch keine Bewertung stattfinden. In einer zweiten Runde werden die Teilnehmenden gefragt werden, für wie glaubwürdig sie ihr Siegel halten. Dabei kann noch einmal Folie 16 eingeblendet werden. Die Workshopleitung kann in an dieser Stelle der Diskussion auf Punkte eingehen, die aus Sicht von FEMNET für die Glaubwürdigkeit eines Siegels und seine Auswirkungen auf die Verbesserung der (Arbeits-)bedingungen in der Produktion wichtig sind; hier muss nicht Ziel sein, die Siegel eindeutig in ein Ranking zu bringen, sondern Aspekte herauszuarbeiten, anhand derer Siegel bewertet werden können.



Zentrale Punkte für die Glaubwürdigkeit eines Siegels aus der Sicht von FEMNET sind:

- *Siegel sollten möglichst nicht rein auf kommerziellen Fabrikaudits basieren, denn Audits von MSIs in Kombination mit weiteren Maßnahmen zur Einhaltung der Standards versprechen mehr Informationsgehalt über Verbesserungsmöglichkeiten, die dann auch tatsächlich umgesetzt werden können.*
- *Produktsiegel geben gegenüber Unternehmenssiegeln unter Umständen mehr Möglichkeit zum Greenwashing, da ein Unternehmen einzelne gesiegelte Produkte im Sortiment haben kann, bei dem übrigen Rest der angebotenen Ware diese Standards jedoch nicht berücksichtigt; bei Unternehmenssiegeln/-standards besteht die Möglichkeit, dass Praktiken des Unternehmens für die Einhaltung der Standards auf die gesamte Produktion ausgerichtet werden; allerdings kommt es hierbei natürlich auf die Anforderungen der Siegel/Standards/Initiativen an.*
- *Ein/-e Siegel/Standard/MSI muss klarmachen, ob das Siegel bzw. die Mitgliedschaft bedeutet, dass alle Standards zu 100% erfüllt werden oder dass das Unternehmen darauf hinarbeitet (Prozessorientierung).*
- *Ein Siegel sollte möglichst hohe Anforderungen stellen und die Einhaltung auch umsetzen können.*
- *Ein Siegel muss klar kommunizieren, ob es sich auf die gesamte textile Kette oder nur auf Teilbereiche bezieht, ob es sich auf Umwelt- und/oder Sozialstandards bezieht und die Einhaltung welcher Standards es bescheinigt.*

Einschätzung von Vergleichsportalen durch FEMNET:

- *Mit den Bewertungen des Portals der CIR stimmt FEMNET überein.*
- *Das Portal Labelonline der Verbraucherinitiative unterscheidet nicht, ob sich Label auf Umwelt- oder Sozialstandards beziehen, das ist aus Sicht von FEMNET schwach, wenn man etwas über die Produktionsbedingungen herausfinden möchte. Hier bzw. auf den Arbeitsbedingungen liegt der Fokus von FEMNET. Zusätzlich sind die Bewertungen nicht sehr kritisch.*
- *Das Portal Siegelklarheit des BMZ unterscheidet zwischen den Produktionsstufen (Anbau, Textilproduktion) und ob ein Label sich auf Umwelt- oder Sozialstandards bezieht, allerdings wird bereits als gut bewertet, wenn entweder Sozial- oder Umweltstandards betrachtet werden, was kritisch ist, wenn man etwas über die Produktionsbedingungen herausfinden möchte. Hier bzw. auf den Arbeitsbedingungen liegt der Fokus von FEMNET. Die Bewertungskriterien basieren auf der ISEAL-Alliance, deren Prinzipien gelten in der Fachwelt als hochwertig, die Anwendung ist jedoch nicht immer streng und nachvollziehbar.*

Zur Vorbereitung empfiehlt es sich, sich mit den einzelnen Siegeln und Bewertungen vertraut zu machen. Die Bewertung von FEMNET zu einzelnen Siegeln ist in der

Broschüre „Sustainable Sourcing“ kurz zusammengefasst. Weitere Informationen zu einzelnen Siegeln finden sich übersichtlich in Vergleichsportalen; eine Auflistung findet sich in den „Hintergrundinfos“.

Einheit III: Realitätsabgleich, Strategien für die Zukunft, Infoportale

Einstieg in die Diskussion durch Positionierung im Raum (15 Minuten)



Auflockerung der Gruppe durch Bewegung, Denkanstöße für jede_n Teilnehmende_n zur eigenen Bewertung der Siegel, Input für die folgende Diskussion sammeln



Im Raum wird eine imaginäre Skala von „stimme völlig zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ eingerichtet (z.B. über zwei Zettel mit den jeweiligen Aussagen, die an zwei gegenüberliegenden Wänden befestigt werden). Dann stellt die Workshopleitung unten folgende Aussagen in den Raum, die Teilnehmenden positionieren sich entlang der Skala und einzelne Teilnehmende werden für den Grund ihrer Positionierung befragt, um unterschiedliche Einschätzungen zu hören. Es wird in die Runde gefragt, ob andere etwas ergänzen möchten.

Aussagen:

1. Meine Wahrnehmung oder Bewertung des Siegels, das ich betrachtet habe, hat sich geändert.
2. Meine Wahrnehmung von Siegeln allgemein hat sich geändert.
3. Die Vielfalt an Labeln ist gut.
4. Konsument_innen sind ausreichend über Label, Siegel und Standards informiert.

Gruppendiskussion: Herausforderungen der Siegelwelt (15 Minuten)



Gemeinsam wird gesammelt, mit welchen Problemen die Siegelwelt zu kämpfen hat. Genannte Punkte können visualisiert werden, müssen aber nicht.



Folgende Punkte sollten genannt werden:

- viele Siegel, Standards, MSIs mit sehr unterschiedlichen Zielen, Ansprüchen, Qualitätssicherungssystem und nationaler Gültigkeit
- geringe Verständigung auf einen einheitlichen Standard
- Orientierung (nur) an Gesundheitsschutz statt Umweltschutz oder Ressourcenschonung
- schwierige Auswahl für Hersteller/Händler
- mangelnde Transparenz und Glaubwürdigkeit
- anspruchsvolle/anerkannte Standards sind nicht ausreichend verbreitet und in der Öffentlichkeit nicht ausreichend bekannt
- kleinere Unternehmen können sich Zertifizierung oft nicht leisten
- in manchen Produktionsländern fehlt (noch) die Infrastruktur, um flächendeckend zertifizieren zu können
- neue/seltene Fasern können von den Kriterien der Siegel manchmal nicht erfasst und deshalb nicht zertifiziert werden

- geschwächtes Image: Skandalberichte, Ergebnisse von Stiftung Warentest, Öko Test, Betrüger/Trittbrettfahrer, die Logos und Zertifikate fälschen
- Kommunikation (Kennzeichnung, Slogan): oft undefiniert, fehlerhaft, irreführend, Green Washing
- geringes Wissen über Siegel, Standards und MSIs innerhalb der Unternehmen und im Handel und somit keine ausreichende Kommunikation mit dem Verbraucher

Gruppenarbeit III: World Café zum Erarbeiten von Lösungen für die Herausforderungen der Siegelwelt (insgesamt 35 Minuten)



Die Teilnehmenden sollen in einer interaktiven Atmosphäre angeregt werden, konstruktive Lösungen für die angesprochenen Herausforderungen im Bereich der Siegel erarbeiten.



Die Workshopleitung beschriftet im Vorfeld vier Flipchart-Blätter mit den folgenden Fragen und verteilt die Fragen aus dem Dokument „Fragen World Café“ an vier Tischgruppen. Die Studierenden teilen sich für den Anfang der Aufgabe möglichst gleichmäßig auf die Tische auf und diskutieren die jeweilige Frage. Zu zentralen Punkten bzw. dem Verlauf der Diskussion sollen sie einige Stichpunkte auf den Flipcharts als „Protokoll“ festhalten. Nach 5 Minuten wechseln alle den Tisch, nur eine Person (pro Runde) bleibt zurück, um den Inhalt der vergangenen Diskussion der neuen Gruppe zu erläutern. Anschließend werden die Ergebnisse der Diskussionen vorgetragen.

Die Fragen lauten:

1. Was benötigen Konsument_innen, um sich über Siegel, Standards und Produktionsbedingungen zu informieren? Vor Ort im Laden und darüber hinaus? Wie steht es um Transparenz vs. Aufnahmefähigkeit der Konsument_innen?
2. Wie könnte an den Kleidungsstücken im Handel die Herstellungsweise besser gekennzeichnet werden? Erweiterung/Modifizierung bestehender Labels/Siegel/Standards? Ganz anderes System?
3. Welche Aspekte und welche Schritte der textilen Kette sollten von einem glaubwürdigen Kennzeichnungssystem abgedeckt sein?
4. Welche (abweichenden) Lösungen könnte es für kleine Produzent_innen/Designer_innen/Modelabels geben?

Fazit und Input zu den Herausforderungen der Siegelwelt (insgesamt 25 Minuten)

Frage 1: Konsument_innen (ca. 10 Minuten)



Folie 18



Studierenden eine Liste von Initiativen, Plattformen und Magazinen vorstellen, die bei der zukünftigen Recherche und Bewertung von Siegeln helfen können

Anmerkung: An dieser Stelle kann auch über (alternativen) Konsum diskutiert werden: Konsumverzicht, Regeln des Konsums (z.B. nur zertifizierte oder nachprüfbar Textilien kaufen, immer zu schauen, was genau zertifiziert ist, so regional wie möglich kaufen etc.), Konsumalternativen (Tauschen, Upcycling, Secondhand). Hierzu kann im Anschluss auf das Handout Handlungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden.

Frage 2 und 3: Anforderungen für glaubwürdige Kennzeichnung und Transparenz im „Labeldschungel“ und Forderungen an Unternehmen und Politik (ca. 10 Minuten)



Folie 19 und 20



Wir stellen folgendes Fazit heraus und gehen anschließend auf die FEMNET-Forderungen auf den Folien 19 und 20 ein.

Frage 4: Sustainable Sourcing (10 Minuten)



Folie 21



Vorstellung der Broschüre „Sustainable Sourcing“, um den Teilnehmenden zu zeigen dass es Quellen für nachhaltige Textil- und Bekleidungsproduktion gibt: <http://www.fairschnitt.org/images/downloads/Femnet-Sustainable-Sourcing.pdf>
Besonderer Hinweis darauf, dass ab Seite 43 die im Workshop diskutierten Labels aufgeführt und von FEMNET bewertet werden

Anmerkung: An dieser Stelle kann auch noch kurz diskutiert werden, ob immer Siegel nötig sind. Wenn Prozesse transparent gemacht werden, kann gerade auch bei kleineren Produzenten/Labels damit bereits der Bedarf an Nachvollziehbarkeit gedeckt sein. Siegel sind dann ggf. nicht mehr nötig, denn diese haben die Funktion anstelle von direkter Nachvollziehbarkeit Klarheit zu schaffen, wenn Prozesse anonym und im großen Stil sind.

Hintergrundinformationen zum Grünen Knopf finden Sie in der Literaturliste.

Hintergrundinformationen und -literatur

FEMNET: Sustainable Sourcing, <https://www.fairschnitt.org/images/downloads/Femnet-Sustainable-Sourcing.pdf>, (ab S. 43)

Christliche Initiative Romero e.V.: Siegel von A-Z: <https://www.ci-romero.de/kritischer-konsum/siegel-von-a-z/>

Die VERBRAUCHER INITIATIVE e. V.: Label Online, <http://label-online.de/>

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Siegelklarheit, <http://www.siegelklarheit.de/home>

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ): Kompass Nachhaltigkeit, <http://oeffentlichebeschaffung.kompass-nachhaltigkeit.de/direkteinstieg> (Diese Seite eignet sich gut zur Lösung von Gruppenarbeit II.)

Hintergrundinfos zum Grünen Knopf, der am 9. September 2019 gelauncht wurde:

- <http://www.gruener-knopf.de/>
- <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/politische-einflussnahme/kampagne-fuer-saubere-kleidung-clean-clothes-campaign/nachrichten-ccc/1133-stellungnahme-der-kampagne-fuer-saubere-kleidung-zum-gruenen-knopf.html>
- <https://utopia.de/gruener-knopf-staatliches-siegel-nachhaltige-kleidung-135551/>
- <https://taz.de/Neues-Siegel-fuer-faire-Textilien!/5610658/>,

Bildungsmodul 8: Konsumverhalten, alternative Materialien und Altkleider

Zielsetzung

Die Teilnehmenden verstehen die einzelnen Stationen der privatwirtschaftlichen und gemeinnützig betriebenen Wiederverwendungssysteme von Altkleidung und betrachten diese kritisch. Hierzu kennen sie beispielsweise die Arbeit der Initiative FairWertung. Sie sind konfrontiert mit dem ausufernden Konsum westlicher Länder sowie mit der mangelnden Transparenz von Altkleiderverwertung. Sie erkennen die verschiedenen Interessen an Altkleidung von Seiten der Verbraucher_innen, der Händler_innen und neuerdings der Hersteller_innen von Kleidung. Sie können das Für und Wider des Altkleiderhandels in osteuropäischen und vor allem afrikanischen Ländern darlegen und mit Ambivalenzen umgehen. Altkleidung wird von den Teilnehmenden nicht mehr nur als soziales und wirtschaftliches Problem, sondern als ökologisch-ästhetisches Rohstoffpotenzial erkannt. Sie kennen Designbewegungen, die sich in den westlichen Ländern an dem Prinzip des Recyclings orientieren und afrikanische Designer_innen sowie Modebegeisterte, die von den Second-Hand-Märkten für Altkleidung (Mitumba) inspiriert sind. Die Teilnehmenden können nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch gestalterische Elemente in ihre eigene Arbeit einbauen.

Material

- Arbeitsblätter
 - Für ¼ der TN die Arbeitsblätter für „Gruppenarbeit I“ – Spende oder Profit“
 - Für ¼ der TN die Arbeitsblätter für „Gruppenarbeit II – Die Verwendung von Altkleidern und Produktionsabfällen“
- Videos
 - WDR Servicezeit (2017): „Fast Fashion – Mode für den Müllkorb“, <https://www.youtube.com/watch?v=GI4PaegOLXU>
 - WDR (2018): „neuneinhalb – deine Reporter: Altkleider“ (<https://www.youtube.com/watch?v=8X20DDresNk>)

Ablauf

Einheit I: Licht- und Schattenseiten des Altkleiderhandels

Thematischer Einstieg: Film und Quiz (insgesamt 25 Minuten)



Übermäßigen Konsum fühlbar und vorstellbar machen, um die globale Bewegung von Altkleidung verstehen zu können



Video zeigen, anschließend Quiz anhand der Folien 6-16

Zunächst zeigen wir den Film „Fast Fashion – Mode für den Müllkorb“ <https://www.youtube.com/watch?v=Gl4PaegOLXU>

Nach dem Film sollte die Runde gefragt werden, was die Teilnehmenden überrascht hat anschließend Quiz durchführen

Verortung des Moduls in der textilen Kette (10 Minuten)



Konsum vor dem Hintergrund der Arbeitsbedingungen in der Produktion sowie des Ressourcenverbrauchs und der Umweltbelastungen problematisieren; „Ein-Weg-Denken“ der textilen Kette thematisieren



Folie 17 und 18

Anhand der Folien werden Zusammenhänge zwischen dem Konsumverhalten und Problemen in der textilen Kette sowie der Nicht-Nachhaltigkeit thematisiert



Einstieg (10 Minuten)



Als Einstieg den Film „neuneinhalb – deine Reporter: Altkleider“ (<https://www.youtube.com/watch?v=8X2ODDresNk>) zeigen. Im Anschluss können die folgenden Aspekte als eine kurze Zusammenfassung genannt werden. Diese werden im Verlauf des Workshops vertieft:

1. Es gibt viele Akteure auf dem Altkleidermarkt, Konkurrenz und Intransparenz
2. Der Altkleidermarkt funktioniert primär als ein kommerzielles Geschäft, nicht als Spende
3. Unsere Altkleidung wird exportiert; nach Osteuropa, Asien und Afrika

Gruppenarbeit I: Spende oder Profit – Wie fair ist der Export von Altkleidung in afrikanische Märkte? (30 Minuten)



Die Studierenden sollen sich mit der Ambivalenz und den verschiedenen Facetten des Altkleiderhandels, insbesondere seine Auswirkungen in Afrika beschäftigen.



Die Teilnehmenden teilen sich in vier Gruppen auf, die anhand einer Linkliste (siehe Arbeitsblätter) verschiedene Aspekte des Altkleiderhandels studieren und darstellen sollen. Für die Bearbeitung der Aufgabe haben sie 30 Minuten Zeit; sie sollten angeregt werden,

die Quellen arbeitsteilig anzuschauen. In dieser Zeit sollte die Workshopleitung das Vorkommen der Gruppen überprüfen und ggf. Hilfestellung geben.

Dabei ist für die einzelnen Gruppen folgendes relevant:



Gruppe I: Die Gruppe soll noch einmal vertiefend Zahlen, Strukturen und Akteur_innen des Altkleidermarktes in Deutschland recherchieren. Hierbei vertiefen sie teilweise die Aspekte, die im Quiz und Film bereits angerissen wurden. Eine gute Grundlage bildet die Studie aus 2015 auf der Seite des bvse und auch bei FairWertung findet sich ein guter Überblick (Details in der Aufgabenstellung der Gruppe I). Zum einen sollten sie die verschiedenen Akteur_innen, die (nach ihrer Reihenfolge abnehmend nachhaltigen) Weiterverwendungsmöglichkeiten der Altkleidung (Wiederverwendung, Weiterverwertung, Abfall) sowie die Trends bzgl. der Menge und Qualität der gespendeten Altkleidung herausarbeiten.

Gruppe II: Die Gruppe soll sich mit dem Spannungsfeld auseinandersetzen, dass Leute ihre Altkleidung „spenden“, in dem Glauben, sie kämen direkt Bedürftigen zu Gute, während die Altkleidung bei den meisten Vertriebswegen bei kommerziellen Sortierbetrieben landet. Hier ist als Ergebnis die Forderung nach Transparenz zentral, nicht jedoch die Verurteilung der kommerziellen Vertriebswege an sich. Auch sollte Inhalt/Ergebnis der Gruppe sein, was Spender_innen empfohlen werden kann (sich vorher informieren und z.B. die Kleidung an FairWertung-Mitgliedsunternehmen spenden).

Gruppe III: Die Gruppe soll den Weg der Kleidung beim Export in afrikanische Märkte darstellen und die beteiligten Akteur_innen herausarbeiten. Hierbei kann die Gruppe animiert werden, differenziert zu betrachten, wer besonders von dem System profitiert und mächtig ist und wo Ungerechtigkeit entsteht und unfaire Strukturen bestehen (z.B. bei den Gewinnmargen an verschiedenen Stellen). Die beiden letzten Quellen verweisen auf die Möglichkeit staatlicher Regulierung auf Seiten der Export- und Importländer. Der Vorschlag der ostafrikanischen Länder, Altkleiderimporte zu verbieten kann hier bereits genannt, später bei der Präsentation bei Gruppe IV dessen Sinnhaftigkeit diskutiert werden.

Gruppe IV: Die Gruppe soll sich mit dem Vorwurf auseinandersetzen, die Altkleiderimporte zerstörten die afrikanische Textilindustrie. In den Materialien wird diese These widerlegt und vielmehr die positiven Effekte auf z.B. Beschäftigungsmöglichkeiten dargestellt. Allerdings kann in jedem Fall der Aspekt kritisch diskutiert werden, welche Hierarchie dadurch unterstrichen wird, dass viele Menschen in Afrika importierte Kleidung aus westlichen Ländern tragen.

Präsentation und Diskussion (insgesamt 25 Minuten)



Die Gruppen sollen, der Reihenfolge nach, innerhalb von fünf Minuten ihre Ergebnisse präsentieren. Anschließend sind weitere fünf Minuten für eine kurze Diskussion vorgesehen.

Anmerkung: Die folgende Tabelle dient einer Übersicht, der wichtigsten Aspekte die genannt und ggf. von der Workshopleitung ergänzt werden sollten.

Positive Aspekte	Weg der Kleidung	Negative Aspekte
Spender <i>wenn</i> karitativ: direkte Hilfe für Bedürftige oder/und indirekt Finanzierung der Arbeit	Einwurf in Container (in Deutschland)	Spender Täuschung: die Spender_innen gehen davon aus, eine Spende zu machen, jedoch macht unter Umständen jemand ausschließlich oder zumindest teilweise Profit damit; die Kleidung kommt häufig nicht direkt der Zielgruppe karitativer Organisationen zugute
Spender Möglichkeit der Arbeit für Menschen mit Behinderungen	Sammlung und Sortierung (in Deutschland, Mittel- und Osteuropa oder Nordafrika)	Spender oft sortieren kommerzielle, monopolartige Unternehmen; macht (zumindest in der Regel) teilweise Profit
	Großhändler Export (z.B. in Neapel)	Spender und Afrika mafiöse Strukturen und Monopole = enorme Gewinnabschöpfung Ohne zu wissen welche Qualität darin steckt werden Altkleider-Ballen auf afrikanischen Großhandel-Märkten zum lokalen Weiterverkauf versteigert
Afrika Möglichkeit von Staatseinnahmen für importierende Staaten, wenn sie Zölle erheben	Großhändler Import (z.B. in Daressalam, Tansania)	Afrika monopolistische Strukturen (von denen Nicht-Einheimische profitieren = die Wertschöpfung bleibt nicht im Importland bzw. wird nicht auf Viele verteilt
Afrika Arbeitsplätze für Händler (z.B. ehemals Kleinbauern) Dienstleister_innen (Import, Transport, Änderungsschneiderei) Näher_innen (Stoffe als Rohstoffe)	Zwischenhändler (bringt es auf den Markt z.B. in Daressalam oder anderen Städten)	Afrika teilweise schlechte Ware und keine einheitliche bzw. bekannte Qualität

<p>Spender</p> <p>Andernfalls müssten Spender_innen für Entsorgung zahlen, z.B. im Kaufpreis (wie bei Glas, Papier, Plastik, Restmüll)</p>	<p>Verkauf an Individuen</p>	<p>Spender und Afrika</p> <p>Der Preis ist hoch, dafür, dass die Ware gespendet wurde (dies wissen die Käufer_innen jedoch in der Regel nicht)</p>
<p>Afrika</p> <p>Die eigene Textilindustrie ist aktuell nicht wettbewerbsfähig, weil sie im Verhältnis zu teuer ist</p> <p>Kleidung in guter Qualität zu erschwinglichen Preisen ist erhältlich (wird mehr geschätzt als Neuware aus Asien)</p> <p>Menschen möchten Auswahl, sich modisch und individuell kleiden</p> <p>Ökologisch, weil lange Ressourcennutzung</p>		<p>Afrika</p> <p>Eigene Textilproduktion hat wenig Chancen wieder zu entstehen (wurde teilweise aufgrund des Imports zerstört)</p> <p>Abhängigkeit von Importen und von „Spenden“</p> <p>Die Kultur wird beeinflusst</p> <p>Menschen tragen „Abfall“ aus z.B. Europa und den USA, was den Stereotyp fördert, dass die Menschen in vielen afrikanischen Ländern auf den Westen angewiesen sind</p> <p>Transport und Vertrieb nach Afrika ist nicht besonders umweltfreundlich</p>



Position von FEMNET zum Altkleiderhandel

Zur Einschätzung der Auswirkungen der Ex- bzw. Importe teilt FEMNET die Position von FairWertung, dass eine eindeutig positive oder negative Bewertung der Auswirkungen nicht möglich ist. Jedoch ist FEMNET auch der Meinung, dass der Altkleiderimport dazu beigetragen hat, dass die ursprüngliche afrikanische Textilindustrie stark zurückgegangen ist. Mittlerweile ist diese gegenüber dem Second Hand Verkauf von Kleidung sowie asiatischer Neuware nicht mehr konkurrenzfähig, da beides günstiger angeboten werden kann. Altkleider werden der asiatischen Neuware sogar weitgehend vorgezogen, da diese oft qualitativ hochwertiger ist. Dass die afrikanische Textilindustrie Schwierigkeiten hat sich wieder neu zu etablieren, hat auch etwas damit zu tun, dass in einigen Ländern durch z.B. Bürgerkriege eine geschwächte Wirtschaft und nicht ausgebaute Infrastruktur herrscht. In Äthiopien, wo die Textilindustrie im Aufschwung ist, ist zu bedenken, dass die Arbeiter_innen dort noch weniger verdienen als beispielsweise in Bangladesch.

Um abwägen zu können, ob der Altkleiderhandel in afrikanischen Staaten verboten werden sollte, ist zu beachten, dass viele Menschen in diesem Sektor arbeiten und dieser ihre Existenzgrundlage darstellt. Durch den Altkleiderhandel entstehen viele Arbeitsplätze – damit die Armut vor Ort gelindert wird, muss das jedoch auch würdige Arbeit im Sinne der ILO-Kernarbeitsnormen sein, was in Fall des Altkleiderhandels durch die Intransparenz der Wirtschaftszweige stark erschwert wird. Trotzdem müssen

afrikanische Länder die Möglichkeit haben, ihre eigene Wirtschaft zu stärken. FEMNET stellt sich gegen die kritische Formulierung, dass viele Menschen in afrikanischen Ländern auf westliche „aussortierte“ Kleidung angewiesen seien, was in FEMNETs Augen den Stereotyp stützt, dass die Menschen dort vom Westen abhängig seien.

Bzgl. der Transparenz des Altkleiderhandels fordert FEMNET eindeutige Information für Spender_innen, was mit der Kleidung bzw. dem Erlös daraus passiert; also analog zu der Informationspolitik von Mitgliedsorganisationen von FairWertung.

FairWertung: Schaden oder Nutzen? Zur Diskussion über Altkleiderexporte, <https://www.fairwertung.de/experte2/index.html>

Einheit II: Vertiefung Altkleidung



In diesem Teil sollen die ökonomischen, kulturellen sowie Design verbundenen Aspekte von Altkleidung und die Verwendung von Produktionsabfällen betrachtet werden.

Einstieg: Altkleidung und Abfall in der textilen Kette (5 Minuten)



Anhand von Folie 18 wird mit den Studierenden Pre-Consumer-Recycling (Produktionsabfälle), Post-Consumer-Recycling (Upcycling, Recycling) und Altkleiderhandel entlang der textilen Kette verortet.

Gruppenarbeit II: Die Verwendung von Altkleidern und Produktionsabfällen (insgesamt 55 Minuten)



Teilnehmende sich in vier Gruppen aufteilen lassen, Aufgabenblätter verteilen
Die Gruppen bearbeiten in 30 Minuten die Aufgaben auf dem Aufgabenblatt zu folgenden Aspekten:

- Gruppe I: Modeunternehmen und ihr Umgang mit gebrauchter Kleidung
- Gruppe II: Upcycling von Post-Consumer-Waste
- Gruppe III: Upcycling von Pre-Consumer-Waste
- Gruppe IV: Neue Strömungen – vom Müll zum Kulturgut

Hinweis: Die Gruppen sollten angeregt werden, sich die Quellen arbeitsteilig anzuschauen.

Jede Gruppe hat im Anschluss fünf Minuten Zeit, ihre Ergebnisse zu präsentieren. Abschließend gibt es eine Diskussion. Als zentrale Ergebnisse der einzelnen Gruppen sollten die in der folgenden Box genannten Aspekte auftauchen und ggf. von der Workshopleitung ergänzt werden. Es kann zudem diskutiert werden, inwiefern sämtliche Konzepte/Trends zu einem Umdenken in der Textilindustrie bzw. der Abkehr von Fast Fashion beitragen können.

Gruppe I: Etliche Modeunternehmen (insbesondere H&M, außerdem z.B. Zara) steigen in die Sammlung von Altkleidung ein (H&M über den kommerziellen Sammler I:CO, Zara gibt die Altkleider an Caritas, Oxfam oder das Rote Kreuz weiter), die allerdings in den kommerziellen Altkleiderhandel gelangt und nicht etwa in die eigene Wertschöpfungskette integriert wird. Dargestellt wird dies von den Unternehmen als Beitrag zu Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung. Dies ist jedoch insofern fragwürdig, dass gleichzeitig

Konsument_innen über die Ausgabe von Gutscheinen (bei H&M, Zara vergibt keine Gutscheine) zum Konsum neuer Fast Fashion Kleidung animiert werden. Andere Unternehmen hingegen (Patagonia, K.O.I.), bieten (Reparatur-)Informationen und Angebote wie (Reparaturtreffen, Reparatursets, Reparaturservice) für ihre Kunden an, um eine möglichst lange Lebens- und Verwendungsdauer der Kleidung zu ermöglichen (und einen anderen, nachhaltigen Umgang mit Kleidungsstücken), dies kann als nachhaltiger und Ressourcen schonender Ansatz gewertet werden.

Gruppe II: Das Upcycling von getragener Kleidung (Post-Consumer-Waste) ist sinnvoll, da der Rohstoff mit höherem Wert (und neuer Ästhetik) in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt wird. Wichtig ist hier die Erkenntnis, dass Upcycling keine massentaugliche Methode (für z.B. Fast Fashion Unternehmen) ist, sondern ein Slow Fashion Konzept, das zudem ggf. Bewusstsein für einen nachhaltigen Umgang mit Kleidung/Ressourcen schaffen kann.

Gruppe III: Beim Herstellen von Kleidung entstehen durchschnittlich mindestens 20% Abfall (Quelle: <http://www.ecowoman.de/21-mode-kosmetik/773-nachhaltige-kleidung>) durch Verschnitt beim Zuschnitt, Überproduktion, Fehlproduktion, Probewaschungen etc., insofern ist eine Adressierung der Ressourcenverschwendung ein wichtiger Ansatz. Das Upcycling oder Reduzieren bzw. Vermeiden von Produktionsabfällen aus der Textilindustrie (Pre-Consumer Waste) ist insofern sehr sinnvoll, da Rohstoffe direkt (ohne eine Qualitätsverschlechterung, z.B. Verkürzung der Fasern, durch Recycling) genutzt und somit Ressourcen geschont werden. Dieser Ansatz wäre prinzipiell wünschenswert für die gesamte Industrie, bringt jedoch Einschränkungen im Design und der Technik (z.B. keine kosteneffiziente Möglichkeit zur Verarbeitung verschieden breiter Stoffbahnen) mit sich und ist insofern nicht flächendeckend anwendbar. Die Verwendung von Recyclingfasern (sowohl aus textilen Ausgangsstoffen als auch anderen Quellen wie z.B. Milch oder Plastik) ist ebenfalls ein sinnvoller Ansatz im Bereich des Textilsourcings, da überschüssige Ressourcen genutzt werden.

Gruppe IV: Anhänger verschiedenster Strömungen schätzen Altkleidung als Ausdruck von Individualität und Persönlichkeit. In immer mehr westlichen Ländern wie z.B. Deutschland, den Niederlanden, den USA und Kanada tauschen Slow Fashion Anhänger lieber, als dass sie neu kaufen, DIY (Do It Yourself)-Fans nähen ihre Kleidung selbst – häufig aus Altkleidung oder Reststoffen – oder reparieren sie in Repair Cafés, andere praktizieren bewussten Konsumverzicht. In vielen afrikanischen Ländern z.B. Kenia und Tansania sind Modetrends von Mitumba inspiriert und sogenannte Dandys in der Republik Kongo, Demokratischen Republik Kongo und Namibia tragen Vintage Kleidung, um kulturelle sowie politische Statements zu setzen. All das verändert die Ästhetik von Mode, den Wert von Kleidung und indirekt die Wirtschaftskreisläufe.

Einheit III: Meinungsbildung und Handlungsalternativen



Gelerntes kritisch einordnen können und Anstöße erhalten, wie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden kann, insbesondere im Bereich des persönlichen und zukünftigen beruflichen Handelns.

Debating Club (insgesamt 65 Minuten unterteilt in 30 Minuten Vorbereitung, 25 Minuten Debatte, 10 Minuten Abschlussdiskussion)



Wie auf Folie 21 beschrieben, soll eine strukturierte Debatte erfolgen (*die Zeiten können bei Bedarf sowohl für die Vorbereitungszeit als auch für die Sprechzeiten während der Debatte reduziert werden, wenn Zeitmangel besteht*). Die zu diskutierende These kann kurzfristig auf der Folie notiert werden und sollte immer ein Ergebnis/Thema des Tages sein. Es eignet sich ein Konflikt, zu dem sich die Teilnehmenden besonders echauffiert haben. Die Teilnehmenden teilen sich in eine Pro- und eine Contra-Gruppe bezüglich der Aussage auf; zusätzlich wird eine Jury von zwei Personen gebildet.

Mögliche Themen können z.B. sein:

- Vertiefung bereits angeschnittener Fragen:
 - „Altkleiderrücknahme von Firmen ist ein guter Anfang vs. Greenwashing“
 - „Der Altkleiderhandel ist gut, weil er in Europa und Afrika Arbeitsplätze schafft.“
- Hinzufügen neuer Aspekte:
 - „Mit Slow Fashion schaufeln wir uns als Modeschöpfer_innen unser eigenes Grab.“
 - Anhaltspunkte: Braucht es dann nicht viel weniger von uns? Inwiefern würde sich die Arbeitsweise ändern? Bräuchte es dann andere Kompetenzen? Werden Konsument_innen eher Nutzer_innen, Erstträger_innen, Zweitträger_innen von Kleidung?
- „Unternehmen/Labels haben eine Verantwortung für die langlebige Nutzung von Kleidung und Ressourcen.“
 - Anhaltspunkte: Sollten sich Unternehmen aus ethischen Gründen mit der Verwertung von Altkleidung beschäftigen (oder nur, weil es für sie ggf. aufgrund von Ressourcenverknappung lukrativ werden könnte)? Reichen hier freiwillige CSR-Maßnahmen oder braucht es gesetzliche Regelungen?

Handlungsoptionen (15 Minuten):



Es werden als Fazit des Workshops Ratschläge erarbeitet, was jede_r Einzelne in Bezug auf die Altkleiderthematik und den übermäßigen Konsum tun kann. Dabei können Aspekte unterschieden werden für den Bereich des eigenen Konsums und Konzepte, die in der eigenen beruflichen Perspektive eine Rolle spielen können. Entweder können Aspekte in der Großgruppe gesammelt werden, wobei die Workshopleitung Stichpunkte während der Diskussion notiert oder die Studierenden tauschen sich kurz in kleinen Gruppen aus, halten Stichpunkte auf Moderationskarten fest und diese werden anschließend gesammelt und an einer Pinnwand angebracht.



Folgende Aspekte können Ergebnis sein:

für den Bereich Konsum:

- tragt auf, was ihr kauft
- repariert oder peppt auf, was kaputt ist oder euch nicht mehr gefällt
- kauft nur, was ihr braucht (und dann ökologisch und fair produziert)
- recherchiert, wem ihr eure Altkleidung gebt
- tauscht, anstatt zu kaufen

- leiht aus, anstatt zu kaufen

für berufliche Perspektiven/praktische Lösungsansätze:

- reduziert und verwendet Stoffabfall
- beschäftigt euch mit Zero Waste Design
- beschäftigt euch mit Upcycling von Post- und Pre-Consumer Waste
- (be)denkt die Geschichte von Kleidungsstücken/Rohstoffen als Design- und Ausdruckselement
- macht Praktika bei kleinen Labels oder Designer_innen/innovativen Unternehmen



Abschließend präsentiert die Workshopleitung die Broschüre „Sustainable Sourcing“ und macht mit Folie 22 im Hintergrund darauf aufmerksam, dass man diese online herunterladen kann.

Hintergrundinformationen und -literatur

Literatur:

Ausburger Allgemeine (2018): Warum Afrika unsere Altkleider nicht will, <https://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/Warum-Afrika-unsere-Altkleider-nicht-will-id51483236.html>

Bewooden (2017): Ein eleganter Gentleman mit Vintage-Stil - Loux the Vintage Guru, <https://www.bewooden.de/blog/interview/loux-the-vintage-guru-A/>

Der Spiegel (2006): Das Hemd des toten Weißen, <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-45280028.html>

Deutsche Welle (2018): Ostafrika kämpft weiter gegen Second-Hand-Kleidung, <https://www.dw.com/de/ostafrika-k%C3%A4mpft-weiter-gegen-second-hand-kleidung/a-42744807>

Deutschlandfunk (2017): https://www.deutschlandfunk.de/trendmetropole-kinshasa-mode-als-akt-des-politischen.807.de.html?dram:article_id=392134

Fachverband Textilrecycling (2015): https://www.bvse.de/images/pdf/Leitfaeden-Broschueren/150914_Textilstudie_2015.pdf

FairWertung (2016): Altkleidersammlungen in Deutschland - Zahlen, Daten, Fakten, <https://fairwertung.de/blog/blog.21/index.html?entry=page.blog.21>

FairWertung (2013): Ich esse Mitumba, ich atme Mitumba. Mein Leben ist Mitumba., <http://www.fairwertung.de/blog/blog.20/index.html>

FairWertung (2015): Rund um den Globus gefragt – Thesen zum Export von Secondhand-Kleidung, <http://www.fairwertung.de/blog/blog.8/index.html>

Greenpeace (2015): Wegwerfware Kleidung – Repräsentative Greenpeace-Umfrage zu Kaufverhalten, Tragedauer und Entsorgung von Mode, https://www.greenpeace.de/sites/www.greenpeace.de/files/publications/20151123_greenpeace_modekonsum_flyer.pdf

Spiegel Online (2019): Wahre Schätze im Schrank, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/second-hand-boomt-liebhaberstuecke-statt-wegwerfmode-a-1246828.html>

Zeit Online (2019): Aus erster Hand, <https://www.zeit.de/2019/02/ruanda-import-altkleidung-textilindustrie-globalisierung>

Zeit Online (2018): Der Hinterhof der Fast Fashion, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-11/bulgarien-second-hand-geschaeft-fast-fashion/komplettansicht>

Altkleiderspenden Webseite: <https://altkleiderspenden.de/>

FairWertung Webseite: <https://fairwertung.de/>

PHOENIX planet e (2016) „Die Masche mit den alten Kleidern“, <https://www.youtube.com/watch?v=lvJ6MBOtw5Y>

WDR Servicezeit (2017): „Fast Fashion – Mode für den Müllkorb“, <https://www.youtube.com/watch?v=Gl4PaegOLXU>

WDR (2018): „neuneinhalb – deine Reporter: Altkleider“ (<https://www.youtube.com/watch?v=8X20DDresNk>)

Bildungsmodul 9: Umwelt- und Sozialstandards beim Baumwollanbau

Zielsetzung

Die Teilnehmenden erlangen grundlegendes Wissen über den Weltmarkt für Baumwolle und zur ökologischen und sozialen Relevanz des globalen Baumwollanbaus. Sie kennen die sozialen und ökologischen Probleme im konventionellen Baumwollanbau, sowie den vorgelagerten Produktionsschritt der Saatgutgewinnung und den nachgelagerten Verarbeitungsschritt der Entkernung. Sie verstehen unterschiedliche Perspektiven und Entwicklungspotenziale des (insbesondere biologischen) Baumwollanbaus in den Ländern des globalen Südens. Sie können Kriterien für Standards, die die sozialen und ökologischen Probleme mindern, im Detail erklären. Die Teilnehmenden kennen Bezugsquellen nachhaltiger Baumwolle und alternativer Rohstoffe, um den konventionellen Baumwollanbau zu vermeiden. Das Wissen über Umwelt- und Sozialstandards (Cotton made in Africa, Fair Trade Certified Cotton, Better Cotton Initiative, Global Organic Textile Standard) beim Baumwollanbau eröffnet ihnen Möglichkeiten, persönliche und (zukünftige) berufliche Handlungs- und Konsummuster zu hinterfragen.

Material

- Arbeitsblätter
 - für 1/6 der Teilnehmenden das Arbeitsblatt „Gruppenarbeit I“
 - für 1/4 der Teilnehmenden das Arbeitsblatt „Gruppenarbeit II“

Die Workshopleitung zeigt einen Ausschnitt (Minute 0:30 – 16:30) aus dem Film „100 Prozent Baumwolle – Made in India“ (<https://www.youtube.com/watch?v=MH5S5k2VF6E>)

Ablauf

Einheit I: Vorstellung, Einstieg, Probleme des konventionellen Baumwollanbaus und der Entkernung

Thematischer Einstieg (20 Minuten)



Kontext für das Modul schaffen, Verortung in der textilen Kette, Struktur des globalen Baumwollmarktes, Relevanz des Baumwollanbaus für Menschen und Staaten im globalen Süden, Anbaubedingungen der Baumwolle, ökologische Probleme beim konventionellen Baumwollanbau



Anhand von Folie 6 die Baumwollproduktion in der textilen Kette verorten und im Anschluss mit Folie 7-21 Schätzfragen und Antworten auf die Fragen bzw. Input vermitteln; jeweils eine Schätzfrage leitet einen neuen Aspekt ein, den die Workshopleitung dann auflöst und dazu Hintergrundinfos präsentiert

Fluch oder Segen – welche ökologischen und sozialen Probleme und Chancen bringt der Baumwollanbau mit sich?

Einleitung mit Film: kleinbäuerlicher konventioneller Baumwollanbau in Indien (20 Minuten)

Überleitung: Baumwollanbau, -verarbeitung und -handel hat weltweit große Bedeutung und damit auch große Auswirkungen; besonders auch im Globalen Süden (in Schwellenländern, sowie auch in low und least income countries) – damit wollen wir uns jetzt beschäftigen



Die Workshopleitung zeigt einen Ausschnitt (Minute 0:30 – 16:30) aus dem Film „100 Prozent Baumwolle – Made in India“ (<https://www.youtube.com/watch?v=MH5S5k2VF6E>)

Leitfragen für die (kurze) Diskussion im Anschluss:

- Einstiegsfrage: Was ist Ihnen aufgefallen? Was hat Sie erstaunt?
- Was sind ökologische Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus?
- Insbesondere: Wie ist die Belastung von Wasser und Boden?
- Was sind soziale Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus?
- Insbesondere: Wie sind die Arbeitsbedingungen? Was sind Gesundheitsauswirkungen? Wie hoch ist das Einkommen?
- Was finden Sie sonst noch relevant und spezifisch für diese Anbauregion?
- Inwiefern ist der Baumwollanbau für indische Kleinbauern und -bäuerinnen ein Fluch bzw. Segen?

Gruppenarbeit I (30 Minuten)



Die Studierenden sollen sich vertiefend mit weiteren Auswirkungen des konventionellen Baumwollanbaus auseinandersetzen, insbesondere mit den Arbeitsbedingungen und der finanziellen Situation der Baumwollbauern und -bäuerinnen bzw. Arbeiter_innen in der Saatgutgewinnung und Entkernung



Arbeitsblätter austeilen und Vorankommen der Gruppen überprüfen und ggf. Hilfestellung leisten.

Die Teilnehmenden teilen sich in fünf Gruppen auf (bei kleinen Workshop-Gruppen, können weniger Themen ausgesucht und weniger Gruppen gebildet werden), die anhand von Leitfragen und Quellen (siehe Arbeitsblätter) die positiven und negativen ökologischen sowie sozialen Auswirkungen des Baumwollanbaus in verschiedenen Regionen, sowie die sozialen Bedingungen in der Saatgutgewinnung und Entkernung in Indien erarbeiten und anschließend präsentieren. Die Gruppen können die Ergebnisse auf Flipcharts oder auf andere Weise präsentieren.

Anmerkung: Die Teilnehmenden sollten angeregt werden, die Quellen arbeitsteilig anzuschauen.

Präsentation und Diskussion (30 Minuten)

Jede Gruppe hat 5 Minuten Zeit zur Präsentation. Abschließend fasst die Workshopleitung bei Bedarf die Ergebnisse noch einmal zusammen.

Einheit II: Standards als Lösung? – Siegel für ökologischen und fairen Anbau

Gruppenarbeit II: Gruppenpuzzle zu vier grundlegenden Standards (insgesamt 55 Minuten)



Die Teilnehmenden sollen sich mit vier grundlegenden Standards auseinandersetzen, die bessere soziale und ökologische Bedingungen für den Baumwollanbau schaffen wollen.



Gruppenpuzzle

Die Workshopleitung verteilt die Arbeitsblätter.

Phase 1: Einarbeitung in einen Standard (20 Minuten): es bilden sich vier Gruppen, die sich jeweils mit einem Standard beschäftigen und diskutieren, wie nachhaltig sie diesen Standard bewerten

- Gruppe I: Cotton made in Africa
- Gruppe II: Fairtrade Certified Cotton
- Gruppe III: Better Cotton Initiative (BCI)
- Gruppe IV: Global Organic Textile Standard (GOTS)

Ggf. nötiger Hinweis für Gruppe IV: GOTS hat keine eigenen Kriterien für den Baumwollanbau, sondern es sind Standards unter dem Dach von IFOAM zugelassen. Dabei ist der EG-Bio-Standard der für Deutschland am bedeutendste.

Phase 2: Vergleich in gemischten Gruppen (20 Minuten): neue Gruppen mit jeweils einem_r Experten_in zu einem Standard setzen sich zusammen. Sie vergleichen die Standards und erstellen ein Ranking der Standards anhand ihrer Nachhaltigkeit.

Phase 3: Präsentation und Begründung der Rankings und Diskussion (15 Minuten)

Input (10 Minuten)



Abschluss der Einheit durch Einordnung der vier Standards und Standards allgemein; Relevanz von Bio-Baumwolle auf dem Weltmarkt; Fast Fashion-Abnehmer von Bio-Baumwolle



Folie 24-26

Einheit III: Praxisanwendung und Handlungsalternativen



Gelerntes kritisch einsortieren und in der Praxis anwenden können, wie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Baumwollanbau und der weiteren -verarbeitung erreicht werden kann, insbesondere im Bereich des persönlichen und zukünftigen beruflichen Handelns

Gruppenarbeit III: Sustainable Sourcing Award (insgesamt 60 Minuten)



Die Studierenden sollen sich im Hinblick auf die Design-fokussierte Praxis darüber informieren und Gedanken machen, wie „nachhaltige“ Stoffe gesourct werden können



Aufgabenstellung anhand von Folie 27 erklären und danach einzelne Beispiele für Alternativen zu reiner Baumwolle anhand von Folie 28-32 vorstellen, Kriterien für die Jury vorstellen, drei Jury-Mitglieder auswählen oder nach Freiwilligen fragen



Die Studierenden erarbeiten gemeinsam ein Konzept und bereiten eine Präsentation in beliebiger Form vor (hierfür sollten bei Bedarf Flipchart und Moderationskarten zur Verfügung stehen). Die Jury bewertet anhand folgender Kriterien: Nachhaltigkeit, Erfolgsaussichten, Präsentation. Als Anhaltspunkt kann dafür sowohl für die Teilnehmer_innen als auch für die Jury das Ranking und die Kriterien von Utopia genutzt werden (siehe <https://utopia.de/O/produktguide/mode-35/gruene-modelabels>). Zeiteinleitung: 30 Minuten Vorbereitung, 20 Minuten Präsentation, 10 Minuten Abschlussdiskussion

Anmerkung: die Studierenden können dazu ermuntert werden, zunächst ggf. noch kurz im Netz nach innovativen Konzepten zu recherchieren.

Persönliche Handlungsmöglichkeiten: Sustainable Sourcing (10 Minuten)



Folie 33: Vorstellung der Broschüre Sustainable Sourcing als weiteren Input für persönliche Handlungsmöglichkeiten

Forderungen an Politik und Unternehmen (5 Minuten)



Folie 34: Forderungen für nachhaltigere Baumwolle aus Sicht von FEMNET, die sich an Unternehmen und Politik richten

Hintergrundinformationen und -literatur

Cottoned On: Have you cottoned on yet? Die Bio-Baumwoll-Initiative, http://www.cottonedon.org/Portals/1/briefing_german.pdf

Dahmen, Katharina und Ferenschild, Sabine (2013): Flächenkonkurrenz – das Beispiel Baumwolle, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2013/2013-11%20FS%20Flaechenkonkurrenz%20-%20das%20Beispiel%20Baumwolle.pdf>

Ferenschild, Sabine (2014): Afrikas weißes Gold. Ein moderner Dreieckshandel. Afrikanischer Rohstoff – chinesische Verarbeitung – europäischer Konsum, http://pfalz.brot-fuer-die-welt.de/uploads/tx_templavoila/2014-10_Afrikas_weisses_Gold.pdf

Ferenschild, Sabine (2015): Die Entkernung von Baumwolle – Harte Arbeit für weiche Fasern, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2015/2015-20%20FS%20Die%20Entkernung%20von%20Baumwolle.pdf>

Ferenschild, Sabine (2018): Flinke Finger. Kinderarbeit auf indischen Baumwollsaatgutfeldern (Factsheet), <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-19%20FS%20Flinke%20Finger.%20Kinderarbeit%20auf%20indischen%20Baumwollsaatgutfeldern.pdf>

Ferenschild, Sabine (2018): „Flinke Finger“ Kinderarbeit auf indischen Baumwollsaatgutfeldern (Studie), <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-18%20Flinke%20Finger.%20Kinderarbeit%20auf%20indischen%20Baumwollsaatgutfeldern.pdf>

Ferenschild, Sabine (2013): Von weißem Gold und goldenem Öl. Flächennutzungskonflikte und Migration an den Beispielen Baumwolle und Palmöl, https://www.fairtrade.de/cms/media//pdf/2013-03_von_weissem_gold_und_goldenem_oel.pdf

Ferenschild, Sabine und Katiyar, Sudhir (2015): Harte Arbeit für weiche Fasern. Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2015/2015-12%20Harte%20Arbeit%20fuer%20weiche%20Fasern.pdf>

Jensen, Annette (2015): Von wegen Naturprodukt – Genbaumwolle als globale Massenware, <https://monde-diplomatique.de/artikel/!242038>

Textile Exchange (2018): Organic Cotton Market Report 2018, <https://textileexchange.org/wp-content/uploads/2018/11/2018-Organic-Cotton-Market-Report.pdf>

The Uzbek-German Forum for Human Rights (2015): The Government's Riches, the People's Burden: Human Rights Violations in Uzbekistan's 2014 Cotton Harvest, http://www.cotton-campaign.org/uploads/3/9/4/7/39474145/cotton_harvest_online_gro%C3%9F.pdf

Bildungsmodul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen in indischen Spinnereien

Zielsetzung

Die Teilnehmenden kennen die Arbeitsbedingungen in den Fabriken der Baumwoll-Spinnereien in Tamil Nadu in Südindien. Sie verstehen, was das Sumangali bzw. Camp-Labour-System ist. Sie können die wesentlichen Arbeitsrechtsverletzungen in den Spinnereien identifizieren und die Verstöße den allgemeinen Menschenrechten, den ILO-Kernarbeitsnormen und den indischen Gesetzen zuordnen. Sie wissen, dass die Mädchen und jungen Frauen in abgeschotteten Hostels leben und warum Nichtregierungsorganisationen sich für ein Gesetz gegen diese Hostels einsetzen. In diesem Kontext kennen sie das vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ins Leben gerufene und von Wirtschaft und Zivilgesellschaft getragene Textilbündnis. Sie wissen von einer Initiative von FEMNET im Rahmen des Textilbündnisses, um ein sektorweites Abkommen zwischen Politik, Wirtschaft und Nichtregierungsorganisationen in Tamil Nadu zu schaffen. Sie kennen Möglichkeiten, sich in ihren unterschiedlichen Rollen (zukünftige berufliche Tätigkeiten, politische Bürger_innen, private Kund_innen) für die Abschaffung des Camp-Labour-Systems einzusetzen.

Material

- Arbeitsblätter
 - Texte aus der Studie „Löchrige Kleider“ für die Gruppenarbeit (siehe weiter unten)
 - Rollenkarten für das Planspiel (jede Gruppe erhält 2-3 Kopien, nur der/die Moderator_in erhält ausschließlich eine Kopie)
 - Informationsblätter für das Planspiel (jedes Blatt einmal für die entsprechende Gruppe)
 - Memory Karten
 - 3-5x das Factsheet „Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien“
 - 3-5x das Handout Handout Handlungsmöglichkeiten

- Videos
 - Videoclip von FEMNET „Die moderne Form der Sklaverei in südindischen Spinnereien“, <https://www.youtube.com/watch?v=YuwhxQA1hJO>
 - Monitor-Bertrag des WDR „Verdammt hoher Preis. Billigmode und die Selbstmordrate bei indischen Arbeiterinnen“, <http://www.youtube.com/watch?v=IXTyGF-gArpY>

- Die Workshopleitung hängt vor Beginn ein Wandbild mit einer Camp-Arbeiterin auf; entweder in Form eines mitgebrachten Shalwar Kameez oder in Form einer Skizze auf einem Plakat (Größe: zwei aneinandergeliebte Flipchart-Plakate). Der Shalwaar Kameez ist die übliche Kleidung von jungen Frauen und Mädchen in Tamil Nadu.

Ablauf

Einheit I (90 Minuten)

Videoclip (5 Minuten)

Videoclip von FEMNET „Die moderne Form der Sklaverei in südindischen Spinnereien“ zeigen:
<https://www.youtube.com/watch?v=YuwhxQA1hJO>

PowerPoint Präsentation, Teil I (15 Minuten)



Vermittlung der Arbeitsvorgänge in einer Spinnerei und Information über die Textilindustrie in Indien und besonders Tamil Nadu



Folie 6-17: Arbeitsprozess „Spinnen“ und Infos über Spinnereien in Indien und besonders in Tamil Nadu

Quiz (10-15 Minuten)



Spieleisiche Heranführung an das Thema, Beteiligung aller Studierenden, erste Informationen zu Ausgangsbedingungen, erste Hinweise auf Ausmaß der globalen Beziehungen und der Problematik



Die Workshopleitung stellt jeweils eine Frage mit drei möglichen Antworten. Die Studierenden werden gebeten, sich entsprechend ihrer Einschätzung im Raum zu positionieren (die Vorgabe kann z. B. heißen, Antwort A: linke Wand, Antwort B: Raummitte, Antwort C: rechte Wand). Die Workshopleitung nennt die richtige Antwort. Wichtig ist es, den spielerischen Charakter nicht zu verlieren – „falsch“ zu stehen, ist nicht schlimm. Es geht darum, Neues herauszufinden. Gerne auch immer noch Nachfragen stellen: „Finden Sie das viel/wenig/hoch/niedrig? Warum hätten Sie das (nicht) gedacht?“

Quizfragen

Anmerkung: Frage 1-6 als „Überprüfung“ (Fragen auf Folien schon behandelt), Frage 7 und 8 als „Vorausblick“ (Fragen auf Folien noch nicht behandelt)

1. Wieviele Menschen arbeiten in der indischen Textilindustrie?
 - a) 350.000
 - b) 3,5 Millionen
 - c) **45 Millionen** (*ganz Indien, sämtliche Produktionsschritte*)⁴

2. An welcher Stelle der weltweiten Textilexporteure steht Indien?
 - a) **an 3. Stelle**⁵
 - b) an 5. Stelle

⁴ Im Jahr 2017/18, Quelle: <http://www.makeinindia.com/sector/textiles-and-garments> (unter Summary)

⁵ Indien ist zum drittgrößten Textilexporteur (nach China und der EU) und fünftgrößten Bekleidungsexporteur (nach China, EU, Bangladesch und Vietnam) der Welt aufgestiegen, Quelle: https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2018_e/wts2018_e.pdf, Seite 143/144

c) an 7. Stelle

3. Wir beschäftigen uns heute vor allem mit der Situation indischen Bundesstaat Tamil Nadu. Tamil Nadu ist der Hauptstandort indischer Baumwollspinnereien. Wie viele Beschäftigte arbeiten in den Spinnereien in Tamil Nadu?

- a) 25.000 – 40.000
- b) 100.000 – 150.000
- c) **250.000 – 300.000⁶**

4. Wie hoch ist der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Spinnereien in Tamil Nadu?

- a) 80%
- b) **60%**
- c) 50%

5. Wir beschäftigen uns im Detail später noch mit dem Camp-Labour-System, unter dem viele junge Mädchen in Tamil Nadu arbeiten. Was schätzen Sie: Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden unter Sumangali-Bedingungen an der Belegschaft in den Spinnereien in Tamil Nadu?

- a) **Ungefähr 30%**
- b) Ungefähr 50%
- c) **nicht statistisch erfasst**

Anmerkung: Die Statistiken widersprechen sich. Die Anzahl der Arbeiter_innen wird von 274.000 bis hin zu 400.000 geschätzt. Beide fett gedruckten Antworten sind richtig.

6. Das Camp-Labour-System ist

- a) ein anderes Wort für Sklavenarbeit
- b) ein anderes Wort für Sumangali
- c) **bedeutet Gefangenschaft, da die Mädchen in Hostels auf dem Fabrikgelände eingeschlossen sind.**

Anmerkung: Alle drei Antworten sind richtig. Sie beschreiben das gleiche System der Ausbeutung junger Frauen und Mädchen im Alter von 14 – 18 Jahren.

7. In den Jahren 2013 – 2016 gab es...

- a) **über 80 unaufgeklärte Todesfälle⁷**
- b) bis zu 20 unaufgeklärte Todesfälle
- c) ungefähr 50 unaufgeklärte Todesfälle



Früher sprach man vom Sumangali-System, heute eher vom Camp-Labour-System. Begründung: Das Sumangali-System wurde von Fabriken seit 2005 unter eben diesem Namen benutzt, um junge Mädchen zu rekrutieren. Inzwischen ist die Kritik daran zu laut geworden, so dass damit nicht mehr geworben wird. Faktisch bleibt die gleiche

⁶ 274.000 laut Tamil Nadu Statistical Handbook 2017, Seite 247, <http://www.tn.gov.in/deptst/industries.pdf>; Studien aus dem Jahr 2014 gehen von bis zu 400.000 Beschäftigten aus, Quellen: FNV Mondial/ICN 2014, SOMO/ICN 2014

⁷ Selbstmord oder Ermordung

Ausbeutung zu einem viel zu niedrigem Lohn jedoch bestehen.

Es gibt kaum zuverlässige Statistiken über die verschiedenen Spinnereien, vor allem nicht die kleinen und mittleren. Deshalb basieren die Zahlen auf Schätzungen, die stark variieren: 274.000 – 400.000 Arbeiter_innen. Rund 30% aller Arbeiter_innen in Spinnereien sind Camp-Arbeiterinnen, das ist niedrig geschätzt, vermutlich liegt die Zahl höher.

PowerPoint Präsentation, Teil II (20 Minuten)



Die Studierenden nehmen Kenntnis von den Arbeitsbedingungen am unteren Ende der Produktionskette; konkret innerhalb des Camp-Labour-Systems in südindischen Spinnereien. Sie lernen die relevanten internationalen und indischen Arbeitsnormen und Gesetzgebungen kennen und erkennen Verstöße gegen Arbeitsnormen sowie evtl. weitere Missstände.



Folie 19-27: Einführung in das Camp-Labour-System (früher Sumangali-System)

Gruppenarbeit und Vorstellung der Ergebnisse (insgesamt 25 Minuten)



Aufgabenstellung: Fassen Sie die in dem Text beschriebenen Arbeitsbedingungen der Camp-Arbeiterinnen in Stichpunkten auf Karten zusammen. Diskutieren Sie in Ihrer Arbeitsgruppe, welche Auswirkungen diese Arbeitsbedingungen auf die Arbeiterinnen haben (können). Stellen Sie anschließend ihre Ergebnisse im Plenum vor und heften Sie die beschrifteten Karten an das „Wachsende Sumangali-Wandbild“.

Folie 28



Infomaterial für die Teilnehmenden und rote Karten verteilen. Fünf Arbeitsgruppen arbeiten anhand verschiedener kurzer Texte aus der Studie „Löchrige Kleider“ von SOMO/ICN, übersetzt von FEMNET, Originaltitel: „Flawed Fabrics“ zu folgenden Themen:

- *Gruppe 1:* 3.2. Personalbeschaffung, Verträge und Versprechungen (Seite 26-27, Grafiken Seite 25, 28 und 29)
- *Gruppe 2:* 3.3. Löhne (Seite 28-36)
- *Gruppe 3:* 3.4. Arbeitsstunden (Seite 36-37, Grafik Seite 35); 3.5. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (Seite 37-39)
- *Gruppe 4:* 3.6. Überwachung und Disziplinarmaßnahmen (Seite 39-40); 3.7. Versammlungsfreiheit, Arbeiterorganisationen und Zugang zu Rechtsmitteln (Seite 40-41)
- *Gruppe 5:* 4.1. Unterkunft (Seite 24-44); 4.2. Freizeitaktivitäten (Seite 44); 4.3. Bewegungsfreiheit (Seite 44-45)



Zentrale Ergebnisse von Gruppenarbeit und PowerPoint Präsentation sollten sein:

- *In Tamil Nadu sind ein großer Teil der Spinnereien eher klein und informell.*
- *Die meisten Arbeiter_innen in Indien insgesamt arbeiten im informellen Sektor – d.h. faktisch sie sind auch schwerer zu organisieren für Gewerkschaften.*
- *Die Camp-Arbeiterinnen erhalten nicht einmal den Mindestlohn für Auszubildende.*
- *Nach ILO und UNICEF Kinderkonvention werden Jugendliche bis 18 Jahre noch als Kinder betrachtet, faktisch geschieht also Kinderarbeit in den Spinnereien. Nach indischem Gesetz dürfen Jugendliche zwischen 14-18 Jahre leichte Arbeit ausüben. Die*

Arbeit in den Spinnereien wird nicht als schwer gekennzeichnet – Frage: Ist sie das nicht?

- *Die Mädchen müssen nachts arbeiten, oft in 12-Stunden-Schichten, was eigentlich nach indischem Gesetz für Jugendliche unter 18 Jahren verboten.*
- *Die Unterbringung in Hostels beschneidet den Bewegungsfreiraum der Mädchen (Sklavenarbeit).*
- *Alle wesentlichen Aspekte und Forderungen stehen im Factsheet und natürlich in der Studie, hier zu finden (siehe Literaturübersicht zu Lernmodul 10)*

wenn noch Zeit bleibt:



Monitor-Beitrag des WDR „Verdammt hoher Preis. Billigmode und die Selbstmordrate bei indischen Arbeiterinnen“ zeigen: <http://www.youtube.com/watch?v=IXTyGFgArpY> (ca. 18 Minuten)

Der Film zeigt in Interviews junge Mädchen, die durch das Sumangali-System ausgebeutet werden (Bezug zu Ernsting's Family und C&A)



Visueller Eindruck, Erkennen der Dimension der Problematik (durch Informationen sowie durch Aufgreifen des Themas und CCC-Stellungnahme in einem TV-Bericht), Entwicklung von Empathie durch konkrete Betroffenen-Stimmen

Einheit II (90 Minuten)



Erwerb eines Verständnisses globaler (wirtschaftlicher) Zusammenhänge und deren Komplexität, identifizieren der beteiligten Akteur_innen und Erarbeiten globaler Handlungsansätze, Maßnahmen und erforderlicher Voraussetzungen auf den verschiedenen Ebenen, die für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erforderlich wären

Planspiel (insgesamt 90 Minuten)



In dem Multi-Stakeholder-Forum (MSF) zum Camp-Arbeit-System, Tirupur, Indien sollen die Interessengruppen die zentralen Handlungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Spinnereien – vor dem Hintergrund ihrer gruppenspezifischen Interessen bzw. ihrem Selbstverständnis sowie der Interessenkonflikte zwischen den Gruppen – diskutieren. Die Aufgabe des Forums ist es, einen gemeinsamen Aktionsplan zu entwickeln.

Anmerkung: Es werden fünf ungestörte „Arbeitsnischen“ (möglichst über mehrere Räume verteilt) benötigt.

Rollenkarten (jede Gruppe erhält 2-3 Kopie, nur der/die Moderator_in erhält ausschließlich eine Kopie) sowie den einzelnen Gruppen zugeteilte Informationsblätter (jeweils eine Kopie/Gruppe) und grüne Karten zum beschriften verteilen

Hinführung zum Planspiel (15 Minuten)



Folie 28-31



Kurze Einführung in das Konzept der „Multi-Stakeholder-Initiative“ im Kontext von CSR, Vorstellung des Textilbündnisses und der Bündnisinitiative Tamil Nadu als Beispiel für eine Multi-Stakeholder-Initiative sowie Erläuterung des Planspiels. Aufteilung in fünf Stakeholder-Gruppen (s. u.) und eine/n Moderator_in. Nach Verteilung des Hintergrundmaterials ziehen sich die Arbeitsgruppen in ihre „Arbeitsnischen“ zurück.

Arbeitsgruppen:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Camp-Arbeiterinnen | 2-6 Pers. |
| 2. Regierungsvertreter_innen von Tamil Nadu | 2-4 Pers. |
| 3. Southern India Mills Association (SIMA) | 3-4 Pers. |
| 4. Otto Group | 2-4 Pers. |
| 5. NGOs (CCC, FEMNET, SAVE) | 2-4 Pers. |
| 6. unabhängige/r Moderator_in (<i>Rolle kann entweder von einem/-r Teilnehmer_in oder von der Referentin eingenommen werden</i>) | 1-2 Pers. |

Arbeitsgruppenphase (25 Minuten)

Vorbereitung in den Stakeholder-Gruppen durch Einarbeitung in ihr Profil bzw. ihre spezifischen Interessen und ihre Haltung in Bezug auf die Problematik. Die erarbeiteten Forderungen (Handlungsansätze) sollen in Stichpunkten lesbar auf grüne Karten geschrieben werden (ein Aspekt pro Karte) und nach den Akteur_innen-Gruppen geordnet werden.

Während der Arbeitsgruppenphase heftet der/die Referent_in Schilder um das „Wachsende Sumangali-Wandbild“, die die Gruppen bzw. Institutionen bezeichnen, deren Handlungen und Entscheidungen die Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien direkt oder indirekt beeinflussen können (s.u.). Während die jeweiligen Stakeholder-Gruppen ihre Forderungen an die anderen Akteur_innen vortragen, heften Teilnehmer_innen aus der entsprechenden Gruppe die in der Arbeitsgruppenphase vorbereiteten grünen Karten – geordnet nach den aufgeförderten Gruppen und Institutionen – in ringförmiger Anordnung um das bisherige Sumangali-Wandbild.

Einkäufer = Markenhersteller und Händler

Hersteller in Indien = Spinnerei-Unternehmen

Deutsche Regierung = Regierungen importierender Länder & Staatenverbände wie EU

Indische Regierung = Zentralregierung und Regierung von Tamil Nadu

Zivilgesellschaft = Gewerkschaften und NGOs

Verbraucher_innen = die öffentliche Hand sowie für private Konsument_innen

Hinweis: Neben der Nutzung des ausgegebenen Infomaterials kann bei Bedarf und vorhandenen Möglichkeiten auch im Internet recherchiert werden. Zur bestmöglichen Nutzung der Arbeitsgruppenzeit sollten die Teilnehmenden einer Stakeholder-Gruppe die zur Verfügung gestellten Informationsblätter untereinander aufteilen bzw. parallel lesen.

Durchführung des Planspiels (20 Minuten)

Anmerkung: Die Sitzordnung sollte so gestaltet sein, dass sich alle gegenseitig gut sehen können und klar ist, wer zu welcher Gruppe gehört.

Der/Die Moderator_in eröffnet das MSF. Die Camp-Arbeiterinnen tragen, unterstützt durch die NGO-Vertreter_innen, ihre Forderungen vor. Die Aufgabe der anderen Akteur_innen ist es, auf diese – vor dem Hintergrund ihrer gruppenspezifischen Interessen und ihrem Selbstverständnis – argumentativ zu reagieren bzw. ggf. um Forderungen an die anderen Stakeholder (weitere Handlungsansätze) zu ergänzen. Jede Gruppe ordnet während ihres Redebeitrags (möglichst jemand ohne aktive Rederolle) die vorbereiteten Karten mit den vorgeschlagenen Handlungsansätzen den jeweiligen „Empfängern“ auf dem „Wachsenden Sumangali-Wandbild“ zu. Der/Die Moderator_in sorgt dafür, dass alle Interessengruppen angemessen zu Wort kommen. Das Planspiel wird solange fortgesetzt, bis entweder alle Argumente ausgetauscht und ein Aktionsplan erarbeitet wurde oder die Spielzeit abgelaufen ist. Da es eher unrealistisch ist, dass sich alle Beteiligten innerhalb der kurzen Zeit auf einen Aktionsplan verständigen können, geht es vielmehr darum, die kollidierenden Interessen und komplexen Zusammenhänge deutlich zu machen und Wege aufzuzeigen, die zu einem verantwortlichen Handeln aller Akteure führen.

Auswertung und Diskussion (30 Minuten)

Nach Beendigung des Planspiels fasst die Workshopleitung die diskutierten Handlungsmöglichkeiten und -grenzen (Stichpunkte: zu Tage getretene Konfliktlinien, Umsetzungshindernisse, unterschiedlich große Handlungsspielräume der einzelnen Akteure etc.) zusammen und ergänzt ggf. um unerwähnt gebliebene, wichtige Aspekte.

Hinweis zum Planspiel:

Der Proposal für eine Multi-Stakeholder-Initiative in Tamil Nadu ist reell, nicht fiktiv. Er wurde am 12. Mai 2016 in Berlin zwischen Wirtschaft, Politik und NGOs diskutiert. Das sollte man den Studierenden mitteilen und evtl. was das Ergebnis war (siehe <https://www.textilbuendnis.com/projekte-weltweit-2/initiative-buendnisinitiative-tamil-nadu-systemische-verbesserungen-von-arbeitsbedingungen-in-der-textil-und-bekleidungsindustrie/>).

Der Brief von FEMNET an Otto von 2013 ist auch reell. In der Shiva Spinnerei verstarb die junge Frau wirklich. Otto hat darauf reagiert, indem sie jemanden nach Tamil Nadu schickten, der alles überprüfen sollte. Man teilte mit, man bemühe sich, mehr kam nicht heraus. Deshalb startete FEMNET 2016 eine neue Initiative im Rahmen des Textilbündnisses und dazu wurde der Vorschlag zum MSF von indischen NGOs entwickelt.

Einheit III (90 Minuten)

Memory Karten (25 Minuten)



Die Studierenden lernen relevante internationalen Arbeitsnormen (UN, ILO) und indische Gesetze kennen. Die Studierenden erfahren, dass es in Indien oft an der Durchsetzung von Gesetzen mangelt.



Die Vorlagen entsprechen DIN A5-Format, d. h. beim Ausdrucken muss die Einstellung „zwei Seiten auf ein Blatt“ gewählt werden. Nach dem Ausdruck sind die Blätter in der Mitte auseinanderzuschneiden, sodass eine Norm pro „Karte“ (DIN A6) zu lesen ist.

Die Studierenden ziehen vorbereitete Karten mit Stichpunkten zu relevanten internationalen Arbeitsnormen (UN, ILO) und indischen Gesetzen, die sie reihum laut vorlesen und unmittelbar – auf Zuruf – den auf den roten Karten notierten Arbeitsbedingungen am „Wachsenden Sumangali-Wandbild“ zuordnen. Im Anschluss erfolgt eine kurze Diskussion über die Arbeitsbedingungen und die rechtliche Situation. Die Studierende sollen erkennen, dass es in vielen Ländern wie z.B. in Indien gute Gesetze gibt, diese aber nicht umgesetzt werden.

Die unterschiedlichen Farben, die für die Normen gewählt wurden, weisen auf die jeweiligen Normengeber_innen hin: Orange steht für Indien, Grün für die ILO (Internationale Arbeitsorganisation/International Labour Organisation), Blau für die Vereinten Nationen, Grau für weitere zwischenstaatliche Vereinbarungen.

Zur Handhabbarkeit im Rahmen des Moduls werden auf den Karten nur die relevantesten Normen sowie nur ausgewählte Ausschnitte der jeweiligen Norm dargestellt.

Inhaltliche Anmerkungen:



Tatbestand von bonded labour/Zwangsarbeit erfüllt durch

- *Zurückhaltung von Löhnen bzw. das Erfordernis der Komplettierung einer mehrjährigen Arbeitsdauer (nimmt Arbeiterinnen faktisch die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu beenden)*
- *unfreiwillige Überstunden/Nachtschicht (Erzwingung durch Androhung von Strafen wie Lohnminderung, Vertragsverlängerung sowie durch verbale Übergriffe)*
- *teilweise keine Erlaubnis, von der Arbeit fernzubleiben, z. B. im Fall von Krankheit*
- *Verbot des Verlassens des Fabrikgeländes*

Kinderarbeit: Laut ILO und UN-Kinderrechtskonvention ist die Beschäftigung von jungen Menschen unter 18 Jahren Kinderarbeit. Für Jugendliche zwischen 14-18 Jahre (Camp-Arbeiterin/Sumangali) gibt es Ausnahmeregelungen, sofern die Arbeit nicht zu schwer ist. Sie darf auch nicht nachts erfolgen. Ob die Arbeit in Spinnereien „schwer“ ist, ist nicht gesetzlich geregelt, zumindest gibt es kein Gesetz, dass die Arbeit als schwer bezeichnet und verbietet (Teppichknüpfen ist z.B. verboten für Kinder).

Handlungsmöglichkeiten in der eigenen beruflichen Zukunft (10 Minuten)



Den Studierenden wird klar, dass es Quellen für nachhaltige Textil- und Bekleidungsproduktion gibt.



Mit Folie 33 im Hintergrund die Broschüre Sustainable Sourcing vorstellen und ggf. Diskussion/Beantwortung offener Fragen.

Entdecken von (persönlichen) Handlungsmöglichkeiten (40 Minuten)



Studierende entwickeln konkrete Handlungsmöglichkeiten im persönlichen, beruflichen und politischen Bereich und eine konkrete Projektidee für ihre Hochschule.



In einem kurzen Rückgriff auf die vorangegangene Einheit soll nochmal auf unsere Verantwortung, d. h. die Verantwortung der Wirtschaft, Politik, (Zivil-)Gesellschaft und Konsument_innen in den „Empfängerländern“ und der damit verbundenen Notwendigkeit und Möglichkeiten des Gegensteuerns hingewiesen werden. Mit ein paar exemplarischen Handlungsbeispielen sollen die Studierenden motiviert werden, über Projektideen und Umsetzungsmöglichkeiten nachzudenken. Die Studierenden diskutieren in kleinen selbstgewählten Arbeitsgruppen, was sie tun können, um dazu beizutragen, dass sich die Arbeitsbedingungen derjenigen, die unsere Kleidung herstellen, und/oder die Rahmenbedingungen, unter denen Produktion und Handel stattfindet, verändern. Das Informationsblatt „Handlungsoptionen“ wird in die Arbeitsgruppen mitgegeben (*mit dem Hinweis, dass dieses nur einen Ausschnitt – Konsumverhalten und finanzielle Unterstützung – denkbaren Engagements darstellt*). Am Ende der Arbeitsgruppenphase malt jede/r Studierende auf drei unterschiedlich farbige Karten – für „privat“, „beruflich“ und „politisch“ – (für jeden Aspekt wird vorher eine, möglichst bislang noch nicht verwendete, Farbe festgelegt) eine Hand und füllt sie mit den Stichpunkten seiner/ihrer Wahl. Die beschriebenen Karten werden in einer Runde (alle stehen im Halbkreis vor dem Plakat) vorgestellt und nach den Aspekten sortiert in das Sumangali-Wandbild eingefügt.

Verteilen des Handouts zu Handlungsoptionen von FEMNET, Referent_in achtet darauf, dass um bzw. zwischen dem grünen Kartenring auf dem Sumangali-Wandbild noch ausreichend Platz ist für die individuellen Handlungsskizzen der Teilnehmenden; bereitstellen von DIN A6-Karten in drei Farben, Klebstreifen, Textmarker

Hintergrundinformationen und -literatur

Die wichtigsten Informationen stehen auf der FEMNET Webseite: <https://femnet.de/fuer-frauen-rechte/kampagnen/moderne-sklaverei-sumangali.html>

Fair Labor Association/Solidaridad (2012): Understanding the Characteristics of the Sumangali Scheme in Tamil Nadu Textile & Garment Industry and Supply Chain Linkages, http://www.fairlabor.org/sites/default/files/understanding_sumangali_tamil_nadu_0.pdf

FEMNET (2016): Die moderne Form der Sklaverei (Factsheet), https://femnet.de/images/downloads/sumangali/Fact_Sheet_Die_moderne_Form_der_Sklaverei_in_indischen_Spinnereien_2016_web.pdf,

FEMNET (2016): Die moderne Form der Sklaverei (Studie), https://femnet.de/images/downloads/sumangali/Studie-Moderne-Sklaverei_2016.pdf

FEMNET: Partnership Initiative Tamil Nadu (Factsheet), https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2019/02/190221_TB_Factsheet_TamilNadu_Web.pdf

FEMNET: Sustainable Sourcing, <http://www.fairschnitt.org/images/downloads/Femnet-Sustainable-Sourcing.pdf>

SOMO/ICN (2014): Löchrige Kleider: Der Missbrauch von Mädchen und jungen Frauen in der Textilindustrie, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/Loechrige-Kleider.pdf>

SOMO/ICN (2012): Maid in India. Young Dalit Women Continue to Suffer Exploitative Conditions in India's Garment Industry, <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2012/04/Maid-in-India.pdf>

Tamil Nadu Government: Industries, <http://www.tn.gov.in/deptst/industries.pdf>

Terre des hommes, Südwind-Institut (2014): 12 Jahre, Sklave – Kinder in Zwangsarbeit, <http://www.sklaverei-in-mode.de/wp-content/uploads/2014/09/Studie-Zwangsarbeit-bei-Kindern-2014.pdf>

Tirupur People's Forum (2012): 138 bonded (child) labourers found working in spinning mills in Tamil Nadu, <http://www.indianet.nl/pdf/121022e.pdf>

Clean Clothes Campaign: The Asia Floor Wage, <https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/asia-floor-wage/>

FEMNET (2016): Die moderne Form der Sklaverei in südindischen Spinnereien, <https://www.youtube.com/watch?v=YuwHXQA1hJQ>

Monitor-Beitrag des WDR (2012): Verdammt hoher Preis. Billigmode und die Selbstmordrate bei indischen Arbeiterinnen, <http://www.youtube.com/watch?v=IXTyGFgArpY>

SAVE (2012). Sumangali Scheme, <http://www.youtube.com/watch?v=gOj2zEOv2vY>

SOMO/ICN (2011): Captured by Cotton, <http://vimeo.com/23871921>

Stop the Traffik (2013): Sumangali, Film, normal version (41 Minuten), <http://vimeo.com/107816993>

Stop the Traffik (2013): Sumangali, Film, short version (21 Minuten), <http://vimeo.com/107470542>

Stop the Traffik (2013): Sumangali, Trailer (3 Minuten), <http://vimeo.com/108327788>

Bildungsmodul 11: Corporate Social Responsibility – Unternehmensverantwortung zwischen Freiwilligkeit und Regulierung

Zielsetzung:

Die Studierenden befassen sich mit den folgenden Themenstellungen:

- Mangel an gesetzlicher Regulierung global agierender Unternehmen
- CSR Definition (EU und Deutschland), Abgrenzung zu Corporate Citizenship
- Freiwillige CSR-Initiativen der UN/OECD und Multi-Stakeholder-Initiativen: Global Compact, OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, ILO-Kernarbeitsnormen, ISO 26000, Global Reporting Initiative
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Einschlägige Fälle mangelnder Unternehmensverantwortung im Bereich der Textilproduktion (Die Katastrophen von Tazreen Fashion und Ali Enterprise) und ihre Analyse vor dem Hintergrund der UN-Leitprinzipien
- Forderungen nach gesetzlicher Regulierung, insbesondere zur Herstellung von Transparenz und am Beispiel der EU-Offenlegungs-Richtlinie
- Vorstellung und kritische Diskussion des Textilbündnisses als Ansatz von Unternehmensverantwortung von Modeunternehmen mit Sitz in Deutschland

Material

- Inhalt: auf Folie 27 Anzahl der Mitglieder überprüfen
- Arbeitsblätter:
 - Für alle Teilnehmenden: Gruppenarbeit I: Fragen zum Video
 - Für 1/5 der Teilnehmenden: Gruppenarbeit II: Initiativen im Vergleich
 - Jeweils 1x die Texte aus Mythos CSR zu OECD-Leitlinien und ISO 26000
 - Für 1/3 der Teilnehmenden: Gruppenarbeit III: UN-Leitprinzipien

Ablauf:

Einheit I: Unternehmensverantwortung zwischen Freiwilligkeit und Regulierung

Thematischer Einstieg durch entweder a) räumliche Positionierung mit 4-Ecken-Spiel oder b) freie Diskussion (10 Min)



Ein erstes Gefühl zu bekommen, wieviel Vorwissen in der Gruppe vorhanden ist, um nicht zu viel oder zu wenig von den Teilnehmenden zu verlangen und um mögliche „Expert_innen“ einbinden zu können

Option a) räumliche Positionierung



An vier Ecken/Orten im Raum sind Plätze zur Positionierung vorgesehen (ggf. Antworten auf Zetteln/Flipchart vorbereitet). Die Workshopleitung stellt jeweils eine Frage, die Studierenden stellen sich dann zu der Antwort im Raum, die sie für richtig halten.

Nachdem sich die Teilnehmenden jeweils positioniert haben, befragt die Workshopleitung einige Personen an verschiedenen Ecken/Orten, warum sie sich dort positioniert haben. Die Fragen lauten:

1. zu Unternehmensverantwortung zählt:

- a) Spende an einen Fußballclub
- b) Kindergarten im Betrieb
- c) Organisierung eines Bazzars für mildtätige Zwecke
- d) Gewinnerwirtschaftung unter Einhaltung von Sozialstandards

2. Was ist Rana Plaza?

- a) eine Fabrik
- b) ein Gebäude
- c) ein Fußballclub
- d) eine Katastrophe

3. Wer trägt bei Unglücken in Produktionsländern der Bekleidungsindustrie die meiste Schuld?

- a) die Fabrikbesitzer
- b) die Regierung des Produktionslandes
- c) die einkaufenden Unternehmen
- d) die Regierung in Deutschland

Option b) freie Diskussion



Die Studierenden sollen frei definieren: „Was bedeutet CSR für Sie?“

Thematische Einleitung und Definition durch Video der Uni St. Gallen (35 Minuten)



Definition und Überblick zu CSR



Die Workshopleitung verteilt vorab an jede_n Teilnehmer_in ein Arbeitsblatt mit Fragen zum Film und zeigt den Film vom Institut für Wirtschaftsethik der Universität St.

Gallen (Filmdatenbank Fairschnitt oder <https://www.youtube.com/watch?v=ouN-Vdr5KfRA>); ggf den Film zwischendurch kurz stoppen zum Notieren von Antworten, wenn dafür Bedarf ist (15 Minuten);

anschließend sollen die Studierenden die Fragen in kleinen Murmel-Gruppen / mit ihren Nachbar_innen kurz beantworten (10 Minuten);

anschließend werden die Fragen in der gesamten Gruppe aufgelöst (10 Minuten); optional können die Antworten schriftlich gesammelt werden, so kann man sich während des folgenden Vortrags immer wieder darauf beziehen



Antworten des Films auf die Fragen:

1. Was bedeutet Risiko-Management? Wie stellt der Film CSR und Risiko-Management gegenüber?

Schaden für das Unternehmen durch unvorhergesehene Ereignisse minimieren. Es reicht nicht Risiko-Management zu betreiben, sondern es geht um die Frage welchen Beitrag Unternehmen für eine gute Gesellschaft leisten können. Es geht nicht nur um wirtschaftliches, sondern auch moralisches Verhalten.

2. Sind Spenden von Unternehmen an ein soziales Projekt z.B. in Bangladesch CSR? Was sagt der Film zur Verwendung von Gewinnen?

Bei CSR geht es darum wie Gewinne erwirtschaftet werden, nicht wie Gewinne hinterher verwendet werden. Dieser Punkt ist sehr wichtig! Ein Unternehmen darf nicht unter Verletzung von Arbeitsrechten seine Gewinne erwirtschaften und hinterher wohltätige Spenden verteilen, um sich rein zu waschen.

3. Was besagt der Begriff: Ehrbarer Kaufmann? Was sagt der Film dazu? Was ist Ihre Meinung?

Es geht um Person und Struktur, der ehrbare Kaufmann allein reicht nicht aus. Man spricht von Individual- und Institutionenethik.

4. Was sagt der Film über die Rolle des Staates? Wie kommt es zu einem Regulierungsdefizit?

Rolle des Staates ist heute begrenzt. Früher: Soziale Marktwirtschaft sollte eingebettet werden, Politik sollte Spielregeln setzen, heute: Globalisierung, wobei Politik und Recht an Staatsgrenzen gebunden sind, die Wirtschaft aber agiert global, das führt zu Regulierungsdefizit.

5. Was bedeutet Soft law?

Kollektive Selbstverpflichtungen zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards, z.B. Global Compact; es gibt keine Sanktionen, um Soft law durchzusetzen

6. Was sagt der Film über Greenwashing von Unternehmen aus?

CSR als PR-Instrument

Vertiefender Input der Workshopleitung zu „Unternehmensverantwortung zwischen Freiwilligkeit und Regulierung“ (20 Minuten)



Einen Überblick geben über freiwillige CSR-Maßnahmen und ihre Unterscheidung und Abgrenzung von verpflichtender Regulierung; Ausblick auf gängige Initiativen: OECD-Leitlinien, Global Compact, ISO 26.000 und ILO-Kernarbeitsnormen



Folien 5-13, Erläuterungen stehen in den Notizen

Einheit 2: freiwillige CSR-Initiativen

Anmerkung: Diese Einheit ist optional und kann bei Zeitmangel weggelassen werden

Gruppenarbeit: freiwillige Initiativen und Ansätze im Vergleich (45 Minuten)



Die Teilnehmenden sollen sich mit zentralen Initiativen der (freiwilligen) Unternehmensverantwortung auseinandersetzen, die auf supranationaler Ebene versuchen, u.a. die menschenrechtlichen Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeit zu regeln



5 Gruppen beschäftigen sich mit je einer der folgenden Initiativen und beantworten Leitfragen mithilfe genannter Informationsquellen

- ILO-Kernarbeitsnormen
- OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen
- Global Compact
- ISO 26.000 Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung
- Global Reporting Initiative

Phase I: Recherche (25 Minuten): Die Studierenden finden sich in 5 Gruppen zusammen, jede Gruppe erhält ein Arbeitsblatt und 5 Moderationskarten; während der Recherche-Phase geht die Workshopleitung herum und schaut, ob die Gruppen zielgerichtet arbeiten und beantwortet Fragen; für die Gruppen der OECD-Leitsätze und ISO 26.000 teilt sie auf Nachfrage die Artikel aus Mythos CSR heraus, falls noch nicht vorab geschehen, bereitet die Workshopleitung eine Stellwand vor mit Stichworten zu den Leitfragen (Was wird geregelt? Zielgruppe? Rechtlicher Status? Kontrolle? Überprüfbarkeit?), an der dann die Moderationskarten zu den verschiedenen Initiativen von den Teilnehmenden angebracht werden können

Phase II (15 Minuten) Präsentation: jede Gruppe präsentiert ihre Initiative in 3 Minuten. Die Moderationskarten mit den Antworten auf die Leitfragen sollen dabei an die Stellwand angebracht werden.

Phase III (5 Minuten) Fazit/Zusammenfassung



Hier sollte die Workshopleitung eindeutig sein und falls es zu Unklarheiten kommt – ggf. gemeinsam mit den Studierenden – herausgearbeitet / herausgestellt werden:

Die 5 Initiativen sind nicht zu 100% vergleichbar, weil sie nicht an gleicher Stelle ansetzen:

- ILO-Kernarbeitsnormen – ähnlich wie Menschenrechte: eher abstrakter Bezugspunkt, völkerrechtlicher Charakter, keine Unternehmensberichte o.ä. vorgesehen, aber oft als Bezug in Verhaltenskodizes genannt
- OECD-Leitsätze: schon konkreter und an Unternehmen gerichtet und formuliert; sollten sich Unternehmen dran orientieren; „Opfer“ können bei der Beschwerdestelle Verstöße melden, keine Unternehmensberichte vorgesehen o.ä.

- Global Compact ist mehr ein Unternehmensforum, das bestimmte Grundsätze für Unternehmenshandeln vorsieht/fordert, Berichterstattung durch Unternehmen in eher geringem Umfang vorgesehen, aber Voraussetzung zur Mitgliedschaft

Diese 3 Ansätze sind in zwischenstaatlichen Organisationen entstanden, richten sich primär an Unternehmen.

(Quelle/Hintergrund: hierzu auch gute Darstellung in der Präsentation von Germanwatch: <https://germanwatch.org/de/thema/unternehmensverantwortung> und im Beitrag von Uwe Wötzel in „Mythos C\$R“: https://femnet.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf)

ISO 26000 ist eine Auflistung von Aspekten der Unternehmensverantwortung, an der sich Unternehmen orientieren können, eine Art „best practice“; kann nicht zertifiziert werden o.ä., keine Berichterstattung zu ISO 26000, aber inhaltlich wird Berichterstattung in ISO 26000 empfohlen

GRI ist ein Format, in dem Unternehmen über ihre CSR-Aktivitäten berichten können und das erreichen möchte, dass diese Berichte anhand einheitlicher Kriterien vergleichbar sind.

Diese 2 Ansätze sind in Multistakeholder-Konstellationen entwickelt worden, richten sich nicht nur an Unternehmen.

Grundsätzlich bei Berichterstattung: Unternehmen berichten, worüber sie möchten, nie lückenlos und vergleichbar; sie beziehen sich auf Instrumente und Maßnahmen, deren Qualität (Trainings) und Aussagekraft (Audits) nicht in Frage gestellt wird; ABER: größter Nutzen, Transparenz und Anstoß nach innen, damit MR Thema im Unternehmen

Bei Zeit / Bedarf für Diskussion:

Wie sehr stellen die vorgestellten Initiativen die Verantwortung von Unternehmen sicher? Wie verbindlich sind sie? - im Prinzip gar nicht, weil unverbindlich und Verstöße ohne Sanktionen

Input: Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Einstieg:



Videoclip über UN-Leitprinzipien (5 Min): <https://www.youtube.com/watch?v=mAztllerk8>

Vertiefung: Input der Workshopleitung mit Power-Point Präsentation (10 Min):



Folien 14-18, Erläuterungen stehen in den Notizen

Fallstudien: Gruppenarbeit zu den 3 Säulen (20 Min + 20 Minuten)



Die Studierenden sollen die UN-Leitprinzipien auf konkrete Fälle aus dem Textilsektor (Ali Enterprise und Tazreen Fashion anwenden), sowie die Umsetzung der staatlichen Schutzpflicht in Deutschland analysieren bzw. den Umfang/Spielraum von Säule 1 realisieren

Phase I: die Studierenden teilen sich in 3 Gruppen auf und erhalten 20 Minuten Zeit, um die Aufgabe zu bearbeiten und eine Präsentation vorzubereiten

Phase II: die 3 Gruppen halten jeweils 5 Minuten eine Präsentation, anschließend: Diskussion in der Großgruppe, hier können abschließend folgende Punkte diskutiert werden:

- Wie wirksam sind die UN-Leitprinzipien derzeit in der Praxis?
- Welches Potenzial haben sie in Zukunft de facto die Arbeits- und Menschenrechte in der Textilproduktion durchzusetzen?



In der Diskussion / als Fazit sind wichtige Punkte aus Sicht von FEMNET:

- Zu Säule 1: in Deutschland gäbe es sehr viel Spielraum für Gesetze, diese wurden jedoch im NAP (voraussichtlich) nicht genutzt; Lobby der Wirtschaft hat stark auf Aushöhlung des NAP hingearbeitet
 - Zu Säule 2/ Tazreen Fashion: typisches Beispiel für die Modebranche; zeigt, wie sehr Unternehmen ihre Verantwortung ignorieren und wie man mit UN-Leitprinzipien argumentieren kann, dass „nur“ per Auftrag einkaufen die völlige Verantwortung für die Arbeitsbedingung in der Produktion mit sich bringt
 - Zu Säule 3/ Ali Enterprise: Annahme des Falls durch das Gericht war ein großer Schritt und Erfolg; allerdings nur möglich aufgrund der hohen Auslastung durch KiK, insofern bei derzeitiger Rechtslage kein Präzedenzfall für sämtliche Modeunternehmen
- Aktuell: UN-Leitprinzipien Bezugspunkt für MR-Advocacy-Arbeit, ähnlich wie MR an sich; haben keine rechtliche Konsequenz; in Deutschland noch keine Veränderung hervorgebracht, da NAP noch nicht umgesetzt (und voraussichtlich inhaltlich total schwach); ohne Umsetzung in deutsches/EU-Recht werden sie keine Wirkung entfalten

Handlungsoptionen hin zu wirksamer Unternehmensverantwortung

Forderungen für wirkliche Unternehmensverantwortung und aktuelle Entwicklungen in der deutschen Bekleidungsbranche (20 Min)



Zusammenfassend erläutern, was aus Sicht von FEMNET/der Zivilgesellschaft nötig ist, um tatsächliche Unternehmensverantwortung – durch Gesetze – zu erreichen



Folien 19 – 26, Erläuterungen stehen in den Notizfeldern

Das Textilbündnis als Unternehmensverantwortung im Textilbereich?

Kurzer Input: Das Textilbündnis (10 Min)



Folien 27 – 30; Erläuterungen stehen in den Notizen und zusätzliche Hintergrundinformationen notwendig

Pro & Contra-Diskussion (15 Minuten Vorbereitung + 20 Minuten Diskussion)



Diskussionsfrage: Textilbündnis: Wirksame Unternehmensverantwortung für Menschenrechtschutz in der Modeindustrie?

Vorbereitung: Die Teilnehmenden teilen sich in zwei Gruppen auf und bereiten die Diskussion entsprechend der Anweisungen auf Folie 31 vor (15 Min)

Diskussion (20 Min) + kurze Abschlussdiskussion / Auswertung / Stellungnahme der Workshopleitung



Argumente dafür, dass die Mitarbeit im Textilbündnis aus Sicht von FEMNET sinnvoll ist:

- Um Unternehmensverantwortung wirksam einfordern zu können, bedarf es gesetzlicher Regulierungen. Das ist ein grundsätzliches Anliegen von FEMNET.
- Das Textilbündnis bietet eine Chance, um ein Schutzniveau DARÜBER HINAUS zu erreichen, da über konkrete Details verhandelt wird und Bereiche berührt werden, bei denen es zu keiner gesetzlichen Regelung käme.
- Es besteht die Gefahr, dass das Textilbündnis den Prozess zur gesetzlichen Regulierung verlangsamt, ABER das Textilbündnis war für diese Legislatur vorgesehen und es war klar, dass in diesem Zeitraum auch bei Nicht-Mitwirkung beim Textilbündnis keine Gesetzesinitiative zu erwarten war.
- Das Textilbündnis hätte es in jedem Fall gegeben, auch ohne FEMNET/die CCC; dann hätte FEMNET gar keinen Einfluss auf die Inhalte und Standards gehabt und keine Innenansichten gewonnen; dann wäre nur Kritik von außen nicht differenziert möglich und der Vorwurf nicht unberechtigt, dass ohne Dialogbereitschaft auch keine Kompromisse/Ergebnisse möglich sein können
- Die Kapazitäten im Textilbündnis sind ungleich verteilt und viele Akteure der Wirtschaft versuchen zu bremsen und dem Textilbündnis an Schärfe zu nehmen; sollten sie sich durchsetzen, wird FEMNET austreten

Sustainable Sourcing (10 Min)



Broschüre mit Fokus auf die Praxistipps vorstellen, um zu zeigen, dass im Kleinen die Übernahme von Unternehmensverantwortung bei gutem Willen leicht umzusetzen ist und die Broschüre weitere Hintergrundinfos gibt: <http://www.fairschnitt.org/images/downloads/Femnet-Sustainable-Sourcing.pdf>

Hintergrundinformationen und -literatur

Germanwatch (2015): Erläuterung von CSR als Präsentation, <https://germanwatch.org/de/thema/unternehmensverantwortung>

CorA (2015): Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2015/03/CorA-ForumMR_Steckbrief-Einfu%CC%88hrung.pdf

CorA: (2015) Schutzlücken schließen: Rechtszugang für Betroffene aus dem Ausland verbessern, http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2015/02/CorA-ForumMR_Steckbrief-Schutzlu%CC%88cken.pdf

CCC (2016): Position paper on transparency, <https://cleanclothes.org/resources/publications/2016-04-ccc-position-paper-with-demands-on.pdf/view>

CorA (2015): Briefing Paper: Transparenz Jetzt! Anforderung an die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen durch Unternehmen, http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2015/07/CorA_Transparenz-Jetzt_2015-06.pdf

Textilbündnis (2015): Aktionsplan 2.0, http://www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/Presse/Textilbuendnis/Aktionsplan_Buendnis_fuer_nachhaltige_Textilien.pdf (vor allem S. 5-7)

Textilbündnis (2014): Aktionsplan 1.0, https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/07/Aktionsplan_Buendnis_fuernachhaltige_Textilien_mit-Annex_Stand_09-10-2014.pdf (vor allem S. 11-12)

FEMNET (2019): Themenseite „Unternehmensverantwortung“ (inkl. Materialien, Studien, Videos), <https://femnet.de/informationen/themen/unternehmensverantwortung.html>

G. Burckhardt (Hg.) (2011): Mythos C\$R, https://femnet.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Bildungsmodul 12: Existenzlohn und Arbeitsbedingungen in Mittel- und Osteuropa und der Türkei

Zielsetzung

Die Teilnehmenden sind über das Konzept von Existenzlöhnen und über schlechte Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie informiert und können die einzelnen Produktionsländer in Mittel- und Osteuropa und der Türkei zuordnen. Dabei können sie niedrige Löhne entlang der textilen Kette und besonders in der Konfektion problematisieren und anhand des Konzepts Asia Floor Wage und der Kampagne Lohn zum Leben erklären. Die Teilnehmenden kennen reale Fallbeispiele und Arbeitssituationen aus Mittel- und Osteuropa sowie der Türkei und können die volkswirtschaftlichen Lagen, Frauendiskriminierung und das nicht ausgeschöpfte Handlungspotenzial von Gewerkschaften einschätzen. Den Teilnehmenden sind die wachsenden Handelsbeziehungen Deutschlands zu Mittel- und Osteuropa sowie der Türkei bekannt. Sie sind insbesondere über die Lohnveredelung und deren historische Entwicklung sowie deren volkswirtschaftliche Auswirkungen in Mittel- und Osteuropa informiert. Die Teilnehmenden können anhand eines Praxisbeispiels zu Existenzlöhnen betriebswirtschaftliche Überlegungen zur Preisgestaltung erklären. Sie kennen die Forderungen für einen Lohn zum Leben und wissen wie sie öffentlich, beispielsweise über FEMNET oder die Kampagne für Saubere Kleidung, publik gemacht werden. Die Teilnehmenden erkennen ein persönliches Handlungsfeld, in dem sie auf Missstände hinweisen können.

Material

- Arbeitsblätter
 - für alle Teilnehmenden das Arbeitsblatt zu Gruppenarbeit I Länderstudie
 - 1x die Länderstudien zur
 - Türkei https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Turkey-german_0.2.pdf
 - Bulgarien https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Bulgaria-german_0.2.pdf
 - Georgien https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Georgia-german_0.2.pdf
 - Slowakei https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Slovakia-german_0.2.pdf
 - Evtl. weitere Länder <https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/europa>
 - 2x das Arbeitsblatt zu Gruppenarbeit II Akteur_innen und Unternehmenspraxis
- Videos
 - Asia Floor Wage – Einführung: <https://vimeo.com/77072857>
 - Billiglohnland Bulgarien: Bekleidungsindustrie am Abgrund: <https://www.youtube.com/watch?v=syhukvQATuE>

Ablauf

Einheit I: Konzept Existenzlohn und Vorstellung der Studie „Im Stich gelassen“ zu Arbeitsbedingungen in Mittel- und Osteuropa und der Türkei

Thematischer Einstieg durch räumliche Positionierung entlang eines Meinungsstrahls (10 Minuten)



Ein erstes Gefühl bekommen, wieviel Vorwissen in der Gruppe vorhanden ist, um nicht zu viel oder zu wenig von den Teilnehmenden zu verlangen und um mögliche „Expert_innen“ einbinden zu können



Die erste Frage wird ohne räumliche Positionierung gestellt, danach gilt wie folgt: zwischen zwei Punkten (z.B. zwei gegenüberliegenden Wänden) sollen sich die Teilnehmenden eine Linie vorstellen, sodass sie sich zwischen den beiden Polen auf einem Kontinuum positionieren können. Die Workshopleitung stellt jeweils eine Frage und teilt mit, welche Antwortmöglichkeit welchem Punkt am Anfang/Ende des Meinungsstrahls zugeordnet wird; die Studierenden stellen sich dann zur Antwort im Raum entlang der gedachten Linie auf; danach befragt die Workshopleitung einige Personen an verschiedenen Positionen, warum sie sich dort positioniert haben.

1. Mittel- und Osteuropa – an welche Länder denkt ihr da? (Antwort: zu Mittel- und Osteuropa gehören im engeren Sinne Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Tschechien, die Slowakei, Polen, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Kroatien, Montenegro, NordMazedonien, Serbien, Slowenien, Bulgarien, Rumänien; im weiteren Sinne zählen noch die Ukraine, Weißrussland, Moldawien, Russland und Kasachstan dazu)
2. Mir ist das Konzept eines Existenzlohnes bekannt (im Detail/überhaupt nicht)
3. Wieviel Prozent der Bekleidungsimporte nach Deutschland macht Bekleidung aus Mittel- und Osteuropa und der Türkei aus? (0-100%; Antwort: ca. 20%⁸)
4. Wie groß ist der Anteil von Bekleidung am Gesamtexport von Bulgarien? (0-100%; Antwort: 25%⁹ (zum Vergleich: Autoindustrie macht unter 20% der deutschen Gesamtexporte aus¹⁰))
5. Die Löhne in der Konfektion in Osteuropa/der Türkei sind relativ gesehen – gemessen am Existenzlohn – höher/niedriger als in Asien? (höher/niedriger; Antwort: laut Recherchen der CCC werden die Löhne in der Studie „Im Stich gelassen“ aus dem Jahr 2014 als niedriger beschrieben)

Thematischer Einstieg durch Präsentation/Gruppenarbeit/Video: Definition Existenzlohn und Vorstellung der Länder Mittel- und Osteuropa

Einordnung in die textile Kette (5 Minuten)



Folie 5 und 6

⁸ Quelle: <https://www.germanfashion.net/wp-content/uploads/2019/08/Statistik-Modeindustrie-2018.pdf>, Seite 7

⁹ Quelle: Clean Clothes Campaign (2014): Im Stich gelassen, Seite 19, <https://lohnzumleben.de/wp-content/uploads/2014/06/CCC-GE-Report-GER-DEF-LR-spreads.pdf>

¹⁰ Quelle: Statista: Statistiken zum deutschen Außenhandel, <https://de.statista.com/themen/563/aussenhandel/>

Partnerarbeit zur Definition von Existenzlöhnen (20 Minuten)



Aufgabenstellung erklären und, während die Studierenden arbeiten, eine Stellwand o.Ä. zum Sammeln der Ergebnisse vorbereiten (die Moderationskarten sollen nach Fragen sortiert werden)

Phase I: Die Studierenden werden aufgefordert, sich anhand der Fragen auf Folie 7 mit ihrem Nachbarn/ihrer Nachbarin über ihre Vorstellungen zu einem Existenzlohn auszutauschen und zentrale Aspekte auf Moderationskarten festzuhalten (eine Karte pro Frage), hierfür haben sie 10 Minuten Zeit

Phase II: Anschließend werden alle aufgefordert, ihre Karten an der Stellwand/Pinnwand (nach den Fragen sortiert) anzubringen und alle sollen sich die Antworten der anderen durchlesen, hierfür haben sie 10 Minuten Zeit

Abschließend gibt es eine kurze Zusammenfassung/Diskussion im Plenum

Video Asia Floor Wage (15 Minuten)



Die Workshopleitung zeigt das Video Asia Floor Wage – Einführung (<https://vimeo.com/77072857>); die Teilnehmenden können aufgefordert werden, darauf zu achten, wie die Asia Floor Wage Alliance die Fragen 1-4 der vorherigen Gruppenarbeit beantwortet, anschließend stellt die Workshopleitung anhand von Folie 8 das Konzept des AFW vor und geht mit Folie 9 auf die realen Löhne in Asien ein.

Input: Löhne in Mittel- und Osteuropa und der Türkei (20 Minuten)



Folie 10-14

Anhand der Folien allgemeine Grundlagen zur Studie „Im Stich gelassen“ und den genannten Regionen erklären, die für die folgende Gruppenarbeit klar sein sollten, anschließend wird der Film Billiglohnland Bulgarien: Bekleidungsindustrie am Abgrund (<https://www.youtube.com/watch?v=syhukvQATuE>) Minute 0:20-11:20 gezeigt

Einheit II: Länderstudien und Ergebnisse der Studien

Gruppenarbeit I: Länderstudien (60 Minuten)



Die Teilnehmenden beschäftigen sich anhand eines der schriftlichen Länderprofile mit den Situationen in einzelnen Ländern Mittel- und Osteuropas und der Türkei und erarbeiten sich ein Verständnis für die Region



Gruppen einteilen und die ausgedruckten Länderprofile (jeder Gruppe wird ein unterschiedliches zugeordnet) sowie das Aufgabenblatt (für alle gleich; jede_r bekommt eins) verteilen; nach den ersten 30 Minuten Phase II mündlich erklären; Phase III ebenfalls verbal anleiten

Phase I „Länderarbeit“ (30 Minuten): die Teilnehmenden arbeiten in Gruppen von 4-6 Personen jeweils an einem unterschiedlichen Länderprofil und erarbeiten anhand von Leitfragen Charakteristika ihres Landes. In jedem Fall sollten die Länder Türkei,

Bulgarien, Ukraine und Slowakei bearbeitet werden. Weitere Länder können bei Bedarf hinzugenommen werden.

Phase II „Gruppenpuzzle“ (20 Minuten): die Teilnehmenden finden sich in neuen Gruppen zusammen, in denen jeweils eine Person pro Land vertreten ist (wenn dies nicht aufgeht, ist nicht in jeder Gruppe jedes Land vertreten, aber kein Land sollte doppelt vertreten sein) und tauschen sich aus; sie sollen zentrale Ergebnisse auf einem Flipchart zusammenfassen.

Phase III „Galerie“ (10 Minuten): die Flipcharts werden in einer Galerie aufgehängt und alle haben 10 Minuten Zeit, sich die Ergebnisse der Gruppen anzuschauen und zu vergleichen; es gibt jedoch keine Präsentation pro Gruppe.

Input: Charakterisierung von Mittel- und Osteuropa und der Türkei (20 Minuten)



Folie 15-24

Abschlussdiskussion (10 Minuten)



Diskussion folgender Fragen:

- Decken sich die Ergebnisse der Gruppenarbeit mit den Ergebnissen der Studie?
- Was hat überrascht?
- Was fällt im Hinblick auf die einkaufenden Unternehmen (Folie 18) auf (niedrig- und hochpreisig)? Haben Sie damit gerechnet?
- Was ist Ihnen aus Ihrer Länderstudie besonders im Gedächtnis geblieben?

Einheit III: Handlungsoptionen

Gruppenarbeit II: Akteur_innen und Unternehmenspraxis bei der Preissetzung (25 Minuten)



Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit Möglichkeiten, einen Existenzlohn für die Region zu erreichen. Dafür beschäftigen sich parallel mit drei verschiedenen Aspekten: wer hat überhaupt Einfluss? Was gibt es bei der Zahlung von Existenzlöhnen aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu bedenken? Wie kann die Zahlung von Existenzlöhnen in der Praxis aussehen?



Die Studierenden finden sich in drei Gruppen zusammen und bearbeiten jeweils in 25 Minuten eine Aufgabenstellung, Arbeitsblätter austeilen

Präsentationen (15 Minuten)

Die drei Gruppen präsentieren hintereinander ihre Ergebnisse; Gruppe 1 stellt eine Meta-Ebene her; Gruppe 2 und 3 beleuchten unternehmerisches Handeln

Fazit und Input: Forderungen an Politik und Unternehmen sowie Ansätze für Zivilgesellschaft und Konsument_innen (10 Minuten)



Folien 25-28: Forderungen an Politik und Unternehmen aus Sicht von FEMNET sowie Ansätze für Zivilgesellschaft und Konsument_innen vorstellen

Vorstellung: Broschüre Sustainable Sourcing (10 Minuten)



Folie 29: Vorstellung der Broschüre Sustainable Sourcing als weiteren Input für persönliche Handlungsmöglichkeiten

Ggf. Abschlussdiskussion (10 Minuten)



Wenn noch Zeit ist, können noch einmal Aspekte angestoßen werden:

- Ist ein kontroverser Punkt noch offen?
- Wie schätzen die Teilnehmenden die Realisierung von Existenzlöhnen ein?
- Vertragen diese sich mit Fast Fashion?

Hintergrundinformationen und -literatur

Clean Clothes Campaign (2015): Die Stimmen der Arbeiterinnen, https://www.inkota.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/workers_voices_de.pdf

Clean Clothes Campaign (2017): Europas Sweatshops (PowerPoint Präsentation), <https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2017/11/Pra%CC%88sentation-Europas-Sweatshops-2017.pdf>

Clean Clothes Campaign (2014): Im Stich gelassen, <https://lohnzumleben.de/wp-content/uploads/2014/06/CCC-GE-Report-GER-DEF-LR-spreads.pdf>

Continental Clothing Co. (2016): FAIR SHARE project by Continental Clothing Co. in collaboration with the Fair Fashion Network and BSD Consulting, <https://getchangednewsandmore.files.wordpress.com/2017/05/fair-share-project-by-continental-clothing-co.pdf>

Erklärung von Bern (2012): Made in Europe – Schweizer, österreichische und deutsche Berufsbekleidungsfirmen profitieren von Armut und Angst unter mazedonischen Arbeiterinnen, http://www.ostwind-institut.de/recherchen/EvB_CCC-Mazedonien_DE_def.pdf

Fair Wear Foundation (2012): Climbing the Ladder to Living Wages, <https://www.fair-wear.org/wp-content/uploads/2016/06/ClimbingtheLadderReport.pdf>

Mode fairarbeiten (2019): Existenzlöhne zahlen? Die Bekleidungsindustrie in Osteuropa – Teil II, <http://modefairarbeiten.de/existenzloehne-zahlen-die-bekleidungsindustrie-in-osteuropa-teil-ii/>

Mode fairarbeiten(2019): Löhne zum Leben? Die Bekleidungsindustrie in Osteuropa – Teil I <http://modefairarbeiten.de/loehne-zum-leben-die-bekleidungsindustrie-in-osteuropa-teil-i/?cn-reloaded=1&cn-reloaded=1>

Musiolek, Bettina et al. (2002): Made in ... Osteuropa. Die neuen ‚fashion Kolonien, <http://www.ostwind-institut.de/recherchen/Made%20in...%20Osteuropa.text.pdf>

Preuss, Simone (2017): Beschaffung: Was tut sich in der Türkei?, <https://fashionunited.de/nachrichten/business/beschaffung-was-tut-sich-in-der-tuerkei/2017092622971>

Südwind (2016): Arbeit ohne Papiere. Syrische Flüchtlinge in der türkischen Textilindustrie, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2016/2016-08%20FS%20Arbeit%20ohne%20Papiere.%20Syrische%20Fluechtlinge.pdf>

Asia Floor Wage Alliance (2013): Asia Floor Wage – Einführung: <https://vimeo.com/77072857>

euronews (2019): Billiglohnland Bulgarien: Bekleidungsindustrie am Abgrund, <https://www.youtube.com/watch?v=syhukvQATuE>

Link zu den europäischen Länderprofilen: <https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/europa/>

Bildungsmodul 13: Globale Schuh- und Lederproduktion

Zielsetzung

Die Teilnehmenden haben grundlegendes Wissen zur global-verzweigten Schuhindustrie und vertiefende Kenntnisse in den einzelnen Produktionsstufen der Ledergerbung und ihre Umweltauswirkungen sowie gesundheitliche Folgen. Sie kennen eine Reihe relevanter Standards (IVN, ECARF, Blauer Engel), die die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Ledergerbung verbessern. In diesem Zusammenhang können die Teilnehmenden Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen die ILO-Kernarbeitsnormen einordnen und auf Arbeitsbedingungen in der Schuhproduktion verschiedener Produktionsländer beziehen. Sie können vertiefend auch im Kontext von Existenzlohn versus Mindestlohn mögliche Ansätze menschenrechtlicher Sorgfalt durch Unternehmen reflektieren. Dazu benennen sie politische Handlungsspielräume und -grenzen zur Stärkung der menschenrechtlichen Verantwortung in der Lieferkette von Schuhen. Die Teilnehmenden wissen um alternative, nicht tierische Materialien für die Schuhherstellung und können Vor- und Nachteile abwägen. Sie haben ein Bewusstsein für Handlungsoptionen und persönliche Denkanstöße, um Schuhe unter Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Kriterien zu produzieren und zu konsumieren.

Material

- Arbeitsblätter
 - jeweils 2-3x die Dokumente Beschreibung Blauer Engel, ECARF und IVN Naturleder für die Gruppenarbeit zu Siegeln
 - 1x die Datei „Label groß zum Hochhalten“
 - für je ¼ der Teilnehmenden die Arbeitsblätter für die Gruppenarbeit (Gruppe 1-4) und Zusatztexte (Gruppe 1-4)
- Factsheets
 - SÜDWIND-Factsheets: <https://www.suedwind-institut.de/index.php/de/publikationen-402.html>
 - „Zwei Paar Schuhe“ (Indonesien)
 - „Auf der Stelle getreten“ (Indien)
 - „So wird ein Schuh draus“ (China)
 - „Harte Arbeit für wenig Geld“ (Osteuropa)
 - Ggf. vorbereitete A, B, C-Antwortkarten
- Video
 - „Schicker Schuh – dreckige Produktionsbedingungen“ der ARD-Sendung Plusminus vom 11.11.2015: https://www.youtube.com/watch?v=gfc_DEyCGVA

Ablauf

Einheit I: Vorstellung, Einstieg in die Wertschöpfungskette von Schuhen und Zusammenhänge des Weltmarktes für Schuhe

Thematischer Einstieg durch Schätzfragen mit Präsentation (30 Minuten)



Kontext für das Modul schaffen, Einblicke in globale Handelsbeziehungen (Exporte/Importe) des Weltmarktes für Schuhe und ihre Veränderungen sowie in Entwicklungen des Schuhkonsums und Preisstrukturen, Überblick über die Stufen der Wertschöpfungskette(n) von Schuhen



Folie 6-17



Präsentation mit Schätzfragen und Input im Wechsel; jeweils eine Schätzfrage leitet einen neuen Aspekt ein, den die Workshopleitung dann auflöst und Hintergrundinfos präsentiert; für die Beantwortung der Quizfragen können ggf. kleine Gruppen gebildet werden, die zur Beantwortung der Fragen die A-,B-,C-Antwortkarten hochhalten

Einheit II: soziale und ökologische Probleme der Ledergerbung und Siegel für Leder

Soziale und ökologische Probleme der Ledergerbung (30 Minuten)



Die Teilnehmenden können ökologische Probleme und Missstände in Arbeitsbedingungen in der Ledergerbung benennen und sind insbesondere über die Gesundheitsgefahren für Arbeiter_innen in der Chromgerbung informiert.



Folie 18



Überwiegend werden Felle und Häute von Rindern und Schafen zu Leder verarbeitet. Es gibt hunderte verschiedene Lederarten und sehr viele verschiedene Chemikalien, die in der Lederproduktion verwendet werden. Die verderblichen Felle und Häute müssen zunächst nach dem Schlachten sehr schnell haltbar gemacht werden. Sie werden gesäubert, gekalkt und gebeizt. Die nackte Haut, Blöße genannt, wird dann gegerbt, d.h. sie wird widerstandsfähig gegen Fäulnis und Wärmebelastung sowie lager- und transportfähig gemacht. Anschließend wird das Leder weiterbearbeitet, also ggf. nachgegerbt, gefärbt und gefettet und schließlich getrocknet und oberflächenbehandelt. Die sozialen und ökologischen Probleme der Ledergerbung wurden im Laufe der letzten zwei Jahre verstärkt in Fernsehdokumentationen aufgegriffen. Hier standen die Missstände in den Hinterhofgerbereien in Bangladesch und Indien im Fokus. Mit einer der Kurzdokumentationen – hier aus der Sendung Plusminus - soll ein Einblick in die Probleme der Ledergerbung in der indischen Lederhochburg Kanpur gewonnen werden.

Hinweis: Auf die tierethischen Probleme der Lederproduktion kann in diesem Modul, das sich mit menschenrechtlichen Herausforderungen und teils Umweltproblemen beschäftigt, nicht eingegangen werden, vgl. hierzu die Hintergrundinformationen. Hier finden sich bei Interesse auch vertiefte Infos zu Verfahrensschritten in der Ledergerbung.



Überleitung und Einleitung mit Folie 18, dann zeigt die Workshopleitung die Kurzdokumentation „Schicker Schuh – dreckige Produktionsbedingungen“ der ARD-Sendung Plusminus vom 11.11.2015 (https://www.youtube.com/watch?v=gfc_DEyCGVA); folgende

Leitfragen sollen im Nachhinein besprochen und an einer Moderationstafel festgehalten werden:

- Welche ökologischen Probleme der Ledergerbung wurden angesprochen?
- Welche Probleme in den Arbeitsbedingungen wurden geschildert?
- Welche Probleme von Verbraucher_innen in den Produktionsländern wurden genannt?



Mögliche Systematisierung der im Film genannten Probleme an Moderationswand

Ökologische Probleme

- mit Schwermetallen belastetes Abwasser -> vergiftete Felder

Erläuterung: genannt wurde vor allem Chrom (ggf. Anpinnen der Chrom-Abbildung). Es wird geschätzt, dass heute etwa 85% des weltweiten Leders mithilfe von Chrom-Salzen gegerbt wird. Eigentlich wird dabei Chrom (III) eingesetzt. In sehr hoher Dosierung ist dies zwar auch schädlich, aber lange nicht so schädlich wie Chrom (VI), in das sich Chrom (III) durch mangelnde Sorgfalt im Gerbungsprozess verwandelt. Chrom (VI) ist eine hochgiftige, Allergie auslösende, erbgutschädigende und krebserregende Substanz für Mensch und Tier. Das Chrom (VI)-Ion durchdringt die Haut und die Zellmembran leichter als Chrom (III). Vergiftungserscheinungen sind Entzündungen der Schleimhaut, Geschwüre, Ekzeme und Allergien.

Problematische Arbeitsbedingungen

- gesundheitliche Belastungen: Entzündungen, Atemprobleme, Kopfschmerzen
- mangelnde Schutzkleidung (z.B. Atemmasken, Handschuhe)
- Unfälle mit verheerenden Folgen (Beispiel Film: Klärschlamm in einem illegal gebauten Tank aufgestaut, bis dieser brach. Zehn Arbeiter_innen wurden von der Schlamm-Lawine überrollt und bei lebendigem Leibe begraben.)
- unwürdige Unterkünfte: in Hütten neben den Fabriken, teils sogar Übernachtung in Arbeitshallen neben giftigen Chemikalien
- überlange Arbeitszeiten
- repressive Atmosphäre: keiner traut sich, sich offen zu beschweren (vermutlich keine Arbeitnehmervertretung vorhanden)

Probleme für Verbraucher_innen

- Chromrückstände im Leder (Auslöser für Allergien)

Übung zu drei Standards der Ledergerbung (35 Minuten)



Folie 19 und 20 als Einleitung, Folie 21-24 beinhaltet die zu beantwortenden Fragen

Die Teilnehmenden sollen sich mit drei Standards auseinandersetzen, die Verbesserungen in der Ledergerbung/Schadstoffbelastung des Leders versprechen und sich ihrer Unterschiede/Charakteristika vergewissern.



Durch pflanzliche Gerbverfahren (die allerdings einiges zeitaufwendiger sind als die Chromgerbung) bzw. durch ein sehr sorgsames Management im Umgang mit Chrom und weiteren eingesetzten Chemikalien ließen sich viele der genannten Probleme

eindämmen. Siegel, die eine Verbesserungen in der Lederproduktion versprechen, sind bislang noch nicht sehr verbreitet. Drei der Siegel sollen in der folgenden Übung unter die Lupe genommen werden.



Anhand von Folie 19 und 20 die Übung einteilen, Teilnehmende in drei Gruppen einteilen und die Beschreibungen zu den Siegeln (IVN Naturleder, ECARF, Blauer Engel) sowie die Ausdrücke der Logos der Siegel aushändigen

Die Gruppen sollen sich arbeitsteilig die Materialien zu ihrem Siegel durchlesen und werden dann aufgefordert zu entscheiden, zu welcher Antwortoption sie ihr zugeteiltes Siegel zuordnen. Die Gruppen sollen hierfür ihre A-B-C-Karten und ihr Siegel hochhalten.

Einheit III: Arbeitsbedingungen in der Schuhproduktion

Die Studierenden setzen sich vertiefend mit Arbeitsbedingungen in der Schuhproduktion in vier typischen Produktionsstandorten auseinander. Sie können Verletzungen von ILO-Normen identifizieren und reflektieren Mechanismen des globalisierten Schuhmarktes im Zusammenspiel von (Mangel an) inländischer Regulierung und Anforderungen ausländischer Abnehmer.

Gruppenarbeit: Arbeitsbedingungen in verschiedenen Produktionsländern bzw. einer Region (35 Minuten)



Folie 25 als Einleitung



Die Teilnehmenden teilen sich in vier Gruppen auf, die anhand von vier SÜDWIND-Factsheets, zusätzlichen Textausschnitten und Leitfragen spezifische Missstände mit Blick auf die menschenrechtliche Situation der Beschäftigten in verschiedenen Produktionsländern bzw. einer Region herausarbeiten. Hierfür haben sie 30 Minuten Zeit. Sie sollen eine fünfminütige PowerPoint-Karaoke-Präsentation mit vorgegebenen Folien, anhand derer sie später mit eigenem Text die Problematiken im Produktionsland erläutern sollen, vorbereiten.

Gruppeneinteilung:

Gruppe 1 – Indonesien: Factsheet „Zwei Paar Schuhe?“ und Infotext zu Heimarbeit

Gruppe 2 – Indien: Factsheet „Auf der Stelle getreten“ und Infotext zu Geschlechterdiskriminierung

Gruppe 3 – China: Factsheet „So wird ein Schuh draus.“ und Infotext zu Gewerkschaftsrecht und Vereinigungsfreiheit

Gruppe 4 – Osteuropa: Factsheet „Harte Arbeit für wenig Geld“ und Infotext zu existenzsichernden Löhnen

Präsentation der Gruppenarbeiten mit PowerPoint-Karaoke (25 Minuten)

Jede Gruppe hat 5 Minuten Zeit zur Präsentation ihrer Folien mit eigenen Texten. Die Folien (jeweils drei pro Gruppe) befinden sich in der Hauptpräsentation (Folie 26-37). Die Workshopleitung sollte nach einer Präsentation ggf. die jeweilige Kernproblematik wiederholen/bündeln.

Gespräch mit Impulsfrage zur Überleitung (5 Minuten)



Die Workshopleitung leitet mit einer Impulsfrage in das Thema „Unternehmensverantwortung“ über: Wer ist verantwortlich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen?

Einheit IV: Unternehmensverantwortung

Vorstellung des Konzepts der menschenrechtlichen Sorgfalt als Bestandteil der UN-Leitprinzipien (10 Minuten)



Die Teilnehmenden lernen das Konzept der menschenrechtlichen Sorgfalt als in den UN-Leitprinzipien definierte Verantwortung von Unternehmen kennen.



Die Workshopleitung zeigt einen Video-Clip zu den UN-Leitprinzipien, der eine Antwort auf die eben gestellte Frage der Verantwortlichkeit gibt: <https://www.youtube.com/watch?v=mAzttl-erk8> und erläutert anschließend anhand von Folie 38 das Konzept der menschenrechtlichen Sorgfalt von Unternehmen.

Gruppenarbeit: menschenrechtlichen Risiken begegnen (15 Minuten)



Die Teilnehmenden reflektieren, welche Maßnahmen Unternehmen der Schuhbranche ergreifen können, um die in den Gruppenarbeiten herausgearbeiteten Missstände und Risiken anzugehen. Dabei werden auch Herausforderungen reflektiert.



Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich wieder in ihren „Länder-bzw. Regionen-gruppen“ zusammenzuschließen. Als Unternehmen, das im jeweiligen Land bei einem Zulieferer Schuhe in Auftrag gibt, soll in den Gruppen überlegt werden, mit welchen Maßnahmen das Unternehmen wirksam den aufgezeigten Missständen begegnen bzw. ihnen vorbeugen kann und mit welchen Herausforderungen und Hürden dabei zurechnen ist. Die Überlegungen können sich sowohl auf die allgemeinen Befunde als auch auf das präsentierte Schwerpunktthema im Land beziehen und sollen auf Moderationskarten gesammelt werden.

Präsentation der Gruppenarbeit (25 Minuten)

Je eine Person aus der Gruppe präsentiert die Ergebnisse durch Anpinnen an der Moderationswand. Die Workshopleitung hakt ggf. nach und fasst Ergebnisse sinnvoller Maßnahmen zusammen und nennt dabei auch nicht erwähnte und z.T. auch etwas über die Fragestellung hinausgehende Punkte (siehe Kasten weiter unten). Dabei erläutert er/sie auch kurz die Möglichkeit des Beitritts von Schuhunternehmen zur Fair Wear Foundation. Ggf. können die ergänzten Aspekte durch die Workshopleitung ebenfalls angepinnt werden.



Wichtig für die Verbesserung der Situation und eine Vermeidung menschenrechtlicher Risiken sind für alle Produktionsländer:

- *Langfristige Geschäftsbeziehungen mit dem Zulieferer. Sie ermöglichen eine klare Kommunikation (siehe unten) und eine Stabilität in der Planung, die Voraussetzung für feste Anstellungsverhältnisse ist und noch weniger kontrollierbares Subcontracting vermeidet. Ein Verzicht auf einen schnellen Wechsel von*

Kollektionen zugunsten von Modellen, die langfristig Abnehmer_innen finden, erleichtert ein solches Geschäftsverhältnis.

- *Eine klare Kommunikation gegenüber dem Zulieferer, dass die Einhaltung arbeits-rechtlicher Standards Bedingung der Abnahme ist (Bestandteil des Vertrags), dabei auch Benennung spezieller Herausforderungen und Einfordern von Nachweisen.*
- *Audits mit Befragung der Arbeitnehmer_innen in geschütztem Raum und unter Einbindung lokaler Gewerkschaften und NGOs.*
- *Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter Einbezug von Beschäftigten und/oder ihrer legitimen Vertreter_innen, ggf. von lokalen NGOs und Gewerkschaften. Vereinbarungen zur Umsetzung mit dem Management des Zulieferers.*
- *Schulungen des Managements und der Beschäftigten (z.B. zu Arbeitnehmer_innen-Rechten, gewerkschaftlicher Vertretung, zur Sicherheit am Arbeitsplatz, Bekämpfung sexueller Belästigung u.Ä.).*
- *Verzicht auf den Einsatz besonders gesundheitsschädigender Chemikalien.*
- *Verzicht auf Stücklohnzahlungen zugunsten arbeitszeitgebundener Gehälter (um unfreiwillige Überstunden zu verhindern und zu vermeiden, dass Sicherheitsvorkehrungen zur Erreichung einer höheren Stückzahl außer Acht gelassen werden). Falls Stückzahl-System beibehalten wird, muss eine realistische Planung vom Zulieferer verlangt unter Einbeziehung der Beschäftigten überprüft werden.*
- *Die Einrichtung leicht zugänglicher Beschwerdemechanismen für Beschäftigte, die sie nicht in Gefahr bringen.*
- *Die Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Initiative: Im Textilbereich leistet die Fair Wear Foundation gute Arbeit dabei, Unternehmen zu begleiten, fortschreitende Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Zulieferer-Fabriken zu bewirken. Bei der Überprüfung sozialer Standards arbeitet sie eng mit lokalen Organisationen zusammen, bietet unabhängige Beschwerdemechanismen für Beschäftigte und nimmt auch die Geschäftspraktiken des einkaufenden Unternehmens in den Blick. Die FWF ist auch offen für Unternehmen der Schuhbranche, wird von diesen aber bislang wenig genutzt (vgl. auch Hintergrundinfos). Die Aktivitäten im Rahmen der FWF beziehen sich allerdings nur auf die Fabriken, in denen sich Schuhe angefertigt werden und nicht auf vorgelegte Produktionsstufen, wie z.B. der Ledergerbung.*

Einheit V: politische und individuelle Handlungsmöglichkeiten

Politische Handlungsmöglichkeiten (10 Minuten)



Folie 39 und 40



Die Teilnehmenden lernen Kernforderungen kennen, die die Kampagne für saubere Kleidung und das Projekt Change Your Shoes erheben. Sie erhalten einen kurzen Einblick in aktuelle politische Entwicklungen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte.

Handlungsmöglichkeiten als Bürger_in und Verbraucher_in (20 Minuten)



Folie 41 und optional Folie 42 und 43



Die Teilnehmenden erhalten Anregungen für Handlungsmöglichkeiten als Bürger_in und Verbraucher_in, um zu Verbesserungen der Produktionsbedingungen von Leder und Schuhen zu gelangen.



Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich kurz mit dem Sitznachbarn Gedanken zu folgenden Fragen zu machen:

- Worauf könnte ich beim Kauf von Schuhen achten und als Verbraucher_in zu Veränderung beitragen?
- Wie kann ich mich als Bürger_in für Veränderung engagieren und Bewusstsein schaffen?
- Die Teilnehmenden werden im Anschluss aufgefordert, im Plenum einige Punkte zu nennen. Abschließend erhalten sie eine Übersicht mit Handlungsoptionen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Schuh- und Lederindustrie beitragen können. Optional kann die Workshopleitung anhand von Folie 42 und 43 noch näher auf alternative Gerbverfahren sowie Lederalternativen eingehen.

Hintergrundinformationen und -literatur

Allgemein und für die Einstiegspräsentation:

- Umfrage zum Verbraucherbewusstsein zur Schuhproduktion in Europa: http://www.cleanclothes.at/media/common/uploads/download/changeyourshoes_nielsen/15026_S%C3%BCdwind%20-%20Change%20your%20shoes_globalReport.pdf
- Bei tieferem Interesse an Branchentrends und Globalisierungsprozessen in der Schuhindustrie Deutschlands: https://www.boeckler.de/pdf_fof/91013.pdf
- Zu den einzelnen Schritten der Lederproduktion siehe z.B. dieses Video <https://www.youtube.com/watch?v=8Zp7xkxJ1bs>
- Kampagne für saubere Kleidung, Beitrag „Change your shoes“, <https://saubere-kleidung.de/author/cys/>

Umfangreiche Studien mit vielen Publikationen:

- [Factsheets Inkota: https://webshop.inkota.de/?f\[0\]=field_pd_category%3A234&f\[1\]=field_pd_type%3A218](https://webshop.inkota.de/?f[0]=field_pd_category%3A234&f[1]=field_pd_type%3A218)
- Südwind <https://www.suedwind-institut.de/index.php/de/schuh-und-lederproduktion.html>

Alle Publikationen zum Thema Schuhe: <https://www.suedwind-institut.de/index.php/de/publikationen-402.html>

Zur Lederproduktion:

- Broschüre „Sustainable Sourcing“, S. 19-21, <https://www.femnet-ev.de/index.php/femnet-materialien/595-sustainable-sourcing-fuer-menschenrechte-in-der-mode-faire-kette-faire-anbieter>
- Als Hintergrund zum religiös-kulturellen Kontext der im Hinduismus als heilig verehrten Kühe: Neue Entwicklung in Indien beobachten: Regierung versucht, das Schlachten von Rindern de facto zu verbieten – ist aber stark umkämpft: <http://www.fleischwirtschaft.de/politik/nachrichten/Indien-Verbot-von-Viehhandel-sorgt-fuer-Unruhe-in-Indien-34825?crefresh=1>

Zu Ledersiegeln:

Zum möglichen vertieften Nachlesen zu den gegebenen Infos:

- Vergabekriterien IVN Naturleder: <https://naturtextil.de/qualitaetszeichen/naturleder/>
- Vergabekriterien Blauer Engel für Schuhe: <https://www.blauer-engel.de/de/produktwelt/haushalt-wohnen/schuhe/schuhe> (rechts im Downloadbereich als ZIP-Datei)
- Vergabekriterien für ECARF Leder: <https://ecarf-siegel.org/criteria/lederwaren/>

Zur Fair-Wear-Foundation als Multistakeholderinitiative

- Homepage der FWF: <https://www.fairwear.org/>
- Kurzinfo zur FWF: <https://www.femnet-ev.de/index.php/faqs/zu-textilen-siegel-und-ihre-bedeutung/542-was-prueft-fair-wear-foundation>
- Als (u.a.) schuhproduzierende Marken sind z.B. Waschbär mit seinen Eigenmarken, der Outdoor-Anbieter Vaude, das niederländische Schuhunternehmen Van Lier Shoes B.V. sowie die schwedische Schuhmarke Scorett Mitglieder der FWF.

Zu politischen Forderungen und Entwicklungen:

Zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte:

- Pressemitteilung Südwind zur Entwicklung <https://www.suedwind-institut.de/index.php/de/aktuelles/pressemitteilung-suedwind-be-gruesst-vorstoss-fuer-verbindliche-menschenrechtliche-sorgfaltspflichten.html>
- Detaillierter Kommentar zivilgesellschaftlicher Organisationen (nur für ganz Interessierte): http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2017/03/2017-02-06_CorA-ForumMR-VENRO_NAP-Kommentar_%C3%BCberarb.pdf

Zum UN-Treaty zu Wirtschaft und Menschenrechten:

- Flyer des CorA-Netzwerks zur Thematik: http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2017/03/2017-03_A4_UN-TREATY_webV2.pdf

Zu Produktalternativen:

Zu alternativen Gerbverfahren:

- Bezugsquellen und Beispiele für pflanzlich gegerbtes Leder:
 - <http://www.ecopell.de/> (Gerbung mit Tara, Valonea und Rhabarber)
 - <https://www.lebenskleidung.com/de/bio-stoffe-kaufen/rhabarber-bio-leder-stoffe.html> (Gerbung mit Rhabarber; Hintergrund zu Rhabarbergerbung: <http://www.daserste.de/information/wissen-kultur/w-wie-wissen/leder-108.html>)

- www.wet-green.com (Gerbung auf Basis von Olivenblättern, vgl. dazu auch: <http://www.taz.de/!5021031/>)
- Chromgerbung unter hohen Standards:
 - Lederfabrik Josef Heinen: <http://www.terra-care.de/de/>
 - Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik: <http://www.wiwo.de/technologie/green/biz/kleidung-forscher-entwickeln-verfahren-fuer-umweltfreundliches-leder/13547902.html>

Zu Leder-Alternativen:

- GEO: Wie sinnvoll sind vegane Schuhe, <http://www.geo.de/natur/nachhaltigkeit/56-rtkl-nachhaltige-mode-wie-sinnvoll-sind-vegane-schuhe>
- GRÜNE MODE (2016): Vegan oder natürlich tierisch? Gedanken zur Panel-Diskussion auf der Innatex, <http://www.kirstenbrodde.de/?p=7221>
- Pflanzliche Alternativleder: <https://utopia.de/ratgeber/veganes-leder-muss-nicht-aus-kunststoff-sein/>
 - Zu Ananasleder: Verfahren: <http://ze.tt/nachhaltige-mode-spanische-designerin-erfindet-leder-aus-ananas/>, Hersteller Pinatex: <http://www.ananas-anam.com/pinatex/>
 - Zu Leder aus Kork <http://www.incorknito.de/alles-ueber-kork/korkstoff.html>

Bildungsmodul 14: Rechte von Kindern und Müttern in der Bekleidungsproduktion

Vorbemerkung

Dieses Modul behandelt insgesamt zwei Themen (Rechte von Müttern und Rechte von Kindern) sowie – neben einem globalen Überblick – schwerpunktmäßig zwei Produktionsländer (Indien und Bangladesch). Damit ist das Modul recht komplex gestaltet. Thematisch macht die Verknüpfung von Mütter- und Kinderrechten jedoch Sinn, da eine Verletzung der Rechte von Müttern sich oftmals direkt auf die Lebenssituation von Kindern auswirkt (z.B. führt mangelnder Schutz von Schwangeren zu gesundheitlichen Problemen; niedrige Löhne der Mütter oder mangelnde Kinderbetreuung führen dazu, dass Kinder zum Familieneinkommen beitragen müssen (Kinderarbeit usw.). Das Modul ist dennoch so gestaltet, dass bei Bedarf ein Land und/oder ein Thema komplett weggelassen werden kann, wenn dies für die Zielgruppe zu komplex scheint oder die Zeit voraussichtlich nicht ausreicht.

Zielsetzung

Die Teilnehmenden können die ILO-Kernarbeitsnormen und die Arbeitsgesetzgebung erklären und in internationalen Kontext bringen. Sie haben ein fundiertes Wissen über die Diskrepanz von Arbeitsgesetzen und realen Arbeitsbedingungen rund um Mutterschutz, Kinderbetreuung und Kinderarbeit in Indien und (weniger intensiv) Bangladesch, sie erkennen Zusammenhänge wie mangelnden Schutz von Müttern, Niedriglöhnen und daraus folgenden Verletzungen der Rechte gegenüber Kindern. Dazu wissen die Teilnehmenden von der FEMNET-Kampagne „WerPasstAuf“, welche speziell die Rechte von Müttern und Kindern in der Bekleidungsindustrie in Indien stärken will. So sind sie in der Lage wesentliche Arbeitsrechtsverletzungen in den Bekleidungsfabriken zu benennen und darüber Handlungsoptionen zur Verbesserung der Arbeitssituation abzuleiten. Sie können verschiedene Akteure und Interessenslagen in den Produktionsländern, aber auch in Deutschland und Europa (Unternehmen, Politik, Zivilgesellschaft, Konsument_innen), in Ihrer Argumentation kritisch einbeziehen. Sie kennen Möglichkeiten, sich in ihren unterschiedlichen Rollen innerhalb beruflicher Tätigkeiten oder als politische Bürger_innen und Kund_innen für die Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit und für die Stärkung der Rechte von Müttern einzusetzen.

Material

- Arbeitsblätter
 - Für die Hälfte der Teilnehmenden die Arbeitsblätter zu Müttern:
 - Gruppenarbeit I Frauenportrait Heimarbeiterin
 - Gruppenarbeit I Frauenportrait Fabrikarbeiterin
 - Gruppenarbeit I Handout Frauenrechte
 - Für die andere Hälfte der Teilnehmenden die Arbeitsblätter zu Kindern:
 - Gruppenarbeit I Kinderportrait helfendes Kind
 - Gruppenarbeit I Kinderportrait Sumangali Arbeiterin
 - Gruppenarbeit I Handout Kinderrechte
 - ca. 5x die Dokumente für das Planspiel aus Gruppenarbeit II
 - evtl. das Handout Existenzlohn für die Gruppenarbeit III
 - für alle Teilnehmenden das Handout Handlungsmöglichkeiten
- „Wer passt auf? Kampagnenvideo“ (<https://www.youtube.com/watch?v=M4aTLPqwX44>)

Ablauf

Einheit I: Rechte von Kindern und (werdenden) Müttern (insgesamt 50 Minuten)

Thematischer Einstieg: Redekette (10 Minuten)



Lockere Heranführung an das Thema, Beteiligung aller Studierenden, Sammeln von Eindrücken und Ideen, aber auch Vorurteilen, erste Hinweise auf globale Bedeutung der Rechte von Müttern und Kindern sowie Verknüpfung mit Bekleidungsindustrie



Die Workshopleitung formuliert eine Frage. Nun beginnt ein_e Student_in mit der Beantwortung der Frage und gibt die Frage anschließend an eine_n andere_n Studierenden weiter. Die Workshopleitung unterbricht den Antwortverlauf nicht. Fragen 3, 4 und 5 sind optional je nach Tempo und Ergebnissen bei den ersten beiden Fragen. Solange die Redekette zur jeweiligen Frage ergiebig ist, weiterlaufen lassen, ansonsten nach 2-3 Minuten abbrechen und ganz kurz zusammenfassen. Nach insgesamt 7 Minuten die Redekette beenden.

Fragestellungen:

- Welche relevanten Rechte von Müttern und Kindern fallen euch ein?
- Was könnten die Rechte von Müttern und Kindern mit der Bekleidungsindustrie zu tun haben?
- Welches Bild habt ihr vor Augen wenn ihr „Kinderarbeit“ hört?
- Inwiefern ist Mutterschutz aus eurer Sicht eine wichtige Errungenschaft?
- Inwiefern ist Kinderbetreuung für Eltern und Kinder wertvoll?

Input I: PowerPoint Präsentation (30 Minuten)



Folie 5-20



Modulablauf erklären, Basisinput zu den drei Themenbereichen Mutterschutz, Kinderbetreuung, Kinderarbeit

Einheit II: Gesetze und reale Arbeitsbedingungen in Indien und Bangladesch (insgesamt 80 Minuten)

Gruppenarbeit I: Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Kindern (insgesamt 40 Minuten, unterteilt in 25 Minuten Bearbeitungszeit und 15 Minuten Präsentation)



Folie 21



Das Konzept des Wandbildes erläutern (s.u.), danach in die Gruppenarbeit einführen. Es sollen zwei Arbeitsgruppen (eine zu Frauen, eine zu Kindern) gebildet werden. Diese arbeiten anhand von vier verschiedenen Portraits von Frauen (2) und Kindern (2), die arbeitsteilig gelesen werden sollen sowie jeweils einem Handout pro Gruppe mit relevanten Definitionen und Konventionen zu den folgenden Fragen/Aufgaben:

- Fassen Sie die in dem Text beschriebenen Arbeits- und Lebensbedingungen der Mütter (rot) und der Kinder (gelb) in Stichpunkten auf Karten zusammen.

- Fassen Sie die in dem Handout beschriebenen Rechte von Müttern und der Kinder in Stichpunkten auf Karten (blau) zusammen.
- Inwiefern wird gegen die besonderen Schutzrechte von Kindern und (werdenden) Müttern verstoßen? Ordnen Sie diese den in den Handouts erwähnten Rechten zu (A verstößt gegen B).
- Diskutieren Sie in den AGs, welche Auswirkungen dies sowohl auf die Mütter als auch die Kinder haben könnte.

Im Anschluss stellen die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse im Plenum vor und heften die Karten an das Wandbild. Sie ordnen die realen Lebens- und Arbeitsbedingungen den Normen zu, gegen die dadurch verstoßen wird.

Hinweis: Nicht alles kann unbedingt einer spezifischen Norm zugeordnet werden bzw. beziehen sich die Verstöße ggf. auf andere Arbeitsrechte als die von Frauen und Kindern im speziellen. Diese werden in anderen Modulen ausführlich besprochen.

Anleitung für das wachsende Wandbild



Die Workshopleitung hängt zu Workshopbeginn ein Wandbild mit einer Arbeiterin und einem Kind auf – entweder in Form einer ausgedruckten Vorlage auf 2 x A3 (1 x Mutter, 1 x Kind) oder in Form einer Skizze auf einem Plakat. Die Gesamtgröße entspricht zwei aneinandergeklebten Flipchart-Plakaten. Für Gruppenarbeit II und III wird ein separates Plakat für Lösungen und Handlungsoptionen vorbereitet.

Es werden zudem Karteikarten bzw. Moderationskarten in verschiedenen Farben benötigt.

Gruppenarbeit I: Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Kindern

Die in den Arbeitsgruppen erarbeiteten Karten mit Stichpunkten zu den problematischen Lebens- und Arbeitsbedingungen (getrennt nach Müttern (rot) und Kindern (gelb) werden während der Arbeitsgruppenberichte auf das Wandbild gesteckt und den jeweiligen Standards (blau) zugeordnet, gegen die dadurch verstoßen wird. In der Diskussion sollen die Arbeitsbedingungen der Mütter anschließend mit den Lebensbedingungen der Kinder verknüpft werden, z.B. „mangelnde Kinderbetreuung in den Fabriken“ zu „Kinder werden zuhause allein gelassen“ oder „Monatslohn reicht nicht zum Leben“ zu „Kinder müssen sich am Familieneinkommen beteiligen“. Diese Verbindungen zwischen Müttern und Kindern können ggf. mit Pfeilen visualisiert werden.

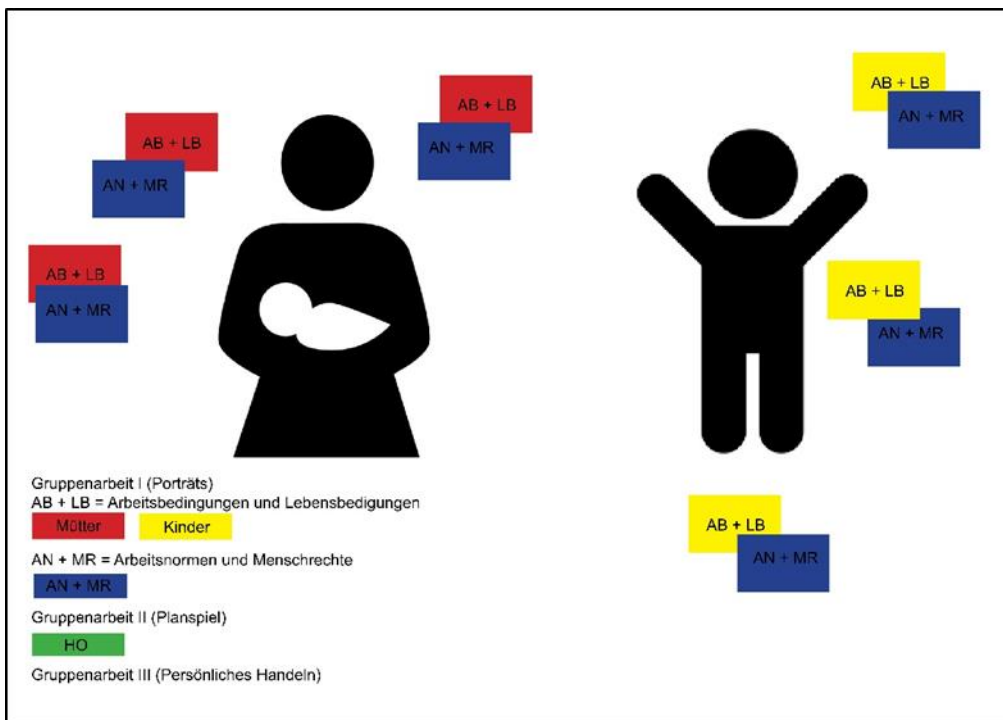
Gruppenarbeit II: Durchführung des Planspiels

Während der AG-Phase heftet die Workshopleitung Schilder um das Wandbild, welche die Gruppen/Institutionen bezeichnen, deren Entscheidungen/Handlungen die Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen direkt oder indirekt beeinflussen können (Einkäufer, Regierung, Arbeiterinnen/Gewerkschaften, NGOs, Zulieferer). Während die jeweiligen Stakeholder-Gruppensprecher_innen ihre Forderungen an die anderen Akteur_innen (Handlungsansätze) vortragen, heften Teilnehmer_innen aus der entsprechenden Gruppe die in der AG-Phase vorbereiteten grünen Handlungskarten an – geordnet nach den aufgeführten Gruppen. Wenn weitere Handlungsoptionen im Laufe des Forums ausgearbeitet werden, werden diese auf grünen Karten ergänzt und ebenfalls an das Wandbild gepinnt. Die Moderatorin soll außerdem die Ergebnisse des Forums festhalten und ebenfalls anpinnen.

Gruppenarbeit III: Persönliche Handlungsmöglichkeiten

Am Ende der AG notiert die Studierenden auf farbigen Karten (entweder auch grün oder eine bislang noch nicht verwendete Farbe festlegen) welche Handlungsmöglichkeiten ihr oder ihm persönlich offenstehen - sowohl „privat“ als auch „beruflich“ und „politisch“. Die beschriebenen Karten werden in einer Runde (alle stehen im Halbkreis vor dem Plakat) vorgestellt und (nach den Aspekten sortiert) in das Wandbild eingefügt.

Das gefüllte Wandbild könnte am Ende so aussehen:



oder so:



Input II: PowerPoint Präsentation (10 Minuten)



Folie 22-29



Die Studierenden lernen die nationale Gesetzgebung zu Rechten von Müttern und Kindern in den Produktionsländern Indien und Bangladesch kennen.

Einstimmung auf Input-Phase III per Video-Clip (10 Minuten)



Vertiefender Einblick zur Betreuung der Kinder von indischen Näherinnen



Vorführung des „Wer passt auf? Kampagnenvideo“ (<https://www.youtube.com/watch?v=M4aTLPqwX44>). Die Studierenden sollen sich Notizen zu den Fragen auf Folie 31 machen, die im Anschluss im Plenum besprochen werden.

Input III: PowerPoint Präsentation (20 Minuten)



Folie 32-42



Vertiefender Input zu Hintergründen und Arbeitsbedingungen in Indien und Bangladesch und Aufzeigen der Diskrepanz zu rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Studierenden können so die Informationen aus den Fallstudien (vorherige Gruppenarbeit) besser einordnen und erkennen die Verstöße gegen Arbeitsnormen und Gesetze sowie weitere Missstände und den Zusammenhang mit Einkaufspraktiken internationaler Markenhersteller. Hierbei soll die Komplexität globaler Zusammenhänge und deren Bedeutung für Produktions-, Handels-, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie relevante Akteur_innen erkannt werden.

Einheit III: Entdecken von Handlungsmöglichkeiten (140 Minuten)

Gruppenarbeit II: Planspiel (90 Minuten)



Folie 43-45



Maßnahmen/Handlungsansätze und dafür erforderliche Voraussetzungen auf den verschiedenen Ebenen erkennen, die für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erforderlich wären; Entwickeln eines Verständnisses, dass komplexe Bedingungen auch komplexe Lösungen erfordern (Stichpunkte: Abhängigkeiten und Handlungsgrenzen der einzelnen Akteure und Handlungsebenen); aktives Erfahren einer abstrakten Problematik.



Gruppen einteilen und Arbeitsmaterialien austeilen inkl. grüner Moderationskarten

Aufgabenstellung: Auf Betreiben indischer NGOs und Gewerkschaften findet ein moderiertes Multi-Stakeholder-Forum (MSF) zur besseren Einhaltung von Frauen- und Kinderrechten in der südindischen Bekleidungsindustrie statt. Hier sollen die Interessengruppen zentrale Handlungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeiterinnen und deren Kindern in den Bekleidungsfabriken des Bundesstaates Karnataka diskutieren. Vor dem Hintergrund ihrer gruppenspezifischen Interessen bzw. ihrem Selbstverständnis sowie der Interessenkonflikte zwischen den Gruppen sollen die Teilnehmenden Verbesserungsmöglichkeiten erarbeiten (siehe Folie 46).

Hinführung zum Planspiel (10 Minuten)

Kurze Einführung in das Konzept „Multi-Stakeholder-Forum“ und „Multi-Stakeholder-Initiative“ (als institutionalisierte Form des informelleren Forums) sowie Erläuterung des Planspiels durch Referentin mit Hinweis darauf, dass das Beispiel der Praxis entlehnt ist (Cividep-Projekt zu Mutterschutz und Kinderbetreuung, s. Hintergrundmaterial). Aufteilung in 5-6 Stakeholder-Gruppen (s. u.). Nach Verteilung des jeweiligen Hintergrundmaterials werden die AG-Räume bzw. – Plätze verteilt und bezogen.

Arbeitsgruppen (je 2-4 Personen):

- Arbeiterinnen/Gewerkschaften
- Regierungsvertreter_innen von Karnataka¹¹
- Vertreter_in/Verband von lokalen Zulieferern
- Vertreter_in von H&M
- Vertreter_in von indischer NGO (Cividep)
- unabhängige/r Moderator_in (Rolle kann entweder von einer Gruppe von Teilnehmenden oder – bei kleiner Gruppengröße – von der Workshopleitung eingenommen werden)

Hinweis: Die Kleingruppen bekommen zum Teil Texte, bei denen eine kleine Transferleistung notwendig ist. Dies sollte die Teilnehmenden allerdings nicht vor große Herausforderungen stellen.

Die Gruppe „Vertreter_innen des Branchenverbandes im Produktionsland“ erhält einen Text, in dem es um die Change Your Shoes Speakers Tour 2017 geht. Die geschilderte Situation sowie die Mechanismen sind auf die Bekleidungsproduktion übertragbar.

Die Gruppe „Vertreter_innen der Regierung des indischen Bundesstaates Karnataka“ erhält u.a. einen Artikel zur Bekleidungsindustrie in Myanmar, wo die Löhne derzeit noch geringer und die Arbeitsbedingungen schlechter sind als in den Nachbarländern. Diese Hintergrundinformationen sind wichtig, da sich die Regierungen in der Regel in einem Balanceakt befinden zwischen einer Situation, die zu einem guten oder annehmbaren Image des Standortes beiträgt und Standortfaktoren, die die Produktion attraktiv machen (geringe Löhne, keine zu strengen Auflagen und Kontrollen...). Hier geht es also exemplarisch um die Konkurrenz mit Myanmar.

Der Spiegelartikel für die Gruppen „Vertreter_innen von H&M“ und „Vertreter_innen von indischer NGO (Cividep)“ wirft den Unterschied zwischen Gemeindekindergärten und Werkskrippen auf. Gemeindekindergärten sind in Indien recht häufig: Die sogenannten „Anganwadis“ sind staatlich, kosten aber auch Geld, bieten oftmals auch keine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung an und nehmen meist keine Kleinkinder auf. Gemeindekrippen, die vom Markenhersteller oder seinen Lieferanten unterstützt werden, würden überall dort eine Lösung darstellen, wo Frauen ihren Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen müssen und deshalb ihre Kinder nicht zur Werkskrippe mitbringen (können). Das soll jedoch in keiner Weise die Notwendigkeit fabrikeygener Krippen herunterspielen. Viele Frauen würden es vorziehen, ihre Kinder in ihrer

¹¹ Die Textile Policy, die der Gruppe als Hintergrundmaterial zur Verfügung steht, wird voraussichtlich ab 2019 aktualisiert

Nähe zu wissen, besonders, wenn sie noch stillen.

Vorbereitung in den Stakeholder-Gruppen durch Einarbeitung in ihr Profil bzw. ihre spezifischen Interessen und ihre Haltung in Bezug auf die Problematik. Zur bestmöglichen Nutzung der AG-Zeit sollten die Teilnehmer_innen einer Stakeholder-Gruppe die zur Verfügung gestellten Infoblätter untereinander aufteilen bzw. parallel lesen. Die erarbeiteten Forderungen (Handlungsansätze) sollen in Stichpunkten lesbar auf grüne Karten geschrieben werden (1 Aspekt pro Karte) und im Anschluss den Akteur_innen-Gruppen auf dem wachsenden Wandbild zugeordnet werden.

Durchführung des Planspiels (30 Minuten)

Hinweis: die Sitzordnung soll so gestaltet sein, dass sich alle gut sehen können (bei einer größeren Gruppe bietet sich ein zweiter Stuhlkreis an, der den ersten umschließt; so sitzen die Vertreter_innen einer Gruppe enger zusammen bzw. haben sich alle Teilnehmer_innen besser im Blick). Die Interessengruppen werden durch Schilder kenntlich gemacht.

Die/der Moderator_in eröffnet das MSF. Die Sprecher_innen der Gruppen stellen ihre jeweilige Institution sowie ihre Verbesserungsvorschläge kurz vor. Die Aufgabe aller TN ist es, vor dem Hintergrund ihrer gruppenspezifischen Interessen und ihrem Selbstverständnis argumentativ zu reagieren und weitere Handlungsansätze zu ergänzen. Jede Gruppe ordnet während ihres Redebeitrags (möglichst jemand ohne aktive Rederolle) die vorbereiteten Kärtchen mit den vorgeschlagenen Handlungsansätzen den jeweiligen „Empfängern“ zu, die auf dem zweiten Teil des Wandbildes („Lösungen und Handlungsoptionen“) festgehalten sind. Die Moderation sorgt dafür, dass alle Interessengruppen angemessen zu Wort kommen und versucht, den Gesprächsfluss zu konkreten Ergebnissen und Handlungsoptionen zu lenken. Diese werden ebenfalls aufgeschrieben und auf das Lösungsbild angebracht. Das Planspiel wird solange fortgesetzt, bis entweder alle Argumente ausgetauscht und ein Aktionsplan erarbeitet wurde oder die Spielzeit abgelaufen ist. (Da es eher unrealistisch ist, dass sich alle Beteiligten innerhalb der kurzen Zeit auf einen Aktionsplan verständigen können, geht es vielmehr darum, a) die kollidierenden Interessen und komplexen Zusammenhänge deutlich zu machen, und b) Wege aufzuzeigen, die zu einem verantwortlichen Handeln aller Akteure führen.)

Auswertung und Diskussion (20 Minuten)

Nach Beendigung des Planspiels sollen die diskutierten Handlungsmöglichkeiten und -grenzen (Stichpunkte: zu Tage getretene Konfliktlinien, Umsetzungshindernisse, unterschiedlich große Handlungsspielräume der einzelnen Akteure, etc.) zusammengefasst und ggf. um unerwähnt gebliebene wichtige Aspekte ergänzt werden.

Gruppenarbeit III: persönliche Handlungsmöglichkeiten (40 Minuten)



Folie 46 und 47



Die Studierenden entwickeln konkrete Handlungsmöglichkeiten im persönlichen, beruflichen und politischen Bereich.



Gruppen einteilen und Arbeitsmaterialien verteilen inkl. Moderationskarten in einer noch nicht genutzten Farbe

- Handout Handlungsmöglichkeiten (austeilen)
- Handout zu Existenzlöhnen (austeilen)
- Broschüre „Sustainable Sourcing“
- Factsheet zu Kinderbetreuung der Kampagne #WerPasstAuf?

In einem kurzen Rückgriff auf die vorangegangene Einheit soll nochmal auf die Verantwortung von Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Konsument_innen in Deutschland und der damit verbundenen Notwendigkeit und Möglichkeiten des Gegensteuerns hingewiesen werden. Mit ein paar exemplarischen Handlungsbeispielen sollen die Studierenden motiviert werden, über Projektideen und Umsetzungsmöglichkeiten nachzudenken. Jede_r Studierende soll einen selbstgewählten Teil des Hintergrundmaterials lesen/anschauen, aber eigene Ideen für Handlungsmöglichkeiten können auch in ganz andere Richtungen gehen. Die Studierenden sollen sich ihre eigenen Gedanken machen dazu, welches Material zu welcher Ebene wie passt. Das kann je nach Studienhintergrund sehr unterschiedlich sein. Die Studierenden diskutieren in kleinen AGs, was sie tun können, um dazu beizutragen, dass sich die Arbeitsbedingungen derjenigen, die unsere Kleidung herstellen, und/oder die Rahmenbedingungen, unter denen Produktion und Handel stattfindet, verändern. Am Ende der AG notiert jede_r Studierende auf farbigen Karten (eine möglichst bislang noch nicht verwendete Farbe festlegen) welche Handlungsmöglichkeiten ihr oder ihm persönlich offenstehen – sowohl „privat“ als auch „beruflich“ und „politisch“. Die beschriebenen Karten werden in einer Runde (alle stehen im Halbkreis vor dem Plakat) vorgestellt und (nach den Aspekten sortiert) in das Wandbild eingefügt.

Hintergrundinformationen und -literatur

Einführungstexte zum Bereich Kinderarbeit in der Bekleidungsproduktion:

ILO: What is Child Labour?, <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>

SOMO (2014): Fact Sheet Child labour in the textile & garment industry – Focus on the role of buying companies, <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2014/03/Fact-Sheet-child-labour-Focus-on-the-role-of-buying-companies.pdf>

Einführungstexte zum Bereich Mutterschutz und Kinderbetreuung in der Bekleidungsproduktion:

FEMNET-Kampagnenseite zu #WerPasstAuf?: <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/kampagnen/rechte-fuer-muetter-und-kinder-in-fabriken.html>

FEMNET (2017): Fact Sheet Kinderbetreuung, https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-factsheet_kinderbetreuung.pdf

FEMNET (2017): Fact Sheet Transparenz und Audits, https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-factsheet_transparenz.pdf

Weitere Hintergrundtexte zum Bereich Kinderarbeit in der Bekleidungsproduktion:

Fair Wear Foundation (2015): Bangladesh Country Study 2015, Kapitel 6.3, Seite 24 und 25, <https://www.fairwear.org/resource/bangladesh-country-study-2018/>

Fair Wear Foundation (2016): India Country Study 2016, Kapitel 6.3, Seite 33-35,
<https://www.fairwear.org/resource/india-country-study-2016/>

jugend handelt fair: Ausbeuterische Kinderarbeit – was versteht man darunter?, http://jugend-handeltfair.de/fileadmin/user_upload/pdf/fact_sheet_ausbeuterische_Kinderarbeit.pdf

Kosog, Simone (2019): Kinderarbeit in Indien: Kapitulation vor den Unternehmen,
<https://www.sos-kinderdoerfer.de/aktuelles/news/kinderarbeit-textilindustrie-indien>

Welthungerhilfe (2008): Aktionsplan für Unternehmen zum Kampf gegen Kinderarbeit,
[http://www.csrgermany.de/www/csr/cms_relaunch.nsf/res/Aktionsplan%20gegen%20Kinderarbeit%20/\\$file/AktionsplanKinderarbeit.pdf](http://www.csrgermany.de/www/csr/cms_relaunch.nsf/res/Aktionsplan%20gegen%20Kinderarbeit%20/$file/AktionsplanKinderarbeit.pdf)

Cividep (2015): Bedarfsanalyse über Kinderbetreuungseinrichtungen in der Bekleidungsindustrie in Bangalore, <https://femnet.de/images/downloads/cividep/Bedarfsanalyse-Kinderbetreuung-in-BangaloresTextilsektor.pdf>

ILO (2014): Maternity and Paternity at Work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf

Bildungsmodul 15: Äthiopien und Myanmar - Arbeiterinnen in aufstrebenden Textilproduktionsländern

Vorbemerkung:

In diesem Modul geht es um geschlechtsspezifische und strukturelle Gewalt (hier mit Fokus auf die Textilindustrie). Beide Konzepte gehören zu einem weit gefassten Gewaltbegriff, der sehr viel mehr einschließt als nur körperliche und psychische Gewalt oder Gewalt am Arbeitsplatz. Aus einer feministischen Perspektive ist es für FEMNET wichtig, Gewalt aus der Perspektive von Frauen und anderen Minderheiten zu betrachten und somit diesen weit gefassten Gewaltbegriff zu verwenden. Es ist möglich, dass die Teilnehmenden die Diskussion über Gender Based Violence (GBV) in der Textilindustrie aufnehmen und darüber hinaus Diskussionen über Emanzipation, die Rolle der Frau/Mann/Diverse in der Gesellschaft aufbrechen. Zur Vorbereitung und als Argumentationshilfe zu dem Begriff GBV finden sich weitere Informationen in den Hintergrundmaterialien.

Zielsetzung

Die Teilnehmenden können die neuesten Produktionsverlagerungen nach Äthiopien und Myanmar (am Beispiel der Konfektion) in die weltweite Bekleidungsindustrie einordnen. Sie können die politischen und wirtschaftlichen Motivationen der Verlagerungen u.a. anhand von Standortfaktoren begründen. Hierbei ist ihnen die mangelnde Umsetzung von Menschen- und Arbeitsrechten sowohl in den aufstrebenden Märkten als auch in etablierten Produktionsländern wie Bangladesch bekannt. Sie verstehen, warum gerade Frauen in der Bekleidungsindustrie arbeiten und welche patriarchalen Strukturen herrschen. Die anerkannte Definition von Gender Based Violence (GBV) und die Übereinkommen der ILO-Konventionen sind den Teilnehmenden in ihrer Argumentation zur Abschaffung von Gewalt an Frauen ein Begriff. Darüber hinaus können sie relevante Maßnahmen der Fair Wear Foundation und ihre Wirkung benennen. Sie wissen, welche Maßnahmen für die Situation von GBV in Fabriken in Äthiopien und Myanmar Abhilfe schaffen und können die Realisierbarkeit dieser Maßnahmen einschätzen und mit Forderungen an Regierungsstellen und Unternehmen weltweit bekräftigen. Die Teilnehmenden fühlen sich bestärkt, selbst für die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der Bekleidungsindustrie aktiv zu werden und ihren Handlungsspielraum zu nutzen.

Material

- Arbeitsblätter
 - bei bis zu 12 Teilnehmenden jedes Dokument für die Gruppenarbeit I 1x, bei bis zu 24 Teilnehmenden jedes Dokument 2x, bei bis zu 36 Teilnehmenden jedes Dokument 3x mal
 - bei bis zu 12 Teilnehmenden jedes Dokument für die Gruppenarbeit II 1x, bei bis zu 24 Teilnehmenden jedes Dokument 2x, bei bis zu 36 Teilnehmenden jedes Dokument 3x mal
- Factsheets
 - 3x FEMNET (2018): Frauen in der Bekleidungsindustrie Äthiopiens, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Aethiopien-2018.pdf>
 - 3x FEMNET (2018): Frauen in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Bangladesh-2018.pdf>

- 3x FEMNET (2018): Frauen in der Bekleidungsindustrie Myanmars, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Myanmar-2018.pdf>
- 3x FEMNET (2018): Geschlechtsspezifische Gewalt in der Bekleidungsindustrie, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Gender-gewalt-2018.pdf>
- Videos
 - Video „Textile and Apparel in Africa - Ethiopia's Impressive Growth Story“, <https://www.youtube.com/watch?v=sBeKNt8ssXg>
 - Video „Addressing Issues of Gender-Based violence in the workplace“, <https://www.youtube.com/watch?v=1O4hKoOL9zo>

Ablauf

Einheit I: Standortwahl und -verlagerung: Äthiopien und Myanmar als neue Standorte (insgesamt 110 Minuten)

Thematischer Einstieg: Expertenbingo (10 Minuten)



Lockere Heranführung an das Thema, Beteiligung und Aktivierung aller Teilnehmenden, nähren Überblick über Vor(wissen) in der Gruppe



Es soll versucht werden, passende Personen zu finden. Dazu bitte im Raum umher gehen und die anderen ansprechen. Wurde jemand passendes gefunden, bitte den Namen der Person merken. Wer als erstes eine komplette Reihe (horizontal, vertikal oder diagonal – auf der Folie zeigen) voll hat, ruft „Bingo“ und das Spiel ist beendet.

Optional: Wenn das Spiel sehr schnell geht, kann man noch kurz abfragen, mit welchen fünf Kategorien die Bingo-Reihe vollgemacht wurde und die jeweiligen Personen können sich kurz melden. An sich muss das Bingo aber nicht aufgelöst werden.

Finde eine Person, die...

<p>...schon mal in Äthiopien war.</p>	<p>...sicher weiß, wo Bangladesch auf der Weltkarte liegt.</p> <p><i>weitgehend umschlossen von Indien, westlich von Myanmar und China, am Golf von Bengalen</i></p>	<p>...weiß, in welchem der Länder die Lohnkosten am geringsten sind.</p> <p><i>Äthiopien</i></p>	<p>...weiß, was die „Lohnlücke“ bzw. der Gender Pay Gap ist.</p> <p><i>Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen (sowohl für gleiche Tätigkeiten als auch allgemeiner Durchschnitt)</i></p>	<p>...weiß, was die ILO ist.</p> <p><i>International Labour Organisation, internationale Arbeitsorganisation; mehr Infos später im Modul</i></p>
<p>...weiß, in welchem der Länder die Elektrizitätskosten am geringsten sind.</p> <p><i>Äthiopien</i></p>	<p>...weiß, ob Äthiopien oder Myanmar mehr Bekleidung exportiert.</p> <p><i>Myanmar</i></p>	<p>...sich schon mal Gedanken über das Thema Standortwahl gemacht hat.</p>	<p>...sicher weiß wo Myanmar auf der Weltkarte liegt.</p> <p><i>östlich von Indien, westlich von Laos, China, Thailand</i></p>	<p>...weiß, in welchem der Länder auch Baumwolle angebaut wird.</p> <p><i>Äthiopien</i></p>
<p>...sich schon mal diskriminiert gefühlt hat.</p>	<p>...weiß, in welchem der Länder der bauliche Zustand der Fabriken am besten ist.</p> <p><i>Äthiopien</i></p>	<p>...schon mal in Bangladesch war.</p>	<p>...schon mal Zeuge/Zeugin oder betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt war.</p>	<p>...glaubt, dass die Arbeitsbedingungen in Bangladesch schlechter sind als in Äthiopien und Myanmar.</p>
<p>...weiß, warum vor allem Frauen in der Bekleidungsindustrie arbeiten.</p> <p><i>geben oft weniger Widerworte, finden sich mit schlechteren Arbeitsbedingungen ab als Männer</i></p>	<p>...sicher weiß wo Äthiopien auf der Weltkarte liegt.</p> <p><i>Ostafrika, am Horn von Afrika, westlich von Somalia, nördlich von Kenia</i></p>	<p>...glaubt, dass auch in Deutschland geschlechtsspezifische Gewalt verbreitet ist.</p>	<p>...sich schon mal Gedanken über die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion gemacht hat.</p>	<p>...die Hauptstadt von Myanmar kennt.</p> <p><i>früher Yangon/Rangun, seit 2005 Naypyidaw</i></p>
<p>...die Hauptstadt von Bangladesch kennt.</p> <p><i>Dhaka</i></p>	<p>...schon mal in Myanmar war.</p>	<p>...schon mal von der Fair Wear Foundation gehört hat.</p> <p><i>Multi-Stakeholder-Initiative, mit dem Ziel, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Kleidungs- und Textilindustrie</i></p>	<p>...die Hauptstadt von Äthiopien kennt.</p> <p><i>Addis Abeba</i></p>	<p>...heute ein Kleidungsstück aus Bangladesch trägt.</p>

Input: PowerPoint Vortrag und Video zum Einstieg (insgesamt 30 Minuten)



Orientierung geben und neugierig machen



Folien 7-22

Workshop-Verlauf vortragen, Beziehung des Themas auf Produktionsländer anhand der Wertschöpfungskette erläutern, Video „Textile and Apparel in Africa - Ethiopia's Impressive Growth Story“ zeigen (<https://www.youtube.com/watch?v=sBeKNt8ssXg>), optional im Anschluss kurzes Blitzlicht zu den Eindrücken der Teilnehmenden zum Video

Basisinput zu Standortfaktoren, -wahl und -verlagerung allgemein und allgemeine Einführung zu den Standorten

Anmerkung: Hier noch kein spezifischer Fokus auf Situation von Arbeiter_innen/Frauen, sondern grobe Einführung zu den Ländern und ihren Unterschieden. Gezielte Vertiefung erfolgt dann in der anschließenden Gruppenarbeit.

Gruppenarbeit I: Umsetzung von Rechten und Situation der Frauen (insgesamt 35 Minuten)



Folie 23

Arbeitsblatt austeilen und Aufgabenstellung erklären, Gruppen einteilen, Material, Moderationskarten und Stifte verteilen, während der Arbeitsphase auf einer Pinnwand, Flipchart o.Ä. zwei Tabellen zum Zusammenfassen der Ergebnisse vorbereiten (siehe unten)

Pro Land gibt es eine Gruppe zur Umsetzung von Rechten und eine Gruppe zur Situation von Frauen, also insgesamt sechs Gruppen. Diese sollten ähnlich groß sein und können unkompliziert nach Sitzordnung oder durch Durchzählen von 1-6 eingeteilt werden. Aufgabenstellung: Die Materialien sollen in den Gruppen arbeitsteilig durchgearbeitet werden. Dann sollen sich die Gruppenmitglieder untereinander austauschen und wichtige Punkte zur Präsentation auf den Karten festhalten. Ziel ist der Vergleich der drei Länder. Es gilt wie immer: Ein Gedanke pro Karte und leserlich schreiben. Der Arbeitsauftrag findet sich mit detaillierten Anweisungen zur Ergebnispräsentation noch mal auf den Arbeitsblättern.

Tabellen zum Zusammenfassen der Ergebnisse:

Umsetzung von Rechten			
	Äthiopien	Myanmar	Bangladesch
Zwangsarbeit			
Kinderarbeit			
Diskriminierung			
Arbeits- und Gesundheitsschutz			
Arbeitszeit			
Krankheit			

Mutterschutz			
Urlaub			
Löhne			
Vereinigungs-freiheit, Recht auf Kollektiv-verhandlungen			

Situation von Frauen			
	Äthiopien	Myanmar	Bangladesch

Zusammenführung der Gruppenergebnisse (15 Minuten)



Im Anschluss treffen sich alle wieder im Plenum und die Gruppen stellen ihre Ergebnisse vor. Dazu werden die vorbereiteten Karten in den Tabellen angepinnt und kurz erläutert. Bei der Umsetzung von Rechten sollte die Zuordnung halbwegs klar sein. Bei der Situation der Frauen sollte versucht werden, alles so zu sortieren, dass sich ein übersichtlicher Vergleich ergibt.

Input: PowerPoint Vortrag (10 Minuten)



Folie 24 und 25

Einheit II: GBV allgemein, GBV in der Bekleidungsindustrie (insgesamt 55 Minuten)

Verstehen und Transfer: Video und Diskussion im Plenum (insgesamt 40 Minuten)



Folie 26



Video „Addressing Issues of Gender-Based violence in the workplace“ (<https://www.youtube.com/watch?v=1O4hKoOL9zo>) anschauen und zu folgenden Fragen Notizen machen

- Wo und in welcher Form ist geschlechtsspezifische Diskriminierung bzw. geschlechtsspezifische Gewalt zu sehen?
- Können Sie sich vorstellen, warum diese auftaucht und die Akteure_innen sich so verhalten?

Im Anschluss für die Diskussion der Fragen im Plenum wieder Folie 26 einblenden, zum Ende hin sollte die Frage gestellt werden, was eigentlich alles Gewalt ist bzw. wo Gewalt beginnt

Input: PowerPoint Vortrag zu geschlechtsspezifischer Gewalt/Gender Based Violence (15 Minuten)



Folie 27-34

Definition und Einordnung der Tragweite der Problematik

Einheit III: Lösungsansätze, Bewertung, Transfer, Aktivierung (insgesamt 105 Minuten)

Gruppenarbeit II: unterschiedliche Lösungsansätze gegen geschlechtsspezifische Gewalt anhand konkreter Fallbeispiele (40 Minuten)



Folie 35



Einleitung der Studierenden in drei Gruppen, die ungefähr gleich groß sind, kurz die ILO und die FWF erklären, Ausgabe der Arbeitsmaterialien

Es wird in drei Gruppen zu unterschiedlichen Beispielen gearbeitet. Die TN sollen arbeitsteilig alles durcharbeiten und sich austauschen. Es ist nicht nötig, eine Visualisierung der Ergebnisse zu erstellen, da später jede_r im kleinen Kreis referieren wird. Entsprechend sollten sich die TN aber ggf. ein paar Notizen machen. Nach Möglichkeit sollten sich die Gruppen so im Raum (oder im Gebäude) verteilen, dass alle konzentriert arbeiten und sich auch austauschen können.

Präsentation und Austausch in Murmelgruppen (30 Minuten)



Folie 39



Zusammenstellung der Murmelgruppen; die Teilnehmenden setzen sich in 3er Gruppen zusammen in denen jeweils alle drei Themen vertreten sind. Ggf. bleiben einzelne Personen übrig (wenn die Gruppen nicht ganz gleich groß waren). Kein Thema sollte mehr als zweimal pro Gruppe vertreten sein, keine Murmelgruppe mehr als vier Personen haben.

In den Murmelgruppen sollen die Teilnehmenden sich nun ihre Beispiele vorstellen und sich dann dazu austauschen.

- Was fanden sie überraschend, was fanden sie gut/schlecht, welche Fragen bleiben offen, welche Schwierigkeiten sehen sie ungelöst, halten sie die Beispiele für wirksam, was fällt ihnen noch ein...?

Nach 20 Minuten wird wieder ein Stuhlkreis gebildet und jede Murmelgruppe soll sagen, was sie als zentralen Gedanken/zentrale Erkenntnis/Fazit in der Gruppe gefunden haben. Falls noch Zeit ist, sollten folgende Fragen im Stuhlkreis diskutiert werden:

- Sind die Ansätze aus eurer Sicht geeignet, die Probleme hinsichtlich geschlechtsspezifischer Gewalt in Äthiopien, Myanmar und Bangladesch zu überwinden?
- Was von den Ansätzen ist übertragbar auf andere Probleme der Arbeiter_innen?



An dieser Stelle muss die Workshopleitung den Wechsel zur allgemeinen Ebene hinbekommen. Dabei steht im Zentrum, dass geschlechtsspezifische Gewalt im Arbeitskontext eine von vielen Missachtungen von Sozialstandards ist und somit eine von vielen Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette Bekleidung. Wir von FEMNET wollen ganz besonders darauf hinweisen, da hier eine gesellschaftliche Dimension und die Fortschreibung und Ausnutzung von Machtverhältnissen, in der Regel zu Lasten von Frauen, geschehen. Dieses Themenfeld betrifft also vor allem Arbeiterinnen! Zudem wird oft nur von Diskriminierung gesprochen und somit der Charakter des Problems gar nicht richtig erfasst. Unsere Bemühungen und Forderungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt reihen sich aber ein in eine politische Gesamtstrategie und einen Katalog von Forderungen und Vorschlägen. Daher wollen wir uns jetzt noch mal auf übergreifender Ebene mit Handlungsoptionen beschäftigen.

Input: Forderungen von FEMNET an Politik und Unternehmen (10 Minuten)



Folie 38 und 39

Brainstorming und Zusammenfassung im Plenum welche persönlichen Handlungsmöglichkeiten bestehen (20 Minuten)



Folie 40

Ergebnisse auf einem Flipchart o.Ä. festhalten



Mögliche Aspekte:

- auf Missstände aufmerksam machen
- NGOs, wie z.B. FEMNET und die CCC decken Missstände auf, alle können dazu beitragen, diese weiter zu verbreiten, denn es hilft, wenn immer mehr Menschen hierzu informiert sind, eine kritische Masse entsteht
- alle können z.B. Infos weitergeben
- immer mehr informierte Bürger_innen/Konsument_innen
- Protestaktionen/Petition etc. unterstützen

öffentlicher Druck auf Unternehmen und Politik bewirkt etwas

- z.B. hat öffentlicher Druck auf einzelne Unternehmen dazu beigetragen, dass der Entschädigungsfonds für die Opfer der Rana-Plaza-Katastrophe (basierend auf freiwilligen Einzahlungen) mit 30 Mio. USD gefüllt wurde
- z.B. sind die Outdoor-Branche oder ein Unternehmen wie Tchibo heute aktiver für Nachhaltigkeit; Anfang der 2000er Jahre war dies noch anders; durch den Druck der Öffentlichkeit und Verbraucher_innen, insbesondere Kampagnen der CCC haben Unternehmen angefangen, aktiv zu werden;
- alle können z.B. an Unternehmen und Politik kommunizieren
- kritischer Konsum

Angebot passt sich Nachfrage an

- z.B. Nachfrage nach öko-fairen Klamotten hat bei einer großen Kaufhauskette (Sinn & Leffers) in einer Stadt (Bonn) zu viel höheren Angebot an öko-fairer Kleidung geführt
- alle können in Geschäften nachfragen

Hintergrundinformationen und -literatur

Fair Wear Foundation (2018): Violence and Harassment Against Women and Men in the Global Garment Supply Chain, <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2018/03/FWF-ILO-submission-final.pdf>

FEMNET (2017): „Ohne internationale Solidarität wären wir verloren“, <https://femnet.de/index.php/themen/nachrichten-aus-bangladesch/nachrichten-aus-bangladesch/828-ohne-internationale-solidaritaet-waeren-wir-verloren>

Germany Trade & Investment (2018): Äthiopien kann weitere Textilfabriken ansiedeln, <https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/suche.t=aethiopien-kann-weitere-textil-fabriken-ansiedeln.did=1910472.html?view=renderPdf>

Industrie- und Handelskammern in Bayern und Wirtschaftskammer Österreich (2018): Exportbericht Äthiopien, <https://www.auwi-bayern.de/awp/inhalte/Laender/Anhaenge/exportbericht-aethiopien.pdf>

Köckritz, Angela (2017): Das Mädchen und das Kapital. In: Die Zeit 52/2017, <https://www.zeit.de/2017/52/aethopien-textilindustrie-hm-modekonzern-frauen-produktion>

Neue Osnabrücker Zeitung (2017): „Made in Myanmar“: Ärger im neuen Billigmode-Boomland, <https://www.noz.de/deutschland-welt/wirtschaft/artikel/862119/made-in-myanmar-aerger-im-neuen-billigmode-boomland#gallery&0&0&862119>

Netherlands Embassy in Addis Abeba (2015): Business Opportunity Report Ethiopia – Textile & Apparel Industry, https://www.rvo.nl/sites/default/files/2015/11/Rapport_Textile_Ethiopi%C3%AB.pdf

NYU Stern Center for Business and Human Rights (2019): Made in Ethiopia: Challenges in the Garment Industry's New Frontier, https://issuu.com/nyusterncenterfor-businessandhumanri/docs/nyu_ethiopia_final_online?e=31640827/69644612

Salingré, Annika (2018): Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar, <https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/07/2018-Analysepapier-Bangladesch-Aethiopien-Myanmar.pdf>

Syndicat European Trade Union (2017): Geschlechtsspezifische Gewalt zu Hause und am Arbeitsplatz - ein Gewerkschaftsthema, <https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/angenommen-de-gender-based-violence-at-work-and-at-home-ein-gewerkschaftsthema-entschliessung.pdf>

Wahnbeck, Carolin (2015): Strampler aus Addis Abeba, in DIE ZEIT, http://www.wahnbaeck.eu/mediapool/49/496337/data/Strampler_aus_Addis_Abeba_01_2016.pdf

Die Zeit (2014): Globalisierung - Günstige T-Shirts kommen aus Äthiopien, <https://www.zeit.de/video/2014-12/3923647788001/globalisierung-guenstige-t-shirts-kommen-aus-aethiopien>

East Africa Trade and Investment Hub (2016): Textile and Apparel in Africa - Ethiopia's Impressive Growth Story, <https://www.youtube.com/watch?v=sBeKNt8ssXg>

International Labour Organisation: Addressing Issues of Gender-Based violence in the workplace, <https://www.youtube.com/watch?v=1O4hKoOL9zo>

Bildungsmodul 16: Das Bündnis für nachhaltige Textilien

Zielsetzung

Die Studierenden kennen das Bündnis für nachhaltige Textilien, seine Entstehungsgeschichte, Struktur, Herausforderungen und Ziele kennen. Sie können den Zusammenhang zwischen dem Bündnis für nachhaltige Textilien und den UN- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte herstellen und die drei Säulen der UN-Leitprinzipien erklären. Hierbei üben sie die Anforderungen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht zu formulieren und selbstständig über ihre Erkenntnisse zu referieren. Tiefergehend werden sie über die Hintergründe zu den drei Säulen des Textilbündnisses „Individuelle Verantwortung“, „Gemeinsames Engagement“, und „Gegenseitige Unterstützung“ aufgeklärt, wobei das Hauptaugenmerk auf der ersten Säule liegt. Sie lernen den Review-Prozess, Kern der ersten Säule „Individuelle Verantwortung“, kennen und können ihn anschließend in den Kontext der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht einordnen. Sie lesen sich in ähnliche Initiativen im internationalen Kontext ein und können die Initiativen anschließend mit den anderen Ansätzen vergleichen und gegeneinander abwägen. Nachfolgend reflektieren sie den Ansatz des Textilbündnisses anhand der gewonnenen Erkenntnisse. Sie erkennen die komplexen Herausforderungen, die mit einem Multi-Stakeholder-Ansatz verbunden sind, als auch herausfordernd aber auch sinnvoll ist und machen sich die Grenzen des Bündnisses bewusst.

Material

- Arbeitsblätter
 - Anzahl Teilnehmende / 3 = Anzahl Ausdrücke pro ausgewählter Roadmap
 - Anzahl Teilnehmende / 4 = Anzahl Ausdrücke der vollständigen Datei „Aufgabenstellung Gruppenarbeit 2“ (Datei enthält Aufgabenstellung für alle 4 Gruppen)
 - Wenn Gruppenarbeit 2 gewählt wird: Anzahl Teilnehmende / 4 = Anzahl Ausdrücke pro Unterlage zur Gruppenarbeit 2
 - Wenn Rollenspiel gewählt wird: Anzahl Teilnehmende / 4 = Anzahl Ausdrücke der vollständigen Datei „Rollenkarten“ (Datei enthält Rollenkarten für alle 4 Rollen)

Ablauf

Thematischer Einstieg durch räumliche Positionierung mit 3-Ecken-Spiel (10 Min)



Ein erstes Gefühl zu bekommen, wieviel Vorwissen in der Gruppe vorhanden ist, um nicht zu viel oder zu wenig von den Teilnehmenden zu verlangen und um mögliche „Expert_innen“ einbinden zu können



Vor Beginn bereits die Antworten für das 3-Ecken-Spiel im Raum verteilt haben (auf Zettel/Tafeln/Flipcharts...)

An drei Ecken/Orten im Raum sind Plätze zur Positionierung vorgesehen (ggf. Antworten auf Zetteln vorbereitet). Die Workshopleitung stellt jeweils eine Frage, die Studierenden stellen sich dann zu der Antwort im Raum, die sie für richtig halten.

Nachdem sich die Teilnehmenden jeweils positioniert haben, befragt die Workshopleitung einige Personen an verschiedenen Ecken/Orten, warum sie sich dort positioniert haben. Die Fragen lauten:

- 1) Als die Fabrik Rana Plaza 2013 einstürzte und über 1100 Menschen ums Leben kamen, wurden die Unternehmen, die dort Aufträge platziert hatten, zur Rechenschaft gezogen?
Ja, es wurde Anzeige gegen einige Unternehmen erstattet / Nein, das Fabrikunglück hatte keinerlei direkten Konsequenzen für die Unternehmen / **Alle Maßnahmen zur Wiedergutmachung waren freiwillig**
- 2) Mit welchem Instrument hat die UN erstmals klargestellt, dass Unternehmen für die Einhaltung der Menschenrechte in ihren Lieferketten verantwortlich sind?
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte/UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte =UN Guiding Principles for Business and Human Rights/UN Binding Treaty on Business and Human Rights
In den 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien wird eine Verantwortung der Unternehmen festgeschrieben, aber keine einklagbare Pflicht. Deshalb wurde 2014 – angestoßen von Ecuador und Südafrika – ein neuer Prozess im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen begonnen: Mit dem sogenannten „UN-Treaty“ soll ein internationales Abkommen erarbeitet werden, dafür für alle Vertragsparteien verbindlich ist, klare Regeln für Unternehmen schafft und den Betroffenen Klagemöglichkeiten eröffnet.
- 3) Ist die Teilnahme am Textilbündnis verpflichtend?
Ja/ **Nein**/ Nur für Unternehmen ab einem Jahresumsatz von 40 Millionen €. *Der Beitritt zum Bündnis für nachhaltige Textilien ist freiwillig. Nach dem Beitritt folgen die Mitglieder dem Prinzip der prozesshaften Verbindlichkeit.*
- 4) Haltet ihr das Bündnis für nachhaltige Textilien für eine sinnvolle Maßnahme, um Menschenrechte in textilen Lieferketten umzusetzen?
Ja/Nein/Ich weiß nicht
- 5) Welches Land hat menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bereits verpflichtend gesetzlich festgeschrieben?
Frankreich/ Großbritannien / Niederlande

2017 hat Frankreich seine großen Unternehmen dazu verpflichtet, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren und abzuwenden – auch in Tochterunternehmen und entlang von Lieferketten. Verstöße gegen die Sorgfaltspflichten können mit hohen Bußgeldern geahndet werden. Führt unterlassene Sorgfalt zu konkreten Schäden, können Betroffene Schadensersatz verlangen.

Thematischer Kontext des Moduls – Wirtschaft und Menschenrechte (45 min)



[Option 1: Methode - Video: <https://www.youtube.com/watch?v=BCoL6JVZHrA>: Das Video erläutert den Hintergrund der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und gibt somit einen Einstieg. In den Notizen in der Ppt-Präsentation sind Verständnisfragen formuliert, die die Studierenden in Flüstergruppen beantworten können, sollte der Film zu schnell sein.] - Folie 8

[Option 2: Methode - Video: <https://www.youtube.com/watch?v=Eqt41JCgVbU>: Minute 0.00-0.26: Die erste halbe Minute des Videos nennt zugespitzt verbreitete Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen in Lieferketten. Darum, wie das Problem behoben werden kann, geht es im Modul.]

Input der Workshopleitung mit Präsentation



Den Studierenden einen Überblick geben, welche politischen Maßnahmen für mehr Unternehmensverantwortung bisher ergriffen worden sind und wie sie aufgebaut sind. Sicherstellen, dass die Studierenden zentrale Begriffe verstehen.



- a) ppt-Präsentation Folie 6 zeigen als Einstieg und zur Erläuterung der textilen Kette
- b) 7-13 zu den UN-Guiding-Principles zeigen.

Das Video (Folie 8) dient als grober Überblick – kann aber auch weggelassen werden. In den folgenden Folien werden die Elemente nochmal aufgegriffen und einzeln erklärt. Wenn viel Zeit ist, kann das sehr ausführlich erläutert werden. Wenn wenig Zeit ist, Folien 10-12 nicht zeigen und die wichtigsten Punkte dazu mit Folie 9 erläutern. Die letzten Folien schlagen die Brücke von den UN-Guiding-Principles über den nationalen Aktionsplan zum Textilbündnis. Erläuterungen stehen in den Notizfeldern.

- c) ppt-Präsentation Folie 14-27. In den Folien wird die Entstehungsgeschichte des Textilbündnisses und seine 3 Säulen dargestellt. Folie 28 bietet die Überleitung zur Gruppenarbeit.

Vertiefung Textilbündnis (60 min)

Arbeit in Kleingruppen zum menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtenprozess (30 Min)



Die Studierenden sollen die verschiedenen Schritte im Sorgfaltpflichtprozess kennenlernen und verstehen, wie diese im Review-Prozess des Textilbündnisses abgedeckt sind.



Der Prozess menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten wird anhand von Folie 29 am Beispiel Diskriminierung erklärt. In den Notizen zu Folie 29 findet sich Hintergrundmaterial. Folie 28 dient als Einordnung in die Säulen des Textilbündnisses. Folie 31 stellt dar, dass alle sozialen Bündnisziele durch den Prozess für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten abgedeckt werden sollen, Ausschluss von Diskriminierung ist nur eines dieser

Ziele. Anschließend analysieren die Studierenden die Maßnahmenpläne ausgewählter Textilbündnismitglieder und beantworten die auf Folie 32 genannten Fragen. Die Workshopleitung geht währenddessen durch die verschiedenen Gruppen und unterstützt wo nötig. Dafür haben sie 30 Minuten Zeit. Die Antworten werden anschließend in der Gruppe zusammengetragen (15 Minuten).

Themen für die Gruppenarbeiten I

- **Gruppe I:** Maßnahmenplan eines großen Massenmarktunternehmens (z.B. adidas, Tchibo)
- **Gruppe II:** Maßnahmenplan eines großen Textildiscounters (z.B. KiK, Aldi, Primark)
- **Gruppe III:** Maßnahmenplan eines kleineren ökologisch ausgerichteten Unternehmens (z.B. gotsumutsu, Vaude)

Seit Sommer 2018 sind alle Mitglieder verpflichtet, jährliche Maßnahmenpläne zu veröffentlichen. Die Maßnahmenpläne können hier abgerufen werden: <https://www.textilbuendnis.com/berichte/>

Vorstellung des Review-Prozesses und Einordnung des Sorgfaltspflichtenprozesses in den Reviewprozess (15 min)



Die Studierenden lernen die Elemente des Review-Prozesses kennen und erkennen, dass der Aufbau des Fragerasters des Reviewprozess dem Prozess für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht entspricht.



Im Anschluss an die Diskussion zur ersten Gruppenarbeit stellt die Workshopleitung anhand der Folien **33-41** die Elemente des Reviewprozess, insbesondere die Bündnisziele und den Aufbau des Fragerasters sowie Zeit- und Mengenziele vor. Am Schluss verdeutlicht sie, dass das Ziel des Review-Prozesses ist, dass alle Mitglieder ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht umsetzen.

Variante I: Vergleichbare Initiativen im internationalen Kontext und vergleichende Bewertung des Bündnis für nachhaltige Textilien in diesem Kontext (100 min)

Arbeit in Kleingruppen zu internationalen Initiativen (30min)



Die Studierenden bekommen einen Überblick über vergleichbare Initiativen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten von Unternehmen im internationalen Kontext und können die Initiativen anschließend anhand von vorgehenden Kategorien beurteilen.



Die Studierenden teilen sich diesmal in vier Gruppen auf und lesen sich anhand von Hintergrundinformationen zu den folgenden Initiativen ein.

Hinweis: Die Texte beziehen sich jeweils auf die ursprüngliche Gesetzgebung. Ausführlichere Informationen – auch zu aktuellen Entwicklungen - sind als Hintergrundinformationen hinterlegt.

Themen für die Gruppenarbeit II

- **Gruppe I:** Französische Gesetzgebung
- **Gruppe II:** Dutch Covenant
- **Gruppe III:** UK Modern Slavery Act

- **Gruppe IV: EU Garment Initiative**

Währenddessen schreibt die Workshopleitung die folgende Tabelle an die Tafel (oder wirft sie über den Beamer an die Wand).

	Ebene (National, EU, UN)	Freiwillig oder verpflichtend?	Risikospezifisch oder risikoübergreifend	Sektorspezifisch oder sektorübergreifend
Französische Gesetzgebung				
Dutch Convenant				
UK Anti Slavery Act				
EU Garment Initiative				

Vorstellung, Einordnung und Diskussion zu den Initiativen (20min)



Die Studierenden können einen Vergleich zum Textilbündnis ziehen.



Die Gruppen stellen ihre Initiativen kurz vor, indem sie sie in die Tabelle einordnen und ihre Einordnung begründen. Zusätzlich geben die Gruppenmitglieder eine kurze Einschätzung über die Wirksamkeit der Initiative ab. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Tabelle sowie die Ergebnisse der Leitfragen aus den Gruppenarbeiten in einer Diskussion besprochen. Eine weitere Fragestellung, die in die Diskussion miteinfließen kann, ist die Frage inwieweit sich die verschiedenen Initiativen ergänzen können.

Debatte zur Bewertung des Bündnis für nachhaltige Textilien im Kontext (50 min)



Die Studierenden können bewerten, wie wirksam sie das Bündnis für nachhaltige Textilien verglichen mit den Ansprüchen an effektiven Menschenrechtsschutz in der Wirtschaft finden.



Die Studierenden führen eine Debatte entsprechend der Folien 42 durch.

Anschließend Präsentation der Herausforderungen aus unserer Sicht mit den Folien 44-46.

Variante II (anstatt 5., oder wenn viel Zeit ist, 5. und 6. Nacheinander) Rollenspiel (70 min + 30 min Diskussion)

Ausgangssituation: Die Roadmaps und Fortschrittsberichte der Unternehmen werden veröffentlicht. Auf Basis dieser Veröffentlichung fordern die NRO eine öffentliche Klassifizierung der Unternehmen, damit diese von der Öffentlichkeit bewertet werden können.



Für die Studierenden soll erfahrbar werden, welche Herausforderungen das Textilbündnis als Multi-Stakeholder-Initiative mit sich bringt. Dies geschieht durch die Einarbeitung in die Rollen der verschiedenen Bündnismitglieder und das anschließende Rollenspiel.



1. Phase: Einteilung in Kleingruppen entsprechend der Rollen des Rollenspiels + Vorbereitung des Rollenspiels in Kleingruppen (20 min)

Für das Rollenspiel gibt es folgende Rollen zu übernehmen:

- NRO
- Regierung
- Wirtschaftsverband / kritisches Unternehmen.
- "Vorreiterunternehmen"

Jede Gruppe erhält die Rollenkarten für die jeweilige Rolle anhand derer sie sich auf das Rollenspiel vorbereiten. Die Workshopleitung geht während des Rollenspiels herum und prüft, ob die Gruppen Hilfe brauchen.

2. Phase: Rollenspiel (30 min)

In der Vorbereitung zum Rollenspiel haben die Studierenden Argumentations- und Handlungsmöglichkeiten für die jeweilige Rolle herausgearbeitet, die nun im Rollenspiel angewendet werden. Wichtig ist hierbei, dass die einzelnen Personen in gewisser Weise Gegenspieler sind, deren Aufgabe es ist, die Argumente der anderen kritisch zu prüfen und darauf aufmerksam zu machen, wenn vorgebrachte Argumente nicht zutreffend bzw. unzureichend sind oder die vorgeschlagene Lösung aufgrund vorhandener Wissens- und Informationslücken auf falschen Voraussetzungen beruht. Das Ergebnis der Diskussion sollte eine Einigung sein.

3. Phase: kurze Auswertung (10 min)

Zunächst erfolgt eine kurze Auswertung der Diskussion. Ziel ist es eine kurze Reflektion über das erfolgte Rollenverhalten und die in der Rolle erlebte Gefühlswelt stattfinden zu lassen, um mit der Einnahme der Rolle abschließen zu können. Die Workshopleitung lässt die verschiedenen Rolleninhaber kurz schildern, wie sie sich während des Rollenspiels gefühlt haben und wie es ihnen jetzt geht.

4. Phase: Diskussion und Fazit mit allen (40 min)

Die anschließende Diskussion bezieht wieder alle Studierenden mit ein und dient zur abschließenden Bewertung des Textilbündnisses. In dieser Diskussion soll den Studierenden klar werden, was das Bündnis leisten kann, aber vor allem auch wo seine Grenzen liegen.

Die folgenden Leitfragen sollen in die Diskussion miteinbezogen werden.

- Was würden die Studierenden als CSR-Manager_innen ihrem Unternehmen empfehlen, wenn das Ziel des Unternehmens eine menschenrechtsverträgliche Diskussion ist?
- Für wie sinnvoll beurteilen die Studierenden den Beitritt zum Textilbündnis?
- Was würde ein sehr gutes Ranking für Primark im Falle einer öffentlichen Klassifizierung bedeuten? Ist Primark dann ein nachhaltiges Unternehmen? Wie würden die Studierenden das Bündnis und die Klassifizierung beurteilen, wenn Primark und Ar-med Angels in der gleichen, sehr guten Kategorie wären?

- Welche Position würden die Studierenden einnehmen, wenn sie als Gewerkschafter_innen in einem Produktionsland eine Einschätzung zum Textilbündnis abgeben müssten? Würden die Studierenden in der Rolle von Gewerkschafter_innen deutschen Brands den Beitritt zum Textilbündnis empfehlen?



Zum Beenden der Diskussion: Präsentation der Herausforderungen für das Bündnis für nachhaltige Textilien aus unserer Sicht mit Folien 44-46.

Handlungsmöglichkeiten zu effektiverem Menschenrechtsschutz in textilen Wertschöpfungsketten allgemein diskutieren (25min)



Angesichts des Schwerpunktes des Moduls auf Unternehmen und Politik wollen wir jetzt noch diskutieren, was Konsument_innen und Bürger_innen tun können, um mehr Menschenrechtsschutz in der Wirtschaft zu bewirken. Dazu eignen sich als Materialien der Fair Fashion Guide oder das Faltblatt „Augen auf beim Kleiderkauf“ von FEMNET.

Hintergrundinformationen und -literatur

Zum Textilbündnis

Offizielle Webseite: <https://www.textilbuendnis.com/>

Aktueller Aktionsplan, https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/07/150820_Aktionsplan_2015_Bearbeitung_SK_Sitzung_HinweisAnnexeAP1_final.pdf

Siehe auch Downloads: <https://www.textilbuendnis.com/publikationen/>

Ökoinstitut (2018) Das Textilbündnis: ambitioniert und transparent genug? (Externe Evaluierung), <https://www.oeko.de/presse/archiv-presse-meldungen/2018/das-textilbuendnis-ambitioniert-und-transparent-genug/>

Die Zivilgesellschaft im Bündnis für nachhaltige Textilien (2019) <https://femnet.de/index.php/start-textilbuendnis>

FEMNET (2019) Bündnisinitiative Tamil Nadu, <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/politische-einflussnahme/textilbuendnis/gemeinsames-engagement-buendnisinitiativen/bundnisinitiative-tamil-nadu.html>

Stellungnahme Zivilgesellschaft im Textilbündnis (2019): Grüner Knopf nur eine weitere freiwillige Maßnahme neben einem schwachen Textilbündnis (Stellungnahme), <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/politische-einflussnahme/textilbuendnis/nachrichten-zum-textilbuendnis/1223-zivilgesellschaft-im-textilbuendnis-gruener-knopf-nur-eine-weitere-freiwillige-massnahme-neben-einem-schwachen-textilbuendnis.html>

Zu den europäischen Initiativen

Französische Gesetzgebung

Corporate Social Responsibility and the Law (2017) The French Duty of Vigilance Law: What You Need to Know (Zusammenfassung), <https://www.csrandthelaw.com/2017/08/03/the-french-duty-of-vigilance-law-what-you-need-to-know/>

Edh (2018) Application of the Law on the Corporate Duty of Vigilance (Vollständige Analyse der ersten Pläne), https://www.e-dh.org/userfiles/Edh_2018_Etude_EN_1.pdf

Business and Human Rights Ressource Centre (2018) France's Law on the Corporate Duty of Vigilance: A Practical and Multidimensional Analysis in English, <https://www.business-human-rights.org/en/frances-law-on-the-corporate-duty-of-vigilance-a-practical-and-multidimensional-analysis-in-english>

Johanna Kusch (2018) Vorbilder für global nachhaltiges Wirtschaften. Frankreichs Gesetz zur Reduzierung von Menschenrechtsverstößen und Umweltschäden. In: So geht Nachhaltigkeit

S. 55-59. https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Dokumentationen/So_geht_Nachhaltigkeit.pdf

Dutch Convenant

Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile (Hauptseite): <https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/agreement>

SOMO (2018) Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile offers little benefit to garment workers, <https://www.somo.nl/dutch-agreement-on-sustainable-garments-and-textile-offers-little-benefit/>

UK Anti Slavery Act / Modern Slavery Act

Modern Slavery Act 2015 (Offizielle Gesetzgebung und Bericht), <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

Business and Human Rights Ressource Centre (2016) Berichterstattung unter dem UK Modern Slavery Act: Erste Erkenntnisse, <https://www.business-humanrights.org/de/berichterstattung-unter-dem-uk-modern-slavery-act-erste-erkenntnisse>

IHK Nürnberg für Mittelfranken (2016) UK Modern Slavery Act 2015 (Linksammlung), <https://www.ihk-nuernberg.de/de/Geschaefsbereiche/international/Laenderinformationen/Europa/uk-modern-slavery-act-2015/>

EU Garment Initiative

Offizielle Seite zur Gesetzgebung: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2016/2140\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2016/2140(INI))

Handout Handlungsmöglichkeiten

Jede_r Einzelne von uns kann einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Konfektionsbetrieben Asiens leisten!

Werden Sie aktiv und....

.... achten Sie beim Einkauf auf ökologisch und fair hergestellte Kleidung!

Faire Siegel:



Ökologische Siegel:



Die FEMNET-Siegelübersicht mit weitergehenden Informationen finden Sie unter: <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/Flyer-Siegel.pdf>

Internetportale über öko-faire Kleidung:

www.gruenemode.de, www.korrekte-klamotten.de, www.getchanged.net

Aktuelle Liste von Ethical Fashion Concept Stores in Deutschland: http://www.kirsten-brodde.de/wp-content/uploads/2014/09/EcoFashionStoresD_2014-09-11_CCL.pdf
(Stand September 2014)

Vertiefende Informationen zu Siegeln und Standards finden Sie auch auf www.gruenemode.org von der Christlichen Initiative Romero. Die Schweizer Kampagne für Saubere Kleidung hat außerdem Marken bewertet (2010 und 2012) und eine App dafür entwickelt: <https://www.evb.ch/themen-hintergruende/konsum/mode/firmen-checks/>

Jede_r Einzelne von uns kann einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Konfektionsbetrieben Asiens leisten!

Werden Sie aktiv und

...unterstützen Sie Organisationen wie FEMNET und die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign, CCC)

Informationen: www.femnet.de und www.fairschnitt.org

Material-Datenbank: <http://www.fairschnitt.org/index.php/materialien-db>

Facebook: <https://de-de.facebook.com/femnetev>

CCC-Informationen: www.saubere-kleidung.de
<http://www.cleanclothes.org/>

Eilaktionen der CCC: <http://www.inkota.de/themen-kampagnen/soziale-verpflichtung-fuer-unternehmen/kampagne-fuer-saubere-kleidung/eilaktionen-saubere-kleidung/>

Film- und Audiotipps: <http://www.saubere-kleidung.de/index.php/filme-a-audio>

Weitere Aktionsmöglichkeiten:

- Einkaufen im Second-Hand-Laden
- Einkaufen im Weltladen (www.weltlaeden.de)
- Organisieren von Kleidertauschparties (www.klamottentausch.net)
- Buchen Sie einen Kritischen Stadtrundgang (www.weltbewusst.org)
- Praktika bei öko-fairen Marken
- Besuch der Messe INNATEX
- Nutzen des Online-Marktplatzes: www.fairnopoly.de
- Adbusting – selbst gestaltet oder <http://www.ishopfair.net/adbust-motiv-waehlen/>
- Im eigenen Berufsleben im Betriebsrat aktiv werden und dort die Themen einbringen (Vergleich Projekt Exchains)
- Weitere Möglichkeiten: http://www.sauberekleidung.de/2011_alte-ccc-d-website/2008/ccc_08-01-30_pu_inkota-aktionshandbuch.html
- Informationen zum Thema Altkleider: www.fairwertung.de

Modul 1: Gruppenarbeit 1

Die Fallbeispiele sind schon einige Jahre alt – grundsätzlich hat sich an der Situation der Arbeiter_innen jedoch nichts geändert.

Rollenkarte Näherin Rekha aus Bangladesch

Die Kampagne für Saubere Kleidung hat Sie als Arbeiterin in einem Betrieb der globalen Bekleidungsproduktion zu einem Gespräch am runden Tisch eingeladen. Sie treffen dort auf weitere Arbeiter_innen, die in Betrieben des Textil- und Bekleidungssektors beschäftigt sind. Ziel des Runden Tisches ist es, gemeinsame Forderungen für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen aufzustellen.

1. Lesen Sie sich die folgende Aufgabenstellung gründlich durch. Sie haben 20 Minuten Zeit zur Bearbeitung.
2. Machen Sie sich mit „Ihrem“ Erfahrungsbericht vertraut, um den anderen Teilnehmenden des Runden Tisches anschließend aus der Ich-Perspektive zu berichten.
3. Benennen Sie die Punkte aus dem im Bericht genannten Arbeitsalltag, die Sie unzumutbar finden. Schreiben Sie für jeden Aspekt auf eine Moderationskarte Stichpunkte.
4. Überlegen Sie, mit welchen Maßnahmen die Probleme gelöst werden können und leiten Sie daraus Forderungen ab. Schreiben Sie für jede Forderung auf eine Moderationskarte Stichpunkte.
5. Bestimmen Sie eine_n Sprecher_in, die/der Rekha am runden Tisch repräsentieren wird und die unzumutbaren Arbeitsbedingungen sowie Forderungen vorstellen wird. Die anderen Gruppenmitglieder werden zusätzlich ergänzen können.

Rekha¹²

Ich bin gerade 19 Jahre alt. Aber ich habe schon drei Jahre Erfahrung in einer Bekleidungsfabrik. Ich komme aus einem Dorf im Süden. Ich bin die älteste von uns Geschwistern (insgesamt vier Mädchen und zwei Jungen). Bis ich 12 war, ging ich zur Schule bis zur siebten Klasse. Bei meinem Vater zeigten sich immer öfter Störungen, eine Art Verwirrung. Ich musste die Schule verlassen. Die Krankheit meines Vaters führte dazu, dass er nicht mehr arbeiten konnte. Ich war gezwungen, eine Arbeit anzunehmen, um etwas zum Einkommen der Familie beizutragen. Auf dem Lande aufgewachsen, sechzehn Jahre alt, sieben Jahre Schulbildung, da hatte ich nicht viele Möglichkeiten. Alles, was ich finden konnte, war eine Stelle in den Textilfabriken.

Ich bot mich mit 16 Jahren sozusagen auf dem Markt an. Ich bekam in einer Bekleidungsfabrik eine Arbeitsstelle bei der Firma X. Die Fabrik liegt eine Stunde Fußmarsch weg von meinem Elternhaus. Eine Rikshaw würde 15 Taka kosten, also muss ich laufen, hin und zurück, mit einem anderen Mädchen aus dem Dorf. Manchmal aber bleibt mir die Rikshaw nicht erspart. Als Näherin kriegen mittlerweile 5300 Taka¹³ monatlich, davor waren es 3000 Taka und als ich als Hilfe anfang noch weniger.¹⁴

¹² Quelle: Kampagne für saubere Kleidung (2008): Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und KIK?, Berlin, S. 34-35. Teilweise sprachlich bearbeitet und um aktuelle Zahlen ergänzt.

¹³ Lina Stotz (2015): Clean Clothes Campaign: Fact Sheet: Facts on Bangladesh's Garment Industry, Amsterdam, 2015

¹⁴ Zur Info: Seit Ende 2018 beträgt der staatlich festgesetzte Mindestlohn in Bangladesch für Näherinnen 8.000 Taka = ca. 84 EUR. Zwischen 2013 und 2018 betrug er 5.300 Taka = damals ca. 55 EUR.

Quelle: <https://femnet.de/index.php/themen/nachrichten-aus-bangladesch/nachrichten-aus-bangladesch/950-25-09-2018-bangladeschs-regierung-legt-empowerend-niedrigen-mindestlohn-von-80-eur-fest>

Aber auch mit meinem jetzigen Lohn können wir selbst das Nötigste nicht bezahlen. Allein schon unser Zimmer in einer Wellblechbaracke kostet 2.500 Taka. Um unsere Grundbedürfnisse als Familie decken zu können bräuchten wir eigentlich 25.000 Taka¹⁵ (= 260 Euro¹⁶)¹⁷. Vor dem Eintritt in die Fabrik gab es so etwas wie eine Aufnahmeprüfung. Ausführlich wurde ich nach meinem Herkunftsdorf befragt. Ich durfte in der Fabrik anfangen, aber ich bekam weder einen Arbeitsvertrag noch ein Einstellungsschreiben.

In der Fabrik arbeite ich täglich so lange, wie angeordnet wird. Die Aufträge oder Arbeitsaufgaben sind so, dass es unmöglich ist, nach acht Stunden den Arbeitsplatz zu verlassen. Jede Arbeiterin hat eine festgelegte Arbeitsmenge zu erledigen, bevor sie geht. Sie kennen unsere Möglichkeiten und unsere Fähigkeiten ziemlich gut, und mit Absicht verlangen sie mehr von uns, sodass wir über unsere Kräfte hinausgehen müssen, um mit der Arbeit fertig zu werden. Wenn eine Arbeiterin früher gehen will, weil sie zu weit weg wohnt, wird ihr gesagt, sie müsse ja die Arbeit nicht machen, niemand hält sie, sie könne die Arbeit gleich ganz aufgeben. Manchmal müssen wir auch am Freitag (Feiertag) arbeiten. In der letzten Woche habe ich sieben Tage gearbeitet, auch am Freitag. Um die Arbeit zu behalten, muss ich zu jeder Zeit bereit sein, zu arbeiten und mit jeder Arbeitszeit einverstanden sein. Oft arbeite ich die ganze Nacht, die Fabrik spendiert eine Banane und ein Stück Brot (im Wert von 2 Taka). Die Fabriken ziehen unverheiratete Frauen vor. Man kann uns zwingen, mehr und länger zu arbeiten, wir hätten ja sonst nichts zu tun.

Unregelmäßige Lohnauszahlung, falsche Lohnabrechnung, kein Urlaub, Täuschung, das ist meine Erfahrung in meiner Arbeit. Die Fabrik zahlt uns die Löhne erst am 23sten des folgenden Monats aus. Aber selbst diese lange Frist wird nicht immer eingehalten. Die Bezahlung von Überstunden wird noch viel weiter hinausgezögert.

Bei der Bezahlung werden wir auf verschiedene Weise betrogen. Der Lohn wird auf Grund der sogenannten Anwesenheitskarte berechnet. Die Karte muss am Monatsende dem Aufseher ausgehändigt werden. Bei der Lohnauszahlung, auch wenn die Arbeiterin nicht einen Tag fehlte, werden Abwesenheitstage berechnet und der Lohn entsprechend gekürzt. Wer protestiert wird als Lügnerin beschimpft und mit Entlassung. Mehr als 28 Überstunden werden auf der Anwesenheitskarte nicht eingetragen: alles, was darüber liegt, wird in einem gesonderten Register erfasst. Ich bekomme zehn Taka für jede Überstunde. Ich weiß nicht, ob das so richtig ist?

Ich werde bei der Arbeit immer gedemütigt und erniedrigt. Wir Arbeiterinnen werden bei jeder Gelegenheit beschimpft, gequält, fertig gemacht. Wir fürchten am meisten den Vorwurf, abwesend gewesen zu sein; die Anschuldigung, man sei abwesend, bedeutet Lohnabzug. Wir wollen manchmal einen freien Tag oder nur ein paar freie Stunden, und nur dann, wenn es unbedingt nötig ist. Aber nein, sie sagen, bleibt weg, ihr seid abwesend. Das bedeutet Lohnabzug. Und dann beschimpfen sie uns, weil wir nach Urlaub fragen. Es ist so niederdrückend, so hoffnungslos, ich kann nicht verstehen, warum sie uns so gemein behandeln. Wir sind einfach nichts für sie, bei jeder Gelegenheit sagen sie uns, wenn wir gehen, gibt es immer genug Frauen, die unsere Arbeit übernehmen.

Es ist wirklich so, ich fühle mich in der Fabrik wie am Ersticken. Oft werden wir Arbeiterinnen ohnmächtig. Die Toiletten sind einfach grauenhaft. Ich fürchte mich geradezu, sie zu benutzen. Das Trinkwasser ist nicht sauber, ein Wasserfilter wurde installiert, funktioniert aber nicht. Ich

¹⁵ Lina Stotz, Clean Clothes Campaign: Fact Sheet: Facts on Bangladesh's Garment Industry, Amsterdam, 2015

¹⁶ Sämtliche Umrechnungen <https://www.oanda.com/lang/de/currency/converter/>

¹⁷ Die Zahlen basieren auf einem existenzsichernden Lohn, berechnet von der Asia Floor Wage Alliance. Sie gibt für Bangladesch für das Jahr 2013 den Betrag von 25.687 Taka an (für 2017 liegt er bei 37.661 Taka), um die Grundbedürfnisse von zwei Erwachsenen und zwei Kindern oder einem Erwachsenen und 4 Kindern zu decken. Aktuelle Zahlen finden sich hier: <http://asia.floorwage.org/what>

wünsche mir, und ich bin nicht allein, wir hätten eine Gewerkschaft. Aber wer einmal protestiert, verliert sofort seine Arbeit. Die Polizei, die sogenannten Sicherheitskräfte, wurden von der Fabrik zweimal angefordert und stellten sich außerhalb der Fabrik auf; das war, um uns zu zeigen, wer der Stärkere ist, um uns einzuschüchtern. In unserer Fabrik haben wir keine Möglichkeit, gegen die Oberen etwas zu sagen, sogar wenn sie Schlimmes tun, sind wir verpflichtet, ihren Anordnungen zu gehorchen.

Ich verbringe die meiste Zeit meines Lebens in der Fabrik, ich habe keine Zeit für mich selber, für meinen kranken Vater und für meine Familie. Wir haben kein Fernsehen, wir können es uns nicht leisten. Für ein bisschen Erholung wie Fernsehen muss ich zu den Nachbarn gehen. Ich weiß nicht, was ich tun werde oder was mit mir wird.



Eine Näherin in Bangladesch. Fotonachweis: Dr. Gisela Burckhardt

Rollenkarte Arbeiterin Suhana aus Indien

Die Kampagne für Saubere Kleidung hat Sie als Arbeiterin in einem Betrieb der globalen Bekleidungsproduktion zu einem Gespräch am runden Tisch eingeladen. Sie treffen dort auf weitere Arbeiter_innen, die in Betrieben des Textil- und Bekleidungssektors beschäftigt sind. Ziel des Runden Tisches ist es, gemeinsame Forderungen für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen aufzustellen.

1. Lesen Sie sich die folgende Aufgabenstellung gründlich durch. Sie haben 20 Minuten Zeit zur Bearbeitung.
2. Machen Sie sich mit „Ihrem“ Erfahrungsbericht vertraut, um den anderen Teilnehmenden des Runden Tisches anschließend aus der Ich-Perspektive zu berichten.
3. Benennen Sie die Punkte aus dem im Bericht genannten Arbeitsalltag, die sie unzumutbar finden. Schreiben Sie für jeden Aspekt auf eine Moderationskarte Stichpunkte.
4. Überlegen Sie, mit welchen Maßnahmen die Probleme gelöst werden können und leiten Sie daraus Forderungen ab. Schreiben Sie für jede Forderung auf eine Moderationskarte Stichpunkte.
5. Bestimmen Sie eine_n Sprecher_in, die/der Suhana am runden Tisch repräsentieren wird und die unzumutbaren Arbeitsbedingungen sowie Forderungen vorstellen wird. Die anderen Gruppenmitglieder werden zusätzlich ergänzen können.

Portrait von Suhana¹⁸

Die Fallbeispiele sind schon einige Jahre alt – grundsätzlich hat sich an der Situation der Arbeiter_innen jedoch nichts geändert.

Mein Name ist Suhana. Ich bin 17 Jahre alt und komme aus dem südindischen Bundesstaat Tamil Nadu. Meine Familie gehört der Kaste der „Unberührbaren“ an. Vor ungefähr drei Jahren kam ein Mann in unser Dorf. Er versprach meiner Familie das Blaue vom Himmel: eine gute Arbeit für mich, komfortable und geschützte Unterkünfte und eine große Summe Geld nach Beendigung eines Dreijahresvertrags. Wir waren dankbar für das Angebot. Meine Familie ist hoch verschuldet und wir konnten das Geld gut für meine Mitgift gebrauchen; denn obwohl diese offiziell verboten ist, werden wir sie sicher zahlen müssen. Also unterschrieben wir einen Vertrag und ich fuhr mit großen Erwartungen in die Spinnerei, für die ich die nächsten Jahre arbeiten sollte.

Doch die Realität sah anders aus: Geschlafen habe ich mit sieben anderen Mädchen in einer winzigen Kammer ohne Fenster, ohne Möbel direkt in einem Gebäude neben der Fabrik, umgeben von einem Stacheldrahtzaun. Der Kontakt zu meiner Familie wurde mir verboten. Das Gelände durfte ich nur manchmal in Begleitung eines Aufsehers verlassen.

Unser Arbeitsalltag war die Hölle. Ich war mit 150 Mädchen in einer Halle untergebracht, es gab nur 4 Toiletten und wir durften das Fabrikgelände nicht verlassen. Zwölf-Stunden-Schichten waren an der Tagesordnung. Zusätzlich zwangen sie uns zu Überstunden. Wir mussten die meiste Zeit im Stehen arbeiten. Ich war oft müde, hatte Kreislaufprobleme, Schlafstörungen und Kopf- und Bauchschmerzen. Beim Arbeiten trugen wir keinen Atemschutz, so dass wir immer den Baumwollstaub einatmeten, der durch die Produktion in der Luft schwebt. Dies hat bei mir dazu geführt, dass sich ein Knäuel Baumwollpartikel gebildet hat, der operativ entfernt werden musste. Für die Operation mussten meine Eltern 20.000 Rupien, umgerechnet 330 Euro zahlen. Auf die von meinem Arbeitgeber versprochene Erstattung der Operationskosten warten wir bis heute vergeblich.

¹⁸ Quelle: Zusammengestellt aus echten Berichten von betroffenen Arbeiterinnen in Spinnereien in Tamil Nadu, Indien.

Mein monatlicher Lohn betrug 25 EUR. Ausgezahlt wurden jedoch nur ungefähr 1 EUR, weil die Kosten für Unterkunft und Verpflegung vorher abgezogen worden sind.

In der Fabrik haben nur Frauen als Spinnerinnen gearbeitet. Männer waren Aufseher oder die Fabrikbesitzer. Ich habe gehört, dass Fabrikbesitzer bevorzugt Frauen einstellen, weil sie mehr arbeiten als Männer und nicht protestieren. Frauen leisten eher ohne Widerspruch Überstunden. Außerdem werden wir schlechter bezahlt. Oft haben uns die Aufseher geschlagen oder sexuell belästigt. Aber auch das haben wir aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, stillschweigend ertragen.

Schon viele der Mädchen, die mit mir in der Spinnerei gearbeitet haben, leben nicht mehr. Sie haben es einfach nicht mehr ertragen. Sie haben giftige Pestizide eingenommen oder sich Benzin über den Körper geschüttet und angezündet.

Kurz bevor mein 3-Jahres-Vertrag abgelaufen war, hat mich die Betriebsleitung vorzeitig entlassen. Angeblich habe ich unentschuldig gefehlt. Jetzt wollen sie mir den vereinbarten Bonus von 500 EUR nicht bezahlen, weil der Vertrag nicht zu Ende geführt worden sei und demzufolge außer Kraft getreten sei. Ich werde jetzt versuchen, meinen ausstehenden Lohn mit der Unterstützung einer Nichtregierungsorganisation einzuklagen.



Drei Näherinnen in Bangalore, Foto: Dr. Gisela Burckhardt

Rollenkarte Arbeiterin und Gewerkschafterin Sumiati aus Indonesien

Die Fallbeispiele sind schon einige Jahre alt – grundsätzlich hat sich an der Situation der Arbeiter_innen jedoch nichts geändert.

Die Kampagne für Saubere Kleidung hat Sie als Arbeiterin in einem Betrieb der globalen Bekleidungsproduktion zu einem Gespräch am runden Tisch eingeladen. Sie treffen dort auf weitere Arbeiter_innen, die in Betrieben des Textil- und Bekleidungssektors beschäftigt sind. Ziel des Runden Tisches ist es, gemeinsame Forderungen für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen aufzustellen.

1. Lesen Sie sich die folgende Aufgabenstellung gründlich durch. Sie haben 20 Minuten Zeit zur Bearbeitung.
2. Machen Sie sich mit „Ihrem“ Erfahrungsbericht vertraut, um den anderen Teilnehmenden des Runden Tisches anschließend aus der Ich-Perspektive zu berichten.
3. Benennen Sie die Punkte aus dem im Bericht genannten Arbeitsalltag, die Sie unzumutbar finden. Schreiben Sie für jeden Aspekt auf eine Moderationskarte Stichpunkte.
4. Überlegen Sie, mit welchen Maßnahmen die Probleme gelöst werden können und leiten Sie daraus Forderungen ab. Schreiben Sie für jede Forderung auf eine Moderationskarte Stichpunkte.
5. Bestimmen Sie eine_n Sprecher_in, die_der Sumiati am runden Tisch repräsentieren wird und die unzumutbaren Arbeitsbedingungen sowie Forderungen vorstellen wird. Die anderen Gruppenmitglieder werden zusätzlich ergänzen können.

Sumiati¹⁹:

Ich heiße Sumiati, bin 26 Jahre alt und komme aus Java. Ich bin Arbeiterin bei der Firma X (Zulieferer von Zara/Inditex). Als ich zum ersten Mal bei X angestellt wurde, erhielt ich einen Vertrag für ein Jahr. Mir wurde gesagt, dass ich als Vertragsarbeiterin angestellt sei, deshalb müsse ich dem Management jedes Mal eine neue Bewerbung vorlegen, wenn mein Arbeitsvertrag ausläuft. Über fünf Jahre bewarb ich mich jedes Mal neu. Mein Vertrag wurde dann jeweils um einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu einem Jahr verlängert. Die Begründung für die unterschiedlichen Vertragslaufzeiten kenne ich nicht. Ich beschwerte mich aber auch nicht. Weil ich dachte, es sei allein die Angelegenheit des Managements, darüber zu entscheiden. Ich wollte lediglich fleißig und pflichtbewusst arbeiten, nie meine Aufseher infrage stellen und hoffen, dort weiter arbeiten zu können.

Armut und wirtschaftliche Not zwingen mich dazu, in der Textilfabrik zu arbeiten. Dabei kämpfe ich immer ums Überleben. Mein Monatseinkommen beträgt ungefähr 139 Euro (2,2 Mio IDR).²⁰ Ich habe mich daran gewöhnt, Überstunden zu machen und arbeite um die zehn bis zwölf Stunden am Tag, sonst würde ich nichts zu meinem Grundlohn hinzuverdienen. Von dem Einkommen kann ich fast nichts sparen. Ich zahle 30,50 Euro für eine kleine Hütte, die ich mit zwei anderen Arbeiterinnen teile. Das ist viel billiger als allein etwas zu mieten. Dann gebe ich 87 Euro für Lebensmittel und den Transport aus. Ich hoffe nur, dass ich niemals krank werde. Wenn ich krank werde, dann muss ich mehr Geld ausgeben und ich könnte meinen Eltern nichts schicken. Da ich die

¹⁹ Nach: Antje Schneeweiß, Südwind Institut für Ökologie und Ökumene (2012): Arbeitsrechtsverstöße in Indonesien, Siegburg, S. 22-23.

²⁰ Heute liegt der regionale Mindestlohn in Jakarta bei 3,9 Mio IDR = 245 EUR, in West-Java bei 3,5 Mio IDR = 220 EUR Würde dazu eine Anmerkung einfügen wie beim Bangladesch-Handout. Quellen: <https://www.thejakartapost.com/news/2018/11/01/jakartas-2019-minimum-wage-set-at-rp-3-9-million.html> und <https://www.thejakartapost.com/academia/2018/10/29/fair-wage-increase.html>

Jüngste von fünf Geschwistern bin und die einzige, die noch nicht verheiratet ist, fühle ich mich verpflichtet, meinen Eltern, armen Bauern aus Lampung, zu helfen. Am Ende jedes Monats schicke ich mein restliches Geld an meine Eltern. Ich muss das machen. Meine Eltern sind jetzt zu alt zum Arbeiten. Es ist tatsächlich viel Geld für mich, aber meine Eltern brauchen es zum Überleben. Fast nichts kann ich von dem Lohn, den ich für meine harte Arbeit von zehn bis zwölf Stunden am Tag erhalte sparen.

Selbst wenn ich mal Arztkosten habe, lasse ich sie mir nicht zurückerstatten. Obwohl ich das Recht dazu hätte. Der Ablauf ist zu kompliziert. Ich muss eine offizielle Benachrichtigung meines Unternehmens erbitten, die vom Direktor unterzeichnet ist. Dann muss ich zum Personalbüro gehen. Ich habe das einmal versucht und es war nicht einfach. Die Mitarbeiter im Personalbüro stellten mir viele Fragen, als ob sie mir nicht glaubten, dass ich bei einem Arzt gewesen bin. Deshalb entschied ich mich, mit den Kosten selbst zurechtzukommen.

Ich schloss mich der „Gewerkschaft SBSI 1992“ an. Dort erklärte man mir, dass meine Firma mein Recht auf eine feste Stelle verletze. Gemäß dem Artikel 13/2003 des Arbeitskräftegesetzes stand mir seit der zweiten Erneuerung meines Arbeitsvertrags eine Festanstellung zu. Als ich zunehmend in die Gewerkschaftsarbeit einbezogen wurde, fand ich den Mut, mich zu weigern, gelbe Kreide für meine Arbeit zu kaufen. Ich arbeitete in der Hilfsabteilung und meine Aufgabe bestand darin, die Schnittlinien mit Kreide auf den Stoff aufzuzeichnen. Die Fabrik stellt jedoch nur weiße Kreide dafür zur Verfügung, mein Aufseher wollte aber gelbe Kreide. „Wenn das Management keine gelbe Kreide zur Verfügung stellt, musst du sie für deine Arbeit selbst besorgen“, sagte er mir. Um einem Streit mit ihm aus dem Weg zu gehen kauften ich und meine Freundinnen gelbe Kreide für 1,30 Euro. Wir Arbeiter_innen mussten diese gelbe Kreide alle vier Tage neu kaufen. Ich wurde zum Management gebeten. Ich wurde zu meinen Einstellungen befragt. Das Management beschuldigte mich, rebellisch zu sein. Ich weigerte mich sowohl eine neue Bewerbung einzureichen – mein laufender Vertrag endete an diesem Tag – als auch gelbe Kreide zu kaufen und benutzte stattdessen die vorhandene weiße Kreide. Das Management schüchterte mich einige Stunden lang ein und sagte mir, ich solle nachgeben oder ich würde meinen Job verlieren. Ich gab aber nicht nach und sagte, dass meine Handlungen im Einklang mit meinen grundlegenden Arbeitsrechten stehen. Ich durfte am nächsten Tag nicht arbeiten gehen und wurde gebeten zu kündigen und meine Abfindung abzuholen. Ich weigerte mich zu kündigen und bat meine Gewerkschaft sich für mich einzusetzen. Ich bin froh darüber, dass meine Gewerkschaft wirklich hilfreich ist. Einige Gewerkschaftsvertreter begleiteten mich jedes Mal, wenn das Management mich zu sich bestellte. Mein Fall ist sehr klar, und obwohl mich das Management sehr eingeschüchtert hat, hatte ich keine Angst. Ich wusste, dass ich den Kampf gewinnen konnte und meine Gewerkschaft unterstützte mich dabei in jeder Phase. Nachdem mein Fall über zwei Monate ausgefochten wurde, gab das Management auf und bat mich zur Arbeit zurückzukehren. Ich arbeite nun in einer anderen Abteilung, brauche keine gelbe Kreide mehr zu kaufen und werde auch nicht mehr gebeten, neue Bewerbungen einzureichen. Ich bin jetzt ein aktives Mitglied der Gewerkschaft und ermutige meine Kolleg_innen, sich eine ungerechte Behandlung durch das Management nicht gefallen zu lassen. Ich bin froh, Teil meiner Gewerkschaft zu sein. Meine Erfahrung ist eine wertvolle Lektion: Wir müssen für unsere Rechte eintreten. Zusammen mit einer Gewerkschaft können wir unser Recht durchsetzen.

Modul 1: Gruppenarbeit II

Arbeitsgesetzgebung Bangladesch

Zur Durchsetzung der Forderungen, die Sie gemeinsam am Runden Tisch erarbeitet haben, überprüfen Sie nun, inwiefern bestehende Regelungen diese bereits aufgreifen.

In den folgenden 20 Minuten bearbeiten Sie bitte folgende Aufgaben.

Überprüfen Sie, ob und in welcher Weise die von Ihnen benannten Probleme in der Arbeitsgesetzgebung von Bangladesch adressiert werden und Ihre Forderungen aufgegriffen sind. Schreiben Sie für jede Regelung, die Ihren Forderungen entspricht, Stichpunkte auf eine Moderationskarte.

Bereiten Sie sich darauf vor, den anderen Teilnehmenden kurz vorzustellen, was der Hintergrund der Arbeitsgesetzgebung von Bangladesch ist.

Hintergrundinformationen

Die Arbeitsgesetzgebung von Bangladesch enthält die Umsetzung völkerrechtlicher Normen und Abkommen, die Bangladesch anerkannt hat, z.B. die ILO-Kernarbeitsnormen (mit Ausnahme von Abkommen 138 zum Mindestalter für Beschäftigung). Die Vorgaben dieser Normen und Abkommen sind somit auch Teil des nationalen Rechts von Bangladesch.

2013 wurde das Arbeitsgesetz aufgrund des Unglücks von Rana Plaza überarbeitet und ist im September 2015 in der revidierten Form in Kraft getreten; die hier aufgeführten Gesetzestexte wurden jedoch durch die Reform nicht verändert.

Arbeitsrecht von Bangladesch 2006 (Auszug)

Forced Labour

Constitution: All forms of forced labor are prohibited and any contravention of this provision shall be an offence punishable in accordance with law.

Labor Law: Not mentioned

Remark: The constitutional guideline is still ignored in the new Labor Law as the Law didn't define the word *forced labor* in it and didn't provide for the punishment and procedure thereof.

Freedom of Association and Collective Bargaining

Constitution: Article 38 states: "Every citizen shall have the right to form associations or unions, subject to any responsible restrictions imposed by law in the interests of morality or public order"

Trade unions and freedom of association:

1. workers without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the Rules of the organization concerned, to join associations of their own choosing without previous authorization;

2. employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the Rules of the organization concerned, to join associations of their own choosing without previous authorization;

3. trade unions and employers' associations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organize their administration and activities and to formulate their programs;

4. workers' and employers' organizations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organization, federations or confederation shall have the right to affiliate with international organizations and confederations of workers' and employers' organizations.

Collective bargaining agent:

Where there is only one registered trade union in an establishment or a group of establishments, that trade union shall, if it has as its members not less than one-third of the total number of workmen employed in such establishment or group of establishments, be deemed to be collective bargaining agent for such establishments or group.

Discrimination

Constitution: Article 28:1) The State shall not discriminate against any citizen on grounds only of religion, race, caste, sex or place of birth.

Article 28:2) Women shall have equal rights with men in all spheres of the State and public life.

- No discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, or political affiliation or age

- No interference with the exercise of the rights of workers to observe tenets or practices, or to meet needs relating to all of the above criteria

- Not allow behavior, including gestures, language and physical contact, that is sexually coercive, threatening, abusive or exploitative.

Labor law: In determination of the wages for a worker or in fixation of the minimum wages equality irrespective of the sex of the worker, shall be maintained. No discrimination in this regard shall be tolerated by law.

Harassment and Abuse

Constitution: Harassment and abuse is prohibited

Labor Law: Where any female worker is employed in any work of the establishment, irrespective of her rank or status, no one of that establishment shall behave with the female worker which may seem to be inhuman or repugnant to the modesty or honor of the female worker.

Compensation and Benefits

Minimum wage: Minimum wage is paid

Overtime: shall be compensated with the double of the basic wage

Other Compensation: for injury or death from accidents

for discharge & laid off workers

Deductions: No deductions for reasons not provided by the law

Payment: Wages paid on a regular and timely basis

Working Hours

Maximum hours: 48/week - 8/day

Overtime: 12/week - 2/day

Health and Safety

Health

- Healthy working environment
- Access to clean facilities and potable water
- Provision of dustbins and spittoons
- First Aid Appliances
- Medical Facilities

Workplace Conditions:

- Space
- Temperature
- Ventilation
- Noise
- Light

Safety:

- Safety of building
- Safety of machinery
- Gates/Stairs
- Emergency Exits
- Fire extinguisher
- Personal protective equipment

Welfare:

- First aid appliances
- Toilets and washing facilities
- Where > 100 workers – canteen
- Where > 50 workers - Rest room
- Where > 40 female workers employed - child crèches/daycare

Training:

Where > 10 workers are employed other than in the ground floor, there shall be a training for all the workers about the means of escape in case fire.

There shall be a parade of fire extinction and escape at least once a year in a factory where more than fifty workers are employed.

Women's Rights

Maternity leave:

16 weeks (8 weeks before and 8 weeks after delivery)

No woman shall be entitled to maternity benefit unless she has been employed by the employer for a period of six month immediately preceding the day of delivery

Prohibition of employing women workers in certain works:

cleaning and running machines, work with dangerous machineries unless they are sufficiently trained, work under ground or under water

Restricted working hours:

without consent no work between 10PM-6AM

ILO-Kernarbeitsnormen



Zur Durchsetzung der Forderungen, die Sie gemeinsam am Runden Tisch erarbeitet haben, überprüfen Sie nun, inwiefern bestehende Regelungen diese bereits aufgreifen.

In den folgenden 20 Minuten bearbeiten Sie bitte folgende Aufgaben.

Überprüfen Sie, ob und in welcher Weise die von ihnen benannten Probleme in den ILO-Kernarbeitsnormen adressiert werden und ihre Forderungen aufgegriffen sind. Schreiben Sie für jede Regelung die Ihren Forderungen entspricht, Stichpunkte auf eine Moderationskarte.

Bereiten Sie sich darauf vor, den anderen Teilnehmenden kurz vorzustellen, was der Hintergrund der ILO-Kernarbeitsnormen ist.

Die ILO-Kernarbeitsnormen

Vier Grundprinzipien bestimmen Selbstverständnis und Handeln der ILO (International Labour Organization / Internationale Arbeitsorganisation):

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Diese Grundprinzipien haben in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren:

- Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948, Übereinkommen 87)
- Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949, Übereinkommen 98)
- Zwangsarbeit (1930, Übereinkommen 29)
- Abschaffung der Zwangsarbeit (1957, Übereinkommen 105)
- Gleichheit des Entgelts (1951, Übereinkommen 100)
- Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), (1958, Übereinkommen 111)
- Mindestalter (1973, Übereinkommen 138)
- Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999, Übereinkommen 182)

Hintergrundinformationen

Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie wurde im Jahr 1919 gegründet und hat ihren Hauptsitz in Genf. Die ILO verfügt über eine dreigliedrige Struktur, die im UN-System einzigartig ist: Die fast 200 Mitgliedsstaaten sind durch Repräsentanten sowohl von Regierungen, als auch von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen in den Organen der ILO vertreten.

Ziele und Aufgaben

Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen

Die grundlegende Zielsetzung ist die Sicherung des Weltfriedens durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen. Zu den besseren Arbeitsbedingungen in allen Mitgliedsländern kommt jedoch ein internationaler Aspekt hinzu: Mit weltweit anerkannten Sozialstandards soll verhindert werden, dass sich einzelne Teilnehmer am internationalen Handel durch Abbau von Arbeitnehmerrechten und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen Vorteile verschaffen. Dahinter steht die Idee, dass nur durch eine internationale Vernetzung des sozialpolitischen Regelwerks faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden können.

Die Erklärung stellt Vereinigungs- und Meinungsfreiheit, Armutsbekämpfung sowie den Dialog zwischen Regierungen und Sozialpartnern als entscheidende Voraussetzungen für nachhaltigen Fortschritt in den Mittelpunkt.

Der Charakter der ILO-Arbeits- und Sozialstandards

Man unterscheidet zwischen Übereinkommen und Empfehlungen. Übereinkommen sind Urkunden, deren Ratifizierung durch die Regierung eines Mitgliedstaates rechtliche Verpflichtungen begründet. Empfehlungen müssen nicht ratifiziert werden, sie sollen lediglich Orientierungshilfe für die Politik geben.

Internationale Übereinkommen ebenso wie völkerrechtliche Verträge können in Deutschland nur dann wirksam werden, wenn der Gesetzgeber zustimmt (Art. 59 Grundgesetz). Sie binden nur die Völkerrechtssubjekte, d.h. die Staaten. Sollen die Regelungen auch gegenüber dem Bürger gelten, so müssen sie - in der Regel durch Gesetz - in nationales Recht umgesetzt werden (Transformationsgesetz).

Die Ratifikation der ILO-Normen ist freiwillig. Kein Mitgliedsstaat kann hierzu gezwungen werden. Selbst dann nicht, wenn die Delegierten des Landes dem Übereinkommen auf der Konferenz zugestimmt haben. Die einzige Verpflichtung eines jeden Mitgliedsstaates besteht darin, ein verabschiedetes Übereinkommen spätestens ein Jahr nach der Konferenz den gesetzgebenden Körperschaften vorzulegen. Hierüber haben die Regierungen den Generaldirektor zu unterrichten, ebenso über ihr abgegebenes Votum. Empfehlen sie Nichtratifikation, müssen sie die Gründe hierfür mitteilen.

Die Grundprinzipien der ILO

Die oben genannten vier Grundprinzipien beschränken sich nicht auf die acht Kernarbeitsnormen; als tragende Orientierungs- und Handlungsmaximen der ILO durchziehen sie eine Vielzahl anderer Übereinkommen und Empfehlungen.

Quelle: www.ilo.org/berlin

Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung

Zur Durchsetzung der Forderungen, die Sie gemeinsam am Runden Tisch erarbeitet haben, überprüfen Sie nun, inwiefern bestehende Regelungen diese bereits aufgreifen.

In den folgenden 20 Minuten bearbeiten Sie bitte folgende Aufgaben.

Überprüfen Sie, ob und in welcher Weise die von Ihnen benannten Probleme im Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung adressiert werden und Ihre Forderungen aufgegriffen sind. Schreiben Sie für jede Regelung, die Ihren Forderungen entspricht, Stichpunkte auf eine Moderationskarte.

Bereiten Sie sich darauf vor, den anderen Teilnehmenden kurz vorzustellen, was der Hintergrund des Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung ist.

Auszug aus dem Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung

I. Einführung

Zielsetzung

Die Kampagne für Saubere Kleidung in Deutschland ist Teil des internationalen Clean Clothes Campaign. Sie beide wollen die Interessen der ArbeitnehmerInnen in der Bekleidungs- und Sportkleidungsindustrie und die Anliegen der VerbraucherInnen, die durch diese Industrie produzierte und verkaufte Erzeugnisse kaufen, geltend machen. Die Kampagne will die Unterdrückung, die Ausbeutung und den Missbrauch der ArbeitnehmerInnen in dieser Industrie, mehrheitlich handelt es sich um Frauen, beenden. Ferner will die Kampagne die VerbraucherInnen korrekt über die Arbeitsbedingungen, unter denen die von ihnen gekauften Waren hergestellt werden, informieren. Die Clean Clothes Campaign will diese Zielsetzung mit einer Reihe von Maßnahmen erreichen.

Eine Zielsetzung ist ein von Unternehmen, Industrieverbänden und Arbeitgeberorganisationen anzunehmender und umzusetzender Arbeitsverhaltenskodex. Dieser Kodex ist eine kurze Aufstellung von Mindestarbeitsnormen. Die Unternehmen sollen sich mit ihrer Unterschrift dazu verpflichten, bei der Anwendung positive Maßnahmen zu ergreifen. Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie bei all ihren Auftragnehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern, die unter dem Anwendungsbereich dieses Kodex produzieren, auf das Einhalten des Kodex drängen.

Von Unternehmen, die den Kodex annehmen, wird erwartet, dass sie eine unabhängige Institution mit der Überprüfung der Einhaltung des Kodex beauftragen. Diese Institution soll u.a. die Unternehmen bei der Anwendung des Kodex unterstützen und die VerbraucherInnen über die Arbeitsbedingungen in der Industrie informieren. Der Arbeitsverhaltenskodex enthält Mindestnormen für Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen und sieht die Einhaltung der Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vor, darunter die Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111 und 138. Dies sind die Mindestnormen, deren Anwendung in der gesamten Industrie und in allen Ländern angestrebt wird. Der Kodex ist keine protektionistische Handelsmaßnahme. Er soll nicht dazu verwendet werden, den Marktzugang einiger Länder auf Kosten der ArbeitnehmerInnen anderer Länder zu verschließen.

Der Kodex soll weder die internationale Zusammenarbeit zwischen Regierungen noch völkerrechtliche Bestimmungen ersetzen. Obwohl der Kodex darum bemüht ist, ArbeitnehmerInnen vor Unterdrückung, Missbrauch und Ausbeutung zu schützen, wenn nationale Gesetze unzureichend sind oder nicht durchgesetzt werden, will er die nationalen Gesetze oder die nationale Arbeitsaufsicht nicht ersetzen. Der Kodex ist kein Ersatz für sichere und unabhängige Gewerkschaften oder für Tarifverhandlungen.

Weitere Hintergrundinformation (nicht Teil des Verhaltenskodexes)

Die meisten Unternehmen haben mittlerweile einen Verhaltenskodex, den sie sich selbst freiwillig gegeben haben. Sie sagen, dass sie selbst bei ihren Geschäftstätigkeiten diesen Kodex einhalten und dies auch von ihren Zulieferern verlangen. Überprüft wird die Einhaltung höchstens durch kommerzielle Audits, die die Unternehmen in Auftrag geben, in der Regeln nicht jedoch von unabhängiger Stelle.

Die im Folgenden aufgeführten Regelungen entsprechen den meisten Verhaltenskodizes, die Unternehmen sich selbst geben. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass die meisten Unternehmen der Bekleidungsindustrie in Deutschland und Europa sich zu einem Verhaltenskodex mit ähnlichen Vorgaben gegeben haben. Ein zentraler Unterschied zu den meisten Unternehmens-Verhaltenskodizes ist jedoch, dass die CCC die Zahlung eines existenzsichernden Lohnes fordert, die meisten Unternehmen bekennen sich lediglich zur Zahlung des staatlich festgesetzten Mindestlohns.

II. Arbeitsverhaltenskodex

Inhalt

1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben (ILO-Übereinkommen 29 und 105). Die ArbeitnehmerInnen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kautions“ oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (ILO-Übereinkommen 100 und 111).

3. Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur ArbeitnehmerInnen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (ILO-Übereinkommen 138 und 182). Gegebenenfalls zu entlassenden Kinderarbeiter_innen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten.

4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (ILO-Übereinkommen 87 und 98). Die Arbeitnehmervertreter_innen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (ILO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisierung der Beschäftigten gegenüber offen sein.

5. Zahlung eines existenzsichernden Lohnes

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten.

Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum. (vgl. siehe auch ILO-Übereinkommen 26 und 131 und die Universellen Menschenrechtsdeklaration)

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den Arbeitnehmer_innen darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden. (vgl. ILO-Übereinkommen 1)

7. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten. (vgl. ILO-Übereinkommen 155)

8. Ein festes Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere ArbeitnehmerInnen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen. (ILO-Empfehlung 198)

Quelle: <https://femnet.de/index.php/faq/zur-ccc/245-was-beinhaltet-der-verhaltenskodex-der-ccc>

Modul1: Gruppenarbeit III

Fair Fashion Award 2020

Sie sind Geschäftsführer_in eines großen Modeunternehmens in Deutschland und möchten sich um den Fair Fashion Award bewerben. Dieser wird jährlich an ein Unternehmen der Mode- und Textilbranche verliehen, das sich insbesondere im Bereich sozialer Arbeitsstandards verdient macht. Teilnehmen kann jedes Unternehmen, unabhängig von seiner Größe, das Artikel im Bereich Mode und Textil aus Baumwolle produziert.

Bitte erstellen Sie ein Kurzprofil Ihres Unternehmens und beschreiben Sie konkret, welche Maßnahmen Sie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette durchführen.

Wenn Sie sich Anregungen über mögliche Ansatzpunkte holen möchten, können Sie sich in diesem Video informieren: https://www.youtube.com/watch?v=KPJ_Vo9iCeQ (Fair Wear Foundation: Die Fair Wear Formula)

Sie haben 30 Minuten Zeit. Sie können die Form der Präsentation frei wählen.

Tipp: Sie können auch Themen aufteilen und diese parallel bearbeiten.

Bei der Erstellung Ihres Profils wird empfohlen, folgende Themen zu berücksichtigen:

- Einkaufspraxis Ihres Unternehmens: Welche Maßnahmen helfen, Ihre Lieferkette sauber zu bekommen bzw. zu halten?
- Wie stellen Sie sicher, dass es nicht zu vielen Überstunden/Nacharbeit bei Ihren Lieferanten kommt?
- Wie stellen Sie sicher, dass es nicht zu Bränden und Fabrikeinstürzen bei Ihren Lieferanten kommt?
- Wie stellen Sie sicher, dass bei Ihrem Produzenten Frauen nicht diskriminiert und fair bezahlt werden?
- Welche Maßnahmen außer Kontrollen (Sozialaudits) können Sie noch durchführen, um faire Arbeitsbedingungen zu garantieren?
- Wie stellen Sie Transparenz her? Und für wen?
- Wollen Sie Siegel berücksichtigen und wenn ja, welche? *Informationen zu Siegeln erhalten Sie in der Broschüre „Augen auf beim Kleiderkauf“ und unter <https://www.femnet.de/fuer-frauen-rechte/informationen-aufklaerung/oeko-faire-mode/siegeluebersicht.html>*

Tipps für Verbraucher_innen

Als Akteur_in am Ende der textilen Kette haben Verbraucher_innen Einfluss darauf, unter welchen Arbeitsbedingungen die Kleidung hergestellt wurde, die sie tragen.

Erstellen Sie einen kurzen Ratgeber mit Tipps für Verbraucher_innen, wie sie möglichst faire Kleidung tragen können. Die Präsentationsform können Sie frei wählen. Sie haben 30 Minuten Zeit.

Dabei können folgende Punkte Anregungen und Informationen eine Hilfe sein. Sie können auch in andere Richtungen denken, diskutieren und recherchieren.

Tipp: Sie können auch Themen aufteilen und diese parallel bearbeiten.

Auf welche Siegel können Verbraucher_innen beim Einkauf achten?

Infos bietet die Broschüre „Augen auf beim Kleiderkauf“ und folgende Webseite: <https://www.femnet.de/fuer-frauenrechte/informationen-aufklaerung/oeko-faire-mode/siegeluebersicht.html>

Auf welchen Internetportalen können sich Verbraucher_innen zu öko-fairer Kleidung und Ethical Fashion informieren?

Welche Alternativen zum Neu-Kauf gibt es?

Einige Anregungen gibt es hier:

<http://lohnzumleben.de/tipps-zum-verantwortlichen-kleidungskauf/>

<https://www.fairmondo.de/>

<http://www.kleidertausch.de/>

Welche Optionen gibt es, gebrauchte Kleidung sinnvoll abzugeben?

Informationen gibt es u.a. unter <http://www.fairwertung.de/>

Wie können Verbraucher_innen Unternehmen kommunizieren, dass sie sich fair hergestellte Kleidung wünschen?

Welche Möglichkeiten gibt es im Geschäft vor Ort und online?

Konzept für ein öko-faires Label

Auf dem Markt gibt es zunehmend kleine Labels, die öko-faire Mode anbieten.

Lassen Sie sich von einigen inspirieren und erstellen Sie ein Konzept für ein eigenes öko-faires Modelabel, indem klar wird, wie sie faire Arbeitsbedingungen bei der Produktion Ihrer Mode sicherstellen.

Dabei können folgende Punkte Anregungen und folgende Informationen eine Hilfe sein; Sie können jedoch auch in andere Richtungen denken, diskutieren und recherchieren.

Tipp: Sie können auch Themen aufteilen und diese parallel bearbeiten.

Nutzen Sie die Broschüre „Sustainable Sourcing“ um sich zu informieren:

<http://www.fairschnitt.org/images/downloads/Femnet-Sustainable-Sourcing.pdf>

Modul 2: Gruppenarbeit 1

Ablauf einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht

Beteiligte:

- Richter_in
- Klägerin Suhada
- Beklagte: Tazreen Fashion Ltd., vertreten durch den/die Geschäftsführer_in
- Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der Klägerin
- Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der/s Angeklagten
- Aufseher als Zeuge
- Textilarbeiterin Farida als Zeugin
- Internationale Prozessbeobachter_innen

1. Der/die Vorsitzende eröffnet die Verhandlung: „Ich eröffne hiermit...“. Er/sie stellt fest, ob alle Geladenen erschienen sind, belehrt die Zeugen über ihre Wahrheitspflicht und bittet sie, draußen zu warten.
2. Der/die Vorsitzende befragt die Parteien.
3. Der/die Vorsitzende lässt nacheinander die Zeug_innen hereinrufen, stellt die Personalien fest und fordert sie auf, zur Sache auszusagen.
4. Die Zeug_innen machen ihre Aussagen. Die Beteiligten (einschließlich der Parteien) können an die Zeug_innen Fragen stellen und ihnen Vorhalte machen. Das Gericht beschließt darüber, ob die Zeug_innen zu vereidigen sind und ob sie entlassen werden können.
5. Der/die Vorsitzende schließt die Beweisaufnahme.
6. Der/die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hält sein/ihr Schlusswort und stellt seinen/ihren Antrag.
7. Der/die Prozessbevollmächtigte der Beklagten hält sein Schlusswort und stellt seinen/ihren Antrag.
8. Das Gericht zieht sich zur Beratung zurück.
9. Der/die Vorsitzende verkündet den Urteilsspruch und begründet ihn.
10. Er/sie schließt die Verhandlung.

Arbeitsrecht von Bangladesch 2006 (Auszug)

Die Arbeitsgesetzgebung von Bangladesch enthält die Umsetzung völkerrechtlicher Normen und Abkommen, die Bangladesch anerkannt hat, z.B. die ILO-Kernarbeitsnormen (mit Ausnahme von Abkommen 138 zum Mindestalter für Beschäftigung). Die Vorgaben dieser Normen und Abkommen sind somit auch Teil des nationalen Rechts von Bangladesch.

2013 wurde das Arbeitsgesetz aufgrund des Unglücks von Rana Plaza überarbeitet und ist in der revidierten Fassung im September 2015 in Kraft getreten; die hier aufgeführten Gesetzestexte wurden jedoch durch die Reform nicht verändert.

Forced Labour

Constitution: All forms of forced labor are prohibited and any contravention of this provision shall be an offence punishable in accordance with law.

Labor Law: Not mentioned

Remark: The constitutional guideline is still ignored in the new Labor Law as the Law didn't define the word *forced labor* in it and didn't provide for the punishment and procedure thereof.

Freedom of Association and Collective Bargaining

Constitution: Article 38 states: "Every citizen shall have the right to form associations or unions, subject to any responsible restrictions imposed by law in the interests of morality or public order"

Trade unions and freedom of association:

1. workers without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the Rules of the organization concerned, to join associations of their own choosing without previous authorization;
2. employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the Rules of the organization concerned, to join associations of their own choosing without previous authorization;
3. trade unions and employers' associations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organize their administration and activities and to formulate their programs;
4. workers' and employers' organizations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organization, federations or confederation shall have the right to affiliate with international organizations and confederations of workers' and employers' organizations.

Collective bargaining agent:

Where there is only one registered trade union in an establishment or a group of establishments, that trade union shall, if it has as its members not less than one-third of the total number of workmen employed in such establishment or group of establishments, be deemed to be collective bargaining agent for such establishments or group.

Discrimination

Constitution: Article 28:1): The State shall not discriminate against any citizen on grounds only of religion, race, caste, sex or place of birth.

Article 28:2) Women shall have equal rights with men in all spheres of the State and public life.

- No discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, or political affiliation or age
- No interference with the exercise of the rights of workers to observe tenets or practices, or to meet needs relating to all of the above criteria
- Not allow behavior, including gestures, language and physical contact, that is sexually coercive, threatening, abusive or exploitative.

Labor law: In determination of the wages for a worker or in fixation of the minimum wages equality irrespective of the sex of the worker, shall be maintained. No discrimination in this regard shall be tolerated by law.

Harassment and Abuse

Constitution: Harassment and abuse is prohibited

Labor Law: Where any female worker is employed in any work of the establishment, irrespective of her rank or status, no one of that establishment shall behave with the female worker which may seem to be in-cent or repugnant to the modesty or honor of the female worker.

Compensation and Benefits

Minimum wage: Minimum wage is paid

Overtime: shall be compensated with the double of the basic wage

Other Compensation: for injury or death from accidents
for discharge & laid off workers

Deductions: No deductions for reasons not provided by the law

Payment: Wages paid on a regular and timely basis

Working Hours

Maximum hours: 48/week - 8/day

Overtime: 12/week - 2/day

Health and Safety

Health

- Healthy working environment
- Access to clean facilities and potable water
- Provision of dustbins and spittoons
- First Aid Appliances
- Medical Facilities

Safety:

- Safety of building
- Safety of machinery
- Gates/Stairs
- Emergency Exits
- Fire extinguisher
- Personal protective equipment

Workplace Conditions:

- Space
- Temperature
- Ventilation
- Noise
- Light

Welfare:

- First aid appliances
- Toilets and washing facilities
- Where > 100 workers – canteen
- Where > 50 workers - Rest room
- Where > 40 female workers employed - child crèches/daycare

Training:

Where > 10 workers are employed other than in the ground floor, there shall be a training for all the workers about the means of escape in case fire.

There shall be a parade of fire extinction and escape at least once a year in a factory where more than fifty workers are employed.

Women's Rights**Maternity leave:**

16 weeks (8 weeks before and 8 weeks after delivery)

No woman shall be entitled to maternity benefit unless she has been employed by the employer for a period of six months immediately preceding the day of delivery

Prohibition of employing women workers in certain works:

cleaning and running machines, work with dangerous machineries unless they are sufficiently trained, work under ground or under water

Restricted working hours:

without consent no work between 10PM-6AM

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Richter_in

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Ihre Entscheidung sollten Sie sich nicht leicht machen. Sie kann das Leben eines Menschen stark beeinflussen. Ihre Aufgabe besteht in der Aufklärung des Sachverhalts und richtigen Anwendung der Arbeitsgesetze von Bangladesch. In Ihrer Entscheidung als Richter_in sind Sie unabhängig. Die Erwartungen an Sie sind von allen Seiten hoch. Zur Vorbereitung der Verhandlung müssen Sie alle Akten gründlich studieren.

Sie sind mit vielen Politikern befreundet und Ihre Tochter ist mit dem Sohn des Präsidenten des Arbeitgeberverbandes verheiratet. Sie wissen, dass der Ausgang dieses Prozesses dort sehr aufmerksam verfolgt wird. Sie haben von einem Vertreter der/s Angeklagten kurz vor Beginn des Prozesses einen Briefumschlag mit Geld zugesteckt bekommen.

Sie eröffnen das Verfahren, stellen alle Beteiligten vor und geben den Ablauf bekannt. Sie leiten durch den Prozess. Erinnern Sie daran, dass jedermann verpflichtet ist, vor Gericht die Wahrheit zu sagen.

Ihr Urteil und Ihre Urteilsbegründung werden das Rollenspiel beenden. Eine Vorlage für ein Urteil finden Sie anbei.

Aufgabe (30 Minuten):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Gerichtsverhandlung vor. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:

- Sachverhalt: Was ist geschehen? Wie sieht die Beweislage aus?
- Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch: Welche Ansprüche können aus welcher Rechtsnorm für Suhada resultieren?
- Ablauf des Prozesses: Was wird (im Nachhinein) geschehen?

Bestimmen Sie für die Gerichtsverhandlung eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen Gruppenmitglieder können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen.

Während des Prozesses verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Verhandlung kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Arbeitsgericht Dhaka

Im Namen des Volkes

Urteil

2 U 17/12 (Hs) AG Dhaka
XY.XY.20XY

verkündet am

in dem Rechtsstreit

Suhada, Klägerin

Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der Klägerin: XY

gegen

Tazreen Fashions Ltd., Beklagte, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer

Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der/s Beklagten: XY

hat das Kammergericht Dhaka durch den Vorsitzenden Richter am Arbeitsgericht xxx auf die mündliche Verhandlung vom 20.04.2013 für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt... oder
2. Die Klage wird abgewiesen... oder
3. Der Klage wird teilweise stattgegeben, im Übrigen abgewiesen
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt...

Gründe:

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Klägerin Suhada

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Sie schildern den Sachverhalt aus Ihrer Sicht. Sie sind sehr aufgewühlt und emotional und fühlen sich ungerecht behandelt. Ihre Prozessbevollmächtigte ist vor allen Dingen taktisch orientiert und erscheint Ihnen manchmal zu zurückhaltend. Deshalb wollen Sie häufig in den Prozessverlauf eingreifen, obwohl dies nicht zulässig ist.

Die Zeugin Farida hat beobachtet, wie der Aufseher Sie sexuell belästigt hat. Nach dem Vorfall hat sie Sie noch beruhigt und Ihnen ihre Unterstützung zugesagt. Sie vertrauen darauf, dass Ihre Arbeitskollegin sich an dieses Versprechen hält.

Aufgabe (30 Minuten):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Gerichtsverhandlung vor. Bitte tun Sie das zusammen mit dem Anwalt/der Anwältin von Suhada. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:

- Sachverhalt: Was ist geschehen? Wie sieht die Beweislage aus?
- Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch: Welche Ansprüche können aus welcher Rechtsnorm für Suhada resultieren?
- Ablauf des Prozesses: Was wird (im Nachhinein) geschehen?

Bestimmen Sie für die Gerichtsverhandlung eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen Gruppenmitglieder können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen.

Während des Prozesses verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Verhandlung kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“

Beklagte: Tazreen Fashions Ltd., gesetzlich vertreten durch den/die Geschäftsführer_in

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Sie sind nicht nur Geschäftsführer_in, sondern bekleiden auch ein hohes Amt im Parlament in Bangladesch. Sie schildern den Sachverhalt aus Ihrer Sicht. Aus Erfahrung gehen Sie davon aus, dass auch dieser Prozess zu Ihren Gunsten entschieden wird. Sie sind sehr abgeklärt. Im Vorfeld des Prozesses haben Sie eine Geldzuwendung an den Richter veranlasst. Sie werden alle Vorwürfe selbstbewusst abstreiten. Sie begründen dies mit einem erst kürzlich durchgeführten Sozialaudit, welches Ihnen einwandfreie Arbeitsbedingungen bescheinigte.

Aufgabe (30 Minuten):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Gerichtsverhandlung vor. Bitte tun Sie dies zusammen mit dem Anwalt/der Anwältin der/s Beklagten. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:

- Sachverhalt: Was ist geschehen? Wie sieht die Beweislage aus?
- Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch: Welche Ansprüche können aus welcher Rechtsnorm für Suhada resultieren?
- Ablauf des Prozesses: Was wird (im Nachhinein) geschehen?

Bestimmen Sie für die Gerichtsverhandlung eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen Gruppenmitglieder können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen.

Während des Prozesses verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Verhandlung kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der Klägerin

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Ihre Aufgabe besteht darin, die Interessen ihrer Mandantin zu vertreten und Schaden oder Nachteile von ihr abzuwenden bzw. gering zu halten. Sie können Absprachen mit Ihrer Mandantin treffen. Das heißt nicht, dass Sie vor Gericht die Unwahrheit sagen sollen, sondern vielmehr die Dinge und Ereignisse so darstellen, dass sie für Ihre Mandantin günstig sind. Das ist eine verantwortungsvolle und wichtige Aufgabe. Der Anwalt ist ein Organ der Rechtspflege!

Sie nennen die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen beim Namen und zweifeln die Aussagequalität von Sozialaudits stark an. Sie wissen, dass das Audit, das in der Fabrik Tazreen Fashion durchgeführt wurde (und auf das sich die Beklagte vermutlich berufen wird), mit Vorankündigung durchgeführt wurde und deshalb keine realen Arbeitsbedingungen vorzufinden waren.

Sie sind für eine Nichtregierungsorganisation tätig. Als Expertin für internationales Recht berufen sich darauf in Ihrem Schlusswort.

Aufgabe (30 Minuten):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Gerichtsverhandlung vor. Bitte tun Sie dies zusammen mit Suhada. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:

- Sachverhalt: Was ist geschehen? Wie sieht die Beweislage aus?
- Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch: Welche Ansprüche können aus welcher Rechtsnorm für Suhada resultieren?
- Ablauf des Prozesses: Was wird (im Nachhinein) geschehen?

Bestimmen Sie für die Gerichtsverhandlung eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen Gruppenmitglieder können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen.

Während des Prozesses verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Verhandlung kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Anwalt/Anwältin (Prozessbevollmächtigte_r) der/s Beklagten

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Ihre Aufgabe besteht darin, die Interessen Ihres Mandanten zu vertreten und Schaden oder Nachteile von ihm abzuwenden bzw. gering zu halten. Sie können Absprachen mit Ihrem Mandanten treffen. Das heißt nicht, dass Sie vor Gericht die Unwahrheit sagen sollen, sondern vielmehr die Dinge und Ereignisse so darstellen, dass sie für Ihren Mandanten günstig sind. Das ist eine verantwortungsvolle und wichtige Aufgabe. Der Anwalt ist ein Organ der Rechtspflege!

Sie vertreten regelmäßig Unternehmen in Arbeitsgerichtsprozessen und kennen die Gepflogenheiten der Branche. Sie wissen um die oftmals mangelhafte Qualifikation der Richter_innen und versuchen dies auszunutzen.

Aufgabe (30 Minuten):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Gerichtsverhandlung vor. Bitte tun Sie dies zusammen mit dem/r Beklagten. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:

- Sachverhalt: Was ist geschehen? Wie sieht die Beweislage aus?
- Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch: Welche Ansprüche können aus welcher Rechtsnorm für Suhada resultieren?
- Ablauf des Prozesses: Was wird (im Nachhinein) geschehen?

Bestimmen Sie für die Gerichtsverhandlung eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen Gruppenmitglieder können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen.

Während des Prozesses verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Verhandlung kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Aufseher (Zeuge der Beklagten)

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Zeuge/Zeugin ist, wer Tatsachen wahrgenommen hat, die für das Verfahren von Bedeutung sein könnten. Tatsachen sind Ereignisse oder Umstände der Außenwelt oder des menschlichen Innenlebens, nicht aber reine Werturteile und Meinungen.

Als Zeuge schildern Sie, was Sie gesehen oder gehört haben. Sie sind verpflichtet, die Wahrheit zu sagen. Darauf werden Sie vom Richter hingewiesen, bevor die Befragung beginnt. Eine falsche Zeugenaussage ist strafbar. Sie können vereidigt werden, d.h. Sie müssen schwören, dass Sie die Wahrheit gesagt haben.

Sie sind schon lange bei der Firma Tazreen Fashions Ltd. beschäftigt und haben sich vom einfachen Arbeiter zum Aufseher hochgearbeitet. Sie genießen ihre Machtposition und lassen dies die Arbeiter_innen bei jeder Gelegenheit spüren. Sie wissen, dass die meisten der Frauen auf ihre Arbeit angewiesen sind und sich nie gegen körperliche oder psychische Gewalt zur Wehr setzen würden.

Sie streiten alle Vorhaltungen ab und sind sich sicher, dass Ihre Firma Sie jederzeit unterstützen wird.

Aufgabe (30 Minuten):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Gerichtsverhandlung vor. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:

- Sachverhalt: Was ist geschehen? Wie sieht die Beweislage aus?
- Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch: Welche Ansprüche können aus welcher Rechtsnorm für Suhada resultieren?
- Ablauf des Prozesses: Was wird (im Nachhinein) geschehen?

Bestimmen Sie für die Gerichtsverhandlung eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen Gruppenmitglieder können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen.

Während des Prozesses verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Verhandlung kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Textilarbeiterin Farida (Zeugin der Klägerin)

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Zeuge/Zeugin ist, wer Tatsachen wahrgenommen hat, die für das Verfahren von Bedeutung sein könnten. Tatsachen sind Ereignisse oder Umstände der Außenwelt oder des menschlichen Innenlebens, nicht aber reine Werturteile und Meinungen.

Als Zeugin schildern Sie, was Sie gesehen oder gehört haben. Sie sind verpflichtet, die Wahrheit zu sagen. Darauf werden Sie vom Richter hingewiesen, bevor die Befragung beginnt. Eine falsche Zeugenaussage ist strafbar. Sie können vereidigt werden, d.h. Sie müssen schwören, dass Sie die Wahrheit gesagt haben.

Sie arbeiten schon einige Jahre bei Tazreen Fashions Ltd. und leiden unter den menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Auch Ihnen hat das Unternehmen schon mehrfach einen zu geringen Lohn ausbezahlt. Das wenige Geld, das Sie verdienen, schicken Sie Ihrer Familie. Diese haben Sie schon Monate nicht mehr gesehen.

Sie waren bei den Vertragsverhandlungen zwischen Suhada und einem Vertreter von Tazreen Fashions Ltd. anwesend und können die Vereinbarung einer monatlichen Lohnzahlung in Höhe von 3.000 Taka sowie die Zahlung eines Bonus sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bestätigen.

Ihnen ist bekannt, dass der Aufseher immer wieder Frauen belästigt. Sie haben beobachtet, wie der Aufseher Suhada sexuell belästigt hat. Nach dem Vorfall haben Sie Suhada noch beruhigt und ihr Ihre Unterstützung zugesagt. Zwischenzeitlich aber hat Ihr Arbeitgeber gedroht: Wenn Sie bei der Zeugenaussage bleiben, werden Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren. Aus diesem Grund wollen Sie sich zu den Übergriffen nicht mehr äußern.

Aufgabe (30 Minuten):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Gerichtsverhandlung vor. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:

- Sachverhalt: Was ist geschehen? Wie sieht die Beweislage aus?
- Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch: Welche Ansprüche können aus welcher Rechtsnorm für Suhada resultieren?
- Ablauf des Prozesses: Was wird (im Nachhinein) geschehen?

Bestimmen Sie für die Gerichtsverhandlung eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen Gruppenmitglieder können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen.

Während des Prozesses verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Verhandlung kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte zum Rollenspiel „Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada“: Internationale Prozessbeobachter_innen

Der geschilderte Fall von Suhada wird gleich vor dem Arbeitsgericht in einem Prozess geklärt.

Sie wurden von einer internationalen Menschenrechtsorganisation beauftragt, über den Prozess zu berichten und ihn zu analysieren.

Für ihre Beobachtungen können Sie fokussieren auf folgende Punkte:

- *Prozessverlauf: Deckt sich der formale Ablauf des Prozesses mit den Vorgaben Ihren Erwartungen? Wurden die Rechte der Parteien und der Zeugen ausreichend gewahrt?*
- *Verhalten der Prozessbeteiligten: Ist der/die Richter_in unparteiisch? Welche der Parteien argumentiert überzeugend? Welchen Zeugen / Welche Zeugin halten Sie für glaubwürdig? Warum?*
- *Gesetzgebung: Wurden die Arbeitsgesetze von Bangladesch ordnungsgemäß angewandt? Halten Sie das getroffene Urteil für gerecht?*

Im Anschluss an den Prozess werden Sie aufgefordert werden, Ihre Eindrücke zu schildern und Verlauf und Ergebnis des Prozesses in einer Analyse einzuordnen.

Zur Einordnung/Analyse hat Ihr Auftraggeber Sie darum gebeten – wenn möglich – folgende Fragen zu beantworten:

- *Konnte beobachtet werden, dass die bestehenden Arbeitsgesetze in Bangladesch in der Realität eine Wirkung entfalten? Warum (nicht)? Wie können Sie dies anhand von Hintergrundwissen einordnen?*
- *Welche Rolle könnten dabei die staatlichen Kontrollen der Textilfabriken spielen?*
- *Welchen Einfluss haben möglicherweise persönliche Interessen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen auf die Urteilsfindung?*
- *Welche Möglichkeiten haben Textilarbeiter_innen, ihre Rechte einzuklagen? Wo treten bei der Geltendmachung der Rechte Schwierigkeiten auf?*
- *Inwiefern ist die Durchsetzungskraft der Arbeitsgesetze in Bangladesch mit der in anderen Produktionsländern (z.B. Indien) vergleichbar?*

Aufgabe (30 Minuten Zeit):

Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der Gerichtsverhandlung vor, indem Sie sich mit den ausgehändigten Hintergrundinformationen vertraut machen. Sie können das Material auch aufteilen, so sind alle internationalen Prozessbeobachter_innen später Expert_innen zu verschiedenen Aspekten. Machen Sie sich bereits während der Vorbereitung Notizen mit Aspekten, die Sie in die Analyse einfließen lassen möchten. Sie können die Form Ihrer Präsentation frei wählen.

Hintergrund: Textilarbeiterinnen in Indien können ihre Rechte nicht einklagen

(Laura Ceresna)

Gesetze werden nicht umgesetzt

Indien verfügt über ein umfassendes Arbeitsrecht, viele der Gesetze sind von ILO-Übereinkommen abgeleitet. Eines der wichtigsten Gesetze ist der „Factories Act“ von 1948, der Regelungen zum Arbeitsschutz von Fabrikarbeiter_innen festsetzt. Er schreibt die Bereitstellung von sauberem Trinkwasser, Kantinen, Erste-Hilfe-Vorrichtungen und Sicherheitskleidung vor. Fabriken mit mehr als 500 Angestellten müssen über einen Krankenwagen und kompetentes Krankenpflegepersonal verfügen. Obwohl die meisten Exportfabriken in Bangalore viele Auflagen erfüllen, sind die Gesundheitszustände vieler Arbeiter_innen alarmierend. Die Fabrikhallen sind mit feinem Textilpartikelstaub überzogen, der beim Verarbeitungsprozess entsteht. Tägliches Einatmen dieser Textilpartikel verursacht Krankheiten wie Asthma und Tuberkulose. Schutzmasken und andere Sicherheitskleidung werden entweder nur bei Inspektionen bereitgestellt oder von den Arbeiter_innen schlicht nicht getragen. Und Inspektionen werden angekündigt. Somit hat das Management genügend Zeit, die Fabrik vorzeigbar zu machen.

Der „Factories Act“ definiert als maximale reguläre Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche, bei höchstens 9 Stunden am Tag. Jede darüber hinaus geleistete Arbeit wird als Überstundenarbeit angesehen und muss freiwillig geleistet und mit dem doppelten Stundenlohn entgolten werden. Viele Textilfabriken verstoßen jedoch gegen dieses Gesetz: Die Arbeiter_innen werden zu Überstunden gezwungen, um das Produktionssoll zu erreichen und werden dafür nicht korrekt bezahlt.

Angemessene Kinderbetreuung ist ein weiteres Problem. Zwar schreibt der „Factories Act“ vor, dass jede Fabrik, die mehr als 30 Frauen beschäftigt, eine Kinderkrippe unterhalten muss. Jedoch werden die meisten Krippen von ungelerten Reinigungskräften anstelle von ausgebildeten Erzieher_innen betreut. Zudem nehmen viele Krippen Kinder erst ab einem Alter von sechs Monaten oder einem Jahr an. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird jedoch durch den „Employee State Insurance Act“ (staatliches Sozialversicherungsgesetz für Angestellte) nur für drei Monate gewährleistet.

Der „Minimum Wage Act“ von 1948 setzt den gesetzlichen Mindestlohn fest, der gegenwärtig im Textilsektor umgerechnet 2,73 Euro pro Tag (71 Euro im Monat) beträgt.²¹ Die „Asia Floor Wage Campaign“²² errechnete unter Berücksichtigung der Kaufkraftparität (KKP) für das Jahr 2012 einen Mindestlohn im indischen Textilsektor von 12096 Rupien (170 Euro) im Monat. Das bedeutet, dass Arbeiter_innen in Bangalore nicht einmal die Hälfte dessen verdienen, was als angemessener Mindestlohn betrachtet werden kann. Viele Textilarbeiterinnen sind Alleinverdienerinnen und brauchen neben der Fabrikarbeit eine Zweitbeschäftigung als Haushaltshilfe oder Blumengirlanden-Verkäuferin, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Andere nehmen Kredite auf.

Obwohl der indische „Trade Union Act“ von 1926 das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen gewährt, gibt es in den Textilfabriken in Bangalore keine Gewerkschaften. Denn: Die Arbeiter_innen, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen, werden von ihren Managern eingeschüchert und im Arbeitsalltag benachteiligt. Zudem gewähren die Manager den Gewerkschaften keinen Zugang zu den Fabriken. Aktive müssen die Arbeiter_innen vor den Fabrikatoren und auch in ihren Wohngebieten aufsuchen, um mit ihnen Kontakt aufzunehmen. Viele haben Angst davor, entlassen zu werden, wenn sie sich organisieren. Außerdem fehlt es vielen Arbeiter_innen angesichts von Überstunden und doppelter Belastung durch Hausarbeit schlicht an Zeit.²³ All dies führt dazu, dass nur 4% der 500.000 Textilarbeiter_innen einer der fünf unabhängigen Textilgewerkschaften angehören, Fabrikgewerkschaften gibt es trotz Gewerkschaftsgesetz keine.

²¹ 2007 verzögerten Textilproduzenten die Anhebung des Mindestlohns um zwei Jahre. Selbst 2009 weigerten sich viele noch, den angehobenen Mindestlohn zu zahlen, und wurden erst durch eine Klage der Garment Textiles Workers' Union (GATWU) im Jahr 2010 gezwungen, den korrekten Mindestlohn zu zahlen.

²² Asia Floor Wage Campaign 2011

²³ Weiterführende Informationen: www.cividep.org

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Abgesehen von massiven Arbeitsrechtsverletzungen klagen die Arbeiter_innen über die täglichen Schikanierungen ihrer Aufseher. Weil das geforderte Produktionssoll unrealistisch hoch angesetzt ist, werden sie ständig unter Druck gesetzt, schneller zu arbeiten. Sie werden beschimpft und manchmal werfen ihnen die Aufseher Kleidungsstücke ins Gesicht. Im Februar 2013 hat das indische Parlament ein Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet. Dieses besagt, dass jeder Arbeitsplatz über einen Ausschuss gegen sexuelle Belästigung verfügen muss. Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz müssen innerhalb von 90 Tagen bearbeitet werden, ansonsten drohen dem Arbeitgeber Geldstrafen. Ein solches Gesetz war dringend notwendig, da in der Textilindustrie die Mehrheit der Arbeiter_innen weiblich und die Mehrheit der Manager männlich ist. Leider verfügt jedoch nicht jede Fabrik über einen Ausschuss gegen sexuelle Belästigung. In den wenigen Fabriken, die einen solchen Ausschuss haben, werden die Mitglieder vom Fabrikmanagement bestimmt und nicht von der Arbeiterschaft gewählt.

Beschwerdemöglichkeiten und Rechtsmittel

Wie können sich Arbeiter_innen angesichts fehlender Gewerkschaften und gravierender Umsetzungslücken des Arbeitsrechtes gegen Arbeitsrechtsverletzungen wehren? In manchen Fabriken gibt es eine Beschwerdebox, doch sie ist wenig wirksam; Arbeiter_innen erhalten oft keine Rückmeldung auf ihre Beschwerden. Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen unterstützen Arbeiter_innen, Beschwerden beim Arbeitsministerium einzureichen, und bieten kostenlose Rechtsberatung an. Das Arbeitsministerium versucht zwischen den Arbeiter_innen und dem Management zu schlichten. Wenn dieser Mediationsversuch scheitert, können die Arbeiter_innen Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Nur sehr wenige Arbeiter_innen verfügen aber über ausreichende finanzielle Mittel für einen Anwalt. Außerdem sind Gerichtsprozesse oft langwierig und die klagenden Arbeiter_innen dürfen, solange ein Prozess läuft, keine Arbeit in einer anderen Fabrik aufnehmen. Der Arbeitgeber, gegen den sie klagen, stellt sie meist von der Arbeit frei und muss ihnen dann nur noch den Basislohn ohne Zulagen bezahlen. Die meisten Frauen können sich den Rechtsweg deshalb nicht leisten.

Es ist grundsätzlich Aufgabe des Arbeitsministeriums des Staates Karnataka, die Textilfabriken zu beaufsichtigen. Mit nur 49 Inspektoren ist das Ministerium jedoch völlig unterbesetzt, um Fabriken aller Sektoren in Bangalore zu überwachen. Ein weiteres gravierendes Problem ist die Korruption. Viele der Inspektoren nehmen Bestechungsgeld von Fabrikbesitzern an.

Die Gesetze zum Schutz der Beschäftigten existieren also in Indien, doch sind die Instanzen zur Rechtsdurchsetzung schwach. Der Staat in Indien ist schwach und korrupt – darunter leiden vor allem die Frauen in den Textilfabriken.

Hintergrund: Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch

(Khorshed Alam)

Schwierigkeiten der Umsetzung

Die landwirtschaftlich geprägte Wirtschaft Bangladeschs zeigte in den letzten Jahren einen beachtlichen Aufschwung, der maßgeblich von den Exportsteigerungen und dem Ausbau der Bekleidungsindustrie getragen wurde. Während die positiven Effekte der Exportsteigerungen durchaus anzuerkennen sind, werden gleichzeitig die negativen Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz kritisiert. Die Bekleidungsindustrie Bangladeschs ist insbesondere aufgrund der niedrigen Arbeitskosten attraktiv geworden - derzeit den niedrigsten weltweit.²⁴

Menschen- und Arbeitsrechte in Bangladesch

In Hinblick auf Menschen- und Arbeitsrechte enthält die bangladeschische Rechtsordnung eine Vielzahl von Schutzmaßnahmen. Das Land hat sieben der acht ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert, ebenso die drei wichtigsten internationalen Menschenrechtsabkommen²⁵ mit arbeitsrechtlichen Bezügen. Seit dem Erlass des nationalen Arbeitsgesetzes²⁶ im Jahr 2006 hat sich der Arbeitnehmerschutz leicht verbessert. So deckt das Arbeitsgesetz etwa die Bereiche Belästigung und Diskriminierung, Kinderarbeit, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Urlaubsregelungen und Sicherheit am Arbeitsplatz vollständig ab.²⁷ Das Gesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung – gleichzeitig enthält es bedeutende Schwachstellen etwa in Hinblick auf die Themen Mindestalter und Niedriglöhne.

Implementierung der Arbeitsgesetze auf Fabrikebene

Insbesondere der Preisdruck auf die Fabriken trägt zu den extrem niedrigen Löhnen der Arbeiter_innen bei. Nach Berechnungen der Asiatischen Grundlohnkampagne liegt der Basislohn zur Abdeckung der grundlegenden Bedürfnisse für Arbeiter_innen in Bangladesch derzeit bei 12.248 taka (ca. 116 Euro) monatlich.²⁸ Die tatsächlichen Löhne belaufen sich hingegen auf weniger als 4000 taka (ca. 40 Euro). Darüber hinaus leiden die Arbeiter_innen oftmals unter stark verzögerten Lohnzahlungen: Einmonatige Verzögerungen sind an der Tagesordnung, nur in wenigen Fällen erhalten die Arbeiter_innen ihren Lohn pünktlich.

Nahezu jede Fabrik gibt den Arbeiter_innen ein Tagesziel vor, das sie nur durch Arbeitstage von 10 bis 16 Stunden erreichen können. Dies verstößt sowohl gegen nationales Arbeitsrecht als auch gegen die ILO-Konventionen.

Während das Gesetz 50 Urlaubstage pro Jahr vorschreibt, berichteten in einer im Jahr 2010 durchgeführten Befragung 53 % der Arbeiter_innen, dass sie weniger als 10 Urlaubstage pro Jahr hätten, während viele überhaupt keinen Urlaub bekamen.²⁹ Ferner erhielten Arbeiter_innen im Mutterschutz überwiegend keinen Lohn.

Betrug und Korruption offenbaren sich zudem in fehlenden schriftlichen Nachweisen über ausgezahlte Löhne. Mehr als zwei Drittel der in der genannten Studie befragten Arbeiter_innen erklärten, keinerlei Lohnnachweis erhalten zu haben. Ohne Lohnabrechnung wissen die Arbeiter_innen jedoch nicht, welcher Lohn ihnen nach Abzug von Abgaben zusteht.

Grundlegende Leistungen wie Kinderbetreuung, medizinische Untersuchungen und regelmäßiger Urlaub werden nicht erbracht. In einer Vielzahl von Fabriken wird selbst der Toilettengang streng limitiert, was bei den Arbeiter_innen z.T. zu starken Beschwerden führt.

²⁴ Armistead 2011

²⁵ Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (insbesondere Art. 23, 24 und 25); der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte.

²⁶ In 21 Kapiteln und 354 ausführenden Erläuterungen greift das Gesetz u.a. die Themen Dienst- und Werkverträge und deren Bedingungen, Löhne und Entschädigungen, Mutterschutz, Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeit und Gewerkschaften auf.

²⁷ Andere Bereiche wie Zwangsarbeit, ethnische Diskriminierung, Religions- und Meinungsfreiheit sind durch die bangladeschische Verfassung geschützt.

²⁸ Labour behind the Label 2011

²⁹ War on Want 2011. Die Studie wurde von AMRF und War on Want 2010 durchgeführt: 988 ArbeiterInnen aus 41 Fabriken wurden befragt.

Meinungsfreiheit und betriebliche Organisation

Die bangladeschische Textilindustrie ist die Branche mit dem geringsten Organisationsgrad des Landes. Der Mehrzahl der Arbeiter_innen wird das Recht auf Meinungsfreiheit verwehrt, wodurch ein Klima der Straffreiheit für die Missachtung anderer Rechte geschaffen wird. In den freien Exportzonen wurden Arbeitsrechte besonders stark eingeschränkt: Bis 2004 waren Gewerkschaften hier offiziell verboten, bis heute wird die Organisation der Arbeiter_innen stark behindert, z.B. durch unrechtmäßige Kündigung und durch Bedrohung, Misshandlung oder ungerechtfertigte Inhaftierung durch die Vollzugsbehörden oder private Sicherheitsfirmen der Fabriken. Nur 8 % der Befragten in der oben genannten Studie verwiesen auf eine Arbeitnehmervertretung in ihrer Fabrik.

Beschwerdemöglichkeiten

Auf lokaler Ebene gibt es verschiedene Anlaufstellen für Arbeiter_innen. Diese können etwa direkt bei den Arbeitsinspektoren des Arbeitsministeriums Beschwerde einreichen. Das Ministerium kann die Fabrikbesitzer dann vor einem Arbeitsgericht belangen, dabei sind die Arbeitsgerichte sowohl in zivil- als auch in strafrechtlicher Hinsicht zuständig. Allerdings ist eine Beschwerde vor dem Arbeitsgericht angesichts der Korruption und des starken Überhangs an Verfahren³⁰ zumeist wenig hilfreich. Dies schwächt die Gewerkschaften und schreckt die Arbeiter_innen von der Wahrnehmung des Rechtswegs ab.³¹

Darüber hinaus gibt es unverbindliche Beschwerdemechanismen auf lokaler Ebene, insbesondere die im Jahr 1997 von den wichtigsten Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und dem Arbeitsministerium geschaffene Einigungsstelle. Parallel zu dem arbeitsgerichtlichen System tritt sich die Einigungsstelle monatlich, um kleinere Individualbeschwerden und Arbeitskämpfe zu lösen. Von Januar bis März 2011 wurden hier 44 Fälle vorgebracht, von denen 13 derzeit noch verhandelt werden.³²

Hindernisse bei der Beschwerdeführung

Trotz der scheinbaren Vielfalt von Beschwerdemöglichkeiten bestehen viele Hindernisse bei deren Wahrnehmung. Die oben genannten Anlaufstellen behandeln fast ausschließlich Individualbeschwerden. Für Kollektivbeschwerden von Arbeiter_innen bietet das bestehende System hingegen nur wenige Rechtsmittel.

Ein weiteres Hindernis sind die hohen Gebühren für die Nutzung des Rechtswegs, die bei mindestens 3000 Taka liegen – ein bedeutender Teil des monatlichen Lohns.

Die Unterfinanzierung des Gerichtswesens ist ein weiteres Problem: Bangladesch verfügt bundesweit nur über sieben Arbeitsgerichte im Vergleich zu 1300 Amtsgerichten, weshalb bereits die Anreise ein großes Problem für die Arbeiter_innen darstellt. Die übertriebene Bürokratie führt zu Wartezeiten von ein paar Monaten oder gar Jahren und tut damit ein Übriges, um ausgebeutete Arbeiter_innen von der Nutzung des Rechtswegs abzubringen.

Staatliche Kontrolle mangelhaft und korrupt

Es gibt nur wenige Fabrikinspektoren, denen zudem Transportmöglichkeiten, Training und Ausrüstung fehlen. Nur 20 Inspektoren gibt es für fast 5000 Textilfabriken, die in maroden Autos reisen und unter Zeitdruck arbeiten müssen.

Auch die Integrität der staatlichen Beschwerdeprozesse ist zu bezweifeln. Durch die strategische Bedeutung der exportorientierten Bekleidungsindustrie für die Wirtschaft und die direkte Beteiligung von führenden Politikern und Regierungsbeamten am Textilgeschäft sind staatliche Stellen oft gezwungen, die Exportinteressen über den Schutz der Arbeiter_innen zu stellen.

³⁰ Aufgrund der großen Anzahl anhängiger Verfahren kann es teilweise Jahre dauern, bis ein Fall bearbeitet wird.

³¹ Ain o Salish Kendra 2011

³² Arbitration Council 2011

Während einige Arbeiter_innen erfolgreich eine Entschädigung erreichen konnten, ist dies aufgrund der oben erläuterten Hindernisse für die Mehrheit der Arbeiter_innen unmöglich. Auch die Sanktionierung der Fabrikbesitzer, meist in Form einer symbolischen Geldstrafe, ist so schwach, dass diese ihre systematischen Menschenrechtsverletzungen ohne Angst vor einer ernsthaften Bestrafung fortsetzen können.

Freiwillige Verhaltenskodizes vs. verbindlicher rechtlicher Rahmen

Konfrontiert man die internationalen Einkäufer mit den genannten Missständen, so werden diese unter Verweis auf sichere Schutzmaßnahmen kategorisch abgestritten. Ihre „Schutzmaßnahmen“ in Form von „Compliance Zertifizierung“, „Sozialaudits“, „Inspektion durch den Einkäufer“ und „Verhaltenskodizes“ erweisen sich jedoch als ineffektive Hochglanzinstrumente. Die Einkäufer haben keinen direkten Kontakt zu den normalen Arbeiter_innen. Diese dürfen nicht mit den Inspektoren sprechen. Dies ist den sorgfältig im Lügen „trainierten“ Arbeiter_innen vorbehalten. Auf diese Weise wird eine Fassade für die ausländischen Inspektoren aufgebaut. Die tatsächliche Implementierung der Arbeitsrechte in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs muss hingegen durch Rechtsdurchsetzung und starke Monitoring-Mechanismen sichergestellt werden.

Der Arbeitsgerichtsprozess zum Fall Suhada - Sachverhalt

Die 25-jährige Suhada arbeitete 20 Monate als Näherin in der Fabrik Tazreen Fashions Ltd. in Bangladesch. Mündlich war im Beisein der Arbeitskollegin Farida ein monatlicher Lohn in Höhe von 3.000 Taka bei 48 Wochenarbeitsstunden vereinbart. Zusätzlich sollte Suhada nach sechs Monaten einen kleinen Bonus erhalten. Ausbezahlt wurden ihr in den letzten acht Monaten jeweils nur 2.200 Taka bzw. im August 2.400 Taka. Außerdem wurde sie zu zahlreichen Überstunden gezwungen, die, entgegen der Absprache, nicht bezahlt wurden.

Nachtschichten waren in der Fabrik üblich. Auf Anweisung musste Suhada oftmals sechs Nächte hintereinander arbeiten, mit nur einer kleinen Ruhepause von 3.30 – 8.00 Uhr vor der nächsten Tageschicht. Konzentrationsschwächen, Müdigkeit und Krankheit waren die Folge.

Einmal blieb sie krankheitsbedingt von der Arbeit fern. Am folgenden Tag musste sie zur Strafe eine Stunde stehen. Vor allen anderen Arbeiter_innen.

Ein anderes Mal litt sie unter Übelkeit und verweilte deshalb länger auf der Toilette. Dafür wurde sie mit Lohnabzug für einen ganzen Tag bestraft.

Regelmäßig wurde sie vom Aufseher schikaniert. Während ihre Kolleginnen in der Nähabteilung ihre Tätigkeit sitzend verrichteten, wurde Suhada in die Verpackungsabteilung versetzt, wo sie ihre Arbeit stehend verrichten musste. Während einer Nachtschicht wurde sie zudem vom Aufseher sexuell belästigt und geschlagen.

Um für sich und ihre Kolleginnen bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen, wollte Suhada eine Gewerkschaft gründen. Sie versammelte sich mit Kolleg_innen in ihrem Schlafraum und besprach die ersten Schritte. Dieses Vorhaben blieb nicht unbemerkt. Der Aufseher, der dieses Treffen zufällig mitbekam, meldete dies dem Management. Suhada wurde sofort fristlos entlassen. Der noch ausstehende Lohn und der vereinbarte Bonus wurden nicht ausbezahlt.

Eine Nichtregierungsorganisation hat sich Suhadas Fall angenommen, sodass Suhada nun mit deren Hilfe ihre Rechte vor dem zuständigen Arbeitsgericht einklagen konnte. Ansonsten hätten die Kosten und die Dauer des Verfahrens für Suhada – wie für die überwiegende Zahl der anderen von ähnlichen Vorfällen betroffenen Textilarbeiter_innen – eine unüberwindbare Hürde dargestellt.

Modul 2: Gruppenarbeit II

Informationen zum World Café Tisch

(Konventionelle) Unternehmen in DE/EU und Fair Wear Foundation

Welche Beiträge sollten und können Unternehmen zur Durchsetzung der Rechte von Arbeiter_innen und somit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsproduktion leisten?

1. Phase (15 Minuten): Schauen Sie zu Beginn folgendes Video zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: „The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction“. Sie finden das Video unter folgendem Link: <https://femnet.de/informationen/themen/unternehmens-verantwortung.html> bzw. https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=BCoL6JVZHrA. Notieren Sie ggf. Aussagen aus dem Video zur obigen Frage auf dem Flipchart. Diskutieren Sie die oben genannte Frage und notieren Sie ebenfalls Stichpunkte zu den Themen/zentralen Ergebnissen Ihrer Diskussion auf dem Flipchart.

2. Phase (10 Minuten): Die Diskussionsgruppen werden nun neu gemischt. Eine Person aus jeder Gruppe sollte jedoch am Tisch bleiben, um der neuen Gruppe zum Einstieg anhand der Notizen auf dem Flipchart kurz die wichtigen Punkte und Ergebnisse der Diskussion zu erläutern. Darauf aufbauend diskutiert die neue Gruppe nun vertiefend weiter.

3. Phase (10 Minuten): wie die 2. Phase

Bestimmen Sie abschließend eine Person, die der Gesamtgruppe innerhalb von drei Minuten die Antwort/zentralen Ergebnisse zur obigen Frage vorstellt.

Informationen zum World Café Tisch alternative Unternehmer_innen

Welche Beiträge können Unternehmer_innen durch ein alternatives und anderes Wirtschaften zur Durchsetzung der Rechte von Arbeiter_innen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsproduktion leisten? Wie können sie anders bzw. fair wirtschaften/andere bzw. faire Mode anbieten?

1. Phase (15 Minuten): Schauen Sie zu Beginn das Video „Marlis und Kai über Green guerillas“, das ein kurzes Interview mit den Betreiber_innen eines Geschäfts für öko-faire Mode in Köln zeigt. Sie finden das Video unter folgendem Link: <https://vimeo.com/131181291>. Notieren Sie ggf. auch Aussagen aus dem Video zur obigen Frage auf dem Flipchart. Diskutieren Sie die oben genannte Frage und notieren Sie ebenfalls Stichpunkte zu den Themen/zentralen Ergebnissen Ihrer Diskussion auf dem Flipchart.

2. Phase (10 Minuten): Die Diskussionsgruppen werden nun neu gemischt. Eine Person aus jeder Gruppe sollte jedoch am Tisch bleiben, um der neuen Gruppe zum Einstieg anhand der Notizen auf dem Flipchart kurz die wichtigen Punkte und Ergebnisse der Diskussion zu erläutern. Darauf aufbauend diskutiert die neue Gruppe nun vertiefend weiter.

3. Phase (10 Minuten): wie die 2. Phase

Bestimmen Sie abschließend eine Person, die der Gesamtgruppe innerhalb von drei Minuten die Antwort/zentralen Ergebnisse zur obigen Frage vorstellt.

Informationen zum World Café Tisch NGOs/Zivilgesellschaft in DE/EU

Welche Beiträge können NGOs/Zivilgesellschaft in DE/EU zur Durchsetzung der Rechte von Arbeiter_innen sowie zur Unterstützung der Arbeiter_innen leisten, damit sich die Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsproduktion verbessern?

1. Phase (15 Minuten): Schauen Sie zu Beginn die zweite Hälfte des Videos „Ausbeutung zum Schnäppchenpreis: Discounter-Angebote und ihre Folgen“ (ab Min. 5:10). Sie finden das Video unter folgendem Link: <https://www.youtube.com/watch?v=785jO7HlvOg>. Notieren Sie ggf. auch Aussagen aus dem Video zur obigen Frage auf dem Flipchart. Diskutieren Sie die oben genannte Frage und notieren Sie ebenfalls Stichpunkte zu den Themen/zentralen Ergebnissen Ihrer Diskussion auf dem Flipchart.

2. Phase (10 Minuten): Die Diskussionsgruppen werden nun neu gemischt. Eine Person aus jeder Gruppe sollte jedoch am Tisch bleiben, um der neuen Gruppe zum Einstieg anhand der Notizen auf dem Flipchart kurz die wichtigen Punkte und Ergebnisse der Diskussion zu erläutern. Darauf aufbauend diskutiert die neue Gruppe nun vertiefend weiter.

3. Phase (10 Minuten): wie die 2. Phase

Bestimmen Sie abschließend eine Person, die der Gesamtgruppe innerhalb von drei Minuten die Antwort/zentralen Ergebnisse zur obigen Frage vorstellt.

Informationen zum World Café Tisch

Konsument_innen

Welche Beiträge können Konsument_innen durch ihr Einkaufsverhalten zur Durchsetzung der Rechte von Arbeiter_innen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsproduktion leisten? Können Konsument_innen bewusst und anders konsumieren?

1. Phase (15 Minuten): Schauen Sie zu Beginn das Video „Julia über Grüne Mode“. Sie finden das Video unter folgendem Link: <https://vimeo.com/131181105>. Notieren Sie ggf. auch Aussagen aus dem Video zur obigen Frage auf dem Flipchart. Diskutieren Sie die oben genannte Frage und notieren Sie ebenfalls Stichpunkte zu den Themen/zentralen Ergebnissen Ihrer Diskussion auf dem Flipchart.

2. Phase (10 Minuten): Die Diskussionsgruppen werden nun neu gemischt. Eine Person aus jeder Gruppe sollte jedoch am Tisch bleiben, um der neuen Gruppe zum Einstieg anhand der Notizen auf dem Flipchart kurz die wichtigen Punkte und Ergebnisse der Diskussion zu erläutern. Darauf aufbauend diskutiert die neue Gruppe nun vertiefend weiter.

3. Phase (10 Minuten): wie die 2. Phase

Bestimmen Sie abschließend eine Person, die der Gesamtgruppe innerhalb von drei Minuten die Antwort/zentralen Ergebnisse zur obigen Frage vorstellt.

Modul 3: Gruppenarbeit I

Willkommen an der Station des Lernparcours: „Gender-Quiz“

Aufgabenstellung:

Lösen Sie gemeinsam das folgende Gender-Quiz und beantworten Sie die Fragen. Schreiben Sie alle Ergebnisse und Überlegungen auf. Gestalten Sie für Ihre Kommiliton_innen ein Plakat mit Informationen, Gedanken, Fragen, das Sie im Laufe des Parcours an jeder Station ergänzen. Das Plakat werden Sie später präsentieren.

Im Anschluss an die Präsentationen erhalten Sie die Antworten auf die Quizfragen. Bitte schauen Sie die Antworten nicht nach, bringen Sie hier lediglich Ihr Vorwissen ein.

Quizfragen	Mögliche Antworten
1. Nennen Sie fünf weibliche Regierungschefs der Neuzeit.	
2. Wie hoch ist der Frauenanteil im Deutschen Bundestag?	<input type="radio"/> 31% <input type="radio"/> 44% <input type="radio"/> 51%
3. In welchem Land ist der Anteil der Frauen im Parlament am Höchsten?	<input type="radio"/> Bangladesch <input type="radio"/> Finnland <input type="radio"/> Ruanda
4. In welchem Land gibt es eine gesetzliche Frauenquote im Parlament?	<input type="radio"/> Frankreich <input type="radio"/> Indien <input type="radio"/> Brasilien
5. Wie viele Frauen sitzen in den Vorständen der 30 deutschen Dax-Unternehmen (insgesamt 201 Vorstandsmitglieder)?	<input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 27 <input type="radio"/> 34
6. Wie hoch ist der Anteil von Professorinnen an deutschen Universitäten?	<input type="radio"/> 12% <input type="radio"/> 39% <input type="radio"/> 24%
7. Wie viel Prozent der Jungen in Bangladesch erreichen die 5. Klasse?	<input type="radio"/> 48,2% <input type="radio"/> 68% <input type="radio"/> 78,7%
8. Wie viel Prozent der Mädchen in Bangladesch erreichen die 5. Klasse?	<input type="radio"/> 81% <input type="radio"/> 32% <input type="radio"/> 56%
9. Wie hoch ist der Anteil weiblicher Arbeiterinnen in der Bekleidungsbranche Bangladeschs?	<input type="radio"/> 30-40% <input type="radio"/> 55-65% <input type="radio"/> 80-90%
10. Wie hoch ist das monatliche Mindesteinkommen einer Textilarbeiterin in Bangladesch?	<input type="radio"/> ca. 140,90 EUR <input type="radio"/> ca. 84,00 EUR <input type="radio"/> ca. 60,00 EUR

Beantworten Sie die folgenden Fragen:

1. Mit Hilfe welcher Maßnahmen könnten aus Ihrer Sicht strukturell verursachte Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen – in Deutschland und in Produktionsländern für Bekleidung – beseitigt werden?
2. Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass überwiegend Frauen in der Bekleidungsindustrie arbeiten?

Lösungen „Gender-Quiz“

Quizfragen	Mögliche Antworten
1. Nennen Sie fünf weibliche Regierungschefs der Neuzeit	
2. Wie hoch ist der Frauenanteil im Deutschen Bundestag?	<input type="radio"/> 31% <input type="radio"/> 44% <input type="radio"/> 51%
3. In welchem Land ist der Anteil der Frauen im Parlament am höchsten?	<input type="radio"/> Bangladesch <input type="radio"/> Finnland <input type="radio"/> Ruanda
4. In welchem Land gibt es eine gesetzliche Frauenquote im Parlament?	<input type="radio"/> Frankreich <input type="radio"/> Indien <input type="radio"/> Brasilien
5. Wie viele Frauen sitzen in den Vorständen der 30 deutschen Dax-Unternehmen (insgesamt 201 Vorstandsmitglieder)?	<input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 27 <input type="radio"/> 34
6. Wie hoch ist der Anteil von Professorinnen an deutschen Universitäten?	<input type="radio"/> 12% <input type="radio"/> 39% <input type="radio"/> 24%
7. Wie viel Prozent der Jungen in Bangladesch erreichen die 5. Klasse?	<input type="radio"/> 48% <input type="radio"/> 68% <input type="radio"/> 78%
8. Wie viel Prozent der Mädchen erreichen die 5. Klasse?	<input type="radio"/> 81% <input type="radio"/> 32% <input type="radio"/> 56%
9. Wie hoch ist der Anteil weiblicher Arbeiterinnen in der Bekleidungsbranche Bangladeschs?	<input type="radio"/> 30% <input type="radio"/> 55% <input type="radio"/> 80%
10. Wie hoch ist das monatliche Mindesteinkommen einer Textilarbeiterin in Bangladesch?	<input type="radio"/> ca. 140,90 EUR <input type="radio"/> ca. 84,00 EUR <input type="radio"/> ca. 60,00 EUR

Zu 1: Beispiele:

Margret Thatcher (Premierministerin UK 1979-1990),
 Indira Gandhi (Ministerpräsidentin Indien, 1966-1977; 1980-1984),
 Golda Meir (Ministerpräsidentin Israel, 1969-1974)
 Angela Merkel (Bundeskanzlerin, Deutschland, seit 2005),
 Tansu Ciller (Ministerpräsidentin Türkei, 1993-1996)
 Sheikh Hasina Wajed (Ministerpräsidentin Bangladesch, 1996-2001, seit 2009),
 Julija Tymoschenko (Ministerpräsidentin, Ukraine, 2005, 2007-2010)
 Dilma Rousseff (Staatspräsidentin, Brasilien, 2011-2016)
 Theresa May (Premierministerin, Großbritannien, 2016-2019)
 Jacinda Adern (Premierministerin, Neuseeland, seit 2017)
 Dalia Grybauskaitė (Staatspräsidentin, 2009-2019, 2 Amtszeiten)
 Brigitte Bierlein (Bundeskanzlerin, Österreich, seit 2019)

Zu 2: 2017: 31%

Knapp ein Drittel der Bundestagsmitglieder ist weiblich. Seit dem ersten Bundestag 1949 nimmt die Anzahl an Frauen im Bundestag relativ kontinuierlich zu. Mit dem neuen Bundestag (seit 2017) ist der Prozentsatz erstmalig seit den siebziger Jahren gesunken (von 36% auf 31%). Prozentsätze der Parteien: Grüne 58%, Linke 54%, SPD 42%, FDP 22,5%, CDU 20%, AfD 10,6%.

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Frauenanteil_im_Deutschen_Bundestag_seit_1949

Zu 3: Stand 2018: Ruanda hat einen Frauenanteil im Parlament von 61,3 %, gefolgt von Kuba (53,2%), Bolivien (53,1), Mexico (48,2%), Grenada (46,7%), Namibia (46,2%), Schweden (46,1%), Nicaragua (45,7%), Costa Rica (45,6%) und Südafrika (42,7%). Deutschland belegt im internationalen Vergleich den Platz 29.

Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151106/umfrage/frauenanteil-in-ausgewaehlten-nationalen-parlamenten/>

Zu 4: Das Parlament in [Neu-Delhi](#), [Indien](#), beschloss im März 2010 eine Frauenquote für die Abgeordneten im Nationalparlament sowie in den Regionalparlamenten der indischen Bundesstaaten. Zukünftig muss ein Drittel der indischen Parlamentarier_innen aus Frauen bestehen. Allerdings wird vieles in Indien verkündet und nicht alles eingehalten.

Quelle: <https://www.spiegel.de/politik/ausland/parlament-indien-beschliesst-frauenquote-a-682681.html>

Zu 5: 27 Frauen entsprechen einer Quote von 13,4%.

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Frauen_in_den_Vorst%C3%A4nden_der_DAX-Unternehmen

Zu 6: ca. 24% im Jahr 2017

Quelle: <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/etwas-mehr-professorinnen-an-den-hochschulen-797/>

Willkommen an der Station des Lernparcours: „Textilproduktion in Europa am Beispiel Nordmazedonien“

Aufgabenstellung:

Sehen Sie sich die drei Videos an:

- Made in Europe Part 1: <https://www.youtube.com/watch?v=U-m5zJFscGw>
- Made in Europe Part 2: <https://www.youtube.com/watch?v=b1S1hVzfAtM>
- Made in Europe Part 3: <https://www.youtube.com/watch?v=nUYMsbQtR2Q>

Lesen Sie als Hintergrundinformation den kurzen Text weiter unten sowie die Zusammenfassung zu ungleichem Lohn in Mazedonien aus dem Bericht „Made in Europe“. Beantworten Sie die darauffolgenden Fragen und tragen Sie alle Ergebnisse und Überlegungen ein. Gestalten Sie für Ihre Kommiliton_innen ein Plakat mit Informationen, Gedanken, Fragen, das Sie im Laufe des Parcours an jeder Station ergänzen. Das Plakat werden Sie später präsentieren.

Text:

Nach der Studie von SüdWind „Sachsen kauft fair – Made in Europe“, 2012: Die Republik Mazedonien liegt im Südwesten des Balkans, hat etwa zwei Millionen Einwohner_innen und ist fast so groß wie Belgien. In den 535 Niedereien sind ungefähr 42.000 Beschäftigte registriert. Mazedonien und insbesondere die Stadt Shtip wurden, als sie noch Teil Jugoslawiens waren, als Textil- und Bekleidungsindustriezentrum entwickelt. Nach dem Zerfall Jugoslawiens brach die Textilindustrie im Zuge einer breiten Deindustrialisierung zusammen. Nähauftraggeber kamen zunehmend aus Westeuropa. Die gute Ausbildung der Beschäftigten, die Verfügbarkeit großer Produktionskapazitäten, Infrastruktur, Tiefstlöhne sowie die geografische und kulturelle Nähe wirkten anziehend. Zudem waren die osteuropäischen Währungen nach ihrer dramatischen Abwertung zu Beginn der 90-er Jahre für Euro- und Dollarzahler billig zu haben.

Anmerkung: Im März 2019 wurde die Republik Mazedonien in Republik Nordmazedonien umbenannt.

Zusammenfassung Bericht „Made in Europe“:

http://sachsen-kauft-fair.de/wp-content/uploads/2012/08/studie_madeineurope-1.pdf

Beantworten Sie die folgenden Fragen:

1. Das ILO-Übereinkommen 100 (ILO = International Labour Organisation) definiert das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Die Konvention 100 wurde von der Republik Nordmazedonien ratifiziert. Inwiefern zeigt die Untersuchung „Made in Europe“, dass in der Republik Nordmazedonien das ILO-Übereinkommen 100 verletzt wird?
2. In Osteuropa sind viele Textilarbeiter_innen informell beschäftigt bzw. arbeiten in Heimarbeit. Worin besteht Ihrer Ansicht nach die besondere Problematik in Bezug auf die Arbeitsrechtsverletzungen und deren rechtlicher Geltendmachung?

Willkommen an der Station des Lernparcours „Diskriminierung von Frauen in Indien – das Sumangali-System“

Aufgabenstellung:

Diese Station beschäftigt sich mit der Rolle der Frau in Indien. In Indien herrscht nach wie vor ein frauenfeindliches Klima: Gewalt, Unterdrückung gehören zum Alltag in diesem Land und auch die Ermordung von Frauen und weiblichen Föten kommt immer wieder vor.

Lesen Sie bitte den folgenden Hintergrundtext zum Sumangali-System und das Portrait von Sulhaba, einer Textilarbeiterin aus Tamil Nadu.

Beantworten Sie die untenstehenden Fragen und tragen Sie alle Ergebnisse und Überlegungen ein. Gestalten Sie für Ihre Kommiliton_innen ein Plakat mit Informationen, Gedanken, Fragen, das Sie im Laufe des Parcours an jeder Station ergänzen. Das Plakat werden Sie später präsentieren.

Hintergrundtext zum Sumangali-System:

Sumangali bedeutet übersetzt „die glückliche Braut“. Es ist ein trügerisches Versprechen und der Name eines an Sklaverei erinnernden Prinzips, das sich zu einem großen Problem der Textilindustrie Indiens entwickelt hat: Mädchen und junge Frauen – häufig aus der Kaste der Dalits, den „Unberührbaren“ – werden für drei Jahre und mehr an Textilfabriken im Süden Indiens regelrecht verkauft. Versprochen wird ihnen ein anständiges Gehalt, komfortable und geschützte Unterkünfte und das Verlockende für viele: eine beträchtliche Summe an Geld nach Beendigung eines Dreijahresvertrags. Das Geld kann anschließend als Mitgift verwendet werden, denken viele der Familien, die sich auf den Vertrag einlassen. Denn obwohl das indische Gesetz Mitgift seit 1961 verbietet, ist es vor allem in den ländlichen und ärmeren Gebieten Indiens immer noch eine gängige Praxis, da Familien dort teilweise hoch verschuldet sind. In der Realität sind die Mädchen sklavensähnlichen Umständen ausgesetzt, unter der Aufsicht der männlichen Aufseher sind sie sowohl macht- als auch rechtlos. Beschimpfungen und Misshandlungen sind an der Tagesordnung. Zusätzlich fügt die hohe Staubbelastung durch die Baumwollfasern ihrer Gesundheit immense Schäden zu.

Portrait von Sulhaba

Mein Name ist Sulhaba. Ich bin 17 Jahre alt und komme aus dem südindischen Bundesstaat Tamil Nadu. Meine Familie gehört der Kaste der „Unberührbaren“ an. Vor ungefähr drei Jahren kam ein Mann in unser Dorf. Er versprach meiner Familie das Blaue vom Himmel: eine gute Arbeit, komfortable und geschützte Unterkünfte und eine große Summe Geld nach Beendigung eines Dreijahresvertrags. Wir waren dankbar für das Angebot. Meine Familie ist hoch verschuldet und wir konnten das Geld gut für meine Mitgift gebrauchen. Also unterschrieben wir einen Vertrag und ich fuhr mit großen Erwartungen in die Spinnerei, für die ich die nächsten Jahre arbeiten sollte.

Doch die Realität sah anders aus: Geschlafen habe ich mit sieben anderen Mädchen in einer winzigen Kammer ohne Fenster, ohne Möbel direkt in einem Gebäude neben der Fabrik, umgeben von einem Stacheldrahtzaun. Der Kontakt zu meiner Familie wurde mir verboten. Das Gelände durfte ich nur manchmal in Begleitung eines Aufsehers verlassen.

Unser Arbeitsalltag war die Hölle. Ich war mit 150 Mädchen in einer Halle untergebracht, es gab nur vier Toiletten. Zwölf-Stunden-Schichten waren an der Tagesordnung. Zusätzlich zwangen sie uns zu Überstunden. Wir mussten die meiste Zeit im Stehen arbeiten. Ich war oft müde, hatte Kreislaufprobleme, Schlafstörungen, Kopf- und Bauchschmerzen. Beim Arbeiten trugen wir keinen Atemschutz, so dass wir immer den Baumwollstaub einatmeten, der durch die Produktion in der Luft schwebt. Dies hat bei mir dazu geführt, dass sich ein Knäuel Baumwollpartikel gebildet hat, der operativ entfernt werden musste. Für die Operation mussten meine Eltern 20.000 Rupien, umgerechnet 330 Euro zahlen. Auf die von meinem Arbeitgeber versprochene Erstattung der Operationskosten warten wir bis heute vergeblich.

Mein monatlicher Lohn betrug 25 EUR. Ausgezahlt wurden jedoch nur ungefähr 1 EUR, weil die Kosten für Unterkunft und Verpflegung vorher abgezogen worden sind.

In der Fabrik haben nur Frauen als Spinnerinnen gearbeitet. Männer waren Aufseher oder die Fabrikbesitzer. Ich habe gehört, dass Fabrikbesitzer bevorzugt Frauen einstellen, weil sie mehr arbeiten als Männer und nicht protestieren. Frauen leisten eher ohne Widerspruch Überstunden. Außerdem werden wir schlechter bezahlt. Oft haben uns die Aufseher geschlagen oder sexuell belästigt. Aber auch das haben wir aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, stillschweigend ertragen.

Schon viele der Mädchen, die mit mir in der Spinnerei gearbeitet haben, leben nicht mehr. Sie haben es einfach nicht mehr ertragen. Sie haben giftige Pestizide eingenommen oder sich Benzin über den Körper geschüttet und angezündet.

Kurz bevor mein 3-Jahres-Vertrag abgelaufen war, hat mich die Betriebsleitung vorzeitig entlassen. Angeblich habe ich unentschuldigt gefehlt. Jetzt wollen sie mir den vereinbarten Bonus von 500 EUR nicht bezahlen, weil der Vertrag nicht zu Ende geführt worden und demzufolge außer Kraft getreten sei. Ich werde jetzt versuchen, meinen ausstehenden Lohn mit der Unterstützung einer Nichtregierungsorganisation einzuklagen.

Beantworten Sie die folgenden Fragen:

1. Welche Zusammenhänge gibt es zwischen dem Rollenverständnis der Frau in Indien und dem Sumangali-System?
2. Welche Rolle können Textilunternehmen bei der Abschaffung des Sumangali-Systems spielen?

Modul 3: Gruppenarbeit II

Gruppe 1: Die starken Frauen aus Südostasien – gewerkschaftliches Engagement von Frauen

Bitte schauen Sie sich das Begleitheft der Ausstellung „Ich mache deine Kleidung! – Die starken Frauen aus Südostasien“ an sowie den Film zur Entstehung der Fotos:

- Begleitheft: <http://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/2017-09-10-Broschuere-Ausstellung-Starke-Frauen.pdf>
- Film: <https://www.youtube.com/watch?v=MyCSR2AJ7dI>

Diskutieren und beantworten Sie die folgenden Fragen und erstellen Sie eine Präsentation (in beliebiger Form) über das Projekt und Ihre Ergebnisse.

1. Was zeichnet die portraitierten Frauen aus?
2. Worin besteht ihre Stärke?
3. Was tragen sie zur Verbesserung der Situation von Frauen bei?

Gruppe 2: Anti-Harassment-Projekt der Fair Wear Foundation – Unternehmensaktivitäten gegen Frauendiskriminierung

Bitte lesen Sie

- das Textblatt mit den Hintergrundinformationen über das Projekt “Breaking the silence” der Fair Wear Foundation:
 - Kurzinfo: <https://www.fairwear.org/resource/breaking-the-silence>
 - PDF (überfliegen): <https://www.fairwear.org/?control=gestresource&id=17803&title=Breaking+the+Silence%3A+The+FWF+Violence+and+Harassment+Prevention+Programme>
- den Bericht einer beteiligten Trainerin aus Indien: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2014/10/india-garment-factory-workers-feature>

Diskutieren und beantworten Sie die folgenden Fragen und erstellen Sie eine Präsentation (in beliebiger Form) über das Projekt und Ihre Ergebnisse.

1. Welchen Ansatz verfolgt das Projekt?
2. Wie schätzen Sie den Erfolg und die Herausforderungen ein?
3. Was ist die Motivation von Fabrikbesitzern in Produktionsländern an dem Projekt teilzunehmen?
4. Auf welche Schwierigkeiten/Herausforderungen können die Projektteilnehmer_innen bei der Umsetzung des Projektes stoßen?
5. Wie würden Sie diese Herausforderungen lösen?
6. Welche Erfolge sind bereits zu verzeichnen?

Gruppe 3: unabhängige Frauen in Lateinamerika – Frauen-Protest und Kooperative in El Salvador

Bitte lesen Sie den Artikel „Die Heldinnen von Hermosa“ zu finden auf der CIR Webseite unter dem Link: <https://www.ci-romero.de/die-heldinnen-von-hermosa/>

Diskutieren und beantworten Sie die folgenden Fragen und erstellen Sie eine Präsentation (in beliebiger Form) über das Projekt und Ihre Ergebnisse.

1. Welche Folgen und Konsequenzen hatte der Protest für die streikenden Frauen von Hermosa?
2. Welche Chancen und Risiken ergeben sich für die Frauen der Kooperative Acopius?
3. Inwiefern ist die Kooperative Acopius ungewöhnlich?

Modul 4: Gruppenarbeit I

Rollenkarte der Vertreter_in des Modeunternehmens *hessnatur*

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) hat Sie als Vertreter_in des Unternehmens *hessnatur* zu der Konferenz „Einkaufspraxis großer Unternehmen – eine Frage der Ethik?!“ eingeladen. Im Mittelpunkt der Konferenz steht die Frage, wie deutsche Unternehmen ihre Einkaufspraxis so gestalten können, dass die in Menschenrechtsverträgen, internationalen Konventionen und Corporate Social Responsibility Standards formulierten Verpflichtungen umgesetzt werden können. Ziel der Konferenz ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zum Thema „Existenzsichernde Löhne“. Sie sind bei *hessnatur* für die Bereiche Einkauf und Corporate Social Responsibility zuständig.

hessnatur ist der älteste und derzeit größte Produzent für öko-faire Mode im deutschsprachigen Raum. Das 1976 gegründete Unternehmen beschäftigt 330 Mitarbeiter_innen. Die nachhaltige Produktion der angebotenen Produkte prägt die Unternehmensphilosophie des Labels. Produziert werden Oberbekleidung, Jeans, Kleider/Röcke, Kleidungsaccessoires, Taschen, Wäsche und Unterwäsche für Damen, Herren, Babys und Kinder. Die Rohstoffproduktion erfolgt in Burkina Faso, China, Peru und der Türkei, die Stoffproduktion und das Färben in der Türkei, Deutschland und Griechenland. Schnitt, Nähen und Konfektion befinden sich in Deutschland, China und der Türkei, ebenso die Veredelung des fertigen Kleidungsstücks. *hessnatur* wurde bereits 2005 erstes deutsches Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation und setzt auf langjährige Geschäftsbeziehungen mit Partner_innen im In- und Ausland. Der Verhaltenskodex von *hessnatur* ist deckungsgleich mit dem Kodex der Fair Wear Foundation.

Aufgabenstellung

1. Machen Sie sich mit Ihrer Rolle und dem Unternehmen *hessnatur* vertraut. Nutzen Sie dazu insbesondere den Sozialbericht von *hessnatur*, den das Unternehmen als Mitglied der Fair Wear Foundation jährlich vorlegt. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.
2. Diskutieren Sie zunächst in ihrer Gruppe die Einkaufspolitik von *hessnatur*.
3. Fassen Sie die wesentlichen Kernaussagen über das Unternehmen sowie insbesondere zum Umgang mit den Lieferanten und der Entlohnung der Textilarbeiter_innen/Zahlung eines existenzsichernden Lohnes zusammen. Erstellen Sie ein Plakat mit den Ergebnissen Ihrer Arbeit.
4. Präsentieren Sie anhand des Plakates den anderen Konferenzteilnehmer_innen ihr Unternehmen und insbesondere Ihre Lieferantenpolitik und Ihre Maßnahmen zur Einführung eines existenzsichernden Lohnes in max. 10 Minuten. Halten Sie ein Plädoyer für die Einkaufspolitik von *hessnatur*.
5. Im Anschluss an die Präsentationen finden sich alle Konferenzteilnehmer_innen zusammen, um einen gemeinsamen Aktionsplan zum Thema „Existenzsichernde Löhne“ zu formulieren. Vertreten Sie dabei die Interessen von *hessnatur*.

Hintergrundmaterialien

- Auszüge aus dem *hessnatur* Sozialbericht für das Geschäftsjahr 17/18 zur Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation
 - Kapitel 2.3: Sozialstandards, Seite 12f.
 - Kapitel 3: Einkaufsstrategie und -praktiken, ab Seite 18
 - Kapitel 4.1: Informationsaustausch und gegenseitiges Verständnis, Seite 23
 - Kapitel 4.2: Prüfungen im Betrieb: Audits, Seite 23
 - Kapitel 4.3: Prüfungen im Betrieb: Besuche, Seite 25
 - Kapitel 4.4: Das Beschwerdesystem, Seite 25
 - Kapitel 6.3: Situation und Maßnahmen in Risikoländern, S. 33ff.
 - kompletter Bericht: https://www.hessnatur.com/corporate/wp-content/uploads/2019/05/Sozialbericht_2017-18_gesamt_DE_20190515.pdf, Zugriff 28.08.2019

- Grafik zu den Kosten eines T-Shirts von *hessnatur*

Quelle: *hessnatur* Bericht zur Nachhaltigkeit, 2013, Seite. 29 https://www.hessnatur.com/corporate/wp-content/uploads/2016/04/Nachhaltigkeitsbericht-13_FINAL_Ansicht_Download.pdf

- *hessnatur* leistet Pionierarbeit mit Lohnstudie in Mythos CSR – Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, S. 147ff.

https://femnet.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

Weitere Informationen finden Sie ggf. unter: www.hessnatur.com

Rollenkarte der Vertreter_in des Modeunternehmens Hennes & Mauritz (H&M)

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) hat Sie als Vertreter_in des Unternehmens Hennes & Mauritz (H&M) zu der Konferenz „Einkaufspraxis großer Unternehmen – eine Frage der Ethik?!“ eingeladen. Im Mittelpunkt der Konferenz steht die Frage, wie deutsche Unternehmen ihre Einkaufspraxis so gestalten können, dass die in Menschenrechtsverträgen, internationalen Konventionen und Corporate Social Responsibility Standards formulierten Verpflichtungen umgesetzt werden können. Ziel der Konferenz ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zum Thema „Existenzsichernde Löhne“. Sie sind bei H&M als Nachhaltigkeitsmanager_in tätig.

H&M ist ein schwedisches Textileinzelhandelsunternehmen mit Sitz in Stockholm. Über ein Netzwerk von Ladengeschäften und einen Onlineshop bietet H&M unter dem eigenen Markennamen weltweit Bekleidung, Accessoires und Schuhe für Damen, Herren und Kinder sowie Wohnaccessoires im unteren Preissegment an. Die Waren werden von H&M in-house Designer_innen entworfen und nach Vorlage von knapp 800 externen Produzenten in 42 Ländern hauptsächlich in Europa und Asien sowie zunehmend in Äthiopien hergestellt. 2018 existierten 4.433 Filialen weltweit. Ungefähr ein Viertel des Umsatzes von H&M wird in Deutschland generiert und gilt damit als größter und wichtigster Markt des Unternehmens. Die erste deutsche Filiale eröffnete 1980 in Hamburg. Die H&M Conscious Collection soll seit 2011 – nach eigenen Aussagen – eine nachhaltigere Mode anbieten. Mit dem H&M Conscious Collection Firmenlabel ist zudem eine Reihe von Kleidungsstücken ausgezeichnet, die aus Bio- oder recycelten Materialien hergestellt werden. H&M ist Mitglied im Textilbündnis und erstellt jedes Jahr zusammen mit dem Bündnis eine verbindliche Roadmap.

Aufgabenstellung

1. Machen Sie sich mit Ihrer Rolle und dem Unternehmen H&M vertraut. Nutzen Sie dazu insbesondere den H&M Group Sustainability Report 2018, die Conscious Actions Highlights 2014, den Bericht Lost and found: H&M's living wage roadmap, der auch H&M's roadmap towards a fair living wage in the textile industry, die H&M Ende 2013 vorgelegt hat, beinhaltet sowie im Vergleich dazu die Roadmap für 2019, die H&M für das Textilbündnis erstellt hat. Zu Ihrer Vorbereitung stehen auch Informationen zur Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an den Strategien von H&M zur Verfügung. Diese können Sie lesen, um sich auf das Aufeinandertreffen mit Vertreter_innen der Kampagne bei der Konferenz vorzubereiten. Die Durchsicht des Materials kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.
2. Diskutieren Sie zunächst die Einkaufspolitik von H&M.
3. Fassen Sie die wesentlichen Kernaussagen über das Unternehmen sowie insbesondere zum Umgang mit den Lieferanten und der Entlohnung der Textilarbeiter_innen/Zahlung eines existenzsichernden Lohnes zusammen. Erstellen Sie ein Plakat mit den Ergebnissen Ihrer Arbeit.
4. Präsentieren Sie anhand des Plakates den anderen Konferenzteilnehmer_innen Ihr Unternehmen und insbesondere Ihre Lieferantenpolitik und Ihre Maßnahmen zur Einführung eines existenzsichernden Lohnes in max. 10 Minuten. Halten Sie ein Plädoyer für die Einkaufspolitik von H&M und die roadmap towards a fair living wage in the textile industry.
5. Im Anschluss an die Präsentationen finden sich alle Konferenzteilnehmer_innen zusammen, um einen gemeinsamen Aktionsplan zum Thema „Existenzsichernde Löhne“ zu formulieren. Vertreten Sie dabei die Interessen von H&M.

Hintergrundmaterialien

- Auszüge aus dem H&M Group Sustainability Report 2018
 - Kapitel 5: 100% fair & equal – Fair jobs for all: within our supply chain (production), Seite 65
 - Kapitel 5: 100% fair & equal – Supporting a fair living wage, Seite 69ff.
 - Kapitel 6: Standards & policies – Policies for our business partners, Seite 95ff.
 - kompletter Bericht: https://about.hm.com/content/dam/hmgroup/group-site/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

- Selbstverpflichtung Zwei – Verantwortungsbewusste Partner auswählen und prämiieren
 Quelle: H&M, Conscious Actions Highlights 2014, Seite 5
https://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/de/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Highlights%202014_de.pdf

- Turn Around, H&M!, Lost and found: H&M's living wage roadmap, 2018 mit H&M's roadmap towards a fair living wage in the textile industry auf Seite 4
 Quelle: <https://turnaroundhm.org/static/background-hm-roadmap-0f39b2ebc3330eed84a71f1b5b8a8d4.pdf>,

- Roadmap Textilbündnis
 Quelle: <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/beitraege/Ma%C3%9Fnahmen-plan%20-%20H&M%20Hennes%20&%20Mauritz%20B.V.%20&%20Co.KG%20-%202019.html-seiten-gel%C3%B6scht.pdf>

- Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an der H&M Conscious Collection
 Quelle: Pressemitteilung der Kampagne für Saubere Kleidung vom 25.03.2013 <https://femnet.de/themen/ccc-kampagne/existenzsichernde-loehne/186-conscious-collection-von-h-m-ohnmaechtige-naeherinnen-machen-werbung-fuer-existenzloehne>

Weitere Informationen finden Sie ggf. unter: <https://hmgroup.com/sustainability.html> (Englisch)

Rollenkarte der Vertreter_in der Kampagne für Saubere Kleidung

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) hat Sie als Vertreter_in der Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) zu der Konferenz „Einkaufspraxis großer Unternehmen – eine Frage der Ethik?!“ eingeladen. Im Mittelpunkt der Konferenz steht die Frage, wie deutsche Unternehmen ihre Einkaufspraxis so gestalten können, dass die in Menschenrechtsverträgen, internationalen Konventionen und Corporate Social Responsibility Standards formulierten Verpflichtungen umgesetzt werden können. Ziel der Konferenz ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zum Thema „Existenzsichernde Löhne“.

Die Clean Clothes Campaign (CCC) hat weltweit über 200 Mitgliedsorganisationen. In Deutschland arbeitet sie unter dem Namen Kampagne für Saubere Kleidung. Zur CCC gehören auch andere nationale Kampagnen in Europa mit Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Verbraucherorganisationen, kirchlichen Gruppen, Recherche-Institutionen und Frauenrechtsorganisationen. In Deutschland haben sich in der Kampagne für Saubere Kleidung 25 bundesweit arbeitende Trägerorganisationen zusammengefunden (Stand 2019). Hierzu gehören z.B. die Christliche Initiative Romero (CIR), die IG Metall, das INKOTA-netzwerk, das Institut für Ökonomie und Ökumene Südwind, FEMNET e.V. und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di. Es existiert eine enge Kooperation mit Partnerorganisationen in Ländern des globalen Südens. Die CCC setzt sich für die Rechte der Arbeiter_innen in Produktionsstätten und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der internationalen Bekleidungs- und Sportartikelindustrie, die vielfach in Ländern des globalen Südens produziert, ein. Hierzu informiert die CCC die Verbraucher_innen, verhandelt mit Unternehmen, unterstützt Organisationen der Arbeiter_innen, führt öffentliche Kampagnen durch und beteiligt sich an politischen Prozessen. Im Februar 1998 verabschiedete die CCC nach engen Konsultationen mit ihren weltweiten Partnern und den Gewerkschaften den „Code of Labour Practices for the Apparel Industry including Sportswear“ (Kodex über die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportartikelindustrie), dessen Einhaltung sie von allen Bekleidungsherstellern fordert. Der Kodex verlangt existenzsichernde Löhne, keine überlangen Arbeitszeiten, Gewerkschaftsfreiheit, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, sichere Arbeitsbedingungen und eine unabhängige Kontrolle der Einhaltung dieser Kriterien. Die Forderung nach existenzsichernden Löhnen ist eine zentrale für die CCC. Sie ist Mitglied im Netzwerk der Asia Floor Wage Alliance, die regelmäßig nominell die Existenzlöhne für viele asiatische Länder berechnet.

Aufgabenstellung

1. Machen Sie sich mit Ihrer Rolle sowie den Zielen und Forderungen der Kampagne für Saubere Kleidung anhand der zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien vertraut. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen. Legen Sie den Fokus dabei auf folgende Aspekte:

- Welche Auswirkungen hat die Einkaufspraxis großer Unternehmen auf die Arbeitsbedingungen der Textilarbeiter_innen?
- Wie sollte aus Ihrer Sicht die Einkaufspolitik großer Unternehmen insbesondere hinsichtlich der Lieferantenpolitik und der Zahlung eines existenzsichernden Lohns aussehen?
- Welche Kritik haben Sie an H&M's roadmap towards a fair living wage in the textile industry und an der Business Social Compliance Initiative (BSCI)?

2. Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe.

3. Fassen Sie wesentliche Kernaussagen über die Kampagne für Saubere Kleidung und insbesondere ihr Leitbild und ihre Forderungen bzgl. der Zahlung eines existenzsichernden Lohnes auf einem Plakat zusammen.

4. Präsentieren Sie den anderen Konferenzteilnehmer_innen Ihre Initiative sowie ihr Leitbild und ihre Forderung bzgl. der Zahlung eines existenzsichernden Lohnes. Halten Sie ein Plädoyer für die Forderungen der Kampagne für Saubere Kleidung. Hierfür haben Sie max. 10 Minuten Zeit.

5. Im Anschluss an die Präsentationen finden sich alle Konferenzteilnehmer_innen zusammen, um einen gemeinsamen Aktionsplan zum Thema „Existenzsichernde Löhne“ zu formulieren. Vertreten Sie dabei die Interessen der Kampagne für Saubere Kleidung.

Hintergrundmaterialien

- Informationen zu Arbeitsbedingungen in beispielhaften Textilfabriken
Quelle: Kampagne für Saubere Kleidung (2012), Im Visier: Discounter, ab Seite 26 https://femnet.de/images/downloads/CCC/Studie_Im_Visier-2012.pdf
- Wie definiert die CCC einen Existenzlohn?
Quelle: <https://www.inkota.de/themen/soziale-verpflichtung-fuer-unternehmen/kampagne-fuer-saubere-kleidung/ein-lohn-zum-leben/grundlohn-kambodscha/wie-definiert-die-ccc-einen-existenzlohn/>
- Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an H&M's roadmap towards a fair living wage in the textile industry
Quelle: Kampagne für Saubere Kleidung, H&M's "Living Wage Roadmap" und unsere Analyse veröffentlichter Gehaltsdaten, 2018 <https://saubere-kleidung.de/2018/11/hms-living-wage-roadmap-und-unsere-analyse-veroeffentlichter-gehaltsdaten/>
- Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an der BSCI
Quelle: Kampagne für Saubere Kleidung (2012), Im Visier: Discounter, Seite 13 https://femnet.de/images/downloads/CCC/Studie_Im_Visier-2012.pdf
- Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an der H&M Conscious Collection
Quelle: Pressemitteilung der Kampagne für Saubere Kleidung vom 25.03.2013 <https://femnet.de/themen/ccc-kampagne/existenzsichernde-loehne/186-conscious-collection-von-h-m-ohnmaechtige-naeherinnen-machen-werbung-fuer-existenzloehne>

Weitere Informationen finden Sie ggf. unter www.sauberekleidung.de und www.femnet-ev.de

Rollenkarte der Vertreter_in der Business Social Compliance Initiative:

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung hat Sie als Vertreter_in der Business Social Compliance Initiative (BSCI) zu der Konferenz „Einkaufspraxis großer Unternehmen – eine Frage der Ethik?!“ eingeladen. Im Mittelpunkt der Konferenz steht die Frage, wie deutsche Unternehmen ihre Einkaufspraxis so gestalten können, dass die in Menschenrechtsverträgen, internationalen Konventionen und Corporate Social Responsibility Standards formulierten Verpflichtungen umgesetzt werden können. Ziel der Konferenz ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zum Thema „Existenzsichernde Löhne“.

Die BSCI mit Sitz in Brüssel hat mehr als 1000 Mitglieder unter denen sich auch Discounter wie Aldi und Lidl befinden. Die BSCI wurde mit dem Anspruch gegründet, auf Unternehmenseite eine gemeinsame Plattform für die unterschiedlichen europäischen Verhaltenskodizes und Überwachungssysteme sowie die Grundlage für ein gemeinsames Überprüfungssystem für Sozialstandards zu schaffen. Hauptanliegen der BSCI ist die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und des BSCI-Verhaltenskodex auf Ebene der Lieferant_innen. Mit weiteren unterstützenden Maßnahmen, beispielsweise im Rahmen von Runden Tischen oder Lieferantentrainings soll sichergestellt werden, dass in den Produktionsländern, insbesondere in den eigenen Zulieferunternehmen, nationalen und internationalen Gesetzesvorschriften hinsichtlich sozialer Aspekte und des Umweltschutzes entsprochen wird. Viele NGOs kritisieren die BSCI, da sie der Einschätzung sind, dass viele Unternehmen BSCI als Feigenblatt nutzen, hinter dem sie sich verstecken, um nicht selbst aktiv Maßnahmen der Unternehmensverantwortung zu treffen.

Aufgabenstellung

1. Machen Sie sich mit Ihrer Rolle und den Zielen und Forderungen der BSCI vertraut. Legen Sie den Fokus dabei auf folgende Aspekte:

- Welche Sozialstandards müssen Mitglieder der BSCI erfüllen?
- Wie werden diese kontrolliert?
- Was ist die Position der BSCI zu Existenzlöhnen?

Zu ihrer Vorbereitung stehen auch Informationen zur Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an der BSCI zur Verfügung. Diese können Sie lesen, um sich auf das Aufeinandertreffen mit Vertreter_innen der Kampagne bei der Konferenz vorzubereiten. Die Durchsicht des Materials kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.

2. Diskutieren Sie zunächst innerhalb der Gruppe.

3. Fassen Sie wesentliche Kernaussagen über die BSCI und insbesondere ihr Leitbild und ihre Position bzgl. der Zahlung eines existenzsichernden Lohnes auf einem Plakat zusammen.

4. Präsentieren Sie den anderen Konferenzteilnehmer_innen Ihre Initiative und ihre Position zur Zahlung existenzsichernder Löhne. Halten Sie ein Plädoyer für die Mitgliedschaft eines Unternehmens in der BSCI und die von der Initiative gesetzten Standards. Hierfür haben Sie max. 10 Minuten Zeit.

5. Im Anschluss an die Präsentationen finden sich alle Konferenzteilnehmer_innen zusammen, um einen gemeinsamen Aktionsplan zum Thema „Existenzsichernde Löhne“ zu formulieren. Vertreten Sie dabei die Interessen der BSCI.

Hintergrundmaterialien

- Selbstdarstellungs-Video der BSCI: <https://vimeo.com/58705466>
- Verhaltenskodex der BSCI: <https://www.amfori.org/sites/default/files/Amfori%20BSCI-CoC%20poster-DE.pdf>
- BSCI's position paper on living wages: https://www.amfori.org/sites/default/files/position_paper_living_wages_-_dec_2013.pdf
- Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an der BSCI
Quelle: Kampagne für Saubere Kleidung (2012), Im Visier: Discounter, Seite 13
https://femnet.de/images/downloads/CCC/Studie_Im_Visier-2012.pdf

Weitere Informationen finden Sie ggf. unter <https://www.amfori.org/content/amfori-bsci>

Modul 5: Gruppenarbeit I

Gruppe 1: Sozialaudits

Bitte studieren Sie die unten aufgeführten Seiten und Materialien und beantworten Sie die folgenden Fragen:

- Was sind SGS, der TÜV Rheinland und Bureau Veritas? Was bieten sie für Unternehmen an?
- Welcher Kodex liegt zu Grunde bzw. was soll überprüft werden?
 - Welche Aspekte der ILO-Kernarbeitsnormen oder Menschenrechte finden Sie wieder?
 - Welche anderen Aspekte tauchen auf?
- Was sind die Argumente dafür, dass Unternehmen Sozialaudits durchführen sollten?
- Wie funktionieren Audits? Wie laufen Sie ab?

Bereiten Sie eine Präsentation Ihrer Antworten vor.

Sie haben 20 Minuten Zeit. Die Materialien und Fragen können auch arbeitsteilig bearbeitet werden.

Hintergrundmaterial

TÜV Rheinland:

- https://www.tuv.com/de/deutschland/ueber_uns/pruefer_pruefen/pruefung_von_sozialstandards_1/pruefung_von_sozialstandards.html

SGS Group:

- <http://t1p.de/zbls>
- <http://t1p.de/7nwp>
- <http://t1p.de/dl7o>

Bureau Veritas Deutschland:

- <http://t1p.de/bOcy>

Gruppe 2: BSCI

Bitte studieren Sie die unten aufgeführten Seiten und Materialien über die Business Social Compliance Initiative (BSCI) und beantworten Sie die folgenden Fragen:

- Was ist die BSCI? Was bietet sie für Unternehmen?
- Welcher Kodex liegt zu Grunde bzw. was soll überprüft werden?
 - Welche Aspekte der ILO-Kernarbeitsnormen oder Menschenrechte finden Sie wieder?
 - Welche anderen Aspekte tauchen auf?
- Was sind die Argumente dafür, dass Unternehmen Sozialaudits durchführen sollten?
- Wie funktionieren Audits? Wie laufen Sie ab?

Bereiten Sie eine Präsentation Ihrer Antworten vor.

Sie haben 20 Minuten Zeit. Die Materialien und Fragen können auch arbeitsteilig bearbeitet werden.

Hintergrundmaterial

BSCI:

- <https://vimeo.com/58705466>
- <https://www.amfori.org/content/bsci-code-conduct>

Gruppe 3: SA8000

Bitte studieren Sie die unten aufgeführten Seiten und Materialien über den SA8000-Standard und beantworten Sie die folgenden Fragen:

- Was ist der SA8000-Standard? Was bietet er für Unternehmen?
- Welcher Kodex liegt zu Grunde bzw. was soll überprüft werden?
 - Welche Aspekte der ILO-Kernarbeitsnormen oder Menschenrechte finden Sie wieder?
 - Welche anderen Aspekte tauchen auf?
- Was sind die Argumente dafür, dass Unternehmen Sozialaudits durchführen sollten?
- Wie funktionieren Audits? Wie laufen Sie ab?

Bereiten Sie eine Präsentation Ihrer Antworten vor.

Sie haben 20 Minuten Zeit. Die Materialien und Fragen können auch arbeitsteilig bearbeitet werden.

Hintergrundmaterial

SAI:

- SA8000 Standard Kurzinfo: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagelid=1689>
- SA8000 Certification Process: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagelid=1791>
- SA8000 – Internationaler Standard zur Sozialen Verantwortung: http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%202014_German.pdf
- Performance Indicator Annex: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Performance%20Indicator%20Annex_11_17_2014.pdf

Gruppe 4: Darstellung sozialer Verantwortung in Form von Verhaltenskodizes und Sozialaudits durch Unternehmen am Beispiel KiK

Bitte studieren Sie die unten aufgeführten Seiten und Materialien der Firma KiK und beantworten Sie die folgenden Fragen:

- Welche Funktion haben Audits für KiK/in welchem Kontext werden sie angewendet?
- Welcher Kodex liegt zu Grunde bzw. was soll überprüft werden?
 - Welche Aspekte der ILO-Kernarbeitsnormen oder Menschenrechte finden Sie wieder?
 - Welche anderen Aspekte tauchen auf?
- Was sind die Argumente dafür, dass KiK Sozialaudits durchführt?
- Wie funktionieren die Audits? Wie laufen Sie ab?

Bereiten Sie eine Präsentation Ihrer Antworten vor.

Sie haben 20 Minuten Zeit. Die Materialien und Fragen können auch arbeitsteilig bearbeitet werden.

Hintergrundmaterial:

KiK:

- Verhaltenskodex: <http://t1p.de/ggby>
- Häufige Fragen zu KiK: <http://www.kik.at/haeufige-fragen>
- Nachhaltigkeitsbericht 2017: http://www.kik-textilien.com/unternehmen/fileadmin/user_upload_de/Kategorien/Verantwortung/Nachhaltigkeitsbericht/Nachhaltigkeitsbericht_2017_deutsch.pdf

Modul 5: Gruppenarbeit II

Rollenkarte Gewerkschaftsvertreter_innen der NGWF

Szenario

In einer Nähfabrik in Bangladesch gibt es Unstimmigkeiten nach der Erstellung eines positiven Sozialaudits. Daher kommen verschiedene Beteiligte und Interessensgruppen zu einem Mediationsgespräch zusammen. Das Gespräch wird moderiert von einem/einer unabhängigen Vermittler_in, außerdem nehmen Managementvertreter_innen des Unternehmens, Näherinnen der Fabrik, Gewerkschaftsvertreter_innen und die Auditor_innen teil, die das Sozialaudit erstellt haben.

Sie wurden eingeladen, an dem Gespräch als Vertreter_innen der Gewerkschaft National Garment Workers Federation (NGWF) teilzunehmen.

Aufgabenstellung

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle vertraut. Entwickeln Sie gemeinsam Argumentationsmöglichkeiten und Ihr Vorgehen bei dem Mediationsgespräch. Entscheiden Sie gemeinsam, welche 2-3 Personen Sie bei dem Mediationsgespräch vertreten werden. Besprechen Sie, wer welche Probleme vorbringt. Die anderen von Ihnen nehmen als Beobachter_innen an dem Gespräch teil und analysieren das Verhalten der anderen teilnehmenden Parteien des Mediationsgesprächs für die weitere Arbeit der NGWF.

Ihre Position und Ihr Anliegen

Als NGWF liegt die Nähfabrik in Ihrem Zuständigkeitsbereich. In Ihrer Arbeit als Gewerkschaftssekretär_innen sind Sie mit den Arbeiter_innen teilweise in Kontakt, aber unter erschwerten Bedingungen: sie gehen abends in die Wohnviertel der Arbeiter_innen, denn nur dann können Sie sie antreffen; die Fabrik dürfen Sie als Gewerkschaftsvertreter_innen nicht betreten. Die Näherinnen sind abends sehr müde nach der Arbeit, es ist deshalb schwer, sie zu organisieren; auch ist es für sie gefährlich, da sie riskieren, ihren Job zu verlieren. Jetzt aber bei dem Mediationsgespräch können Sie endlich einmal offen über die Arbeitsbedingungen sprechen. Insbesondere wollen Sie die Gelegenheit nutzen und dafür eintreten, dass Sie als Gewerkschaft Zugang in die Fabrik bekommen und einen Betriebsrat gründen dürfen! Außerdem haben Sie die folgenden Probleme bei dem Gespräch vorzubringen:

- Das Audit fand in einer Vorzeigefabrik statt, dort sind die Arbeitsbedingungen etwas besser.
- Die meiste Produktion findet aber in 2-3 anderen Fabriken statt, die dem Chef auch gehören, jedoch bei Audits nicht gezeigt werden. Dort machen die Frauen bis zu 11 Überstunden am Tag und bekommen einen niedrigeren Lohn.
- Es gibt Unruhen in der Fabrik aufgrund der niedrigen Löhne, die Näherinnen gehen immer mal wieder auf die Straße, streiken, dann fällt die Produktion für 2-3 Tage aus. Die Werkspolizei verprügelt dann die Arbeiter_innen.
- Ihr wisst: Der Fabrikbesitzer hat gute Kontakte zur Regierung und kann über den Unternehmensdachverband BGMEA seinen Einfluss ausüben, dass die Regierung die Mindestlöhne nicht erhöht.
- Regelmäßig muss die Fabrik auditiert werden. Das Audit dauert 1-1,5 Tage, dann prüfen die 3 Auditoren die Bücher, sprechen mit Arbeiter_innen und gehen durch die Fabrik.
- Die Audits sind angekündigt, vorher werden die Toiletten geputzt und arbeitende Kinder verschwinden aus der Fabrik.
- Näherinnen werden vor angekündigtem Besuch eines Auditorenteams instruiert, welche Antworten sie geben dürfen; eine Näherin, die eigene, wahre Antworten gab, wurde entlassen.
- Näherinnen werden während der Audits von Aufsichts- und Sicherheitspersonal fotografiert und überwacht.
- Es gibt eine doppelte Buchführung nur für die Auditorenteams.
- Die Compliance Officer (ist für die Umsetzung der Sozialstandards in der Fabrik zuständig) ist mehr zur Beruhigung der internationalen Einkäufer da und soll denen erzählen, wie gut die Arbeitsbedingungen sind. Sie ist Ansprechperson für die Arbeiter_innen bei Problemen, vertritt aber faktisch die Interessen des Managements. Meistens sitzt die Frau in den Räumen

des Managements, da gibt es eine Klimaanlage und es ist nicht so heiß wie in der Fabrik. Ein Beschwerdekasten hängt zwar in der Fabrik, den nutzt aber niemand.

- In der Fabrik muss es auch ein Zimmer für Kinder geben (gesetzlich vorgeschrieben). Damit die Kinder ruhig sind, bekommen sie Beruhigungspillen, dann schlafen sie viel und stören nicht.
- Die Fabrik muss auch ein Krankenzimmer mit einer Schwester/Arzt haben. Die verteilen Pillen gegen Anämie und Vitaminmangel, weil die Frauen unterernährt sind. Sie als NGWF finden das empörend: Statt anständiger Löhne, die die Unterernährung verhindern würde, werden milde Gaben verteilt und die Fabrik brüstet sich dann noch damit!
- Laut Gesetz stehen den Frauen Urlaubstage zu. Es ist aber faktisch nicht möglich, Urlaub zu bekommen außer an den gesetzlichen Feiertagen.
- Eine Näherin wurde nach Kündigung um noch ausstehenden Lohn gebracht.
- Einbindung von lokalen Gewerkschaften/NGOs gibt es nicht. Wenn die Näherinnen sich organisieren, wird das der Fabrikleitung bekannt gegeben und sie werden bedroht oder auch entlassen.
- Deshalb verlangen Sie von der NGWF, dass es endlich erlaubt sein muss, dass Gewerkschaften Zutritt zur Fabrik erhalten. Dann können Sie dort Betriebsratswahlen abhalten und endlich einen Betriebsrat gründen.

Fallbeispiel einer Näherin als Hintergrundinformation

Mein Name ist Shahida Sarker. Ich arbeite in einer Textilfabrik in Bangladesch. Dort nähe ich Jeanshosen zusammen. Ich beginne meine Arbeit um 8 Uhr morgens. Manchmal arbeite ich 12, manchmal 14 Stunden in der heißen und stickigen Fabrik. Die Fenster sind winzig und ich bekomme kaum frische Luft. Den ganzen Tag sitze ich an der Nähmaschine und konzentriere mich auf meine Arbeit. Wenn ich einen Fehler mache, bekomme ich Ärger und weniger Lohn. Andere wurden auch schon deswegen gefeuert. Die meisten von uns haben, wie ich, keinen Arbeitsvertrag. Also können uns die Fabriken feuern, ohne dass wir was dagegen tun können. Nach ein paar Jahren Arbeit als Näherin leide ich mittlerweile an Rückenschmerzen.

Oft kommt es vor, dass ich ganz kurz vor Arbeitsschluss gefragt werde, Überstunden zu machen. Ich kann nicht nein sagen, weil ich Angst habe, dann meine Arbeit zu verlieren. Also bleibe ich dann bis 22 Uhr in der Fabrik und nähe weiter an den Jeans. Der Vorarbeiter sagt dann, dass sie heute noch unbedingt raus müssen. Er wird häufig richtig sauer und beschimpft uns, dass wir schneller arbeiten sollen. Also trinken viele von uns wenig, damit wir nicht zu oft zur Toilette müssen und so viele Jeans wie möglich fertig nähen können. Es ist schon einige Male vorgekommen, dass ich oder andere Arbeiter_innen ohnmächtig geworden sind. Meistens esse ich auch nur hastig zwischendurch, weswegen ich mich sehr oft schwach fühle.

Selten habe ich einen Tag frei. Meistens muss ich alle 7 Tage der Woche durcharbeiten, auch wenn ich krank bin. Wer nicht kommt, wird nicht bezahlt, oder schlimmer noch, direkt rausgeworfen. Ich verdiene ungefähr 50 Euro im Monat, das reicht vorne und hinten nicht! Das Essen wird immer teurer und manchmal weiß ich nicht mehr, wie ich alles bezahlen soll. Oft bezahlen sie uns viel zu spät, dann muss ich mir Geld leihen, um über die Runden zu kommen. Ich weiß auch nicht, ob ich so viel Geld bekomme, wie mir zusteht. Der Arbeitgeber zeigt mir nie eine Lohnabrechnung. Ich habe das Gefühl, dass sie mir nicht alle meine Überstunden berechnen.

Manche Arbeiter_innen wollen etwas an den Zuständen ändern, aber sobald es darum geht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, wird dies durch die Fabrikbesitzer systematisch unterdrückt. Viele, die sich beschwert haben, wurden gefeuert und so mach ich meinen Mund auch lieber nicht auf. Ich will meine Arbeit nicht verlieren.

Ich würde mir aber so sehr wünschen, mehr Geld zu verdienen und wenigstens einen Tag in der Woche frei zu haben, um meine Eltern zu besuchen oder mich einfach mal auszuruhen. Mehr Pausen und genug zu Trinken und Essen bei der Arbeit wären super. Auch würde ich mir mehr Respekt wünschen, anstatt immer nur angebrüllt und erniedrigt zu werden.

Rollenkarte Näherinnen

Szenario

In einer Nähfabrik in Bangladesch gibt es Unstimmigkeiten nach der Erstellung eines positiven Sozialaudits. Daher kommen verschiedene Beteiligte und Interessensgruppen zu einem Mediationsgespräch zusammen. Das Gespräch wird moderiert von einem/einer unabhängigen Vermittler_in, außerdem nehmen Managementvertreter_innen des Unternehmens, Näherinnen der Fabrik, Gewerkschaftsvertreter_innen und die Auditor_innen teil, die das Sozialaudit erstellt haben.

Sie wurden eingeladen, an dem Gespräch als Vertreter_innen der Näherinnen der Fabrik teilzunehmen.

Aufgabenstellung

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle vertraut. Entwickeln Sie gemeinsam Argumentationsmöglichkeiten und Ihr Vorgehen bei dem Mediationsgespräch. Entscheiden Sie gemeinsam, welche 2-3 Personen Sie bei dem Mediationsgespräch vertreten werden. Besprechen Sie, wer welche Probleme vorbringt. Die anderen von Ihnen nehmen als Beobachter_innen an dem Gespräch teil und analysieren das Verhalten der anderen teilnehmenden Parteien des Mediationsgesprächs für die weitere Interessensvertretung der Gruppe der Näherinnen.

Ihre Position und Ihr Anliegen

Ihnen sind die folgenden Fakten bekannt. Sie möchten die folgenden Probleme bei dem Mediationsgespräch vorzubringen, damit sich daran etwas ändert. Allerdings sind Sie unsicher, welche Konsequenzen Ihre Aussagen haben werden:

- Es gibt Unruhen in der Fabrik aufgrund der niedrigen Löhne, die Näherinnen gehen immer mal wieder auf die Straße, streiken, dann fällt die Produktion für 2-3 Tage aus. Die Werkspolizei verprügelt dann die Arbeiter_innen.
- Regelmäßig muss die Fabrik auditiert werden. Das Audit dauert 1-1,5 Tage, dann prüfen die 2-3 Auditoren die Bücher, sprechen mit Arbeiter_innen und gehen durch die Fabrik.
- Die Audits sind angekündigt, vorher werden die Toiletten geputzt und arbeitende Kinder verschwinden aus der Fabrik.
- Näherinnen werden vor angekündigtem Besuch eines Auditorenteams instruiert, welche Antworten sie geben dürfen.
- Eine Näherin, die eigene, wahre Antworten gab, wurde entlassen.
- Näherinnen werden während der Audits von Aufsichts- und Sicherheitspersonal fotografiert und überwacht.
- Es gibt eine doppelte Buchführung, eine nur für Auditorenteams.
- Die Compliance Officer (ist für die Umsetzung der Sozialstandards in der Fabrik zuständig) ist mehr zur Beruhigung der internationalen Einkäufer da und soll denen erzählen, wie gut die Arbeitsbedingungen sind. Sie ist auch Ansprechperson für die Arbeiter_innen bei Problemen, vertritt aber faktisch die Interessen des Managements. Meistens sitzt die Frau in den Räumen des Managements, da gibt es eine Klimaanlage und es ist nicht so heiß wie in der Fabrik. Ein Beschwerdekasten hängt zwar in der Fabrik, den nutzt aber niemand, was soll das auch?
- In der Fabrik muss es auch ein Zimmer für Kinder geben (gesetzlich vorgeschrieben). Damit die Kinder ruhig sind, bekommen sie Beruhigungspillen, dann schlafen sie viel und stören nicht.
- Die Fabrik muss auch ein Krankenzimmer mit einer Schwester/Arzt haben. Die verteilen Pillen gegen Anämie und Vitaminmangel, weil die Frauen unterernährt sind.
- Sie wünschen sich das Recht, Urlaubstage zu nehmen, um zum Arzt zu gehen oder wenn es Feiern in der Familie gibt. Es ist aber faktisch nicht möglich, Urlaub zu bekommen außer an den gesetzlichen Feiertagen.
- Eine Näherin wurde nach Kündigung um noch ausstehenden Lohn gebracht.

- Einbindung von lokalen Gewerkschaften/NGOs gibt es nicht. Wenn Sie sich als Näherinnen organisieren, wird das der Fabrikleitung bekannt gegeben und sie werden bedroht oder auch entlassen.

Fallbeispiel einer Näherin als Hintergrundinformation

Mein Name ist Shahida Sarker. Ich arbeite in einer Textilfabrik in Bangladesch. Dort nähe ich Jeanshosen zusammen. Ich beginne meine Arbeit um 8 Uhr morgens. Manchmal arbeite ich 12, manchmal 14 Stunden in der heißen und stickigen Fabrik. Die Fenster sind winzig und ich bekomme kaum frische Luft. Den ganzen Tag sitze ich an der Nähmaschine und konzentriere mich auf meine Arbeit. Wenn ich einen Fehler mache, bekomme ich Ärger und weniger Lohn. Andere wurden auch schon deswegen gefeuert. Die meisten von uns haben, wie ich, keinen Arbeitsvertrag. Also können uns die Fabriken feuern, ohne dass wir was dagegen tun können. Nach ein paar Jahren Arbeit als Näherin leide ich mittlerweile an Rückenschmerzen.

Oft kommt es vor, dass ich ganz kurz vor Arbeitsschluss gefragt werde, Überstunden zu machen. Ich kann nicht nein sagen, weil ich Angst habe, dann meine Arbeit zu verlieren. Also bleibe ich dann bis 22 Uhr in der Fabrik und nähe weiter an den Jeans. Der Vorarbeiter sagt dann, dass sie heute noch unbedingt raus müssen. Er wird häufig richtig sauer und beschimpft uns, dass wir schneller arbeiten sollen. Also trinken viele von uns wenig, damit wir nicht zu oft zur Toilette müssen und so viele Jeans wie möglich fertig nähen können. Es ist schon einige Male vorgekommen, dass ich oder andere Arbeiter_innen ohnmächtig geworden sind. Meistens esse ich auch nur hastig zwischendurch, weswegen ich mich sehr oft schwach fühle.

Selten habe ich einen Tag frei. Meistens muss ich alle 7 Tage der Woche durcharbeiten, auch wenn ich krank bin. Wer nicht kommt, wird nicht bezahlt, oder schlimmer noch, direkt rausgeworfen. Ich verdiene ungefähr 50 Euro im Monat, das reicht vorne und hinten nicht! Das Essen wird immer teurer und manchmal weiß ich nicht mehr, wie ich alles bezahlen soll. Oft bezahlen sie uns viel zu spät, dann muss ich mir Geld leihen, um über die Runden zu kommen. Ich weiß auch nicht, ob ich so viel Geld bekomme, wie mir zusteht. Der Arbeitgeber zeigt mir nie eine Lohnabrechnung. Ich habe das Gefühl, dass sie mir nicht alle meine Überstunden berechnen.

Manche Arbeiter_innen wollen etwas an den Zuständen ändern, aber sobald es darum geht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, wird dies durch die Fabrikbesitzer systematisch unterdrückt. Viele, die sich beschwert haben, wurden gefeuert und so mach ich meinen Mund auch lieber nicht auf. Ich will meine Arbeit nicht verlieren.

Rollenkarte Management der Bekleidungsfabrik

Szenario

In einer Nähfabrik in Bangladesch gibt es Unstimmigkeiten nach der Erstellung eines positiven Sozialaudits. Daher kommen verschiedene Beteiligte und Interessensgruppen zu einem Mediationsgespräch zusammen. Das Gespräch wird moderiert von einem/einer unabhängigen Vermittler_in, außerdem nehmen Managementvertreter_innen des Unternehmens, Näherinnen der Fabrik, Gewerkschaftsvertreter_innen und die Auditor_innen teil, die das Sozialaudit erstellt haben.

Sie wurden eingeladen, an dem Gespräch als Vertreter_innen des Managements der Fabrik teilzunehmen. Ihre Gruppe setzt sich zusammen aus einem Production Manager (dem Chef der Fabrik), einem Floor Chief (beaufsichtigt eine Etage in der Fabrik) und einer Compliance Officer (ist für die Umsetzung der Sozialstandards in der Fabrik zuständig).

Aufgabenstellung

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle vertraut. Entwickeln Sie gemeinsam Argumentationsmöglichkeiten und Ihr Vorgehen bei dem Mediationsgespräch. Entscheiden Sie gemeinsam, welche 3 Personen Sie bei dem Mediationsgespräch vertreten werden und welche Rolle Sie jeweils einnehmen. Besprechen Sie, wer welche Probleme vorbringt. Die anderen von Ihnen nehmen als Beobachter_innen an dem Gespräch teil und analysieren das Verhalten der anderen teilnehmenden Parteien des Mediationsgesprächs für den weiteren Umgang mit Audits in Ihrem Unternehmen.

Ihre Position und Ihr Anliegen

Ihre Sicht auf die Situation und die Sachlage wird im Folgenden geschildert. Ihnen ist bewusst, dass den anderen Teilnehmenden des Mediationsgesprächs Teile dieser Fakten ebenfalls bekannt sein dürften. Zwar möchten Sie, dass sich mit dem Mediationsgespräch die Wogen glätten, aber Sie möchten keine Zusagen und Zugeständnisse machen.

Für das Mediationsgespräch überlegen Sie im Vorfeld sehr genau, wie sie argumentieren und gegenüber den anderen Teilnehmenden auftreten werden.

- Sie haben eine Vorzeigefabrik für die internationalen Einkäufer, dort sind die Arbeitsbedingungen etwas besser. Die meiste Produktion findet aber in 2-3 anderen Fabriken statt, die dem Chef auch gehören, die werden aber nicht gezeigt, dort machen die Frauen bis zu 11 Überstunden am Tag und bekommen einen niedrigen Lohn.
- Aber was sollen Sie machen? Die Kosten sind hoch, vor allem Energiepreise steigen, zudem fällt der Strom regelmäßig aus, Einkäufer aber drücken die Preise jedes Jahr neu.
- Es gibt Unruhen in der Fabrik aufgrund der niedrigen Löhne, die Arbeiter_innen gehen immer mal wieder auf die Straße, streiken, dann fällt die Produktion für 2-3 Tage aus. Sie schicken die Werkspolizei, um die Arbeiter_innen zu verprügeln.
- Sie haben gute Kontakte zur Regierung und können über den Unternehmensdachverband BGMEA Ihren Einfluss ausüben, dass die Regierung die Mindestlöhne nicht erhöht.
- Ihr Hauptinteresse ist es, Profit zu erwirtschaften, Sozialstandards interessieren Sie dabei nicht. Auch Einkäufer scheinen sich dafür nicht zu interessieren, denn bei den Preisverhandlungen spielen die Löhne und Arbeitsbedingungen keine Rolle. Sie müssen zwar den Verhaltenskodex der Einkäufer_innen unterschreiben, aber auf die Einhaltung schauen die Unternehmen nicht wirklich: Qualität und Preis sind wichtiger als Sozialstandards.
- Regelmäßig muss die Fabrik auditiert werden. Dafür engagieren Sie eine Prüfgesellschaft, meistens den TÜV. Die Prüfung müssen Sie selbst bezahlen, deshalb sind die Prüfer auch bereit, schon mal ein Auge zuzudrücken, sie wollen ja nächstes Jahr wieder einen Auftrag von Ihnen erhalten.
- Das Audit dauert 1-1,5 Tage, dann prüfen die 2-3 Auditoren die Bücher, sprechen mit Arbeiterinnen und gehen durch die Fabrik.

- Die Audits sind angekündigt, Sie lassen vorher die Toiletten putzen und achten darauf, dass keine arbeitenden Kinder in der Fabrik sind.
- Sie teilen den Näherinnen mit, dass sie nicht die Wahrheit über die vielen Überstunden und Unruhen erzählen dürfen, sonst verlieren sie ihren Job.
- Der Buchhalter führt eine verdeckte Buchhaltung nur für die Auditoren, die stimmt nicht mit der Realität überein, aber die Auditoren dürfen nicht zu viele Überstunden sehen.
- Der/die Compliance Officer ist mehr zur Beruhigung der internationalen Einkäufer da und soll denen erzählen, wie gut bei Ihnen die Arbeitsbedingungen sind. Meistens sitzt die Frau aber in den Räumen des Managements, da gibt es eine Klimaanlage und es ist nicht so heiß wie in der Fabrik.
- Laut Gesetz stehen den Arbeiter_innen Urlaubstage zu. Es ist Ihnen aber faktisch nicht möglich, Urlaub zu bekommen außer an den gesetzlichen Feiertagen.
- In der Fabrik muss es auch ein Zimmer für Kinder geben (gesetzlich vorgeschrieben). Damit die Kinder ruhig sind, bekommen sie Beruhigungsspillen, dann schlafen sie viel und stören nicht.
- Die Fabrik muss auch Krankenzimmer mit einer Schwester/Arzt haben. Die verteilen Pillen gegen Anämie und Vitaminmangel, weil die Frauen unterernährt sind.
- Die lokale Gewerkschaft NGWF (National Garment Workers Federation) ist für Sie ein rotes Tuch, sie wiegelt die Arbeiter_innen auf. Wenn Näherinnen sich organisieren, wird das der Fabrikleitung bekannt gegeben und sie werden bedroht oder auch entlassen.

Fallbeispiel eines Fabrikbesitzers als Hintergrundinformation

Mein Name ist Mahmud Akter. Ich produziere seit Jahren für einen Lidl-Importeur. Die Eigen- oder Handelsmarken, die mein Unternehmen herstellt, werden bei Lidl zu äußerst günstigen Preisen verkauft, obwohl sie in ihrer Qualität einigen Markenprodukten in nichts nachstehen.

Da Lidl mir zu wenig zahlt, kann ich keine angemessenen Löhne zahlen und keine guten Arbeitsbedingungen stellen. Außerdem müssen die Näher_innen des Öfteren viele Überstunden machen, da die Lieferfristen zu kurz sind und die Lieferungen rechtzeitig in Deutschland sein müssen, z.B. beim Start der nächsten Lidl-Aktionswoche, in der bestimmte Kleidungsstücke besonders günstig angeboten werden.

Ich produziere zwar schon seit vielen Jahren für Lidl, bekomme jedoch keine langfristigen Lieferverträge garantiert. Ich will die Aufträge von Lidl oder Aldi, weil ich von den Discountern Aufträge für hohe Stückzahlen erhalte, damit ist meine Fabrik über Monate ausgelastet und mein Einkommen gesichert. Deshalb bin ich auch bereit, mit den Preisen etwas runter zu gehen, denn die hohen Stückzahlen gleichen das aus. Andererseits kann ich auf Grund der nicht bestehenden langfristigen Lieferbeziehungen nie sicher sein kann, ob Lidl auch das nächste Mal bei mir produzieren lässt. Wenn ein Riesenauftrag nicht an Land gezogen wird, könnte mein ganzes Unternehmen Bankrott gehen.

Die Preise sinken ständig auf Grund des starken Konkurrenzkampfes zwischen bangladeschischen Fabriken, aber auch mit Fabriken in anderen Ländern, wie Kambodscha oder Vietnam. Die einzige Möglichkeit, Geld einzusparen, ist bei den Löhnen. Die Ausgaben für Strom z.B. sind nicht von mir beeinflussbar, sie steigen kontinuierlich, dagegen kann ich die Löhne niedrig halten.

Unser Unternehmen gibt 1500 Personen, vor allem Frauen, einen Job, die sonst nichts hätten. Damit Bangladesch keine Arbeitsplätze verliert, muss es wettbewerbsfähig bleiben, d.h. vor allem niedrige Preise haben. Gewerkschaften will ich in meiner Fabrik nicht sehen, die wiegeln die Arbeiter_innen auf. Auch würden sie von mir verlangen, die Löhne anzuheben, d.h. ich müsste meine Ware teurer an Lidl verkaufen. Lidl würde dann sicherlich zu anderen Fabriken oder gar in andere Länder abwandern. Ich würde mir wünschen, dass Lidl mehr zahlen würde, längere Lieferfristen vereinbaren und einen langfristigen Vertrag mit mir abschließen würde, damit ich nicht unter ständigem Druck stehen.

Rollenkarte Auditor_innen vom TÜV

Szenario

In einer Nähfabrik in Bangladesch gibt es Unstimmigkeiten nach der Erstellung eines positiven Sozialaudits. Daher kommen verschiedene Beteiligte und Interessensgruppen zu einem Mediationsgespräch zusammen. Das Gespräch wird moderiert von einem_einer unabhängigen Vermittler_in, außerdem nehmen teil Managementvertreter_innen des Unternehmens, Näherinnen der Fabrik, Gewerkschaftsvertreter_innen und die Auditor_innen, die das Sozialaudit erstellt haben.

Sie wurden eingeladen, an dem Gespräch als die Auditor_innen teilzunehmen, die das Audit erstellt haben.

Aufgabenstellung

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle vertraut. Entwickeln Sie gemeinsam Argumentationsmöglichkeiten und Ihr Vorgehen bei dem Mediationsgespräch. Entscheiden Sie gemeinsam, welche 3 Personen Sie bei dem Mediationsgespräch vertreten werden. Besprechen Sie, wer welche Probleme/Argumente vorbringt. Die anderen von Ihnen nehmen als Beobachter_innen an dem Gespräch teil und analysieren das Verhalten der anderen teilnehmenden Parteien des Mediationsgesprächs für die Erstellung weiterer Audits.

Ihre Position und Ihr Anliegen

Sie sind in Bangladesch aufgewachsen und arbeiten als Auditor_innen für den TÜV. Bei einem Audit kontrolliert in der Regel eine Person die Buchhaltung und spricht mit dem Production Manager (Chef der Fabrik), eine spricht mit den Arbeiter_innen und der Social Compliance Officer (die für die Umsetzung von Sozialstandards in der Fabrik zuständig ist und bei der sich Arbeiterinnen auch beschweren können), eine Person schaut sich die Organisation der Produktion an und spricht mit dem Floor Chief (beaufsichtigt eine Etage in der Fabrik).

Für das Audit aufgrund dessen das Mediationsgespräch stattfindet, sind Sie zunächst gemeinsam durch die Fabrik gegangen. Da sah alles ganz ordentlich aus: gute Lichtverhältnisse, korrekte Belüftung, Feuerlöscher am Platz usw. Den Auftrag für das Audit haben Sie vom Management der Fabrik bekommen. Da Sie im nächsten Jahr natürlich wieder einen Auftrag für das nächste Audit bekommen wollten, ist Ihnen bewusst gewesen, dass das Audit in Ihrem eigenen Interesse nicht zu streng erfolgen sollte.

Bei dem Mediationsgespräch sollen Sie über das Audit berichten. Sie haben die folgenden Probleme gesehen, sie aber nicht im Bericht niedergeschrieben. Einerseits müssen Sie glaubwürdig bleiben, indem Sie kritisch nachfragen, auch haben Sie ein Herz für die Näher_innen, die hart arbeiten müssen. Andererseits hoffen Sie, dass Euch der Chef in den nächsten Jahren weiter für Audits engagieren wird und wollen ihm deshalb entgegen kommen. Besprechen Sie untereinander eine Argumentationslinie, wie Sie sich rechtfertigen werden.

Diese Fakten sind Ihnen bekannt:

- Sie wissen, dass die Fabrikbesitzer nur den Verhaltenskodex von Einkäufer_innen unterschreiben müssen, aber auf die Einhaltung schauen die Unternehmen nicht wirklich: Qualität und Preis sind wichtiger als Sozialstandards.
- Das Audit war angekündigt und hat 1,5 Tage gedauert.
- Bei Gesprächen mit den Näher_innen äußerten die sich zufrieden mit den Arbeitsbedingungen.
- Sie wissen: Der Buchhalter führt eine verdeckte Buchhaltung nur für Sie, die Auditor_innen, die stimmt nicht mit der Realität überein.

- Die Compliance Officer hat Ihnen berichtet, dass die Arbeiter_innen sich wohl fühlen und war sehr nett zu Ihnen. Sie ist auch Ansprechperson für die Arbeiter_innen bei Problemen. Ein Beschwerdekasten hängt zwar in der Fabrik, den nutzt aber niemand.
- In der Fabrik muss es auch ein Zimmer für Kinder geben (gesetzlich vorgeschrieben). Die wenigen Kinder darin wirkten ruhig, die meisten schliefen.
- Die Fabrik muss auch ein Krankenzimmer mit einer Schwester/Arzt haben. Die verteilen Pillen gegen Anämie und Vitaminmangel, weil die Frauen unterernährt sind.
- Laut Gesetz stehen den Frauen Urlaubstage zu. Es ist aber faktisch nicht möglich, Urlaub zu bekommen außer an den gesetzlichen Feiertagen.
- Die lokale Gewerkschaft NGWF wiegelt die Arbeiter_innen auf. Sie halten nichts von Gewerkschaften und verstehen den Chef, der die Näherinnen entlässt, wenn sie versuchen, sich zu organisieren.

Fallbeispiel eines Fabrikbesitzers als Hintergrundinformation

Mein Name ist Mahmud Akter. Ich produziere seit Jahren für einen Lidl-Importeur. Die Eigen- oder Handelsmarken, die mein Unternehmen herstellt, werden bei Lidl zu äußerst günstigen Preisen verkauft, obwohl sie in ihrer Qualität einigen Markenprodukten in nichts nachstehen.

Da Lidl mir zu wenig zahlt, kann ich keine angemessenen Löhne zahlen und keine guten Arbeitsbedingungen stellen. Außerdem müssen die Näher_innen des Öfteren viele Überstunden machen, da die Lieferfristen zu kurz sind und die Lieferungen rechtzeitig in Deutschland sein müssen, z.B. beim Start der nächsten Lidl-Aktionswoche, in der bestimmte Kleidungsstücke besonders günstig angeboten werden.

Ich produziere zwar schon seit vielen Jahren für Lidl, bekomme jedoch keine langfristigen Lieferverträge garantiert. Ich will die Aufträge von Lidl oder Aldi, weil ich von den Discountern Aufträge für hohe Stückzahlen erhalte, damit ist meine Fabrik über Monate ausgelastet und mein Einkommen gesichert. Deshalb bin ich auch bereit, mit den Preisen etwas runter zu gehen, denn die hohen Stückzahlen gleichen das aus. Andererseits kann ich auf Grund der nicht bestehenden langfristigen Lieferbeziehungen nie sicher sein kann, ob Lidl auch das nächste Mal bei mir produzieren lässt. Wenn ein Riesenauftrag nicht an Land gezogen wird, könnte mein ganzes Unternehmen Bankrott gehen.

Die Preise sinken ständig auf Grund des starken Konkurrenzkampfes zwischen bangladeschischen Fabriken, aber auch mit Fabriken in anderen Ländern, wie Kambodscha oder Vietnam. Die einzige Möglichkeit, Geld einzusparen, ist bei den Löhnen. Die Ausgaben für Strom z.B. sind nicht von mir beeinflussbar, sie steigen kontinuierlich, dagegen kann ich die Löhne niedrig halten.

Unser Unternehmen gibt 1500 Personen, vor allem Frauen, einen Job, die sonst nichts hätten. Damit Bangladesch keine Arbeitsplätze verliert, muss es wettbewerbsfähig bleiben, d.h. vor allem niedrige Preise haben. Gewerkschaften will ich in meiner Fabrik nicht sehen, die wiegeln die Arbeiter_innen auf. Auch würden sie von mir verlangen, die Löhne anzuheben, d.h. ich müsste meine Ware teurer an Lidl verkaufen. Lidl würde dann sicherlich zu anderen Fabriken oder gar in andere Länder abwandern. Ich würde mir wünschen, dass Lidl mehr zahlen würde, längere Lieferfristen vereinbaren und einen langfristigen Vertrag mit mir abschließen würde, damit ich nicht unter ständigem Druck stehe.

Rollenkarte Unabhängige_r Vermittler_in

Szenario

In einer Nähfabrik in Bangladesch gibt es Unstimmigkeiten nach der Erstellung eines positiven Sozialaudits. Daher kommen verschiedene Beteiligte und Interessensgruppen zu einem Mediationsgespräch zusammen. Das Gespräch wird moderiert von einem_einer unabhängigen Vermittler_in, außerdem nehmen Managementvertreter_innen des Unternehmens, Näherinnen der Fabrik, Gewerkschaftsvertreter_innen und die Auditor_innen teil, die das Sozialaudit erstellt haben.

Sie wurden eingeladen, das Gespräch als unabhängige_r Vermittler_in zu moderieren, die das Audit erstellt haben.

Ablauf des Gesprächs

Sie moderieren das Gespräch. Es soll 20 Minuten dauern. Zu Beginn sollte es eine kurze Vorstellungsrunde aller geben, insbesondere Vertreter_innen des Fabrikmanagements sollten darlegen, wer welche Funktion in der Fabrik hat. Sie sollten bei dem Mediationsgespräch von allen Parteien ein Eingangs- und Abschlussstatement zulassen. Sie sollten darauf achten, dass alle oben genannten Themen behandelt werden und sich die Kontrahenten nicht bei einem Thema (z.B. Kinderbetreuung oder Ärztin) festbeißen. Sie sind daran interessiert, eine Vermittlung zu erreichen, damit Frieden herrscht.

Ihre Position und Ihr Anliegen

Sie kennen sich in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch aus. Von der Fabrik, deren Audit in dem Gespräch behandelt werden soll, haben Sie bereits in der Presse gelesen.

Als unabhängige Vermittlerin zwischen den Parteien ist es Ihr Ziel, zu einer Vereinbarung zu kommen, die zwischen den Parteien vermittelt und Frieden in der Fabrik herstellt.

Ihnen ist bekannt, dass es viele Probleme gibt, auch sind Ihnen Hintergründe zu Audits bekannt:

- Es gibt Unruhen in der Fabrik aufgrund der niedrigen Löhne, die Näherinnen gehen immer mal wieder auf die Straße, streiken, dann fällt die Produktion für 2-3 Tage aus.
- Regelmäßig muss die Fabrik auditiert werden. Das Audit dauert 1-1,5 Tage, dann prüfen die 3 Auditor_innen die Bücher, sprechen mit Arbeiterinnen und gehen durch die Fabrik.
- Die Audits sind angekündigt, vorher werden offensichtlich Missstände beseitigt, z.B. die Toiletten geputzt.
- Es gibt häufig in den Fabriken eine doppelte Buchführung, d.h. eine nur für Auditor_innenteams.
- Die Compliance Officer (die für die Umsetzung von Sozialstandards in der Fabrik zuständig ist und bei der sich Arbeiterinnen auch beschweren können) ist mehr zur Beruhigung der internationalen Einkäufer da und soll denen erzählen, wie gut die Arbeitsbedingungen sind. Sie ist auch Ansprechperson für die Arbeiter_innen bei Problemen, vertritt aber faktisch die Interessen des Managements.
- In der Fabrik muss es auch ein Zimmer für Kinder geben (gesetzlich vorgeschrieben).
- Die Fabrik muss auch Krankenzimmer mit einer Schwester/Arzt haben. Die verteilen Pillen gegen Anämie und Vitaminmangel, weil die Frauen unterernährt sind.
- Eine Einbindung von lokalen Gewerkschaften/NGOs in der Fabrik gibt es nicht. Wenn die Näherinnen sich organisieren, wird das der Fabrikleitung bekannt gegeben und sie werden bedroht oder auch entlassen.

Fallbeispiel einer Näherin als Hintergrundinformation

Mein Name ist Shahida Sarker. Ich arbeite in einer Textilfabrik in Bangladesch. Dort nähe ich Jeanshosen zusammen. Ich beginne meine Arbeit um 8 Uhr morgens. Manchmal arbeite ich 12, manchmal 14 Stunden in der heißen und stickigen Fabrik. Die Fenster sind winzig und ich bekomme kaum frische Luft. Den ganzen Tag sitze ich an der Nähmaschine und konzentriere mich auf meine Arbeit. Wenn ich einen Fehler mache, bekomme ich Ärger und weniger Lohn. Andere wurden auch schon deswegen gefeuert. Die meisten von uns haben, wie ich, keinen Arbeitsvertrag. Also können uns die Fabriken feuern, ohne dass wir was dagegen tun können. Nach ein paar Jahren Arbeit als Näherin leide ich mittlerweile an Rückenschmerzen.

Oft kommt es vor, dass ich ganz kurz vor Arbeitsschluss gefragt werde, Überstunden zu machen. Ich kann nicht nein sagen, weil ich Angst habe, dann meine Arbeit zu verlieren. Also bleibe ich dann bis 22 Uhr in der Fabrik und nähe weiter an den Jeans. Der Vorarbeiter sagt dann, dass sie heute noch unbedingt raus müssen. Er wird häufig richtig sauer und beschimpft uns, dass wir schneller arbeiten sollen. Also trinken viele von uns wenig, damit wir nicht zu oft zur Toilette müssen und so viele Jeans wie möglich fertig nähen können. Es ist schon einige Male vorgekommen, dass ich oder andere Arbeiter_innen ohnmächtig geworden sind. Meistens esse ich auch nur hastig zwischendurch, weswegen ich mich sehr oft schwach fühle.

Selten habe ich einen Tag frei. Meistens muss ich alle 7 Tage der Woche durcharbeiten, auch wenn ich krank bin. Wer nicht kommt, wird nicht bezahlt, oder schlimmer noch, direkt rausgeworfen. Ich verdiene ungefähr 50 Euro im Monat, das reicht vorne und hinten nicht! Das Essen wird immer teurer und manchmal weiß ich nicht mehr, wie ich alles bezahlen soll. Oft bezahlen sie uns viel zu spät, dann muss ich mir Geld leihen, um über die Runden zu kommen. Ich weiß auch nicht, ob ich so viel Geld bekomme, wie mir zusteht. Der Arbeitgeber zeigt mir nie eine Lohnabrechnung. Ich hab das Gefühl, dass sie mir nicht alle meine Überstunden berechnen.

Manche Arbeiter_innen wollen etwas an den Zuständen ändern, aber sobald es darum geht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, wird dies durch die Fabrikbesitzer systematisch unterdrückt. Viele, die sich beschwert haben, wurden gefeuert und so mach ich meinen Mund auch lieber nicht auf. Ich will meine Arbeit nicht verlieren.

Ich würde mir aber so sehr wünschen, mehr Geld zu verdienen und wenigstens einen Tag in der Woche frei zu haben, um meine Eltern zu besuchen oder mich einfach mal auszuruhen. Mehr Pausen und genug zu Trinken und Essen bei der Arbeit wären super. Auch würde ich mir mehr Respekt wünschen, anstatt immer nur angebrüllt und erniedrigt zu werden.

Fallbeispiel eines Fabrikbesitzers als Hintergrundinformation

Mein Name ist Mahmud Akter. Ich produziere seit Jahren für einen Lidl-Importeur. Die Eigen- oder Handelsmarken, die mein Unternehmen herstellt, werden bei Lidl zu äußerst günstigen Preisen verkauft, obwohl sie in ihrer Qualität einigen Markenprodukten in nichts nachstehen.

Da Lidl mir zu wenig zahlt, kann ich keine angemessenen Löhne zahlen und keine guten Arbeitsbedingungen stellen. Außerdem müssen die Näher_innen des Öfteren viele Überstunden machen, da die Lieferfristen zu kurz sind und die Lieferungen rechtzeitig in Deutschland sein müssen, z.B. beim Start der nächsten Lidl-Aktionswoche, in der bestimmte Kleidungsstücke besonders günstig angeboten werden.

Ich produziere zwar schon seit vielen Jahren für Lidl, bekomme jedoch keine langfristigen Lieferverträge garantiert. Ich will die Aufträge von Lidl oder Aldi, weil ich von den Discountern Aufträge für hohe Stückzahlen erhalte, damit ist meine Fabrik über Monate ausgelastet und mein Einkommen gesichert. Deshalb bin ich auch bereit, mit den Preisen etwas runter zu gehen, denn die hohen Stückzahlen gleichen das aus. Andererseits kann ich auf Grund der nicht bestehenden langfristigen Lieferbeziehungen nie sicher sein kann, ob Lidl auch das nächste Mal bei mir produzieren lässt. Wenn ein Riesenauftrag nicht an Land gezogen wird, könnte mein ganzes Unternehmen Bankrott gehen.

Die Preise sinken ständig auf Grund des starken Konkurrenzkampfes zwischen bangladeschischen Fabriken, aber auch mit Fabriken in anderen Ländern, wie Kambodscha oder Vietnam. Die einzige Möglichkeit, Geld einzusparen, ist bei den Löhnen. Die Ausgaben für Strom z.B. sind nicht von mir beeinflussbar, sie steigen kontinuierlich, dagegen kann ich die Löhne niedrig halten.

Unser Unternehmen gibt 1500 Personen, vor allem Frauen, einen Job, die sonst nichts hätten. Damit Bangladesch keine Arbeitsplätze verliert, muss es wettbewerbsfähig bleiben, d.h. vor allem niedrige Preise haben. Gewerkschaften will ich in meiner Fabrik nicht sehen, die wiegeln die Arbeiter_innen auf. Auch würden sie von mir verlangen, die Löhne anzuheben, d.h. ich müsste meine Ware teurer an Lidl verkaufen. Lidl würde dann sicherlich zu anderen Fabriken oder gar in andere Länder abwandern. Ich würde mir wünschen, dass Lidl mehr zahlen würde, längere Lieferfristen vereinbaren und einen langfristigen Vertrag mit mir abschließen würde, damit ich nicht unter ständigem Druck stehe.

Modul 5: Gruppenarbeit III

Audits bei der Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation ist eine Multi-Stakeholder-Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion.

Informieren Sie sich anhand der unten aufgeführten Materialien über die Fair Wear Foundation, insbesondere den Brand Performance Check und die Ausgestaltung und Funktion von Audits in diesem. Sie können das Material auch arbeitsteilig bearbeiten.

Beantworten Sie folgende Fragen:

- Was ist die Fair Wear Foundation?
- Was ist der Brand Performance Check und wie funktioniert er?
- Welche Rolle spielen Audits dabei?
- Wie sind die Audits gestaltet?
- Wie soll eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion mit den Brand Performance Checks und darin enthaltenen Audits sichergestellt werden?

Bitte bereiten Sie im Anschluss eine Präsentation mit Ihren Ergebnissen vor.

Sie haben 30 Minuten Zeit.

Informationsquellen:

Informationen über die Fair Wear Foundation allgemein:

- <https://www.fairwear.org/ueber-die-fair-wear-foundation/?lang=de>

Code of Labour Practices:

- <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/fwfcodoflabourpractices.pdf>

FWF's Approach:

- <https://www.fairwear.org/about/fwfs-approach/>

Einen Eindruck über Aspekte, die im Management System der Mitgliedsunternehmen geprüft werden, können Sie in diesem Brand Performance Check Guide ab Seite 32 finden:

- <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/09/brand-performance-check-guide-2018.pdf>

Audits beim Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh

Der ACCORD ist eine Initiative für die Verbesserung der Brandschutz- und Gebäudesicherheit von Nähfabriken in Bangladesch. Ein zentrales Mittel für die Überprüfung der Zustände der Fabriken sind Audits.

Informieren Sie sich anhand der unten aufgeführten Materialien über den ACCORD, insbesondere die Ausgestaltung und Verwendung von Audits in diesem. Sie können das Material auch arbeitsteilig bearbeiten.

Beantworten Sie folgende Fragen:

- Was ist der ACCORD?
- In welcher Form und mit welchem Ziel werden Audits durchgeführt?
- Was passiert mit einem durchgeführten Audit?
- Welche Folgen zieht ein Audit nach sich, wie ist das weitere Verfahren?
- Was bedeutet die Mitgliedschaft im ACCORD für Unternehmen?

Bitte bereiten Sie im Anschluss eine Präsentation mit Ihren Ergebnissen vor.

Sie haben 30 Minuten Zeit.

Informationsquellen:

Informationen über den ACCORD allgemein:

- <http://bangladeshaccord.org/about/>

FAQs zum ACCORD (hier insbesondere Aspekte zur Inspektion von Fabriken und Folgemaßnahmen bei Mängeln):

- <https://www.femnet.de/informationen/materialien-medien/faq/zum-accord-in-bangladesh.html>

Es ist unklar wie lange der ACCORD fortgeführt wird oder in welcher Form. Es ist in Diskussion ob eine nationale Reglementierung (Remediation and Coordination Cell (RCC)) den ACCORD ersetzen kann.

- Entwicklung 2018: <https://fashionunited.de/nachrichten/business/aktuell-was-geschieht-mit-dem-bangladesch-abkommen/2018120330208>
- Entwicklung 2019: <https://fashionunited.de/nachrichten/business/bangladesh-accord-ist-die-regierung-soweit-uebernehmen-zu-koennen/2019040431501>

Das World Enhancement Training von Tchibo

Das World Enhancement (WE) Training von Tchibo ist ein Ansatz, um Sozialstandards in der Bekleidungsproduktion besser umzusetzen.

Informieren Sie sich anhand der unten aufgeführten Materialien über das WE Training, insbesondere die Ausgestaltung und Verwendung von Audits in diesem. Sie können das Material auch arbeitsteilig bearbeiten.

Beantworten Sie folgende Fragen:

- Was ist das WE-Training?
- Was unterscheidet das Training von anderen Trainings?
- Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen des Ansatzes?

Bitte bereiten Sie im Anschluss eine Präsentation mit Ihren Ergebnissen vor.

Sie haben 30 Minuten Zeit.

Informationsquellen

Webseite zum WE Training:

- www.we-socialquality.com

Burckhardt, Gisela (2011): Das WE Training von Tchibo/GTZ in Mythos CSR: Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, S. 136 -141:

- https://femnet.de/images/downloads/publikationen/mythos_csr_webansicht.pdf

MODUL 6: Gruppenarbeit I

Gruppe 1: Business Social Compliance Initiative - BSCI

Phase 1:

Bitte informieren Sie sich zunächst zur oben genannten Initiative anhand der aufgeführten Informationsquellen und arbeiten Sie die Informationen zu den unten genannten Leitfragen heraus.

Hierfür haben Sie 30 Minuten Zeit. Sie können für sich arbeiten oder gemeinsam mit den anderen ihrer Gruppe. Am Ende der 30 Minuten sollte jedes Mitglied ihrer Gruppe zu allen Fragen die entsprechenden Informationen kennen und wiedergeben können.

Phase 2:

Finden Sie sich in 5er-Gruppen zusammen, in denen jeweils eine Person aus jeder Gruppe der Phase 1 vertreten ist (also 1 Person zu BSCI, eine zur FWF, eine zu ETI, eine zur FLA und eine zu SAI).

Vergleichen Sie die 5 Initiativen anhand der Leitfragen und notieren Sie pro Frage und Initiative Stichpunkte zu Ihren Antworten.

Leitfragen:

1. Welche Firmen können überhaupt an der Initiative teilnehmen?
2. Wer hat die Standards (Codes of Conduct) und Regeln festgelegt, welche die Firmen umsetzen müssen?
3. Welche Löhne müssen die Unternehmen/Fabriken zahlen, die mitmachen? Wie werden diese definiert?
4. Wie überprüft die Initiative, ob die Standards umgesetzt werden?
5. Trifft die Standard-Initiative Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass die Einkaufspolitik der Mitglieder die Umsetzung der Standards nicht konterkariert?
6. Gibt es einen lokalen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter_innen, den diese bei Verstößen/Problemen nutzen können?

Informationsquellen:

Die Webseite der BSCI:

<https://www.amfori.org/content/amfori-bsci>

Vergleich und Bewertung von Gütezeichen auf www.kompass-nachhaltigkeit.de:

<http://oeffentlichebeschaffung.kompass-nachhaltigkeit.de/direkteinstieg/>

Gruppe 2: Fair Wear Foundation - FWF

Phase 1:

Bitte informieren Sie sich zunächst zur oben genannten Initiative anhand der aufgeführten Informationsquellen und arbeiten Sie die Informationen zu den unten genannten Leitfragen heraus.

Hierfür haben Sie 30 Minuten Zeit. Sie können für sich arbeiten oder gemeinsam mit den anderen ihrer Gruppe. Am Ende der 30 Minuten sollte jedes Mitglied ihrer Gruppe zu allen Fragen die entsprechenden Informationen kennen und wiedergeben können.

Phase 2:

Finden Sie sich in 5er-Gruppen zusammen, in denen jeweils eine Person aus jeder Gruppe der Phase 1 vertreten ist (also 1 Person zu BSCI, eine zur FWF, eine zu ETI, eine zur FLA und eine zu SAI).

Vergleichen Sie die 5 Initiativen anhand der Leitfragen und notieren Sie pro Frage und Initiative Stichpunkte zu Ihren Antworten.

Leitfragen:

1. Welche Firmen können überhaupt an der Initiative teilnehmen?
2. Wer hat die Standards (Codes of Conduct) und Regeln festgelegt, welche die Firmen umsetzen müssen?
3. Welche Löhne müssen die Unternehmen/Fabriken zahlen, die mitmachen? Wie werden diese definiert?
4. Wie überprüft die Initiative, ob die Standards umgesetzt werden?
5. Trifft die Standard-Initiative Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass die Einkaufspolitik der Mitglieder die Umsetzung der Standards nicht konterkariert?
6. Gibt es einen lokalen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter_innen, den diese bei Verstößen/Problemen nutzen können?

Informationsquellen:

Die Webseite der FWF:

<http://www.fairwear.org/>

Vergleich und Bewertung von Gütezeichen auf www.kompass-nachhaltigkeit.de:

<http://oeffentlichebeschaffung.kompass-nachhaltigkeit.de/direkteinstieg/>

Gruppe 3: Ethical Trading Initiative - ETI

Phase 1:

Bitte informieren Sie sich zunächst zur oben genannten Initiative anhand der aufgeführten Informationsquellen und arbeiten Sie die Informationen zu den unten genannten Leitfragen heraus.

Hierfür haben Sie 30 Minuten Zeit. Sie können für sich arbeiten oder gemeinsam mit den anderen ihrer Gruppe. Am Ende der 30 Minuten sollte jedes Mitglied ihrer Gruppe zu allen Fragen die entsprechenden Informationen kennen und wiedergeben können.

Phase 2:

Finden Sie sich in 5er-Gruppen zusammen, in denen jeweils eine Person aus jeder Gruppe der Phase 1 vertreten ist (also 1 Person zu BSCI, eine zur FWF, eine zu ETI, eine zur FLA und eine zu SAI).

Vergleichen Sie die 5 Initiativen anhand der Leitfragen und notieren Sie pro Frage und Initiative Stichpunkte zu Ihren Antworten.

Leitfragen:

1. Welche Firmen können überhaupt an der Initiative teilnehmen?
2. Wer hat die Standards (Codes of Conduct) und Regeln festgelegt, welche die Firmen umsetzen müssen?
3. Welche Löhne müssen die Unternehmen/Fabriken zahlen, die mitmachen? Wie werden diese definiert?
4. Wie überprüft die Initiative, ob die Standards umgesetzt werden?
5. Trifft die Standard-Initiative Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass die Einkaufspolitik der Mitglieder die Umsetzung der Standards nicht konterkariert?
6. Gibt es einen lokalen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter_innen, den diese bei Verstößen/Problemen nutzen können?

Informationsquellen:

Die Webseite der ETI:

<http://www.ethicaltrade.org/>

Vergleich und Bewertung von Gütezeichen auf www.kompass-nachhaltigkeit.de:

<http://oeffentlichebeschaffung.kompass-nachhaltigkeit.de/direkteinstieg/>

Gruppe 4: Fair Labor Association - FLA

Phase 1:

Bitte informieren Sie sich zunächst zur oben genannten Initiative anhand der aufgeführten Informationsquellen und arbeiten Sie die Informationen zu den unten genannten Leitfragen heraus.

Hierfür haben Sie 30 Minuten Zeit. Sie können für sich arbeiten oder gemeinsam mit den anderen ihrer Gruppe. Am Ende der 30 Minuten sollte jedes Mitglied ihrer Gruppe zu allen Fragen die entsprechenden Informationen kennen und wiedergeben können.

Phase 2:

Finden Sie sich in 5er-Gruppen zusammen, in denen jeweils eine Person aus jeder Gruppe der Phase 1 vertreten ist (also 1 Person zu BSCI, eine zur FWF, eine zu ETI, eine zur FLA und eine zu SAI).

Vergleichen Sie die 5 Initiativen anhand der Leitfragen und notieren Sie pro Frage und Initiative Stichpunkte zu Ihren Antworten.

Leitfragen:

1. Welche Firmen können überhaupt an der Initiative teilnehmen?
2. Wer hat die Standards (Codes of Conduct) und Regeln festgelegt, welche die Firmen umsetzen müssen?
3. Welche Löhne müssen die Unternehmen/Fabriken zahlen, die mitmachen? Wie werden diese definiert?
4. Wie überprüft die Initiative, ob die Standards umgesetzt werden?
5. Trifft die Standard-Initiative Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass die Einkaufspolitik der Mitglieder die Umsetzung der Standards nicht konterkariert?
6. Gibt es einen lokalen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter_innen, den diese bei Verstößen/Problemen nutzen können?

Informationsquellen:

Die Webseite der FLA:

<http://www.fairlabor.org/>

Vergleich und Bewertung von Gütezeichen auf www.kompass-nachhaltigkeit.de:

<http://oeffentlichebeschaffung.kompass-nachhaltigkeit.de/direkteinstieg/>

Gruppe 5: Social Accountability International – SAI / SA8000 Standard

Phase 1:

Bitte informieren Sie sich zunächst zur oben genannten Initiative anhand der aufgeführten Informationsquellen und arbeiten Sie die Informationen zu den unten genannten Leitfragen heraus.

Hierfür haben Sie 30 Minuten Zeit. Sie können für sich arbeiten oder gemeinsam mit den anderen ihrer Gruppe. Am Ende der 30 Minuten sollte jedes Mitglied ihrer Gruppe zu allen Fragen die entsprechenden Informationen kennen und wiedergeben können.

Phase 2:

Finden Sie sich in 5er-Gruppen zusammen, in denen jeweils eine Person aus jeder Gruppe der Phase 1 vertreten ist (also 1 Person zu BSCI, eine zur FWF, eine zu ETI, eine zur FLA und eine zu SAI).

Vergleichen Sie die 5 Initiativen anhand der Leitfragen und notieren Sie pro Frage und Initiative Stichpunkte zu Ihren Antworten.

Leitfragen:

1. Welche Firmen können überhaupt an der Initiative teilnehmen?
2. Wer hat die Standards (Codes of Conduct) und Regeln festgelegt, welche die Firmen umsetzen müssen?
3. Welche Löhne müssen die Unternehmen/Fabriken zahlen, die mitmachen? Wie werden diese definiert?
4. Wie überprüft die Initiative, ob die Standards umgesetzt werden?
5. Trifft die Standard-Initiative Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass die Einkaufspolitik der Mitglieder die Umsetzung der Standards nicht konterkariert?
6. Gibt es einen lokalen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter_innen, den diese bei Verstößen/Problemen nutzen können?

Informationsquellen:

Die Webseite von SAI:

<http://www.sa-intl.org/>

Vergleich und Bewertung von Gütezeichen auf www.kompass-nachhaltigkeit.de:

<http://oeffentlichebeschaffung.kompass-nachhaltigkeit.de/direkteinstieg/>

Modul 6: Gruppenarbeit II

Gruppe 1: Rollenkarte: Chief Executive Officer - CEO

Szenario:

Sie sind CEO von Salewa, einer italienischen Outdoorfirma.

Die Firma schnitt beim Outdoor-Ranking der Clean Clothes Campaign 2012 schlecht ab (s. Profil im Anhang).

Für Vertreter_innen aller Abteilungen (Produktmanagement/Einkauf, Marketing, Qualitätsmanagement, Design und Kommunikation) haben Sie eine Strategiesitzung einberufen. Auf dieser soll diskutiert werden, wie Salewa auf die schlechte Bewertung reagieren soll.

Als Optionen stehen im Raum:

Soll Salewa Mitglied in der FWF oder in einer anderen Sozialstandardinitiative (z.B. BSCI) werden oder alleine die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angehen oder gar nichts ändern?

Aufgabe:

Machen Sie sich mit der Bewertung von Salewa im Outdoor-Ranking und Ihrer Rolle vertraut.

Diskutieren Sie zunächst in Ihrer Gruppe die Vorteile und Nachteile einer FWF-Mitgliedschaft bzw. der anderen Optionen aus Sicht des_der CEO. Einigen Sie sich auf eine Position und eine Argumentation zu ihrer Begründung.

Bestimmen Sie eine Person, die die Rolle des CEO während der Strategiesitzung vertritt.

Hierfür haben Sie 25 Minuten Zeit.

Während der Strategiesitzung hat der_die CEO die Gesprächsleitung. Hierbei sollte er_sie:

- Zunächst kurz die Situation/das Problem schildern (schlechtes Abschneiden, die Frage, ob und wie Salewa reagieren soll)
- Die Vertreter_innen aller Abteilungen auffordern, in einer ersten Runde ihre Empfehlung für das Handeln der Firma darzulegen
- Die Vertreter_innen bitten, auf die Argumente der anderen Abteilungen zu reagieren.
- Abschließend mit allen zu einer gemeinsamen Entscheidung kommen, in die jedoch die Meinung des_der CEO stark einfließen kann.

Die Diskussion sollte ca. 20 Minuten dauern.

Ihre Position als CEO:

Der CEO will von allen Abteilungen wissen, was eine Mitgliedschaft konkret bringt und was sie kostet. Er wird seine Entscheidung in einer Kosten-Nutzen-Kalkulation abwägen. Er tendiert dazu, Mitglied der FWF zu werden.

Tendenz: FWF

Gruppe 2: Rollenkarte: Produktmanagement / Einkauf

Szenario:

Sie sind tätig im Produktmanagement/Einkauf von Salewa, einer italienischen Outdoorfirma.

Die Firma schnitt beim Outdoor-Ranking der Clean Clothes Campaign 2012 schlecht ab (s. Profil im Anhang).

Für Vertreter_innen aller Abteilungen (Produktmanagement/Einkauf, Marketing, Qualitätsmanagement, Design und Kommunikation) hat der_die CEO eine Strategiesitzung einberufen und Sie eingeladen. Auf dieser soll diskutiert werden, wie Salewa auf die schlechte Bewertung reagieren soll.

Als Optionen stehen im Raum:

Soll Salewa Mitglied in der FWF oder in einer anderen Sozialstandardinitiative (z.B. BSCI) werden oder allein die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angehen oder gar nichts ändern?

Aufgabe:

Machen Sie sich mit der Bewertung von Salewa im Outdoor-Ranking und Ihrer Rolle vertraut.

Diskutieren Sie zunächst in Ihrer Gruppe die Vorteile und Nachteile einer FWF-Mitgliedschaft bzw. der anderen Optionen aus Sicht des Produktmanagements / Einkaufs. Einigen Sie sich auf eine Position und eine Argumentation zu ihrer Begründung.

Bestimmen Sie eine Person, die die Rolle der Vertreterin_des Vertreters des Produktmanagements/Einkaufs während der Strategiesitzung vertritt.

Hierfür haben Sie 25 Minuten Zeit.

Ihre Position als Produktmanagement / Einkauf:

Der Einkauf hat Sie langjährige Lieferanten, die er nicht wechseln will. Er ist besorgt darum, dass die Forderungen nach Living Wages nicht realistisch umsetzbar sind. Er sagt, dass die meisten Firmen bereits BSCI-auditiert seien. Eigentlich will er auch nicht mit jeder Firma neu die Standards (v.a. keine Living Wages) verhandeln.

Tendenz: status quo oder BSCI

Gruppe 3: Rollenkarte: Marketing

Szenario:

Sie sind tätig im Marketing von Salewa, einer italienischen Outdoorfirma.

Die Firma schnitt beim Outdoor-Ranking der Clean Clothes Campaign 2012 schlecht ab (s. Profil im Anhang).

Für Vertreter_innen aller Abteilungen (Produktmanagement/Einkauf, Marketing, Qualitätsmanagement, Design und Kommunikation) hat der_die CEO eine Strategiesitzung einberufen und Sie eingeladen. Auf dieser soll diskutiert werden, wie Salewa auf die schlechte Bewertung reagieren soll.

Als Optionen stehen im Raum:

Soll Salewa Mitglied in der FWF oder in einer anderen Sozialstandardinitiative (z.B. BSCI) werden oder alleine die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angehen oder gar nichts ändern?

Aufgabe:

Machen Sie sich mit der Bewertung von Salewa im Outdoor-Ranking und Ihrer Rolle vertraut.

Diskutieren Sie zunächst in Ihrer Gruppe die Vorteile und Nachteile einer FWF-Mitgliedschaft bzw. der anderen Optionen aus Sicht des Marketings. Einigen Sie sich auf eine Position und eine Argumentation zu ihrer Begründung.

Bestimmen Sie eine Person, die die Rolle der Vertreterin des Vertreters des Marketings während der Strategiesitzung vertritt.

Hierfür haben Sie 25 Minuten Zeit.

Ihre Position als Marketing:

Das Team sorgt sich um die Kosten im Einkauf / Verkauf der Produkte und ist skeptisch, ob die Konsumenten das wirklich honorieren. Der Hauptmarkt ist Italien, wo die Kunden sich nicht besonders um soziale Standards kümmern. Aber Deutschland und Schweiz sind auch wichtige Märkte, und hier sind einige Kunden sensibilisiert.

Tendenz: status quo

Gruppe 4: Rollenkarte: Qualitätsmanagement

Szenario:

Sie sind tätig im Qualitätsmanagement von Salewa, einer italienischen Outdoorfirma.

Die Firma schnitt beim Outdoor-Ranking der Clean Clothes Campaign 2012 schlecht ab (s. Profil im Anhang).

Für Vertreter_innen aller Abteilungen (Produktmanagement/Einkauf, Marketing, Qualitätsmanagement, Design und Kommunikation) hat der_die CEO eine Strategiesitzung einberufen und Sie eingeladen. Auf dieser soll diskutiert werden, wie Salewa auf die schlechte Bewertung reagieren soll.

Als Optionen stehen im Raum:

Soll Salewa Mitglied in der FWF oder in einer anderen Sozialstandardinitiative (z.B. BSCI) werden oder alleine die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angehen oder gar nichts ändern?

Aufgabe:

Machen Sie sich mit der Bewertung von Salewa im Outdoor-Ranking und Ihrer Rolle vertraut.

Diskutieren Sie zunächst in Ihrer Gruppe die Vorteile und Nachteile einer FWF-Mitgliedschaft bzw. der anderen Optionen aus Sicht des Qualitätsmanagements. Einigen Sie sich auf eine Position und eine Argumentation zu ihrer Begründung.

Bestimmen Sie eine Person, die die Rolle der Vertreterin_des Vertreters des Qualitätsmanagements während der Strategiesitzung vertritt.

Hierfür haben Sie 25 Minuten Zeit.

Ihre Position als Qualitätsmanagement:

Findet, dass sie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bisher ganz gut selbst durch interne Audits durchgeführt haben und steht einer Mitgliedschaft skeptisch gegenüber.
Tendenz: status quo

Design: Das Design kennt sich mit dem Thema wenig aus, fände aber generell gut, wenn die Arbeiter in den Produktionsländern gute Arbeitsbedingungen hätten.
Tendenz: FWF

Kommunikation: Das Team fragt sich, ob die BSCI (wenn überhaupt) nicht die bessere Wahl wäre, weil sie eine weltweit bekanntere Initiative darstellt, und im Prinzip das Gleiche macht wie die FWF. Er findet der Schwerpunkt bei Nachhaltigkeit liegt im Bereich Umwelt und Natur, und fragt sich, was er genau bei einem FWF Beitritt zusätzlich kommunizieren kann.
Tendenz: BSCI

Gruppe 5: Rollenkarte: Design

Szenario:

Sie sind tätig in der Abteilung für Design von Salewa, einer italienischen Outdoorfirma.

Die Firma schnitt beim Outdoor-Ranking der Clean Clothes Campaign 2012 schlecht ab (s. Profil im Anhang).

Für Vertreter_innen aller Abteilungen (Produktmanagement/Einkauf, Marketing, Qualitätsmanagement, Design und Kommunikation) hat der_die CEO eine Strategiesitzung einberufen und Sie eingeladen. Auf dieser soll diskutiert werden, wie Salewa auf die schlechte Bewertung reagieren soll.

Als Optionen stehen im Raum:

Soll Salewa Mitglied in der FWF oder in einer anderen Sozialstandardinitiative (z.B. BSCI) werden oder alleine die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angehen oder gar nichts ändern?

Aufgabe:

Machen Sie sich mit der Bewertung von Salewa im Outdoor-Ranking und Ihrer Rolle vertraut.

Diskutieren Sie zunächst in Ihrer Gruppe die Vorteile und Nachteile einer FWF-Mitgliedschaft bzw. der anderen Optionen aus Sicht der Abteilung für Design. Einigen Sie sich auf eine Position und eine Argumentation zu ihrer Begründung.

Bestimmen Sie eine Person, die die Rolle der Vertreterin_des Vertreters der Abteilung für Design während der Strategiesitzung vertritt.

Hierfür haben Sie 25 Minuten Zeit.

Ihre Position als Abteilung für Design:

Das Design kennt sich mit dem Thema wenig aus, fände aber generell gut, wenn die Arbeiter in den Produktionsländern gute Arbeitsbedingungen hätten.

Tendenz: FWF

Kommunikation: Das Team fragt sich, ob die BSCI (wenn überhaupt) nicht die bessere Wahl wäre, weil sie eine weltweit bekanntere Initiative darstellt, und im Prinzip das Gleiche macht wie die FWF. Er findet der Schwerpunkt bei Nachhaltigkeit liegt im Bereich Umwelt und Natur, und fragt sich, was er genau bei einem FWF Beitritt zusätzlich kommunizieren kann.

Tendenz: BSCI

Gruppe 6: Rollenkarte: Kommunikation

Szenario:

Sie sind tätig in der Abteilung für Kommunikation von Salewa, einer italienischen Outdoorfirma.

Die Firma schnitt beim Outdoor-Ranking der Clean Clothes Campaign 2012 schlecht ab (s. Profil im Anhang).

Für Vertreter_innen aller Abteilungen (Produktmanagement/Einkauf, Marketing, Qualitätsmanagement, Design und Kommunikation) hat der_die CEO eine Strategiesitzung einberufen und Sie eingeladen. Auf dieser soll diskutiert werden, wie Salewa auf die schlechte Bewertung reagieren soll.

Als Optionen stehen im Raum:

Soll Salewa Mitglied in der FWF oder in einer anderen Sozialstandardinitiative (z.B. BSCI) werden oder alleine die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angehen oder gar nichts ändern?

Aufgabe:

Machen Sie sich mit der Bewertung von Salewa im Outdoor-Ranking und Ihrer Rolle vertraut.

Diskutieren Sie zunächst in Ihrer Gruppe die Vorteile und Nachteile einer FWF-Mitgliedschaft bzw. der anderen Optionen aus Sicht der Kommunikations-Abteilung. Einigen Sie sich auf eine Position und eine Argumentation zu ihrer Begründung.

Bestimmen Sie eine Person, die die Rolle der Vertreterin_des Vertreters der Kommunikations-Abteilung während der Strategiesitzung vertritt.

Hierfür haben Sie 25 Minuten Zeit.

Ihre Position als Kommunikations-Abteilung:

Das Team fragt sich, ob die BSCI (wenn überhaupt) nicht die bessere Wahl wäre, weil sie eine weltweit bekanntere Initiative darstellt, und im Prinzip das Gleiche macht wie die FWF. Er findet der Schwerpunkt bei Nachhaltigkeit liegt im Bereich Umwelt und Natur, und fragt sich, was er genau bei einem FWF Beitritt zusätzlich kommunizieren kann.

Tendenz: BSCI

Anhang Firmenprofil Salewa

Aus: Christliche Initiative Romero et al (Hg.) (2012): Für faire Produktionsbedingungen bei Outdoor-Herstellern – Firmenprofile 2012: S. 54f; https://www.inkota.de/fileadmin/user_upload/Aktuelles/ccc/Outdoor/CCC_Firmenprofile-Outdoor_2012.pdf (Zugriff 17.04.2019)

Name des Unternehmens:	Salewa
Hauptsitz (Stadt, Land):	Bozen, Italien
Gegründet:	1935
Anzahl Verkaufsstellen:	ca. 500
BesitzerIn des Unternehmens:	OberAlp AG Heiner Oberrauch
Name des CEO:	Massimo Baratto
Unternehmensumsatz:	211,75 Mio. CHF (175 Mio. Euro)
Unternehmensgewinn:	unbekannt
Produktionsländer:	China, Vietnam, Indonesien, Türkei, Bangladesch, Burma (Myanmar), Österreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Litauen
Produktbeschreibung:	Produkte: Bekleidung (47% des Umsatzes), Schuhe (11% des Umsatzes), Taschen (5% des Umsatzes), Schlafsäcke, (1,5% des Umsatzes)

KOMMENTAR DER CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Der Südtiroler Bergsportausstatter Salewa ist im Besitz der Familie Oberrauch und existiert seit 1935. Das Unternehmen hat sich im Vergleich zur Clean Clothes-Befragung 2010 transparenter gezeigt. So können nun auch interessierte Konsumierende den Verhaltenskodex des Unternehmens auf der Website einsehen. Wie bereits 2010 kritisiert, weist der Verhaltenskodex noch immer einige Lücken auf. Dennoch hat sich das Unternehmen für die nächsten Jahre vorgenommen, die sozialen Standards zu überarbeiten und an einem existenzsichernden Lohn zu arbeiten.

Aus Sicht der CCC müssen die Umsetzungsstrategien von sozialen Standards in den Zulieferbetrieben verbessert werden. Nach Auskunft des Unternehmens wurde eine firmeninterne Arbeitsgruppe eingerichtet, um gemeinsam mit den Verantwortlichen der unterschiedlichen Abteilungen das Thema soziale Verantwortung in die Arbeitsprozesse besser zu integrieren.

Das Unternehmen setzt bis dato auf interne Kontrollen der Zulieferbetriebe. Salewa hat zwar den Monitoring-Prozess nach eigenen Angaben verfeinert und das Berichtsformat überarbeitet, um eine bessere Nachvollziehbarkeit und Vergleichbarkeit der Auditierungsaktivitäten zu ermöglichen, dennoch bleiben die Ergebnisse dieser Überprüfungen nur intern zugänglich. Diese Kritik kann zurückgezogen werden, wenn Salewa wie angekündigt der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF) beitrifft und damit einen kompetenten Partner für die Umsetzung und Überprüfung von sozialen Standards zur Seite hat.

TRANSPARENZ

Salewa hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Salewa gibt Informationen zur Struktur der Zulieferkette und den Produktionsländern. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Salewa liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

KODEX

Das Unternehmen Salewa hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Salewa erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Kodex beinhaltet aber keine Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

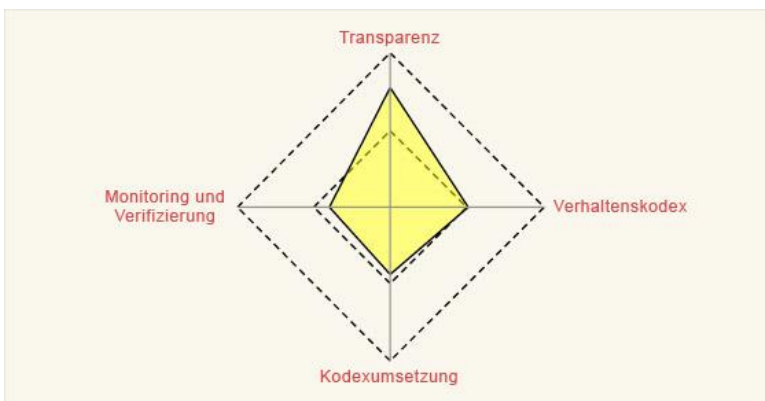
- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

UMSETZUNG

Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Salewa Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Salewa hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Salewa berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

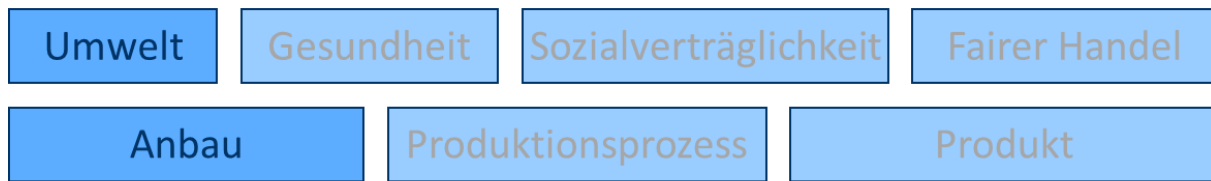
KONTROLLE

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Salewa reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.



Das Spinnendiagramm zeigt auf, wie stark und in welchen Bereichen sich eine Firma um soziale Standards kümmert. Je grösser die Fläche im Diagramm, desto stärker das Engagement der Firma in diesem Bereich. Im Spinnendiagramm kann auf den jeweiligen Begriff geklickt und die Detailinformationen abgefragt werden.

Modul 7: Gruppenarbeit I



1) Artgerechte Haltung (Rücksicht auf angeborene Verhaltensweisen)

2) Einsatz von natürlicherweise robusten Pflanzensorten

3)

4)

5)

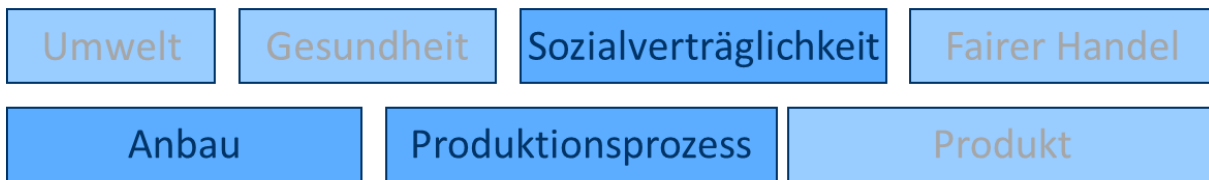
6)

7)

8)

9)

10)



1) PVC-freies Verpackungsmaterial sowie Verwendung von zertifiziertem Papier

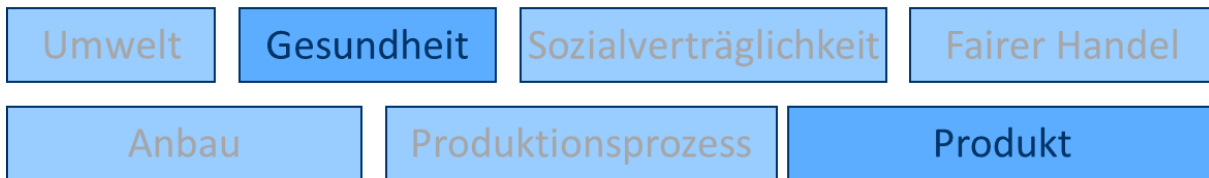
2) Wiederaufbereiten des Abfalls, z.B. nach dem Global Recycle Standard

3)

4)

5)

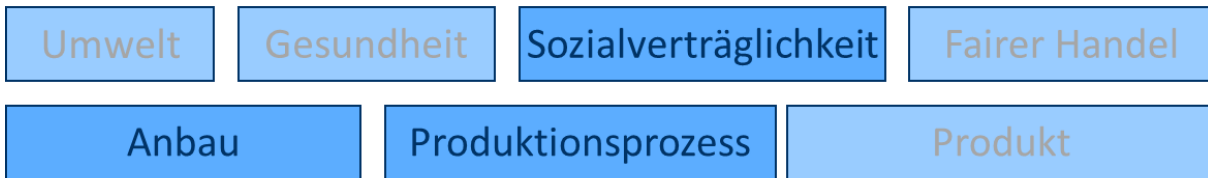
6)



1) Test auf Hautfreundlichkeit

2)

3)



1) Freiwillige Beschäftigung (keine Zwangsarbeit)

2) Keine Kinderarbeit

3)

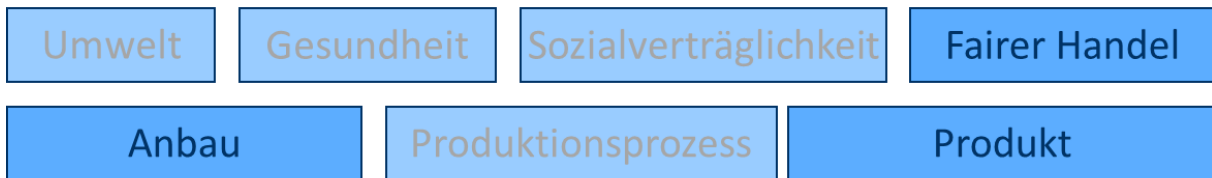
4)

5)

6)

7)

8)



1) Zahlung eines fairen Preises

2) Gleichberechtigung von Frauen

3)

4)

5)

6)

7)

Kriterienliste

1. geringer bis keinen Einsatz von genmanipuliertem Saatgut
2. keine Diskriminierung bei der Beschäftigung
3. geringer bis keinen Einsatz von chemischen Syntheseprodukten (Kunstdünger, Schädlingsbekämpfungsmittel)
4. menschenwürdige Arbeitsbedingungen (z.B. Hygiene und Sicherheit)
5. Erhalt der Artenvielfalt
6. Aufbau von Kapazität und Know-how
7. Förderung von ökologischer Vielfalt
8. Bevorzugung von Rassen, die sich ihrem Umfeld am besten angepasst haben
9. Transparenz und Verantwortung
10. Reglementierung der Futtermittel
11. Zahlung eines existenzsichernden Lohnes (anstatt gesetzlicher Mindestlöhne)
12. Reglementierung des Viehtransports
13. Prüfung von chemischen Zusätzen auf ihre Toxizität und biologische Abbaubarkeit bzw. Eliminierbarkeit
14. Senkung des Wasserverbrauchs
15. Aufbereitung und Wiederverwendung des Abwassers sowie kontrollierte Klärschlamm Entsorgung
16. Suche nach Substanzen, die entweder gesetzlich verboten, gesetzlich reglementiert oder gesundheitlich bedenklich sind
17. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen (Gewerkschaftsrecht)
18. keine überlangen Arbeitszeiten (Überstunden, Urlaubstage)
19. festes Beschäftigungsverhältnis
20. Chancen für wirtschaftlich benachteiligte Produzent_innen schaffen
21. Förderung von Permakultur
22. Umweltschutz
23. Schadstoffprüfung in Textilien (inkl. Zubehör) für textile Roh-, Zwischen- und Endprodukte aller Verarbeitungsstufen
24. sozialverträgliche Arbeitsbedingungen im Anbau
25. artgerechte Haltung (Rücksicht auf angeborene Verhaltensweisen)
26. Einsatz von natürlicherweise robusten Pflanzensorten
27. PVC-freies Verpackungsmaterial sowie Verwendung von zertifiziertem Papier
28. Wiederaufbereiten des Abfalls, z.B. nach dem Global Recycle Standard
29. Test auf Hautfreundlichkeit
30. Freiwillige Beschäftigung (keine Zwangsarbeit)
31. keine Kinderarbeit
32. Zahlung eines fairen Preises
33. Gleichberechtigung von Frauen

Modul 7: Gruppenarbeit II

Gruppenarbeit zu Siegeln und Standards

Finden Sie zu Ihrem Siegel, Standard oder ihrer Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) heraus, ...

- von wem es vergeben wird
- mit welchen Themenfeldern es sich beschäftigt (Umwelt, Soziales etc.)
- wo in der textilen Wertschöpfungskette es sich ansiedelt (Anbau, Produktion)
- was zertifiziert wird
- welche Kriterien ihm zugrunde liegen
- wer diese Kriterien entwickelt oder über diese entschieden hat
- wie glaubwürdig diese Kriterien geprüft werden (Unabhängigkeit)
- wie transparent es ist
- wie es in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird bzw. wahrnehmbar ist

Bitte recherchieren Sie zunächst ausschließlich auf der angegebenen Webseite des Siegels, Standards oder der MSI und bereiten Sie eine kleine Präsentation vor. Sie haben vier Minuten Zeit, Ihre Ergebnisse der gesamten Gruppe vorzustellen.

Sie haben für die Aufgabe 30 Minuten Zeit.

Wenn Sie noch Zeit haben, können Sie in einem zweiten Schritt auf folgenden Portalen hinsichtlich einer Einordnung und Bewertung weiterrecherchieren.

- <https://label-online.de/>
- <https://www.siegelklarheit.de/home>
- <https://www.ci-romero.de/kritischer-konsum/siegel-von-a-z/>



www.blauer-engel.de



www.cottonmadeinafrica.org/de



<http://bettercotton.org>



<http://www.fairwear.org>

 <p>TEXTILES VERTRAUEN Geprüft auf Schadstoffe nach Oeko-Tex® Standard 100 00000000 Institut</p> <p>https://www.oeko-tex.com/de/manufacturers/manufacturers.xhtml</p>	 <p>https://www.oeko-tex.com/de/business/certifications_and_services/step_by_oeko_tex/step_start.xhtml</p>
 <p>OEKO-TEX® CONFIDENCE IN TEXTILES MADE IN GREEN 00000000 Institute</p> <p>Tested for harmful substances and produced sustainably in accordance with OEKO-TEX® guidelines. www.madeingreen.com</p> <p>www.madeingreen.com</p>	 <p>http://www.global-standard.org/de</p>



<http://www.naturtextil.de>



<http://www.epea.com/>

<http://www.c2ccertified.org/>



<http://www.bluesign.com>



www.fairtrade-deutschland.de/produzenten/baumwolle/

 <p>FAIRTRADE TEXTILE PRODUCTION™</p> <p>https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-standards/fairtrade-textilstan-</p>	 <p>SAI SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL SA 8000</p> <p>http://www.sa-intl.org</p>
 <p>BSCI www.bsci-intl.org Member of BSCI</p> <p>https://www.amfori.org/content/amfori-bsci</p>	 <p>ORGANIC 100 content standard</p> <p>http://textileexchange.org/</p>



<http://textileexchange.org/>



<http://www.made-by.org/de/>

**GRÜNER
KNOPF**
SOZIAL & ÖKOLOGISCH.
STAATLICH ZERTIFIZIERT.

<http://www.gruener-knopf.de/>

Was benötigen Konsument_innen, um sich über Siegel, Standards und Produktionsbedingungen zu informieren?

Vor Ort im Laden und darüber hinaus?

Wie steht es um Transparenz vs. Aufnahmefähigkeit der Konsument_innen?

Wie könnte an den Kleidungsstücken im Handel die Herstellungsweise besser gekennzeichnet werden?

Erweiterung/Modifizierung bestehender Labels/Siegel/Standards?

Ganz anderes System?

Welche Aspekte und für welche Schritte der textilen Kette sollten von einem glaubwürdigen Kennzeichnungssystem abgedeckt sein?

**Welche (abweichenden) Lösungen könnte es
für kleine Produzent_innen/Designer_in-
nen/Modelabels geben?**

Modul 8: Gruppenarbeit

Gruppe 1:

Trends im Altkleidermarkt – die Perspektive von Sammel- und Sortierbetrieben

Studieren Sie anhand der unten genannten Materialien den Altkleidermarkt in Deutschland aus Sicht der Sammel- und Sortierbetriebe. Beantworten Sie folgende Fragen und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse in beliebiger Form (z.B. auf Flipchart, als digitale Präsentation, Quiz...).

- Welche Akteure sind auf dem deutschen Altkleidermarkt aktiv?
- Welche verschiedenen Wege der Weiternutzung kann abgegebene Altkleidung nehmen?
- Wie stellen Sammel- und Sortierbetriebe selbst ihre Rolle und Leistung (ökologisch, sozial) dar?
- Was sind Trends und Entwicklungen hinsichtlich der abgegebenen Mengen und Qualitäten der Altkleidung?
- Warum ist der Markt für den Altkleiderhandel umkämpft?

Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten Zeit für die Präsentation.

Quellen:

- Webseite des bvse: <https://www.bvse.de/fachverband-textilrecycling.html>
 - Insbesondere: Artikel Über den Fachverband Textilrecycling (als PDF zu finden im Ordner Ausdrucken Gruppenarbeiten, Gruppenarbeit I)
- Bvse (2015): Konsum, Bedarf und Wiederverwendung von Bekleidung und Textilien in Deutschland, https://www.bvse.de/images/pdf/Leitfaeden-Broschueren/150914_Textilstudie_2015.pdf
- FairWertung Webseite: www.fairwertung.de
 - Insbesondere: Artikel Altkleidersammlungen in Deutschland - Zahlen, Daten, Fakten, <https://fairwertung.de/blog/blog.21/index.html?entry=page.blog.21>

Gruppe 2:

Spende oder Profit – Wie transparent und fair ist der Altkleidermarkt für Spender_innen?

Studieren Sie anhand der unten genannten Materialien den Altkleidermarkt in Deutschland aus Sicht der Spender_innen. Beantworten Sie folgende Fragen und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse in beliebiger Form (z.B. auf Flipchart, als digitale Präsentation...).

- Welche Motivation haben Spender_innen und welche Annahmen treffen sie bezüglich der Weiterverwendung der gespendeten Altkleidung?
- Welche Informationen zur Verwendung ihrer Altkleiderspenden erhalten Spender_innen (je nach sammelndem/-r Akteur_in)?
- An welcher Stelle, wodurch und zu wessen Gunsten erfüllt das System von Altkleiderspenden einen gemeinnützigen Zweck und sorgt für soziale Gerechtigkeit?
- Was ist ihr Fazit?
 - Empfinden Sie die Form der Altkleidersammlung und -verwertung gegenüber den Spender_innen als transparent und fair?
 - Was würden Sie Spender_innen raten?

Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten Zeit für die Präsentation.

Quellen:

- FairWertung Webseite: www.fairwertung.de
 - Insbesondere: Artikel Altkleidersammlungen in Deutschland - Zahlen, Daten, Fakten, <https://fairwertung.de/blog/blog.21/index.html?entry=page.blog.21>
- Deutsches Rotes Kreuz Webseite: Ihre Kleiderspende kommt an, <https://www.drk.de/spenden/spenderservice/spendentransparenz/kleidersammlung/>
- Geo Webseite: Das Geschäft mit dem Stoff, <https://www.geo.de/natur/oekologie/4329-rtkl-altkleidersammlungen-das-geschaeft-mit-dem-stoff>
- Chrismon Webseite: Das Geschäft mit Altkleidern, <http://chrismon.evangelisch.de/altkleider>
- Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen (2014): TRENDCHECK ALTKLEIDER – Mit Kleiderspenden sinnvoll helfen, https://www.verbraucherzentrale.de/sites/default/files/migration_files/media230402A.pdf

Gruppe 3: Kleidung auf Abwegen? Der Weg von Altkleidung nach Afrika

Studieren Sie anhand der unten genannten Materialien den Weg der Altkleidung bei ihrem Export nach Afrika. Beantworten Sie folgende Fragen und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse in beliebiger Form (z.B. auf Flipchart, als digitale Präsentation...).

- Welche Stationen nimmt die Altkleidung auf ihrem Weg nach Afrika und welche Akteur_innen sind an dem Handel beteiligt?
- Wer profitiert in welchem Maße?
- Was empfinden sie als ungerecht/unfair?
- Welche negativen Auswirkungen hat der Export von Altkleidung?
- Welche Akteur_innen haben/hätten welche Möglichkeiten, den Handel mit Altkleidung zu gestalten?

Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten Zeit für die Präsentation.

Quellen:

- Der Spiegel (2006): Das Hemd des toten Weißen, <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-45280028.html>
- Interview auf der FairWertung Webseite (2013): Ich esse Mitumba, ich atme Mitumba. Mein Leben ist Mitumba., <http://www.fairwertung.de/blog/blog.20/index.html>
- Textination (2016): IMPORTVERBOT VON GEBRAUCHTKLEIDUNG SOLL OSTAFRIKAS TEXTILINDUSTRIE FÖRDERN, http://textination.de/de/TN_Archiv/dtTN_22.03.16.pdf
- Deutscher Bundestag (2012): <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/086/1708690.pdf>

Gruppe 4:

Fluch oder Segen – Wie sinnvoll ist der Import von Altkleidung nach Afrika?

Studieren Sie anhand der unten genannten Materialien die Auswirkungen des Imports von Altkleidung in afrikanische Länder. Beantworten Sie folgende Fragen und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse in beliebiger Form (z.B. auf Flipchart, als digitale Präsentation...).

- Welche positiven Auswirkungen hat der Export nach Afrika für die Bevölkerung und Wirtschaft afrikanischer Länder?
- Welche negativen Auswirkungen werden ihm nachgesagt, die umstritten oder widerlegt sind?
- Was ist Ihr Fazit?
 - Wie sinnvoll ist der Export von Altkleidung nach Afrika?
 - (In welcher Form) sollte der Altkleiderexport in Zukunft weiter stattfinden?

Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten Zeit für die Präsentation.

Quellen:

- Artikel auf der FairWertung Webseite (2015): Rund um den Globus gefragt – Thesen zum Export von Secondhand-Kleidung, <http://www.fairwertung.de/blog/blog.8/index.html>
- Geo Webseite: Das Geschäft mit dem Stoff, <https://www.geo.de/natur/oekologie/4329-rtkl-altkleidersammlungen-das-geschaeft-mit-dem-stoff>
- Textination (2016): IMPORTVERBOT VON GEBRAUCHTKLEIDUNG SOLL OSTAFRIKAS TEXTILINDUSTRIE FÖRDERN, http://textination.de/de/TN_Archiv/dtTN_22.03.16.pdf
- Ausburger Allgemeine (2018): Warum Afrika unsere Altkleider nicht will, <https://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/Warum-Afrika-unsere-Altkleider-nicht-will-id51483236.html>
- FairWertung Webseite (2018): Afrika ohne Mitumba – Politischer Aktionismus oder mögliche Entwicklungsperspektive?, <https://fairwertung.de/blog/blog.59/index.html>
- Deutsche Welle (2018): Ostafrika kämpft weiter gegen Second-Hand-Kleidung, <https://www.dw.com/de/ostafrika-k%C3%A4mpft-weiter-gegen-second-hand-kleidung/a-42744807>
- Zeit Online (2019): Aus erster Hand, <https://www.zeit.de/2019/02/ruanda-import-altkleidung-textilindustrie-globalisierung>

Modul 8: Gruppenarbeit II

Gruppe 1: Modeunternehmen und ihr Umgang mit gebrauchter Kleidung

Sie haben 30 Minuten Zeit. Bitte recherchieren Sie zunächst, diskutieren Sie die Zwischenergebnisse und bereiten Sie anschließend eine Präsentation zu Ihren Ergebnissen und Bewertungen vor.

Recycling bzw. der Umgang mit gebrauchter Kleidung spielt für viele Modeunternehmen eine zunehmend wichtige Rolle. Recherchieren Sie Sammelsysteme, sowie Konzepte von Unternehmen zum Umgang mit gebrauchter Kleidung. Diskutieren Sie in der Gruppe und bewerten Sie:

- Welche Konzepte verfolgen unterschiedliche Modeunternehmen zum Umgang mit gebrauchter Kleidung?
- Welche Philosophie/Begründung steht hinter dem gewählten Konzept nach Aussage der Unternehmen?
- Inwiefern tragen diese Konzepte dazu bei, die Herausforderungen des übermäßigen Konsums mit nachhaltigen Lösungen zu bewältigen?

Hintergrundmaterialien:

- https://about.hm.com/de_de/news/general-2017/hm-bring-it-campaign.html
- <https://hmgroupp.com/sustainability/Planet/recycling.html>
- <https://www.zara.com/de/de/nachhaltigkeit-kollektion-programm-11452.html?v1=967749>
- www.ico-spirit.com/de
- <http://www.patagonia.com/us/worn-wear/>
- <https://www.nudiejeans.com/de/page/free-repairs-for-life>
- <https://www.nudiejeans.com/de/page/re-use>
- <https://www.kingsofindigo.com/blogs/news/testing-2-blog-posts>

Gruppe 2: Upcycling von Post-Consumer-Waste

Sie haben 30 Minuten Zeit. Bitte recherchieren Sie zunächst, diskutieren Sie die Zwischenergebnisse und bereiten Sie anschließend eine Präsentation zu Ihren Ergebnissen und Bewertungen vor.

Immer mehr Designer entdecken Altkleidung als Rohstoff. Recherchieren Sie ihre Konzepte und Philosophien. Diskutieren Sie in der Gruppe und bewerten Sie:

- Welche Konzepte und Philosophien verfolgen die einzelnen Designer?
- Wie kann das Prinzip „Upcycling“ definiert werden?
- Wie weit kann es die Gestaltungsmethode in der Zukunft bringen?
- Inwiefern tragen diese Konzepte dazu bei, die Herausforderungen des übermäßigen Konsums mit nachhaltigen Lösungen zu bewältigen?

Hintergrundmaterialien:

- <http://www.schmidttakahashi.de/label/concept>
- <http://www.danielkroh.com/>
- <http://www.steinwidder.com/>
- <https://www.globehope.com/>
- <https://www.freitag.ch/de/about>
- <http://w-pletzinger.com/>
- <https://www.milch.tm/>
- <http://www.joyupsaree.de/>

wenn noch Zeit bleibt:

- <https://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/trend-upcycling-neue-designer-mode-ausstoffabfall-und-altkleidern-a-861351.html>

Gruppe 3: Upcycling von Pre-Consumer-Waste

Sie haben 30 Minuten Zeit. Bitte recherchieren Sie zunächst, diskutieren Sie die Zwischenergebnisse und bereiten Sie anschließend eine Präsentation zu Ihren Ergebnissen und Bewertungen vor.

Immer mehr Designer und etablierte Modelabels entdecken Produktionsabfall als Rohstoff. Recherchieren Sie ihre Konzepte und Philosophien. Diskutieren Sie in der Gruppe und bewerten Sie:

- Welche Konzepte und Philosophien verfolgen die einzelnen Designer/Unternehmen?
- Wie kann das Prinzip „Upcycling“ definiert werden?
- Wie weit können es die Gestaltungsmethoden in der Zukunft bringen?
- Inwiefern tragen diese Konzepte dazu bei, die Herausforderungen des übermäßigen Konsums mit nachhaltigen Lösungen zu bewältigen?

Hintergrundmaterialien:

- <http://sica-up.com/about-sica/>
- <http://www.reetaus.com/en>
- <https://www.costo.fi/>
- <https://www.käufer-d-sein.com/person/>
- <https://www.nurmiclothing.com/about>
- <https://www.qmilkfiber.eu/>
- <https://www.econyl.com/about-us/>

wenn noch Zeit bleibt:

- <https://www.sueddeutsche.de/stil/recycling-mode-muell-von-der-stange-1.1713064>

Gruppe 4: Neue Strömungen – vom Müll zum Kulturgut

Sie haben 30 Minuten Zeit. Bitte recherchieren Sie zunächst, diskutieren Sie die Zwischenergebnisse und bereiten Sie anschließend eine Präsentation zu Ihren Ergebnissen und Bewertungen vor.

Sowohl in westlichen, als auch in vielen afrikanischen Ländern gewinnt Vintage Kleidung aufgrund einer neuen Konsumkritik als Modetrend und Ausdruck von Individualität an Wert. Diskutieren Sie in der Gruppe und bewerten Sie für westliche und afrikanische Länder:

- Welche neuen Strömungen, Lebensstile und Gruppierungen sind durch den Trend des „Auftragens“ und „Selbermachens“ entstanden?
- Möchten und wenn, inwiefern, die Träger_innen ein kulturelles oder politisches Statement mit ihrer Kleidung setzen?

Hintergrundmaterialien:

Westliche Länder

- Deutschland: <https://www.kleiderkreisel.de/about>
- Deutschland: <http://www.kleidertausch-halle.de/>
- Deutschland: <https://kleiderei.com/>
- Deutschland: <https://utopia.de/ratgeber/modeblogs-diy-fashion/>
- Deutschland: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/secondhand-boomt-liebhaberstuecke-statt-wegwerfmode-a-1246828.html>
- Niederlande: <https://www.iamsterdam.com/en/see-and-do/shopping/overview-clothes-shops/lena-fashion-library>
- Dänemark: <https://verasvintage.dk/om-os/about-veras-veras-market/>
- Kanada: <https://www.canada.com/en/get-involved/pop-clothing-swap>
- Weltweit: <https://repaircafe.org/de/>

Afrikanische Länder

- Republik Kongo: <http://www.geo.de/GEO/reisen/fotogalerien/fotogalerie-die-sapeurs-von-brazzaville-61145.html?image=12>
- Republik Kongo: <https://www.bbc.com/news/blogs-magazine-monitor-25783245>
- Namibia und Südafrika: <https://www.bewooden.de/blog/interview/loux-the-vintage-guru-A/>
- Namibia und Südafrika: <https://www.theguardian.com/world/2014/apr/09/namibia-hipster-vintage-fashion-africa>, Artikel von 2014
- Demokratische Republik Kongo: https://www.deutschlandfunk.de/trendmetropole-kinshasa-mode-als-akt-des-politischen.807.de.html?dram:article_id=392134
- Äthiopien: <https://www.solerebels.com/>
- Äthiopien: <https://utopia.de/solerebels-faire-upcycling-schuhe-aethiopien-109298/>

Modul 9: Gruppenarbeit I

Gruppe 1: Soziale und ökologische Aspekte des Baumwollanbaus in Subsahara-Afrika

studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend als Gruppe die folgenden Leitfragen und bereiten Sie eine Präsentation vor, in der sie anhand der Leitfragen die sozialen und ökologischen Aspekte des Baumwollanbaus in Subsahara-Afrika darstellen und einordnen, inwiefern dieser ein Fluch bzw. Segen ist. Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten für die Präsentation.

Leitfragen:

- Was sind ökologische Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus in Subsahara-Afrika?
 - Insbesondere: Wie ist die Belastung von Wasser und Boden?
 - Welche Rolle spielt genveränderte Baumwolle?
- Was sind soziale Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus in Subsahara-Afrika?
 - Insbesondere: Wie sind die Arbeitsbedingungen? Wie hoch ist das Einkommen?
- Was finden Sie sonst noch relevant und spezifisch für diese Anbauregion?
- Inwiefern ist der Baumwollanbau ein Fluch bzw. Segen?

Quelle:

Ferenschild, Sabine (2014): Afrikas weißes Gold. Ein moderner Dreieckshandel: Afrikanischer Rohstoff – chinesische Verarbeitung – europäischer Konsum, Seite 8-16, http://pfalz.brot-fuer-die-welt.de/uploads/tx_templavoila/2014-10_Afrikas_weisses_Gold.pdf

Gruppe 2: Soziale und ökologische Aspekte des Baumwollanbaus in Usbekistan

Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend als Gruppe die folgenden Leitfragen und bereiten Sie eine Präsentation vor, in der sie anhand der Leitfragen die sozialen und ökologischen Aspekte des Baumwollanbaus in Usbekistan darstellen und einordnen, inwiefern dieser ein Fluch bzw. Segen ist. Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten für die Präsentation.

Leitfragen:

- Was sind ökologische Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus in Usbekistan?
 - Insbesondere: Wie ist die Belastung von Wasser und Boden?
 - Welche Rolle spielt genveränderte Baumwolle?
- Was sind soziale Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus in Usbekistan?
 - Insbesondere: Wie sind die Arbeitsbedingungen? Wie hoch ist das Einkommen?
- Was finden Sie sonst noch relevant und spezifisch für diese Anbauregion?
- Inwiefern ist der Baumwollanbau ein Fluch bzw. Segen?

Quellen:

Uzbek-German Forum for Human Rights (2019): UGF Report: Despite Progress, Systemic Forced Labor Persists in Uzbekistan's 2018 Cotton Harvest, <http://uzbekgermanforum.org/ugf-report-despite-progress-systemic-forced-labor-persists-in-uzbekistan-s-2018-cotton-harvest/>

Uzbek-German Forum for Human Rights (2019): Uzbek Human Rights Defenders Appeal to International Companies Not to Lift Boycott of Uzbek Cotton, <http://uzbekgermanforum.org/uzbek-human-rights-defenders-appeal-to-international-companies-not-to-lift-boycott-of-uzbek-cotton/>

Uzbek-German Forum for Human Rights (2019): State Quotas Drive Corrupt Practices Throughout Cotton Sector, <http://uzbekgermanforum.org/state-quotas-drive-corrupt-practices-throughout-cotton-sector/>

Uzbek-German Forum for Human Rights (2019): In Namangan, hundreds of hectares sown with vegetables were destroyed to increase cotton production, <http://uzbekgermanforum.org/in-namangan-hundreds-of-hectares-sown-with-vegetables-were-destroyed-to-increase-cotton-production/>

Gruppe 3: Soziale Aspekte der Baumwollentkernung in Indien

Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend als Gruppe die folgenden Leitfragen und bereiten Sie eine Präsentation vor, in der sie anhand der Leitfragen die sozialen Aspekte der Baumwollentkernung in Indien darstellen und einordnen inwiefern dieser ein Fluch bzw. Segen ist. Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten für die Präsentation.

Leitfragen:

- Was sind soziale Bedingungen/Auswirkungen der Baumwollentkernung in Indien?
 - Insbesondere: Wie sind die Arbeitsbedingungen? Wie hoch ist das Einkommen?
- Welche Aspekte finden Sie noch relevant?
- Inwiefern ist der Baumwollanbau ein Fluch bzw. Segen?

Quellen:

Ferenschild, Sabine (2015): Die Entkernung von Baumwolle: Harte Arbeit für weiche Fasern, SÜD-WIND-Studie, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2015/2015-20%20FAS%20Die%20Entkernung%20von%20Baumwolle.pdf>

bei Bedarf weitere Hintergrundinformationen:

Katiyar, Sudhir und Ferenschild, Sabine (2015): Harte Arbeit für weiche Fasern: Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2015/2015-12%20Harte%20Arbeit%20fuer%20weiche%20Fasern.pdf>

Gruppe 4: Soziale Aspekte der Baumwoll-Saatgut-Herstellung in Indien

Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend als Gruppe die folgenden Leitfragen und bereiten Sie eine Präsentation vor, in der sie anhand der Leitfragen die sozialen Aspekte der Baumwoll-Saatgut-Herstellung in Indien darstellen und einordnen inwiefern dieser ein Fluch bzw. Segen ist. Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten für die Präsentation.

Leitfragen:

- Was sind soziale Bedingungen/Auswirkungen der Baumwoll-Saatgut-Herstellung in Indien?
 - Insbesondere: Wie sind die Arbeitsbedingungen? Wie hoch ist das Einkommen?
- Welche Aspekte finden Sie noch relevant?
- Inwiefern ist die Saatgut-Herstellung ein Fluch bzw. Segen?

Quellen:

Ferenschild, Sabine (2018): Flinke Finger. Kinderarbeit auf indischen Baumwollsaatgutfeldern, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-19%20FS%20Flinke%20Finger.%20Kinderarbeit%20auf%20indischen%20Baumwollsaatgutfeldern.pdf>

bei Bedarf weitere Hintergrundinformationen:

Ferenschild, Sabine (2018): „Flinke Finger“ Kinderarbeit auf indischen Baumwollsaatgutfeldern, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-18%20Flinke%20Finger.%20Kinderarbeit%20auf%20indischen%20Baumwollsaatgutfeldern.pdf>

Gruppe 5: Soziale und ökologische Aspekte des Baumwollanbaus in China

Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend als Gruppe die folgenden Leitfragen und bereiten Sie eine Präsentation vor, in der sie anhand der Leitfragen die sozialen und ökologischen Aspekte des Baumwollanbaus in China darstellen und einordnen inwiefern dieser ein Fluch bzw. Segen ist. Sie haben 30 Minuten Zeit für die Vorbereitung und 5 Minuten für die Präsentation.

Leitfragen:

- Was sind ökologische Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus in China?
 - Insbesondere: Wie ist die Belastung von Wasser und Boden?
 - Welche Rolle spielt genveränderte Baumwolle?
- Was sind soziale Bedingungen/Auswirkungen des Baumwollanbaus in China?
 - Insbesondere: Wie sind die Arbeitsbedingungen? Wie hoch ist das Einkommen?
- Was finden Sie sonst noch relevant und spezifisch für diese Anbauregion?
- Inwiefern ist der Baumwollanbau ein Fluch bzw. Segen?

Quellen:

Dahmen, Katharina und Ferenschild, Sabine (2013): Flächenkonkurrenz – das Beispiel Baumwolle, <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2013/2013-11%20FS%20Flaechenkonkurrenz%20-%20das%20Beispiel%20Baumwolle.pdf>

bei Bedarf weitere Hintergrundinformationen:

Ferenschild, Sabine (2013): Von weißem Gold und goldenem Öl: Flächennutzungskonflikte und Migration an den Beispielen Baumwolle und Palmöl, insbesondere Seite 12-18, https://www.phfr.ch/sites/default/files/2013-03_von_weissem_gold_und_goldenem_oel_0.pdf

Modul 9: Gruppenarbeit II

Gruppe 1: Cotton made in Africa

1. Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen.
2. Tauschen Sie sich anschließend innerhalb Ihrer Gruppe aus und erarbeiten Sie anhand der untenstehenden Leitfragen, was Ihren Standard ausmacht. Jede_r Gruppenteilnehmer_in sollte die Leitfragen am Ende beantworten können und anderen die Informationen wiedergeben können. Machen Sie sich ggf. Notizen.
3. Diskutieren Sie anschließend, als wie nachhaltig Sie den Standard einschätzen. Inwiefern löst er die sozialen und ökologischen Herausforderungen des Baumwollanbaus?
4. Sie haben 20 Minuten Zeit.

Im Anschluss an diese Gruppenphase findet sich jeweils ein Mitglied aus Ihrer Gruppe mit drei weiteren Personen (je eine Person aus jeder anderen Gruppe) zusammen, um sich gegenseitig über die vier Standards zu informieren und diese miteinander zu vergleichen.

Leitfragen:

- Was ist das Anliegen des Standards?
- Welche Vorgaben macht er in ökologischer Hinsicht in Bezug auf...
 - gentechnisch verändertes Saatgut
 - die Verwendung von Pestiziden
- Welche Vorgaben macht er in sozialer Hinsicht in Bezug auf...
 - Bezahlung der Baumwollbauern und -bäuerinnen
 - Arbeitsbedingungen im Baumwollanbau und bei der Ernte
 - Bezahlung und Arbeitsbedingungen im weiteren Verlauf der Verarbeitung der Baumwolle
- Wie wird die Einhaltung des Standards kontrolliert?
- Wie wird die Anwendung des Standards an Kund_innen kommuniziert?

Quelle:

www.cottonmadeinafrica.org

Gruppe 2: Fairtrade Certified Cotton

1. Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen.
2. Tauschen Sie sich anschließend innerhalb Ihrer Gruppe aus und erarbeiten Sie anhand der untenstehenden Leitfragen, was Ihren Standard ausmacht. Jede_r Gruppenteilnehmer_in sollte die Leitfragen am Ende beantworten können und anderen die Informationen wiedergeben können. Machen Sie sich ggf. Notizen.
3. Diskutieren Sie anschließend, als wie nachhaltig Sie den Standard einschätzen. Inwiefern löst er die sozialen und ökologischen Herausforderungen des Baumwollanbaus?
4. Sie haben 20 Minuten Zeit.

Im Anschluss an diese Gruppenphase findet sich jeweils ein Mitglied aus Ihrer Gruppe mit drei weiteren Personen (je eine Person aus jeder anderen Gruppe) zusammen, um sich gegenseitig über die vier Standards zu informieren und diese miteinander zu vergleichen.

Leitfragen:

- Was ist das Anliegen des Standards?
- Welche Vorgaben macht er in ökologischer Hinsicht in Bezug auf...
 - gentechnisch verändertes Saatgut
 - die Verwendung von Pestiziden
- Welche Vorgaben macht er in sozialer Hinsicht in Bezug auf...
 - Bezahlung der Baumwollbauern und -bäuerinnen
 - Arbeitsbedingungen im Baumwollanbau und bei der Ernte
 - Bezahlung und Arbeitsbedingungen im weiteren Verlauf der Verarbeitung der Baumwolle
- Wie wird die Einhaltung des Standards kontrolliert?
- Wie wird die Anwendung des Standards an Kund_innen kommuniziert?

Quelle:

www.fairtrade-deutschland.de

Gruppe 3: Better Cotton Initiative (BCI)

1. Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen.
2. Tauschen Sie sich anschließend innerhalb Ihrer Gruppe aus und erarbeiten Sie anhand der untenstehenden Leitfragen, was Ihren Standard ausmacht. Jede_r Gruppenteilnehmer_in sollte die Leitfragen am Ende beantworten können und anderen die Informationen wiedergeben können. Machen Sie sich ggf. Notizen.
3. Diskutieren Sie anschließend, als wie nachhaltig Sie den Standard einschätzen. Inwiefern löst er die sozialen und ökologischen Herausforderungen des Baumwollanbaus?
4. Sie haben 20 Minuten Zeit.

Im Anschluss an diese Gruppenphase findet sich jeweils ein Mitglied aus Ihrer Gruppe mit drei weiteren Personen (je eine Person aus jeder anderen Gruppe) zusammen, um sich gegenseitig über die vier Standards zu informieren und diese miteinander zu vergleichen.

Leitfragen:

- Was ist das Anliegen des Standards?
- Welche Vorgaben macht er in ökologischer Hinsicht in Bezug auf...
 - Gentechnisch verändertes Saatgut
 - Die Verwendung von Pestiziden
- Welche Vorgaben macht er in sozialer Hinsicht in Bezug auf...
 - Bezahlung der Baumwollbauern und -bäuerinnen
 - Arbeitsbedingungen im Baumwollanbau und bei der Ernte
 - Bezahlung und Arbeitsbedingungen im weiteren Verlauf der Verarbeitung der Baumwolle
- Wie wird die Einhaltung des Standards kontrolliert?
- Wie wird die Anwendung des Standards an Kund_innen kommuniziert?

Quelle:

www.bettercotton.org

Gruppe 4: Global Organic Textile Standard (GOTS)

1. Studieren Sie die angegebenen Quellen. Dies kann arbeitsteilig erfolgen.
2. Tauschen Sie sich anschließend innerhalb Ihrer Gruppe aus und erarbeiten Sie anhand der untenstehenden Leitfragen, was Ihren Standard ausmacht. Jede_r Gruppenteilnehmer_in sollte die Leitfragen am Ende beantworten können und anderen die Informationen wiedergeben können. Machen Sie sich ggf. Notizen.
3. Diskutieren Sie anschließend, als wie nachhaltig Sie den Standard einschätzen. Inwiefern löst er die sozialen und ökologischen Herausforderungen des Baumwollanbaus?
4. Sie haben 20 Minuten Zeit.

Im Anschluss an diese Gruppenphase findet sich jeweils ein Mitglied aus Ihrer Gruppe mit drei weiteren Personen (je eine Person aus jeder anderen Gruppe) zusammen, um sich gegenseitig über die vier Standards zu informieren und diese miteinander zu vergleichen.

Leitfragen:

- Was ist das Anliegen des Standards?
- Welche Vorgaben macht er in ökologischer Hinsicht in Bezug auf...
 - gentechnisch verändertes Saatgut
 - die Verwendung von Pestiziden
- Welche Vorgaben macht er in sozialer Hinsicht in Bezug auf...
 - Bezahlung der Baumwollbauern und -bäuerinnen
 - Arbeitsbedingungen im Baumwollanbau und bei der Ernte
 - Bezahlung und Arbeitsbedingungen im weiteren Verlauf der Verarbeitung der Baumwolle
- Wie wird die Einhaltung des Standards kontrolliert?
- Wie wird die Anwendung des Standards an Kund_innen kommuniziert?

Quelle:

<http://www.global-standard.org/de/>

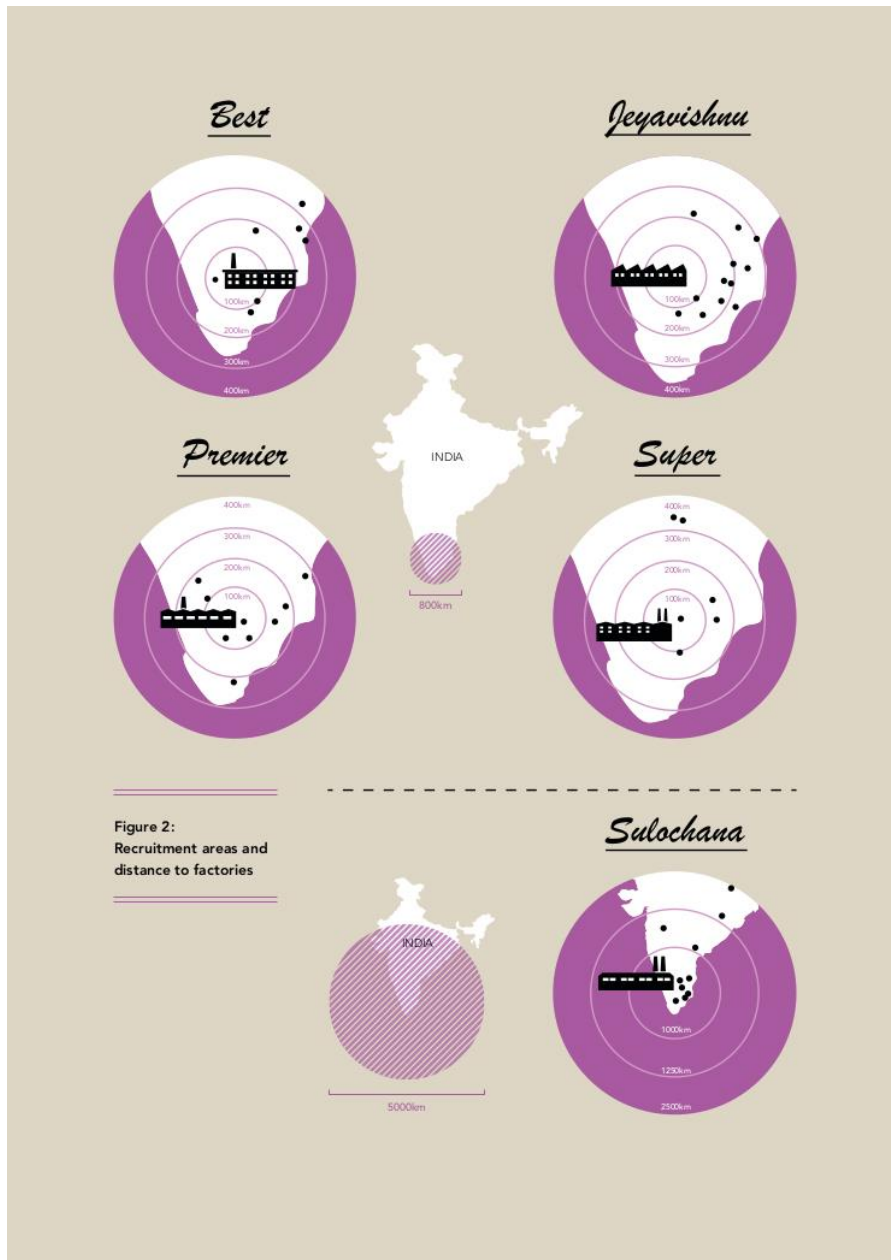
Modul 10: Gruppenarbeit I

Gruppe 1: 3.2 Personalbeschaffung, Verträge und Versprechungen

Personalbeschaffung

Die Arbeiterinnen werden von Vermittlern oder Agenturen angeworben, die im gesamten Bundesstaat Tamil Nadu arbeiten. Die Vermittler bekommen für jede von ihnen vermittelte Arbeiterin eine Summe Geld, die sich durchschnittlich auf 1000 Rupien (ca. 12 Euro) pro angeworbenen Beschäftigten beläuft. Sollte die Arbeiterin die Fabrik nicht innerhalb von sechs Monaten verlassen, bekommt der/die Vermittler_in weitere 1000 Rupien. Arbeiterinnen der Best Corporation berichteten, dass sie von Fabrikleitern angeworben wurden. Andere Arbeiterinnen sind durch Nachbarn oder Verwandte an die Arbeit in der Fabrik gelangt.

„Ich wurde von einem Bewohner meines Dorfes angeworben. Zehn Mädchen aus dem Dorf arbeiteten schon in dieser Fabrik, deshalb habe auch ich beschlossen, dorthin zu gehen.“
(Arbeiterin der Fabrik Jeyavishnu)



Verträge

Nur in seltenen Fällen unterschreiben die Beschäftigten Arbeitsverträge. Von den 151 befragten Arbeiterinnen haben nur 20 einen Arbeitsvertrag mit ihrem Arbeitgeber abgeschlossen: drei mit der Spinnerei Best Corporation, 13 mit Jeyavishnu und vier mit Super Spinning Mill. Keiner der Befragten der Fabriken Sulochana und Premier Mills wurde ein Vertrag zum Unterzeichnen vorgelegt.

In drei Fällen von sechzehn Arbeiterinnen der Spinnerei Jeyavishnu, denen ein Vertrag vorgelegt wurde, mussten die Eltern den Vertrag unterschreiben. Häufig wird den Arbeiterinnen nicht genügend Zeit eingeräumt, um den Vertrag zu lesen. Dadurch sind sie nicht in der Lage, die Vertragsinhalte zu verstehen, auch wenn sie in ihrer eigenen Sprache (Tamil) geschrieben sein mögen. Weiterhin wurde keiner der Arbeiterinnen, die einen Vertrag unterschrieben haben, eine Kopie ausgehändigt. Jedoch sind diese von regionalen Arbeitsrechten und internationalen Beschäftigungsstandards explizit vorgesehen.

Eine der Arbeiterinnen der Fabrik Jeyavishnu sagte: *„Sie zeigten mir nur den Abschnitt, auf dem ich unterschreiben sollte, die übrigen Unterlagen wurden mir nicht gezeigt.“*

Ebenso erging es vier Arbeiterinnen der Spinnerei Super Spinning Mills, denen am Anfang ihrer Beschäftigung gesagt wurde, dass sie auf einem Vertrag an einer bestimmten mit einem Kreuz gekennzeichneten Stelle unterschreiben sollten: *„Zum vereinbarten Termin deutete die Spinnerei auf einen Abschnitt auf einem Papier, wo ich unterschreiben sollte. Ich habe weder etwas gelesen noch etwas gesehen.“*

Jeyavishnu kommentierte diesen Abschnitt des Entwurfs wie folgt: *“Verträge werden allen Beschäftigten in den lokalen Sprachen ausgehändigt und jeder einzelnen werden sie erklärt, sodass sie die Verträge vor der Unterzeichnung verstehen können“*. Mit den Ergebnissen dieser Forschungsarbeit stimmt diese Aussage jedoch nicht überein.

Versprechungen

Die Vermittler nutzen verschiedene Versprechungen, um die Eltern der Mädchen und jungen Frauen zu überzeugen, diese in die Spinnereien zu schicken. Dazu zählen die Versprechungen einer gut bezahlten Beschäftigung, einer komfortablen Unterkunft, drei nahrhafte Mahlzeiten pro Tag sowie die Option für Aus- und Weiterbildungen. Sobald die Mädchen allerdings in den Spinnereien ankommen, wird ihnen bewusst, dass die Realität ihres neuen Arbeitslebens nicht annähernd so attraktiv ist, wie ihnen zuvor mitgeteilt wurde.

Die befragten Arbeiterinnen in den Spinnereien Sulochana, Super, Best Corporation und Premier Mills beklagten sich darüber, dass sie nicht frei entscheiden können, wann sie nach Hause gehen. Dies entspricht nicht dem, was ihnen von den Vermittlern zuvor erzählt wurde. Den Arbeiterinnen in der Spinnerei Jeyavishnu wurde gesagt, dass sie keine Nachtschichten machen müssten. In Wirklichkeit müssen aber alle “Senior- Arbeiterinnen“ (Bezeichnung für Beschäftigte nach einem Jahr Arbeit in der Spinnerei) Nachtschichten übernehmen. Gleichmaßen wurde den Beschäftigten der Fabrik Sulochana mitgeteilt, dass Nachtschichten nicht verpflichtend sind – sie haben diesbezüglich jedoch in der Praxis keine Wahl.

Weiterhin gab Sulochana folgende Rückmeldung: Die Spinnerei habe eine Abwesenheitsstrategie entwickelt und in Ausnahmefällen würde Beschäftigten erlaubt, aus medizinischen oder persönlichen Gründen die Spinnerei zu verlassen. Außerdem teilte Sulochana mit, dass die Beschäftigten vor ihrer Einstellung über Nachtschichten informiert würden. Auf welche Art und Weise die Vermittler angehende Beschäftigte darüber informieren, erklärte Sulochana jedoch nicht.

Weiterhin wurde den Beschäftigten der Premier Mills erzählt, dass sie pro Tag acht Stunden arbeiten müssen, in Wirklichkeit belaufen sich die Arbeitszeiten aber häufig auf etwa 12 Stunden pro Tag.

„Ich arbeite nicht gerne in der Spinnerei. Ich wollte meine Schulbildung weiterverfolgen, aber da meine Familie wirtschaftlich in einer schwierigen Situation ist, arbeite ich hier. Meine Eltern haben mich hierhergeschickt. Während des Gesprächs mit dem Vermittler fragten meine Eltern ihn, ob die Fabrik meine Schulbildung unterstützen könnte. Dies hatte der Vermittler bejaht, aber bisher hat die Fabrik nichts getan, um mich dabei zu unterstützen, meine Schulbildung weiterzuführen.“ (Arbeiterin der Spinnerei Jeyavishnu)



Figure 3: Contracts

Quelle: Löchrige Kleider, Übersetzung von FEMNET, Originalstudie: Somo/ICN-Studie „Flawed Fabrics“ (2014), <http://www.femnet-ev.de/index.php/de/themen/indien/ausbeutung-durch-das-sumangali-system-2/517-loechrige-kleider-der-missbrauch-von-maedchen-und-jungen-frauen-in-der-textilindustrie-suedindiens>

Gruppe 2: 3.3 Löhne

Jede der Arbeiterinnen wurde nach ihrem Lohn befragt. Trotzdem stellte sich heraus, dass eine Einschätzung der Lohnniveaus schwierig ist. Aus verschiedenen Gründen kann auch nicht eindeutig ermittelt werden, ob die Arbeiterinnen angemessen bezahlt werden oder nicht. Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn für Beschäftigte in Textilfabriken.

Eine Koalition von Gewerkschaftsverbänden forderte das Komitee dazu auf, den Mindestlohn für Textilarbeiter_innen auf 15.893.73 Rupien (196 EUR) monatlich anzuheben. Der Vorschlag der Gewerkschaftsverbände ist annähernd identisch mit den Hochrechnungen der Asia Floor Wage Campaign, die als Existenzminimum für Indien rund 16.290.36 Rupien (200 EUR) angibt.

Zur Erläuterung: Der Mindestlohn für auszubildende Textilarbeiter_innen beläuft sich in Tamil Nadu auf 223.85 Rupien (2,75 EUR) pro Tag (brutto). Das monatliche Gehalt basiert auf einem Monat mit 26 Arbeitstagen. Demnach beträgt er bei 26 Arbeitstagen für Auszubildende 5820.10 Rupien (71.40 EUR).

Angaben über Bruttolöhne sind nicht verfügbar. In den meisten Fällen werden Arbeiterinnen in bar bezahlt, nur die Beschäftigten der Spinnerei Jeyavishnu erhalten ihren Lohn per Banküberweisung. Sie kennen dementsprechend nur ihr Nettogehalt. Hinzu kommt, dass sie nicht über Kenntnisse hinsichtlich Arbeitgeberleistungen, Abzügen und Pauschalabfindungen am Ende der Beschäftigungszeit verfügen, da sie weder Vertragskopien noch Gehaltsabrechnungen bekommen. Den Arbeiterinnen wird jedoch die Auszahlung der Abfindung am Ende ihrer Beschäftigungszeit versprochen (s.u.).

Bezahlung und Gehaltsabrechnungen

In den fünf untersuchten Spinnereien werden die Löhne monatlich ausbezahlt. Vier Spinnereien zahlen ihren Beschäftigten die Löhne bar aus. In der Spinnerei Jeyavishnu wurde ein Geldautomat auf dem Fabrikgelände installiert, an dem die Arbeiterinnen mithilfe ihres Fingerabdrucks Geld abheben können. Jedoch händigt keine der untersuchten Spinnereien ihren Arbeiterinnen eine Gehaltsabrechnung aus.

Die Fabrik Jeyavishnu behauptet hingegen: *“werden allen Arbeitnehmer_innen Gehaltsabrechnungen ausgehändigt, auf denen Bruttogehalt, Abzüge und Nettogehalt verzeichnet sind“*.

Monatliche Löhne

Mit dem Ziel, die Löhne in den fünf Spinnereien vergleichen zu können, wurden jeweils Durchschnittssummen der Löhne ermittelt (inklusive Abfindungszahlungen). Die Löhne in Tab. 4 geben die Summe an, die Arbeiterinnen nach allen Abzügen erhalten.

Wenn die Arbeiterinnen die versprochene Abfindungssumme am Ende ihrer Vertragszeit erhalten würden, würde der Betrag des monatlichen Einkommens zwischen 3.266 Rupien (Premier, 40 EUR) und 5.404 Rupien (Best, 66 EUR) liegen. Sollten sie die Abfindungszahlungen jedoch nicht erhalten, läge das monatliche Einkommen nur zwischen 1.600 Rupien (Premier, 20 EUR) und 4.270 Rupien (Jeyavishnu, 52 EUR).

Sulochana machte die Angabe, dass ihr monatlicher Mindestlohn 7.800 Rupien betrage – dies sei ihrer Aussage nach der höchste Mindestlohn im Spinnerei- Sektor.

“Der Mindestlohn für den Spinnereien- Sektor beträgt 285 Rupien für einen achtstündigen Arbeitstag“, so die Angabe des Audit- Gutachtens über die Best Corporation. Diesen Betrag würde die Fabrik Best nach Angaben des Audit- Gutachtens auch ihren Beschäftigten zahlen.

Tab. 4: Durchschnittliches monatliches Gehalt in den fünf untersuchten Spinnereien

	Durchschnittl. Gehalt (monatl.), in Rupien (EUR)	Durchschnittl. Abfindungszahlung, in R. (EUR)	Durchschnittl. Gehalt (monatl.) inkl. Abfindungszahlung, in R. (EUR)
Best Corporation	3615 (€ 44)	64.400 (€ 790)	5404 (€ 66)
Premier Mills	1600 (€ 20) 3560 (€ 43)	60.000 (€ 736) 0	3266 (€ 40) 3560 (€ 43)
Jeyavishnu	4270 (€ 52)	37.800 (€ 464)*	5320 (€ 65)
Sulochana	3484 (€ 43)	50.000 (€ 613)*	4873 (€ 60)
Super Sp. M.	3430 (€ 42)	45.000 (€ 552)*	4680 (€ 57)

* Arbeiterinnen gaben an, dass die Abfindungszahlung aus Zuwendungen des Provident Fund besteht.

Vergütung von Überstunden

Arbeiterinnen der Spinnerei Premier sagten, dass sie dieselbe Vergütung für Überstunden bekommen würden wie für normale Arbeitsstunden. Während Jeyavishnu angab, ihren Beschäftigten 200 % des normalen Stundenlohns für Überstunden zu zahlen, sagten die befragten Arbeiterinnen dieser Spinnerei, dass sie nicht wüssten, welche Vergütung sie für Überstunden bekommen würden. Die Beschäftigten der Spinnerei Sulochana erhalten 20 Rupien (0.25 EU) pro geleistete Überstunde. Die Spinnerei Super zahlt 25 Rupien (0.31 EUR), Beschäftigte der Spinnerei Best hingegen erhalten 30 Rupien (0.37 EUR). Nach indischem Arbeitsrecht sollten Überstunden in doppelter Höhe des normalen Stundenlohns vergütet werden. Obwohl die Überstundenvergütung der Betriebe Sulochana, Super und Best höher liegt als der normale Stundenlohn, erhalten nur die Beschäftigten der Spinnerei Best eine Überstundenvergütung, die der doppelten Höhe nahekommt.

Versprechen bezüglich Abfindungszahlungen am Ende der Beschäftigungszeit

In allen untersuchten Spinnereien erwarten die Arbeiterinnen, dass ihnen eine Abfindung am Ende ihrer dreijährigen Beschäftigungszeit ausgezahlt wird.

Informationen im Hinblick auf die versprochene Abfindungssumme werden mündlich weitergegeben. In der Regel werden die Eltern und ihre Töchter darüber während der Personalanwerbung informiert. In einigen Fällen ist die Abfindungszahlung auf schriftlichen Pamphleten festgehalten, die von den Spinnereien formuliert werden.

Arbeiterinnen aller fünf Spinnereien berichteten, dass sie nur mündliche Versprechen über die Abfindungszahlung bekommen haben. Es gab in keinem der Fälle eine schriftliche Abmachung darüber.

Die Versprechen hinsichtlich der Höhe der Abfindungssumme variieren von Fabrik zu Fabrik. Sie liegen zwischen 36.000 Rupien (Jeyavishnu, 442 EUR) und 65.000 Rupien (Best, 797 EUR). Jedoch sind viele der Beschäftigten im Unklaren darüber, welche exakte Summe sie nach drei Jahren bekommen sollen. Beispielsweise hatten nur 10 von 30 Arbeiterinnen der Spinnerei Best eine Vorstellung davon. In einem der untersuchten Betriebe (Premier) wurde einigen Arbeiterinnen eine Abfindungszahlung nach Beendigung einer dreijährigen Beschäftigungszeit versprochen, anderen hingegen wurde dies nicht mitgeteilt.

In drei Betrieben (Jeyavishnu, Sulochana und Super) wurde Arbeiterinnen mitgeteilt, dass sich diese Abfindungszahlung am Ende des Arbeitsvertrags aus Einzahlungen seitens des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers in den "Employees Provident Fund" (EPF, s. Anhang) zusammensetzen wird. Zudem wurde ihnen gesagt, dass sie diese Zahlung erst am Ende ihrer Beschäftigungszeit ausgezahlt bekommen werden.

Allerdings ist der EPF nicht dafür vorgesehen. Er ist eine Form von Altersvorsorge bzw. dient Arbeitnehmern für Notfälle. Die Ergebnisse dieses Forschungsgutachtens lassen darauf schließen, dass die

Arbeitnehmer vorsätzlich junge, uninformierte Arbeiterinnen betrügen und sie mit falschen Versprechen über Abfindungszahlungen in stark belastende Fabrikarbeiten locken.

Sulochana schrieb: *“Wir haben keine derartigen Vertragssysteme. Wir zahlen ausschließlich Monatsgehälter. Deshalb treffen Vorwürfe in Bezug auf Verträge auf uns nicht zu“.*

Best teilte mit: *“Wir haben keine Abfindungszahlungen für unsere Beschäftigten. Dieses System wurde seit 2011 nicht mehr weitergeführt“.* Ergänzend hierzu schrieb das Audit-Komitee, dass es *„keine Praktiken hinsichtlich Abfindungszahlungen für die Arbeitnehmer_innen bei deren Beschäftigungsende gibt. Das Sumangali-Prinzip oder jegliche andere Schemata, mit denen minderjährige Mädchen angelockt werden sollen, kommen zu diesem Zeitpunkt in der Spinnerei nicht zur Anwendung“.* Darüber hinaus bemerkte das Audit-Komitee, dass lediglich gesetzlich verpflichtende Abzüge vorgenommen werden. Trotzdem berichteten die von SOMO und ICN interviewten Arbeiterinnen, dass sie eine attraktive Summe („die EPF- Summe“) am Ende ihrer Beschäftigungszeit erwarten.

Ein weiteres Problem ist, dass häufig nicht klar ist, ob die Fabrik tatsächlich der Organisation des EPF die gesetzlich verpflichtenden PF- Einzahlungen überweist. Weder sind die befragten Arbeiterinnen im Besitz einer PF- Kennziffer, noch erhalten sie Gehaltsabrechnungen, auf denen normalerweise diese Kennziffer vermerkt und etwaige Abschlagszahlungen kenntlich gemacht würden.

Durch das Fehlen von Arbeitsverträgen oder anderer offizieller Dokumente verfügen die Beschäftigten über keinerlei Beweise, die ihre aktuelle oder vergangene Beschäftigung in einer bestimmten Spinnerei nachweisen könnten. Somit stünden sie mit leeren Händen da, wenn sie ihre Ersparnisse aus dem EPF einfordern würden.

Die lokalen Forscher_innen haben für jede untersuchte Spinnerei Informationen von dem EPF- Büro eingeholt. Diese Informationen zeigen an, für wie viele Beschäftigte monatlich PF- Zuschüsse gezahlt werden. Vorliegende Angaben beziehen sich auf den Zeitraum Januar 2014 bis August 2014. Mithilfe der u.a. Tabelle wird die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten angegeben, für die während dieses Zeitraumes EPF- Zuschüsse gezahlt worden sind.

Tab. 4: PF-Zuschüsse je untersuchter Spinnerei

Spinning mill	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der beim EPF- Büro registrierten Beschäftigten
Best	900	348
Jeyavishnu	930	720
Premier	1.000	1.013
Sulochana	540	226
Super	750	611

Anhand o.a. Tabelle lässt sich erkennen, dass nur die Spinnerei Premier für ihre gesamte Belegschaft PF- Zuschüsse zahlt. Somit kann anhand der Daten darauf geschlossen werden, dass alle weiteren untersuchten Spinnereien die obligatorischen Zuschüsse für einen Teil ihrer Beschäftigten nicht einzahlen.

Grundbedürfnisse der Familien, Schulden und Mitgift

Jede der Arbeiterinnen sagte, dass sie ihren Lohn an ihre Eltern weitergibt. Für die Eltern besteht in jeder der untersuchten Spinnereien die Möglichkeit, einmal im Monat das Gehalt ihrer Tochter abzuholen. Dazu sind aber nicht alle Eltern in der Lage, da für viele von ihnen die Reise zur Spinnerei lang und kostenträchtig ist.

Einige der Arbeiterinnen dürfen einen kleinen Anteil ihres Gehalts behalten, sodass sie sich notwendige Dinge besorgen können. Die Gehälter der Arbeiterinnen werden für grundlegende

Notwendigkeiten der Familie verwendet (Lebensmittel, Haushalt, Kosten für Medikamente etc.) sowie für die Bildung der Geschwister. Eine der Beschäftigten des Unternehmens Best Corporations machte die Aussage, dass ihre Eltern damit Schulden zurückzahlen. Außerdem sparen nach Angaben einiger Befragter manche Eltern einen Teil des Gehaltes des Mädchens für deren Mitgift und für weitere Ausgaben der Hochzeit.

„Meine Eltern kommen hierher, um mein Gehalt abzuholen. Ich behalte die Auszahlung der Überstunden und gebe sie für Kleiderkäufe und sonstige Kleinigkeiten aus. Meine Eltern sparen nicht für meine Mitgift, weil ich am Ende der drei Jahre eine Abfindungszahlung bekommen werde. Dieser Betrag ist für meine Mitgift. Mein monatliches Gehalt nutzen meine Eltern für andere Ausgaben.“ (Arbeiterin Super Spinning Mills)

Quelle:

Löchrige Kleider, Übersetzung von FEMNET, Originalstudie: Somo/ICN-Studie „Flawed Fabrics“ (2014), <http://www.femnet-ev.de/index.php/de/themen/indien/ausbeutung-durch-das-sumangali-system-2/517-loechrige-kleider-der-missbrauch-von-maedchen-und-jungen-frauen-in-der-textilindustrie-suedindiens>

Gruppe 3: 3.4 Arbeitsstunden

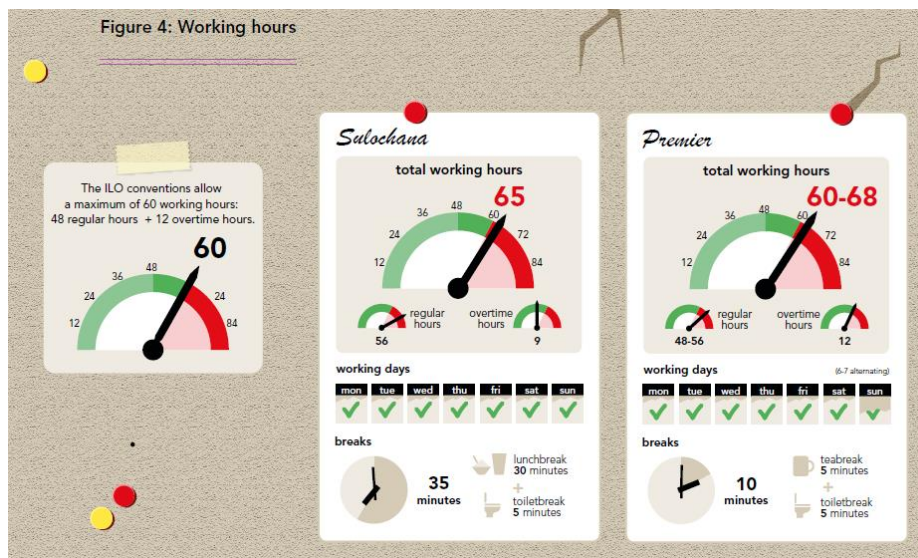
In der Spinnerei Jeyavishnu übernehmen nur diejenigen Arbeiterinnen Nachtschichten, die bereits seit über einem Jahr in der Fabrik tätig waren. Viele von ihnen beklagten sich darüber, dass sie unter Müdigkeit und Konzentrationsmangel leiden. In allen fünf untersuchten Spinnereien stellen übermäßig viele Überstunden ein Problem für die Arbeiterinnen dar. Einzig in der Spinnerei Jeyavishnu wird die Maximalhöhe an Arbeitsstunden nach Vorgaben der ILO nicht überschritten, hier beläuft sich eine durchschnittliche Arbeitswoche auf 58 Arbeitsstunden. Nach der ILO- Vereinbarung über maximal zulässige Wochenarbeitsstunden darf eine Arbeitswoche 60 Stunden (48 Stunden reguläre Arbeitszeit und 12 Überstunden) nicht überschreiten.

Beschäftigte der Fabriken Sulochana und Super arbeiten sieben Tage die Woche und acht Stunden täglich. In den Spinnereien Jeyavishnu und Premier wird abwechselnd an sechs oder sieben Tagen pro Woche gearbeitet, Beschäftigte der Spinnerei Best arbeiten sechs Tage pro Woche. Hinzu kommt, dass in den Fabriken Best, Premier und Super an drei Tagen pro Woche zusätzlich jeweils vier Überstunden abgeleistet werden müssen. Somit kann die Wochenarbeitszeit bis zu 68 Stunden betragen (s. Graphik 5).

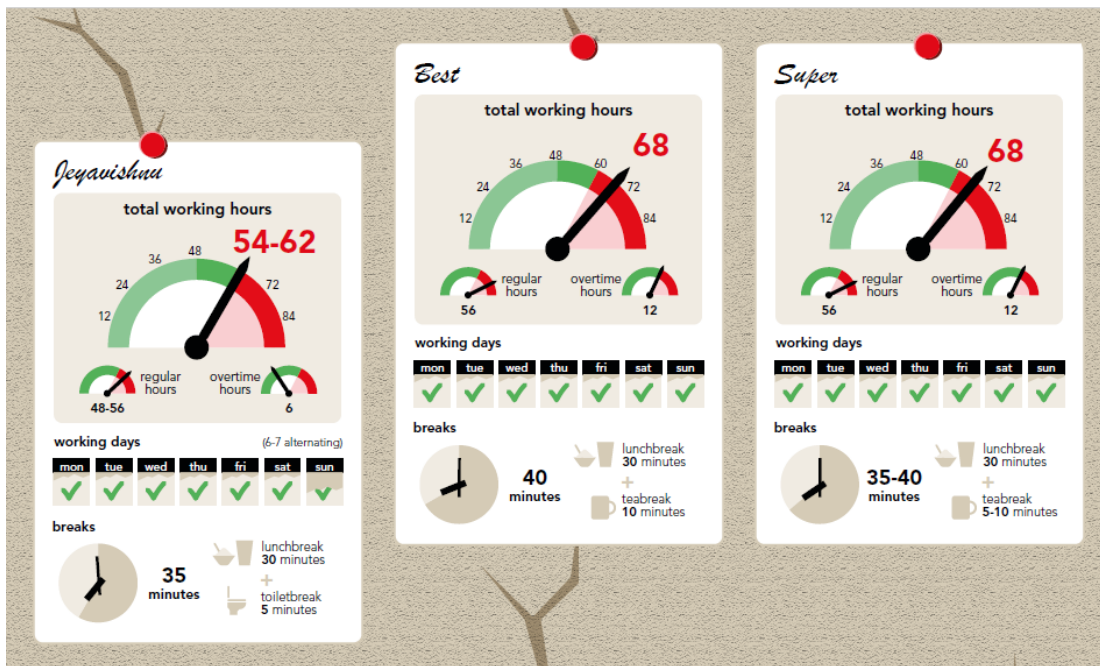
Die (erzwungene) Ableistung von Überstunden ist eine Standard-Praktik, die das ganze Jahr über betrieben wird – die Spinnereien werden 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche betrieben. Im Gegensatz zu den Betrieben, die Bekleidungsartikel herstellen, gibt es in den Spinnereien keine Hoch- und Nebensaison. „Es ist immer Hochsaison“, so die Worte einer interviewten Arbeiterin. Zudem gab eine große Mehrheit der Befragten an, dass Überstunden nicht abgelehnt werden können und diese in manchen Fällen nicht bezahlt werden. In dem Fall der Spinnerei Jeyavishnu beschrieben die Arbeiterinnen, dass sie solange arbeiten müssen, bis das Produktionsziel erreicht ist – dabei werden die Überstunden nicht vergütet.

In Bezug auf die Pausenzeiten kann für die Spinnereien folgendes festgestellt werden: Die Arbeiterinnen haben kurze Pausen, vor allem während der Nachtschichten. In der Spinnerei Premier Mills gibt es eine 10-minütige Pause während der achtstündigen Schichten. In den anderen Spinnereien gibt es eine 30- minütige Mittagspause und eine Tee- bzw. Toilettenpause von 5- 10 Minuten. In dem Betrieb Jeyavishnu ist eine Mittagspause nur in die Tagesschicht integriert und während der Abend- und Nachtschicht gibt es lediglich zwei Toilettenpausen von jeweils fünf Minuten (s. Graphik 5). Jeyavishnu gab jedoch die Rückmeldung, dass „Toilettenpausen nicht beschränkt sind und jederzeit

werden



genommen können“.



3.5 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Beschäftigte in Spinnereien sind verschiedenen Gesundheitsrisiken ausgeliefert, wenn sie keine angemessene Schutzkleidung tragen und die Arbeitsumgebung nicht ordnungsgemäß kontrolliert wird. Eines der größten Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten stellt der **Baumwollstaub** dar. Er löst sich als Abfallprodukt bei der Verarbeitung von Baumwollfasern zu Stoff und gerät so in die Luft. Das Einatmen von Baumwollstaub kann zu gesundheitsschädigenden Auswirkungen führen. Kurzzeitiger Kontakt mit Baumwollstaub kann zu Brustenge, Husten, Keuchhusten, Schwäche, Fieber, Erkältung und Atemproblemen führen. Längerer Kontakt kann permanente Atemschwierigkeiten wie u.a. Bronchitis mit Lungenaufblähung provozieren. Insbesondere in der Reinigung und dem Raum mit den vielen Spindeln ist der Anteil an Baumwollstaub in der Luft besonders hoch.

Die Luft in den Spinnereien ist in der Regel heiß und die Luftfeuchtigkeit hoch. Während des gesamten Produktionsprozesses muss die Baumwolle angefeuchtet sein, damit sie flexibel bleibt und nicht bricht. Da warme Luft mehr Feuchtigkeit beinhaltet als kalte Luft, wird die Temperatur in den Spinnereien hoch gehalten. Ebenfalls trägt die Wärme der Arbeitsmaschinen, die ununterbrochen in Betrieb sind, zu einer unangenehmen Atmosphäre bei. Um die Baumwollfäden zu schützen, werden i.d.R. auch keine Lüfter oder andere Ventilatoren genutzt, sondern Sprinkler, die den Arbeitsplatz feucht halten. Dementsprechend lässt die **Kombination von Feuchtigkeit und Hitze eine sehr unangenehme Arbeitsumgebung** entstehen. Wegen der Gesundheitsgefährdung durch Baumwollstaub ist es sehr wichtig, dass Spinnereien über ausreichende Ventilatoren- und Säuberungssysteme verfügen. Außerdem sollten Beschäftigte mit Schutzausrüstung (Staubmasken) ausgestattet sein und bezüglich deren Benutzung geschult werden.

Im Zuge der Befragung gaben Beschäftigte aller untersuchten Spinnereien an, dass die Arbeitsumgebung sehr heiß und staubig ist. Zwar werden sie mit Schutzkleidung ausgestattet (Mantel, Maske, Mütze, Schuhe und Schürze). Jedoch tragen außer in der Spinnerei Jeyavishnu nicht alle Beschäftigten die Schutzkleidung, da sie sie in der heißen Umgebung als störend empfinden. Das Atmen empfinden sie beim Tragen des Mundschutzes als schwierig.

Von 151 befragten Arbeiterinnen gaben nur 17 an, eine Schulung bezüglich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit erhalten zu haben. Das bedeutet, dass sie nicht mit dem notwendigen Wissen hinsichtlich der Wichtigkeit von Schutzkleidung ausgestattet wurden – mit Ausnahme von 12 Arbeiterinnen der Spinnerei Jeyavishnu, die an einer Gesundheits- und Sicherheitsschulung teilgenommen

hatten. Diese Befragten teilten mit, dass manchmal Ärzte die Fabrik besuchen, um Schulungen durchzuführen. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der SOMO und ICN- Befragung kam das Audit- Komitee der Spinnerei Best zu dem Schluss, dass „Sicherheitsvorkehrungen wie Gesichtsmasken, Mützen und Ohrstöpsel von jede/r Arbeiter_in genutzt wird und dass jede/r Beschäftigte bezüglich der Nutzung dieser Schutzkleidung geschult ist.“ Zudem kommen kleinere Unfälle in der Spinnerei vor, diesbezüglich wurden aber keine weiteren Detailinformationen in dem Audit- Gutachten zur Verfügung gestellt.

Weiterhin berichteten die befragten Arbeiterinnen von verschiedenen Gesundheitsproblemen, die u.a. durch das Einatmen von Baumwollstaub herbeigeführt sein könnten. Eine Arbeiterin der Spinnerei Jeyavishnu sagte, dass ihre Gesundheit am Anfang ihrer Beschäftigung durch den Baumwollstaub eingeschränkt gewesen sei. Auch Arbeiterinnen der Spinnerei Premier Mills beklagten sich über starke Kopfschmerzen, Allergie, Husten, Bauchschmerzen und Erkältungen. Schmerzen in den Beinen gaben die Arbeiterinnen der Betriebe Jeyavishnu und Premier Mills an, da sie den ganzen Tag stehen müssen. Außerdem beschrieben Arbeiterinnen letzterer Fabrik unregelmäßige Regelblutungen und Haarverlust. Das Audit- Gutachten der Spinnerei Best machte deutlich, dass manche der Mädchen, die in den Fabrikunterkünften untergebracht sind, blutarm sind. Deshalb empfiehlt das Audit- Komitee regelmäßige Hämoglobin- Tests für alle Arbeiterinnen in der Unterkunft.

In der Spinnerei Best gibt es nach Angaben der Befragten keine regelmäßigen Toilettenpausen. Während einer Schicht gibt es nur eine zehnmütige Pause, in der die Arbeiterinnen auf die Toilette gehen können. Insbesondere während ihrer Menstruation empfinden Arbeiterinnen dies als schwierig. Das Audit- Gutachten der Spinnerei Best gibt hierzu an, dass es *„verpflichtende Toilettenpausen zur Hälfte jeder Schicht gibt, Beschäftigte können aber jederzeit, wenn notwendig, die Toiletten nutzen.“* Hingegen sagten Arbeiterinnen der Spinnerei Sulochana, dass sie bei mehr als drei Toilettengängen von den Aufsehern beschimpft werden. Dazu äußerte Sulochana, dass *„drei Toilettenpausen mehr als ausreichend für einen normalen Beschäftigten sind. Wenn sie mehr als dreimal die Toilette aufsuchen, wird sich lediglich nach gesundheitlichen Gründen dafür erkundigt“*.

In keiner der untersuchten Spinnereien haben Arbeiterinnen ein Recht auf bezahlte krankheitsbedingte Abwesenheit. Ferner sagte die Mehrzahl der Arbeiterinnen der Spinnerei Best, Jeyavishnu, Sulochana und Super, dass sie sich nicht ausruhen dürfen, wenn sie sich krank fühlen. Das Best Audit- Gutachten ist diesbezüglich nicht eindeutig. Einerseits wurde beobachtet, dass *„kein Beschäftigter zu bezahlter krankheitsbedingter Abwesenheit berechtigt ist“*. Andererseits beschreibt das Gutachten, dass bezahlter Krankheitsurlaub bei der Spinnerei Best durch den ESI geltend gemacht werden kann.

Quelle:

Löchrige Kleider, Übersetzung von FEMNET, Originalstudie: Somo/ICN-Studie „Flawed Fabrics“ (2014), <http://www.femnet-ev.de/index.php/de/themen/indien/ausbeutung-durch-das-sumangali-system-2/517-loechrige-kleider-der-missbrauch-von-maedchen-und-jungen-frauen-in-der-textilindustrie-suedindiens>

Gruppe 4: 3.6 Überwachung und Disziplinarmaßnahmen

Die Mehrzahl der Beschäftigten in der Textilproduktion ist weiblich, im Gegensatz dazu sind die angestellten Aufsichtsführenden in allen fünf untersuchten Spinnereien männlich. Sie sind Abteilungsleiter in den Fabrikhallen und ihre Aufgabe ist es sicher zu stellen, dass die Produktion reibungslos und in einer angemessenen Geschwindigkeit verläuft. Aussagen der Befragten zufolge werden die Arbeiterinnen von den Aufsichtsführenden mit wenig Respekt behandelt. Außerdem zeigen diese ein sehr autoritäres und beleidigendes Verhalten gegenüber den Arbeiterinnen und schimpfen sie häufig aus. Viele der Arbeiterinnen fühlten sich daher unwohl und scheinen Angst vor den Aufsichtsführenden zu haben. Die befragten Arbeiterinnen machten folgende Aussagen:

„Sie sind immer unfreundlich und behandeln uns nicht wie Menschen.“ (Arbeiterinnen Premier)

„Die Aufseher machen den Beschäftigten immer Druck, bedrohen sie und zeigen ihnen gegenüber niemals etwas Freundlichkeit.“ (Arbeiterin Sulochana)

„Die Aufseher beschimpfen die Arbeiterinnen, die Arbeiterinnen haben immer Angst vor ihnen, vor allem die jüngeren Beschäftigten.“ (Arbeiterin Best)

Eine der Aufgaben der Aufseher ist es sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Regeln und Anordnungen der Fabrik befolgen. Den Aussagen der befragten Arbeiterinnen folgend, sind diese u.a.: Pünktliches Erscheinen; keine Unterhaltungen während der Arbeit; keine Nutzung von Mobilfunkgeräten (weder in der Fabrikhalle noch in der Unterkunft).

Die Arbeiterinnen teilten mit, dass sie bei jedem kleinsten Verstoß beschimpft oder verwarnet werden:

- Wenn sie fragen, ob sie die Arbeit beenden können, weil sie sich krank fühlen (Best)
- Wenn sie in die Heimat fahren möchten (alle Spinnereien)
- Wenn sie Fehler machen (alle Spinnereien)
- Langsames Arbeiten bzw. wenn das Produktionsziel nicht erreicht wird (Best, Jeyavishnu, Premier, Super)
- Unterhaltungen mit Kollegen (alle Spinnereien)
- Unterhaltungen mit männlichen Beschäftigten (Premier, Super, Sulochana)
- Verspätung (Premier)
- Essensverschwendung (Premier)
- Bei Ablehnung von Überstunden (Premier)
- Häufige Toilettengänge (Super, Sulochana)

3.7 Versammlungsfreiheit, Arbeiterorganisationen und Zugang zu Rechtsmitteln

Grundsätzlich ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisierung in der indischen Textilindustrie niedrig. Die Fabrikbesitzer haben eine ablehnende Haltung gegenüber Gewerkschaften und versuchen Beschäftigte davon abzuhalten, diese neu zu bilden oder sich bestehenden anzuschließen. Arbeitervereinigungen sind der Auffassung, dass Frauen in den Spinnerei- und Textilbetrieben vor allem deshalb angestellt werden, weil sie der Erfahrung nach weniger dazu neigen, Gewerkschaften beizutreten und sich für ihre Rechte einzusetzen. Diese Vermutung wurde von den interviewten Arbeiterinnen bestätigt.

Box 4: Arbeiterin der Spinnerei Best unternimmt Selbstmordversuch

Wie die regionalen Tageszeitungen Theekkathir and Dina Thanti am 12. Oktober 2013 berichteten, verübte die 17-jährige Sandhiya in den Räumen der Spinnerei Best Corporation (Pollachi Road in Dharapuram) einen Selbstmordversuch.

Sandhiya arbeitete bei Best 18 Monate. Sie war einige Tage vor ihrem Selbstmordversuch verbal und körperlich von Mitarbeitern des Unternehmens misshandelt worden und vor anderen Arbeiterinnen von einem Mitarbeiter geschlagen worden, weil sie ihr Mobilfunkgerät innerhalb der Fabrik benutzte. Außerdem musste sie eine Strafe in Höhe von umgerechnet 6 Euro bezahlen und eine Wand putzen, an die die Arbeiter_innen spuckten.

Sandhiya wurde von Kolleginnen gerettet, diese kontaktierten außerdem ihre Mutter. Da das Fabrikmanagement Sandhiya aber nicht an ihre Mutter herausgeben wollte, setzte diese sich mit lokalen Politikern und Gewerkschaftsvertretern in Verbindung – ein spezielles Team (darunter auch CITU-Vertreter) konnte Sandhiya schließlich aus der Spinnerei befreien.

In den fünf untersuchten Spinnereien gibt es keine Versammlungsfreiheit und keine Tarifverhandlungen. Außerdem sind keine Gewerkschaften aktiv und keine der befragten Frauen war Mitglied in einer Gewerkschaft. Tatsächlich wusste keine der Interviewten, was eine Gewerkschaft ist. Sie meinten, dass das Unternehmen es den Beschäftigten niemals erlauben würde, einer Gewerkschaft beizutreten. Befragte der Spinnerei Best mutmaßten, dass der Beitritt zu einer Gewerkschaft höchstwahrscheinlich zu einer Entlassung führen würde. Darüber hinaus sagten Befragte der Spinnerei Super, dass sie weder die Freiheit hätten, Probleme zu diskutieren, noch sich organisieren dürften.

Eine der Arbeiterinnen der Spinnerei Jeyavishnu erwähnte äußerliche Beschränkungen: „Wir haben keinen Kontakt nach außen, wie könnten wir einer Gewerkschaft beitreten?“ Eine andere Beschäftigte der Spinnerei Sulochana zweifelte daran, dass man als Frau jemals einer Gewerkschaft beitreten kann: „Ich bin eine weibliche Arbeiterin, wie könnte ich also Mitglied einer Gewerkschaft werden?“. Diese Vermutung äußerten auch zwei Beschäftigte der Spinnerei Jeyavishnu: *„Ich glaube nicht, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, weil alle hier Mädchen sind“*, *„Das Unternehmen weiß, dass weibliche Arbeiterinnen nicht so viel Mut haben, einer Gewerkschaft beizutreten.“*

Überdies hat keine der untersuchten Spinnereien andere Formen von Dialog zwischen dem Management und den Angestellten eingerichtet. Obwohl das im Jahr 2013 vom indischen Parlament verabschiedete Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten ein internes Beschwerde-Komitee vorsieht, gibt es keine Arbeiterkomitees. Das Beschwerde-Komitee ist für Beschwerden innerhalb einer bestimmten Zeit und ggf. für Strafen zuständig. Viele der befragten Arbeiterinnen gaben außerdem an, dass versucht wird, Beschäftigte an Diskussionen untereinander zu hindern. Nach Angaben von Befragten der Spinnerei Premier ist eine Beschwerde gegenüber dem Management nur von einer Einzelperson gestattet, nicht jedoch im Namen einer Gruppe von Beschäftigten.

Die Rückmeldungen der Spinnereien zur vorläufigen Version dieser Studie sehen folgendermaßen aus: Die Spinnerei Jeyavishnu gibt an, dass Beschäftigte nicht an einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gehindert werden. Überdies nannten sie das Vorhandensein eines Beschäftigtenkomitees mit gewählten Beschäftigtenvertretern, ein Gesundheits- und Sicherheitskomitee sowie ein Komitee zur Prävention von sexueller Belästigung. Weiterhin schrieb das Unternehmen, dass „regelmäßige Zusammenkünfte zwischen den Mitgliedern der Komitees stattfinden und angemessene Aufzeichnungen dieser angefertigt werden, um die Treffen nachvollziehen zu können“. Die Interviewten waren diesbezüglich jedoch nicht im Bilde.

Sulochana: „Dass das Management den Beschäftigten nicht erlaubt, einer Gewerkschaft beizutreten, ist falsch. Ebenso ist inkorrekt, dass ihnen bei Mitgliedschaft gekündigt wird. Es liegt im eigenen Ermessen der jeweiligen Arbeiterin, einer Gewerkschaft beizutreten. Allerdings ziehen es heutzutage die Beschäftigten vor, Gewerkschaften nicht beizutreten. Dies kann dem Management nicht vorgeworfen werden“.

Das Best Audit-Gutachten berichtet, dass keine Gewerkschaft in der Spinnerei existiert. Das Management hat nach Angaben des Audits aber keine Einwände gegen die Neubildung einer Gewerkschaft oder gegen die Mitgliedschaft von Beschäftigten in einer solchen. Jedoch wird in dem Gutachten auch beschrieben, dass „Arbeiterinnen das Bewusstsein für ihre Rechte zur Bildung von/ Mitgliedschaft in Gewerkschaften fehlt“. Das Gutachten macht jedoch auch widersprüchliche Angaben, da es zudem behauptet, dass sechs Komitees gebildet worden seien: ein Arbeiterkomitee, ein Mensa-Komitee, ein Reinigungskomitee sowie Komitees, die sich mit den Themen Belästigung, Gesundheit und Sicherheit sowie Sport beschäftigen. Gleichzeitig berichtet das Gutachten aber davon, dass „der Bewusstseinsgrad hinsichtlich der Funktion dieser Komitees unzureichend ist“.

Quelle:

Löchrige Kleider, Übersetzung von FEMNET, Originalstudie: Somo/ICN-Studie „Flawed Fabrics“ (2014), <http://www.femnet-ev.de/index.php/de/themen/indien/ausbeutung-durch-das-sumangali-system-2/517-loechrige-kleider-der-missbrauch-von-maedchen-und-jungen-frauen-in-der-textilindustrie-suedindiens>

Gruppe 5: 4.1 Unterkunft

Jede der befragten Beschäftigten lebt in Unterkünften, die sich auf den Fabrikgeländen befinden. Für Beschäftigte aus anderen Distrikten oder Dörfern ist es verpflichtend, in den fabriкеigenen Unterkünften zu bleiben. Außerdem berichteten die Mädchen und Frauen, dass ihre Eltern darauf bestehen würden. Dies liegt daran, dass in den dörflichen Gegenden Tamil Nadus davon ausgegangen wird, dass es für eine junge, unverheiratete Frau nicht sicher ist, sich an einem Ort aufzuhalten, wo weder ihre Eltern, noch Verwandte oder andere Dorfbewohner sind.

Eine der Arbeiterinnen der Spinnerei Premier brachte es auf den Punkt: *„Wir sind Mädchen; wir müssen den Werten der Gesellschaft folgen.“*

Etwa 3.500- 4.000 weibliche Beschäftigte leben auf dem Gelände der Spinnerei Sulochana, geben die befragten Frauen an. Hinzu kommen etwa 2.000 männliche Arbeiter, die in einer Unterkunft leben. Sie kommen hauptsächlich aus den Staaten Andhra Pradesh, Orissa, Maharashtra und Bihar. Die Angaben stimmen jedoch nicht mit den Angaben der Beschäftigtenanzahl des Betriebs Sulochana überein.

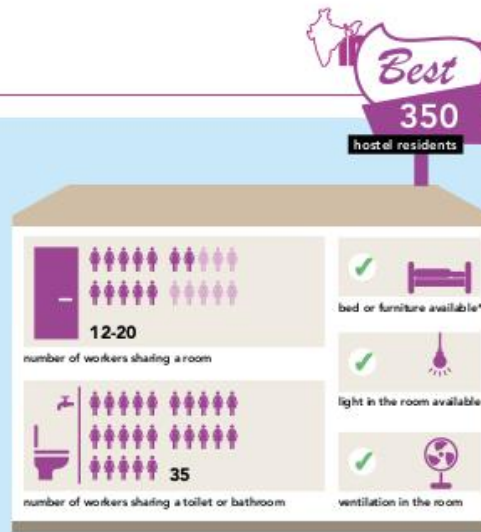
Die Spinnereien Best und Super stellen für etwa 350 Arbeiter_innen Unterkünfte zur Verfügung. Die Unterkünfte der Spinnerei Jeyavishnu beherbergen 800 Arbeiter_innen, die der Premier Mills 900. Es werden keine zusätzlichen Kosten für die Unterkunft verlangt. Die Mahlzeiten sind ebenfalls kostenlos, außer in der Spinnerei Best (umgerechnet ca. 0,65 EUR/Tag bzw. ca. 20 EUR/Monat) und Sulochana (ca. 0,70 EUR/Tag bzw. ca. 22 EUR/Monat).

Die gesamte Einrichtung wird von den Beschäftigten geteilt. In der Spinnerei Premier teilen sich sechs Personen ein Zimmer, in den Unterkünften von Jeyavishnu können es bis zu 35 Personen sein. Die Toiletten und Badezimmer werden von 35 bis 45 Arbeiterinnen geteilt. Die Raumausstattung ist extrem einfach: Nur Best und Premier Mills stellen Betten für die Arbeiterinnen zur Verfügung. Jedoch gibt es in der Spinnerei Best nur acht Betten pro Zimmer, obwohl sich 12 bis 20 Frauen darin aufhalten. Das Audit- Gutachten dieses Betriebs machte hingegen die Angabe, dass sich höchstens 11 Frauen in einem Zimmer befinden dürften und es in der Unterkunft je Person ein Bett gäbe. Wenn keine Betten zur Verfügung gestellt werden, müssen die Arbeiterinnen ihre eigenen Matratzen mitbringen. Die Beschäftigten von Best und Sulochana beklagten, dass es nicht ausreichend genug Badezimmer und Toiletten gibt. Weiterhin merkten die Befragten aller Spinnereien außer der Spinnerei Jeyavishnu an, dass die Badezimmer und Toiletten in schlechtem Zustand sind. Dies liegt ihrer Meinung nach daran, dass die Arbeiterinnen, die aus Dörfern ohne Sanitäranlagen kommen, diese nicht richtig zu nutzen wissen. Außerdem ist die Wasserversorgung auf den Geländen der Betriebe Sulochana und Super problematisch. Sulochana stritt diesen Vorwurf vehement ab: Aus Sicht der Spinnerei bestehen ausreichend Sanitäranlagen (nach dem Betriebsgesetz) und es steht genügend Wasser zur Verfügung.

Das Best Audit- Gutachten gab an, dass *„die Anzahl der Toiletten für die weiblichen Arbeiterinnen, die sich derzeit in der Unterkunft aufhalten, ausreichend sind“*.

Flawed Fabrics

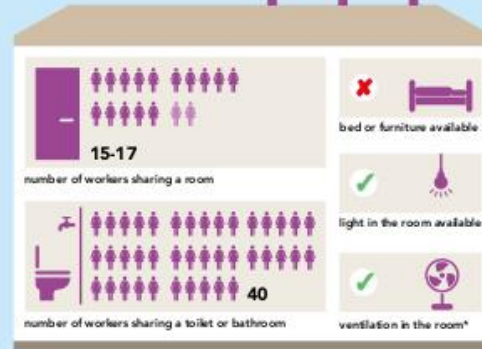
Figure 5: Hostel facilities



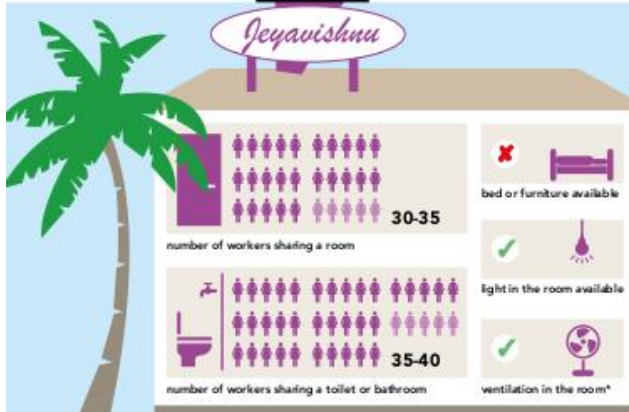
* 8 beds per room (not sufficient)



* cots ** fans



* fans



* windows



* 2,000 male + 4,000 female ** cupboards

4.3 Bewegungsfreiheit

Die Freiheit der Beschäftigten, sich ohne Einschränkungen zu bewegen, existiert in keiner der fünf untersuchten Spinnereien. Die Arbeiterinnen dürfen die Unterkünfte nicht alleine verlassen. Einzige Ausnahme bildet die Spinnerei Sulochana, die als einzige der Spinnereien auch Unterkünfte für Männer anbietet: Hier dürfen nur die männlichen Beschäftigten allein das Gelände der Unterkunft verlassen. Für die weiblichen Beschäftigten gibt es kaum Kontakt nach außen, wodurch für viele der Aufenthalt in den Unterkünften noch anstrengender wird. Sie vermissen Familie und Freunde und können sogar Telefonanrufe nur über das Telefon der Unterkunft machen. Mobilfunkgeräte sind strengstens verboten. Wenn eine Arbeiterin ihre Eltern kontaktieren möchte, muss sie dies in Anwesenheit einer Aufsichtsperson tun. Die Telefonnummer der Eltern muss der Aufsichtsperson zuvor gegeben werden, außerdem kontrolliert die/der Aufseher erneut die von der Arbeiterin eingegebene Nummer - Anrufe an andere Personen außer an die Eltern sind demnach nicht möglich. Die Spinnerei Sulochana sagte zu diesem Paragraphen, dass *“Telefonanrufe nach den Arbeitszeiten frei unternommen werden können“*. Nach Angaben des Best Audit- Gutachtens haben die Beschäftigten ein Recht auf die Nutzung eines Mobilfunkgeräts.

Die einzige Spinnerei, die den Beschäftigten hin und wieder Ausgang erlaubt, ist Best Corporation. Im Gegensatz zu den Angaben aus dem Best Audit- Gutachten, in dem von wöchentlichem Ausgang in Begleitung einer weiblichen Aufsichtsperson gesprochen wird, geben die Befragten allerdings folgendes an: Zweimal im Monat könnten sie in Begleitung einer Aufsichtsperson einen Ausflug unternehmen. Meistens handele es sich dabei um den Besuch eines Marktes, auf dem die Arbeiterinnen Snacks, Kleidung und Drogerie- Artikel einkaufen.

In den übrigen vier Spinnereien können die Beschäftigten nur zweimal im Jahr, an ihrem sechstägigen Urlaub, die Unterkunft verlassen. Darüber hinaus ist ein Verlassen des Geländes nicht erlaubt. Dieser Freiheitsentzug hinterlässt seine Spuren:

“Ich bin nicht glücklich. Wir arbeiten sehr viele Stunden und Nachtschichten. Die Umgebung der Spinnerei macht mich traurig.” (Arbeiterin Super)

Die Aufsichtspersonen in den Unterkünften überwachen auch die Ein- und Ausgänge der Unterkünfte, sodass von außerhalb niemand das Fabrikgelände betreten kann und die Beschäftigten dieses nicht verlassen können. Zusätzlich kontrollieren sie, ob die Beschäftigten ihre Schichten pünktlich beginnen.

„Der Aufseher kontrolliert, wo die Mädchen hingehen und zu welcher Schicht sie arbeiten müssen. Er hat die absolute Kontrolle auf dem Gelände der Unterkunft.“ (Arbeiterin Premier)

Darüber hinaus berichteten Interviewte der Fabrik Premier von strengen Sicherheitsvorgaben, die sich auch in Form von Sicherheitspersonal ausdrücken. Dieses sorgt aber nicht nur für die Sicherheit der Mädchen und Frauen, sondern dient auch dazu, eine mögliche Flucht der Arbeiterinnen zu verhindern.

Neben vieler negativer Aspekte der Unterkünfte nannten einige befragte Arbeiterinnen auch Positives: Sie haben Freundschaften mit Kolleginnen geschlossen und finden die Ausstattung der Unterkünfte mit Toiletten und Badezimmer positiv, da es häufig in ihren Heimatdörfern keine Sanitäreinrichtungen gibt. Außerdem nannten sie die kostenlose Verpflegung als positiven Aspekt. Als Reaktion zu dem Entwurf dieses Gutachtens schrieb Sulochana: *„Aufgrund der Kultur in dem Bundesstaat Tamil Nadu sowie der Erwartungen der Eltern wird den Mädchen und Frauen die Unterkunft auf dem Fabrikgelände eröffnet. Die Eltern und Mädchen haben sich wegen des Sicherheitsaspekts für die Unterkunft entschieden, von Seiten des Managements ist dies nicht verpflichtend. Sie haben die Freiheit, außerhalb zu wohnen und täglich zur Arbeit zu kommen.“* Weiterhin hieß es in der Rückmeldung von Sulochana, dass den Arbeiterinnen *„die volle Freiheit gewährt wird. Sie werden jede Woche in einem betriebseigenen Fahrzeug transportiert, um Einkäufe zu erledigen und um sich zu vergnügen“*.

Quelle:

Löchrige Kleider, Übersetzung von FEMNET, Originalstudie: Somo/ICN-Studie „Flawed Fabrics“ (2014), <http://www.femnet-ev.de/index.php/de/themen/indien/ausbeutung-durch-das-sumangali-system-2/517-loechrige-kleider-der-missbrauch-von-maedchen-und-jungen-frauen-in-der-textilindustrie-suedindiens>

Neues Gesetz: Tamil Nadu Hostels Act (2014)

Auf Initiative von Nichtregierungsorganisationen in Tamil Nadu konnten zwei Gesetze verabschiedet werden. „Beschwerden über sexuelle Belästigung sind ein weit verbreitetes Problem im Textilsektor. Trotz anfänglichen Leugnens des Problems hat es einige Fortschritte gegeben. NROs haben gemeinsam mit Regierungsstellen Schulungen für Fabrikmanager zu den rechtlichen Aspekten des Sexual Harassment of Women in the Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013 sowie des Tamil Nadu Hostels Act 2014 durchgeführt. 96 Fabriken konnten dadurch erreicht werden. Durch die Zusammenarbeit mit NROs konnte das Management zweier Unternehmen dazu gebracht werden, Internal Complaints Committees einzurichten. Weitere haben ihre Absicht dazu erklärt. Auszug aus der neuen Studie „Die moderne Form der Sklaverei“ (2016, S.37)

Modul 10: Gruppenarbeit II

Szenario Planspiel: Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group

Die Shiva Spinnerei beliefert zwei Nähfabriken in Tamil Nadu, von denen eine für Otto, die andere für Ernsting's Family produziert. Faktisch also sind deutsche Unternehmen mit verantwortlich für die Ausbeutung in Spinnereien in Tamil Nadu unter dem Camparbeit-System.

Die Bannari Amman Group betreibt zwei Spinnereien in Vadamadurai, Distrikt Dindigul mit insgesamt ca. 5.000 Arbeiter_innen. In der Spinnerei Shiva sind 2.000 Menschen beschäftigt, die Hälfte von ihnen ist in einem Hostel untergebracht und arbeitet unter dem Camp-Labour-System. Die andere Hälfte wohnt außerhalb des Fabrikgeländes und pendelt täglich zur Arbeit.

Die Informationen des folgenden Berichts stammen aus Interviews mit zum Zeitpunkt der Gespräche in der Spinnerei beschäftigten Arbeiterinnen.

Die Arbeitsschichten sind so aufgeteilt, dass sich Bewohnerinnen des Hostels und von auswärts kommende Arbeiterinnen nicht begegnen. Es gibt drei 8-Stunden-Schichten. Die Arbeiterinnen arbeiten in drei Schichten: von 6.00 – 14 Uhr/15 Uhr, von 14/15 Uhr – 22/23 Uhr und von 22/23 Uhr – 6.00/7.00 Uhr. Wenn Arbeiterinnen von außerhalb nicht zum Dienst erscheinen, werden die unter dem Sumangali-System Beschäftigten in zwei Schichten eingeteilt, um den Ausfall zu kompensieren. Sie arbeiten dann jeweils 12 Stunden; eine Vergütung für Überstunden (sprich mehr als acht Stunden Arbeit pro Tag) wird nicht gezahlt.

Arbeiterinnen von außerhalb bekommen für ihre Arbeit einen Lohn von 225 Rs pro Tag, wenn sie 26 Tage im Monat arbeiten. Fehlen sie in dieser Zeit einen oder mehrere Tage, reduziert sich ihr Tageslohn für die gesamte Zeit auf 180 Rs. Sie erhalten also pro Monat 5.850 (69 EUR) oder 4.680 Rs (55 EUR). Zahlungen für Altersversicherung sind optional für Arbeiter_innen, die nicht dem Camparbeit-System unterstehen. Für im Hostel wohnende Arbeiter_innen sind die Zahlungen obligatorisch. Nach Abzügen erhalten sie 3.000 – 4.000 Rs im Monat. Des Weiteren werden ihnen Essenskosten vom Lohn abgezogen.

Die meisten Camp-Arbeiterinnen müssen drei – vier Jahre in der Spinnerei arbeiten, nur dann bekommen sie am Ende der Zeit die einmalige Zahlung von 60.000 – 80.000 Rs (711 – 948 EUR). Bei Unterbrechungen entfällt die pauschale Einmalzahlung, welche offiziell als Beitrag zur Altersversicherung bezeichnet wird. Gewerkschaften wird von Seiten der Unternehmensleitung kein Zutritt gewährt. Arbeitsschutzkleidung und -ausrüstung wird nur bereitgestellt, wenn Besuch von außerhalb kommt. Falls sie doch bereitgestellt wird, wird sie von den meisten Arbeiter_innen aufgrund der extremen Hitze in den Hallen nicht genutzt. Der Fall des Todes einer jungen Frau aufgrund einer Durchfallerkrankung lässt vermuten, dass die hygienischen Bedingungen sehr schlecht sind. Die Arbeiterin starb kurz vor Ablauf ihres 5-Jahres-Vertrages. Um ihre Familie nach dem Tod des Vaters finanziell zu unterstützen, hatte sie die Beschäftigung vor 4,5 Jahren – als sie noch keine 14 Jahre alt war – in der Spinnerei aufgenommen.

Körperliche und verbale Misshandlungen wie Beschimpfungen und Beleidigungen sind an der Tagesordnung. Die 20-jährige Sathya hat 2010 begonnen in der Shiva Spinnerei zu arbeiten, und berichtet, dass sie regelmäßig von ihren Vorgesetzten beschimpft wurde. Da sie das Hostel nie verlassen durfte, wusste sie nicht, wo sie überhaupt war. Ihre Arbeitszeiten waren 9.00 – 17.00 Uhr und 21.00 – 02.00 Uhr. Von ihrem monatlichen Lohn von 790 Rs wurden ihr 250 Rs für Essen abgezogen; damit blieben ihr lediglich 540 Rs (ca. 6,40 EUR) pro Monat. Als sie den Job nach einem Jahr vorzeitig kündigte (vereinbart waren 3,5 Jahre), weil sie es nicht mehr aushielt, erhielt sie den Anteil aus den anfangs versprochenen Rs 37.000 nicht ausbezahlt. Mehrere Arbeiterinnen berichten von sexuellem Missbrauch durch Fahrer, welche täglich Waren anliefern und abholen.

Zusammenfassung von Femnet e. V.

FEMNET Brief an Otto Group

Dr. Johannes Merck
 Otto Group
 Direktor Corporate Responsibility • VV-CR
 Wandsbeker Straße 3-7
 22172 Hamburg

Dr. Gisela Burckhardt
 Vorstandsvorsitzende
 Heidebergenstr. 14
 53229 Bonn
 Tel. 0228 - 94 49 96 82

21.11.2013

Sumangali in Indien

Sehr geehrter Herr Dr. Merck,

FEMNET hat kürzlich eine Recherche in Tamil Nadu, Indien zum Thema Sumangali durchführen lassen. Dabei wurde festgestellt, dass eine Nähfabrik, von der die Otto Gruppe ihre Waren erhält, ihr Garn von der Shiva Spinnerei der Bannari Amman Gruppe bezieht. Diese Spinnerei rekrutiert ihre Arbeitskräfte teilweise mit Hilfe des Sumangali Systems. Sicherlich ist Ihnen das Sumangali System bekannt, eine Form der Schuldknechtschaft für junge Frauen. Im Anhang schicke ich Ihnen hierzu eine Zusammenstellung der wichtigsten Fakten und unsere Forderungen an Unternehmen und Regierung.

Folgende Gesetzesverstöße sind in den Spinnereien, die mit Hilfe von Sumangali produzieren, festzustellen:

1. Durch Sumangali wird der Lohn drei Jahre lang einbehalten, womit die Frauen drei Jahre in Schuldknechtschaft gehalten werden.
2. Sumangali wird als Mitgift ausgewiesen. Diese ist in Indien gesetzlich verboten.
3. Durch Sumangali werden Minderjährige beschäftigt.
4. Es wird weniger als der gesetzliche Mindestlohn von 3,- EUR /Tag bezahlt.
5. Es wird an 7 Tagen die Woche ohne freien Tag gearbeitet, bis zu 12 Stunden/Tag
6. Es erfolgen willkürliche Lohnabzüge, erzwungene Überstunden werden nicht vergütet.
7. Beschimpfungen und sexuelle Belästigungen
8. Sicherheitsmaßnahmen werden den jungen Frauen nicht erläutert

Aus der Shiva Spinnerei erfuhren wir von folgenden Fällen:

- Anfang 2013 verstarb eine junge Frau an einer Durchfallerkrankung. Sie hatte sich für 5 Jahre verpflichtet und sollte am Ende der Zeit 75.000 Rs (ca. 890,- EUR) erhalten. Sarawathy hatte noch unter 14 Jahren begonnen, in der Spinnerei zu arbeiten, um ihre Familie nach dem Tod des Vaters finanziell zu unterstützen. Sie starb nach 4,5 Jahren, also kurz vor Ablauf der Zeit. Die Todesursache lässt vermuten, dass die hygienischen Bedingungen in der Spinnerei sehr schlecht sind und dass die Arbeiter_innen keine ausgewogene Ernährung bekommen.
- Sathya, 20 Jahre, begann ihre Arbeit bei Shiva 2010. Ihr wurde versprochen, dass sie nach 3 1/2 Jahren Arbeit Rs. 37.000 (rund 440,- EUR) erhalten würde. Ihre Arbeitszeit war von 9 bis 17 Uhr (8 Stunden) und von 21 Uhr bis 2 Uhr morgens (5 Überstunden), faktisch also arbeitete sie täglich 13 Stunden. Für diese Arbeit erhielt sie 790 Rs monatlich, von denen 250,- Rs für das Essen abgezogen wurden. Ihr verblieben also 540 Rs (ca. 6,40 EUR) im Monat. Sie berichtete, dass körperliche und verbale Misshandlungen wie Beschimpfungen und Beleidigungen an der Tagesordnung waren. Sie hielt dies nicht mehr aus und kündigte nach einem Jahr. Sie erhielt keine Summe ausgezahlt, auch keine anteilige.
- Mehrere Arbeiterinnen berichten von **sexuellem Missbrauch** u.a. durch Fahrer, die täglich Zutritt zur Fabrik haben (über 50 Lastwagen fahren täglich ein und aus).

Ich bitte Sie, mir mitzuteilen, welche Schritte die Otto-Gruppe unternimmt, um ihrer Sorgspflicht (due diligence) gegen diese Form der Schuldknechtschaft und Zwangsarbeit in ihrer Lieferkette nachzukommen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Gisela Burckhardt
 Vorstandsvorsitzende FEMNET

Proposal Tamil Nadu



Proposal for a Multi Stakeholder Initiative – Tamil Nadu (MSI-TN)

presented by local Indian NGOs and FEMNET/CCC-Germany

PARTNERS:

1. Government of Tamil Nadu: Department of Labour
2. Government of Germany: BMZ
3. International brands
4. Manufacturers in Tamil Nadu
5. Local civil society organizations (NGOs and trade unions)
6. Clean Clothes Campaign-Germany/FEMNET e.V.

Start: 2016/17

Geographical Focus: Tamil Nadu, India

BACKGROUND

The Textile industry in Tamil Nadu has grown rapidly since the 1980's. It employs an estimated 700.000 workers, of which 80% are women. This fast paced growth has not been accompanied by similar developments in labour market institutions, resulting in significant challenges in working conditions and labour rights, which require to be addressed urgently.

Following major human rights violations in the spinning mills and garment industries the Government and NGO's developed a comprehensive programme to support the Industry's efforts to engage in a much-needed reform process, to improve safety, working conditions and rights at work in this sector, including workers' and employers' right to organize, bargain and dialogue at the workplace.

While notable progress is being made momentum must be maintained and more needs to be done to effectively improve working conditions and rights at work in the textile sector, in line with relevant international labour standards. Tamil Nadu still lacks effective institutional mechanisms for supporting the implementation of the legislative framework; furthermore, the level of trust between workers and employers is very low and dialogue at the workplace is very limited and lacking at the mills and garment industries.



OVERALL GOAL

Ensuring fair labour practices in textile and garment industries with a strong focus on the elimination of the Sumangali system in spinning mills while sustaining the business and employment

OBJECTIVES

- To promote sustainable business by developing exemplary recruitment and fair labour practices in the supply chain factories
- To eradicate camp labour/Sumangali system
- To build a larger coalition of stakeholders through social dialogue
- To create more transparency by publishing the results of social audit reports for each spinning mill and factory

Objectives to be pursued by all stakeholders to set up a governance structure:

	Expected results	Activities
1.	Governance structure of Multi-Stakeholder-Initiative of Tamil Nadu is established	Establishing facilitation centre of Multi-Stakeholder-Initiative of Tamil Nadu. Raising of reliable data on working conditions in micro, small, medium and large size mills and factories. Building the capacity of management, staffs and workers on fair labour practices.
2.	A Common Programme with mutual agreement is set up under the name of MSI-Tamil Nadu	Social dialogue between stakeholders to build Common Programme. The identified and agreed activities are operationalized with a time frame.

Objectives to be pursued by manufacturers and buyers:

1.	Sumangali/camp labour is abolished.	All female workers working under these schemes (Sumangali/Camp labour) should be employed as regular workers. The apprenticeship period must be limited to six months. Young women between 14 and 18 years should only be employed for light work and only during daytime
----	-------------------------------------	---



		<p>The number of hours a worker should be employed is a minimum of 48 hours (without overtime) and a maximum of 60 hours (including overtime) per week.</p> <p>Workers should be permitted to change jobs or resign with full back wages.</p>
2.	Wage payment	<p>All workers should be paid at least as per wage accord in garment industry and the normal wages in textile mills, better according to a living wage (on the calculation of Asian Floor Wage)</p> <p>All workers have appointment letters and identity cards</p> <p>Workers get payslips and salary is transferred to respective workers bank account</p> <p>Workers must benefit from paid leave as per the Factories Act</p> <p>All workers should be covered under Provident Fund (PF) and Employees' State Insurance (ESI), according to the law</p> <p>ESI and PF deductions to be shown on payslip with details of membership numbers</p>
3.	Dialogue is established between NGOs and factories	<p>Create access agreements for NGOs allowing them to have regular meetings with the workers and train them on their rights.</p> <p>Genuine and credible grievance mechanism should be in place. Workers should have the possibility to complain anonymously.</p> <p>Internal Compliance Committee should be formed as indicated per the Indian labour law.</p> <p>Companies should facilitate independent verification with strong involvement of trade unions and NGOs.</p> <p>Producers should support and facilitate the training of management, workers and workers' representatives (separately and jointly) in freedom of association, collective bargaining, labour-management relations, child labour, etc. Such training should be delivered by trade unions or credible labour rights organisations.</p> <p>Search dialogue with trustworthy unions.</p>
4.	Implementation of the Tamil Nadu Hostels Act.	<p>Hostels must be monitored to protect the girls and young women workers.</p> <p>Employees can move freely in hostels.</p>



		<p>Working places and hostels must have potable water, clean and adequate toilets, etc.</p> <p>Provision of fresh, nutritious and well-balanced meals to avoid anaemia and other chronic illnesses.</p> <p>Workers should be allowed to have access to their personal phones during breaks.</p> <p>Workers should be allowed to take leave on their own accord, when needed; without the need for parental involvement.</p>
5.	Anti-harassment committees in the mills and factories are established	<p>Women workers should elect their representatives for the anti-harassment committees.</p> <p>NGOs must have the right to train the workers and the members of the anti-harassment committees.</p> <p>Harassment and sexual abuse should be prevented by formation and activation of Internal Complaint Committees as per the Sexual Harassment of Women at Workplace Act 2013.</p> <p>More women should be promoted to supervisors and other staff in positions of authority on the shop floor and in the hostels.</p>
6.	Transparency in supply chain is established	<p>Manufacturers and brands should publish names of first and further tier suppliers.</p> <p>Manufacturers and brands should publish audit findings, corrective action plans and progress in action on a website under survey of a newly created body.</p>

Objectives to be pursued by the local Government of Tamil Nadu (supported by BMZ/GIZ):

1.	Effective application of laws	<p>Training of Government staff (inspectors) on the new laws such as the Hostels Act and Sexual Harassment Workplace Act.</p> <p>Carrying out of regular and frequent inspections in spinning mills and factories (under the guidance of a newly build up governance structure).</p>
2.	Effective control at Panchayat (village) and district level	<p>Each and every Panchayat (village level government) should have a register with details of scheduled caste, scheduled tribes, tribal girls and young women workers from the village and the details of the factories where they are working.</p>



		<p>A consolidated register should be made available in the respective District Social Welfare Department offices.</p> <p>The garments and textile mills should maintain attendance register and should submit details of working hours, payments to the labour department and the district collector.</p> <p>All the women workers should be registered under Employment Provident Fund, Employees State Insurance in their respective district.</p>
3.	<p>Community is informed about the right to free education for all girls and about recruitment practices of factories</p>	<p>Dissemination of information on recruitment practices, wages, entitled benefits and other labour practices.</p> <p>give free education to all girls as per the Right of Children to Free and Compulsory Education Act, 2009 and form a school management committee to monitor the situation.</p> <p>re-enroll girls who have dropped out of school because of work in a spinning mill.</p>

Date: 6th of May 2016

Contact:

FEMNET e.V.
Kaiser-Friedrich-Str. 11
53113 Bonn

Dr. Gisela Burckhardt
gisela.burckhardt@femnet-ev.de

Informationsblatt für Planspiel: SIMA-Profil

Aus: http://www.simamills.org/?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=131

The Southern India Mills' Association, popularly known as SIMA was established in 1933 at Coimbatore by late Sir R K Shanmugam Chettiar, the first Finance Minister of independent India to espouse the cause of the textile industry and its development in South India. Chairmanship of SIMA was held by visionaries of textile industry like Dewan Bagadur C.S. Rathnasabapathy Mudaliar, Shri G K Devarajalu, Shri G K Sundaram, etc. The Association which was started with 11 members, today has over 400 members covering all the major textile mills in South India apart from having many leading textile mills situated in the North under its fold due to its unique services.

SIMA is the only employers' organisation equipped with strong data base (over 75 years) for the textile industry and professional / knowledge based secretariat to advise its members in all the functional areas of textile industry. This has enabled the Association to constantly play a lead role in all the textile policy making bodies of Central Government and State Governments in South India including Planning Commission work group relating to textiles. The unique contributions made by the associations in the areas of industrial relations, human resource development, industrial engineering, etc., are known to all the stake holders of the Indian textile industry. SIMA is given representation in all the policy making committees of Central and State Government Departments and various other statutory bodies.

Today, SIMA is the single largest employers' organisation representing the organised textile industry in the world and the only employers' organisation of the textile industry having in-house expertise to advice right from designing the textile project to marketing.

Our Targets

1. Achieve 50% production capacity in all the sectors at the national level.
2. Facilitate to attract at least 60% of investment in the Southern States.
3. Promote six million new jobs for women.
4. Promote 10 world class integrated textile parks in the Southern States.
5. Achieve 70% share in the national exports of textiles and clothing.
6. Liaise with various institutions and organisations and facilitate to develop world class training centres, R & D centres, testing laboratories, etc.
7. Bridge the gap in the industry requirements and production of cotton in terms of quantity and quality.

Membership: Eligibility

Companies, Partnership firms, Co-operative Societies, Corporations, Public Sector Undertakings, Sole Proprietorships, Textile parks/SPVs etc., connected to Textile business in any form having an installed capacity of not less than 6000 spindles or having an annual turnover of Rs.10 crore or more during the immediately preceding financial year are eligible to become member of the Association.

Aus: http://www.simamills.org/index.php?option=com_content&view=article&id=91&Itemid=173

SIMA – Position

were taken on sightseeing tours to neighbouring districts. None of the workers were perturbed about their inability to go outside the hostel on their own. They were quite happy about the security provided by the locked gates and the high walls. Deepa's mother (one of the women worker's mother who was interviewed) blamed the mill for not having a security wall around the factory, and lamented that "had it been there, others could not have come in and my daughter could not have eloped."

3.3 Response of Industry Associations

The researchers met with the three industry associations, SIMA, TASMA, and TEA, in September and October, 2011. The meetings were open and positive, and all three associations were willing to partner with others to eradicate exploitative practices and promote the Indian textile industry globally.

1) Southern India Mills' Association (SIMA)
The Southern India Mill's Association (SIMA) officials were very positive about their work in creating awareness amongst their members on best practices with regards to worker's recruitment and other employment practices. They mentioned the Do's and Don'ts developed by SIMA, entitled "Recruitment Guidelines and Code of Discipline for Women Employment in Textile Industry," which they claim to be more stringent than ILO guidelines. SIMA overall is quite satisfied with the apprenticeship scheme in the textiles mills, though they agree that there are instances of things not working out well. They are hopeful that with these recruitment guidelines, SIMA would be able to create awareness amongst its members and be able to help them adopt these guidelines, which will eliminate any practice or chance of exploitation under any apprentice scheme.

SIMA secretary general, Shri K. Selvaraju, in his interview with *Frontline* magazine,²⁶ in October 2007, had clearly suggested that the system of employing apprentices has been very successful. He said, "This [the apprenticeship scheme] has really helped our society. Mill managements are spending on food and hostel facility. Yes, they deduct a nominal amount from the girl's stipend for it. We are also recommending to the mills to give light work during menstruation,

but that may not be possible practically. Maybe at subsidised rates, or for free, they also provide napkins. And these rural girls are weak, underweight, when they come for work. We have studies to show that the girls attain increased haemoglobin levels. They become healthy mothers when they go back and get married." He further elaborated that if any member-mills break any law, SIMA would take action. But on their part, they have issued a list of Dos and Don'ts²⁷ to the member-mills and asked them not to use any unethical means. We are even asking mills to pay the girls proportionately if they leave before the Scheme period ends.

SIMA was very positive about the Sumangali Scheme in the long run. It was highlighted in the meeting that SIMA has successfully developed recruitment guidelines for their member mills, which are promoted by SIMA and, once mills have been able to improve as per these guidelines, a third-party verification system for auditing of such mill has been developed by the German firm, *TUV Rheinland*. "It is misleading to label the Scheme as bonded labour. German-firm TUV Rheinland audits our mills to certify women employment standards," Secretary General K Selvaraju said.²⁸

In the meeting, the positive aspects of the Sumangali Scheme were highlighted by SIMA, specifically mentioning that they wanted to end discrimination against women workers. SIMA fought in court (*Vasantha R vs. Union of India and Others*, 8 December 2000) to bring equality in the workforce and to allow women workers to work at night-shifts, if they so desired. In this particularly case, many of SIMA members especially Sr. V Rama Jagadeesan (Premier mills) were the petitioners along with Vasantha R. to fight for women workers' rights. As a result, the court abolished and declared Section 66(1) (b) of the Factories Act, 1948, as unconstitutional and allowed for women workers to work on third shift as well. The court suggested guidelines to the textile mills for employment of women workers at night shift and suggested that state government come out with guidelines for such work.

2) Tamil Nadu Spinning Mills Association

The Tamil Nadu Spinning Mills Association (TASMA) is relatively new and growing spinning mills association.

Informationsblatt für Planspiel: Otto Group

Firmenprofil

Aus: http://www.saubere-kleidung.de/2011_alte-ccc-d-website/ccc-20_unternehmen/ccc-25-06_fp_otto.html

1. Allgemeine Informationen



Otto (GmbH & Co. KG)

Homepage: www.ottogroup.com

Die Otto Gruppe ist die größte Versandhandelsgruppe der Welt. Zu ihr gehören 162 inländische und 171 ausländische Tochterunternehmen. Diese Unternehmen in 19 Ländern Europas, Nordamerikas und Asiens beschäftigen insgesamt 55.000 MitarbeiterInnen. Die Geschäftsfelder des Konzerns sind der Multichannel-Einzel- und Großhandel, Finanzdienstleistungen und Service. Das Segment Einzelhandel hat mit 64% den größten Anteil am Umsatz des Konzerns.

Laut Geschäftsbericht 2006/07 hat die Otto-Gruppe den Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um 4,7% auf 15,3 Mrd. EUR, den Gewinn um 10,6% auf 507 Mio. EUR gesteigert. Als weltweit zweitgrößter Online-Anbieter nach Amazon setzte Otto 2006/7 mehr als 4 Mrd. EUR um (+33%).

Otto ist ein 1949 gegründetes Familienunternehmen, dessen heutige Eigentümerstruktur sich folgendermaßen zusammensetzt: a) Die Otto AG für Beteiligungen in Hamburg, die zu 100% der Otto-Familie gehört, hält 50%; b) Die E. Brost & J. Funke GmbH & Co. KG in Essen hält 25%; c) die GS Gesellschaft für Versandbeteiligungen m.b.H. in Hamburg hält 15%; d) Die Kommanditgesellschaft Aurum, Beteiligungs- und Verwaltungs-GmbH & Co. in Hamburg hält 10%.

Bzgl. der Internationalisierungsstrategien setzt Otto kurz- und mittelfristig vor allem auf einen Ausbau seines Geschäfts in Mittel- und Osteuropa.

2. Otto-Textilien – Beschaffung und Einkaufspraktiken

Über die regionale Aufteilung der Beschaffung von Textil- und Bekleidungsprodukten geben die jüngsten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte von Otto keine genaue Auskunft. Jedoch kann aus Angaben über die regional aufgeschlüsselte Beteiligung von globalen Textil-, Schuh- und Spielzeuglieferanten an den Otto-Sozialstandardprogrammen gefolgert werden, dass China (56,6%), die Türkei (17,4%) und Indien (12,8%) vermutlich generell die Hauptlieferländer für Textilien sind.

Erste Fälle von Arbeitsrechtsverletzungen bei Otto-Lieferanten in Mittelamerika wurden von der Christlichen Initiative Romero 1996 veröffentlicht, gefolgt von Publikationen des SÜDWIND-Instituts über Rechtsverstöße in Lieferfabriken in China, Indonesien und auf den Philippinen im Zeitraum 1997 – 2005. Bzgl. einer Lieferfabrik auf den Philippinen konnte dabei die SÜDWIND-Partnerorganisation IBON feststellen, dass der FOB-Preis für einen an Otto gelieferten Stehkragenpullover nur ca. ein Drittel des Verkaufspreises ausmachte, d.h. zwei Drittel für Minimalkosten und Gewinn aufgewandt wurden.

Im Dezember 2006 machte Kinderarbeit bei einem Unterlieferanten der Firma Heine, eines Tochterunternehmens von Otto, in Indien internationale Schlagzeilen.

3. Globale Sozialverantwortung (Corporate Social Responsibility = CSR)

Seinen ersten Verhaltenskodex veröffentlichte Otto im Jahr 1997. Seither wurde er vier Mal modifiziert, zuletzt 2006. Nach anfänglich sehr vagen Formulierungen lehnt er sich heute im Großen und Ganzen an den Kodex der unabhängigen US-amerikanischen Überprüfungseinrichtung „Social

Accountability International“ (SAI) an, in der Otto seit deren Gründung im Jahr 1997 Mitglied ist. In SAI arbeiten u.a. Nichtregierungseinrichtungen und eine internationale Gewerkschaft mit.

Seit 1994 hat Otto Umweltberichte, ab 2000 Umwelt- und Nachhaltigkeitsberichte herausgegeben, zuletzt im September 2007. Darin heißt es, 55% aller weltweiten Lieferanten seien SAI-zertifiziert. Allerdings stellten China und Bangladesch Problemländer dar, so der Bericht.

Otto war führend bei der Gründung der Sozialstandardinitiative der „Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels“ 2001, die vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit unterstützt wurde. Diese Initiative führte 2004 zur Gründung der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), der inzwischen 103 Unternehmen aus vielen europäischen Ländern angehören. Die BSCI wurde nicht zuletzt gegründet, um eine verbindliche gesetzliche EU-Regelung einer globalen sozialen Rechenschaftspflicht von multinationalen Unternehmen zu verhindern.

Daneben ist Otto seit 2002 Mitglied des UN Global Compact und gehört seit 2003 der Global Reporting Initiative an.

Die Abteilung CSR bei Otto wird von Johannes Merck geleitet, der direkt dem Vorstand zuarbeitet.

Literaturangaben:

Wick, Ingeborg (2005): Nähen für den Weltmarkt. Frauenarbeit in Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft. Länderbeispiele China, Indonesien und Sri Lanka. Modemultis auf dem Prüfstand. Hg. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Siegburg.

„CSR/Soziale Verantwortung in der Lieferkette“

Darstellung der Otto Group auf ihrer Webseite: <http://www.ottogroup.com/de/verantwortung/Lieferkette.php>

Arbeitsbedingungen

Ein wesentliches Handlungsfeld sind für uns die Sozialstandards bei den Lieferanten und ihren Unterauftragnehmern weltweit und damit die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Produktion. Mit unserem „Code of Conduct“ (Verhaltenskodex) und unserem Sozialprogramm, in dem wir unsere Lieferanten überprüfen und schulen, setzen wir uns für die Förderung sozialverträglicher Produktionsbedingungen ein.

Sozialprogramm in der Lieferkette

Die Otto Group bezieht mehr als eine Million verschiedene Produkte aus über 70 Ländern und arbeitet mit einigen tausend Lieferanten zusammen, welche die Aufträge wiederum bei verschiedenen Fabriken platzieren. Wir möchten unseren Kunden Produkte anbieten, die unter Einhaltung sozialer Standards hergestellt werden. Deshalb haben wir bereits 1996 den Code of Conduct für die Lieferkette entwickelt und darauf aufbauend im Jahr 1999 ein Sozialprogramm eingeführt.

Das Sozialprogramm soll für die Beschäftigten in den Fabriken gute Arbeitsbedingungen schaffen und Transparenz darüber herstellen, wo und wie die Waren der Otto Group produziert werden. Dafür müssen Lieferanten in einem ersten Schritt ihre Fabrikstruktur offenlegen und für jede Fabrik, in der für die Otto Group produziert wird, gültige Sozialstandards nachweisen. Wenn ein Lieferant diese Vorgabe erfüllt hat, gilt er als „integriert“. Ziel ist es, bis 2020 alle Lieferanten in das Sozialprogramm zu integrieren, deren Fabriken in Ländern liegen, in denen die Einhaltung von sozialen Mindeststandards nicht oder nur teilweise gegeben ist. Zu diesen Ländern zählen z.B. China, Indien, die Türkei, Bangladesch, Thailand, Indonesien, Pakistan und Vietnam.

Langfristig wollen wir die Lieferanten mit Schulungen so weit qualifizieren, dass sie nicht nur über anerkannte Zertifizierungen verfügen, sondern dauerhaft, systematisch und in Eigenregie bessere Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Mitarbeiter, Dienstleister, Geschäftspartner

Auch für unsere eigenen Mitarbeiter sowie die Beschäftigten unserer Geschäftspartner und Dienstleister - wie beispielsweise externe Reinigungsleistungen an eigenen Standorten - haben wir Sozialstandards in einem Verhaltenskodex festgelegt. Die Anforderungen beruhen im Wesentlichen auf international gültigen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention und anwendbaren Konventionen der ILO sowie der Gesetzgebung des jeweiligen Landes. In Deutschland, wie auch in allen anderen Ländern, achten wir auf die Einhaltung geltender Gesetze sowie auf die Befolgung vorhandener Tarifverträge.

Code of Conduct

Hier zu finden: <https://www.ottogroup.com/de/verantwortung/Dokumente/Code-of-Conduct.php>

Bereits seit 1996 ist ein Code of Conduct (CoC) wesentlicher Teil unserer Geschäftsbeziehungen. Er basiert auf den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), der UN-Kinderrechtskonvention, der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, dem Global Compact sowie den Richtlinien für multinationale Unternehmen von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Als Gründungsmitglied der Business Social Compliance Initiative (heutiger Name: amfori BSCI) sind deren Werte und Anforderungen bereits seit 2004 in das Nachhaltigkeitsmanagement der Otto Group integriert. Im Jahr 2018 haben wir uns entschieden, den Code of Conduct der amfori BSCI auch für unsere Lieferkette zu übernehmen und somit zu mehr Einheitlichkeit in der Branche beizutragen. Darüber hinaus ist der CoC seit September 2018 auch Teil der „Supplier Declaration on Sustainability“, die alle Nachhaltigkeitsanforderungen der Otto Group an die Lieferanten enthält. Die Supplier

Declaration bildet die Basis für unsere Geschäftsbeziehungen mit Handelsware und ist durch die entsprechenden Geschäftspartner zu unterzeichnen.

Entsprechend ihrer Beschaffungsstruktur hat die Otto Group neben dem Code of Conduct für Handelsware noch einen weiteren für Dienstleistungen und Nicht-Handelsware (z.B. die Reinigung an den eigenen Standorten betreffend) eingeführt.

Lieferanten und Geschäftspartner verpflichten sich mit Aufnahme der Geschäftsbeziehung zur Otto Group, die Standards nicht nur in ihren Betrieben einzuhalten, sondern sie auch bei ihren Unterauftragnehmern sicherzustellen. Die Verhaltenskodizes bilden zudem die Legitimation, um die Einhaltung der Standards bei allen Handels- und Geschäftspartnern zu prüfen.

Von den Handelswaren, die die Otto Group kauft, entfällt etwa die Hälfte auf Eigen- und Lizenzmarken. Die andere Hälfte der eingekauften Handelswaren entfällt auf sogenannte Fremdmarken. Die Verantwortung für die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in der Produktion dieser Artikel liegt bei den Markenherstellern.

Planspiel: Liste mit Informationsmaterial zu Rollenkarten

Camp-Arbeiterinnen

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- FEMNET-Brief an Otto Group (Bezug Shiva Spinnerei)
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Regierungsvertreter_innen von Tamil Nadu

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Southern India Mills Association (SIMA)

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- SIMA-Profil
- SIMAs Position zu der Sumangali-Praxis, FLA/Solidaridad-Studie, 2012
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Otto Group

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Otto Group: Firmenprofil, Kampagne Saubere Kleidung, 2011
- Otto Group: „CSR/Soziale Verantwortung in der Lieferkette“, Selbstdarstellung
- Otto Group: „CoC/Verhaltenskodex Handelswaren“, Selbstdarstellung, 2012
- FEMNET-Brief an Otto Group (Bezug Shiva Spinnerei)
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

NGOs (Kampagne für Saubere Kleidung, FEMNET, SAVE)

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- Otto Group: „CSR/Soziale Verantwortung in der Lieferkette“, Selbstdarstellung
- Otto Group: „CoC/Verhaltenskodex Handelswaren“, Selbstdarstellung, 2012
- Otto Group: Firmenprofil, Kampagne Saubere Kleidung, 2011
- FEMNET-Brief an Otto Group (Bezug Shiva Spinnerei)
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Moderator_in

Moderator_in sollten sämtliche Informationsblätter für die Teilnehmenden zur Verfügung stehen.

Rollenkarte Moderator_in

Sie wurden – als eine von allen beteiligten Stakeholdern anerkannte und neutrale Instanz – eingeladen, die Moderation eines Multi-Stakeholder-Forums (MSF) zum Sumangali-System zu übernehmen, das in Tirupur, Tamil Nadu, Indien stattfindet. Nach Presseberichten zu einigen Besorgnis erregenden Vorkommnissen in der Shiva Spinnerei in Vadamadurai (*siehe Informationsblatt Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei*), die – nach den Erkenntnissen verschiedener Studien aus den letzten Jahren – keine Einzelfälle zu sein scheinen, haben sich nun alle Stakeholder darauf verständigt, gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie die Missstände beseitigt werden können. Weitere Teilnehmer_innen sind eine Delegation von Sumangali-Arbeiterinnen, Vertreter_innen der Regierung von Tamil Nadu, Vertreter_innen des Spinnerei-Verbands SIMA (Southern India Mills Association), Vertreter_innen der Otto Group sowie Vertreter_innen von Nichtregierungsorganisationen (Clean Clothes Campaign International, FEMNET, Deutschland und SAVE, Indien). Erklärtes Ziel des Forums ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien, die derzeit unter dem Camp-Labour-System rekrutiert werden.

Ihre Aufgabe während der Diskussion ist es, dafür zu sorgen, dass

- a) alle beteiligten Stakeholdergruppen einen angemessenen Raum erhalten, ihre Lage und ihre Vorstellungen/Forderungen zu artikulieren;
- b) die Dilemmata der teilnehmenden Gruppen von den jeweils anderen gehört werden;
- c) eine Verständigung auf erste konkrete Schritte erfolgt.

Zur Vorbereitung können Sie durch die Arbeitsgruppen gehen und die Diskussionen verfolgen. Darüber hinaus steht Ihnen das gesamte Hintergrundmaterial aller Stakeholdergruppen zur Verfügung.

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- FEMNET-Brief an Otto Group (Bezug Shiva Spinnerei)
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016
- SIMA-Profil
- SIMAs Position zu der Sumangali-Praxis, FLA/Solidaridad-Studie, 2012
- Otto Group: Firmenprofil, Kampagne Saubere Kleidung, 2011
- Otto Group: „CSR/Soziale Verantwortung in der Lieferkette“, Selbstdarstellung
- Otto Group: „CoC/Verhaltenskodex Handelswaren“, Selbstdarstellung, 2012

Rollenkarte NGOs (Clean Clothes Campaign, FEMNET, SAVE)

Zusammen mit anderen Nichtregierungsorganisationen nehmen Sie an einem Multi-Stakeholder-Forum (MSF) zum Camparbeit-System teil, das im indischen Tirupur, Tamil Nadu, Indien stattfindet. Nach Presseberichten zu einigen Besorgnis erregenden Vorkommnissen in der Shiva Spinnerei in Vadamadurai (*siehe Informationsblatt Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei*), die – nach den Erkenntnissen verschiedener Studien aus den letzten Jahren – keine Einzelfälle zu sein scheinen, haben sich nun alle Stakeholder darauf verständigt, gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie die Missstände beseitigt werden können. MSF-Teilnehmer_innen sind eine Delegation von Spinnerei-Arbeiterinnen, Vertreter_innen der Regierung von Tamil Nadu, Vertreter_innen des Spinnerei-Verbands SIMA (Southern India Mills Association) sowie Vertreter_innen von Otto Group. Erklärtes Ziel des Forums ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien, die derzeit unter dem Camp-Labour-System rekrutiert werden.

Clean Clothes Campaign (CCC)

1989 wurde in den Niederlanden als Reaktion auf Berichte über skandalöse Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben von C&A die *Schone Kleren Kampagne* ("Kampagne für Saubere Kleidung") gegründet. Heute gibt es in 15 europäischen Ländern derartige Kampagnen. Die unabhängigen nationalen Plattformen der Kampagne koordinieren sich über das internationale CCC-Sekretariat in Amsterdam.

Die CCC ist ein Netzwerk, in dem weltweit über 200 Gewerkschaften und NGOs, Verbraucherorganisationen, kirchliche Gruppen, Recherche-Institutionen und Frauenrechtsorganisationen zusammenarbeiten. In Deutschland haben sich in der Kampagne für Saubere Kleidung mittlerweile 25 Trägerorganisationen zusammengefunden. Sie sind in der Regel bundesweit arbeitende Organisationen, Vereine oder Verbände. Zu den deutschen Trägerorganisationen gehören die Christliche Initiative Romero (CIR), die IG Metall, das INKOTA-netzwerk, das Institut für Ökonomie und Ökumene Südwind-Institut, FEMNET e.V., die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di. Es existiert eine enge Kooperation mit Partnerorganisationen in Entwicklungs- und Schwellenländern.

Die CCC setzt sich für die Rechte der Arbeiter_innen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der internationalen Bekleidungs- und Sportartikelindustrie, die vielfach in weniger entwickelten Ländern produziert, ein. Hierzu informiert die CCC die Verbraucher_innen, verhandelt mit Unternehmen, unterstützt Organisationen der Arbeiter_innen und führt öffentliche Kampagnen durch. Im Februar 1998 verabschiedete die CCC nach engen Konsultationen mit ihren weltweiten Partnern und den Gewerkschaften den „*Code of Labour Practices for the Apparel Industry including Sportswear*“ (Kodex über die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportartikelindustrie), an den sich alle Bekleidungshersteller halten sollten. Der Kodex verlangt *existenzsichernde Löhne, keine überlangen Arbeitszeiten, Gewerkschaftsfreiheit, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, sichere Arbeitsbedingungen* und eine *unabhängige Kontrolle* der Einhaltung dieser Kriterien.

FEMNET

FEMNET e. V. ist eine gemeinnützige Frauenrechtsvereinigung. Sie setzt sich für die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte von Frauen ein. Ein besonderer Arbeitsschwerpunkt liegt in dem Engagement gegen Ausbeutung von Frauen in der globalen Bekleidungsindustrie. FEMNET ist eine Trägerorganisation der Kampagne für Saubere Kleidung und Mitglied beim Netzwerk für Unternehmensverantwortung (CorA).

SAVE

Die NGO SAVE, gegründet im Jahr 1993, steht für Social Awareness and Voluntary Education. Ursprüngliches Ziel war es, auf die zunehmende Kinderarbeit aufmerksam zu machen; mittlerweile steht das Empowerment von Frauen, insbesondere aus den Reihen der Arbeiterinnen in der T&B-Industrie

auf der Tagesordnung. In diesem Zusammenhang führt SAVE zu einen Kampagnen durch, die einen Ausbau des Schutzes und der Rechte der Beschäftigten in diesen Sektoren herbeiführen sollen, zum anderen versucht sie, Strukturen zur Stärkung der Kinder und Frauen und ihrer Gemeinschaften zu schaffen, z. B. durch Bewusstseinsbildung, Vermittlung von Skills, Aufbau von Kapazitäten, Netzwerken, Lobbying und „Advocacy“-Arbeit.

Das Labour Resource Center von SAVE will die Arbeitsstandards und Arbeitnehmer_innenrechte durch Veranstaltungen in/vor den Betrieben, in den Wohnsiedlungen der Beschäftigten sowie bei/für Gewerkschaften fördern. Darüber hinaus dient es als Datenbank für Arbeiter_innen, Gewerkschaften und Wissenschaftler_innen. SAVE versteht sich nicht als Konkurrenz zu Gewerkschaften, sondern will Anstöße für eine Organisierung in Gewerkschaften geben.

Machen Sie sich anhand Ihrer Rollenkarte und den Materialien mit Ihrer Rolle sowie den Zielen und Forderungen Ihrer Organisationen vertraut.

1. Diskutieren Sie, wie die Einkaufspolitik und die Beziehungen großer Textilimporteure (Markenhersteller und Händler) gegenüber ihren Zulieferern aussehen müssten, um die Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien zu verbessern und die Einhaltung der nationalen und internationalen Arbeitsstandards und ihrer CoC (Code of Conduct) sowie die Umsetzung der darüber hinausreichenden Forderungen von CCC/FEMNET zu gewährleisten.
Welche Kritik haben Sie an der CSR-Politik von Otto? Wie lauten Ihre Forderungen generell gegenüber deutschen Unternehmen im Textilbereich?
Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe.
2. Ergänzen Sie Ihre Ergebnisse mit Hilfe der Ihnen zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.
3. Fassen Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit (Problemstellungen/Kritikpunkte und Forderungen) in Stichpunkten auf Moderationskarten zusammen (bitte für jede Forderung eine separate Karte).
4. Präsentieren Sie den anderen MSI-Teilnehmer_innen Ihre Vorschläge. Halten Sie ein Plädoyer für Ihre gemeinsamen Forderungen.
5. Entwickeln Sie im Anschluss an ein erstes Statement aller Forumsteilnehmer_innen gemeinsam einen Aktionsplan zur Abschaffung des Camp-Labour-Systems bzw. zur Einhaltung aller internationaler und indischer Arbeitsnormen. Vertreten Sie dabei die Forderungen/Interessen der beteiligten NGOs.

Hinweise:

- *Die Positionen sollen realistisch dargestellt werden.*
- *Sollte es unterschiedliche Positionen innerhalb Ihrer Interessengruppe geben, sollten diese im Planspiel benannt werden.*

Ihnen stehen folgende Hintergrundmaterialien zur Verfügung:

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- Otto Group: „CSR/soziale Verantwortung in der Lieferkette“, Selbstdarstellung
- Otto Group: „CoC/Verhaltenskodex Handelswaren“, Selbstdarstellung, 2012
- Otto Group: Firmenprofil, Kampagne Saubere Kleidung, 2011
- FEMNET-Brief an Otto Group (Bezug Shiva Spinnerei)
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Weitere Informationen erhalten Sie ggf. unter: www.sauberekleidung.de, www.femnet.de und <http://www.savengo.org/index.html>

Rollenkarte Otto Group

Zusammen mit anderen Stakeholdern nehmen Sie an einem Multi-Stakeholder-Forum (MSF) zum Sumangali-System teil, das im indischen Tirupur, Tamil Nadu, Indien stattfindet. Nach Presseberichten zu einigen Besorgnis erregenden Vorkommnissen in der Shiva-Spinnerei in Vadamadurai (*siehe Informationsblatt Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei*), die – nach den Erkenntnissen verschiedener Studien aus den letzten Jahren – keine Einzelfälle zu sein scheinen, haben sich nun alle Stakeholders darauf verständigt, gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie die Missstände beseitigt werden können. Weitere Teilnehmer_innen sind eine Delegation von Spinnerei-Arbeiterinnen, VertreterInnen der Regierung von Tamil Nadu, Vertreter_innen des Spinnerei-Verbands SIMA (Southern India Mills Association) sowie Vertreter_innen von Nichtregierungsorganisationen (Clean Clothes Campaign International, FEMNET, Deutschland und SAVE, Indien). Erklärtes Ziel des Forums ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien, die derzeit unter dem Camp-Labour-System rekrutiert werden.

Machen Sie sich anhand Ihrer Rollenkarte und der Materialien mit Ihrer Rolle vertraut: überlegen und diskutieren Sie gemeinsam,

1. Welche(s) zentrale(n) Interesse(n) Sie verfolgen,
2. Mit welchen Mitteln Sie Ihre Interessen gegenüber den anderen Interessengruppen („Stakeholders“) bislang durchsetzen oder durchzusetzen versuchen,
3. Ihre Vorstellungen, wie die Arbeitsbedingungen in den Spinnereien verbessert werden könnten und wie Sie – sowie andere Akteure – dazu beitragen können,
4. Warum Sie – obwohl Sie sich öffentlich zu einer freiwilligen Unternehmensverantwortung bekennen – eine gesetzlich-verbindliche und transparente Unternehmenshaftung für die Arbeitsbedingungen bei Ihren Zulieferern ablehnen, und unter welchen Bedingungen Sie bereit wären, von Ihrer bisherigen (Geschäfts-)Politik (Einkaufspolitik, Zuliefererbeziehungen) abzuweichen bzw. die Einhaltung der nationalen und internationalen Arbeitsstandards in Ihren Zuliefererbetrieben Priorität einzuräumen.
Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe.
5. Ergänzen Sie Ihre Ergebnisse mit Hilfe der Ihnen zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.
6. Fassen Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit (Problemstellungen/Kritikpunkte und Forderungen) in Stichpunkten auf Moderationskarten zusammen.
7. Präsentieren Sie den anderen MSI-Teilnehmer_innen Ihre Vorschläge.
8. Entwickeln Sie im Anschluss an ein erstes Statement aller Forumsteilnehmer_innen gemeinsam einen Aktionsplan mit dem Ziel der Abschaffung des Sumangali-Systems bzw. der Einhaltung aller internationaler und indischer Arbeitsnormen.

Hinweise:

- *Die Positionen sollen realistisch dargestellt werden.*
- *Sollte es unterschiedliche Positionen innerhalb Ihrer Interessengruppe geben, sollten diese im Planspiel benannt werden.*

Ihnen stehen folgende Hintergrundmaterialien zur Verfügung:

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Otto Group: Firmenprofil, Kampagne Saubere Kleidung, 2011
- Otto Group: „CSR/Soziale Verantwortung in der Lieferkette“, Selbstdarstellung
- Otto Group: „CoC/Verhaltenskodex Handelswaren“, Selbstdarstellung, 2012
- FEMNET-Brief an Otto Group (Bezug ShivaSpinnerei)
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Weitere Informationen erhalten Sie ggf. unter: <http://www.ottogroup.com/de/>

Rollenkarte der Vertreter_innen der Regierung von Tamil Nadu

Zusammen mit anderen Stakeholdern nehmen Sie an einem Multi-Stakeholder-Forum (MSF) zum Sumanjali-System teil, das im indischen Tirupur, Tamil Nadu, Indien stattfindet. Nach Presseberichten zu einigen Besorgnis erregenden Vorkommnissen in der Shiva-Spinnerei in Vadamadurai (*siehe Informationsblatt Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei*), die – nach den Erkenntnissen verschiedener Studien aus den letzten Jahren – keine Einzelfälle zu sein scheinen, haben sich nun alle Stakeholder darauf verständigt, gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie die Missstände beseitigt werden können. Weitere Teilnehmer_innen sind eine Delegation von Spinnerei-Arbeiterinnen, Vertreter_innen des Spinnerei-Verbands SIMA (Southern India Mills Association), Vertreter_innen von Otto Group sowie Vertreter_innen von Nichtregierungsorganisationen (Clean Clothes Campaign International, FEMNET, Deutschland und SAVE, Indien). Erklärtes Ziel des Forums ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien, die derzeit unter dem Camp-Labour-System rekrutiert werden.

Bedeutung der Spinnereien bzw. der Textilindustrie für Tamil Nadu

Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist eine der größten Industrien Indiens und ist hinsichtlich der Produktionsleistung und der Einkünfte aus Devisengeschäften äußerst bedeutend für die indische Wirtschaft. Nach der Landwirtschaft beschäftigt sie die meisten Menschen (45 Millionen Menschen).

Das Bundesland Tamil Nadu spielt sowohl für die indische T&B-Industrie als auch für globale Markenhersteller und den Handel eine wichtige Rolle. Tamil Nadu ist der größte Produzent von Baumwollgarn in Indien – 60% der indischen Spinnereien sind in Tamil Nadu angesiedelt – und hat sich in den vergangenen Jahren zudem zu einem zentralen globalen Exporteur für Konfektionskleidung entwickelt. Die Baumwollspinnereien bilden das Rückgrat der Textilindustrie Tamil Nadus. Tirupur ist der zentrale Produktionsstandort für Strickwaren (60% der indischen Strickwaren werden hier hergestellt); 2007 exportierten die ansässigen Unternehmen Strickwaren im Wert von 2 Milliarden USD. Als einer der ältesten und prestigeträchtigsten Sektoren beschäftigt die Textilindustrie eine große Anzahl an Beschäftigten und ist die bedeutendste Quelle der Einnahmen des Bundeslandes, der Exporte und des industriellen Unternehmertums.

In den vergangenen Jahren sieht sich die T&B-Industrie Tamil Nadus jedoch vor große Herausforderungen gestellt: eine Erhöhung der Frachtkosten (Transport der Baumwolle), Erhöhung der Mehrwertsteuer von 4% auf 5%, Steigerung der Lohnkosten infolge von Inflation und einem mangelnden Angebot an qualifizierten Arbeitskräften. Zudem wurden in 2011 auf Anordnung des Obersten Landesgerichts etliche Färbereien und Bleichereien geschlossen, die für die Verunreinigung des Flusses Noyyal verantwortlich waren. Davon waren 40.000 – 50.000 Beschäftigte betroffen. Für die Industrie bedeuteten die Schließungen einen täglichen Verlust von nahezu 50 Millionen USD.³³

Machen Sie sich anhand Ihrer Rollenkarte und der Materialien mit Ihrer Rolle vertraut: überlegen und diskutieren Sie gemeinsam,

1. Was Sie als Ihre zentralen Aufgaben erachten,
2. Was Sie bislang davon abhält, für die Einhaltung der nationalen und internationalen Arbeitsstandards in den Spinnereien Sorge zu leisten bzw. unter welchen Bedingungen Sie dieser Aufgabe besser nachkommen könnten, Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe.
3. Ergänzen Sie Ihre Ergebnisse mit Hilfe der Ihnen zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.

³³ Fair Labor Association, 2012.

4. Fassen Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit (Problemstellungen/Kritikpunkte und Forderungen) in Stichpunkten auf Moderationskarten zusammen.
5. Erläutern Sie den anderen MSI-Teilnehmer_innen Ihre Situation und präsentieren Sie Ihnen Ihre Vorschläge.
6. Entwickeln Sie im Anschluss an ein erstes Statement aller Forumsteilnehmer_innen gemeinsam einen Aktionsplan mit dem Ziel der Abschaffung des Camp-Labour-Systems bzw. der Einhaltung aller internationaler und indischer Arbeitsnormen.

Hinweise:

- *Die Positionen sollen realistisch dargestellt werden.*
- *Sollte es unterschiedliche Positionen innerhalb Ihrer Interessengruppe geben, sollten diese im Planspiel benannt werden.*

Ihnen stehen folgende Hintergrundmaterialien zur Verfügung:

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Rollenkarte Southern India Mills Association (SIMA)

Zusammen mit anderen Stakeholdern nehmen Sie an einem Multi-Stakeholder-Forum (MSF) zum Sumbangali-System teil, das im indischen Tirupur, Tamil Nadu, Indien stattfindet. Nach Presseberichten zu einigen Besorgnis erregenden Vorkommnissen in der Shiva-Spinnerei in Vadamadurai (*siehe Informationsblatt Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei*), die – nach den Erkenntnissen verschiedener Studien aus den letzten Jahren – keine Einzelfälle zu sein scheinen, haben sich nun alle Stakeholders darauf verständigt, gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie die Missstände beseitigt werden können. Ihre Gruppe setzt sich aus Vertreter_innen einiger Ihrer Mitgliedsunternehmen zusammen, u. a. dem Generaldirektor von Bannari Amman Spinning Mills (s. u.). Weitere MSF-Teilnehmer_innen sind eine Delegation von Spinnerei-Arbeiterinnen, Vertreter_innen von Nichtregierungsorganisationen (Clean Clothes Campaign International, FEMNET, Deutschland und SAVE, Indien), Vertreter_innen der Regierung von Tamil Nadu sowie Vertreter_innen von Otto Group. Erklärtes Ziel des Forums ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien, die derzeit unter dem Camp-Labour-System rekrutiert werden.

SIMA – Ziele und Bedeutung

SIMA wurde 1933 gegründet, um die Entwicklung der Textilindustrie in Südindien voranzutreiben und ihre Interessen durchzusetzen. Über 400 Mitglieder sind SIMA angeschlossen, unter ihnen sämtliche bedeutenden Textilbetriebe in Südindien sowie viele führende Textilbetriebe in Nordindien. SIMA ist der weltweit größte Arbeitgeberverband in der Textilindustrie. Er ist, eigenen Angaben zufolge, in sämtlichen für die Textilpolitik relevanten Gremien der Zentralregierung sowie der Landesregierungen in Südindien vertreten und spielt dort eine führende Rolle.

SIMAs Mitglieder beschäftigen ca. 200.000 Personen, die 25% des in Indien produzierten Baumwollgarns herstellen. 50% des indischen Exports von Baumwollgarn stammt aus den Spinnereien der SIMA-Mitglieder.

Die T&B-Industrie in TN steht in einem scharfen Wettbewerb mit China und Bangladesch. Der daraus entstehende Kostendruck wurde durch die Schließung einer großen Anzahl von Färbereien und Bleichereien infolge eines Gerichtsurteils von 2011 (Hintergrund: Vergiftung der Gewässer durch Abwasser) und den daraus resultierenden Anstieg der Transport- und damit Produktionskosten verschärft, was zu einem Rückgang der Aufträge für die gesamte Industrie und in der Folge auch für die Spinnereien führte.

SIMA sieht das Camp-Labour-System sehr positiv, da sie aufgrund der Verpflegung und der Hostel-Unterbringung einen Dienst an der Gesellschaft darstelle: die bei der Einstellung unterernährten Mädchen könnten nach Ende ihrer Ausbildung gestärkt in ihre Dörfer zurückkehren und gesunde Mütter werden. Die Arbeitsbedingungen als Zwangsarbeit darzustellen sei irreführend. Der TÜV Rheinland, Deutschland, führe Audits in den Betrieben durch, die die Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen für Frauen zertifizierten. Darüber hinaus kämpfe SIMA gegen die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz und hätte ein indienweit gültiges Gerichtsurteil erstritten, welches Nachschichtarbeit auch für Frauen erlaube. Um ausbeuterischen Praktiken innerhalb der Ausbildung in der Textilindustrie zu begegnen, hat SIMA ein Papier erarbeitet: „Recruitment Guidelines and Code of Discipline for Women Employment in Textile Industry“, deren Einhaltung der Verband seinen Mitgliedern empfiehlt.

Der derzeitige Generaldirektor des SIMA-Mitglieds Bannari Amman Spinning Mills war stv. SIMA-Vorsitzender und früherer Vorsitzender des Indischen Industrieverbands (Confederation of Indian Industry), Coimbatore. Er ist Ausschussmitglied der Vereinigung der indischen Baumwollspinnereien (Indian Cotton Mills Federation (ICMF)). Zurzeit ist er Vorsitzender des Verbands der Indischen Textilindustrie (Confederation of Indian Textile Industry (CITI)).

Machen Sie sich anhand Ihrer Rollenkarte und den Materialien mit Ihrer Rolle sowie mit Ihren Interessen und Zielen vertraut.

1. In den Medien wurden die Vorkommnisse in der Shiva-Spinnerei, einem Betrieb Ihres Mitgliedsunternehmens Bannari Amman, aufgegriffen. Doch dies ist nicht der erste Bericht dieser Art. Seit Jahren wird das von etlichen Ihrer Mitglieder praktizierte

Camparbeit/Sumangali-System als Zwangsarbeit angeprangert. Diskutieren Sie, was Ihre Mitglieder davon abhält, die indischen und internationalen Arbeitsstandards einzuhalten, welche Erwartungen/Forderungen Sie gegenüber den anderen Forumsteilnehmer_innen haben und unter welchen Bedingungen Sie bereit wären, den Forderungen der Arbeiterinnen sowie aus der Zivilgesellschaft nachzukommen?

Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe.

2. Ergänzen Sie Ihre Ergebnisse mit Hilfe der Ihnen zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.
3. Fassen Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit (Problemstellungen/Kritikpunkte und Forderungen) in Stichpunkten auf Moderationskarten zusammen.
4. Präsentieren Sie den anderen MSI-Teilnehmer_innen Ihre Position. Halten Sie ein Plädoyer für die Forderungen der Kampagne für Saubere Kleidung.
5. Entwickeln Sie im Anschluss an ein erstes Statement aller Forumsteilnehmer_innen einen gemeinsamen Aktionsplan mit dem Ziel der Abschaffung des Sumangali-Systems bzw. der Einhaltung aller internationaler und indischer Arbeitsnormen.

Hinweise:

- *Die Positionen sollen realistisch dargestellt werden.*
- *Sollte es unterschiedliche Positionen innerhalb Ihrer Interessengruppe geben, sollten diese im Planspiel benannt werden.*

Ihnen stehen folgende Hintergrundmaterialien zur Verfügung:

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- SIMA-Profil
- SIMAs Position zu der Sumangali-Praxis, FLA/Solidaridad-Studie, 2012
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Weitere Informationen erhalten Sie ggf. unter: <http://www.simamills.org>

Rollenkarte Sumangali-Arbeiterinnen

Sie nehmen an einem Multi-Stakeholder-Forum (MSF) zum Camparbeit-System teil, das im indischen Tirupur, Tamil Nadu, Indien stattfindet. Nach Presseberichten zu einigen Besorgnis erregenden Vorkommnissen in der Shiva-Spinnerei in Vadamadurai (*siehe Informationsblatt Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei*), die – nach den Erkenntnissen verschiedener Studien aus den letzten Jahren – keine Einzelfälle zu sein scheinen, haben sich nun alle Stakeholder darauf verständigt, gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie die Missstände beseitigt werden können. Sie wurden als ehemalige Camp-Arbeiterinnen eingeladen, von Ihren Erfahrungen während Ihrer Beschäftigung zu berichten. Weitere Teilnehmer_innen sind Vertreter_innen von Nichtregierungsorganisationen (Clean Clothes Campaign International, FEMNET, Deutschland und SAVE, Indien), Vertreter_innen der Regierung von Tamil Nadu, Vertreter_innen des Spinnerei-Verbands SIMA (Southern India Mills Association) sowie Vertreter_innen von Otto Group. Erklärtes Ziel des Forums ist die Formulierung eines gemeinsamen Aktionsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen in den Spinnereien, die derzeit unter dem Camp-Labour-System rekrutiert werden.

Sie vertreten 80.000 – 120.000 junge Frauen und Mädchen aus sämtlichen Bezirken Tamil Nadus sowie aus anderen Bundesstaaten Indiens, die aktuell in rund 1.900 Spinnereien unter dem Camp-Arbeit-System arbeiten. Ihre Familien leben in Armut. Sie alle gehören den Dalits (den „Kastenlosen“) oder anderen gesellschaftlich niedrig angesiedelten Kasten an – eine Ausbildung in einer Spinnerei erschien Ihren Eltern, vielleicht auch Ihnen als glückverheißend. Doch – wie Sie alle selbst am eigenen Leib erfahren haben – sind die Arbeitsbedingungen sehr schlecht. Etliche von Ihnen hielten/halten die Vertragszeit nicht durch, weil sie die Anstrengungen, die Isolation von Ihrer Familie und überhaupt der Außenwelt oder die sexuellen Belästigungen nicht länger ertragen konnten, oft auch krank wurden. Sich zu organisieren, das kennen Sie eigentlich nicht, und ist auch gar nicht denkbar, da Sie vollkommen von der Außenwelt, d. h. auch von Gewerkschaften und NROs abgeschnitten sind.

Machen Sie sich anhand Ihrer Rollenkarte und den Materialien mit Ihrer Rolle sowie Ihren Zielen und Forderungen vertraut.

1. Diskutieren Sie, wie Sie den anderen Forumsteilnehmer_innen von Ihren Arbeitsbedingungen berichten können, sodass Sie diese überzeugen können, den angedachten Aktionsplan voranzutreiben.
2. Überlegen Sie, wie die Arbeiter_innen in den Spinnereien dazu beitragen könnten, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe.
3. Ergänzen Sie Ihre Ergebnisse mit Hilfe der Ihnen zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen.
4. Fassen Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit (Problemstellungen und Forderungen) in Stichpunkten auf Moderationskarten zusammen.
5. Präsentieren Sie den anderen MSI-Teilnehmer_innen Ihre Forderungen.

Hinweise:

- *Die Positionen sollen realistisch dargestellt werden.*
- *Sollte es unterschiedliche Positionen innerhalb Ihrer Interessengruppe geben, sollten diese im Planspiel benannt werden.*

Ihnen stehen folgende Hintergrundmaterialien zur Verfügung:

- Arbeitsbedingungen Shiva Spinnerei, Bannari Amman Group, zusammengefasst von FEMNET
- Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien (Factsheet), FEMNET, 2016
- FEMNET-Brief an Otto Group (Bezug Shiva Spinnerei)
- Proposal for a Tamil Nadu Multistakeholder Initiative (vorgelegt von NGOs aus Tamil Nadu, unterstützt von FEMNET/CCC) für eine Fachtagung am 12. Mai 2016

Modul 10: Gruppenarbeit III

Memorykarten – Arbeitsnormen

Constitution of India

Freedom of Association

Article 19 (1) (c)

guarantees to all its citizens

the right “to form associations and unions”

ILO-Übereinkommen 87

*(Kernarbeitsnorm)***Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes**

Arbeitnehmer_innen haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und diesen Organisationen beizutreten.

(Nicht ratifiziert von Indien, aber als Kernarbeitsnorm für alle Mitgliedsstaaten verbindlich.)

The Apprentices Act, 1961 (India) (Auszubildendengesetz)

Arbeitszeiten (Gesamt-AZ)

The daily hours of work of an apprentice shall not be more than 8 hours per day and weekly hours not less than 40 hours but **not more than 45 hours**. However, a short term apprentice may however be engaged to work up to a maximum limit of 48 hours per week.

The Apprentices Act, 1961 (India) (Auszubildendengesetz)

Ausbildungszeiten (keine Nachtarbeit)

The **hours of training of apprentice should not be between 10.00 pm to 6.00 am** except with the prior approval from the Apprentice Advisor.

4 ILO-Grundprinzipien

Vereinigungsfreiheit und Recht auf **Kollektivverhandlungen**

Beseitigung der **Zwangsarbeit**

Abschaffung der **Kinderarbeit**

Verbot der **Diskriminierung** in Beschäftigung und Beruf

formuliert in 8 Kernarbeitsnormen

Indian Factories Act, Chapter III

Sicherer und gesunder Arbeitsplatz

Unternehmen sind verpflichtet, für

- eine **angemessene Temperatur**
- ausreichend **Ventilation**
- den **Schutz vor Staubpartikeln**
- **ausreichend Toiletten**
zu sorgen.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte - Vereinte Nationen -

Artikel 13: **Freizügigkeit**

Jeder hat das Recht, sich innerhalb eines Staates **frei zu bewegen** und seinen **Aufenthaltort frei** zu wählen.

Constitution of India **Recht auf Gleichheit**

Art. 14

Alle BürgerInnen genießen
Gleichheit vor dem Gesetz
und gleichen Schutz durch das Gesetz.

Constitution of India

Recht auf Gleichheit

Art. 15

Verbot der Diskriminierung
aufgrund von Religion, Rasse, **Kaste**,
Geschlecht oder Geburtsort

Constitution of India

Schutz von Leben und persönlicher Freiheit

Art. 21

Niemand darf seines **Lebens**
und seiner **persönlichen Freiheit**
beraubt werden.

Constitution of India

Recht gegen Ausbeutung

Art. 23 (1)

Menschenhandel und Frondienste
und andere Formen von Zwangsarbeit sind verboten.
Zuwiderhandlungen gelten als Straftaten.

Constitution of India

Verbot der Kinderarbeit in Fabriken

Art. 23 (3)

Kinder unter 14 dürfen nicht in Fabriken oder Minen oder anderen gefährlichen Arbeitsplätzen beschäftigt werden.

ILO-Übereinkommen 182

Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit

Gilt für

- **alle Kinder unter 18**
- **alle** Formen der Sklaverei oder alle **sklavereiähnlichen Praktiken** (Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit)

ILO-Übereinkommen 182

Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit

Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich **für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich** ist.

ILO-Übereinkommen 155

Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt

Arbeitsplatz und -umwelt, Werkzeuge, Maschinen und Ausrüstungen, Stoffe und Einwirkungen sowie Arbeitsverfahren dürfen Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen nicht gefährden (sicherzustellen in Entwicklung, Design, etc. und durch Infos, Training und Schutzmaßnahmen).

ILO Übereinkommen 111

(Kernarbeitsnorm)

Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Verbot jeder Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund (...) des Geschlechts (...) oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

ILO Übereinkommen 100 (Kernarbeitsnorm)

Gleichheit des Entgelts

Gleiche Bezahlung
für Männer und Frauen
für gleichwertige Arbeit

OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen (MNC)

Kapitel IV. (36. ff.) **Menschenrechte**

MNC sollen vermeiden, durch

- eigene Aktivitäten Menschenrechts-verletzungen zu verursachen oder einen Beitrag dazu zu leisten
- bei Geschäftspartnern und in ihrer Zulieferkette auf die Einhaltung der Menschenrechte hinwirken.

OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen (MNC)

Kapitel V. (1. d) **Beschäftigung**

MNC sollen zur **Beseitigung sämtlicher Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit beitragen** und angemessene Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass Zwangs- oder Pflichtarbeit in ihrer Geschäftstätigkeit nicht existieren.

OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen (MNC)

Kapitel V. (1. c) **Beschäftigung**

MNC sollen zur **wirksamen Abschaffung der Kinderarbeit** beitragen und unverzügliche und **wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung des Verbots und der Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit** ergreifen.

ILO-Übereinkommen 29 (Kernarbeitsnorm)

Verbot von Zwangsarbeit

= jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter **Androhung** irgendeiner **Strafe** verlangt wird und für die sie sich **nicht freiwillig** zur Verfügung gestellt hat

(Strafen können sein Lohnrückhaltung, Kündigung, Verleumdung, u. v. a.)

ILO-Übereinkommen 95 **Lohnschutz**

Der Lohn muss in regelmäßigen Zeitabschnitten gezahlt werden. Lohnzahlungsmethoden, die dem Arbeitnehmer die Möglichkeit nehmen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, sind untersagt.

(Nicht ratifiziert von Indien, aber als KAN für alle Mitgliedsstaaten verbindlich.)

Bonded Labour System (Abolition) Act (Indien)

Verbot von “gebundener Arbeit” (Zwangsarbeit)

Jede Vereinbarung und jedes Instrument, die/das eine Person verpflichtet, “gebundene Arbeit” zu erbringen, gilt als nichtig bzw. ist verboten.

ILO-Übereinkommen 98
(Kernarbeitsnorm)

Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Nichteinstellung, Entlassung oder andere Benachteiligung aufgrund Mitgliedschaft in Gewerkschaft verboten.

(Nicht ratifiziert von Indien, aber als KAN für alle Mitgliedsstaaten verbindlich.)

ILO-Übereinkommen 138 (Kernarbeitsnorm)

Mindestalter Beschäftigung

- leichte Arbeit, die Kinder weder gesundheitlich noch mental schädigt und sie nicht von Bildung fernhält, ab 13-15 bzw. 12 Jahren in Entwicklungsländern erlaubt
- allgemeines Einstiegsalter für Arbeit nicht bevor Ende der Schulpflicht (Mindestalter 15 bzw. 14 Jahre)
- jegliche Form von Gesundheit, Psyche oder Moral gefährdende Arbeit erst ab 18 Jahren, unter sehr strengen Auflagen auch ab 16 Jahren (Unterscheidung zwischen Entwicklungsländern und industrialisierteren Ländern)

(Nicht ratifiziert von Indien, aber als Kernarbeitsnorm für alle Mitgliedsstaaten verbindlich.)

The Child Labour (Prohibition and Regulation) Act (India)

Verbot/Regulierung Kinderarbeit (unter 14)

- Verbot in etlichen Berufen und Arbeitsprozessen, die Leben und Gesundheit des Kindes gefährden (z. B. Verarbeitung von Baumwolle)
- Sonst: max. 6 Std/Tag, keine Überstunden, keine Nachtarbeit, 1 freier Tag/Woche

ILO-Übereinkommen 1

Arbeitszeitbegrenzung

- auf 8 Std/Tag
- auf 48 Std/Woche
(im 3-Wochen-Schnitt)
- auf 56 Std/Woche
(zur Sicherung des Schichtwechsels)

Indian Factories Act, Chapter VI

Arbeitszeit (Erwachsene)

- bis 9 Std/Tag
(plus Erfordernis für Schichtwechsel)
- bis 48 Std/Woche

Arbeitszeit (Kinder, 14 J.)

- bis 4,5 Std/Tag

Indian Factories Act, Chapter VII

Verbot Kinderarbeit

In Fabriken

- keine Beschäftigung von Kindern unter 14
- Beschäftigung von 14-17 nur mit Gesundheitszeugnis

Indian Factories Act, Chapter VII

Verbot Kinder- und Jugendlarbeit

- generell für unter 15Jährige: 12 Std Pause, einschließlich der Periode 22-6 Uhr
- für 15-17Jährige zwischen 19 und 6 Uhr *bzw. – unter bestimmten Bedingungen – zwischen 22 und 5 Uhr*

Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen

Art. 32: **Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung**

und vor einer Heranziehung zu einer der Entwicklung des Kindes schädlichen Arbeit

Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen

Art. 34: **Schutz vor sexueller Ausbeutung**

Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (Ausgewählte) Kinderrechte

- Keine Benachteiligung von Kindern
- Achtung des Privatlebens und der Würde der Kinder
- Mitbestimmungsrecht und freie Meinungsäußerung.
- das Recht auf Informationen
- das Recht auf Bildung und Ausbildung
- das Recht auf Spiel, Erholung und Freizeit
- das Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung
- das Recht auf Gesundheit
- das Recht auf Geborgenheit, Familie, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause

Modul 11: Gruppenarbeit I

Fragen zum Videoclip der Uni St. Gallen über CSR:

<https://www.youtube.com/watch?v=ouNVdr5KfRA>

Während Sie das Video noch einmal ansehen, beantworten Sie bitte folgende Fragen und besprechen diese anschließend gemeinsam. Notieren Sie Ihre Antworten, um sie den anderen später vorzutragen.

1. Was bedeutet Risiko-Management? Wie bewertet der Film Risiko-Management?
2. Sind Spenden von Unternehmen an ein soziales Projekt z.B. in Bangladesch CSR? Was sagt der Film zur Verwendung von Gewinnen?
3. Was besagt der Begriff: Ehrbarer Kaufmann? Was sagt der Film dazu? Was ist Ihre Meinung?
4. Was sagt der Film über die Rolle des Staates? Wie kommt es zu einem Regulierungsdefizit?
5. Was bedeutet Soft Law?
6. Was sagt der Film über Greenwashing von Unternehmen aus?

Modul 11: Gruppenarbeit II

ILO-Kernarbeitsnormen

Bitte informieren Sie sich über diese Initiative anhand der unten angegebenen Informationsquellen. Sie können dabei arbeitsteilig vorgehen.

Beantworten Sie die untenstehenden Leitfragen. Halten Sie Stichpunkte zu Ihren Antworten auf die fett gedruckten Fragen auf den Moderationskarten fest und bereiten Sie sich darauf vor, Ihre Initiative auf Grundlage aller Leitfragen vorzustellen.

Sie haben 25 Minuten Zeit für die Recherche und Vorbereitung und 3 Minuten Zeit für die Präsentation.

Leitfragen:

1. Wann und von wem ist die Initiative gegründet worden/entstanden?
2. Was regelt die Initiative?
3. Wie sollen Arbeits-/Menschenrechte in der Verantwortung der Unternehmen verbessert werden?
4. An welche Zielgruppe richtet sie sich?
5. Wie ist der rechtliche Status?
6. Wie wird die Einhaltung kontrolliert?
7. Wie ist die Transparenz / Überprüfbarkeit von außen?

Quellen:

Internationale Arbeitsorganisation: ILO Kernarbeitsnormen:

<http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--en/index.htm>

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Sozialstandards: Soziale Mindeststandards sind Menschenrechte:

http://www.bmz.de/de/was_wir_machen/themen/wirtschaft/Unternehmerische_Verantwortung/sozialstandards/kernarbeitsnormen/index.html

DGB: Die Kernarbeitsnormen der ILO:

<http://www.dgb.de/themen/++co++2b47145a-2960-11df-48e5-001ec9b03e44>

OECD-Leitsätze

Bitte informieren Sie sich über diese Initiative anhand der unten angegebenen Informationsquellen. Sie können dabei arbeitsteilig vorgehen.

Beantworten Sie die untenstehenden Leitfragen. Halten Sie Stichpunkte zu Ihren Antworten auf die fett gedruckten Fragen auf den Moderationskarten fest und bereiten Sie sich darauf vor, Ihre Initiative auf Grundlage aller Leitfragen vorzustellen.

Sie haben 25 Minuten Zeit für die Recherche und Vorbereitung und 3 Minuten Zeit für die Präsentation.

Leitfragen:

1. Wann und von wem ist die Initiative gegründet worden/entstanden?
2. Was regelt die Initiative?
3. Wie sollen Arbeits-/Menschenrechte in der Verantwortung der Unternehmen verbessert werden?
4. An welche Zielgruppe richtet sie sich?
5. Wie ist der rechtliche Status?
6. Wie wird die Einhaltung kontrolliert?
7. Wie ist die Transparenz / Überprüfbarkeit von außen?

Quellen:

Webdossier: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (weitere Unterartikel über die Navigation rechts neben der Abbildung erreichbar):

<http://www.bmwi.de/DE/Themen/Aussenwirtschaft/Internationale-Gremien/oecd-leitsaetze.html>

Webartikel und Publikation: OECD: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

(im pdf insbesondere: II Allgemeine Grundsätze (S. 22 – 24), III Offenlegung von Informationen (S. 31-32), IV Menschenrechte (S. 36), V Beschäftigung und Beziehung zwischen den Sozialpartnern (S. 41-43))

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm>

wenn noch Zeit ist:

Pressemitteilung: Germanwatch: Überarbeitete Unternehmensleitsätze bringen Kanzlerin in Zugzwang

<https://germanwatch.org/de/2081>

Britta Utz, Neue Regeln für globales Wirtschaften, in: Burckhardt (Hg.): CSR - Mythen und Maßnahmen, 2013, S. 81ff

bei der Workshopleiterin als Ausdruck erhältlich

Global Compact

Bitte informieren Sie sich über diese Initiative anhand der unten angegebenen Informationsquellen. Sie können dabei arbeitsteilig vorgehen.

Beantworten Sie die untenstehenden Leitfragen. Halten Sie Stichpunkte zu Ihren Antworten auf die fett gedruckten Fragen auf den Moderationskarten fest und bereiten Sie sich darauf vor, Ihre Initiative auf Grundlage aller Leitfragen vorzustellen.

Sie haben 25 Minuten Zeit für die Recherche und Vorbereitung und 3 Minuten Zeit für die Präsentation.

Leitfragen:

1. Wann und von wem ist die Initiative gegründet worden/entstanden?
2. Was regelt die Initiative?
3. Wie sollen Arbeits-/Menschenrechte in der Verantwortung der Unternehmen verbessert werden?
4. An welche Zielgruppe richtet sie sich?
5. Wie ist der rechtliche Status?
6. Wie wird die Einhaltung kontrolliert?
7. Wie ist die Transparenz / Überprüfbarkeit von außen?

Quellen:

Webseite: Deutsche Webseite des UN Global Compact (rechts auf der Seite finden Sie weiterführende Links)

<http://www.globalcompact.de/de/ueber-uns/dgcn-ungc.php>

Webartikel: Bundeszentrale für politische Bildung: UN Global Compact

<http://t1p.de/bv64>

(=<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/globalisierung/52823/un-global-compact>)

wenn noch Zeit ist

Artikel: John, Mathias: Der Global Compact der Vereinten Nationen- Instrument für mehr verantwortliches Unternehmensverhalten oder doch nur „Bluwashing“? in Burckhardt (Hg.): CSR-Mythen und Maßnahmen, 2013, S. 85 ff

<http://www.femnet-ev.de/images/csr/Global-Compact.pdf>

ISO 26000 – Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung

Bitte informieren Sie sich über diese Initiative anhand der unten angegebenen Informationsquellen. Sie können dabei arbeitsteilig vorgehen.

Beantworten Sie die untenstehenden Leitfragen. Halten Sie Stichpunkte zu Ihren Antworten auf die fett gedruckten Fragen auf den Moderationskarten fest und bereiten Sie sich darauf vor, Ihre Initiative auf Grundlage aller Leitfragen vorzustellen.

Sie haben 25 Minuten Zeit für die Recherche und Vorbereitung und 3 Minuten Zeit für die Präsentation.

Leitfragen:

1. Wann und von wem ist die Initiative gegründet worden/entstanden?
2. Was regelt die Initiative?
3. Wie sollen Arbeits-/Menschenrechte in der Verantwortung der Unternehmen verbessert werden?
4. An welche Zielgruppe richtet sie sich?
5. Wie ist der rechtliche Status?
6. Wie wird die Einhaltung kontrolliert?
7. Wie ist die Transparenz / Überprüfbarkeit von außen?

Quellen:

Broschüre: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Die DIN ISO 26000 : „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“ – ein Überblick

<http://t1p.de/v7on>

(=http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a395-csr-din-26000.pdf?__blob=publicationFile)

Broschüre: Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (2014): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen :Eine Orientierungshilfe für Kernthemen und Handlungsfelder des Leitfadens DIN ISO 6000

<http://t1p.de/vvg4>

(=http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/csr_iso26000_broschuere_bf.pdf)

wenn noch Zeit ist:

Artikel: Franziska Humbert: ISO 26.000 : der neue Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung – Papiertiger oder Meilenstein? In Burckhardt (Hg.): CSR-Mythen und Maßnahmen, 2013, S. 89 ff

bei der Workshopleiterin als Ausdruck erhältlich

Global Reporting Initiative - GRI

Bitte informieren Sie sich über diese Initiative anhand der unten angegebenen Informationsquellen. Sie können dabei arbeitsteilig vorgehen.

Beantworten Sie die untenstehenden Leitfragen. Halten Sie Stichpunkte zu Ihren Antworten auf die fett gedruckten Fragen auf den Moderationskarten fest und bereiten Sie sich darauf vor, Ihre Initiative auf Grundlage aller Leitfragen vorzustellen.

Sie haben 25 Minuten Zeit für die Recherche und Vorbereitung und 3 Minuten Zeit für die Präsentation.

Leitfragen:

1. Wann und von wem ist die Initiative gegründet worden/entstanden?
2. Was regelt die Initiative?
3. Wie sollen Arbeits-/Menschenrechte in der Verantwortung der Unternehmen verbessert werden?
4. An welche Zielgruppe richtet sie sich?
5. Wie ist der rechtliche Status?
6. Wie wird die Einhaltung kontrolliert?
7. Wie ist die Transparenz / Überprüfbarkeit von außen?

Quellen:

Webseite: Global Reporting Initiative

<https://www.globalreporting.org>

Webartikel: IHK Nürnberg für Mittelfranken: Lexikon der Nachhaltigkeit: Global Reporting Initiative

https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/gri_global_reporting_initiative_960.htm

Wenn noch Zeit ist:

Artikel: G. Burckhardt/ B. Hamm, Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Grundlage der Global Reporting Initiative, in: Burckhardt (Hg.), CSR- Mythen und Maßnahmen, S. 197ff, 2013

http://www.femnet-ev.de/images/csr/Burckhardt_Hamm-GRI.pdf

Modul 11: Gruppenarbeit III

UN – Leitprinzipien 2019

1. Säule: PROTECT – Schutz

Die Schutzpflicht des Staates - Nationaler Aktionsplan in Deutschland

In Deutschland gibt es einen Prozess zur Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans (NAP) zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Menschenrechte. Noch ist der Nationale Aktionsplan nicht fertiggestellt. Ein partizipativer Prozess zu seiner Erstellung, an dem auch zivilgesellschaftliche Akteur_innen teilgenommen haben, fand jedoch bereits statt.

Machen Sie sich mit der 1. Säule der UN-Leitprinzipien im Detail vertraut und betrachten Sie die Inhalte des deutschen NAPs. Bitte studieren Sie hierfür die angegebenen Quellen, dies kann arbeitsteilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend gemeinsam die Fragen und bereiten Sie eine Präsentation von 5 Minuten vor.

Fragen:

1. Was gehört zu den Pflichten der Staaten in der 1. Säule der UN-Leitlinien?
2. Was ist der Zweck von Nationalen Aktionsplänen (NAP)?
3. Wie war der Prozess in Deutschland gestaltet?
4. Sind durch den Prozess alle Verpflichtungen aus der 1. Säule sichergestellt?
5. Wie sollte Säule 1 laut Vorstellungen von NGOs umgesetzt werden?

Quellen:

- CorA/Forum Menschenrechte: Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Publikation)
- http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2015/03/CorA-ForumMR_Steckbrief-Einfu%CC%88hrung.pdf
- CorA: Die Schutzpflicht des Staates (Website):
- <http://www.cora-netz.de/cora/die-schutzpflicht-des-staates/>
- CorA/Forum Menschenrechte/Venro: Wirtschaft und Menschenrechte : Erwartungen an einen deutschen Aktionsplan (Zusammenfassung):
- http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2015/10/Positionspapier_Aktionsplan-Wirtsch-MR_2015-04_aktualisiert-web.pdf
- DGB/Forum Menschenrecht/Venro: Unternehmen in die Pflicht nehmen und unterstützen: Erwartungen an den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung
- http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2016/01/DGB-FMR-VENRO_2015-12_Erwartungen-NAP1.pdf

2. Säule: RESPECT– Achtung

(Mangelnde) unternehmerische Sorgfaltspflicht – das Beispiel Tazreen Fashion

Machen Sie sich mit der 2. Säule der UN-Leitprinzipien im Detail vertraut und analysieren Sie vor diesem Hintergrund die Brandkatastrophe in der Fabrik Tazreen Fashion. Bitte studieren Sie hierfür die angegebenen Quellen, dies kann arbeitsteilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend gemeinsam die Fragen und bereiten Sie eine Präsentation von 5 Minuten vor.

Fragen:

1. Welche unternehmerische Sorgfaltspflicht sehen die UN-Leitprinzipien vor und welche sind für den Fall Tazreen Fashion relevant?
2. Was ist in der Fabrik Tazreen Fashion passiert und welches Problem besteht?
3. Welche Rolle spielten Audits?
4. Welche staatliche Schutzpflichten (des Staates Bangladesch) wurden bei Tazreen Fashion verletzt und welche Forderungen ergeben sich daraus?
5. Welche Sorgfaltspflichten wurden durch die Unternehmen verletzt und welche Forderungen ergeben sich daraus? Bitte unterteilen Sie in unternehmerische Verantwortung auf nationaler Ebene (Fabrikbesitzer in Bangladesch) und internationaler Ebene (Einkäufer).

Quellen:

- [CorA/Forum Menschenrechte/FEMNET: Brand in der Tazreen Fabrik : Ein Beispiel für das Versagen freiwilliger Maßnahmen: http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/CorA-ForumMR_Steckbrief-Textil.pdf](http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/CorA-ForumMR_Steckbrief-Textil.pdf)
- CorA/Forum Menschenrechte/Brot für die Welt: Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen: http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/CorA-ForumMR_Steckbrief-Sorgfaltspflichten.pdf

3. REMEDY – Abhilfe

Der Zugang zu Abhilfe durch Rechtsmittel – das Beispiel Ali Enterprise und KiK

Machen Sie sich mit der 3. Säule der UN-Leitprinzipien im Detail vertraut und analysieren Sie vor diesem Hintergrund die Brandkatastrophe in der Fabrik Ali Enterprise und die Klage der Betroffenen vor einem deutschen Gericht. Bitte studieren Sie hierfür die angegebenen Quellen, dies kann arbeits- teilig erfolgen. Beantworten Sie anschließend gemeinsam die Fragen und bereiten Sie eine Präsen- tation von 5 Minuten vor.

Fragen:

1. Was ist das Problem: Was passierte bei Ali Enterprise im September 2012 und wie reagierte KiK anschließend (bis Oktober 2016)?
2. Welche Rolle spielten Audits: War die Fabrik vorher überprüft worden und von wem?
3. Was wird KiK in der Klage vorgeworfen? Warum wurde als einziges internationales Unterneh- men KiK angeklagt und was ist das Besondere an dieser Klage?
4. Warum klagen die Opfer in Deutschland? Was ist mit den Gerichten und Verfahren in Pakis- tan?
5. Wo bestehen die Schutzlücken im deutschen Recht und welche Forderungen formuliert CorA daher an Bundesregierung und Bundestag?

Quellen:

CorA/Forum Menschenrechte/Germanwatch: Schutzlücken schließen. Rechtszugang für Betroffene aus dem Ausland verbessern:

http://www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2015/02/CorA-ForumMR_Steckbrief-Schutzlu%CC%88cken.pdf

ECCHR: KiK. Der Preis der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie Südasiens. Betroffene von Fab- rikbrand in Pakistan verklagen KiK, <https://www.ecchr.eu/fall/kik-der-preis-der-katastrophen-in-der-textilindustrie-suedasiens/>

- Q & A Klage gegen KiK
- Pressemitteilung ECCHR 31.10.2016
- Fallbeschreibung: Der Brand bei Ali Enterprises am 11.9.2012 in Karachi (Pakistan)
- Pressemitteilung zu Abweisung der Klage (10.01.2019): [https://www.ecchr.eu/filead- min/Pressemitteilungen_deutsch/PM_KiK_Pakistan_Dortmund_Urteil_20190110.pdf](https://www.ecchr.eu/fileadmin/Pressemitteilungen_deutsch/PM_KiK_Pakistan_Dortmund_Urteil_20190110.pdf)

Modul 12: Gruppenarbeit I

Länderstudie

Phase I (20 Minuten)

Studieren Sie die Informationen zu Ihrem Land. Sie können diese auch digital unter [https://saubere-
kleidung.de/lohn-zum-leben/europa/](https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/europa/) abrufen. Achten Sie dabei besonders auf Informationen zu folgenden Aspekten und tauschen sich in Ihrer Gruppe dazu aus, wie sie diese für Ihr Land charakterisieren würden. Jede_r von Ihnen sollte im Anschluss andere zu den genannten Aspekten informieren können; machen Sie sich hierfür ggf. Notizen.

Wirtschaft

- wirtschaftliche Lage:
- volkswirtschaftliche Bedeutung der Bekleidungsindustrie:
- Auswirkungen der Lohnveredelung:

Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie

- Löhne:
- Arbeitszeiten:
- Beschäftigungsverhältnisse:

Situation von Frauen

- Behandlung bei der Arbeit:
- Rolle in der Familie:

Arbeitsrechte

- Schutz durch Arbeitsgesetzgebung:
- Situation von Gewerkschaften:

Modul 12: Gruppenarbeit II

Gruppe 1: Auf dem Weg zu einem Existenzlohn – Wer hat Einfluss?

Schritt 1:

Überlegen Sie zunächst gemeinsam: Wer sind Akteur_innen in Bezug auf die Bekleidungsindustrie in Mittel- und Osteuropa und der Türkei? Welche Einflussmöglichkeiten haben Sie, einen Existenzlohn für die Arbeiter_innen zu realisieren?

Schritt 2:

Entwickeln Sie eine Grafik: Wie können diese Akteur_innen und ihre Einflussmöglichkeiten auf Existenzlöhne visualisiert werden?

Schritt 3:

Stellen Sie Forderungen und Argumente auf: Was sind Forderungen an einzelne Akteur_innen, um einen Existenzlohn zu realisieren? Und was sind Argumente, um einzelne Akteur_innen für ein Handeln zu Gunsten eines Existenzlohnes zu überzeugen?

Schritt 4:

Bereiten Sie eine Präsentation von max. 5 Minuten vor, um Ihre Grafik und Ihre Argumente und Forderungen vorzustellen.

Sie haben insgesamt 25 Minuten Zeit.

Gruppe 2: Aspekte der Preisgestaltung: wie viel mehr kostet ein Existenzlohn?

Als Argument gegen Existenzlöhne wird häufig angeführt, dass der Konkurrenzkampf um den billigsten (Einkaufs- und Einzelhandels-)Preis eine Erhöhung der Löhne nicht zulässt. Aber wie viel teurer wird ein Kleidungsstück im Einkauf für Unternehmen und für die Konsument_innen im Laden tatsächlich, wenn eine Näherin einen Existenzlohn erhält? Inwiefern spielt hier die Preisgestaltung entlang der Lieferkette eine Rolle?

Machen Sie sich mit den Kalkulationen zur Preisgestaltung entlang der Lieferkette und insbesondere der *compounding price escalation* der Fair Wear Foundation vertraut. Studieren Sie das Material dabei ggf. arbeitsteilig.

Tauschen Sie sich über die Kalkulationen aus. Wie sollte, Ihrer Meinung nach, eine faire Preisgestaltung aussehen? Ist die Zahlung von Existenzlöhnen realistisch?

Bereiten Sie eine Präsentation von max. 5 Minuten über den Aspekt der Preisgestaltung in Bezug auf Existenzlöhne und zu Ihren Überlegungen vor.

Sie haben insgesamt 25 Minuten Zeit.

Quelle:

Fair Wear Foundation (2012): Climbing the Ladder to Living Wages, Seite 14-23: <https://www.fair-wear.org/wp-content/uploads/2016/06/ClimbingtheLadderReport.pdf>, Zugriff 28.08.2019

Gruppe 3: FAIR SHARE – ein Praxisbeispiel zur Zahlung von Existenzlöhnen

Als Argument gegen die Zahlung von Existenzlöhnen wird von einkaufenden Unternehmen häufig angebracht, dass sie als ein Abnehmer einer Fabrik unter vielen anderen keinen Einfluss auf den Lohn der Arbeiter_innen haben. Das Projekt FAIR SHARE von Continental Clothing versucht dies trotzdem.

Machen Sie sich mit dem Projekt FAIR SHARE vertraut. Studieren Sie das Material dabei ggf. arbeitsteilig.

Tauschen Sie sich über den Ansatz aus: wie werden Existenzlöhne definiert? Inwiefern macht die Zahlung existenzsichernder Löhne von nur einem Unternehmen einen Unterschied für die Arbeiter_innen?

Bereiten Sie eine Präsentation von max. 5 Minuten über das Projekt und zu Ihren Überlegungen vor.

Sie haben insgesamt 25 Minuten Zeit.

Quelle:

Artikel über das FAIR SHARE project by Continental Clothing Co. (2016): <https://getchangednewsandmore.files.wordpress.com/2017/05/fair-share-project-by-continental-clothing-co.pdf>, Zugriff 28.08.2019

bei Bedarf weitere Informationen:

Website des FAIR SHARE living wage project: <http://www.fairsharefashion.com/>, Zugriff 28.08.2019

Modul 13: Gruppenarbeit I

Der Blaue Engel für Leder



Labelgeber

Inhaber des Umweltzeichens Blauer Engel ist das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit. RAL gGmbH, eine 100-prozentige Tochter des RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e. V., ist mit der Vergabe des Blauen Engel beauftragt, während das Umweltbundesamt als Geschäftsstelle des Blauen Engel die Kriterien für die Vergabe erarbeitet.

Labelziele

Dieser Blaue Engel wird seit 2016 vergeben und hat zum Ziel, für den Verbraucher Leder kenntlich zu machen, die besonders geringe Mengen schädlicher Stoffe enthalten und hohe Umweltstandards in der Produktion erfüllen. Dadurch sollen die Umwelt und die Gesundheit von Verbrauchern geschützt werden.

Labelvergabe und Kontrolle

Die RAL gGmbH schließt mit dem Zeichennehmer einen sogenannten Zeichennutzungsvertrag mit einer festgelegten Laufzeit ab. In diesem verpflichtet sich der Zeichennehmer, bestimmte Kriterien einzuhalten.

Zu den Vergabekriterien gehört beispielsweise, dass die Leder hohe Umweltstandards in der Produktion erfüllen, dass umwelt- und gesundheitsgefährdende Chemikalien minimiert sind, die Leder gute Gebrauchseigenschaften aufweisen und in der Herstellung Sozialstandards berücksichtigt werden. Das Leder muss von Tieren stammen, die primär zur Milch- und/oder Fleischerzeugung gehalten werden. Bei der Herstellung gelten Höchstwerte für den Wasserverbrauch, das Abwasser muss gereinigt werden. Bestimmte kritische Stoffe, wie beispielsweise spezielle Chromverbindungen dürfen in den Produkten nicht nachweisbar sein. Die Leder dürfen nur geringe Mengen an kritischen Stoffen, wie beispielsweise Formaldehyd ausdünsten.

RAL gGmbH prüft die Einhaltung der Kriterien nicht vor Ort, sondern der Labelnehmer reicht Prüfgutachten und Prüfberichte unabhängiger Einrichtungen sowie Eigenerklärungen ein, die von RAL geprüft werden. Der Vertrag endet nur, wenn einer der Vertragspartner kündigt oder eine neue Vergabegrundlage in Kraft tritt.

Verstößt ein Labelnehmer gegen die Vergabekriterien, so kann ihm die RAL gGmbH gegebenenfalls das Umweltzeichen entziehen.

Vergabekriterien

- Die Rohhäute und Felle stammen von landwirtschaftlichen Nutztieren, welche primär zur Milch- und/oder Fleischerzeugung gehalten werden. Bedrohte Tierarten sind ausdrücklich ausgeschlossen. Für nicht europäische Rohhäute und Felle (u.a. wet blue) gilt die Nachweisführung/Traceability im Sinne des Protocol 6.5 der Leather Working Group mit einer Rückverfolgbarkeit von mindestens 50%
- Limitierter Wasserverbrauch im Herstellungsprozess sowie strenge Anforderungen an die Abwasserbehandlung
- Ausschluss gefährlicher Stoffe im Leder, wie u.a. krebserregender Stoffe oder Stoffe mit nachhaltig negativen Wirkungen auf Gewässer
- Strenge Limits für Konservierungsmittel zum Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher (mit halbjährlichen Wiederholungsprüfungen)
- Im Leder darf kein sechswertiges Chrom nachweisbar sein (mit halbjährlichen Wiederholungsprüfungen)
- Emissions- und Geruchsprüfung mit zweijährigen Wiederholungsprüfungen• Limits für extrahierbare Schwermetalle
- Ausschluss von zinnorganischen Verbindungen, Azofarbstoffen, Chloralkanen, PFC, APEO und Flammschutzmitteln
- Der Einsatz von synthetischen Nanomaterialien ist sowohl im Herstellungsprozess als auch in der Ausrüstung des Leders nicht zulässig
- Einhaltung des Verhaltenskodex der Lederindustrie sichert die Sozialkriterien ab

Quellen und weitere Informationen: <https://label-online.de/label/der-blaue-engel-leder-schuetzt-umwelt-und-gesundheit/>, <https://www.blauer-engel.de/de/produktwelt/gewerbekommune/leder/leder>

ECARF-Siegel



Labelgeber

Das Gütesiegel „ECARF Quality tested“ wird von der Europäischen Stiftung für Allergieforschung (ECARF) vergeben. Der Stiftungssitz ist das Berliner Universitätsklinikum Charité.

Labelziele

Ziel des Labels ist der gesundheitliche Verbraucher_innenschutz. Das ECARF Siegel zeichnet Leder aus, die allergiker_innen-freundlich und nachgewiesenermaßen nicht mit Chrom VI belastet sind. Kontaktallergische Reaktionen sollen vermieden werden.

Labelvergabe und Kontrolle

Hersteller, die das Label nutzen wollen, müssen bei der Stiftung ECARF einen Antrag stellen und damit erklären, dass sie spezielle Qualitätsanforderungen erfüllen. Dazu gehört eine sogenannte quantitative Risikobewertung, die für bestimmte allergene Stoffe Schwellenwerte festlegt, die im Produkt nicht überschritten werden dürfen.

Die organisatorische Abwicklung der Labelvergabe und die Prüfung übernimmt das ECARF Institute, eine Tochtergesellschaft der ECARF-Stiftung. Verläuft die Prüfung zufriedenstellend, dann vergibt die Stiftung das Label für zwei Jahre. Nach den zwei Jahren kann sich der Siegelinhaber für eine Rezertifizierung bewerben. Die Vergabekriterien entwickelt ein von der Stiftung berufener unabhängiger Beirat aus internationalen Wissenschaftlern und Techniken. Verstößt ein Labelnehmer gegen die Vergabekriterien des Labels, dann kann die Stiftung das Label entziehen.

Vergabekriterien:

- Der Chrom VI (Cr VI)-Gehalt muss in auf der Haut getragenen Leder, also auch in Schuhen, unterhalb der Nachweisgrenze liegen. Hierbei müssen moderne Messverfahren verwendet werden, deren analytische Nachweisgrenze bei 3 mg/kg Leder liegt.
- Gesamtchrom (Cr gesamt) darf eine Obergrenze 40 mg/kg nicht überschreiten
- Der Gehalt an Formaldehyd muss unterhalb einer Grenze von 50 mg/kg liegen
- Verunreinigungen mit Dimethylfumarat müssen unterhalb einer Grenze von 0,1 mg/kg liegen
- p-Phenylendiamin und p-Aminoazobenzol (Farbstoffe) müssen unter der Nachweisgrenze liegen
- Es dürfen keine Nickel oder Kobalt enthaltende Metallteile in auf der Haut getragenen Leder verwendet werden
- Elastikeinsätze mit Hautkontakt müssen frei sein von Latex

Quellen und weitere Informationen: <https://ecarf-siegel.org/>

IVN Naturleder



Labelgeber

Inhaber des Labels ist der Internationale Verband der Naturtextilwirtschaft e. V. (IVN). Er vereint verschiedenste Akteure der Naturtextilwirtschaft, vom Faserhersteller bis zum Händler. Der IVN ist Mitglied in der IWG, der International Working Group on Global Organic Textile Standard (GOTS).

Labelziele

Ziel des Labels ist, die umweltverträgliche und sozial verantwortliche Herstellung von Leder in allen Produktionsstufen zu fördern. Berücksichtigt werden alle Herstellungsstufen entlang der Prozesskette von der Rohware bis zum Verkauf und Gebrauch des fertigen Leders (nicht des verarbeiteten Lederprodukts). Der Ressourcenverbrauch soll sinnvoll minimiert werden. Umwelt wie Gesundheit sollen in Produktion und Gebrauch geschützt werden.

Labelvergabe und Kontrolle

Jeder Betrieb, der sich um das Zeichen bewirbt, muss dem IVN eine sogenannte Umweltpolicy vorlegen, in der es unter anderem darlegt, wie es seinen Abfall und die Umweltauswirkungen in der Produktion verringern will. Der IVN lässt die gesamte Produktionskette des Produktes überprüfen. Das bedeutet, dass die Kontrolleure sämtliche Betriebe, die an der Produktion beteiligt sind, besuchen. Kontrolliert wird durch unabhängige und akkreditierte Zertifizierungsstellen und Labore. Die Kontrollen finden einmal jährlich statt, ein Teil der Betriebe wird zusätzlich unangekündigt überprüft. Die sogenannte Anerkennungskommission, die von der Mitgliederversammlung des IVN gewählt wird, vergibt das Label auf Grundlage dieser Prüfungen. Bei Verstößen gegen die Vergabekriterien werden Sanktionen verhängt. Das Label gilt jeweils für ein Jahr. Der ebenfalls von der Mitgliederversammlung gewählte Richtlinienausschuss aktualisiert regelmäßig die Richtlinien für die Herstellung von Naturtextilien und Naturlederwaren.

Vergabekriterien

- Die Häute müssen von landwirtschaftlichen Nutztieren stammen. Wildlebende oder bedrohte Tierarten sind ausgeschlossen (Dokumentation der Herkunft).
- Zahlreiche, gesundheitsgefährdende oder toxische Substanzen im Prozess der Konservierung und Gerbung sind nicht zugelassen.
- Eine Gerbung mit Chrom wird explizit ausgeschlossen. Pflanzliche Gerbstoffe sollen aus nachhaltiger Produktion stammen. Die Gerbung mit Aluminium, Zirkonium oder Titan ist nur als Teilgerbungen erlaubt und nur solange die Grenzwerte der Richtlinie eingehalten werden. Bevorzugt werden pflanzliche Gerbverfahren oder sogenannte „Sämischerbungen“. Da für letzteres traditionell der Tran von Walen verwendet wird, muss ein Nachweis über die Einhaltung des Artenschutzes erbracht werden.

- Die Betriebe müssen über ein Umweltmanagement (Wasser, Energie, Ressourcenschutz, Abfallvermeidung) und eine zweistufige Abwasseraufbereitung verfügen mit regelmäßiger Dokumentation der Wasseranalysen.
- Farbstoffe zum Einfärben des Leders müssen AOX- und schwermetallfrei sein und der EU-Verordnung entsprechen.
- Lösungsmittelhaltige Finishes oder Beschichtungen jeder Art sind verboten.
- Die Grenzwerte für Schadstoffe und die speziell für Lederprodukte erarbeiteten Qualitätsanforderungen, wie Reibechtheit oder Zugfestigkeit dürfen nicht übertroffen bzw. müssen erreicht werden.
- In den sozialen Kriterien fordert das Siegel über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus die Zahlung existenzsichernder Löhne, eine reguläre Anstellung der Mitarbeitenden, sichere und hygienische Arbeitsbedingungen und keine überlangen Arbeitszeiten.

Quellen und weitere Informationen: <https://label-online.de/label/naturleder-ivn-zertifiziert/>,
<https://naturtextil.de/qualitaetszeichen/naturleder/>







Modul 13: Gruppenarbeit II

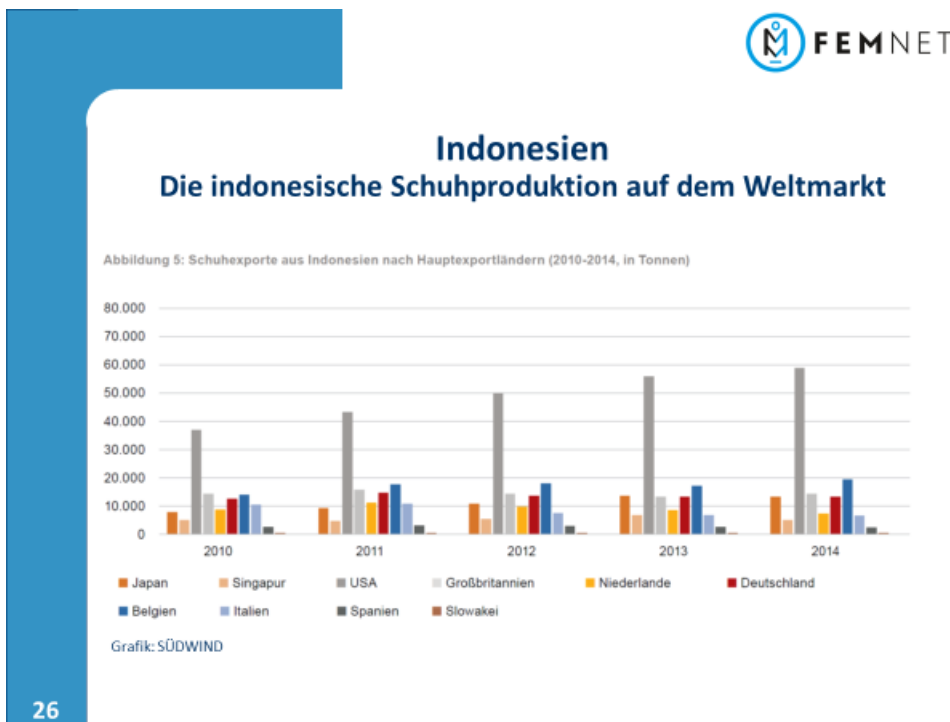
Gruppe 1 – Indonesien

Hintergrundmaterialien:

- SÜDWIND-Factsheet „Zwei Paar Schuhe“
- Textausschnitte zu Heimarbeit aus der entsprechenden Studie und dem ILO-Übereinkommen zu Heimarbeit

Aufgabe:

Bereitet eine etwa fünfminütige PowerPoint-Karaoke zu den vorbereiteten Folien (siehe unten) vor und orientiert Euch dabei an folgenden Leitfragen/Stichpunkten:



26

Welche Rolle spielt die indonesische Schuhproduktion auf dem Weltmarkt und was macht das Land zu einem attraktiven Standort für die Schuhindustrie? Welches sind die Hauptabnehmer für Schuhe aus Indonesien?



Indonesien

Heimarbeit als Bestandteil der indonesischen Schuhbranche

- keine Ratifizierung des ILO-Übereinkommen zu Heimarbeit
- fehlender rechtlicher Status der Heimarbeiter_innen



Foto: Ferrie Latief/ILO/flickr.com

27

Schwerpunkt Heimarbeit: Was verlangt das ILO-Abkommen zu Heimarbeit von Staaten, die es ratifiziert haben? Was sind mögliche Gründe dafür, dass Indonesien das Abkommen nicht ratifiziert hat? Wie ist der rechtliche Status von Heimarbeiter_innen in Indonesien und wie ist ihre Arbeit vertraglich geregelt?



Indonesien

Die Arbeitssituation der Heimarbeiter_innen



Fotos: Dietrich Weinbrenner

28

Schwerpunkt Heimarbeit: Berichten Sie über die Arbeitssituation und Herausforderungen der Heimarbeiter_innen für die Ara-Schuhproduktion. Welche Probleme sind mit der Bezahlung nach Stückzahl für die Heimarbeiter_innen verbunden? Inwiefern wird die ILO-Norm zu Heimarbeit verletzt?

Ausschnitte aus:

- *ILO-Übereinkommen 177*
- *Pieper, Anton und Prahasti, Putri: Zwei Paar Schuhe? Indonesische Lederschuhproduktion und Arbeitsrechte, SÜDWIND-Studie, Bonn 2016, S.12, 18f., 28, 30*

ILO Übereinkommen 177, Übereinkommen über Heimarbeit, 1996

Dieses Übereinkommen ist am 22. April 2000 in Kraft getreten. [...]

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens

a) bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit“ Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird, i) in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des/der Arbeitgeber_in; ii) gegen Entgelt; iii) deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des/der Arbeitgeber_in ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt, es sei denn, dass diese Person den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden; [...]

Artikel 4

1. Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik hat die Gleichbehandlung von Heimarbeiter_innen und anderen Arbeitnehmer_innen soweit wie möglich zu fördern, wobei die besonderen Merkmale der Heimarbeit und gegebenenfalls die für eine gleichartige oder ähnliche Arbeit, die in einem Betrieb durchgeführt wird, geltenden Bedingungen zu berücksichtigen sind.

2. Die Gleichbehandlung ist zu fördern insbesondere in Bezug auf:

a) das Recht der Heimarbeiter_innen, Verbände ihrer Wahl zu bilden oder solchen Verbänden beizutreten und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen; b) den Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; c) den Arbeitsschutz; d) das Entgelt; e) den Schutz durch gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit; f) den Zugang zur Ausbildung; g) das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit; und h) den Mutterschutz.

Artikel 7

Die innerstaatliche Gesetzgebung über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat für die Heimarbeit zu gelten, wobei deren besondere Merkmale zu berücksichtigen sind, und hat die Voraussetzungen festzulegen, unter denen bestimmte Arten von Arbeit und die Verwendung von bestimmten Stoffen in der Heimarbeit aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen verboten werden können.

Ausschnitte aus „Zwei Paar Schuhe? Indonesische Lederschuhproduktion und Arbeitsrechte“:

Da das ILO-Übereinkommen 177 zu Heimarbeit von Indonesien nicht ratifiziert wurde, gibt es keine offiziellen Vorschriften zum Schutz von Heimarbeiter_innen. Zudem fallen letztere nicht unter die offizielle Definition von Arbeiter_innen. Aufgrund des fehlenden Schutzes haben sich einige Organisationen [...] zusammengeschlossen, um zu Beginn des Jahres 2016 eine öffentliche Anhörung mit dem Ministerium für Arbeit in Jakarta zu initiieren. Neben den Rechercheergebnissen der genannten Organisationen wurde auch eine Studie vorgestellt, die empfiehlt, explizite Vorschriften zum Schutz von Heimarbeiter_innen einzuführen. Leider erklärte die Rechtsabteilung des Ministeriums für Arbeit daraufhin, dass Heimarbeiter_innen nicht unter die offizielle Definition von Arbeiter_innen fallen. Dies ist überraschend, da es früheren Äußerungen des Ministeriums z.B. aus dem Jahr 2013 widerspricht. Weitere interne widersprüchliche Aussagen hinterlassen den Eindruck, dass selbst innerhalb des Ministeriums für Arbeit die Positionen zu Heimarbeiter_innen nicht klar definiert sind. Das ist umso dramatischer, wenn man sich vor Augen führt, dass es mittlerweile viele Tausende Heimarbeiter_innen

gibt, die in der Schuhproduktion in prekären Verhältnissen und ohne rechtlichen Schutz tätig sind. [...]

Schätzungen der Organisation TURC zufolge sind mehr als 40.000 Heimarbeiter_innen in der indonesischen Schuhproduktion tätig.

Im Zuge der Recherchen für die vorliegende Studie wurden Heimarbeiter_innen in der Nähe der Stadt Ungaran in Nord-Java befragt, wo nach Angaben des Unternehmens über 500 Heimarbeiter_innen für die Fabrik des deutschen Schuhunternehmens Ara tätig sind. Nach Angaben der Heimarbeiter_innen sind es jedoch weit mehr. In der Fabrik arbeiten ungefähr 2.000 Menschen

87 % der für die vorliegende Studie befragten Heimarbeiter_innen gaben an, dass ihr Einkommen einzig von ihrer Arbeit als Näher_in für PT Ara Shoes Indonesia abhängt. Zudem erhielten die Heimarbeiter_innen kaum Ausstattung von der Fabrik – sei es ein Erste-Hilfe-Paket oder Nähzubehör. Ihre Tätigkeit bestünde darin, die Schuhoberteile mit der Sohle zu vernähen. Sie bekämen einmalig Nadeln, Garn und einen Fingerschutz. Wenn diese beschädigt seien, müssten die Arbeiter_innen sie auf eigene Kosten nachkaufen. Die wichtigen Arbeitsgeräte Gantol und Tuncek, ohne die die Arbeit nicht zu bewältigen wäre, würden ihnen nicht gestellt.

Alle befragten Heimarbeiter_innen haben geäußert, dass sie sich mindestens einmal mit der Nadel gestochen haben. Zudem wurde keine Heimarbeiter_in über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgeklärt. Einige Heimarbeiter_innen berichteten, dass sie in der Sammelstelle in der Fabrik vergeblich um Behandlung bei Verletzungen gebeten hätten. Nach Auskunft der Arbeiterin in der Qualitätskontrolle seien keine Medikamente, Pflaster etc. vorhanden. Die Heimarbeiter_innen hätten sich daraufhin notdürftig selbst versorgt. Viele Heimarbeiter_innen berichteten von Gesundheitsproblemen, die mit der Arbeit zusammenhängen, wie taube Finger, Rückenschmerzen und Atemprobleme. Keine der befragten Heimarbeiter_innen verfügt über eine Krankenversicherung.

Als die Ara-Firmenleitung in Deutschland durch SÜDWIND-Mitarbeiter_innen über die Missstände informiert wurde, kam es im Laufe des Jahres 2015 zu verschiedenen Verbesserungen der Situation der Heimarbeiter_innen. So wurden z.B. die Löhne erhöht, Erste-Hilfe-Sammelstellen mit entsprechender Ausrüstung eingerichtet und sanitäre Einrichtungen und Liefertaschen erneuert. Zudem wurde die Kommunikation der Fabrikleitung zu den Heimarbeiter_innen beispielsweise mittels Aushängen in den Vergabestellen verbessert. Einerseits sind dies begrüßenswerte Schritte, die zeigen, dass ein Unternehmen Verantwortung übernehmen und unkompliziert Arbeitsbedingungen von Heimarbeiter_innen verbessern kann. Andererseits hat sich an den grundsätzlichen Missständen noch zu wenig geändert. So sind die Löhne noch immer extrem niedrig und die Heimarbeiter_innen verfügen über kein formelles Arbeitsverhältnis. Sie sind weder kranken- noch rentenversichert, machen unfreiwillige Überstunden und selbst Kinderarbeit kann nicht ausgeschlossen werden.

Das Beispiel der befragten Heimarbeiterinnen der Fabrik PT Ara Shoes zeigt, dass das größte Problem in Bezug auf Heimarbeit der fehlende rechtliche Status der Heimarbeiter_innen ist. Dadurch, dass sie nicht als formelle Arbeiter_innen registriert sind und nicht sozialversichert werden, sind sie nicht abgesichert und de facto unsichtbar. Sie haben keinerlei Möglichkeit ihre Rechte einzufordern oder für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Zwar verleiht ihnen die Einbindung in komplexe Produktionsabläufe theoretisch eine gewisse Macht, über Arbeitskämpfe Verbesserungen zu erwirken. Den für die vorliegende Studie befragten Heimarbeiterinnen mangelt es dafür jedoch noch an Selbstorganisation.

So müssen Regulierungen speziell für Heimarbeiter_innen im formalisierten Arbeitsrecht erkämpft werden. Zudem sollte öffentlichkeitswirksame Kampagnen stärker auf die Rechte von Heimarbeiter_innen aufmerksam machen.

Gruppe 2 – Indien

Hintergrundmaterialien:

SÜDWIND-Factsheet „Auf der Stelle getreten“

Textausschnitte zur geschlechtlichen Diskriminierung aus der entsprechenden SÜDWIND-Studie, aus den ILO-Normen 100 und 111 und aus einer Problembeschreibung zu sexueller Belästigung in indischen Betrieben in einer Broschüre der Fair Wear Foundation

Aufgabe:

Bereitet eine etwa fünfminütige PowerPoint-Karaoke zu den vorbereiteten Folien (siehe unten) vor und orientiert Euch dabei an folgenden Leitfragen/Stichpunkten:



Ordnet die präsentierten Befragungsergebnisse kurz ein (Befragungsaufbau der Studie, Rolle der indischen Schuhproduktion für den Weltmarkt, Schuhproduktionszentren in Indien)

Indien Prekäre Arbeitsverhältnisse

- Anstellungsverhältnisse
- Arbeitsverträge und Sozialversicherung
- Gesundheit und Sicherheit



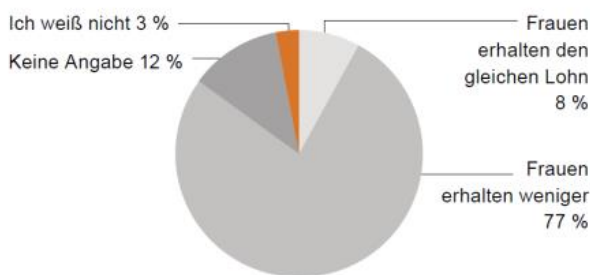
Foto: Christina Schröder, SÜDWIND

30

Gebt anhand der Aspekte „Anstellungsverhältnisse“, „Arbeitsverträge und Sozialversicherung“ sowie „Gesundheit und Sicherheit“ beispielhaft Einblicke in die Arbeitsbedingungen in den untersuchten Betrieben.

Indien Aufrechterhaltung diskriminierender Strukturen

Abb. 36: Frauen verdienen weniger als Männer für gleiche Arbeit in Agra



Grafik: SÜDWIND

31

Inwiefern weisen die Befragungsergebnisse auf eine Verletzung ILO-Normen zur geschlechtlichen Diskriminierung hin? Was könnte ursächlich hierfür sein?

Die Befragung geht nicht explizit auf Erlebnisse sexueller Belästigung bei den Arbeiter_innen ein. Erfahrungen aus der Textilindustrie lehren jedoch, dass diese in indischen Betrieben keine Seltenheit sind.

Was trägt zur versteckten Natur sexueller Gewalt am Arbeitsplatz bei? Was sagen die Befragungsergebnisse über den Zugang zu Beschwerdemechanismen bei sexuellen Übergriffen in den untersuchten Schuhfabriken?

Ausschnitte aus:

- *ILO-Normen 100 und 111*
- *Pieper, Anton und Putri, Prashasti: Auf der Stelle (ge)treten – Arbeitsrechtsverletzungen in der indischen Leder- und Schuhindustrie, SÜDWIND-Studie, Bonn 2016, S. 22-25, 30-34*
- *Fair Wear Foundation: Standing firm against factory floor harassment, preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India 2013, S. 9.*

Die beiden grundlegenden ILO-Normen zur geschlechtsspezifischen Diskriminierung – das Übereinkommen 100 zu Gleichheit des Entgelts von 1951 und das Übereinkommen 111 zu Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf von 1958 – wurden bisher von 168 beziehungsweise 169 der insgesamt 183 ILO-Mitgliedsstaaten ratifiziert, darunter auch Indien.

Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951

Artikel 2

1. Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer_innen zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.

Artikel 3

[...] 3. Unterschiede zwischen den Entgeltsätzen, die ohne Rücksicht auf das Geschlecht des/der Arbeitnehmer_in [...] objektiv festgestellten Unterschieden der Arbeitsleistung entsprechen, sind nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit anzusehen.

Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“

a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;

b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.

2. Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.

Ausschnitte aus „Auf der Stelle (ge)treten“ – Arbeitsrechtsverletzungen in der indischen Leder- und Schuhindustrie:

Belegschaftsstruktur in Ambur (Tamil Nadu)

[...] Im Gegensatz zu dem allgemeinen Trend in der indischen Lederindustrie der kastenspezifischen Trennung ist in den Produktionszentren in Tamil Nadu die Struktur insbesondere durch geschlechtsspezifische Aufgaben geprägt. Frauen in den Gerbereien arbeiten hauptsächlich in den letzten Fertigungsschritten, der Vorzurichtung und Zurichtung. Diese geschlechterspezifische Teilung kann durch

traditionelle Dominanz von Männern in den anderen Arbeitsschritten sowie ein weit verbreitetes patriarchales Wertesystem erklärt werden. Letzteres nimmt Frauen die Möglichkeit, besser bezahlte Aufgaben zu erledigen. [...]

Belegschaftsstruktur in Agra (Uttar Pradesh)

[...] Die Arbeiter_innenschaft in der Schuhindustrie in Agra wird traditionell von Angehörigen der niedrigen Kasten (SC) Chakkiliyans, Paraiyans und Jatavs sowie von Muslim_innen dominiert. Die Zusammensetzung der Arbeiter_innenschaft in den exportorientierten Unternehmen ist allerdings weniger stark durch das Kastenwesen geprägt. Wie auch in Tamil Nadu sind Frauen vor allem in schlecht bezahlten und arbeitsintensiven Positionen tätig, oft als Helferinnen und manchmal in der Fertigung der Obermaterialien. [...]

Befragungsergebnisse in Ambur (Tamil Nadu)

[...] 71 Arbeiter_innen gaben an, dass es keine geschlechterspezifische Diskriminierung bei den Gehältern gebe. Nur 15 der Befragten sagten, dass Frauen für gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer. [...]

„In der Zuschnitt-Abteilung müssen wir den ganzen Tag lang stehen, deshalb sind wir sehr anfällig für Arthrose und andere Gelenkkrankheiten. [...] Insbesondere Frauen leiden stärker an gesundheitlichen Problemen. Wir arbeiten mit bearbeitetem Leder. Vom Geruch des Leders und des Klebstoffes [...] wird uns manchmal übel... dann haben wir keinen Appetit und wollen sofort schlafen, sobald wir zuhause sind.“ (Kamakshi, 38-jährige Arbeiterin aus einer Schuhfabrik in Ambur)

Befragungsergebnisse in Agra (Uttar Pradesh)

[...] Frauen bleiben relativ ungelernt und haben schlechtbezahlte Positionen als Helferinnen und Näherinnen. Sie werden für gleiche Arbeit generell schlechter bezahlt als Männer und haben keine Unterstützung wie Kinderbetreuung am Arbeitsplatz oder Zugang zu internen Beschwerdemechanismen, die sie beispielsweise im Falle von sexueller Belästigung nutzen könnten. [...]

Geschlechterspezifische Diskriminierung bei Löhnen ist in Agra sehr hoch: 92 der 119 interviewten Arbeiter_innen glauben, dass Frauen weniger als Männer für gleiche Arbeit verdienen.[...]

95 Arbeiter_innen berichteten von getrennten Toiletten für Männer und Frauen, wohingegen 16 Arbeiter_innen angaben, dass keine Toiletten speziell für Frauen in ihren Fabriken vorhanden seien. [...]

Anmerkung: Die Befragung für die Studie geht nicht explizit auf Erlebnisse sexueller Belästigung in den Schuhfabriken ein. Erfahrungen aus der Textilindustrie lehren jedoch, dass insbesondere in patriarchalisch geprägten Ländern wie Indien Frauen in vielen Produktionsbetrieben sexuelle Belästigung erfahren. Eine Broschüre der Fair Wear Foundation schildert die Problemstellung für den Textilsektor in Indien und Bangladesch wie folgt:

Ausschnitt aus „Standing firm against factory floor harassment“

Offensive and sexually explicit language, hitting, hearing suggestions to become a prostitute, slapping on heads, pulling of hair; all are examples of abusive behavior reported by garment workers. Millions of women have experienced this type of treatment because they made a mistake, failed to meet a production target, asked for leave,

worked slower because of illness, or arrived late. Many women have also experienced unwanted sexual advances in the workplace, stalking, or worse, from male colleagues or supervisors. These issues have long been a part of life in garment factories, but until recently the problems have rarely

been reported. Often, neither senior factory managers nor their foreign customers were aware of the level of harassment. How is this possible?

Several factors contribute to the 'hidden' nature of workplace violence.

- Female workers have been reluctant to speak up about harassment:

They see it as unfair and deeply disturbing, but inevitable and an extension of the 'normal' behaviour they experience outside of work. They feel ashamed and embarrassed, and historically have kept silent for fear of making things worse, risking their reputations, or damaging their marriage prospects. The reporting of harassment or

sexual or physical violence remains rare.

- Harassment and violence is difficult to detect in factory audits

A reluctance to report incidents and a belief that harassment is 'normal' makes it difficult to detect harassment in factory audits [...]. Project partners had anecdotal evidence of widespread problems and some research had pointed in a similar direction. However, it was not until this programme invested significant time in educating, speaking with, and earning the trust of, workers that the true scale of the problem started to come into focus

Gruppe 3 – China

Hintergrundmaterialien:

- SÜDWIND-Factsheet „So wird ein Schuh draus“
- Textausschnitte zu Gewerkschafts-/Versammlungsfreiheit der entsprechenden Studie

Aufgabe:

Bereitet eine etwa fünfminütige PowerPoint-Karaoke zu den vorbereiteten Folien (siehe unten) vor und orientiert Euch dabei an folgenden Leitfragen/Stichpunkten:



Ordnet die präsentierten Befragungsergebnisse kurz ein (Befragungsaufbau/Schuhproduktionszentren).



China
Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Schuhproduktion

- Arbeitszeit und Zwang zu Überstunden
- Diskriminierung von Frauen
- Gesundheit und Sicherheit



Foto: Fritz Hoffmann

33

Welche Arbeitsrechtsverletzungen in den chinesischen Schuhfabriken wurden in der Studie benannt?



China

Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Schuhproduktion

- Fehlen von Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen



Foto: SACOM HongKong/Flickr.com

34

Schwerpunkt Versammlungs-/Gewerkschaftsfreiheit und Tarifverhandlungen:

Worin liegt der Unterschied zwischen der chinesischen Gesetzlage und den Bestimmungen der ILO-Konventionen zu Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit?

Was ergaben die Befragungsergebnisse mit Blick auf die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Vertretung durch den ACGB?

Wie reagieren staatliche Organe (Polizei) auf Arbeitskämpfe der Beschäftigten?

Ausschnitte aus:

- *Pieper, Anton und Xu, Felix: So wird ein Schuh draus – Arbeitsbedingungen in der chinesischen Schuhindustrie, SÜDWIND-Studie, Bonn 2016, S. 18 f. und 26*

Gewerkschaftsrecht und Vereinigungsfreiheit

In China müssen alle Einzelgewerkschaften dem staatlich kontrollierten All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) angehören. Unabhängige Gewerkschaften sind nicht erlaubt. Dies ist im 1992 verabschiedeten und 2001 überarbeiteten Gewerkschaftsrecht [...] gesetzlich verankert. Das Gesetz räumt dem ACGB nicht das Recht ein, Arbeitskämpfe wie etwa Streiks durchzuführen. Es ist also schwierig, den ACGB an international anerkannten Gewerkschaftsstandards zu messen. [...]

Wenn man das chinesische Gewerkschaftsrecht dahingehend überprüft, welche Aufgaben dem ACGB zukommen, wird deutlich, dass sowohl die Pflichten als auch die Umsetzungsmöglichkeiten des ACGB durch das Gesetz stark limitiert sind.

Demokratisch gewählte Gewerkschaftsvertreter_innen scheinen [...] nicht die Regel zu sein. Solange jedoch Betriebsgewerkschaften nicht durch Wahlen an Arbeitnehmer_inneninteressen rückgekoppelt werden und ihnen organisatorische Autonomie verwehrt wird, sind echte Tarifverhandlungen nicht möglich. Daher war die Lohnpolitik in China in den letzten Jahren geprägt vom Wechselspiel zwischen Lohnstreiks und einer Anhebung gesetzlicher Mindestlöhne.

Lokale Bestimmungen in Guangdong zu Tarifverträgen

In China haben die Kommunalverwaltungen das Recht, eigene Gesetze und Bestimmungen im Arbeitsrecht zu implementieren, solange diese nicht nationalen Gesetzgebungen widersprechen.

[...] Guangdong ist [...] eine der am meisten industrialisierten Regionen Chinas. Aus diesem Grund finden in der Region besonders häufig Arbeitskämpfe statt. Die Provinzregierung von Guangdong, unterstützt von einigen Arbeitsrechtsorganisationen, wollte mit einem umfassenden Regelwerk

für Tarifverhandlungen spontanen Streiks vorbeugen und wirtschaftliche Stabilität begünstigen. Die Interessensverbände der Industrie, allen voran die großen Handelskammern in Hongkong, lehnen jedoch Bestimmungen ab, die es zum Ziel haben, Tarifverhandlungen leichter durchführbar zu gestalten (China Labour Bulletin 2014). So führte die Lobbyarbeit der Unternehmen schließlich dazu, dass mehrere strittige Artikel überarbeitet, verwässert oder sogar ganz aus der Verordnung gestrichen und neue, unternehmensfreundliche Artikel aufgenommen wurden (Lexology 2014: o. p.). Daher ist die abschließende Version des Gesetzes, welches am 1. Januar 2015 in Kraft trat, bei

weitem nicht so progressiv, wie Arbeitsrechtsorganisationen gehofft hatten.

Ein für Arbeitsrechtsorganisationen besonders heikler Punkt ist das Verbot von Streikaktionen während Tarifverhandlungen, denn so verlieren Arbeiter_innen ihr wohl wirksamstes Instrument, um während der Verhandlungen Druck aufbauen zu können. Seit Anfang 2015 ist das Gesetz in Kraft. Die Erfahrungen der ersten Monate zeigen, dass viele Unternehmen sich nicht an die Bestimmungen halten. So ist zum Beispiel in Artikel 19 festgelegt, dass Unternehmen innerhalb von 30 Tagen schriftlich auf die Forderung nach Tarifverhandlungen von Arbeiter_innen reagieren müssen. In der Realität wird die Anfrage jedoch oftmals schlicht ignoriert. Die lokalen Bestimmungen in Guangdong zu Tarifverträgen haben daher bislang weder zu signifikanten Verbesserungen der Situation von

Arbeiter_innen geführt, noch war ein Rückgang der Häufigkeit von Arbeitskämpfen zu beobachten.

Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

China hat weder die 1948 verabschiedete ILO-Konvention 87 zu Versammlungsfreiheit noch die 1949 verabschiedete Konvention 98 zum Recht auf Tarifverhandlungen ratifiziert. [...]

Der wichtigste Unterschied zwischen den ILO-Konventionen und der chinesischen Rechtslage ist, dass erstere festlegen, dass Arbeiter_innen „das Recht [haben], sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter_innen frei zu wählen und ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihre Programm aufzustellen“ (ILO C087). Wie [...] gezeigt, können Arbeiter_innen in China keine unabhängigen Gewerkschaften gründen, sondern nur dem ACGB beitreten, welcher vom Staat kontrolliert wird.

Zudem fanden wir durch die Interviews heraus, dass die meisten Befragten die Pflichten von Gewerkschaften gar nicht kennen. 16 der Befragten (34 %) gaben an, dass es in ihrer Fabrik keine Gewerkschaft gebe, weiter 15 (31%) wussten nicht, ob es eine Gewerkschaft gibt.

43 der Befragten (91 %) erklärten, dass sie nicht wüssten, wie Gewerkschaftsvertreter*innen gewählt würden. 37 (79%) haben bereits Streiks und polizeiliches Eingreifen in ihrer Fabrik erlebt, wobei die Gewerkschaft weder eine tragende Rolle bei der Streikorganisation noch bei der Unterstützung der Arbeiter_innen einnahm, die aufgrund ihrer Beteiligung an den Arbeitskämpfen kriminalisiert wurden.

Wie [...] beschrieben, gibt es in Guangdong bereits bindende Bestimmungen zu Tarifverhandlungen. Die Gewerkschaftszweige in den untersuchten Fabriken haben bislang jedoch keine Tarifverhandlungen angestoßen. Das Ergebnis unserer Umfrage zeigt, dass der ACGB in den untersuchten Fabriken entweder nicht präsent ist oder seinen gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten nicht nachkommt.

Nachdem die Befragten sich informiert hatten, welche Rechte und Pflichten echte Gewerkschaften haben, stimmten 34 (72%) darin überein, dass sie sowohl Gewerkschaften als auch Tarifverhandlungen in ihren Fabriken bräuchten, um für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

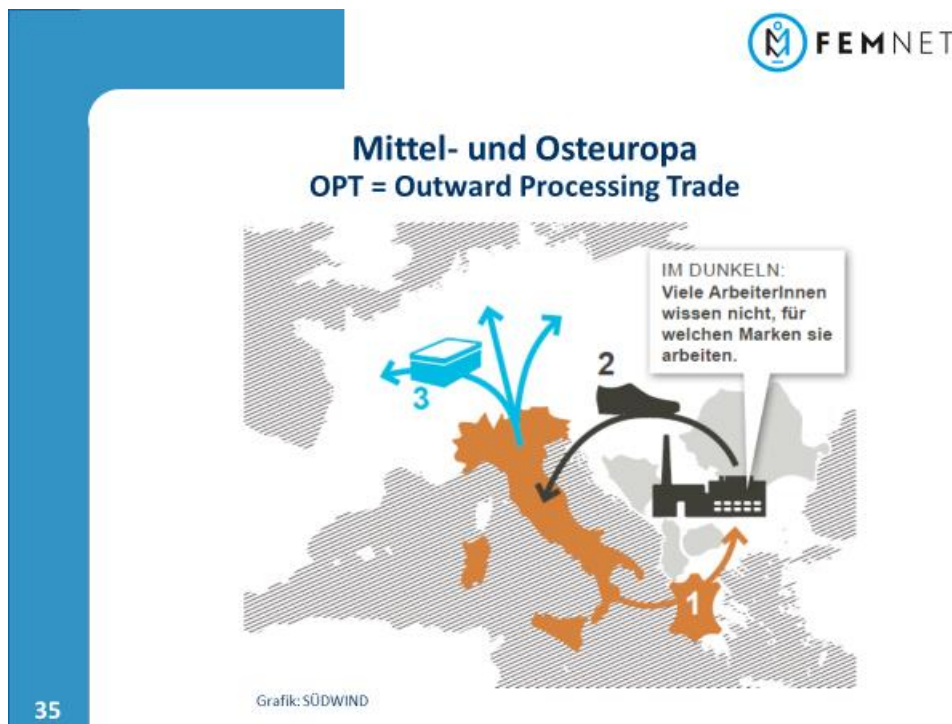
Gruppe 4 – Mittel- und Osteuropa:

Hintergrundmaterialien:

- SÜDWIND-Factsheet „Harte Arbeit für wenig Geld“
- Textausschnitte aus der SÜDWIND-Studie „Nachhaltigkeit erfordert Gerechtigkeit“
- Zitate rumänischer Arbeiter_innen aus der Change-Your-Shoes-Studie „Laobour on a Shoe String“

Aufgabe:

Bereitet eine etwa fünfminütige PowerPoint-Karaoke zu den vorbereiteten Folien (siehe unten) vor und orientiert Euch dabei an folgenden Leitfragen/Stichpunkten:



Was versteht man unter Outward Processing Trade? Wie gestaltet sich OPT in Europa und warum ist dieses Modell der Schuhproduktion attraktiv für Unternehmen in Europa?

Mittel- und Osteuropa Existenzsichernde Löhne

„Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.“

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 1948, Artikel 23, 3

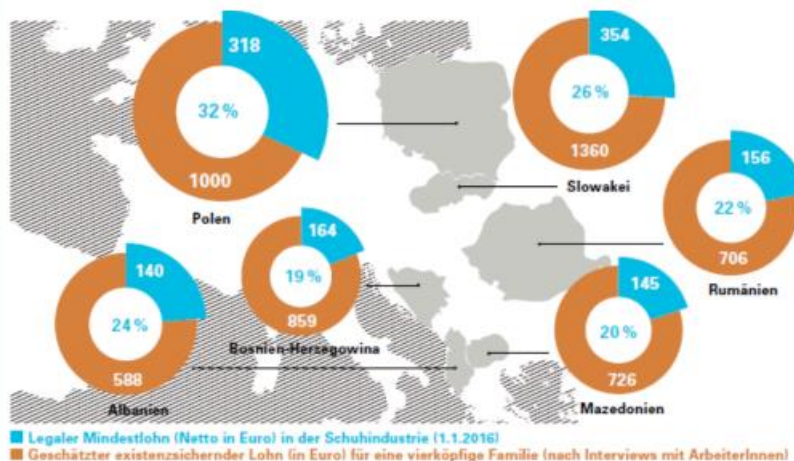


36

Grafik: Change Your Shoes

Was versteht man unter einem existenzsichernden Lohn und wie berechnet er sich?

Mittel- und Osteuropa Gesetzliche Mindestlöhne vs. existenzsichernde Löhne



37

Grafik: SÖDWIND

Mindestlöhne in osteuropäischen Staaten entsprechen oft bei Weitem nicht einem existenzsichernden Niveau.

Mit welchen konkreten Herausforderungen sind die niedrigen Löhne für Beschäftigte verbunden?

Gruppe 4 – Mittel- und Osteuropa

Ausschnitte aus:

- *Hütz-Adams, Friedel: Nachhaltigkeit erfordert Gerechtigkeit - Die Bedeutung existenzsichernder Löhne und Einkommen für eine Green Economy, SÜDWIND-Studie, Bonn 2017, S. 5 und 8*
- *Zitate aus Luginbühl; Christa und Musiolek, Bettina: Labour on a Shoe String, The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia, 2016, S. 18, 20 und 22*

Existenzsicherndes Einkommen – Ein Menschenrecht

Nach dem Ersten Weltkrieg wurde die Internationale Arbeitsorganisation ILO unter der Schirmherrschaft des Völkerbundes, dem Vorläufer der Vereinten Nationen, gegründet. In der 1919 verfassten und 1921 verabschiedeten Präambel des Gründungsdokuments ist zu lesen, Ziel sei eine „Zahlung, die geeignet ist, um einen angemessenen

Lebensstandard zu gewährleisten, welcher im landes- und zeitspezifischen Kontext zu verstehen ist.“ Diese müsse ausreichen, „um zumindest die grundlegenden Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien zu befriedigen“ (zitiert nach Anker 2011: 16, eigene Übersetzung).

Mit der Gründung der Vereinten Nationen nach dem Zweiten Weltkrieg fand dieser Gedanke Eingang in die im Jahre 1948 verfasste Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Diese hält in Art. 23 unmissverständlich fest (Vereinte Nationen 1948):

„[...] 3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.“

[...]

Der daran anschließende Art. 24 hat ebenfalls erhebliche Bedeutung für die Frage nach existenzsicherndem Einkommen, da dort indirekt Arbeitszeiten reguliert werden. Daraus lässt sich ableiten, dass existenzsichernde Einkommen innerhalb von Arbeitszeiten erreicht werden müssen, die nicht zu einer Überforderung der ArbeitnehmerInnen führen:

„Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.“

Im nächsten Artikel definieren die Vereinten Nationen, was bei der Einschätzung des Lebensstandards von Menschen zu Grunde gelegt werden muss, was erneut einen direkten Einfluss auf die Definition von existenzsicherndem Einkommen hat:

„Jeder hat das Recht auf einen Lebensstandard, der seine und seiner Familie Gesundheit und Wohl gewährleistet, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Versorgung und notwendige soziale Leistungen, sowie das Recht auf Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität oder Verwitwung, im Alter sowie bei anderweitigem Verlust seiner Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände.“

[...]

Aufbauend auf den Vorgaben der ILO fasste Richard Anker, der als Ökonom für die ILO gearbeitet hatte, die laufenden Diskussionen Anfang der 2000er Jahre in mehreren Studien zusammen. Er stellte dabei fest, dass es bei allen Unterschieden auch Gemeinsamkeiten in der Diskussion über existenzsichernde Löhne gibt. Es herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass ein existenzsichernder Lohn

ausreichen sollte, um eine ausreichende Ernährung, sauberes Wasser, eine Unterkunft, eine Ausbildung, Gesundheitsdienstleistungen, Transportmöglichkeiten, Bekleidung und andere Notwendigkeiten finanzieren zu können und zusätzlich die Möglichkeit zu haben, für unerwartete Ausgaben ansparen zu können.

Basierend auf der Frage, welche Kosten für eine grundlegende Lebensqualität pro Person anfallen, müssen folgende Angaben ermittelt werden:

- Kosten von nahrhafter und kostengünstiger Ernährung
- Kosten von einfachen, akzeptablen Wohnbedingungen
- Kosten von Kleidung und Schuhen
- Sonstige Kosten für ein angemessenes Leben

Dies führt zu der Berechnung eines existenzsichernden Lohns für Beschäftigte:

- Haushaltsgröße, die unterstützt werden muss (meist vier Personen)
- Anzahl der Beschäftigten im Haushalt, die äquivalent zu einer Vollzeitstelle arbeiten
- Eventuell hinzufügen: Anteil frei verfügbarer Ausgaben, etwa Ersparnisse oder Finanzmittel zur Überbrückung unvorhersehbarer Ereignisse und Notfälle

Zitate rumänischer Arbeiter_innen aus der Studie „Labour on a Shoestring“

“WE ARE RENTING A FLAT IN THE CITY AND THE MOST DIFFICULT THING IS TO PAY FOR HEATING IN WINTER. I AM AFRAID TO LOOK AT THE HEATING BILL THIS MONTH. IF WE FAIL TO PAY FOR LONGER THAN TWO MONTHS, THEY CUT US OFF. THE PRICES KEEP ON GROWING. OUR PARENTS, WHO WORK IN SPAIN, ARE SENDING US MONEY EVERY FEW MONTHS AND THAT’S HOW WE GET BY.”

“SAVINGS? WE CANNOT SAVE ANYTHING FROM OUR SALARY. MY HUSBAND HAD TO GO TO GERMANY FOR A FEW MONTHS TO WORK IN CONSTRUCTION IN ORDER TO MAKE SOME MONEY FOR WINTER HEATING. THOSE ARE OUR SAVINGS.”

“EVERYONE IN THE FACTORY HAS TO BORROW MONEY TO MAKE IT THROUGH THE MONTH.”

“MOST OF US BOUGHT BICYCLES TO TRAVEL TO AND FROM WORK, THOUGH IT SOMETIMES

TAKES 40 MIN. IN THE WINTER IT IS VERY COLD TO COME BACK HOME BY BIKE AFTER THE EVENING SHIFT AT 11 PM. BUT WE CANNOT AFFORD A CAR AND IT IS NOT SAFE TO WALK BACK HOME AFTER WORK.”

“I HAVEN’T GOT MUCH TIME TO SPEND WITH MYCHILD. WHEN I GET HOME FROM WORK, I AM OFTEN TOO TIRED TO DO ANYTHING.”

Modul 14: Gruppenarbeit I

Fiktives Portrait:

Parvathi, Näherin und Mutter in Bangalore, Indien³⁴

Jeden Abend, wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, hoffe ich, dass meinen Kindern nichts passiert ist. Dass sie nicht überfahren worden sind auf den Straßen oder in der Wellblechhütte ertrunken - wie die Kinder der Nachbarn in der letzten Regenzeit. Die meisten Frauen, die wie ich in Bangalore Kleidung nähen, müssen ihre Kinder zu den Großeltern aufs Land bringen. Wer diese Möglichkeit nicht hat, kann eigentlich nur hoffen, dass auch die Kleinsten allein zurechtkommen.

Meine normale Arbeitszeit in der Fabrik liegt zwischen 8:30 Uhr und 17:30 Uhr, meistens kommen aber Überstunden dazu. Manchmal arbeite ich 100 Stunden in der Woche, vor allem, wenn eine Lieferung für den Kunden schnell fertig werden muss. Es wird von uns erwartet, dass wir diese Überstunden machen, ablehnen kann ich eigentlich nicht, da ich Angst habe, sonst gefeuert zu werden. Aber ich muss die Überstunden sowieso machen, sonst würde das Geld nicht reichen.

Ich fahre mit dem Bus zur Arbeit, da die Fabrik 18 km entfernt ist. Die Fahrt dauert meistens eine Stunde, manchmal länger, je nach Verkehr. Das heißt, ich stehe um 06:00 Uhr auf, dann mache ich Frühstück für die Kinder und fahre zur Arbeit. Die Kinder gehen dann zur Schule und kommen danach zurück. Mein Mann und ich kommen frühestens um 19 Uhr nach Hause, manchmal aber auch erst um 22 Uhr. Am schwierigsten ist es, wenn wir unangekündigte Überstunden machen müssen. Dann müssen die Kinder ohne Abendessen ins Bett. Als die Kinder noch kleiner waren, haben wir ihnen erzählt, dass jemand sie entführen und zu Straßenbettlern machen würde, falls sie nach der Schule nicht direkt nach Hause gingen. Seit sie drei Jahre alt sind, kommen sie allein nach Hause, essen und schlafen, bis wir von der Arbeit kommen.

Letztes Jahr habe ich mit einer Frau gesprochen, die auch in einer Fabrik arbeitet und in der Gewerkschaft ist. Sie hat mir erzählt, dass die Fabriken laut Gesetz Betreuung für die Kinder der Arbeiterinnen anbieten müssen. In der Fabrik wo ich arbeite, gibt es aber keine Kinderbetreuung und ich weiß nicht, was ich dagegen machen kann. Die Geschäftsführung zahlt es allen heim, die Forderungen stellen. Wir werden dann ständig angeschrien oder für alle möglichen Fehler verantwortlich gemacht. Eine Gewerkschaft gibt es in unserer Fabrik nicht. Die meisten haben Angst entlassen zu werden, wenn sie Mitglied einer Gewerkschaft würden.

So wie es jetzt ist, muss ich eigentlich fast alle meiner wenigen Urlaubstage für Kinderbetreuung aufbringen, z.B. wenn die Kinder krank werden oder mein Mann Überstunden machen muss.

Das alles ist sehr anstrengend. Deswegen helfen die Kinder oft bei der Hausarbeit, denn wenn ich nach Hause komme, will ich eigentlich nur noch schlafen.

³⁴ Sämtliche Informationen basieren auf Schilderungen der persönlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Textilarbeiter_innen, die im Rahmen einer Studie der indischen Nichtregierungsorganisation Cividep zum Thema Kinderbetreuung im Jahr 2015 getätigt wurden: Cividep India (2015): Bedarfsanalyse über Kinderbetreuungseinrichtungen in der Bekleidungsindustrie in Bangalore, <https://www.femnet-ev.de/images/downloads/cividep/Bedarfsanalyse-Kinderbetreuung-in-BangaloresTextilsektor.pdf>, Zugriff 16.09.2019

Fiktives Portrait:

Yasmine, Heimarbeiterin in der Bekleidungsindustrie in Bangalore, Indien³⁵

Ich heiße Yasmine, bin 26 Jahre alt und wohne in Bangalore. Ich habe drei Kinder: Deepika ist 6 Jahre, Neela ist 3 Jahre und mein kleinster, Adhil, ist fünf Monate alt. Als Adhil geboren wurde, habe ich aufgehört zu arbeiten. Das war ziemlich schwierig für uns, weil mein Mann der einzige war, der Geld für die Familie verdient hat und er nur 11.900 Rupien³⁶ im Monat bekommt. Ich hätte am liebsten schon in der Schwangerschaft aufgehört, weil ich es körperlich kaum durchgehalten habe genau so viel zu arbeiten wie sonst, so lange und im Stehen. Ich hatte Angst um die Gesundheit meines Kindes. Aber wir brauchten das Geld, darum habe ich weitergemacht bis kurz vor der Geburt. Danach hätte ich sowieso nur drei Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub bekommen. Die meisten Frauen hier stillen ihre Kinder ein Jahr lang. Nach drei Monaten zurück zur Arbeit, 10 Stunden am Tag, meistens ohne Pause und ohne die Möglichkeit, meinen Säugling mit zur Arbeit zu nehmen – wie soll das gehen? Ich habe mich erkundigt, ob ich den Mutterschaftsurlaub unbezahlt verlängern kann, aber das hat mein Chef nicht erlaubt.

Bei meinem ersten Kind habe ich in einer Fabrik gearbeitet, wo der Chef klargemacht hat, dass man nur eingestellt wird, wenn man verspricht, nicht schwanger zu werden. Darum habe ich versucht, die Schwangerschaft so lange wie möglich zu verheimlichen, damit ich nicht gekündigt werde. Als ich es nicht mehr verstecken konnte, bin für die restliche Schwangerschaft in mein Heimatdorf zurückgegangen. Wegen meiner Arbeitslosigkeit hatte ich dann auch keinen Anspruch mehr auf die staatliche Gesundheitsfürsorge, die auch für die Kinder gilt, sodass ich immer selber zahlen musste, wenn ich oder die Kleine zum Arzt mussten. Als Deepika ein Jahr alt war, bin ich zu der Fabrik zurückgegangen. Durch die Unterbrechung wurde ich als neue Arbeiterin eingestellt und habe darum weniger verdient als vorher. Ich hatte auch den Anspruch auf die Zusatzleistungen verloren, wie das 13. Monatsgehalt und Zinsen aus der Altersvorsorge.

Als ich das zweite Kind bekam, habe ich wieder aufgehört zu arbeiten und danach in einer anderen Fabrik angefangen, in der es Kinderbetreuung gab. Leider durften alle Arbeiterinnen nur ein Kind pro Familie mit zur Krippe bringen. Darum musste ich meine ältere Tochter Deepika zu den Großeltern bringen und konnte sie nur sehr selten sehen. Ich hatte auch kein gutes Gefühl dabei, die kleine Neela in die Krippe zu bringen. Die anderen Frauen haben erzählt, dass die Kinder dort Schlafmittel bekommen, damit sie nicht schreien. Außerdem gab es kein Spielzeug und den Kindern wurde keine Milch gegeben, während die Mütter Überstunden gemacht haben.

Jetzt, wo ich wieder zuhause bin, habe ich angefangen für einen Subunternehmer meiner früheren Fabrik Stickereien anzufertigen. Das kann ich von zuhause aus machen und kann mich so gleichzeitig um die Kinder kümmern. Leider gibt es bei diesem Subunternehmer keine Verträge und damit auch keine Sozialleistungen wie Kranken- oder Arbeitslosenversicherung. Außerdem werde ich nach Stückzahl bezahlt, sodass die Kinder manchmal mithelfen müssen, damit wir möglichst viele Stücke fertigmachen und die Löhne werden auch nicht gerade zuverlässig gezahlt.

Wir arbeiten sehr hart, um das Leben unserer Kinder besser zu gestalten. Wir wünschen ihnen, dass sie nicht ein Leben wie wir führen müssen - jeder Tag ein Kampf. Wir möchten ihnen eine gute Bildung mitgeben, sodass sie mehr verdienen können. Manchmal schaffen wir das aufgrund des geringen Einkommens, das gerade für Essen und Unterkunft ausreicht, nicht. Wir können oft das Schulgeld nicht rechtzeitig bezahlen. Es häufen sich jedes Jahr so viele Schulden an.

³⁵ Sämtliche Informationen basieren auf Schilderungen der persönlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Textilarbeiter_innen, die im Rahmen einer Studie der indischen Nichtregierungsorganisation Cividep zum Thema Kinderbetreuung im Jahr 2015 getätigt wurden: Cividep India (2015): Bedarfsanalyse über Kinderbetreuungseinrichtungen in der Bekleidungsindustrie in Bangalore, <https://www.femnet-ev.de/images/downloads/cividep/Bedarfsanalyse-Kinderbetreuung-in-BangaloresTextilsektor.pdf>

³⁶ Durchschnittslohn ungelernter Arbeitskräfte in Indien 2016, entspricht etwa 155 EUR (Stand August 2017), siehe <https://tradingeconomics.com/india/wages> und <https://data.gov.in/dataset-group-name/labour-and-employment>

Handout Rechte von Frauen und Müttern

Definition von Frauendiskriminierung und internationale Abkommen zu deren Abschaffung



International
Labour
Organization

Unter **Frauendiskriminierung** fallen alle mit dem Geschlecht begründeten Unterscheidungen, Ausschließungen oder Beschränkungen, welche die Menschenrechte und Grundfreiheiten der Frau beeinträchtigen. Frauen erfahren im Alltag immer wieder Diskriminierung, in vielen Gesellschaften auch

durch den Staat und durch Arbeitgeber.

Um der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz entgegen zu wirken, wurde in den 1950er Jahren das ILO³⁷-Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit verabschiedet sowie das ILO-Übereinkommen 111, das die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf verbietet. Darin ist Diskriminierung definiert als *„jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.“*

Ein weiteres ergänzendes Übereinkommen zur Gleichstellung (Übereinkommen 156 über Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten) fordert die Staaten dazu auf, *„öffentliche oder private Gemeinschaftsdienste zu entwickeln oder zu fördern, wie Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder [...]“*

Darüber hinaus gilt ein besonderer Schutz für Schwangere durch das **Übereinkommen 183** über den **Mutterschutz**, das erstmalig 1952 verabschiedet und in einer überarbeiteten Fassung im Jahr 2002 in Kraft getreten ist:

„Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer anderen geeigneten Bescheinigung [...] hat eine Frau, für die dieses Übereinkommen gilt, Anspruch auf einen mindestens vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub.“

Frauen sind während der Abwesenheit von der Arbeit aufgrund des [...] erwähnten Urlaubs Geldleistungen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise zu gewähren.

Die Geldleistungen sind auf einem Niveau festzusetzen, das den Unterhalt der Frau und ihres Kindes in einwandfreien gesundheitlichen Verhältnissen und bei angemessener Lebenshaltung gewährleistet.

Es ist einem Arbeitgeber untersagt, das Arbeitsverhältnis einer Frau während ihrer Schwangerschaft, während des erwähnten [Mutterschafts-]Urlaubs oder während eines durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorzuschreibenden Zeitraums nach ihrer Rückkehr zur Arbeit zu beenden, außer aus Gründen, die mit der Schwangerschaft oder der Geburt des Kindes und ihren Folgen oder dem Stillen nicht zusammenhängen.

Einer Frau ist das Recht auf eine oder mehrere tägliche Pausen oder eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit zum Bruststillen ihres Kindes zu gewähren.“

³⁷ ILO ist die Abkürzung für International Labour Organisation bzw. Internationale Arbeitsorganisation. Die ILO-Übereinkommen 138 und 182 gehören zu den acht **ILO-Kernarbeitsnormen** zu denen sich sämtliche 187 Mitgliedsstaaten der ILO ausdrücklich bekennen - auch wenn sie die einzelnen Übereinkommen nicht ratifiziert haben.

Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen

Das **Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)** wurde 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und trat 1981 in Kraft. CEDAW ist das wichtigste völkerrechtliche Menschenrechtsinstrument für Frauen. Die Vertragsstaaten werden zur rechtlichen und faktischen Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen verpflichtet. Der Staat darf nicht nur nicht selbst gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, sondern er muss auch aktiv für faktische Chancengleichheit in der Gesellschaft sorgen. Er ist verpflichtet, eine aktive Politik zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu verfolgen.



In Artikel 11 geht es um die Beseitigung der **Diskriminierung der Frau im Berufsleben**. Dabei geht es auch explizit um Mütter:

„Um eine Diskriminierung der Frau wegen Eheschließung oder Mutterschaft zu verhindern und ihr ein wirksames Recht auf Arbeit zu gewährleisten, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen:

- a. zum - mit Androhung von Sanktionen verbundenen - Verbot der Entlassung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaubs sowie der Diskriminierung aufgrund des Familienstands bei Entlassungen;
- b. zur Einführung des bezahlten oder mit vergleichbaren sozialen Vorteilen verbundenen Mutterschaftsurlaubs ohne Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes, des Dienstalters oder sozialer Zulagen;
- c. zur Förderung der Bereitstellung der erforderlichen unterstützenden Sozialdienste, die es Eltern ermöglichen, ihre Familienpflichten mit ihren beruflichen Aufgaben und mit der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren, insbesondere durch Förderung der Errichtung und des Ausbaus eines Netzes von Einrichtungen zur Kinderbetreuung;
- d. zur Gewährung besonderen Schutzes für Frauen während der Schwangerschaft bei Beschäftigungsarten, die sich als schädlich für Schwangere erwiesen haben.“

Quellen:

- Internationale Arbeitsorganisation (1958): Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_de.htm
- Internationale Arbeitsorganisation (1951): Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_de.htm
- Internationale Arbeitsorganisation (1981): Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_de.htm
- Internationale Arbeitsorganisation (2000): Übereinkommen über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_de.htm
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), 1979. <https://www.frauenrechtskonvention.de/uebereinkommen-zur-beseitigung-jeder-form-von-diskriminierung-der-frau-cedaw-2234/>

Handout Kinderrechte und Kinderarbeit

Definition von Kinderarbeit und internationale Abkommen zu deren Verbot und Abschaffung



International
Labour
Organization

Kinderarbeit ist enger definiert als der Begriff arbeitende/erwerbstätige Kinder. Kinderarbeit schließt erstens alle Kinder aus, die 12 Jahre und älter sind und nur einige Stunden pro Woche eine erlaubte leichte Arbeit verrichten. Zweitens sind Kinder ausgeschlossen, die 15 Jahre und älter sind und deren

Arbeit nicht als gefährlich eingestuft wird.

Grundlage für den Begriff der **Kinderarbeit** ist das ILO³⁸-**Übereinkommen 138** zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung. Es besagt, dass „jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, [sich] verpflichtet [...], eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.“ Es wurde bisher von 169 Staaten ratifiziert.

Gefährliche Kinderarbeit ist jede Tätigkeit oder Beschäftigung, die sich schädlich auf die Sicherheit, die körperliche oder seelische Gesundheit oder die sittliche Entwicklung des Kindes auswirkt oder auswirken kann. Gefahren können auch von einer übermäßigen Arbeitsbelastung ausgehen – selbst dann, wenn eine Tätigkeit oder Beschäftigung als nicht gefährlich gilt.

Zu den **schlimmsten Formen der Kinderarbeit** gehören nach dem **ILO-Übereinkommen 182**:

- alle Formen der Sklaverei und alle sklavereiähnlichen Praktiken (Kinderhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Zwangs- oder Pflichtrekrutierung für den Einsatz in bewaffneten Konflikten),
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornografie oder zu pornografischen Darbietungen,
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen.

Es besagt weiterhin, dass „jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, [...] unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen [hat], um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit [...] verboten und beseitigt werden“. Es wurde von 180 Staaten ratifiziert.

Beide-Übereinkommen gehören zu den acht **ILO-Kernarbeitsnormen** zu denen sich sämtliche 187 Mitgliedsstaaten der ILO ausdrücklich bekennen - auch wenn sie die einzelnen Übereinkommen nicht ratifiziert haben. Alle Mitgliedsstaaten haben gemeinsam beschlossen,

„(...) dass die Gründung der ILO in der Überzeugung erfolgte, dass soziale Gerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für einen dauerhaften Weltfrieden ist; dass wirtschaftliches Wachstum wesentlich ist, aber nicht ausreicht, um Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und die Beseitigung von Armut zu gewährleisten; dass die ILO dafür sorgen muss, dass im Rahmen einer globalen Strategie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung sich die Wirtschafts- und Sozialpolitiken gegenseitig verstärken, damit eine breit angelegte dauerhafte Entwicklung geschaffen wird.“

³⁸ ILO ist die Abkürzung für International Labour Organisation bzw. Internationale Arbeitsorganisation.

Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen

In der **Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen** (United Nations - UN) sind die unveräußerlichen Rechte von Kindern festgeschrieben.



Die 1989 von der UN-Generalversammlung angenommene Kinderrechtskonvention ist ein völkerrechtlich verbindliches Vertragswerk und bisher von 193 Staaten unterzeichnet worden. Grundlage ist die allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Das Besondere an der UN-Kinderrechtskonvention ist die Tatsache, dass sie Kinder als eigenständige Persönlichkeiten ansieht und nicht als „Objekte des Handels und der Entscheidung Erwachsener“. Sie verlangt, Kindern mit Respekt zu begegnen und sie in ihren Bedürfnissen ernst zu nehmen.

In Artikel 32 geht es um die **wirtschaftliche Ausbeutung von Kindern**:

1. Die Vertragsstaaten erkennen das Recht des Kindes an, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt und nicht zu einer Arbeit herangezogen zu werden, die Gefahren mit sich bringen, die Erziehung des Kindes behindern oder die Gesundheit des Kindes oder seine körperliche, geistige, seelische, sittliche oder soziale Entwicklung schädigen könnte.
2. Die Vertragsstaaten treffen Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen, um die Durchführung dieses Artikels sicherzustellen. Zu diesem Zweck und unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen anderer internationaler Übereinkünfte werden die Vertragsstaaten insbesondere
 - a) ein oder mehrere Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit festlegen;
 - b) eine angemessene Regelung der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen vorsehen;
 - c) angemessene Strafen oder andere Sanktionen zur wirksamen Durchsetzung dieses Artikels vorsehen.

Quellen:

- Bundeszentrale für politische Bildung (2017): Kinderarbeit – Nach Alter, Geschlecht, Arbeitsrisiko und Region in absoluten Zahlen, 2008 und 2012, <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/globalisierung/52687/kinderarbeit?zahlenfakten=detail>,
- Internationale Arbeitsorganisation (1973): Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm
- Internationale Arbeitsorganisation (1998): Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/normativeinstrument/wcms_193727.pdf
- Internationale Arbeitsorganisation (1999): Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c182_de.htm,
- Vereinte Nationen (1989): Konvention über die Rechte des Kindes, <https://www.unicef.de/informieren/materialien/konvention-ueber-die-rechte-des-kindes/17528>

Fiktives Portrait: Namila, Tochter einer Textilarbeiterin in Dhaka, Bangladesch³⁹

Mein Name ist Namila, ich bin 11 Jahre alt und lebe mit meinen Eltern und meinem kleinen Bruder in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch. Ursprünglich kommen wir von einem kleinen Dorf im Norden des Landes, dort leben meine Großeltern. Da es dort keine Arbeit gibt, sind meine Eltern vor meiner Geburt in die Stadt gekommen. Mein Vater arbeitet als Tagelöhner auf dem Bau und meine Mutter ist Näherin in einer Textilfabrik. Da mein Vater nicht jeden Tag Arbeit findet, ist das Einkommen meiner Mutter sehr wichtig für uns. Aber auch wenn sie sechs Tage pro Woche von früh bis spät arbeitet, reicht es hinten und vorne nicht. Dabei leben wir in einer Wellblechhütte.

Nach meiner Geburt konnte meine Mutter erst mal nicht in der Fabrik arbeiten. Viele Frauen in Bangladesch nehmen ihre kleinen Kinder mit in die Fabrik. Aber es gibt keine Pausen zum Stillen und es ist ja auch gefährlich, wenn die Kinder zwischen den Maschinen spielen. Also hat sie von Zuhause gearbeitet. So hat meine Mutter gestickt und sich um mich gekümmert. Irgendwann habe ich angefangen ihr zu helfen, habe Fäden abgeschnitten und auch gestickt. Perlen und Knöpfe annähen ist auch nicht so schwierig.

Als ich groß genug war, bin ich in die Schule gegangen. Das hat mir sehr viel Spaß gemacht. Ich habe lesen und schreiben gelernt. Meine Mutter konnte dann wieder in der Fabrik arbeiten. Das war gut, denn wir brauchten das Geld. Sie ist jeden Tag erst sehr spät und müde nach Hause gekommen, sodass ich nach der Schule gekocht habe und mich um den Haushalt gekümmert habe. Dann wurde mein Bruder Mithu geboren. Meine Mutter war nach der Geburt ein paar Wochen Zuhause. Doch ihr Chef hat damit gedroht sie rauszuwerfen, wenn sie nicht bald wieder arbeiten kommt. Das konnten wir nicht riskieren, also ist sie wieder in die Fabrik gegangen. Von früh bis spät. Ich kümmere mich in der Zeit um Mithu. Ich passe auf ihn auf, mache ihn sauber, koche für ihn und kümmere mich um den Haushalt. Auch freitags am freien Tag meiner Mutter mache ich das meistens, weil sie viel zu erschöpft ist.

Meine Eltern überlegen, Mithu auf's Land zu Oma und Opa zu schicken. Da wäre er gut versorgt und ich könnte wieder zur Schule gehen. Aber dann würden wir ihn nur einmal im Jahr sehen, vielleicht zweimal. Öfter können wir nicht dorthin fahren. Offiziell gibt auch es in der Fabrik eine Kinderbetreuung, aber es ist nur ein leerer Raum. Die Fabrikleitung hat Verbesserungen angekündigt, aber es ist noch nichts passiert. Wenn Mithu bei uns in Dhaka bleibt, kann ich wohl erst wieder zur Schule gehen, wenn auch er eingeschult wird.

³⁹ Portrait einer fiktionalen Tochter einer Textilarbeiterin. Sämtliche Informationen basieren auf Schilderungen der persönlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Textilarbeiter_innen, die im Rahmen einer Feldarbeit zum Thema „Alltagsbewältigung von Frauen in informellen Siedlungen in Dhaka, Bangladesch“ von Annika Salingré in 2009/2010 getätigt wurden. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen werden u.a. bestätigt durch die Studie für das Overseas Development Institute (2016): Child labour and education – A survey of slum settlements in Dhaka, <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/11145.pdf>, Zugriff 16.09.2019 sowie Zelter, Sandra (2012): Die Bekleidungsindustrie in Bangladesch <http://docplayer.org/2860106-Die-bekleidungsindustrie-in-bangladesch-ein-mystery-fuer-die-4-6-klasse.html>

Fiktives Portrait:

Thangam, Kinderarbeiterin im Sumangali-System in Tirupur, Indien⁴⁰

Mein Name ist Thangam, ich bin 15 Jahre alt und arbeite in einer Spinnerei in Tirupur im Süden Indiens. Eigentlich komme ich aus einem Dorf, ein paar Stunden mit dem Bus entfernt.

Auf dem Dorf leben meine Eltern, meine Großmutter und meine drei jüngeren Schwestern. Wir gehören der Kaste der Dalits an, die kein hohes Ansehen genießt, arbeiten in der Landwirtschaft, haben aber kein eigenes Land. Früher auf dem Dorf bin ich zur Schule gegangen, ich habe meiner Mutter und meiner Oma im Haushalt geholfen, mich um meine Schwestern gekümmert und in der Erntezeit auch auf dem Feld geholfen.

Letztes Jahr kam ein Arbeitsvermittler in unser Dorf und erzählte von der Möglichkeit in der Stadt eine Ausbildung in einer Spinnerei zu machen und im Anschluss als reguläre Arbeitskraft übernommen werden. Ich sollte drei Jahre dort arbeiten und am Ende meinen gesamten Lohn plus einen Bonus ausgezahlt bekommen, Kost und Logis seien inklusive. Es klang gut. So würde ich genug Geld verdienen für die Mitgift für meine Hochzeit, etwas lernen und wäre sicher untergebracht. Meine Eltern hätten drei Jahre lang weniger Ausgaben, da ich nicht Zuhause leben würde.

Nun sieht mein Leben ganz anders aus. Ich wohne mit vielen anderen Mädchen auf dem Gelände der Fabrik. Fast alle von uns sind jünger als 18 Jahre, einige sind sogar noch jünger als ich. Wir haben hier einen Schlafsaal, aber eigentlich ist das nur ein großer leerer Raum, wo wir auf dünnen Matten schlafen. Von der Fabrik bekommen wir auch Essen, aber das schmeckt nicht besonders gut und ich habe das Gefühl, dass es mir keine Kraft gibt. Die Waschräume sind einfach nur eklig.

Meine Arbeit in der Spinnerei dauert jeden Tag von 5 bis 15 Uhr. Manchmal auch länger. In der Fabrik ist es sehr heiß und laut von den vielen Maschinen. Wir spinnen Baumwolle zu Garn. Dabei entsteht sehr viel Staub, die Luft ist schlecht und wir müssen oft husten. Die Vorarbeiter treiben uns ständig an, schnell zu arbeiten und keine Fehler zu machen. Oft schreien sie uns an, beleidigen uns. Gleichzeitig sind Pausen selten und kurz. So bin ich oft müde und ich fühle mich gestresst. Früher oder später mache ich bestimmt etwas falsch oder werde mich an einer der Maschinen verletzen. Davor habe ich Angst. Außerdem können wir uns nicht einfach frei nehmen oder krankmelden. Wenn wir Fehltage haben, werden diese nicht bezahlt und wir müssen sie am Ende der Laufzeit von drei Jahren nachholen. Also gehe ich auch arbeiten, wenn ich mich schlecht fühle und besuche meine Familie nur einmal im Jahr zum Divali-Fest, wenn die Fabrik geschlossen ist. Wir telefonieren zwar einmal die Woche, aber ich vermisse sie sehr und trotz der vielen anderen Mädchen hier, fühle ich mich sehr einsam.

Auch außerhalb der Arbeitszeit ist immer jemand da, der auf uns aufpasst. Mir kommt es mehr vor wie Kontrolle. Wir dürfen das Fabrikgelände fast nie verlassen und wenn doch, dann kommt jemand mit. Die Begleiter und die Vorarbeiter in der Fabrik machen immer wieder zweideutige Kommentare. Mir ist das sehr unangenehm und ich hoffe, dass es bei den Kommentaren bleibt.

Ich habe nicht das Gefühl, hier etwas zu lernen, das mir später ein gutes Einkommen bringt. Dabei würde ich gern eine Arbeit machen, bei der ich genug verdiene, um meine Familie zu entlasten.

⁴⁰ Portrait einer fiktionalen Kinderarbeiterin im Sumangali-System. Sämtliche Informationen basieren auf der Studie "Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien" von Dr. Anibel Ferus-Comelo aus 2016, die im Auftrag von CIVI-DEP-India und FEMNET erstellt wurde: https://femnet.de/images/downloads/sumangali/Studie-Moderne-Sklaverei_2016.pdf

Modul 14: Gruppenarbeit II

Vertreterinnen der Gewerkschaft GLU (Garment Labour Union)

Sie sind als Arbeiterinnen bei der Gewerkschaft GLU (Garment Labour Union) organisiert. Die GLU ist eine reine Frauengewerkschaft mit Sitz in Bangalore, Südindien. Alle Gewerkschaftsführerinnen haben bereits selbst in der Bekleidungsindustrie gearbeitet oder tun dies noch immer, sodass sich die Gewerkschaft im Textilsektor und bei den Problemen der Arbeiterinnen sehr gut auskennt. Immer wieder stoßen Sie jedoch auf Schwierigkeiten, wenn Sie versuchen, Arbeiterinnen zu unterstützen, zu organisieren oder als Mitglieder zu gewinnen, da Gewerkschaften vom Fabrikmanagement nicht gern gesehen sind. Die GLU hat in den vergangenen Jahren zusammen mit ihren Partnerorganisationen diverse Studien zu den Themen Kinderbetreuung und Mutterschutz durchgeführt. Dabei konnte gezeigt werden, wie relevant diese für Frauen, ihre Familien und die Entwicklung der Kinder sind und wie wichtig adäquate Löhne der Eltern für die Umsetzung von Kinderrechten sind.

Als Gewerkschaftsmitglieder sind Sie von GLU zu dem Treffen entsandt worden, um sich für die Rechte der Arbeiterinnen und ihrer Kinder stark zu machen.

Aufgabenstellung:

Vorbereitung (30 Minuten)

1. Rolle einnehmen und mit dieser „Brille“ die Texte lesen

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle sowie der Motivation, den Zielen und Forderungen Ihrer Institution anhand der zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien vertraut. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen. Bitte schauen Sie sich die Zusammenfassung der Studienergebnisse zu Kinderbetreuung und Mutterschutz an sowie den Auszug der Handlungsempfehlungen für Unternehmen der Kampagne „Stopp Kinderarbeit! Schule ist der beste Arbeitsplatz“.

2. Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen diskutieren und notieren

Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe und fassen Sie die wesentlichen Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen der Gewerkschaften jeweils in Stichpunkten zusammen.

3. Argumentationsstrategie vorbereiten

Überlegen Sie, wie aus Ihrer Sicht die Situation von Frauen und Kindern zu verbessern ist und bereiten Sie gemeinsam eine Argumentationsstrategie vor, um im Rahmen des Multi-Stakeholder-Forums Ihre Ziele und Interessen erfolgreich zu vertreten. Falls noch Zeit ist, überlegen Sie sich, welche Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen anderer Akteure Ihnen entgegenstehen könnten und überlegen Sie sich mögliche Reaktionen darauf. Wählen Sie für Ihre Gruppe eine_n stellvertretende_n Sprecher_in.

Forum (30 Minuten)

4. Präsentieren

Präsentieren Sie zu Beginn des Forums den anderen Teilnehmer_innen Ihre Institution sowie Ihre Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen und Kindern in kurzen Sätzen. Dafür haben Sie zwei Minuten Zeit.

5. Im Forum diskutieren

Im Anschluss an die Präsentationen diskutieren alle Teilnehmer_innen die Vorschläge. Vertreten Sie dabei die Interessen der Arbeiterinnen, die Sie vertreten, unter Berücksichtigung der herausgearbeiteten Handlungsoptionen.

Zusammenfassung der Bedarfsanalyse über Kinderbetreuungseinrichtungen in der Bekleidungsindustrie in Bangalore⁴¹

Bangalores Textilindustrie umfasst nahezu 1.200 Produktionsstätten. In ca. 96% dieser Fabriken gibt es keine funktionsgerechten Krippen. Laut einer Studie der „Staatlichen Kommission für den Schutz von Kinderrechten in Karnataka“ aus dem Jahr 2011/12 gaben 12 von 118 Fabriken an, über keinerlei funktionierende Krippen zu verfügen. In den Fabriken mit Krippen gab es jeweils nur eine Krippe für 1.000 Beschäftigte. Laut Gesetz müssen alle Fabriken mit mehr als 30 festangestellten Frauen eine Krippe für Kinder unter sechs Jahren auf dem Werksgelände anbieten. Faktisch weisen Unternehmen zwar einen Raum als Kinderbetreuung aus, doch wird keine kinder- und betreuungsfreundliche Umgebung geschaffen. Deshalb bringen Mütter ihre Kinder auch nicht mit zur Fabrik. Es fehlt an gut ausgebildeten Erzieher_innen und an Spielzeug. Die Kinder verbringen ihre Tage damit, untätig herum zu sitzen oder zu schlafen.

Eine private Kinderbetreuung können sich Arbeiter_innen wiederum kaum leisten. 81% aller für diesen Bericht befragten Arbeiterinnen verdienen zwischen 5.000 und 7.000 Rupien (ca. 71–99 EUR) im Monat. Ihr Familieneinkommen übersteigt selten 10.000 bis 15.000 Rupien (ca. 142–212 EUR). In Bangalore benötigt eine dreiköpfige Familie zum Überleben aber rund 13.581 Rupien (ca. 192 EUR). Folglich sehen sich viele Eltern gezwungen, ihre kleinen Kinder im Heimatdorf bei den Großeltern zu lassen oder sie vertrauen sie der Fürsorge der älteren Geschwister an, was gefährlich ist.

Für den vorliegenden Bericht wurden 60 Frauen aus vier Textilfabriken interviewt. Die Fabriken produzieren für C&A und H&M. 41% der Befragten erklärten dabei, dass sie ihre Jobs während der Schwangerschaft aufgegeben hätten. Eine große Mehrheit war der Erwerbstätigkeit länger als drei Monate ferngeblieben, für die der Gesetzgeber bezahlten Mutterschaftsurlaub vorsieht. Während 66% der Frauen angab, eine Pause von mehr als einem Jahr eingelegt zu haben, gab 23% der Befragten einen Zeitraum von neun bis zwölf Monaten an. Ein Hauptgrund dafür ist die kulturell bedingte Erwartung, dass Frauen ihre Kinder mindestens ein Jahr stillen. Ein qualifiziertes, funktionierendes Betreuungssystem, in dem die Voraussetzungen für das Stillen der Kinder gegeben sind, würde Frauen erlauben, bereits nach drei Monaten Mutterschaftsurlaub zurückzukehren. Eine bessere Betreuung mit qualifiziertem Personal würde ebenfalls dazu beitragen, dass die Frauen ihre Kinder in die Krippe bringen. Sie wären nicht mehr gezwungen, Vorteile wie Krankenversicherung und Gratifikation aufzugeben. 95% der Arbeiterinnen gaben an, dass sie bei besserer Kinderbetreuung gerne weiter für die Fabrik arbeiten würden. Eine hohe Fluktuation unter den Beschäftigten stellt eines der Hauptprobleme des Managements dar. Eine gute Kinderbetreuung könnte diese verringern.

Kein Betrieb verfügt über ein Beschwerdeverfahren, das die Arbeiterinnen im Falle von Missständen, einschließlich solcher, die die Krippen betreffen, nutzen können. Es gibt keine Gewerkschaften und ein Betriebsrat wird nicht gewählt⁴². Arbeiterinnen vermeiden oft jegliche Beschwerde, um Nachteile von Seiten des Managements zu vermeiden.

⁴¹ Zusammenfassung der Bedarfsanalyse über Kinderbetreuungseinrichtungen in der Bekleidungsindustrie in Bangalore, <https://www.femnet-ev.de/index.php/themen/cividep/aktuelle-nachrichten-zum-kita-projekt/572-zusammenfassung-der-bedarfsanalyse-ueber-kinderbetreuungseinrichtungen-in-der-bekleidungsindustrie-in-bangalore>

⁴²Auch in der 2017 durchgeführten Studie, die 20 Fabriken von zehn bekannten Markenunternehmen untersucht hat, gab es in keiner der Fabriken eine Gewerkschaft.

Auszug aus dem „Aktionsplan für Unternehmen zum Kampf gegen Kinderarbeit“⁴³:

Legen Sie in den Verträgen mit Ihren Zulieferern ausdrücklich fest, dass sowohl Ihre Zulieferer als auch deren Subunternehmer verpflichtet sind, Kinderarbeit abzuschaffen und Arbeitsrechte umzusetzen.

In ausgelagerten Geschäftsbereichen ist Kinderarbeit weit verbreitet. Am „Outsourcing“ ist oft eine unübersichtliche Kette von Unternehmen beteiligt, denn viele Zulieferer arbeiten ihrerseits wiederum mit Subunternehmern, bei denen Kinderarbeit verbreitet ist. [...] Deshalb sollten Unternehmen einen schriftlichen Vertrag mit ihren Zulieferern abschließen, damit Folgendes garantiert ist:

- Innerhalb der gesamten Produktionskette sind keine Kinder beschäftigt. [...]
- Auch andere Arbeitsrechte werden umgesetzt und eingehalten.

Das setzt voraus, dass jedes von Outsourcing betroffene Unternehmen die Namen und vollständigen Adressen all seiner Lieferfirmen und Subunternehmer erfragt und veröffentlicht. [...] Manche Unternehmen lagern einen Teil der Produktion an Familien aus, die ihnen in Heimarbeit zuliefern. Dabei werden sie normalerweise nach Stückzahl bezahlt. Oft sind die Produktionsziele so hoch angesetzt, dass die Familie nur dann ein dem Mindestlohn entsprechendes Einkommen erzielen kann, wenn die Kinder mithelfen – Kinderarbeit ist also unweigerlich Folge von zu hohen Produktionszielen. [...] Außerdem müssen die Familien unter Aufsicht arbeiten, und die Bezahlung der Eltern muss dem Existenzlohn entsprechen.

Kinderarbeit kann nicht isoliert bekämpft werden: Gleichzeitig muss es immer auch um die Einhaltung aller anderen ILO-Kernarbeitsnormen und weiterer, allgemein anerkannter Arbeitsrechte gehen.

[...] Wenn ein Unternehmen sich dem Kampf gegen Kinderarbeit verschreibt, darf dies nicht als Vorwand dafür dienen, andere Arbeitsrechte zu missachten. Ebenso wenig dürfen Betriebe die Beschäftigung von Kinderarbeitern mit dem niedrigen Einkommen der Eltern rechtfertigen – denn genau daran können sie selbst etwas ändern.

Arbeiten Sie beim Kampf gegen Kinderarbeit und bei der Umsetzung der Arbeitsrechte mit Gewerkschaften zusammen.

Erfahrungsgemäß ist Kinderarbeit in Betrieben mit gut entwickelten Beziehungen zwischen den Sozialpartnern viel seltener zu finden, als in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Organisation.

Bezahlen Sie Ihre Zulieferer so gut, dass diese auf Kinderarbeit verzichten, stattdessen Erwachsene [...] beschäftigen und ihnen akzeptable Löhne und Arbeitsbedingungen bieten können.

Aktuelle Studien zur Bekleidungs- und Schuhproduktion [...] zeigen, dass niedrige Abnahmepreise Kinderarbeit begünstigen: Niedrige Preise können entweder Zulieferer dazu veranlassen, Kinder zu beschäftigen, oder Eltern dazu bewegen, ihre Kinder arbeiten zu schicken, weil ihr eigener Lohn für ein Leben unter akzeptablen Bedingungen nicht ausreicht. Daher reicht es nicht, wenn Unternehmen von ihren Zulieferern verlangen, keine Kinder zu beschäftigen. Sie müssen dem Zulieferer durch entsprechende Rahmenbedingungen auch ermöglichen, Arbeitsrechte zu respektieren.

⁴³ Quelle: Aktionsplan für Unternehmen zum Kampf gegen Kinderarbeit, [http://www.csrgermany.de/www/csr/cms_re-launch.nsf/res/Aktionsplan%20gegen%20Kinderarbeit%20/\\$file/AktionsplanKinderarbeit.pdf](http://www.csrgermany.de/www/csr/cms_re-launch.nsf/res/Aktionsplan%20gegen%20Kinderarbeit%20/$file/AktionsplanKinderarbeit.pdf)

Vertreter_in von H&M

Sie sind bei Hennes & Mauritz (H&M) als Nachhaltigkeitsmanager_innen tätig. H&M ist ein schwedisches Textileinzelhandelsunternehmen mit Unternehmenssitz in Stockholm. Über ein Netzwerk von Ladengeschäften und einen Onlineshop bietet H&M weltweit Bekleidung, Accessoires und Schuhe für Damen, Herren und Kinder sowie Wohnaccessoires im unteren Preissegment an. Die Waren werden von H&M in-house Designer_innen entworfen und nach Vorlage von knapp 800 externen Produzenten in 42 Ländern hauptsächlich in Europa und Asien sowie zunehmend in Äthiopien hergestellt. 2018 existierten 4.433 Filialen weltweit. Ungefähr ein Viertel des Umsatzes von H&M wird in Deutschland generiert und gilt damit als größter und wichtigster Markt des Unternehmens.

Aufgabenstellung:

Vorbereitung (30 Minuten)

1. Rolle einnehmen und mit dieser „Brille“ die Texte lesen

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle sowie der Motivation, den Zielen und Forderungen von H&M anhand der zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien vertraut. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen. Bitte schauen Sie sich den Spiegel-Artikel zur Cividep-Studie 2015 an sowie Seite 1-3 des Factsheets zum Thema Transparenz und Audits. Lesen Sie daraufhin den Verhaltenskodex von H&M.

2. Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen diskutieren und notieren

Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe und fassen Sie die wesentlichen Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen von H&M jeweils in Stichpunkten zusammen.

3. Argumentationsstrategie vorbereiten

Überlegen Sie, wie aus Ihrer Sicht die Situation von Frauen und Kindern zu verbessern ist und bereiten Sie gemeinsam eine Argumentationsstrategie vor, um im Rahmen des Multi-Stakeholder-Forums Ihre Ziele und Interessen erfolgreich zu vertreten. Haben Sie dabei auch die wirtschaftlichen Interessen Ihres Unternehmens im Blick. Falls noch Zeit ist, überlegen Sie sich, welche Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen anderer Akteure Ihnen entgegenstehen könnten und überlegen Sie sich mögliche Reaktionen darauf. Wählen Sie für Ihre Gruppe eine_n stellvertretende_n Sprecher_in

Forum (30 Minuten)

4. Präsentieren

Präsentieren Sie zu Beginn des Forums den anderen Teilnehmer_innen Ihr Unternehmen sowie Ihre Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen und Kindern in kurzen Sätzen. Dafür haben Sie zwei Minuten Zeit.

5. Im Forum diskutieren

Im Anschluss an die Präsentationen diskutieren alle Teilnehmer_innen die Vorschläge. Vertreten Sie dabei die Interessen von H&M unter Berücksichtigung der herausgearbeiteten Handlungsoptionen.

Moderator_in des Multi-Stakeholder-Forums

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die weltweit geltenden Mindeststandards sollen die Rechte bei der Arbeit und damit menschenwürdige Arbeit für alle Menschen auf der Welt sicherstellen. In den ILO-Gremien arbeiten Vertreter_innen von Regierungen, Arbeiternehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammen. Es werden u.a. rechtsverbindliche Übereinkommen (Konventionen) sowie Empfehlungen an die Mitgliedstaaten ausgearbeitet. Übereinkommen müssen nach der Ratifizierung durch nationale Gesetze umgesetzt werden, wohingegen Empfehlungen lediglich Orientierungshilfen für die Politik geben sollen. Mitglieder müssen der ILO über die Umsetzung der von ihnen ratifizierten Übereinkommen sowie über den Stand ihrer nationalen Gesetzgebung in Bezug auf das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz regelmäßig Bericht erstatten.

Im Rahmen der Arbeit der ILO unterstützt ein_e Moderator_in Regierung, Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen in Indien das Pilot-Projekt zur verbesserten Einhaltung von Frauen- und Kinderrechten in der südindischen Bekleidungsindustrie.

Aufgabenstellung:

Bitte lesen Sie (ggf. arbeitsteilig) das Factsheet Verhaltenskodizes, Sozialaudits: Was tun Unternehmen für Sozialstandards? sowie die Rollenbeschreibungen der anderen Teilnehmenden durch und achten Sie dabei vor allem auf Aspekte, die für die Etablierung einer Multi-Stakeholder-Initiative (MSI, also einer institutionalisierten Zusammenarbeit im Gegensatz zu nur losen Treffen zum gegenseitigen Austausch) relevant sein könnten. Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe und fassen Sie die wesentlichen Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen der ILO in Stichpunkten zusammen. Versetzen Sie sich in die Rollen der Teilnehmer_innen am Forum (Gewerkschafterinnen von GLU, Vertreter_innen der Landesamtes für Textilien des Bundesstaates Karnataka, Vertreter_innen eines Branchenverbandes der Bekleidungsindustrie, Vertreter_innen von H&M, Vertreter_innen der indischen NGO Cividep) und überlegen Sie, wie Sie das Gespräch so gestalten können, dass alle zu Wort kommen und eine Initiative entstehen kann, die möglichst von allen unterstützt wird.

Zu Beginn des Forums sollen die anderen Teilnehmer_innen ihre Initiative sowie ihre Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen und Kindern in kurzen Sätzen reihum vorstellen. Dafür haben sie zwei Minuten Zeit. Im Anschluss an die Präsentationen diskutieren alle Teilnehmer_innen die Vorschläge. Versuchen Sie dabei so zu moderieren, dass alle etwa gleich viel zu Wort kommen. Sie sollten versuchen, im Gespräch auf die Etablierung einer MSI hinzuwirken. Überlegen Sie sich dafür vorab, was tatsächlich umsetzbare Maßnahmen sein könnten und behalten Sie während des Forums im Kopf, dass Ihre Aufgabe ist, konkrete Kompromisse und Ergebnisse des Forums zu erwirken und festzuhalten.

Vertreter_in von Cividep

Sie sind bei der indischen Nichtregierungsorganisation (NGO) Cividep angestellt, die sich für Menschen- und Arbeitsrechte stark macht. Sie klärt Frauen über ihre Rechte auf, führt Trainings durch, unterstützt sie juristisch bei der Durchsetzung dieser Rechte und in vielfältigen anderen Fragen. Sie führt Kampagnen und Protestaktionen durch und leistet mit Studien- und Forschungsprojekten einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung eklatanter Missstände. Cividep hat 2015 zusammen mit FEMNET im Rahmen eines Pilotprojektes eine Bedarfsanalyse zu Kinderbetreuung bei Zulieferern von H&M und C&A durchgeführt. Die Ergebnisse wurden den Unternehmen zugänglich gemacht, um sie über die Situation der Kinderbetreuung bei ihren Zulieferern zu informieren, sie auf ihre Vorsorgepflicht hinzuweisen und sie aufzufordern, dafür zu sorgen, dass ihre Hersteller in Bangalore Einrichtungen für frühkindliche Bildung und Betreuung gemäß den gesetzlichen Vorgaben etablieren. 2017 wurde das Projekt ausgeweitet auf Zulieferer von insgesamt zehn Unternehmen.

Aufgabenstellung:

Vorbereitung (30 Minuten)

1. Rolle einnehmen und mit dieser „Brille“ die Texte lesen

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle sowie der Motivation, den Zielen und Forderungen von Cividep anhand der zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien vertraut. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen. Bitte schauen Sie sich den Spiegel-Artikel zur Cividep-Studie 2015 an sowie das Factsheet zum Thema Transparenz und Audits.

2. Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen diskutieren und notieren

Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe und fassen Sie die wesentlichen Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen der NGO jeweils in Stichpunkten zusammen.

3. Argumentationsstrategie vorbereiten

Überlegen Sie, wie aus Ihrer Sicht die Situation von Frauen und Kindern zu verbessern ist und bereiten Sie gemeinsam eine Argumentationsstrategie vor, um im Rahmen des Multi-Stakeholder-Forums eure Ziele und Interessen erfolgreich zu vertreten. Falls noch Zeit ist, überlegt, welche Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen anderer Akteure euren entgegenstehen könnten und überlegt euch mögliche Reaktionen darauf. Wählen Sie für Ihre Gruppe eine_n stellvertretende_n Sprecher_in.

Forum (30 Minuten)

4. Präsentieren

Präsentieren Sie zu Beginn des Forums den anderen Teilnehmer_innen Ihre NGO sowie Ihre Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen und Kindern in kurzen Sätzen. Dafür haben Sie zwei Minuten Zeit.

5. Im Forum diskutieren

Im Anschluss an die Präsentationen diskutieren alle Teilnehmer_innen die Vorschläge. Vertreten Sie dabei die Interessen von Cividep unter Berücksichtigung der herausgearbeiteten Handlungsoptionen.

Vertreter_innen der Regierung des indischen Bundesstaates Karnataka

Karnataka liegt im Südwesten Indiens, hat rund 60 Millionen Einwohner_innen und ist etwa halb so groß wie Deutschland. Rund ein Viertel des Bruttoinlandsproduktes von Karnataka kommt aus der Industrie, gut 60% aus dem Dienstleistungssektor, rund 15% aus der Landwirtschaft. Das jährliche Wirtschaftswachstum lag in den letzten Jahren im zweistelligen Bereich. Wichtige Industrien sind der Bergbau, die IT-Branche sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie.

Sie vertreten das Landesamt für Textilien (Department for Handlooms and Textiles), das beim heutigen Multi-Stakeholder-Forum die Regierung des Bundesstaates repräsentiert. Insofern ist es Ihre Aufgabe, auch die Perspektiven des Ministeriums für Wirtschaft und Handel sowie des Arbeitsministeriums mitzudenken, die heute keine_n Vertreter_innen entsandt haben.

Aufgabenstellung:

Vorbereitung (30 Minuten)

1. Rolle einnehmen und mit dieser „Brille“ die Texte lesen

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle sowie der Motivation, den Zielen und Forderungen Ihrer Institution anhand der zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien vertraut. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen. Lesen Sie den Auszug aus der Textile Policy sowie den Artikel „Made in Myanmar“: Ärger im neuen Billigmode-Boomland vor dem Hintergrund der Motivation des Textilministeriums und seines Ablegers in der Region Karnataka. Versetzen Sie sich hierfür in die Perspektive der Regierung des Bundesstaates. Bedenken Sie bei dem Text zu Myanmar, dass sich die Regierungen in der Regel in einem Balanceakt zwischen einem guten oder annehmbaren Image des Standortes und Standortfaktoren befinden, die die Produktion attraktiv machen (geringe Löhne, keine zu strengen Auflagen und Kontrollen).

2. Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen diskutieren und notieren

Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe und fassen Sie die wesentlichen Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen der Regierung von Karnataka jeweils in Stichpunkten zusammen.

3. Argumentationsstrategie vorbereiten

Überlegen Sie, wie aus eurer Sicht die Situation von Frauen und Kindern zu verbessern ist und bereiten Sie gemeinsam eine Argumentationsstrategie vor, um im Rahmen des Multi-Stakeholder-Forums Ihre Ziele und Interessen erfolgreich zu vertreten. Falls noch Zeit ist, überlegt, welche Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen anderer Akteure euren entgegenstehen könnten und überlegt euch mögliche Reaktionen darauf. Wählen Sie für Ihre Gruppe eine_n stellvertretende_n Sprecher_in.

Forum (30 Minuten)

4. Präsentieren

Präsentieren Sie zu Beginn des Forums den anderen Teilnehmer_innen Ihre Institution sowie Ihre Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen und Kindern in kurzen Sätzen. Dafür haben Sie zwei Minuten Zeit.

5. Im Forum diskutieren

Im Anschluss an die Präsentationen diskutieren alle Teilnehmer_innen die Vorschläge. Vertreten Sie dabei die Interessen der Regierung von Karnataka unter Berücksichtigung der herausgearbeiteten Handlungsoptionen.

Auszug aus der Textile Policy

Vision

A) Die Textil- und Bekleidungsindustrie von Karnataka als Hersteller von international wettbewerbsfähigen Produkten zu etablieren und damit die dominierende Präsenz an wachsenden Märkten im In- und Ausland zu bewahren und nachhaltig zu Beschäftigung und Wirtschaftswachstum des Staates beizutragen.

(B) Die Stärkung der Wertschöpfungskette der Textilindustrie im ganzen Staat durch Investitionen, Technologietransfer, Kompetenzerwerb und Begleitung.

Ziele

(A) Ein höheres und nachhaltiges Wachstum in der gesamten textilen Wertschöpfungskette von der Faser bis zu fertigen Produkten zu erreichen, mit Schwerpunkt auf einer ausgewogenen regionalen Entwicklung.

(B) Unterstützung für neue technische Textilien in kritischen Bereichen wie Produktion, Technologie und Forschung & Entwicklung. Förderung von integrierter Entwicklung innerhalb des Sektors, die auf die Nachhaltigkeit der Textileinheiten im Staat abzielt.

C) Unterstützung der Industrie durch qualifizierte Humanressourcen und zur Schaffung von mindestens 500.000 neuen Arbeitsplätzen innerhalb des Staates bis Ende 2018. Die Politik unterstützt die Entwicklung von Ausbildungen zur Qualifizierung von arbeitslosen Jugendlichen und die Verbesserung der Fähigkeiten für die Beschäftigten im Textilsektor.

Alibiräume zum Vorzeigen (DER SPIEGEL)

Lieferanten von H&M oder C&A verstoßen gegen die Sozialgesetze in Indien. Eine Studie zeigt das am Beispiel von Werkskinderkrippen.

Amala arbeitet in einer Textilfabrik in der südindischen Millionenstadt Bangalore. Sie näht dort Shirts, etwa für den schwedischen Textilkonzern H&M.

Mit der Fabrik hat Amala es nicht schlecht getroffen, sogar eine Kinderkrippe ist vorhanden. Die gab es zwar auch bei ihrem vorherigen Arbeitgeber, doch da seien ihre fünfjährige Tochter und die anderen Kinder regelmäßig geschlagen worden, erzählt die Näherin, die ihren richtigen Namen nicht nennen will. "Wer nicht gehorchte oder nicht schlief, bekam eins drauf", sagt sie. In der neuen Krippe sei das besser. "Da wird nur geschlagen, wenn die Kinder zu laut sind."

Amala ist eine der insgesamt rund 45 Millionen Arbeiterinnen, für die Indiens Textilfabriken eine Alternative zur Armut sind. Durchschnittlich 90 Euro Lohn bekommen sie monatlich – unbezahlte Überstunden oder sexuelle Belästigung sind häufig inklusive.

Eine frühkindliche Betreuung scheint bei derart prekären Verhältnissen geradezu luxuriös, dabei ist sie nicht dem Großmut der Fabrikbesitzer geschuldet. Amala hat, wie die meisten Arbeiterinnen, ein Recht darauf. Anders als in vielen asiatischen Ländern ist die Kinderbetreuung in Indien klar geregelt: Bereits 1948 zwang ein "Factories Act" Firmen mit mehr als 30 Angestellten dazu, eine Werkskrippe einzurichten. Und 1969 legte der Bundesstaat Karnataka sogar fest, wie diese ausgestattet sein muss: wie viel Platz etwa jedem Kind zusteht (knapp zwei Quadratmeter) und dass sie von geschultem Personal geführt werden und frei von schädlichen Dämpfen sein muss.

Bangalore ist nicht nur Karnatakas Hauptstadt, sondern mit 400 000 Arbeitern und 1200 Fabriken auch eine der indischen Textilhochburgen. Trotzdem hätten höchstens fünf Prozent der Betriebe eine halbwegs funktionierende Kita, schätzt Gopinath Parakuni, Leiter der Menschenrechtsorganisation Civedep. "Nur ein Prozent der Krippen erfüllt die gesetzlichen Vorgaben, der große Rest sind Alibiräume zum Vorzeigen bei den Kontrollen."

Auch die Zulieferer großer Ketten wie H&M und der Düsseldorfer Bekleidungsriese C&A kümmern sich offenbar wenig um die indischen Sozialgesetze. Das zeigt eine aktuelle Civedep-Studie, die von der deutschen Frauenrechtsorganisation Femnet und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit unterstützt wurde.

So war bei vier untersuchten Fabriken in einem Fall überhaupt keine Krippe vorhanden, in einem zweiten Fall war sie gerade erst eröffnet worden. In der Fabrik ohne Kinderbetreuung habe es "Ausgleichszahlungen" gegeben, rechtfertigt sich ein Sprecher von C&A, laut Studie einer der Hauptabnehmer der Fabrik. Was er nicht sagt: Dieser Ausgleich betrug umgerechnet gerade mal 2,80 Euro im Monat und wurde nach Berichten der Näherinnen auch nur für maximal ein Kind gezahlt. Nach C&A-Angaben verfügen 23 der 27 Produktionsstätten in Bangalore über eine eigene Krippe, die vier übrigen würden sich Räume mit Nachbarfabriken teilen. Allerdings, räumt der Sprecher ein, würden die gesetzlichen Vorgaben, etwa bei geschultem Personal, "nur teilweise erfüllt". Bei künftigen Audits will C&A wachsamer sein.

H&M dagegen ist sich auf Anfrage sicher, dass 98 Prozent seiner 70 Zulieferer in Bangalore die eigenen Anforderungen einer Kinderbetreuung erfüllen. Lokale Gesetze, so eine Sprecherin, seien hierbei eine "nicht verhandelbare Mindestanforderung".

Diese oft genutzte PR-Hülse hat mit den Realitäten in Bangalore nicht viel zu tun. Die lokalen Gesetze sind dort weit konkreter als die H&M-Regularien: Sie sehen nicht nur einen gut belüfteten und sauberen Raum mit geschultem Personal vor, sondern auch genügend Fläche, Kinderbetten, einen Spielplatz für ältere Kinder, einen Waschraum und ausreichende Versorgung mit kleinen Mahlzeiten.

Die Studie aber zeigt: Keine der untersuchten Krippen der H&M-Zulieferer erfüllt diese Vorgaben. Wenn überhaupt ein Raum da sei, fehle Spielzeug, berichten die Näherinnen. Mal wird vom Staub

einer nahen Baustelle berichtet, öfter davon, dass Kinder vom Personal misshandelt würden. Vordringliches Ziel der Einrichtungen sei es, die Kinder ruhigzustellen. Im Fall einer Krippe verdächtigen einige Frauen das Personal sogar, Schlafmittel einzusetzen. Selbst beim Abholen dösten deren Kinder noch vor sich hin.

Ausgerechnet Kinder, die ohnehin quasi chancenlos sind: 50 Prozent des Nachwuchses der unteren Einkommensgruppen, ergab eine Studie der indischen Regierung, sind bereits in ihrer Entwicklung gehemmt.

H&M will "keine Informationen" über unangemessene Betreuung haben, man nehme die Vorwürfe aber "sehr ernst" und stehe deswegen in direktem Kontakt mit Cividep. Deren Chef Parakuni kann darüber nur den Kopf schütteln. Ein örtlicher H&M-Mitarbeiter, so Parakuni, habe das Krippenprojekt "von Anfang an abgelehnt und nicht kooperiert".

Die Schweden sehen sich schon einen Schritt weiter – gesetzlicher Anspruch hin oder her: Eine Kinderbetreuung in der Dorfgemeinschaft sei sowieso besser als eine am Arbeitsplatz, lässt eine Sprecherin wissen. Und dann holt sie aus und berichtet von der H&M Conscious Foundation und davon, wie der Konzern mit Unicef an gemeinsamen Bildungsprogrammen arbeitet. Es hört sich wunderbar an.

Der einzige Haken: Bis heute hat H&M in der Millionenstadt Bangalore keinen einzigen Gemeindekindergarten auf die Beine gestellt.

Kinderarbeit und Billiglöhne „Made in Myanmar“: Ärger im neuen Billigmode-Boomland

Der Mindestlohn liegt in Myanmar bei 2,50 Euro - pro Tag. Ein Grund dafür, warum die Textilindustrie gerade boomt. Auch deutsche Konzerne lassen hier produzieren. Jetzt allerdings regt sich Protest.

Auf dem Bogyoke-Markt von Myanmars ehemaliger Hauptstadt Rangun ist die Welt noch ziemlich in Ordnung. Außer Obst, Gewürzen und den üblichen Buddha-Souvenirs lassen sich dort auch T-Shirts kaufen - bedruckt mit einer der vielen Pagoden, die es im früheren Birma (oder Burma) gibt, oder auch mit dem Gesicht der international sehr geachteten Nobelpreisträgerin Aung Sang Suu Kyi. Alles „Made in Myanmar“, manches sogar bio zu 100 Prozent.

Eine Autostunde außerhalb von Rangun, wo keine Touristen hinkommen, sieht die Sache anders aus. Im Umland der 7,5-Millionen-Stadt haben sich in den letzten Jahren jede Menge neuer Textilfabriken angesiedelt. Dort wird Kleidung für den Weltmarkt produziert, zu Billiglöhnen und unter sehr fragwürdigen Bedingungen. Nach einer kürzlich veröffentlichten Studie gehört auch Kinderarbeit dazu.

Der südostasiatische Staat hat sich seit seiner Öffnung - das Militär gab einen Teil der Macht an Suu Kyi ab, die jetzt als „Staatsrätin“ de facto die Regierung führt - zum Boomland der Textilindustrie entwickelt. Mehr als 400 Fabriken gibt es inzwischen, mit 400 000 Arbeitern, fast alles Frauen. Weltmarken wie H&M und Adidas lassen dort produzieren, aber auch Aldi, Tchibo oder Jack Wolfskin.

Der Boom hat auch damit zu tun, dass der Ruf des Nachbarn Bangladesch arg gelitten hat. Beim Einsturz eines Gebäudes mit Textilfabriken kamen dort im April 2013 mehr als 1100 Menschen ums Leben. Aus Furcht um eigene Image zogen internationale Unternehmen weiter, ins unbelastete Myanmar. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass manche Kunden in den Umkleidekabinen mittlerweile doch darauf achten, wo die Kleidungsstücke herkommen.

So wird Myanmars Bekleidungsindustrie das Geschäftsjahr 2016/17, das diesen Monat endet, mit einem Rekord beenden. Das Handelsministerium erwartet Exporte von mehr als 1,8 Milliarden US-Dollar (etwa 1,7 Milliarden Euro), ein Großteil davon nach Europa. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies ein Plus von mehr als 85 Prozent. Geht das so weiter, wird das Ziel von vier Milliarden Dollar bis 2020 locker erreicht.

Hinter vielen Fabriken steckt allerdings ausländisches Geld, aus China vor allem. Stoffe, Knöpfe und Reißverschlüsse werden importiert; in Myanmar wird dann nur noch geschnitten und genäht. Zum Plan, „Made in Myanmar“ zum Standard für eine „ethische und nachhaltige Produktion“ zu machen - wie es im Verhaltenskodex des nationalen Textilverbandes heißt -, passt das nicht.

Vor allem aber gibt es inzwischen auch massive Kritik an den Arbeitsbedingungen. Die holländische Organisation SOMO veröffentlichte kürzlich eine Studie, für die mehr als 400 Arbeiter aus zwölf Fabriken befragt wurden. Demnach sind extrem niedrige Löhne und Überstunden die Regel, Kinderarbeit ist keine Ausnahme. Deutsche Zulieferer wurden in der Studie übrigens nicht erfasst.

In Myanmar liegt der gesetzliche Mindestlohn gerade einmal bei 3600 Kyat (umgerechnet etwa 2,50 Euro) - nicht pro Stunde, sondern pro Tag. Weil das auch hier nicht zum Leben reicht, müssen viele Überstunden machen. In Hlaing Tharya - einem der Vororte von Rangun, wo die Textilfabriken stehen - dauert der Arbeitstag für viele von 8.00 Uhr bis 22.00 Uhr. 14 Stunden, sechs Tage die Woche.

Auch Kinder arbeiten dort. Manche zeigen den Ausweis von erwachsenen Verwandten vor, um an den Job zu kommen. Bei Kontrollen ist es angeblich gängige Praxis, von den Vorgesetzten in die Küche oder auf die Toilette geschickt zu werden.

Mittlerweile kam es in mehreren Fabriken in Hlaing Tharya aber auch schon zu Protesten. Zum Zentrum hat sich die Firma Hundred-Tex entwickelt, ein chinesisches Unternehmen, das für H&M produziert. Hier schlugen Arbeiter im Zorn über Entlassungen und ausbleibende Gehälter Maschinen und Überwachungskameras kaputt. Die Produktion steht schon seit Wochen still.

Eine der protestierenden Frauen, Chit Su Wai, sagt: „Es tut mir leid, dass wir Schaden angerichtet haben. Aber die schulden mir Geld.“ Der 23-Jährigen zufolge geht es um 20 000 Kyat. Umgerechnet sind das nicht einmal 14 Euro. Aber für sie ist das der Lohn von fünfeinhalb Tagen Arbeit.

Das Problem haben auch die internationalen Konzerne längst erkannt. Mehrfach wurden in Rangun nun schon „Ethik-Konferenzen“ organisiert. Adidas betont, dass die SOMO-Vorwürfe den Sportartikelhersteller nicht betreffen. „Der durchschnittliche Monatsverdienst der Angestellten in unseren Zulieferfabriken liegt mehr als doppelt so hoch wie der Mindestlohn“, sagt eine Sprecherin.

H&M verweist darauf, dass sich alle Zulieferer in Myanmar zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet hätten. „Es ist von größter Wichtigkeit für uns, dass all unsere Produkte unter guten Arbeitsbedingungen hergestellt werden.“ Und Kinderarbeit sei „absolut unakzeptabel“.

Quelle: Neue Osnabrücker Zeitung vom 09.03.2017, <https://www.noz.de/deutschland-welt/wirtschaft/artikel/862119/made-in-myanmar-aerger-im-neuen-billigmode-boomland#gallery%260%260%26862119>

Vertreter_innen des Branchenverbandes im Produktionsland

Sie vertreten den Branchenverband der Bekleidungsindustrie⁴⁴, der beim heutigen Multi-Stakeholder-Forum die lokalen und nationalen Zulieferbetriebe repräsentiert. Die Vereinigung der BekleidungsHersteller sieht sich selber als Pionier und als repräsentativste Vereinigung der indischen Bekleidungsindustrie. Sie hat eine Mitgliedsbasis von über 20.000 Unternehmen, darunter Readymade Garment⁴⁵ Hersteller, Exporteure, Einzelhändler und auch Zulieferindustrie. Die Vereinigung hat ihren Hauptsitz in Mumbai und Niederlassungen in Neu-Delhi, Bangalore (im Bundesstaat Karnataka) und Pune. Die Vereinigung will durch die Interaktion mit der Regierung in politischen Fragen, die die Bekleidungsindustrie betreffen, als Katalysator des Wandels fungieren. Dabei berücksichtigt sie die wirtschaftlichen Interessen der Fabrikanten sowie Sicht der Branche in Angelegenheiten wie Umsatzsteuer, Mehrwertsteuer, Export etc. Darüber hinaus unterstützt der Verband seine Mitglieder bei der Einhaltung verschiedener Regierungsverordnungen.

Aufgabenstellung:

Vorbereitung (30 Minuten)

1. Rolle einnehmen und mit dieser „Brille“ die Texte lesen

Machen Sie sich mit Ihrer Rolle sowie den Zielen und Forderungen Ihrer Institution anhand der zur Verfügung stehenden Hintergrundmaterialien vertraut. Dies kann innerhalb der Gruppe auch arbeitsteilig erfolgen. Bitte schauen Sie sich die beiden kurzen Texte⁴⁶, die Abbildung sowie die Factsheets Einkaufspraxis großer Unternehmen und ihre Auswirkungen (Seite 2 und 3) und Transparenz und Audits (Seite 1-3) an.

2. Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen diskutieren und notieren

Diskutieren Sie zunächst in der Gruppe und fassen Sie die wesentlichen Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen der lokalen Zulieferer jeweils in Stichpunkten zusammen.

3. Argumentationsstrategie vorbereiten

Überlegen Sie, wie aus Ihrer Sicht die Situation von Frauen und Kindern zu verbessern ist und bereiten Sie gemeinsam eine Argumentationsstrategie vor, um im Rahmen des Multi-Stakeholder-Forums Ihre Ziele und Interessen erfolgreich zu vertreten. Falls noch Zeit ist, überlegt, welche Interessen, Forderungen und Handlungsoptionen anderer Akteure euren entgegenstehen könnten und überlegt euch mögliche Reaktionen darauf.

Wählen Sie für Ihre Gruppe eine_n stellvertretende_n Sprecher_in.

Forum (30 Minuten)

4. Präsentieren

Präsentieren Sie zu Beginn des Forums den anderen Teilnehmer_innen Ihre Institution sowie Ihre Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen und Kindern in kurzen Sätzen. Dafür haben Sie zwei Minuten Zeit.

5. Im Forum diskutieren

Im Anschluss an die Präsentationen diskutieren alle Teilnehmer_innen die Vorschläge. Vertreten Sie dabei die Interessen von H&M unter Berücksichtigung der herausgearbeiteten Handlungsoptionen.

⁴⁴ Clothing Manufacturers Association of India, <http://www.cmai.in/about-cmai>

⁴⁵ Readymade Garment (RMG) bezeichnet die serienmäßige industrielle Herstellung von Kleidungsstücken, aber auch die derart hergestellten Kleidungsstücke selbst.

⁴⁶ Die im Text zur Schuhindustrie geschilderte Situation sowie die Mechanismen sind auf die Bekleidungsindustrie übertragbar.

Wer beherrscht den Bekleidungssektor?

[...] Noch einflussreicher als die Unternehmensverbände sind die internationalen Einkäufer. [...] auch europäische Bekleidungsunternehmen mischen kräftig mit. So ist der schwedische Moderiese H&M – nach Walmart – mit 160 Zulieferfabriken der zweitgrößte Einkäufer in Bangladesch. Und Primark, der jüngste Stern am Firmament der europäischen Modeketten, lässt in etwa 100 Fabriken in Dhaka produzieren...⁴⁷ Das hohe Auftragsvolumen, mit dem die Europäer aufwarten können, und die harte Konkurrenz unter den Zulieferern – in Bangladesch selbst ebenso wie zwischen den asiatischen Niedriglohnländern – gibt ihnen die Macht, sowohl die Einkaufspreise als auch die Lieferzeiten zu diktieren.

Insbesondere aufgrund des Just-in-time-Prinzips, mit dem die Einkäufer ihre Beschaffungs- und Absatzpolitik zu optimieren versuchen – die zunehmende Geschwindigkeit der Kollektionsrhythmen macht's nötig –, haben sich die Produktionszeiten innerhalb von fünf Jahren um 30 Prozent verkürzt. Den dadurch entstehenden Druck geben die Zulieferer ihrerseits an die Letzten in diesem Druckdomino weiter: an die Beschäftigten. Entweder müssen die Arbeiterinnen extrem viele Nachtschichten einlegen, oder – was zunehmend der Fall ist – Unteraufträge werden an kleinere Fabriken vergeben (Subcontracting). Das Problem: Je differenzierter die Lieferkette ist, desto weniger transparent ist sie. Die Einkäufer erwarten, dass ihre Ware in der vereinbarten Qualität und Zeit geliefert wird. Wie die Zulieferer das bewerkstelligen, ist für die Auftraggeber aus Deutschland, Schweden, Irland oder den USA unwichtig. Hauptsache, Preis und Leistung stimmen.

Ob die Ware in großen oder kleinen Fabriken gefertigt wurde und unter welchen Bedingungen, danach wird lieber nicht gefragt. Allerdings würde es der Verbraucherin wohl auch niemand sagen, wenn das hippe Polohemd aus der aktuellen Kollektion zum Beispiel von völlig erschöpften Frauen oder gar Kindern gefertigt worden ist. Kinderarbeit konnte in Bangladesch aufgrund des Drucks aus den USA zwar ziemlich eingedämmt werden, aber es gibt sie noch. Dem Jahresreport *Bangladesh. 2012 Findings on the Worst Forms of Child Labor*⁴⁸ zufolge werden nach wie vor zehn Prozent aller Kinder in Bangladesch zwischen fünf und 14 Jahren zu harter, oft gefährlicher Arbeit herangezogen, meistens in der Landwirtschaft, bisweilen aber auch in der Bekleidungsindustrie.

Text aus: Gisela Burkhardt, 2014: Todschild – Edle Labels, billige Mode – unmenschlich produziert. Wilhelm Heyne Verlag München. S. 42-44.

⁴⁷ Anne Kauth/Ulli Rothaus, 16.10.2013: Mode zum Wegwerfen. Das Prinzip Primark. Dokumentarfilm, ausgestrahlt im ZDF am 16.10.2013.

⁴⁸ United States Department of Labor: Bangladesh. 2012 Findings of the Worst Forms of Child Labour, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/bangladesh>, Zugriff 19.09.2019)

Bericht zur Change Your Shoes Speakers Tour 2017

[...] Gopinath, der Geschäftsführer von CIVIDEP, schaffte es immer wieder, mit einer Mischung aus kritischer Analyse und Ironie sein Publikum gleichzeitig zum Raunen und zum Schmunzeln zu bringen.

Im taz café kritisierte er die „Sozialaudits“ vieler europäischer Hersteller, die vorgeben, Arbeits- und Sicherheitsstandards durch regelmäßige Fabrikkontrollen einzuhalten. Doch wie soll ein Zulieferer diese Standards einhalten, wenn er unter enorm hohem Zeit- und Kostendruck steht? Dieser Druck wird nach unten an das schwächste Glied der Kette weitergegeben. Arbeiter_innen werden angehalten, die Auditor_innen bei Kontrollen anzulügen. Sie sollen erzählen, dass sie keine unbezahlten Überstunden machen, einen ausreichenden Lohn bekommen und sich beschweren können. Das alles trifft in der Regel jedoch nicht zu. Gopinath forderte daher von den Schuhherstellern weitergehende Anstrengungen wie finanzielle Unterstützung, um ihren Zulieferern zu ermöglichen, Sozialstandards einzuhalten. Schließlich würden sie hohe Profite erwirtschaften und hätten einen großen Einfluss, den sie zum Positiven nutzen könnten.

INKOTA Netzwerk vom 02.07.2017, <https://www.inkota.de/aktuell/news/vom/02/juli/2017/die-change-your-shoes-speakers-tour-2017/>

Abbildung: Fast Fashion und ihre Auswirkungen (FEMNET e.V)



Handout: Existenzlöhne

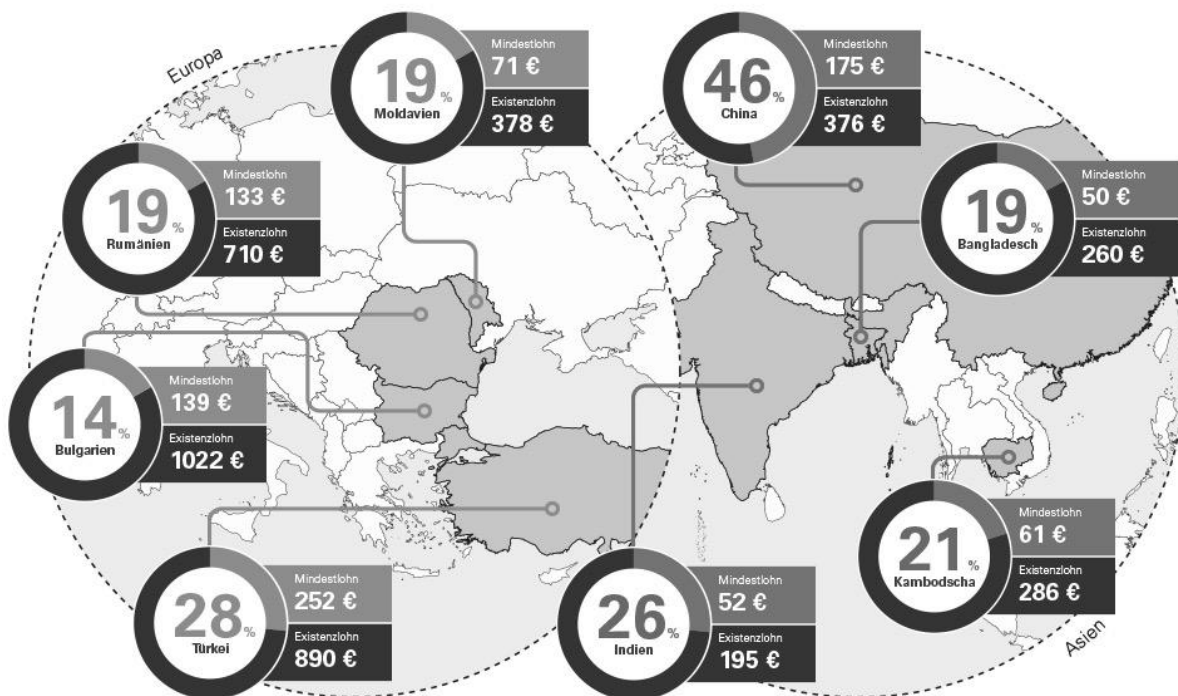
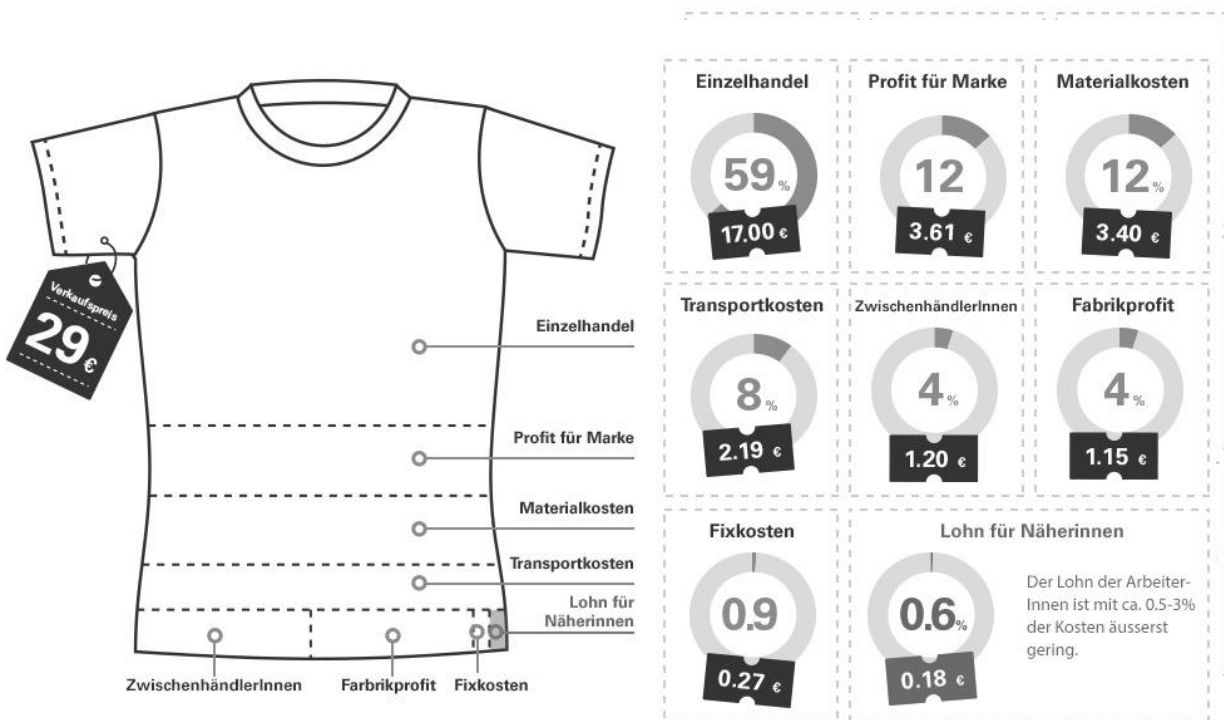


Abb.1: Preiszusammensetzung eines T-Shirts

Abb.2: Höhe des Mindestlohns im Vergleich zum berechneten Existenzlohn in ausgewählten Produktionsländern

Abbildungen: Public Eye Schweiz, [www.https://www.fair-fashion.ch](https://www.fair-fashion.ch)

Unter einem Existenzlohn (engl.: living wage) versteht die Clean Clothes Campaign (Kampagne für Saubere Kleidung, CCC) einen Netto-Grundlohn für eine Standardarbeitswoche von max. 48 Stunden, der die Grundbedürfnisse von Arbeiter_innen und deren Familien deckt. Zu den Grundbedürfnissen zählen im Besonderen: Unterkunft, Strom, Ernährung, sauberes Trinkwasser, Kleidung, Gesundheit, Bildung, Kinderbetreuung, Transport.

Einen Existenzlohn definiert die CCC vor diesem Hintergrund wie folgt:

„Löhne und Lohnzulagen für eine Standardarbeitswoche entsprechen zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn, respektive dem industrieüblichen Lohn, decken in jedem Fall die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien und lassen darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen.“

Besonders wichtig für einen Existenzlohn ist, dass er:

- für alle Arbeiter_innen gilt und es somit keinen niedrigeren Lohn als den Existenzlohn gibt;
- in einer Standardarbeitswoche von maximal 48 Stunden erwirtschaftet wird;
- dem Netto-Grundlohn für eine Standardarbeitswoche entspricht und keine Lohnzuschläge oder Spesenvergütungen beinhaltet;
- die Grundbedürfnisse einer Familie mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern decken kann;
- ein freiverfügbares Einkommen übrig lässt, das mindestens 10 Prozent des Geldbedarfs zur Deckung der Grundbedürfnisse entspricht.

Existenzlöhne zu berechnen ist wichtig, um die angemessene Bezahlung von Arbeiter_innen sicherzustellen. Durch die Berechnung und Einführung für eine ganze Region kann verhindert werden, dass Unternehmen ihre Produktion in ein Land mit niedrigeren Kosten verlagern – der sogenannte race to the bottom (Abwärts-Wettlauf).

Quellen:

Kampagne für saubere Kleidung, <http://www.saubere-kleidung.de/index.php/kampagnen-a-themen/living-wage/228-def-existenzlohn>

Kampagne für saubere Kleidung, <http://lohnzumleben.de/living-wage/wie-wird-der-asia-floor-wage-berechnet/>



LOHN ZUM LEBEN DER ASIA FLOOR WAGE
 (AFW) berechnet sich auf Basis folgender Annahmen:

EINE ARBEITERIN VERSORGT

- 1 ARBEITERIN +
- 2 Erwachsene oder
- 1 Erwachsene+2 Kinder oder
- 4 Kinder

50% des Monatslohns dient der Ernährung für 3000 cal pro Tag und Erwachsenen

3000 Kalorien 50%

40% für Bekleidung, Wohnen, Mobilität, Bildung der Kinder, Gesundheitskosten

40%

10% für verfügbares Einkommen für Rücklagen, Unterhaltung, Vorsorge für Alter und Arbeitslosigkeit.

10%

www.lohnzumleben.de

Modul 15: Gruppenarbeit I

Situation von Frauen in Äthiopien

Materialien:

- Ausschnitte aus dem FEMNET-Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar“
 - Kapitel 2.4, 3.3, 3.7, 6.3, 6.6
- Artikel aus DIE ZEIT „Strampler aus Addis Abeba“
- Factsheet Äthiopien

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien und tauschen Sie sich anschließend über die verschiedenen Aspekte, die für Ihre Themenstellung interessant sind, aus. Diskutieren Sie, was Sie auffällig oder überraschend finden. Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch im Plenum vor. Die Situation von Frauen soll für alle drei Länder verglichen werden. Schreiben Sie deswegen für jeden Aspekt eine Karte. Diese können Sie ihr zusätzlich noch mündlich erläutern.

Zeitraumen: 30 Minuten

Umsetzung der Rechte von Arbeiter_innen in Äthiopien

Materialien:

- Tabelle Gegenüberstellung von Rechtslage und ihrer Umsetzung in Äthiopien
- Ausschnitte aus dem FEMNET-Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar“
 - Kapitel 4 und 6
- Artikel aus DIE ZEIT „Strampler aus Addis Abeba“
- Factsheet Äthiopien

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien und tauschen Sie sich anschließend über die verschiedenen Aspekte, die für Ihre Themenstellung interessant sind, aus. Diskutieren Sie, was Sie auffällig oder überraschend finden. Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch im Plenum vor. Die Umsetzung der Rechte der Arbeiter_innen soll für alle drei Länder verglichen werden. Schreiben Sie deswegen für jeden Aspekt eine Karte. Diese können Sie ihr zusätzlich noch mündlich erläutern.

Zeitraumen: 30 Minuten

Situation von Frauen in Bangladesch

Materialien:

- Ausschnitte aus dem FEMNET-Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar“
 - Kapitel 2.8, 3.3, 3.7, 5.3, 5.12
- Online-Artikel „Ohne internationale Solidarität wären wir verloren“
- Factsheet Bangladesch

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien und tauschen Sie sich anschließend über die verschiedenen Aspekte, die für Ihre Themenstellung interessant sind, aus. Diskutieren Sie, was Sie auffällig oder überraschend finden. Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch im Plenum vor. Die Situation von Frauen soll für alle drei Länder verglichen werden. Schreiben Sie deswegen für jeden Aspekt eine Karte. Diese können Sie ihr zusätzlich noch mündlich erläutern.

Zeitraumen: 30 Minuten

Umsetzung der Rechte von Arbeiter_innen in Bangladesch

Materialien:

- Tabelle Gegenüberstellung von Rechtslage und ihrer Umsetzung in Bangladesch
- Ausschnitte aus dem FEMNET-Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar“
 - Kapitel 5
- Online-Artikel „Ohne internationale Solidarität wären wir verloren“
- Factsheet Bangladesch

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien und tauschen Sie sich anschließend über die verschiedenen Aspekte, die für Ihre Themenstellung interessant sind, aus. Diskutieren Sie, was Sie auffällig oder überraschend finden. Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch im Plenum vor. Die Umsetzung der Rechte der Arbeiter_innen soll für alle drei Länder verglichen werden. Schreiben Sie deswegen für jeden Aspekt eine Karte. Diese können Sie ihr zusätzlich noch mündlich erläutern.

Zeitraumen: 30 Minuten

Situation von Frauen in Myanmar

Materialien:

- Ausschnitte aus dem FEMNET-Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar“
 - Kapitel 2.8, 3.3, 3.7, 5.3, 5.6
- Artikel aus der NOZ „Made in Myanmar: Ärger im neuen Billigmode-Boomland“
- Factsheet Myanmar

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien und tauschen Sie sich anschließend über die verschiedenen Aspekte, die für Ihre Themenstellung interessant sind, aus. Diskutieren Sie, was Sie auffällig oder überraschend finden. Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch im Plenum vor. Die Situation von Frauen soll für alle drei Länder verglichen werden. Schreiben Sie deswegen für jeden Aspekt eine Karte. Diese können Sie ihr zusätzlich noch mündlich erläutern.

Zeitraumen: 30 Minuten

Umsetzung der Rechte von Arbeiter_innen in Myanmar

Materialien:

- Tabelle Gegenüberstellung von Rechtslage und ihrer Umsetzung in Myanmar
- Ausschnitte aus dem FEMNET-Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar“
 - Kapitel 5
- Online-Artikel „Made in Myanmar: Ärger im neuen Billigmode-Boomland“
- Factsheet Myanmar

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien und tauschen Sie sich anschließend über die verschiedenen Aspekte, die für Ihre Themenstellung interessant sind, aus. Diskutieren Sie, was Sie auffällig oder überraschend finden. Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch im Plenum vor. Die Umsetzung der Rechte der Arbeiter_innen soll für alle drei Länder verglichen werden. Schreiben Sie deswegen für jeden Aspekt eine Karte. Diese können Sie ihr zusätzlich noch mündlich erläutern.

Zeitraumen: 30 Minuten

Modul 15: Gruppenarbeit II

Arbeitsblatt zum Projekt der Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine Multi-Stakeholder- Initiative (MSI), die die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Kleidungs- und Textilindustrie zum Ziel hat. Hier arbeiten Marken, Fabriken, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und teilweise auch Regierungsinstitutionen zusammen. Aktuell arbeitet sie in Bangladesch, Bulgarien, China, Indien, Indonesien, Mazedonien, Myanmar, Rumänien, Tunesien, der Türkei und Vietnam. Seit 2016 läuft das zweite Projekt der FWF, das zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Gewalt beitragen will.

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien (und schauen Sie sich ggf. das Video an) und verschaffen Sie sich einen groben Überblick. Dafür müssen Sie ggf. nicht alles im Detail lesen. Zentrale Textpassagen sind hervorgehoben. Tauschen Sie sich anschließend darüber aus, was Sie über das Projekt der Fair Wear Foundation und dessen Wirkung als möglichen Lösungsansatz herausgefunden haben. Orientieren Sie sich an den folgenden Leitfragen:

- Wie genau sieht der Lösungsansatz aus, wie funktioniert er, wer ist involviert?
- Was wurde mit dem Ansatz bereits erreicht?
- Was sind mögliche Stärken und Schwächen?
- Was ist das Besondere am Ansatz?

Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch vor, der in neu gemischten Kleingruppen stattfinden wird. Jede_r von euch sollte sich entsprechend Notizen machen, um in Dreier-Gruppen den anderen von Ihrem Beispiel berichten zu können. Eine Visualisierung ist nicht nötig.

Zeitraumen: 30 Minuten

Hintergrundmaterialien:

- Publikation „The Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation 2016-2020“ von Fair Wear Foundation, CNV Internationaal, Mondiaal FNV und dem niederländischen Außenministerium
- „FAQ on gender-based violence“ der Fair Wear Foundation
- Publikation „A strategic partnership to combat gender-based violence“ der Fair Wear Foundation
- Optional: Video „Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation“ (Link: <https://youtu.be/e4s2yMqaBB8>)

Arbeitsblatt zur Gesetzeslage und Umsetzung in Indien

In Indien wurde 2013 der Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act verabschiedet und trat im selben Jahr in Kraft. Es ist ein Gesetz zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zur Prävention und Wiedergutmachung entsprechender Vorfälle und damit zusammenhängender oder damit zusammenhängender Angelegenheiten. Es bezieht sich auf alle Arbeitskontexte und nimmt Arbeitgeber_innen explizit in die Pflicht.

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien (und schauen Sie sich ggf. das Video an) und verschaffen Sie sich einen groben Überblick. Dafür müssen Sie ggf. nicht alles im Detail lesen. Zentrale Textpassagen sind hervorgehoben und Unwichtiges durchgestrichen. Tauschen Sie sich anschließend darüber aus, was Sie über das indische Gesetz und dessen Umsetzung als möglichen Lösungsansatz herausgefunden haben. Orientieren Sie sich an den folgenden Leitfragen:

- Wie genau sieht der Lösungsansatz aus, wie funktioniert er, wer ist involviert?
- Was wurde mit dem Ansatz bereits erreicht?
- Was sind mögliche Stärken und Schwächen?
- Was ist das Besondere am Ansatz?

Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch vor, der in neu gemischten Kleingruppen stattfinden wird. Jede_r von euch sollte sich entsprechend Notizen machen, um in Dreier-Gruppen den anderen von Ihrem Beispiel berichten zu können. Eine Visualisierung ist nicht nötig.

Zeitraumen: 30 Minuten

Hintergrundmaterialien:

- Ausschnitte aus dem „Handbook on Sexual Harassment of Women at the Workplace“ der indischen Regierung von 2015
- Ausschnitte aus dem Bericht zu „Implementing the Sexual Harassment of Women at Workplace Act“ der indischen NGO Cividep von Dezember 2016
- Ausschnitte aus der Publikation „Fostering safe workplaces“ von der Vereinigung der indischen Handelskammern und der Unternehmensberatung Ernst&Young von 2015
- Optional: Video „Sexual Harassment At Workplace Act“ (Link: <https://youtu.be/QV2dQ3f9osQ?t=25s>, Ausschnitt 0:25-2:25)

Arbeitsblatt ILO-Konventionen gegen geschlechtsspezifische Gewalt

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die weltweit geltenden Mindeststandards sollen die Rechte bei der Arbeit und damit menschenwürdige Arbeit für alle Menschen auf der Welt sicherstellen. In den ILO-Gremien arbeiten Vertreter_innen von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammen. Es werden u.a. rechtsverbindliche Übereinkommen (Konventionen) sowie Empfehlungen an die Mitgliedstaaten ausgearbeitet. Übereinkommen müssen nach der Ratifizierung durch nationale Gesetze umgesetzt werden, wohingegen Empfehlungen lediglich Orientierungshilfen für die Politik geben sollen. Mitglieder müssen der ILO über die Umsetzung der von ihnen ratifizierten Übereinkommen sowie über den Stand ihrer nationalen Gesetzgebung in Bezug auf das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz regelmäßig Bericht erstatten. Der Internationale Gewerkschaftsbund (International Trade Union Confederation, ITUC) ist die globale Stimme der Arbeitnehmer_innen weltweit. Seine Hauptaufgabe ist die Förderung und Verteidigung der Arbeitnehmer_innenrechte und -interessen durch die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften, globale Kampagnen und Lobbyarbeit bei den großen globalen Institutionen. Zu seinen wichtigsten Arbeitsbereichen gehören: Gewerkschafts- und Menschenrechte; Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsplatz; Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie internationale Solidarität.

Arbeitsauftrag:

Lesen Sie arbeitsteilig die Materialien (und schauen Sie sich ggf. das Video an) und verschaffen Sie sich einen groben Überblick. Dafür müssen Sie ggf. nicht alles im Detail lesen. Unwichtiges ist durchgestrichen. Tauschen Sie sich anschließend darüber aus, was Sie über eine mögliche neue ILO-Konvention und deren Wirkung als möglichen Lösungsansatz herausgefunden haben. Orientieren Sie sich an den folgenden Leitfragen:

- Wie genau sieht der Lösungsansatz aus, wie funktioniert er, wer ist involviert?
- Was wurde mit dem Ansatz bereits erreicht?
- Was sind mögliche Stärken und Schwächen?
- Was ist das Besondere am Ansatz?

Bereiten Sie sich dann für den Informationsaustausch vor, der in neu gemischten Kleingruppen stattfinden wird. Jede_r von euch sollte sich entsprechend Notizen machen, um in Dreier-Gruppen den anderen von Ihrem Beispiel berichten zu können. Eine Visualisierung ist nicht nötig.

Zeitraumen: 30 Minuten

Hintergrundmaterialien:

- Ausschnitte der Publikation „Stop Gender Based Violence at work! Support an ILO Convention!“ vom Internationalen Gewerkschaftsbund
- Ausschnitte des „Campaign Toolkit“ des Internationalen Gewerkschaftsbundes
- Ausschnitte aus dem Bericht „Ending violence and harassment against women and men in the world of work“ der ILO (hier kann eine Person Kapitel 8.1 lesen und eine andere Person Kapitel 8.2)
- Publikation „Why an ILO Convention on Violence and Harassment at Work is needed“ der Fair Wear Foundation

Modul 16: Gruppenarbeit I

Rollenkarte Nicht-Regierungs-Organisation

Ausgangslage: Die Roadmaps und Fortschrittsbericht der Unternehmen werden veröffentlicht. Die NRO fordern eine öffentliche Klassifizierung, damit die Unternehmen von der Öffentlichkeit bewertet werden können. In einer Hauptversammlung soll mit allen Teilnehmern des Textilbündnisses, also NRO, Wirtschaftsverbände/Unternehmern, Regierungsvertreter und Vorreiterunternehmen die Möglichkeit einer öffentlichen Klassifizierung diskutiert werden. Ziel ist es, eine Einigung zu dem Thema zu finden.

Sie sind Vertreterin einer NRO, die seit Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern kämpft. Obwohl Sie der Meinung sind, dass es verbindliche Gesetze für transnational agierende Unternehmen geben müsste, haben Sie sich dem Textilbündnis angeschlossen. Sie erhoffen sich durch Ihre Teilnahme wichtige Forderungen in den von der Politik unterstützten Prozess einbringen zu können. Um Ihrer Position Nachdruck zu verleihen, fordern Sie eine öffentliche Klassifizierung der Unternehmen auf Grundlage der jeweiligen Fortschrittsberichte und Roadmaps. Die Klassifizierung soll vor allem den Verbraucher_innen einen Überblick geben, welche Unternehmen ernsthafte daran interessiert sind, die Produktionsbedingungen in ihren Lieferketten zu verbessern und welche Unternehmen die Teilnahme am Textilbündnis eher nutzen, um mit möglichst wenig Aufwand mitzuschwimmen. Deshalb legen Sie auch besonderen Wert auf eine anspruchsvolle Bewertung innerhalb der Klassifizierung, damit kein Greenwashing-Verdacht entsteht.

Aufgabe (30 Minuten Zeit):

1. Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle zunächst alleine und dann in Absprache mit dem Vorreiterunternehmen vor: Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten.
2. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:
3. Welche Indikatoren stehen für Ihre Forderung? Welche stehen gegen sie?
4. Bewerten Sie die Lage hinsichtlich: Weltweite Entwicklung, öffentliche Wahrnehmung, Umsetzbarkeit, ökonomische Faktoren.
5. Welche Argumente werden die anderen Gruppen vorbringen?
6. Welche Alternativen könnte es geben, um Ihre Forderung nach besserer Transparenz für die Verbraucher_innen herzustellen?

Bestimmen Sie für die Diskussion eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen. Während der Diskussion verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Diskussion kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte Wirtschaftsverband

Ausgangslage: Die Roadmaps und Fortschrittsbericht der Unternehmen werden veröffentlicht. Die NRO fordern eine öffentliche Klassifizierung, damit die Unternehmen von der Öffentlichkeit bewertet werden können. In einer Hauptversammlung soll mit allen Teilnehmern des Textilbündnisses, also NRO, Wirtschaftsverbände/Unternehmern, Regierungsvertreter und Vorreiterunternehmen die Möglichkeit einer öffentlichen Klassifizierung diskutiert werden. Ziel ist es, eine Einigung zu dem Thema zu finden.

Sie sind Vertreter_in eines Wirtschaftsverbandes. Das Textilbündnis macht aus Ihrer Sicht nur Sinn, wenn sich die Anzahl der beteiligten Unternehmen und damit die Marktabdeckung erhöht. Denn wer sich um soziale und ökologische Risiken kümmert, hat zusätzlich Kosten, die zu einem Wettbewerbsnachteil führen. Seit dem Austreten/ Ausschluss von rund 40 Mitgliedern nach den ersten Roadmapveröffentlichungen sind Sie dem Bündnis gegenüber dementsprechend noch kritischer eingestellt. Eine öffentliche Klassifizierung kommt deshalb für Sie überhaupt nicht in Frage, denn damit würden die Wettbewerbsbedingungen noch mehr ins Ungleichgewicht geraten. Es kann aus Ihrer Sichtweise nicht sein, dass Unternehmen, die sich freiwillig dazu entschieden haben mehr Verantwortung zu übernehmen, Gefahr laufen müssen, öffentlich bloßgestellt zu werden. Auf eine interne Klassifizierung würden Sie sich jedoch einlassen, da sie den Unternehmen einen Benchmark ihrer Aktivitäten in den jeweiligen Bereichen gäbe.

Aufgabe (30 Minuten Zeit):

1. Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Diskussion vor. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten.
2. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:
3. Welche Indikatoren stehen für Ihre Forderung? Welche stehen gegen Sie?
4. Bewerten Sie die Lage hinsichtlich: Weltweite Entwicklung, öffentliche Wahrnehmung, Umsetzbarkeit, ökonomische Faktoren.
5. Welche Argumente werden die anderen Gruppen vorbringen?

Bestimmen Sie für die Diskussion eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen. Während der Diskussion verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Diskussion kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte Regierung

Ausgangslage: Die Roadmaps und Fortschrittsbericht der Unternehmen werden veröffentlicht. Die NRO fordern eine öffentliche Klassifizierung, damit die Unternehmen von der Öffentlichkeit bewertet werden können. In einer Hauptversammlung soll mit allen Teilnehmern des Textilbündnisses, also NRO, Wirtschaftsverbände/Unternehmern, Regierungsvertreter und Vorreiterunternehmen die Möglichkeit einer öffentlichen Klassifizierung diskutiert werden. Ziel ist es, eine Einigung zu dem Thema zu finden.

Sie sind Vertreter_in der deutschen Bundesregierung. Das Textilbündnis ist eines der ersten Projekte seiner Art und steht deshalb besonders unter der öffentlichen Beobachtung. Ihnen ist vor allem daran gelegen, dass das Textilbündnis ein Erfolg wird und gut in der Öffentlichkeit dasteht. Einerseits möchten Sie deshalb ernstzunehmende Verbesserungsmaßnahmen vorantreiben, andererseits dürfen Sie ihre Mitglieder nicht verärgern, denn ohne Mitglieder kein Bündnis. Letztendlich soll das Bündnis auch dazu beitragen, dass Konsument_innen besser informiert sind und somit ethische Kaufentscheidungen treffen können. Denn das Textilbündnis hat die einmalige Chance Richtlinien zu entwerfen, denen die Verbraucher_innen aufgrund der staatlichen Legitimation vertrauen können. Bisher sind viele Verbraucher vom „Siegeldschungel“ verunsichert und legen deshalb auch nur geringen Wert auf Zertifizierungen. Eine öffentliche Klassifizierung der Mitglieder sehen Sie kritisch, da sie die Mitglieder die nicht gut abschneiden vermutlich abschrecken würde.

Aufgabe (30 Minuten Zeit):

1. Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle in der folgenden Diskussion vor. Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten.
2. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:
3. Welche Indikatoren stehen für Ihre Forderungen? Welche stehen gegen Sie? Welche Forderungen haben Priorität? Wo entstehen Zielkonflikte?
4. Bewerten Sie die Lage hinsichtlich: Weltweite Entwicklung, öffentliche Wahrnehmung, Umsetzbarkeit, ökonomische Faktoren.
5. Welche Argumente werden die anderen Gruppen vorbringen?

Bestimmen Sie für die Diskussion eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen. Während der Diskussion verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Diskussion kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Rollenkarte Vorreiterunternehmen

Ausgangslage: Die Roadmaps und Fortschrittsbericht der Unternehmen werden veröffentlicht. Die NRO fordern eine öffentliche Klassifizierung, damit die Unternehmen von der Öffentlichkeit bewertet werden können. In einer Hauptversammlung soll mit allen Teilnehmern des Textilbündnisses, also NRO, Wirtschaftsverbände/Unternehmern, Regierungsvertreter und Vorreiterunternehmen die Möglichkeit einer öffentlichen Klassifizierung diskutiert werden. Ziel ist es, eine Einigung zu dem Thema zu finden.

Sie sind Geschäftsführer_in eines Vorreiterunternehmens. Ökologische und soziale Aspekte in der Produktion sind für Sie seit langer Zeit ein wichtiger Bestandteil ihres unternehmerischen Handelns. Sie begrüßen das Textilbündnis, denn damit werden auch andere Unternehmen, die möglicherweise Ihre Konkurrenten sind, dazu angehalten ihre Produktion nachhaltig auszurichten. So könnten einerseits schrittweise gleiche Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden und gleichzeitig können sich neue Möglichkeiten für gemeinschaftliches Engagement mit anderen Unternehmen ergeben. Eine öffentliche Klassifizierung würden Sie ebenfalls begrüßen, schließlich haben Sie nichts zu befürchten. Jedoch müssen Sie mit dieser Ansicht sehr vorsichtig sein, denn Sie möchten gegenüber den anderen Unternehmen und Verbänden der deutschen Modeindustrie nicht negativ auffallen.

Aufgabe (30 Minuten Zeit):

1. Bereiten Sie sich auf die Einnahme Ihrer Rolle zunächst alleine und dann in Absprache mit der NRO vor: Erarbeiten Sie eine Argumentationsmöglichkeit für Ihre Rolle und überlegen Sie Handlungsmöglichkeiten.
2. Stellen Sie sicher, dass Sie sich in der Vorbereitung mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigt haben:
3. Welche Indikatoren stehen für Ihre Forderungen? Welche stehen gegen Sie? Welche Forderungen haben Priorität? Wo entstehen Zielkonflikte?
4. Bewerten Sie die Lage hinsichtlich: Weltweite Entwicklung, öffentliche Wahrnehmung, Umsetzbarkeit, ökonomische Faktoren.
5. Welche Argumente werden die anderen Gruppen vorbringen?

Bestimmen Sie für die Diskussion eine_n Sprecher_in, der die Rolle einnimmt; die anderen können zusätzlich aus dem Hintergrund helfen. Während der Diskussion verhalten Sie sich bitte entsprechend der Vorgaben ihrer Rolle. Prüfen Sie während der Diskussion kritisch die Aussagen und Argumentation der anderen Akteur_innen.

Modul 16: Gruppenarbeit II

Gruppe 1: Französische Gesetzgebung (2017)

Lesen Sie den Ausschnitt der Studie zur französischen Gesetzgebung für eine Sorgfaltsprüfungspflicht.

Dokument der Gesetzgebung für die Gruppenarbeit ist von 2017. Das Gesetz ist im Februar 2017 in Kraft getreten (mit einer Revision März 2017). Der Text ist die Zusammenfassung einer Analyse der ersten Pläne von 2018: https://www.e-dh.org/userfiles/Edh_2018_Etude_EN_1.pdf

Beantworten Sie im Anschluss folgende Fragen in Bezug auf diese Initiative:

Fragen zur Einordnung der Initiative

- 1) Auf welcher Ebene setzt die Initiative an?
 - a. Nationalstaat
 - b. EU
 - c. UN
- 2) Ist sie freiwillig oder verpflichtend?
- 3) Ist die Initiative risikospezifisch oder risikoübergreifend?
- 4) Ist die Initiative sektorspezifisch oder sektorübergreifend?
- 5) Wie schätzen Sie die Wirkung der Initiative ein?

Beziehen sie zu folgenden Fragen zur Beurteilung des Textilbündnisses Stellung, sodass Sie Ihre Antworten in einer anschließenden Diskussion begründen können

- 1) Wie schätzen Sie mit diesem Hintergrundwissen nun den Ansatz und die Wirksamkeit des Textilbündnisses ein?
- 2) Wie können durch das Textilbündnis wirksame, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten etabliert werden?
- 3) Welche Hindernisse sehen Sie?

Gruppe 2: Dutch Convenant (2016)

Lesen Sie den Artikel über den Dutch Convenant (Ursprungsgesetzgebung)

Das Lesematerial bezieht sich auf folgenden Link, die Ursprungsgesetzgebung von 2016
https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/agreement?sc_lang=en, Zugriff 3.5.2019

Beantworten Sie im Anschluss folgende Fragen in Bezug auf diese Initiative:

Fragen zur Einordnung der Initiative

1. Auf welcher Ebene setzt die Initiative an?
 - a. Nationalstaat
 - b. EU
 - c. UN
3. Ist sie freiwillig oder verpflichtend?
4. Ist die Initiative risikospezifisch oder risikoübergreifend?
5. Ist die Initiative sektorspezifisch oder sektorübergreifend?
6. Wie schätzen Sie die Wirkung der Initiative ein?

Beziehen sie zu folgenden Fragen zur Beurteilung des Textilbündnisses Stellung, sodass Sie Ihre Antworten in einer anschließenden Diskussion begründen können

1. Wie schätzen Sie mit diesem Hintergrundwissen nun den Ansatz und die Wirksamkeit des Textilbündnisses ein?
2. Wie können durch das Textilbündnis wirksame, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten etabliert werden?
3. Welche Hindernisse sehen Sie?

Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile

Source: https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/agreement?sc_lang=en

Many businesses in the Netherlands have outsourced their production to countries outside the European Union. These are countries where human rights, worker health and safety, environmental protection and animal rights may be at risk.

Dutch companies are obliged to avoid these risks under international guidelines and agreements such as the United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD's Guidelines for Multinational Enterprises, and the ILO's fundamental labour standards. Under the OECD Guidelines, for example, businesses must investigate the extent to which they could be implicated in human rights, environmental or animal welfare violations. This is known as due diligence.

Problems in emerging markets in the developing world are often so complex that there is very little one company can achieve alone.

That is why a broad coalition of partners has signed the Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile (AGT). The AGT was established in July 2016. This followed on a recommendation from the Social and Economic Council of the Netherlands (SER) to conclude multi-stakeholder agreements to strengthen international responsible business conduct and was spearheaded by the Minister of Foreign Trade and Development Cooperation, Lilianne Ploumen.

The AGT was the first of the series of value chain-specific MSIs to be established, particularly as it could build on existing private sector collaboration, notably the 2013 joint action plan for structural social and environmental improvements in the textile and clothing sector. The AGT includes industry associations, trade unions, NGOs, and the National Government of the Netherlands. Furthermore, some companies, CSOs and others had some experience of working together in other contexts, such as through the Fair Wear Foundation. It is indicated that this considerably contributed to the level of trust between parties, which takes time to build.

Commitment

The businesses and organisations that sign the agreement commit themselves to fighting discrimination, child labour and forced labour. They also undertake to support a living wage, health and safety standards for workers, and the right of independent trade unions to negotiate. In addition, they will do everything in their power to reduce the negative impact of their activities on the environment, to prevent animal abuse, to reduce the amount of water, energy and chemicals that they use, and to produce less chemical waste and waste water.

Transparency is a critical factor when it comes to identifying risks and working together to make improvements. One of the first steps is for the participating companies to share their production sites.

The aims of the arrangements in this Agreement are

- to achieve substantial progress towards improving the situation for groups experiencing adverse impacts in respect of specific risks in the garment and textile production or supply chain within 3-5 years;
- to provide individual enterprises with guidelines for preventing their own operation or business relationships from having a (potential) adverse impact in the production or supply chain and for resisting it if it does arise;
- to develop joint activities and projects to address problems that enterprises in the garment and textile sector cannot resolve completely and/or on their own.

This Agreement has a term of five years from the date of signature. The Agreement concerns the actions of Dutch enterprises or enterprises operating in the Dutch market.

The Parties believe that, to ensure that the Agreement is representative and effective, it is essential for individual enterprises to sign a Declaration to the effect that they support the Agreement, share the objectives of the Agreement [...]. Enterprises will be expected to examine their production or supply chain by appropriate means (“due diligence”). If any risks on adverse impacts are found, enterprises will be expected to take measures and seek collaboration and to issue a report. If an enterprise does not follow the recommendations or takes other, equivalent measures, it must provide sound reasons for doing so. The contribution of an individual enterprise will ultimately be assessed on the basis of what could reasonably and fairly be expected in the light of the specific circumstances of the enterprise concerned and taking account of the notion that the implementation of due diligence requires a learning process and that more can be expected of enterprises which are larger, exert greater influence on the production or supply chain and/or have more experience.

Objectives in terms of numbers and market shares for signature by the enterprises are:

	2016	2018	2020
Total number	35	100	200
Total market share	At least 30	At least 50	80

Due diligence

Under the UNGPs and OECD Guidelines, enterprises bear a responsibility for preventing and reducing any adverse impact on people and the environment by their own operation or business relationships in the production or supply chain. The Parties regard the performance of due diligence as a first and necessary step on the way to achieving results. Due diligence, as laid down in the UNGPs and the OECD Guidelines, is not a one-off event, but an ongoing activity. The Parties agree that enterprises must conduct due diligence in order to put their social responsibility into practice. The Parties therefore expect individual enterprises that support the Agreement to sign a Declaration in which they state that:

- they will conduct a due diligence process, which is consistent with their size and business circumstances, within one year after signing the Agreement;
- they will present an annual action plan as part of their due diligence process to the secretariat of the Agreement on Sustainable Garment and Textile for assessment/approval and declare themselves to be in agreement with the process of assessment, possible improvement and approval by the AGT Secretariat;
- in their annual action plan they will explicitly discuss:
 - the insight that they have gained into their production or supply chain through the due diligence process and the possible impacts in their supply chain in terms of the UNGPs and the OECD Guidelines;
 - how their own purchasing process (delivery times, pricing, duration of contracts, etc.) contributes to potential (risks of) adverse impacts and measures to be taken to mitigate them;
 - the policy and the measures they pursue with regard to the nine themes prioritised by the Parties and how they will participate in the collective projects formulated by the Parties for these themes which are consistent with the substantial risks found in these themes;

- setting quantitative and qualitative objectives in terms of improvements for the duration of the Agreement, broken down into objectives after 3 and 5 years.
- they will agree to the procedure and rulings of the complaints and disputes Mechanism which the Parties have established under this Agreement and to arbitration in the event that the quality of their action plan is still in dispute after the matter has been dealt with by the Complaints and Disputes Committee.

For the themes living wage and freedom of association companies will consult with local organizations. The Parties to this agreement will make a contact list of local organizations. Companies will, in consultation with the Parties, approach these organizations. This way, the companies will gain better insight into their supply chains and they can include the outcomes of this in their action plan. Local stakeholders will receive through the Parties and/or directly from the company feedback on the agreements made and the follow-up.

The Parties have identified nine specific themes by mutual agreement and in discussion with stakeholders which currently merit the priority attention of enterprises in the garment and textile sector operating in the Netherlands in terms of international responsible business conduct. These themes are, in no particular order:

- Discrimination and gender;
- Child labour;
- Forced labour;
- Freedom of association;
- Living wage;
- Safety and health in the workplace;
- Raw materials;
- Water pollution and use of chemicals, water and energy;
- Animal welfare

Comparison of basic characteristics of the Agreement and the Textile Partnership:

Source: <http://ecdpm.org/wp-content/uploads/BN-100-Multi-stakeholder-initiatives-in-Germany-and-the-Netherlands-1.pdf>

	Textile Partnership	Dutch Agreement
Due diligence	Mandatory mechanism for all members: - Annual cycle - Roadmap (~ action plan) & progress report - Mandatory timeframes and volume targets	Mandatory mechanism for all AGT companies: - Annual cycle - Questionnaire - Action plan (~ roadmap) - From 2017: disclosure of production locations (CMT), published in aggregated list - From 2018: + materials used - From 2019: + production locations further up the supply chain
Verification	Third party desk review & plausibility check of the roadmaps and the progress reports	AGT Secretariat (second party) reviews the action plans (desk review and on-site discussions)
Complaints and disputes	In progress	- Independent complaints and disputes committee appointed by the different parties for:

		<ul style="list-style-type: none"> - Disputes settlement between secretariat/parties/companies part of the AGT - Complaints of those experiencing a negative impact
Transparency	Publication of member roadmaps and progress reports (mandatory from 2018/2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Disclosure of production locations at an aggregated level - From the third year, the company communicates publically (content to be decided)
Capacity building	Secretariat offers webinars, training, tools	<ul style="list-style-type: none"> - Secretariat and parties offer training, coaching and tools
Joint projects in partner countries	Yes, called 'Partnership Initiatives'	<ul style="list-style-type: none"> - Yes, called 'collective projects'
Governance	<ul style="list-style-type: none"> - Secretariat managed by GIZ - Steering committee with two representatives per stakeholder group - Expert groups on thematic topics - BMZ finances the Secretariat until at least 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - Secretariat managed by the SER - Steering committee with two representatives per stakeholder group - Thematic working groups - Netherlands Ministry of Foreign Affairs and the SER finance the Secretariat until at least 2018
Changes	Steering Committee can suggest additions to scope	<ul style="list-style-type: none"> - Content of the agreement is fixed for five years (until July 2021); Steering Committee decides how the existing agreement is implemented
Withdrawing from the initiative	Companies can withdraw any-time	<ul style="list-style-type: none"> - Companies can withdraw only after two years from the signing date
Enforcement mechanism	exclusion from the Partnership	<ul style="list-style-type: none"> - exclusion from the AGT

Progress made

All company members of the AGT have developed their first due diligence action plans, which have been reviewed by the Secretariat. We lack insights in the level of ambition, as they are only seen by the Secretariat. However, the AGT annual report (2017) indicates that, logically, there are major differences between companies. AGT companies are far from a homogeneous group, with some having had a Corporate Social Responsibility policy for many years, while others are more new to engaging on social and environmental concerns along the value chain. Other deliverables include the publication of an aggregated list of production locations (featuring 2802 production locations, illustrating the complexity of the value chain) and a sustainable materials guide. Based on the list, with an intermediary role of the Secretariat that has insights in which companies source where, six issues have been raised by CSOs and resolved. The envisaged complaints and disputes mechanism has been put in place, tasked to deal with complaints of those experiencing a negative impact, as well as to settle disputes between businesses and the AGT Secretariat or between parties of the AGT. One collective project on combating child labour has started and training programmes and workshops have been organised, including on due diligence, living wage and freedom of association. Unexpectedly, views differ on the extent to which this progress after 1.5 years is satisfactory. Nevertheless, even the most critical voices indicate that "even small progress is progress" and that it is a step in the right direction. Criticism relates for example to the AGT goals not being SMART enough, lack of transparency on companies' action plans even within the steering committee, and the production list being aggregated instead of one-on-one transparency; and engagement with stakeholders in sourcing countries that deserves to be strengthened.

Gruppe 3: UK Anti Slavery Act (2015)

Lesen Sie den Text über den Anti Slavery Act von Großbritannien.

Beantworten Sie im Anschluss folgende Fragen in Bezug auf diese Initiative:

Fragen zur Einordnung der Initiative

1. Auf welcher Ebene setzt die Initiative an?
 - a. Nationalstaat
 - b. EU
 - c. UN
1. Ist sie freiwillig oder verpflichtend?
2. Ist die Initiative risikospezifisch oder risikoübergreifend?
3. Ist die Initiative sektorspezifisch oder sektorübergreifend?
4. Wie schätzen Sie die Wirkung der Initiative ein?

Beziehen sie zu folgenden Fragen zur Beurteilung des Textilbündnisses Stellung, sodass Sie Ihre Antworten in einer anschließenden Diskussion begründen können

1. Wie schätzen Sie mit diesem Hintergrundwissen nun den Ansatz und die Wirksamkeit des Textilbündnisses ein?
2. Wie können durch das Textilbündnis wirksame, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten etabliert werden?
3. Welche Hindernisse sehen Sie?

UK Modern Slavery Act

Source: <https://www.ey.com/no/no/services/tax/law/ey-uk-modern-slavery-act-2015>

1 Introduction

The Modern Slavery Act entered into force in the United Kingdom on 29 October 2015. The Act places an obligation on commercial organizations to annually report the steps it has taken to ensure that slavery and human trafficking do not occur in their own business or in their supply chains.

The Act applies to any "body corporate (wherever incorporated) which carries on a business, or part of a business, in any part of the United Kingdom". This means that also companies incorporated outside the UK may be subject to the disclosure requirements. The threshold for the disclosure requirements is an annual turnover of £36 million or more.

The reporting obligations also apply for an overseas company with a turnover of £36 million or more if it is the parent of a subsidiary carrying out business in the UK (with less than £36 million in turnover). Thus, all organizations with business operations in the UK should assess whether the requirements apply to them. If both an overseas company and its UK subsidiary have a turnover above £36 million, both entities have to report and publish the steps taken.

The Act requires organizations that fall within its scope to prepare and publish a statement approved by the Board of Directors, describing the steps they have taken during the last financial year to ensure that slavery and human trafficking are not taking place anywhere in their supply chains or in any part of their own business.

2 Who is subject to the disclosure requirements?

Any commercial organization incorporated in the UK and which carries on business in the UK with a turnover equal to or greater than £36 million per annum is subject to the disclosure requirements and is required to prepare and publish a statement.

For an overseas company, the requirements will also apply to the overseas company itself if:

- i) it is an incorporation and "carries on a business, or part of a business" in the UK through a branch or a subsidiary; and
- ii) the turnover of the parent company is equal to or greater than £36 million per annum.

The term "carries on a business" is not defined in the Act. The wording is whoever the same as is used in the UK Bribery Act 2010. Overseas companies with subsidiaries in the UK should analyze whether the Act applies only to its UK subsidiaries or also to the overseas parent itself.

3 The nature of the statement

The content of the statement is not mandatory, and it is presumably acceptable for a commercial organization simply to state that it does not take any specific steps to ensure that slavery and human trafficking do not take place or that it follows the procedures of its parent company. However, the Act contains a list of information that may be included in the statement:

- i) the structure of the organization, its business and its supply chains;
- ii) the organization's policies in relation to slavery and human trafficking;
- iii) its due diligence processes in relation to slavery and human trafficking in its business and supply chains;
- iv) those parts of its business and supply chains where there is a risk of slavery and human trafficking taking place, and the steps it has taken to assess and manage that risk;

- v) its effectiveness in ensuring that slavery and human trafficking is not taking place in its business and supply chains, measured against such performance indicators as it considers appropriate;
- vi) any training about slavery and human trafficking available to its staff.

If the organization is a body corporate, the statement must be approved by the Board of Directors, and be signed by a director.

4 Publication

The company or companies must publish the statement on their website detailing what steps they have taken to combat slavery over the past financial year, in all parts of their supply chain and all parts of their business.

5 Sanctions for non-compliance

Non-compliance with the requirements gives the Secretary of State power to apply to the courts for an order requiring the company to publish a statement in accordance with the Act. The intention behind the requirements is that non-compliance will have adverse effect on the reputation of the business.

What is modern slavery?

Source: <https://www.antislavery.org/slavery-today/modern-slavery/>

Slavery did not end with abolition in the 19th century. Slavery continues today and harms people in every country in the world.

Women forced into prostitution. People forced to work in agriculture, domestic work and factories. Children in sweatshops producing goods sold globally. Entire families forced to work for nothing to pay off generational debts. Girls forced to marry older men.

There are estimated 40.3 million people in modern slavery around the world, including:

- 10 million children
- 24.9 million people in forced labour
- 15.4 million people in forced marriage
 - million people in forced sexual exploitation

Someone is in slavery if they are:

- forced to work – through coercion, or mental or physical threat;
- owned or controlled by an 'employer', through mental or physical abuse or the threat of abuse;
- dehumanised, treated as a commodity or bought and sold as 'property';
- physically constrained or have restrictions placed on their freedom of movement.

Forms of modern slavery

Purposes of exploitation can range from forced prostitution and forced labour to forced marriage and forced organ removal. Here are the most common forms of modern slavery.

- **Forced labour** – any work or services which people are forced to do against their will under the threat of some form of punishment.
- **Debt bondage** or **bonded labour** – the world's most widespread form of slavery, when people borrow money they cannot repay and are required to work to pay off the debt, then losing control over the conditions of both their employment and the debt.

- [Human trafficking](#) – involves transporting, recruiting or harbouring people for the purpose of exploitation, using violence, threats or coercion.
- [Descent-based slavery](#) – where people are born into slavery because their ancestors were captured and enslaved; they remain in slavery by descent.
- [Child slavery](#) – many people often confuse child slavery with child labour, but it is much worse. Whilst child labour is harmful for children and hinders their education and development, child slavery occurs when a child is exploited for someone else's gain. It can include child trafficking, child soldiers, child marriage and child domestic slavery.
- [Forced and early marriage](#) – when someone is married against their will and cannot leave the marriage. Most child marriages can be considered slavery.

Many forms of slavery have more than one element listed above. For example, human trafficking often involves advance payment for travel and a job abroad, using money often borrowed from the traffickers. Then, the debt contributes to control of the victims. Once they arrive, victims cannot leave until they pay off their debt.

Many people think that slavery happens only overseas, in developing countries. In fact, no country is free from modern slavery, even Britain. The Government estimates that there are tens of thousands people in modern slavery in the UK.

Modern slavery can affect people of any age, gender or race. However, contrary to a common misconception that everyone can be a victim of slavery, some groups of people are much more vulnerable to slavery than others.

People who live in poverty and have limited opportunities for decent work are more vulnerable to accepting deceptive job offers that can turn exploitative. People who are discriminated against on the basis of race, caste, or gender are also more likely to be enslaved. Slavery is also more likely to occur where the rule of law is weaker and corruption is rife.

Anti-Slavery International believes that we have to tackle the root causes of slavery in order end slavery for good. That's why we published our [Anti-Slavery Charter](#), listing comprehensive measures that need to be taken to end slavery across the world.

Gruppe 4: EU Garment Initiative (2016)

Dokument: <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/api/stages/report/current/theme/europe-as-a-stronger-global-actor/file/eu-garment-initiative>

Lesen Sie den Artikel über die Initiative der Europäischen Union.

Beantworten Sie im Anschluss folgende Fragen in Bezug auf diese Initiative:

Fragen zur Einordnung der Initiative

1. Auf welcher Ebene setzt die Initiative an?
 - a. Nationalstaat
 - b. EU
 - c. UN
2. Ist sie freiwillig oder verpflichtend?
3. Ist die Initiative risikospezifisch oder risikoübergreifend?
4. Ist die Initiative sektorspezifisch oder sektorübergreifend?
5. Wie schätzen Sie die Wirkung der Initiative ein?

Beziehen sie zu folgenden Fragen zur Beurteilung des Textilbündnisses Stellung, sodass Sie Ihre Antworten in einer anschließenden Diskussion begründen können

1. Wie schätzen Sie mit diesem Hintergrundwissen nun den Ansatz und die Wirksamkeit des Textilbündnisses ein?
2. Wie können durch das Textilbündnis wirksame, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten etabliert werden?
3. Welche Hindernisse sehen Sie?

EU Flagship Initiative on the Garment Sector

Source: <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-europe-as-a-stronger-global-actor/file-eu-garment-initiative>

The garment sector is characterised by long supply chains, with many of its production sites located in developing countries. While it has undoubtedly been an important driver of economic and social development, providing numerous jobs especially to women, the sector has come under intense public scrutiny after a range of human rights abuses, including child labour and industrial accidents that shocked the world public opinion, such as the Rana Plaza accident in Bangladesh on 23 April 2013. Following this tragedy, public and private initiatives have been launched worldwide in an attempt to encourage responsible management and enhance sustainability in the garment industry.

On 27 April 2017, four years after the Rana Plaza accident, the European Parliament adopted an own-initiative report asking the Commission to go one step further and table a legislative proposal in order to prevent any responsibility of EU based companies for such abuses.

The EU has so far focused only on voluntary measures. Informal consultations with Member States on a so-called EU Flagship initiative for the garment sector started in 2014. On 25 April 2017, the Commission hosted the first High-level Conference on responsible supply chain management in the garment sector, bringing together various stakeholders and marking a milestone towards such a garment initiative. One day earlier, the Commission had published a Staff Working Document on Sustainable garment value chains through EU development action. This documents considers development cooperation an effective tool to encourage private companies and governments in third countries to fulfil their sustainability commitments. It also envisages a range of measures such as dialogues

at bilateral, regional and multilateral levels, technical assistance and capacity building, support to the implementation of trade and other bilateral agreements, as well as EU action at multilateral level.

The European Parliament resolution from 27 April 2017 calls on the EU to strengthen its existing approach, also by going beyond voluntary initiatives. The Parliament considers that voluntary initiatives are not effective enough for addressing human rights and labour rights violations in the sector, a view which is shared by many civil society groups. Consequently, the Parliament calls on the Commission to propose binding legislation on due diligence obligations for supply chains in the garment sector. The legislative proposal should take into account the relevant standards at international level, primarily the relevant OECD guidance for the sector, recently released in February 2017. The possible EU legal framework should also include measures to address remedies for victims and strengthen supply chain transparency and traceability. The EU is, according to the Parliament, best placed to develop such a common framework. Further, the EP asks that the conditionality enshrined in bilateral agreements and EU unilateral trade preferences be strengthened. The EP proposal has been greeted by civil society organisations.

Nevertheless, adopting binding legislation on due diligence for EU based companies is a not a priority for the time being for the Commission, according to Commission representatives participating in EP debates on the topic. One reason indicated is that it is necessary to first evaluate the impact of the recently adopted EU Directive on non-financial reporting, whose deadline for transposition at national level was in December 2016.

The Council also favours the voluntary approach. In its Conclusions on business and human rights from 20 June 2016, it encouraged the Commission to enhance the implementation of due diligence, but did not envisage any legislative proposal. In its Conclusions on Sustainable Garment Value Chains adopted shortly after the EP resolution on the Flagship Initiative, on 19 May 2017, the Council took 'good note of the EP Resolution calling for comprehensive action in this sector' and called on the Commission to adopt a comprehensive approach that goes beyond development cooperation, based on synergies with environmental and labour policies and trade tools. Council's various recommendations again did not include any mention of binding obligations.

While the EU does not envisage to move forward on the issue, a EU Member State, namely France, has taken the lead. A law on the duty of vigilance by multinational companies was adopted in March 2017 in the country. All French companies having more than 5 000 employees, or 10 000 if their subsidiaries are included, are required to assess and prevent the negative impacts on environment and human rights, of their activities and of those of their subsidiaries, their suppliers and subcontractors in third countries. Failure to comply with their obligation under the law makes companies responsible to pay compensation, should abuses occur. Civil society organisations hope that in time this laws could serve as a model for EU wide legislation.