

Hausarbeit im Mittelseminar „Nachhaltiges Produzieren und Konsumieren“ als Thema für die  
Wirtschaftsgeographie

**Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie:  
Unter welchen Arbeitsbedingungen entsteht Kleidung für den  
globalen Massenmarkt?**

**Universität zu Köln**

- Geographisches Institut -

**Mittelseminar Produzieren und Konsumieren als Thema für die Wirtschaftsgeographie**

**Veranstaltungsnummer: 0102**

**Seminarleitung: Fr. Dr. Carolin Baedeker**

**Wintersemester 2015/2016**

**Vorgelegt am 25.01.2016**

**Autoren: Julian Mc Gready, Marcel Schell**

**Matrikelnr.: 5825857, 5842115**

**E-Mail: [jmcgread@smail.uni-koeln.de](mailto:jmcgread@smail.uni-koeln.de), [marcel.schell@hotmail.de](mailto:marcel.schell@hotmail.de)**

# Inhalt

Abbildungsverzeichnis .....	III
1. Einleitung .....	1
2. Theorie ( <i>J. Mc Gready</i> ) .....	3
2.1 International anerkannte Arbeitsstandards und Menschenrechte .....	3
2.2 Globale Wertschöpfungsketten .....	4
2.3 Race-to-the-bottom- und pollution-haven-Theorie versus Modernisierungs-Ansatz.....	5
2.4 Globale Produktionsnetzwerke.....	6
2.5 Nachhaltigkeit.....	7
3. Entwicklungen der Bekleidungsindustrie von 1970 bis zur Gegenwart ( <i>J. Mc Gready</i> ) .....	8
3.1 Zivilgesellschaftliche Bewegungen und (Selbst-) Regulierung der Bekleidungsindustrie .....	10
3.2 Beschäftigung in der Bekleidungsproduktion: ein Ausweg aus der Armut? .....	13
4. Zwischenfazit ( <i>Mc Gready</i> ).....	14
5. Analyse der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch ( <i>M. Schell</i> ) .....	15
5.1 Entwicklung der Textilindustrie in Bangladesch .....	15
5.2 Bisherige politische Reglementierungen.....	15
5.3 Analyse der Arbeitsbedingungen .....	18
5.3.1 Sozioökonomische Ebene.....	18
5.3.2 Soziale Ebene .....	19
5.3.2.1 Kinderarbeit.....	19
5.3.2.2 Frauenarbeit.....	20
5.3.3 Gesundheitliche Aspekte .....	21
5.4 Lösungsansätze.....	21
5.4.1 Politisch-rechtliche Richtlinien auf national-globaler Ebene.....	21
5.4.2 Wir – die Endverbraucher .....	22
6. Analyse der Arbeitsbedingungen bei verschiedenen internationalen Marken- und Handelsunternehmen ( <i>M. Schell</i> ) .....	23
6.1 Aldi und Lidl .....	23
6.2 H&M.....	25
6.3 Primark .....	27
7. Fazit .....	28
Literaturverzeichnis.....	29

## Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Führende Bekleidungsexporteure auf dem US-Markt, Zeitraum 1970-2008 (Niedriglohnländer blau markiert).....	8
Tabelle 2: Führende Exporteure von Bekleidung. Vergleichszeitraum: 1990/2002 .....	9
Abb. 1: Lohnkosten in der Bekleidungsindustrie im Jahr 2000 (US\$/ Stunde).....	9

## 1. Einleitung

„The deadly cost of fashion“ titelte die New York Times als sich der Einsturz des Rana Plaza Gebäudes in Bangladesch, das Sitz von fünf Bekleidungsfabriken war, im April 2014 zum ersten Mal jährte. Mindestens 29 global agierende Marken- und Handelsunternehmen wie u.a. Wal-Mart, Primark, Kik und C&A hatten dort fertigen lassen. Tags zuvor waren Risse in den Betonwänden, des illegal um mehrere Stockwerke erweiterten Gebäudes, entdeckt worden. Trotz der augenscheinlichen Gefährdung wurden Arbeiter mit Drohungen und teilweise unter Gewaltanwendung zum Betreten des Gebäudes und zur Aufnahme der Arbeitstätigkeit bewegt. Das Unglück kostete 1134 Menschenleben und hinterließ tausende von Verletzten. Die Katastrophe war tragischer Höhepunkt einer ganzen Reihe vorausgegangener Unglücke in Bekleidungsfabriken in Ländern des globalen Südens, die häufig mit Todesfällen verbunden waren. Die schlechten Arbeitsbedingungen und mangelhaften Sicherheitsstandards in den Fabriken der Modeindustrie rückten mit dem Einsturz des Rana Plaza Gebäudes erneut auf tragische Weise in das Bewusstsein der Weltöffentlichkeit (Saini 2013; Faigle & Pauly 2014).

Die Zentren der Bekleidungsproduktion haben sich seit den 1970er Jahren stetig und wiederholt in Länder mit niedrigeren Lohnkosten verlagert. Weltweit waren im Jahr 2014 zwischen 60 und 75 Millionen Menschen im Textilsektor beschäftigt, von denen drei Viertel Frauen waren (Giolbas et al. 2015: 2). Die Fertigung von Bekleidung für den globalen Massenmarkt erfolgt heute zu mehr als 50 Prozent in Entwicklungsländern (Zeller 2012: 70). Von dort aus werden häufig große Marken- und Handelsunternehmen des globalen Nordens beliefert. Seit Ende der 1980er Jahre erhöhen Nicht-Regierung-Organisationen (NGOs), Gewerkschaften und Konsumenten in den Industrieländern den Druck auf transnationale Unternehmen (TNU) und Regierungen, Verbesserungen von Sozial- und Umweltstandards in den Produktionsländern der Entwicklungs- und Schwellenländer zu bewirken. Der öffentliche Druck von ziviler und staatlicher Seite bewegte die Bekleidungsindustrie in den letzten Jahrzehnten zum Einlenken (Locke et al. 2007: 21). Firmen haben heute i.d.R. einen code of conduct, einen Verhaltenskodex, der auch für ihre Zulieferer Gültigkeit haben soll. Häufig sind sie zusätzlich Mitglieder in Standardinitiativen, was die Einhaltung gewisser Sozial- und Umweltstandards entlang der Wertschöpfungskette gewährleisten soll. Zum selben Zweck wurden Produktzertifikate entwickelt, die für Konsumenten gleichfalls eine Entscheidungshilfe beim Kauf nachhaltig produzierter Waren darstellen können. In zwischenstaatlichen Verträgen werden Vereinbarungen getroffen, die eine Gewährung wirtschaftlicher Vorteile an eine Anhebung von Sozial- und Umweltstandards koppeln. Codes of conduct und Initiativen sehen eine Implementierung von Kontrollmechanismen und Berichtswesen zur Sicherstellung von Compliance in Fabriken vor.

Trotzdem gibt es weiterhin Verletzungen international anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte. Auch nationales Arbeitsrecht und die codes of conduct der Unternehmen werden in vielen Fällen missachtet, was häufig ohne Konsequenzen bleibt. Fabrikbrände und mehrere Gebäudeeinstürze zeugen von miserablen Sicherheitsstandards in den Produktionsstätten, in denen häufig „gefängnisähnliche Zustände“ (Zeller 2012: 19) herrschen. Die Arbeiten sind nicht selten gesundheitsgefährdend, da veraltete Produktionsmethoden genutzt werden und es nur mangelhaften Arbeitsschutz gibt. Nationale Mindestlöhne entsprechen in vielen Fällen nicht einmal der Hälfte eines existenzsichernden Lohnes und Unternehmen zahlten in der Vergangenheit mitunter 0,1 US\$ die Stunde (Zeller 2012: 50-51). Gesetzliche Leistungen wie Sozialversicherungen existieren i.d.R. nicht. Zudem kommt es zur Behinderung von Gewerkschaften, Kinderarbeit, sexueller Belästigung, Verweigerung von bezahltem Mutterschutz, ungleicher Behandlung und Bezahlung von Männern und Frauen, zu verzögerten oder unrechtmäßig gekürzten Lohnzahlungen, erzwungenen Überstunden sowie zu körperlichen und verbalen Übergriffen. Bei Betriebsschließungen werden die Beschäftigten häufig ohne Kompensationsleistungen entlassen (Hinzmann 2009; Ganguly 2015: 1-3; Zeller 2012: 19). Gleichzeitig werden bei Primark Jeans für 12 Euro angeboten (Primark 2015).

Ziel dieser Arbeit ist die umfassende und kritische Betrachtung der Organisation und Wirkungsweise der internationalen Bekleidungsindustrie vor dem Hintergrund von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen. Dies geschieht unter Anwendung wirtschaftsgeographischer Theorien und Konzepte, die einen wichtigen Beitrag zum Verständnis der komplexen Interaktionen zwischen den Akteuren leisten. Dabei werden Herausforderungen und Lösungsansätze, die im Zusammenhang mit Bekleidungsproduktion im globalen Süden entstehen, ausführlich erläutert. Darüber hinaus erfolgt eine Einordnung in den historischen Kontext und eine Analyse von Ursachen und Wirkung privater (Selbst-)Regulierung. Da das Auftreten, Häufigkeit und Intensität von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen i.d.R. an bestimmte Räume gebunden ist, erfolgt eine Analyse zu spezifischen Arbeitsbedingungen anhand eines Fallbeispiels. Zusätzlich wird eine Analyse bzgl. der Auswahl an Standards verschiedener großer Handelsunternehmen vorgenommen.

In Kapitel 2 werden die grundlegenden Definitionen von Menschen- und Arbeitsrechten erläutert und die Verhältnisse in der Bekleidungsindustrie mit wirtschaftsgeographischer Theorien und Konzepten dargelegt. Kapitel 3 gibt einen Überblick zu den Entwicklungen der internationalen Modeindustrie seit den 1970er Jahren, zu dem Aufkommen zivilgesellschaftlicher Bewegungen und, dadurch bedingt, zur Zunahme an (Selbst-)Regulierung in der Bekleidungsindustrie. In Kapitel 4 erfolgt eine Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse in einem Zwischenfazit. Kapitel 5 beinhaltet eine Analyse der Arbeitsbedingungen in Bangladesch. In Kapitel 6 erfolgt die Analyse bzgl. der Auswahl an Standards verschiedener großer Marken- und Handelsunternehmen. Die Ergebnisse von Kapitel 5 und 6 werden in Kapitel 7 zusammengefasst und bewertet.

## 2. Theorie

### 2.1 International anerkannte Arbeitsstandards und Menschenrechte

Im Jahr 1948 verkündeten die Vereinten Nationen (UN) die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UDHR), deren Rechte sich aus der Würde des Menschen ableiten und als universell, gleich und unveränderlich gelten. Diese beinhalten u.a. Arbeitsstandards wie das Verbot von Diskriminierung und Sklaverei, das Recht auf Vereinigungsfreiheit, die freie Wahl der Beschäftigung, Ansprüche auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und Gleichheit der Bezahlung bei gleicher Arbeit. Die UDHR ist für die Mitgliedsstaaten rechtlich nicht bindend, jedoch fanden die Inhalte der Erklärung Eingang in den Zivilpakt (Pakt über bürgerliche und politische Rechte) und den Sozialpakt (Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) von 1976. Diese rechtlich bindenden Konventionen umfassen dabei das Verbot von Sklaverei, Knechtschaft und Zwangsarbeit, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Gründung sowie Beitritt (zu) einer Gewerkschaft, das Verbot von Diskriminierung, die freie Wahl der Beschäftigung, das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (einschließlich eines ausreichenden Lohnes) sowie eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit. Trotz der rechtlichen Bindung ist die Effektivität der Konventionen aufgrund unzureichender Kontrollmechanismen nicht zwingend gewährleistet. Internationale Anerkennung finden auch die Arbeitsstandards, die von der International Labour Organization (ILO) in mehr als 180 Konventionen festgelegt wurden. Es handelt sich dabei um Mindeststandards der als wesentlich angesehenen Arbeitsrechte. Im Jahr 1998 identifizierte die ILO vier Kernarbeitsnormen als Menschenrechte, die im Gegenteil zu den Konventionen ohne eine Ratifizierung durch die Mitgliedsländer auskommen und direkt auf nationaler Ebene Gültigkeit haben. Zu diesen gehören: Vereinigungsfreiheit, Verbot der Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot und Verbot der Kinderarbeit. Zusammen mit den Konventionen bilden die Kernarbeitsnormen den sogenannten internationalen Labour Code. Die ILO wacht über die Implementierung ratifizierter Konventionen mit Hilfe von Berichten zu Verletzungen der Arbeitsstandards, die von anderen Mitgliedsstaaten und von Arbeiter- und Arbeitgebervereinigungen eingereicht werden können. Wird ein Fehlverhalten festgestellt, werden die Berichte veröffentlicht, was potentiell negative Effekte auf Firmen bzw. den Ruf des Standorts hat und folglich in den meisten Fällen vermieden wird. Werden andauernde und schwerwiegende Verletzungen bei einem Mitgliedsland festgestellt, können Sanktionen beschlossen oder auch der internationale Gerichtshof angerufen werden. Trotz Kontrollmechanismen sind Kritiker zum Teil skeptisch, ob die Konventionen wirklich eine zwingende Bindung für die Staaten besitzen. Andere wiederum betonen, dass trotz einiger Einschränkungen die ILO Konventionen ein wichtiges Instrument zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen darstellen (Zeller 2012: 30-35).

Die Decent Work Agenda der ILO von 1999 formuliert in einem größeren Rahmen Forderungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Zentrale Aspekte des Konzepts sind u.a. die Schaffung von Arbeitsplätzen, Verbesserungen der nationalen Arbeitsgesetzgebungen zugunsten der Arbeiter, eine

bessere Repräsentation und Teilhabe der Arbeiter im Betrieb, sichere Arbeitsbedingungen, ausreichende Freizeit und ausreichend Pausen, stärkere Beachtung familiärer und sozialer Aspekte, angemessene Kompensationszahlungen im Fall von nicht erhaltenem oder gekürztem Lohn, angemessene Gesundheitsversorgung sowie die Schaffung starker Arbeiter- und Arbeitgebervereinigungen (International Labour Organization 2015). Es ist zu beachten, dass die ILO- und UN- Normen als Maßgaben für Staaten zu verstehen sind. Die Kernarbeitsnormen der ILO wurden jedoch wegen ihres grundlegenden Charakters in eine Reihe von Leitlinien für Firmen wie den UN Global Compact und die OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen integriert (Ergon Associates Ltd 2006: 95; Kozlowski et al. 2015: 387). Viele große Markenunternehmen geben an, sich bei der Entwicklung ihrer Codes of Conduct (Verhaltenskodex zur Unternehmensführung) an UN- und ILO- Normen orientiert zu haben wie eine Studie von Kozlowski et al. (2015: 387) verdeutlicht. Welche Rolle freiwillige unternehmerische Selbstregulierung durch das Aufstellen und Implementieren eigener Regeln bzw. den Beitritt zu einer Initiativen spielt, wird in Kapitel 3.2 erläutert.

## **2.2 Globale Wertschöpfungsketten**

Die Produktion von Bekleidung für den globalen Massenmarkt erfolgt heutzutage zum Großteil entlang von globalen Wertschöpfungsketten (GVC), die häufig von großen Marken- und Handelsunternehmen, sogenannten lead firms, aus den USA und Europa gesteuert und organisiert werden. Solche Unternehmen haben eine Definitionsmacht über ihre Lieferanten und bestimmen was produziert, wie viel produziert, wie es produziert und wann es geliefert werden soll (Starmanns 2010: 28). In einem solchen Fall handelt es sich um eine käuferdominierte Wertschöpfungskette, sich aus einer ganzen Reihe von miteinander verbundenen Lieferbeziehungen zusammensetzt (Braun & Schulz 2008: 12). Die Lieferketten von Bekleidungsprodukten sind dabei in der Regel hoch komplex, regional stark diversifiziert und arbeitsteilig (Starmanns 2010: 28). Die Wertschöpfungskette eines jeden großen Markenunternehmens besteht aus tausenden von Lieferbetrieben, Zwischen- und Einzelhändlern (Kozlowski et al. 2015: 378). Die hohe räumliche Fragmentierung ist u.a. Folge der Liberalisierung des Welthandels und von Innovationen und Kostensenkungen im Transport- und Kommunikationssektor der letzten Jahrzehnte. Eine globale Wertschöpfungskette kann wie folgt aussehen: bei der Herstellung eines Bekleidungsproduktes aus Baumwolle erfolgt die Faserproduktion, bei der die Baumwolle angebaut und entkernt wird. Dies geschieht bspw. in Brasilien, Südasien oder Westafrika (Ergon Associates Ltd 2006: 4). Bei der Textilproduktion erfolgt das Spinnen, Stricken bzw. Weben und die Veredelung (Bleichung, Färbung, Bedruckung, etc.) bspw. in Indien. Allein bei diesem Produktionsschritt wechselt das Material i.d.R. mindestens dreimal den Besitzer und den Ort der Verarbeitung, teilweise über Ländergrenzen hinweg. Bei der Konfektionierung erfolgt der Zuschnitt, das Nähen, Bügeln und Verpacken. Einzelne Arbeitsschritte werden hierbei teilweise an Subunternehmer ausgelagert oder erfolgen in Heimarbeit (Starmanns 2010: 28). Ist dies der Fall wird die Arbeit häufig als Familienarbeit verrichtet, wobei eine angemessene Bezahlung der Frauen nicht sichergestellt werden kann und auch Kinder an der Produktion beteiligt sein können. Das Designen, Entwickeln und Vermarkten er-

folgt i.d.R. in Europa oder den USA. Lead firms haben innerhalb einer Wertschöpfungskette aufgrund ihres direkten Marktzugangs bzw. Zugangs zum Endverbraucher eine privilegierte Stellung gegenüber ihren Zulieferern und können so z.B. Preise drücken, Liefertermine erzwingen oder bestimmte Qualitätsstandards durchsetzen. Verfolgt ein Unternehmen aggressive Einkaufspraktiken, wird dem Zulieferer häufig direkt oder indirekt mit dem Entzug des Auftrags und der Abwanderung zu einem billigeren Produzenten gedroht. Diesen Druck geben die Zulieferer dann unter Umständen an ihre Beschäftigten weiter, indem sie diese zu Überstunden zwingen oder ihren Lohn kürzen bzw. einbehalten (Hinzmann 2009).

Produzenten in Entwicklungs- und Schwellenländern sind meistens auf standardisierte und arbeitsintensive Produktionsprozesse spezialisiert und verfügen selten über Design-Kompetenzen oder technologisches und organisatorisches Know-how. Daher sind sie für die Einkäufer schnell ersetzbar, falls deren Anforderungen an ein bestimmtes Preislevel, kurze Lieferfristen oder eine bestimmte Qualität nicht erreicht werden. Gleichzeitig findet ein betroffener Zulieferer eventuell keinen neuen Abnehmer. Die Zulieferer einer lead firm werden in einem solchen Fall auch als captive supplier (abhängige Lieferanten) bezeichnet. Häufig konkurrieren Betriebe, Regionen oder ganze Länder, in denen die arbeitsintensiven Produktionsschritte wie der Baumwollanbau und die Konfektionierung durchgeführt werden, untereinander um Marktanteile. Kapital- und wissensintensivere Produktionsschritte wie das Designen oder der Vertrieb, die in Mittel- oder Hochlohnländern angesiedelt sind, generieren die mit Abstand größte Wertschöpfung innerhalb einer Kette. Die Faser- und Textilproduktion und die Konfektionierung, im Falle von Baumwolltextilien, oder die Produktionsschritte wie das Entfleischen und Gerben und anschließende Konfektionieren bei Lederwaren generiert dagegen verhältnismäßig wenig Wertschöpfung (Braun & Dietsche 2008: 14).

### **2.3 Race-to-the-bottom- und pollution-haven-Theorie versus Modernisierungs-Ansatz**

Die stärksten Wettbewerbsvorteile eines Landes, in dem die Bekleidungsproduktion große wirtschaftliche Bedeutung einnimmt, liegen häufig in den geringen Kosten für Arbeit und Boden und/oder geringen Umweltstandards. Nach der „race-to-the-bottom“ Theorie nutzten Betriebe (respektive Regionen, Länder), in Folge eines existenzbedrohenden Preiswettbewerbs, alle „legalen, halblegalen und z.T. auch illegalen Möglichkeiten zur Kostensenkung“ (Braun & Dietsche 2008: 12). Diese würden bspw. mit schlechten Arbeitsbedingungen, minimaler Entlohnung der Arbeitskräfte, Behinderung von Gewerkschaften und einem rücksichtslosen Umgang mit der Umwelt realisiert. Es könne darüber hinaus zu einer Rückstufung von Umweltschutzauflagen kommen oder die Einhaltung bestehender Gesetze würde gar nicht oder nur unzureichend kontrolliert werden. Nationale Institutionen setzten so einen regulatives race-to-the-bottom in Gang, mit dem Ziel attraktiv für ausländische Investitionen zu sein und/oder in der Hoffnung neue Arbeitsplätze zu generieren. Infolge dieser Dynamiken und zunehmender internationaler Arbeitsteilung kommt es nach der „pollution haven“-Theorie zu einer sukzessiven Verlagerung industrieller Verschmutzung in die Länder des globalen Südens. Als Beispiel für einen pollution haven kann das indische Kanpur angesehen werden, wo bei der Produktion von Le-



derwaren von niedriger Qualität besonders durch die Chromgerbung hohe Belastungen für Mensch und Umwelt entstehen und ein starker Preiswettbewerb zu beobachten ist (Braun & Dietsche 2008: 13, 18). Im Gegensatz zur race-to-the-bottom-Theorie gehen Modernisierungstheorien davon aus, dass es in Folge der Globalisierung von Wertschöpfungsketten zu dynamischen und ökologischen Aufwertungsprozessen kommen kann. Internationale Einkäufer könnten ihre Zulieferer bei der Einführung von umweltschonenden Produktionstechniken, technologischen Innovationen und neuen Sozial- und Umweltstandards unterstützen. So könnten Zulieferer neue Kompetenzen erlangen, ihre Arbeitsbedingungen verbessern und ihre Produktivität und Ressourceneffektivität erhöhen. Es wird davon ausgegangen, dass die beschriebenen upgrading-Prozesse am ehesten bei langfristigen Lieferbeziehungen und einem hohen Grad an vertikaler Integration innerhalb der Lieferkette erreicht werden können (Braun & Dietsche 2008: 12-13). Verantwortlichkeiten könnten in einem solchen Fall klar zugeordnet werden, was mit steigender Zahl an Produktionsstufen und Subunternehmern erschwert wird. Umweltbezogene Aufwertungsprozesse folgen häufig auch als Nebeneffekt von gestiegenen Qualitätsansprüchen der Einkäufer. Diese können auch Folge von neuen oder verschärften Richtlinien zu Schadstoffgrenzwerten im globalen Norden sein. Dabei gibt es i.d.R. einen engen Kontakt zwischen den Parteien. Bei der preisbestimmten Marktbeziehung hingegen versucht der zumeist kleine Importeur seine Transaktionskosten möglichst gering zu halten, prüft die Ware möglicherweise nur äußerlich und stimmt seine Bestellung ohne persönlichen Kontakt über E-Mail und Telefon und über den Erhalt von Musterstücken ab. Upgrading-Prozesse sind bei dieser Form von Marktbeziehung zwar nicht ausgeschlossen, jedoch seltener. Ob sich Regionen (bzw. Betriebe) des globalen Südens im Sinne der race-to-the-bottom- bzw. pollution-haven-Theorie oder der Modernisierungstheorie entwickeln, hängt von der nationalen Gesetzgebung, den Eigenschaften der Produkte und der Struktur der jeweiligen Wertschöpfungskette ab (Braun & Schulz 2008: 17-18).

#### **2.4 Globale Produktionsnetzwerke**

Dem Konzept einer linearen vertikalen Kette einer GVC steht die komplexe Netzwerkstruktur des Ansatzes zu globalen Produktionsnetzwerken (GPN) entgegen. Neben unternehmerischen vertikalen Austauschbeziehungen werden auch weitere Akteure wie bspw. Staat, Gewerkschaften, Konsumenten und NGOs in die Betrachtung mit einbezogen. Neben den Machteinflüssen (Kategorie power) dieser Akteure wird auch deren Einbettung in den jeweiligen sozialen, politischen und kulturellen Kontext (Kategorie embeddedness), der Prozess der Wertschöpfung durch die Unternehmen, die Wertsteigerung aufgrund von Wissens- und Technologietransfer sowie die Wertbindung im regionalen Zusammenhang (Kategorie value) berücksichtigt (Braun & Schulz 2012: 215-216). Unter dem Eindruck von anhaltenden Verletzungen der Menschenrechte und Arbeitsstandards in Entwicklungs- und Schwellenländern stellt sich die Frage nach der Verantwortung großer Marken- und Handelsunternehmen, die den Zugang zu den großen Konsummärkten des Westens kontrollieren und ihre Produkte zu großen Teilen in Niedriglohnländern fertigen lassen. Der Ansatz der GPN scheint im Kontext der Bekleidungsindustrie in seiner Komplexität ein Dilemma zu verdeutlichen. Dieses beruht im Kern darauf,

dass es keine legitime Institution auf globaler Ebene zur Regulierung von TNUs gibt, die diese für ihre Aktivitäten zur Verantwortung ziehen könnte. UN- und ILO-Normen stellen für wirtschaftliche Akteure keine verbindlichen Vorgaben dar und nationale bzw. subnationale Gesetze haben beschränkte Bindung für Firmen, die ihre Einkäufe über Ländergrenzen hinweg organisieren. Die Bekleidungsindustrie ist wegen ihres niedrigen Kapitalbedarfs eine schnell bewegliche Industrie, die stark von der Globalisierung geprägt ist. Die Kosten einer Verlagerung der Produktion sind gering und es ist einfach Arbeiter zu finden, da diese keine besonderen Fähigkeiten brauchen. In Regionen, wo Arbeit knapp ist oder die Alternativen zu einer Beschäftigung in der Bekleidungsproduktion wenig verlockend sind, akzeptieren die Arbeiter häufig auch schlechte Arbeitsbedingungen (Zeller 2012: 324).

Das Aufkommen von Corporate Social Responsibility (CSR) in der Modeindustrie dient als Beispiel dafür, dass Unternehmensentscheidungen in territoriale Netzwerkstrukturen eingebettet sind und u.a. von Konsumenten, NGOs, Staaten und internationalen Organisationen beeinflusst werden. Öffentlicher Druck kann Firmen dazu veranlassen, sei es aus Überzeugung oder aus Angst vor Reputationsverlust, sich stärker für bessere Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern einzusetzen. Nach engerer Definition von CSR müssen Firmen jedoch freiwillig mehr als die vorgeschriebenen Standards in Umwelt- und Sozialbelangen leisten. D.h. ihre Verantwortungsübernahme bzw. ihr Engagement muss über eine bloße Vorgabe von Richtlinien an die Zulieferer hinaus gehen. Auch wenn der GPN-Ansatz wegen seiner Komplexität als schwer operationalisierbar gilt, ist für ein tiefergehendes Verständnis zu den jeweiligen Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion eine genauere Betrachtung der relevanten Akteure wichtig.

## 2.5 Nachhaltigkeit

Im Bundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung von 1987 wird nachhaltige Entwicklung als eine Entwicklung definiert, die die Bedürfnisse von Generationen der Gegenwart befriedigt, ohne dabei die von künftigen Generationen zu gefährden (Gebhardt et al 2013: 23). Die Einbettung des Nachhaltigkeitskonzepts in der Modeindustrie ist ein relativ neuer Prozess und gestaltet sich aufgrund unterschiedlicher Faktoren schwierig. Es fehlt bspw. an einer einheitlichen Definition, da sich der Handel mit Bekleidung in mehrere Segmente wie u.a. Sportbedarf, Luxusprodukte oder Kleidung für den Massenmarkt gliedert. Darüber hinaus stellt die bereits erläuterte hohe Komplexität der Versorgungskette eine Herausforderung an kettenweite Kontrollmechanismen und die Verbesserung nachhaltiger Produktionspraktiken. Zudem gibt es einen Geschäftstrend zum fast fashion-Modell. Die Produkte sind dabei i.d.R. billig, modisch (Kopien in Anlehnung an aktuelle Luxusmoden) und werden schnell umgelegt (Henninger et al. 2015: 130). Die Verbrauchs- und Konsummuster der Kunden haben sich verändert und erfolgen in zeitlich immer kürzeren Zyklen von Erwerb und Entsorgung der Kleidung (Kozlowski et al. 2015: 378). Zudem verlangt das fast fashion-Modell nach einer Verkürzung der Produktionszeiten sowie verkürzten Vorlauf- bzw. Vorbereitungszeiten für die Produzenten, was den Druck auf diese erhöhen kann. Indirekt werden auch qualitativ schlechtere Materialien und schlechtere Verarbeitung befördert, was wiederum zu einer schnelleren Obsoleszenz der Produkte

führt. Dieses für Unternehmen sehr profitable Geschäftsmodell führt zu einer Reihe negativer Auswirkungen wie u.a. einer erhöhten Umweltverschmutzung entlang der gesamten Produktionskette und gesteigertem Ressourcenverbrauch (Kozłowski et al. 2015: 379-380). Zwar gibt es auch Hinweise auf einen Wertewandel beim Konsumenten hin zu ökologisch und sozial verträglicheren Konsum- und Verbrauchsmustern, allerdings fällt dies auf globaler Ebene betrachtet aktuell noch eher wenig ins Gewicht (Starmanns 2010: 32). Nach Kozłowski et al. (2015: 379) herrscht unter vielen Autoren Einigkeit darüber, dass es einen dringenden Bedarf bzgl. der besseren Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in alle Stufen der Wertschöpfungskette gibt. Dies betreffe u.a. Management-Praktiken, Kontroll- und Berichtswesen, den Design-Prozess und das Konsumenten-Engagement. Es haben sich eine Reihe von Initiativen etabliert, die für die Implementierung des Nachhaltigkeitsgedankens stehen. Ein Beispiel hierfür ist die Better Cotton Initiative (BCI), deren Mitglieder höhere Sozial- und Umweltstandards bei der Baumwollproduktion gewährleisten müssen (Kozłowski et al. 2015: 379-380). Initiativen werden in Kapitel 3.2 näher erläutert.

### 3. Entwicklungen der Bekleidungsindustrie von 1970 bis zur Gegenwart

Seit den 1970er Jahren haben Marken- und Handelsunternehmen der Bekleidungsindustrie ihre arbeitsintensive Produktion immer wieder verlagert und beziehen ihre fertigen Produkte heute häufig aus Niedriglohnländern des globalen Südens. Höherwertige Wertschöpfungssegmente wie Forschung, Entwicklung, Design, Qualitätskontrolle und Vertrieb verblieben größtenteils in den Ländern des globalen Nordens. Es wurde bereits erwähnt, dass sich die Bekleidungsindustrie zu einer hoch beweglichen Industrie entwickelt hat (Zeller 2012: 326). Ursachen hierfür sind ein geringer Kapitalbedarf,

**Tabelle 1: Führende Bekleidungsexporteure auf dem US-Markt (Niedriglohnländer blau markiert); Zeitraum 1970-2008 (Fukunishi & Yamagata 2013: 21)**

	1970	1980	1990	2000	2004	2008
1	Japan	Hong Kong	Hong Kong	China	China	China
2	Hong Kong	Other Asia	China	Mexico	Mexico	Vietnam
3	Other Asia	Korea	Korea	Hong Kong	Hong Kong	Indonesia
4	Korea	China	Other Asia	Korea	Honduras	Mexico
5	Italy	Mexico	Philippines	Dominica	Vietnam	Bangladesh
6	Philippines	Philippines	Italy	Honduras	Indonesia	India
7	Canada	Japan	Dominica	Indonesia	India	Honduras
8	United Kingdom	Italy	Mexico	Other Asia	Thailand	Cambodia
9	Mexico	India	India	Bangladesh	Bangladesh	Thailand
10	Israel	Singapore	Indonesia	Thailand	Dominica	Italy
11	Germany	France	Singapore	India	Korea	Pakistan
12	France	Macao	Malaysia	Philippines	Guatemala	Hong Kong
13	Spain	Dominica	Thailand	Canada	Philippines	Sri Lanka
14	Austria	Sri Lanka	Bangladesh	Italy	Italy	El Salvador
15	Singapore	UK	Sri Lanka	El Salvador	El Salvador	Malaysia

der sich hauptsächlich aus den Kosten für Näh- und Schneidemaschinen und der Miete bzw. dem Erwerb des Produktionsstandortes zusammensetzt, den Innovationen und Kostensenkungen im Transport- und Kommunikationssektor der letzten Jahrzehnte und dem großen Angebot an ungelerten Arbeitskräften in Niedriglohnländern. Hinzu kommen die überschaubaren Kosten, die bei einer Verlagerung entstehen (Zeller 2012: 321).

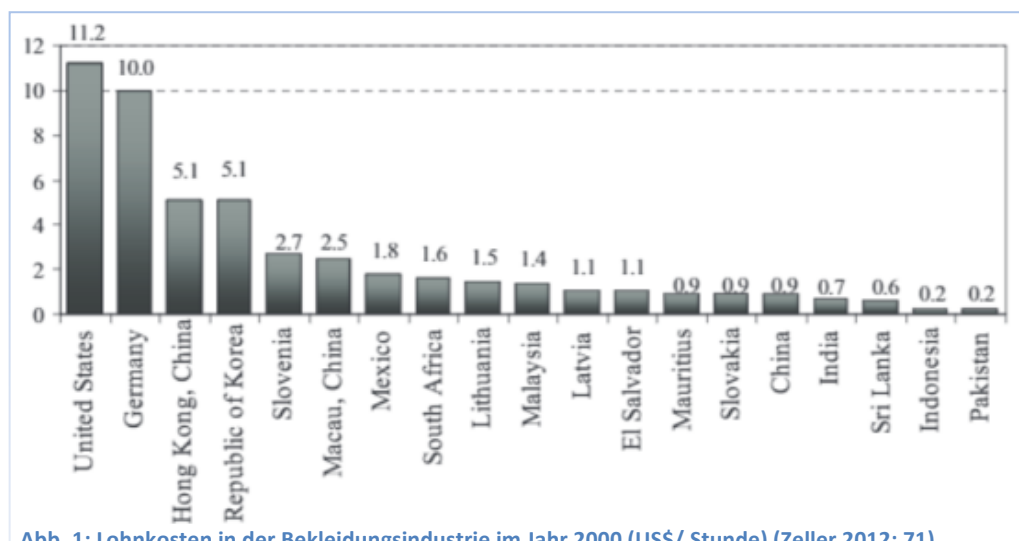
**Tabelle 2: Führende Exporteure von Bekleidung. Vergleichszeitraum: 1990/2002 (OECD/ OCDW 2004: 54; zitiert nach WTO 2003)**

Exporters	2002	2002/1990
Clothing	Percentage share	Percentage point changes in world share
EU15	25.1	-12.6
<i>Extra-EU</i>	8.3	-2.2
China	20.6	11.6
Hong Kong, China	4.1	-4.4
Turkey	4.0	0.9
Mexico	3.9	3.3
United States	3.0	0.6
India	2.8	0.5
Bangladesh	2.1	1.5
Indonesia	2.0	0.4
Korea	1.8	-5.4
Thailand	1.7	-0.9
Romania	1.6	1.3
Dominican Republic	1.4	0.7
Tunisia	1.3	0.3
Philippines	1.3	-0.3

Für manche Länder wie Kambodscha, Bangladesch, Macao (China) beträgt der Anteil der Textil- und Bekleidungsexporte 80 Prozent an der Gesamthandelsbilanz (Zeller 2012: 323). Der Aufstieg neuer Exporteure von i.d.R. ärmeren Volkswirtschaften ging in der Vergangenheit stets mit Austritten von Volkswirtschaften einher, die ihr Wohlstandsniveau im Laufe der Zeit anheben konnten (Fukunishi & Yamagata 2013: 20). Hauptabnehmer der Importe von Bekleidung waren im Jahr 2010 mit zusammen 77,8 Prozent die Vereinigten Staaten, Europa und Japan (Fukunishi & Yamagata 2013: 5). Zwischen 1970 und 2008 wurden ehemals führende Exporteure von Mittel- und Hochlohnländern

verdrängt. Während in den 1970er Jahren die Exportstatistik für Bekleidung auf den US-Markt noch von relativ wohlhabenden Ländern wie u.a. Japan, Hong-Kong, Südkorea und Italien dominiert wurde, befanden sich 2008 unter den größten sechs Exporteuren vier Niedriglohnländer, nämlich Vietnam, Indonesien, Bangladesch und Indien. China ist seit knapp zwei Jahrzehnten der größte Exporteur auf den US-Markt (Tabelle 1).

Tabelle 2 illustriert die prozentualen Veränderungen zwischen 1990 und 2002 des weltweiten Gesamtexports von Bekleidung. Der Anteil am Weltexport der EU-15 Staaten sank mit -12,6 Prozent am



**Abb. 1: Lohnkosten in der Bekleidungsindustrie im Jahr 2000 (US\$/ Stunde) (Zeller 2012: 71)**

deutlichsten. Auch die damaligen EU-Beitrittskandidaten verloren an Gewicht. Deutlichen Rückgang verzeichneten auch Hong Kong und Südkorea, wohingegen China das stärkste Wachstum verzeichnete. Die Verlagerung der Produktion in Niedriglohnländer in den 1990-er Jahren war vor allem Folge koreanischer und taiwanesischer Auslandsdirektinvestitionen (bzw. solcher aus Hong-Kong). In den 2000er Jahren begannen schließlich chinesische, indische und südasiatische Firmen in Niedriglohnländer zu investieren und sich somit günstige Produktionsfaktoren wie Boden und Arbeit zu sichern. Entwicklungs- und Schwellenländer werben oftmals mit verschiedenen Maßnahmen um ausländische Investoren. Hierzu zählen bspw. niedrige Zölle, die Errichtung von freien Sonderwirtschaftszonen bzw. spezieller Industriegebiete mit kostenloser Infrastruktur, Steuererlässe und willkürliche Arbeitsgesetzgebung, die sich vom Landesgesetz unterscheiden kann. Hinzmann (2009) beschreibt diese Industriegebiete als Orte, in denen ausbeuterische und menschenunwürdige Arbeitsbedingungen vorherrschen und „internationale Menschen- und Arbeitsrechte mit Füßen getreten werden“ (Hinzmann 2009). Auf Grundlage von niedrigen Produktionskosten ist die Bekleidungsindustrie in den letzten zwei Jahrzehnten zu einer Billionen Dollar Industrie angewachsen und zählt damit mittlerweile zu einem der weltweit größten Wirtschaftszweige (Kozłowski et al. 2015: 377-378). Niedriglohnländer haben eine vergleichsweise geringe Produktivität, liegen zudem weit vom Zielmarkt entfernt, verfügen meistens über keine gute Infrastruktur und sind wegen unzureichender physischer und institutioneller Energieinfrastruktur mit höheren Energiekosten konfrontiert. Diese komparativen Nachteile werden jedoch durch die niedrigen Lohnkosten ausgeglichen, die den größten Wettbewerbsvorteil vieler Länder Afrikas und Asiens darstellen (Fukunishi & Yamagata 2013: 8-9). Wie Abbildung 1 verdeutlicht, gibt es weltweit erhebliche Unterschiede bzgl. der Lohnkosten (US\$/Stunde) in der Bekleidungsindustrie (Bezugsjahr 2000). Die höchsten Löhne wurden mit 10 bis 11 US\$/Stunde bspw. in den USA oder Deutschland gezahlt, im Mittelfeld befanden sich mit 2,5 bis 5,1 US\$/Stunde Länder (bzw. Regionen) wie Slowenien, Südkorea oder Hong-Kong. In Niedriglohnländern wie Indonesien und Pakistan wurde im Durchschnitt gerade einmal 0,2 US\$/Stunde gezahlt. Medienberichten zufolge ließ das Unternehmen H&M im Jahr 2004 in Bangladesch für 0,07 \$ pro Stunde und in Indonesien für 1 \$ pro Tag fertigen. Aus Kambodscha und Indonesien wurden 2004 Tageslöhne von 2 \$ gemeldet, aus China Tageslöhne von 1 \$ (Powell 2014: 51-52).

### **3.1 Zivilgesellschaftliche Bewegungen und (Selbst-) Regulierung der Bekleidungsindustrie**

Mit dem Aufkommen von globalen Wertschöpfungsketten haben sich viele nationale und internationale Strategien zur Arbeitsmarktregulierung als unzureichend herausgestellt. Regulierung wurde bisher maßgeblich durch Gesetze, Gewerkschaftsvereinbarungen und Unternehmenspolitik erreicht. Die Konventionen der ILO boten zusätzliche Orientierung, implizierten jedoch keine Verpflichtung für die Akteure. Verantwortung bzw. Autorität geht seit dem Aufkommen von GVCs allerdings nicht mehr nur von nationalen Regimen aus, sondern ist vermehrt auf global agierende Einkäufer und eine Vielzahl an Zulieferern verteilt. Freiwillige Selbstregulierung von Firmen wird daher teilweise als flexible

Antwort auf nationale bzw. internationale Regulierungsdefizite zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen gesehen, in vielen Fällen jedoch aus verschiedenen Gründen auch stark kritisiert. Im Folgenden wird zuerst das Aufkommen zivilgesellschaftlicher Bewegungen ab Ende der 1980er Jahre thematisiert, welches eng mit der Entstehung privater Selbstregulierung verknüpft ist (Locke et al. 2007: 22-24).

Ende der 1980er Jahre bis Anfang der 1990er Jahre hatten sich viele Menschenrechtsgruppen wie Human Rights Watch, Amnesty International, der International Labor Rights Fund sowie Gewerkschaften, Konsumentenvereinigungen, Kirchen und Kampagnen für soziale Gerechtigkeit gegründet und übten zunehmend auf Regierungen des globalen Nordens aus, sich für bessere Arbeitsbedingungen in Ländern des globalen Südens einzusetzen. Es wurden die aus vielen Ländern gemeldeten ausbeuterischen Arbeitsbedingungen, unsicheren Arbeitsumgebungen, Diskriminierungen von Frauen oder speziellen ethnischen Gruppierungen angeprangert sowie ein existenzsichernder Lohn für Beschäftigte gefordert. (Zeller 2012: 195-196).

Besonders von Universitäten gingen Anti-sweatshop (dt. Ausbeuterbetrieb) Bewegungen aus, die in Boykotts bekannter Marken wie Nike und C&A gipfelten. Bis Mitte der 1990er Jahre hatten zahlreiche Unternehmen eigene codes of conduct eingeführt. NGOs, Wirtschaftsverbände und nationale wie auch internationale Organisationen entwickelten, häufig in Zusammenarbeit, ebenfalls Selbstregulierungs-Initiativen, bei denen eine Firma Mitglied werden konnte und dessen Regeln sie anerkennen musste. Unternehmen begannen z.T. auch unabhängige Dritte die Kontrollen und Berichtserstattung durchführen zu lassen. TNUs können heute aus einer Vielzahl an Richtlinien und Standards bzw. Standardinitiativen wählen, die sich nicht unerheblich voneinander unterscheiden. Wie bereits erwähnt waren die Vorgaben der Richtlinien des UN Global Compact und der OECD-Leitlinien für Multinationale Unternehmen bei der Entwicklung vieler codes of conduct maßgebend. Standardinitiativen, die die Gewährleistung von Sozialstandards in Fabriken sicherstellen sollen, sind bspw. die Business Social Compliance Initiative (BSCI), Social Accountability International (SAI) und die Fear Wear Foundation (FWF) (Starmanns 2010: 30). Die BSCI Standards beziehen sich auf Arbeitsstandards und soziale Aspekte bei der Konfektionierung und beinhalten die Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit, die Begrenzung der Arbeitszeiten, die Zahlung des nationalen Mindestlohnes, die Vereinigungs- und Verhandlungsfreiheit sowie Sicherheits- und Gesundheitsnormen. Die BSCI empfiehlt ihren Code als Minimum und legt ihren Mitgliedern nahe, Zulieferer mit einer Zertifizierung nach dem strikterem SAI-Standards (SA8000) zu bevorzugen. Die BSCI wird von NGOs bezüglich fehlender Transparenz, unzureichender Beteiligung von NGOs und Gewerkschaften sowie für die Nichterfüllung von Kontrollpflichten kritisiert (Zeller 2012: 66). Die Regeln des SAI, einer Multi-Stakeholder-Initiative, umfassen wie bei der BSCI ebenfalls Arbeitsstandards und soziale Aspekte. Sie können neben der Konfektionierung auch auf Faser- und Textilproduktion sowie einschließlich auf Transport und Endprodukt angewendet werden. Die Zertifizierung der Zulieferer erfolgt durch unabhängige Ex-

perten. Zusätzlich ist eine Beteiligung von Stakeholdern wie Arbeitern, Unternehmen, Gewerkschaften, Investoren, NGOs und Regierungen vorgesehen. Überprüfungsberichte werden veröffentlicht. Zudem gibt es Beschwerdemechanismen. Der SA8000 dient wegen ihrer verhältnismäßig hohen Standards häufig als Bezugssystem für andere Initiativen (Zeller 2012: 65). Neben diesen Standardinitiativen gibt es darüber hinaus Produktzertifikate wie den Global Organic Textile Standard (GOTS). Ist ein Produkt GOTS-zertifiziert, handelt es sich um Ware aus kontrolliert biologischem Anbau bzw. biologischer Tierhaltung, die unter Wahrung gewisser sozialer Standards produziert wurde. Die Regeln gelten für ökologische und soziale Aspekte bei der Textilproduktion und Konfektionierung sowie für soziale Aspekte bei Transport und Endprodukt. Die sozialen Standards umfassen bspw. Mindestlöhne und Versicherungen für Beschäftigte, die ökologischen Standards wiederum u.a. die Einhaltung von Grenzwerten bei den Abwässern. Die Überprüfung der Betriebe geschieht durch von der Global Standard GmbH akkreditierte Zertifizierer und kann unangemeldet erfolgen. Die Kosten für die Audits zahlt genauso wie bei anfallenden Korrekturmaßnahmen i.d.R. der Produzent (Starmanns 2010: 30).

Wie bereits erwähnt, wird die freiwillige Selbstregulierung der Industrie in vielerlei Hinsicht kritisch betrachtet. Es gibt kontroverse Debatten über die Effektivität der Unternehmenscodes, der Kontrollsysteme und deren Bedeutung für die Durchsetzung internationaler Arbeitsstandards sowie generell über deren Beitrag zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen.

Für viele Länder sind Investitionen privater Unternehmen von großer Bedeutung für ihre wirtschaftliche Entwicklung. Die Verhandlungsposition von Regierungen gegenüber eines TNU verschlechtert sich z.B., wenn der einzige komparative Vorteil des Landes in den niedrigen Lohnkosten liegt, und es keine international nachgefragten natürlichen Ressourcen oder bedeutendes Humankapital gibt. Viele Entwicklungsländer befinden sich in einer Abhängigkeitsbeziehung. Regierungen sind darauf angewiesen, dass Firmen soziale Verantwortung wie die durch Einrichtung grundlegender Gesundheits- und Bildungsangebote übernehmen, da sie diese selbst nicht oder nur unzureichend selber bereitstellen können. Diese Tendenz verdeutlicht sich auch am Aufkommen von Public-private-Partnerschaften in der Entwicklungshilfe (Zeller 2012: 24-29).

Aufgrund der Abhängigkeit vieler Regierungen sind diese häufig nicht willens Gesetze zur weiterführenden Regulierung von TNCs auf den Weg zu bringen. Verstärkt werden solche Tendenzen von Bad Governance durch Korruption und Vetternwirtschaft. Teilweise fehlt es Regierungen aber auch an Kapazitäten zur gesetzlichen Verankerung internationaler Standards bzw. zu deren Sicherstellung durch staatliche Kontrollen. Auf diese Weise werden die Bemühungen um eine globale Regulierung von TNCs unterminiert, da es für die Umsetzung dieser Standards in den meisten Fällen nationaler Gesetze bedarf (Zeller 2012: 39). Kritiker sehen die Einführung von codes of conduct teilweise als einen Versuch staatlicher Regulierung zu entgehen und die Reputation des Unternehmens nicht zu gefährden. Befürworter gehen hingegen davon aus, dass Selbstregulierung unter bestimmten Bedingungen einen positiven Effekt auf die Arbeitsbedingungen haben kann, besonders wenn ein Mangel an staatlichen Kapazitäten nur eine unzureichende Kontrolle von Fabriken zulässt. Ein anderer kritischer



Aspekt betrifft die Glaubwürdigkeit von Compliance Audits in den Fabriken und die Frage, inwiefern bei diesen akkurate und ehrliche Bewertungen der Fabrikbedingungen gewährleistet sind und ob die Ergebnisse transparent kommuniziert werden. Offenkundig existieren gewisse Interessenskonflikte unter den Schlüsselakteuren. Möglicherweise haben Einkäufer und Zulieferer kein Interesse an einem Bekanntwerden von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen und beeinflussen die internen Audits in ihrem Sinne. Private Drittanbieter von Audits sind ihren Kunden aus wirtschaftlichen Interessen eventuell eher wohlgesonnen anstatt zu kritisch zu prüfen und Organisationen wie NGOs fehlt es in manchen Fällen möglicherweise an technischer Ausrüstung, um bspw. die Luftqualität zu messen. Aufgrund dieser begründeten Kritik werden Audit-Firmen, seien es lokale NGOs oder Privatanbieter, vermehrt von Multi-Stakeholder-Initiativen wie der FWF oder der Fair Labor Association (FLA) zertifiziert. Es gibt jedoch auch Stimmen, die eine komplette Unabhängigkeit zwischen Kontrolleuren und Einkäufern bzw. Fabriken fordern, was jedoch staatliche Kontrollen voraussetzen würde. Zudem gibt es Kritik bzgl. der großen Anzahl und Verschiedenheit der codes of conduct und Audit-Protokollen, genauso wie wegen der uneinheitlichen Qualität der Kontrollen, die je nach Auditor verschieden sein kann. Auch die Prinzipien und Ziele können sich je nach Standard stark unterscheiden und unterschiedliche Gewichtung haben (Locke et al. 2007: 22-24).

Um eine bessere Vergleichbarkeit und Bewertbarkeit privater Standards sicherzustellen, müssten die Umsetzungsprozesse transparenter gestaltet sein. Die Wirksamkeit privater Regulierung hängt maßgeblich von der Wahl an Standards und Labeln ab, deren Ansprüche höher oder geringer sein können. Unternehmen werden bei dieser Entscheidung von der allgemeinen Firmenstrategie (gewinnorientiert oder gewinnmaximierend), den Kosten für eine Implementierung und von den ethischen Überzeugungen der Entscheidungsträger beeinflusst (Starmanns 2010: 32).

Neben der privaten Regulierung werden Arbeitsstandards auch in zwischenstaatlichen Verträgen verankert. Beispiele hierfür sind das Nordamerikanischen Freihandelsabkommen (NAFTA) und das Better Factories Cambodia-Programm, einer Vereinbarung zwischen den USA und Kambodscha. Letzteres knüpfte die Gewährung von Handelsvorteilen an eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsbetrieben Kambodschas. Häufig sind bi- und multilaterale Abkommen jedoch schwierig zu erreichen oder führen zu Einigungen auf kleinstem gemeinsamen Nenner, was sie ineffektiv machen kann. Im Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen (GATT) sollte 1994 eine Sozialklausel integriert werden, die es den Mitgliedsstaaten ermöglichen sollte, im Falle von Verletzungen von Kernarbeitsnormen Importrestriktionen zu verhängen oder den Handel ganz auszusetzen. Besonders die Entwicklungsländer leisteten hiergegen Widerstand, so dass die Pläne wieder verworfen wurden (Giolbas et al. 2015: 6-7; Zeller 2012: 214).

### **3.2 Beschäftigung in der Bekleidungsproduktion: ein Ausweg aus der Armut?**

„In praise of cheap labor: bad jobs at bad wages are better than no jobs at all“ (Powell 2014: 1; zitiert aus Slate Magazine, 1997) argumentierte Paul Krugman im Kontext von Ausbeuterbetrieben, den sogenannten sweatshops. Der Begriff sweatshop wird häufig für Betriebe benutzt, in denen es zu Verlet-



zungen von ILO-Normen gekommen ist. Auch für Powell (2014: 2) stellt die Verbreitung von sweatshops im Bekleidungssektor einen Entwicklungsprozess dar, der letztendlich zu Produktivitätssteigerungen, höheren Löhnen und verbesserten Arbeitsbedingungen führt. Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten seien in den Ländern mit sweatshops häufig meistens Subsistenzwirtschaft, Betteln, Prostitution und Arbeit im informellen Sektor. Diese würde von der lokalen Bevölkerung oftmals als verhältnismäßig schlechter bewertet. Der Autor argumentiert, sweatshops seien kein neues Phänomen und verlagerten sich bzw. verschwänden mit zunehmendem Reichtum einer Volkswirtschaft oder führten schließlich zu höheren Lohn- und Arbeitsstandards. Auch in Ländern wie USA und Großbritannien und später in Hong Kong, Singapur, Taiwan und Südkorea habe es diese Entwicklungen gegeben, bevor das Wohlstandsniveau gestiegen sei. Für Länder und Regionen wie Indien, China, Indonesien, Zentralamerika, deren Arbeitsbedingungen heute in der Kritik stehen, prognostiziert Powell daher dieselbe Entwicklung und sieht sweatshops als Teil der Lösung (Powell 2014: 136). Powell befasst sich mit den in den Medien als sweatshops gebrandmarkten Betrieben und stellt fest, dass diese in den meisten Fällen durchschnittlich mehr als 2 Dollar pro Tag zahlten, wobei ein Großteil der übrigen Bevölkerung von weniger als 2 Dollar leben müsste (Powell 2014: 61). Auch Fukunishi & Yamagata (2013: 14-15) argumentiert in einer Studie tendenziell gegen ein race-to-the-bottom der Produktionsländer. Einzelne Länder hätten ihre Produktivität erhöht und es sei Prozess- und Produktupgrading gekommen. Zudem ginge Exportwachstum häufig mit Lohnsteigerungen einher. Genauso wie Powell hebt er hervor, auf ein Wachstum der Bekleidungsindustrie folgte historisch gesehen in den meisten Fällen eine Zunahme an wissens- und kapitalintensiven Industrien.

Die Schilderungen der beiden Autoren wirken in mancher Hinsicht einer westlich-(privilegierten) Sichtweise auf die Problematik entgegen. Die Argumentation sollte jedoch stets vor dem Hintergrund der schwerwiegenden Folgen geschehen, die bei Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten sowie bei gesundheitsgefährdenden Umweltbelastungen für die Betroffenen entstehen.

#### **4. Zwischenfazit**

Die Organisation der Bekleidungsindustrie ist von der Globalisierung geprägt und hoch komplex. Für eine nachhaltige Entwicklung der Industrie ist es von großer Bedeutung, dass die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten entlang der gesamten Wertschöpfungskette sichergestellt ist. Die Verantwortung für schlechte Arbeitsbedingungen bei der Bekleidungsproduktion ist dabei auf verschiedene Akteure verteilt. Es gibt staatliche Regulierungsdefizite, die aus wirtschaftlicher Abhängigkeit von privaten Unternehmen, mangelnden Kapazitäten oder bad Governance resultieren. Es existiert auf globaler Ebene keine legitime Regulierungsbehörde, die TNUs für ihre Aktivitäten verantwortlich machen könnte. Diese profitieren von den niedrigen Lohnkosten in Ländern des globalen Südens und dem geringen Kapitalbedarf der Industrie. Gleichzeitig zeugen erschreckende Unglücke in Fabriken

und Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen von einer mangelnden Verantwortungsübernahme für die Beschäftigten der Zuliefererbetriebe, die häufig unter enormem wirtschaftlichem Druck stehen und für sich nur geringe Wertschöpfung generieren können. Für einige genannte Autoren sind sweatshops Teil der Lösung, um schließlich kapital- und wissensintensivere Industrien anzusiedeln und das Wohlstandsniveau einer Volkswirtschaft anzuheben. Es gibt jedoch keine Rechtfertigung für menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die aus der ungleichen Verteilung von Wertschöpfung entlang einer Kette und, generell, den Unterschieden bzgl. der globalen Verteilung von Kapital, Technologie und Wissen resultieren. Private Selbstregulierung kann je nach Anspruch von Codes und Initiativen einen Beitrag zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen leisten. Es gibt hierbei jedoch, wie ausgeführt, auch viele kritische Aspekte, die zu der Erkenntnis führen können, dass private Selbstregulierung allein nicht ausreichend ist und stets nur eine Ergänzung zu staatlichen Gesetzen und Kontrollen sein kann. Die Arbeit zivilgesellschaftlicher Organisationen, die mediale Berichterstattung und kritischere Konsumentenentscheidungen haben den Druck auf Regierungen und Unternehmen erhöht, Maßnahmen gegen die Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrecht zu ergreifen. Solange der Massenmarkt jedoch noch Jeans für 12 Euro bereithält und sich Konsum- und Verbrauchsmuster gemäß eines fast fashion Modells entwickeln, scheint sich eine nachhaltige Entwicklung des Sektors schwierig zu gestalten. Eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte der Bekleidungsproduktion in Ländern des globalen Südens könnte durch größeres Konsumentenengagement, nachhaltigere Strategien von Unternehmen sowie durch größeres Engagement und bessere Zusammenarbeit von Regierungen erreicht werden.

## **5. Analyse der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch**

Nach dem theoretischen Teil soll nun ein Fallbeispiel, in diesem Falle Bangladesch, folgen. Hierbei soll zunächst der Stellenwert der Textilindustrie für die wirtschaftliche Bedeutung Bangladeschs geklärt werden und im Anschluss daran sollen die bisher vorgestellten Theorien auf das Fallbeispiel auf verschiedenen Ebenen, angewandt werden.

Darauf folgt ein Unterkapitel mit Lösungsansätzen, die die Arbeitsbedingungen in diesem Fallbeispiel verbessern könnten. Im Anschluss daran werden einige internationale Handels- und Markenunternehmen bzgl. der Arbeitsbedingungen analysiert.

### **5.1 Entwicklung der Textilindustrie in Bangladesch**

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch hat schon in den 80er-Jahren einen starken Aufschwung erlebt und konnte sich somit schon zu Beginn der 90er-Jahren zum stärksten Exportsektor etablieren (Nielsen 2005: 562).

Laut der offiziellen Website der BGMEA (Bangladesh Garment Manufactures and Exporters Association), ein Verband der Kleidungshersteller und -exporteure, existierten im Jahre 1984/85 384 Textilfabriken, in denen 0,12 Mio. Arbeiter beschäftigt waren.

Im Jahre 2014/15 waren es mehr als das 11-Fache (4.296 Fabriken) und mehr als das 33-Fache an Beschäftigten (4 Mio. Arbeiter). Diese Daten sind auf die gestiegenen Exporte von Konfektion zurückzuführen: 1984/85 wurden 31,57 Mio. US-Dollar an Konfektion aus Bangladesch exportiert. Das machte nur 3,89 % des gesamten bengalischen Textilexports aus. Im Jahre 2014/15 wurden Konfektionsmengen im Wert von 25.491,40 Mio. US-Dollar exportiert. Das waren 81,71 % an den Gesamtexporten in der Textilbranche (BGMEA 2015).

Dies zeigt, dass diese Branche in den vergangenen 25 Jahren zu einem der wichtigsten Wirtschaftszweige des Landes geworden ist. In der gesamte Textilbranche, angefangen beim Spinnen bis hin zum Verkauf an ausländische Verkäufer, sind ca. 10-12 Millionen Menschen beschäftigt (International Monetary Fund 2007: 4). Hiervon sind 80 % Frauen (Committee on Foreign Relations United States Senat 2013: 3).

Die größten Abnehmer der Konfektion sind mit 95 % die USA und Europa (Ahamed 2012: 2, Nielsen 2005: 562). Die genannten Zahlen machen Bangladesch somit zu einem der führenden Länder weltweit in Hinblick auf die Textilindustrie. Bzgl. des Exportwertes belegt Bangladesch hinter China den zweiten Platz, wodurch Bangladesch besonders durch die billigen Arbeitskräfte für China zum größten Konkurrenten werden könnte (Mariani & Valenti 2013: 32).

Diese Entwicklungen waren zum einen durch die stark vorhandene Niedriglohnarbeit als auch durch die wenigen politischen Barrieren, die den Unternehmen bei Verlagerung ihrer Arbeitsstätten und beim Produktionsprozess selbst auferlegt worden sind, möglich.

Eine weitaus größere Rolle spielt jedoch das Multifaserabkommen (1974-94), durch welches Produktionsstätten wegen Importquoten für Industrienationen aus Hong Kong, Taiwan und Südkorea nach China und in andere südostasiatische Länder, hier mitunter Bangladesch, verlagert worden sind.

Hierdurch entstanden viele Textilfabriken, die für ausländische Käufer produzieren. Für Bangladesch bot dies die Möglichkeit, von den Exportquoten der Asia's Big Three zu profitieren. So war es um 1990 für Bangladesch als Entwicklungsland wichtig, sich auf die Textilproduktion zu fokussieren und nicht mehr auf die bisherigen herkömmlichen Exportprodukte, die stagnierten (International Monetary Fund 2007: 3, Nielsen 2005: 562-563).

Durch dieses explosionsartige Wachstum dieser Branche wurde der Platz in und um Dhaka für weitere Fabriken knapp, weshalb sich immer mehr fabrikartige Arbeitsstätten innerhalb von Apartmenthäusern oder anderen Gebäude für verschiedene Funktionen einquartiert haben.

Diese Gebäude sind jedoch nicht für die Unterbringung so vieler Menschen und Maschinen geeignet, wodurch immer wieder Risse in den Betonwänden auftreten oder Brände entstehen, was zum Einstürzen der Gebäude führt. Jedoch hat die Regierung Bangladeschs wenig Interesse, diesen unangemesse-

nen Einquartierungen entgegenzuwirken, da viele Politiker Kontakte zu Fabrikeigentümern haben oder sogar selber welche sind (International Monetary Fund 2007: 4).

## 5.2 Bisherige politische Reglementierungen

Aufgrund von vernachlässigten Sicherheitsstandards für Fabrikarbeiter/-innen in der Textilindustrie und den daraus resultierenden Ereignissen in Dhaka, wie z.B. der Einsturz des Rana Plazas im Jahre 2013 mit weit mehr als 1000 Toten (vgl. Einleitung dieser Arbeit) oder der Brand der Textilfabrik Tajireen Fashion Limited, der über 100 Tote forderte, hat die Regierung Bangladeschs im Jahre 2013 Veränderungen des Arbeitergesetzes erwirkt. Diese sind jedoch nur zum Teil mit den Konventionen der oben vorgestellten ILO abgedeckt.

Daher hat ein Großteil der in der Textilindustrie Beschäftigten immer noch kein Recht, Versammlungen abzuhalten oder Gewerkschaften zu gründen. In puncto Sicherheit fordert die Gesetzesänderung die Etablierung von Sicherheitskomitees in Fabriken mit mind. 50 Arbeitern, die Bereitstellung von Sicherheitskleidung für jeden Arbeitnehmer sowie bei Fabriken mit mind. 5000 Arbeitern Gesundheitszentren und finanzielle Entschädigungen für die Arbeiter und ihren Familien bei Berufskrankheiten oder Todesfällen (Schapper 2013: 2).

Auch sind internationale Handelspartner betroffen, die sich mit der Unterzeichnung des Accords on Fire and Building Safety in Bangladesh – wie der Name schon vermuten lässt – für fünf Jahre rechtlich verpflichten, sich gemeinsam mit Vertretern von Gewerkschaften ihrer Zulieferer sowie Vertreter der ILO für ein Feuer- und Gebäudesicherheitsprogramm einzusetzen. Hierbei wird gemeinsam ein Programm entworfen, die Arbeiter mit Sicherheitsvorkehrungen vertraut gemacht und die Fabriken auf Einhaltung geprüft. Die Ergebnisse dieser Maßnahmen werden in einem Protokoll festgehalten und dem Käufer, dem Management der Fabrik, der ILO sowie der Gewerkschaft vorgelegt. Die Rolle der Einkäufer, also der Modeketten, ist es, für die finanzielle Möglichkeit zum Aufbau dieses Programmes bzw. zur Einhaltung zu sorgen. Dies kann durch Investitionen, Darlehns oder durch andere Anreize geschehen (ebd., 4, International Monetary Fund 2007: 5).

Des Weiteren wurde der Anteil der Kinderarbeit in den Textilfabriken drastisch reduziert.

So versuchte 1993 der Verband der Kleidungshersteller und –exporteure (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, BGMEA), angetrieben durch den amerikanischen Senator Tom Harkin, mithilfe der ILO-Standards, die Kinderarbeit zu verbieten. Dadurch wurden mehrere zehntausend Kinder unter 14 Jahren „arbeitslos“. Dies führte dazu, dass viele dieser Kinder auf andere kriminelle und unmoralische Weise versuchten, ihren Lebensunterhalt zu sichern. Die freigewordenen Arbeitsplätze sind durch andere Familienmitglieder der Kinder, meist durch Frauen, ersetzt worden. Um den entlassenen Kindern jedoch einen anderen Weg als den der Kriminalität zu ebneten, etablierten die Regierung Bangladeschs sowie der Verband der textilexportierenden Unternehmen und die Organisationen UNICEF und ILO das Bangladesh Garment Sector Project. Durch dieses wurde es den Kindern ermöglicht, ein Lernzentrum zu besuchen, in dem sie neben Bengali Englisch und Rechnen lernen. Kontrolliert wurde dieses Projekt von 12 Überwachungsteams, welches sich aus einem Vertreter der

ILO, der BGMEA-Fabriken und der Regierung zusammensetzte. Bei Nichteinhaltung wurde eine Sanktion von 100 US-Dollar, zu zahlen an die BMGEA, verhängt. Das Resultat dieses Projektes kann als erfolgreich erachtet werden:

Der Anteil der Kinderarbeit in den bengalischen Textilfabriken konnte von 10 Prozent auf weniger als einen Prozent reduziert werden. Jedoch muss dies aber auch kritischer bewertet werden, denn die Frauen, die die Arbeitsplätze der Kinder eingenommen hatten, waren weiterhin in schlechten Arbeitsverhältnissen beschäftigt (ebd., 4-6).

### **5.3 Analyse der Arbeitsbedingungen**

Dieses Kapitel soll die Arbeitsbedingungen auf sozioökonomischer und sozialer Ebene hinterfragen. Dabei können diese Ebenen nicht trennscharf voneinander bewertet werden. Dies soll jedoch in diesem Fall der Leserlenkung dienen.

In den vorangegangenen Kapiteln wurde schon betont, dass es verboten ist, Gewerkschaften zu gründen und Versammlungen abzuhalten. Dies wird von den Firmeneinhabern unterstützt, da sie denken, dass ihre Arbeitnehmer in guten Arbeitsverhältnissen tätig sind und somit Gewerkschaften, die sich für gute Arbeitsbedingungen einsetzen, unnötig seien. Des Weiteren haben sie Angst, ihre Kontrollmacht über die Arbeiter und die Produktion zu verlieren (Committee of Foreign Relations United States Senate 2013: 8).

#### **5.3.1 Sozioökonomische Ebene**

Die bengalischen Arbeitnehmer erhalten weltweit das geringste Gehalt (Ahamed 2012: 7, Mariani & Valentina 2013: 42). Der monatliche Mindestlohn in Bangladesch liegt umgerechnet bei ca. 28 Euro (INKOTA 2013). Jedoch wurden schon im Jahre 2006 die monatlichen Ausgaben eines Arbeiters in dieser Branche, der die Familie mitversorgt, auf ca. 48 Euro berechnet (Clean Clothes Campaign 2009: 15). Durchschnittlich verdient ein Arbeiter, der in der Textilindustrie beschäftigt ist, ca. 0,15 US-Dollar pro Stunde. In Deutschland, mitunter einer der größten Importeure Europas, sind es 25 US-Dollar pro Stunde, in den USA sind es 16 US-Dollar pro Stunde. Verglichen mit dem Stundenlohn anderer südasiatischer Länder, verdienen Beschäftigte in Bangladesch am wenigsten. So beträgt der Stundenlohn beispielsweise in Nepal 0,30 US-Dollar, Indien 0,35 US-Dollar, Pakistan 0,41 US-Dollar und in Indonesien 0,40 US-Dollar (Ahamed 2012: 5). Der Lohn eines Fabrikarbeiters beträgt oftmals maximal, wenn überhaupt, einen Prozent vom Verkaufspreis des Produktes (Hinzmann 2009).

Die Angestellten erhalten bzw. unterschreiben oftmals nur Zeitverträge, weshalb sie leichter zu kündigen sind. Daraus resultieren unsichere Arbeitsverhältnisse. Oftmals arbeiten die Fabrikarbeiter nicht nach einer vorgegebenen Stundenzahl, sondern müssen eine Mindestanzahl an Tätigkeiten erfüllen. Wird dieses „Ziel“ nicht erfüllt, müssen die Arbeiter länger arbeiten. Die Literatur spricht von regelmäßigen Extraschichten von zwei Stunden pro Tag, die oftmals nicht bezahlt werden. So arbeiten sie täglich insgesamt länger als zehn Stunden (Ahamed 2012: 8, Mariani & Valentina 2013: 104). So ist es in Bangladesch keine Seltenheit, dass die Arbeitnehmer pro Monat 60-100 Stunden mehr arbeiten

(Clean Clothes Campaign 2009: 4). Sollten die Arbeiter ihre Aufgaben nicht rechtzeitig beenden, werden sie mit Schikane, Lohnkürzungen (sofern sie regelmäßigen Lohn erhalten) oder sogar körperliche Strafen sanktioniert (Ahamed 2012: 8). Es wird sogar oftmals von Entführungen oder Ermordungen von denen berichtet, die sich für die Etablierung von Gewerkschaften oder sich als Initiatoren für Arbeitsrechte einsetzen (Hinzmann 2009). Um diese unfreiwilligen Extraschichten zu erzwingen, werden die Türen der Fabrik verschlossen, d.h. die Arbeiter werden ihrer Freiheit beraubt. Des Weiteren liegt zwischen den einzelnen Schichten zu wenig Freizeit. So kommt es vor, dass Arbeiter beispielsweise von 12 Uhr mittags bis drei Uhr nachts arbeiten und ihre nächste Schicht um sieben Uhr morgens antreten müssen (Ahamed 2012: 8). An dieser Stelle muss jedoch auch gesagt werden, dass diese Umstände auch die großen Modeketten, die dort einkaufen, mit zu verantworten, da diese den Fabrikeigentümern mit Auftragsabbruch oder mit Wechsel zur Konkurrenz drohen, sollten deren Forderungen nicht rechtzeitig erfüllt werden. Diesen Druck übertragen die Fabrikeigentümer wiederum auf die Beschäftigten (Hinzmann 2009).

Des Weiteren ist es nicht ungewöhnlich, dass die Fabrikarbeiter gar keinen Lohn oder diesen zumindest in unregelmäßigen Abständen erhalten. Die meisten Fabriken stellen auch keine Lohnabrechnungen aus. Werden Lohnabrechnungen, Stundenzettel o.Ä. den Kontrolleuren ausgestellt, sind sie meist gefälscht (Clean Clothes Campaign 2009: 5). Die Fabrikeigentümer rechtfertigen den schlechten Lohn oder das Ausbleiben der Bezahlung der Arbeitskräfte meist damit, dass sie selbst nicht die Möglichkeiten hätten, den Lohn oder die Arbeitsbedingungen generell zu verbessern. Dies führt konsequenterweise zu einer geringeren Arbeitsproduktivität bzw. Unzufriedenheit am Arbeitsplatz (Ahamed 2012: 10).

### **5.3.2 Soziale Ebene**

#### **5.3.2.1 Kinderarbeit**

Die Problematik der Kinderarbeit wurde bereits angeschnitten. Trotz der Maßnahmen, die zur Minderung der Kinderarbeit in den Textilfabriken geführt haben, wird eine beträchtliche Zahl von Kindern unter 14 Jahren immer noch illegal beschäftigt. Dies spiegelt die soziale Armut (u.a. das schlechte bzw. nicht vorhandene Bildungssystem sowie andere fehlende Hospitationsmöglichkeiten für Kinder) in Bangladesch wieder. Laut Marini & Valentina (2013: 104) müssen viele Kinder schon mit zehn Jahren wegen finanzieller Probleme anfangen, ihre Familie zu unterstützen. Es wird geschätzt, dass ca. 60 % der Kinderarbeiter weiblich sind. Der Grund hierfür ist, dass insbesondere Mädchen von ihren Müttern in die Fabriken gebracht werden, um dort mit dem Einverständnis der Arbeitgeber ebenfalls Geld in die Familienkassen beizusteuern, was wiederum auf die soziale Armut zurückzuführen ist. Jedoch sind Arbeitgeber laut Artikel 47 des Factories Acts von 1965 zu Folgendem verpflichtet:

„(1) In every factory, wherein more than fifty women workers are ordinarily employed, there shall be provided and maintained a suitable room or rooms for the use of children under the age of six years of such women.

(2) Such rooms shall provide adequate accommodation, be adequately lighted and ventilated and maintained in a clean and sanitary condition, and shall be under the charge of women trained or experienced in the care of children and infants.“ (ILO 2015)

Bei einer von Nielsen (2005) durchgeführten Umfrage stellte sich jedoch raus, dass keiner der Arbeiter eine Fabrik kenne, die solche Einrichtungen für Kinder haben.

Die Tatsache, weshalb häufiger Mädchen in den Fabriken arbeiten ist der unterbewerteten Haltung gegenüber dem weiblichen Geschlecht geschuldet.

Die Kinder werden oftmals als noch günstigere Arbeitskraft angesehen, auf die Arbeitgeber zurückgreifen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, aber auch um gleichzeitig ihr Profit zu maximieren. Sie sind im generellen schutzloser und leichter auszubeuten. Zudem sehen bengalische Arbeitnehmer die Kinderarbeit als Erziehungsmaßnahme an, wodurch die Kinder Disziplin erlernen sollen(Nielsen 2005: 565-567).

### **5.3.2.2 Frauenarbeit**

Dass Frauen in entwicklungsrückständigen Ländern einer außerhäuslichen, bezahlten Tätigkeit nachgehen ist ungewöhnlich. Auch im Falle Bangladeschs ist dies auf den weit verbreiteten Glauben zum Islam zurückzuführen. Mit dem starken Wachstum der Textilindustrie ist den Frauen eine Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit geöbnet worden. So waren 2008 90 % der Beschäftigten im RMG-Sektor weiblich (Ahamed 2012: 12). Diese werden jedoch überwiegend von jüngeren und unverheirateten Frauen ausgeführt, meist sind diese unter 30 Jahren (Burckhardt 2014). Viele Frauen sehen die Chance einer Tätigkeit in der Textilindustrie als sozialen Aufstieg, indem sie vom Land in die Stadt ziehen und sich somit durch Arbeit bessere Lebensbedingungen erhoffen (Dannecker 1999: 1). Überwiegend werden Frauen in der Textilindustrie beschäftigt, weil sie aufgrund ihrer niedrigen sozialen Stellung als wenig qualifiziert und somit als noch günstigere Arbeitskraft angesehen werden. Sie haben generell weniger Chancen auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. So werden sie verstärkt als Helferinnen bei der Produktion eingestellt (Ahamed 2012: 11). Des Weiteren verdienen sie weniger, weil sie angeblich nicht so eine hohe Produktionsquote garantieren können wie ihre männlichen Kollegen (Clean Clothes Campaign 2009: 5, Mariani & Valentina 2013: 121).

Da, wie bereits angeschnitten, die Tätigkeiten z.T. bis in die ganze Nacht verlagert werden und die Arbeiter somit den Arbeits- und auch den Heimatweg im Dunklen antreten, fallen die weiblichen Arbeiterinnen vermehrt Vergewaltigern und Räubern zum Opfer. Auch sind die Arbeiterinnen sexuellen Belästigungen seitens der Arbeitsgeber ausgesetzt. Hierbei muss jedoch von einer sehr hohen Dunkelziffer ausgegangen werden, da die meisten Übergriffe aus Angst um Arbeitsplatzverlust nicht zur Anzeige gebracht werden.

Laut der Factories Act der ILO und BGMEA aus dem Jahre 1965 steht Arbeiternehmern das Recht auf (bezahlte) Urlaubstage, Krankengeld und, speziell im Fall von Frauen, Mutterschaftsurlaub zu. Jedoch werden diese Konventionen nicht beachtet, so dass Frauen, sobald sie ihre Schwangerschaft



nicht mehr verbergen können, fristlos und oft ohne Restauszahlung entlassen werden (Ahamed 2012: 8-9).

### **5.3.3 Gesundheitliche Aspekte**

Die stundenlange Arbeit, die die Arbeiter und Arbeiterinnen 10-14 Stunden lang überwiegend sieben Tage die Woche mit keinen und nur sehr kurzen Pausen pro Schicht ausführen, führt zur Übermüdung und somit auch zur Vernachlässigung der Arbeitsproduktivität und erhöhter Gefahr von Arbeitsunfällen. Verstärkt werden die soeben aufgeführten Punkte durch weitere externe Umstände, wie beispielsweise schwach vorhandenes Licht in den Produktionshallen, wenige oder gar nicht vorhandene Ventilatoren oder installierte Lüftungsanlagen, überfüllte Hallen, in denen sehr hohe Temperaturen herrschen (Nielsen 2005: 566).

Aufgrund u.a. dieser prekären Zustände sind die Arbeiter giftigen Substanzen in Form von Gasen und Partikeln ausgesetzt. Dies wird durch die gefährlichen Produktionsweisen wie z.B. dem Färben verstärkt. Dies hat zur Folge, dass viele Arbeiter krank werden. Hierunter zählen chronische Müdigkeit, Kopfschmerzen, Reizungen der Augenpartien sowie der Atemwege, Durchfall oder andere Infektionen, z.B. Harnwegsinfektionen. Auch diese Punkte sind im Factory Act von 1965 festgehalten (vgl. Chapter III, ILO 2015), die jedoch ignoriert werden (Ahamed 2012: 12-13). Verstärkt wird dies durch nicht vorhandene oder missachtete Sicherheitsvorkehrungen. Ein Beispiel führt Hinzmann (2009) in seinem Artikel an, in dem eine Fabrikarbeiterin mitteilt, dass sie keine Schutzhandschuhe tragen dürfe, weil diese die Arbeiter langsamer arbeiten ließe und man, sofern man beim Tragen dieser Sicherheitshandschuhe erwischt werde, sofort entlassen werde.

## **5.4 Lösungsansätze**

### **5.4.1 Politisch-rechtliche Richtlinien auf national-globaler Ebene**

Mittlerweile existieren in Bangladesch viele politische Richtlinien und Organisationen, die die Produktionsweisen und die Arbeitsbedingungen in der bengalischen Textilindustrie reglementieren sollen. Um die Arbeitsbedingungen verbessern zu können, müssen jene politischen und rechtlichen Richtlinien überdacht und ausgeweitet werden. Beispielsweise sollte den Arbeitnehmern das Recht auf Versammlungsfreiheit gewährt und Gewerkschaften zugelassen werden.

Des Weiteren müssen die UN und weitere Organisationen (OECD, ILO etc.), zu deren Mitgliedsstaaten Bangladesch zählt, Sanktionen bei Nichteinhaltung verhängen. So setzt sich die Regierung Bangladeschs nur sehr schwach für die Einhaltung der Menschenrechte ein, hierunter fallen zusätzlich das Arbeitsrecht sowie ein mangelnder Brandschutz.

Dabei versteht sich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht als Alleingang Bangladeschs. Das heißt, dass agierende Unternehmen, die in Bangladesch ihre Einkäufe tätigen, vermehrt kontrolliert werden und ihre Einkäufe nur bei Einhaltung der oben genannten Punkte tätigen dürfen. So könnte Deutschland die Gewerkschaften in Bangladesch unterstützen. Um die Umstände in Bangladesch zu verbessern, sollten zusätzlich für die hier ansässigen Unternehmen das Handeln und Einkaufen durch



Gesetze eingeschränkt werden. Burckhardt und Kloos fordern deswegen EU-weite Reformen, die die Unternehmen für die Bedingungen und Folgen ihrer Einkäufe, sprich der Inkaufnahme von schlechten Arbeitsbedingungen, rechtlich verantwortlich gemacht werden. Ein weiterer Punkt ist, dass die Unternehmen für die durch ihren Einkauf geschädigten Arbeiter einen Zugang zu Rechtsschutz garantieren und über die Folgen ihrer Einkäufe berichten sowie die Wertschöpfungskette ihrer Produkte gänzlich publik machen (Burckhardt & Kloos 2013: 82). Denn laut Hinzmann (2009) gibt es leider eine Tendenz seitens der multinationalen Unternehmen, bevorzugt in Fabriken produzieren zu lassen, in denen vehement gegen Gewerkschaften oder sonstigen Beteiligten, die sich für verbesserte Arbeitsbedingungen einsetzen, vorgegangen wird.

Im diesem Falle unterstützt das deutsche Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung die Regierung Bangladeschs bei der Ausbildung von Kontrolleuren, die die Einhaltung der Arbeitsrechte, Gebäudesicherheit etc. kontrollieren. Des Weiteren werden NGO's unterstützt, die mitunter Frauencafés, Anlaufstellen für Arbeiterinnen zur Aufklärung ihrer Rechte und zur Beratung, errichtet haben (Müller 2015: 18).

#### **5.4.2 Wir – die Endverbraucher**

Wir Endverbraucher entscheiden mit der Auswahl und dem Kauf eines Kleidungsstückes in einer unserer hier ansässigen Läden oder im Onlineshop, ob wir die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie weiter unterstützen oder ob wir ein Zeichen gegen diese Zustände setzen. So ist es wichtig, dass sich die Endverbraucher über die Arbeitsbedingungen informieren und ein Bewusstsein für fair gehandelte Kleidung schaffen.

Hierzu gibt es einige Bildungsprojekte, in denen Organisationen Bildungsmaterial, Konferenzen, Ausstellungen etc. zu dieser Situation in modebezogenen Studiengängen anbieten. Des Weiteren gibt es viele andere Maßnahmen und Projekte, die mit Schulen kooperieren, um so schon Schüler für dieses Thema zu sensibilisieren. Einige Projekte sollten hier Erwähnung finden: „Mein Abschluss-Shirt: das geht auf fair“, das Projekt der AWO (Arbeiterwohlfahrt International) „Billige Kleidung – zu welchem Preis? Augen auf beim Kleiderkauf“ oder „Arbeitswelten“ des Südwind-Institutes (Dombrowski 2015: 28).

Um dieses Bewusstsein des Endverbrauchers für Nachhaltigkeit in der Textilindustrie zu schaffen, sollte jeder beim Kauf eines Kleidungsstückes am Etikett nachsehen, in welchem Land das jeweilige Produkt produziert wurde oder auf Siegel achten, die auf ein fair gehandeltes Kleidungsstück hindeuten. Hier muss jedoch auch erwähnt werden, dass es für den Käufer bei der großen Anzahl an Siegeln sehr schwierig ist, zu erkennen, ob und inwieweit Kleidung fair gehandelt ist.

Zudem sollten wir Käufer unser Kaufverhalten überdenken, das heißt beim Kauf uns selber die Frage stellen: Brauche ich dieses Kleidungsstück nun jetzt wirklich? Hierzu kann man auch andere Alternativen aufsuchen. Es gibt viele Second Hand Läden, Kleiderflohmärkte oder andere Börsen, auf denen man Kleider tauschen kann.

Zur besseren Orientierung für Konsumenten hat die Organisation „Bündnis für nachhaltige Textilien“ das Portal „Siegelklarheit“ ins Leben gerufen, auf dem man sich über Siegel zur Nachhaltigkeit verschiedener Produktgruppen informieren kann.

## **6. Analyse der Arbeitsbedingungen bei verschiedenen internationalen Marken- und Handelsunternehmen**

Bisher wurde gezeigt, unter welchen Bedingungen Kleidungsstücke in Bangladesch für den globalen Massenmarkt, insbesondere für die USA und für Europa, entstehen. Dieses Kapitel soll nun den Fokus mehr auf die dort einkaufenden Firmen legen. Zu diesen Firmen zählen u.a. Aldi, Lidl, H&M und Primark. Hierbei werden die Websites der hiesigen Unternehmen genauer unter die Lupe genommen und geschildert, inwieweit diese Firmen die Situation zu den Arbeitsbedingungen begünstigen oder sogar gegenlenken.

### **6.1 Aldi und Lidl**

„Sie sagen Dinge, die ich nicht vor ihnen wiederholen will. Du fühlst dich so schmutzig, dass du die Arbeit aufgeben möchtest“ (Näherin in Bangladesch für Lidl, Clean Clothes Campaign 2009: 5).

„Wenn ich nach Hause komme, fühle ich mich so erschöpft, dass ich nicht einmal mehr etwas essen möchte.“

(Näherin in Bangladesch für Lidl, Clean Clothes Campaign 2009: 8)

Diese Zitate sind nur zwei von vielen. Grund genug, die Produktionsweisen bei den Zulieferern für die Discounter Aldi und Lidl genauer zu betrachten und mit den Informationen aus Kapitel 5 abzugleichen.

80 % der deutschen Bevölkerung erledigen regelmäßig ihre Wocheneinkäufe bei Aldi und Lidl (ebd., 4). Hierunter darf nicht nur der Einkauf von Lebensmittel gefasst werden, sondern auch der Kauf von Kleidungsartikel. So machte z.B. Aldi schon im Jahre 2005 einen Umsatz von 1,1 Billionen Euro allein durch den Verkauf von Textil- und Bekleidungswaren (Clean Clothes Campaign 2008: 11). Auf der Internetseite wirbt das Unternehmen mit qualitativ hochwertigen Produkten und behauptet, dass die Wahl ihrer Produkte „Immer eine gute Wahl“ sei (Aldi 2015). Des Weiteren heißt es auf der Internetseite unter anderem: „Wir bieten beste Qualität zu einem ausgezeichneten Preis-Leistungs-Verhältnis.“ oder „Die ausgezeichnete Qualität der Produkte liegt bei uns im Fokus, dementsprechend können wir über unsere Eigenmarkenpolitik die Kosten für aufwendige Verpackungen und Werbemaßnahmen deutlich reduzieren.“ Zudem ist Aldi im Jahre 2015 von Deutschland Test, Focus Money und ServiceValue als Kundenliebling 2015 ausgezeichnet worden:

„ALDI SÜD ist nicht nur der beliebteste Einkaufsmarkt, sondern hat auch den besten Service/Mitarbeiter, das beste Filialnetz, das beste Preis-Leistungs-Verhältnis und punktet mit höchster sozialer Verantwortung.“ (Aldi 2015).

Laut der Studie der Clean Clothes Campaign (CCC) arbeitet Aldi bzgl. ihrer Modeartikel mit Zulieferern zusammen, die ihren Arbeitern keinen adäquaten Lohn zahlen. So werden den Arbeitern nur 24 Euro, Überstunden mit eingenommen, monatlich ausgezahlt (vgl. Kapitel 5.3.1.).

Auch der Discounter Lidl lobt sich auf seiner Homepage mit der Auszeichnung zum Händler des Jahres 2015 und verkündet unter der Rubrik „Gemeinsam verändern“, dass der Konzern viel Wert auf die Verbesserung der Produktion und der Lebens- und Arbeitsbedingungen der an diesem Prozess beteiligten Personen lege. Gleichzeitig relativiert Lidl dieses Bestreben bzw. versucht die Verantwortung für die Lebens- und Arbeitsbedingungen zum gewissen Teil abzugeben, indem Lidl auf der Internetseite schreibt: „So produzieren die Hersteller, in denen Lidl beispielsweise seine Eigenmarken-Textilien herstellen lässt, nicht ausschließlich für Lidl, sondern auch für weitere Handelsunternehmen und internationale Marken.“ (Lidl 2015)

In einer weiteren Studie, durchgeführt im Jahre 2006, der Clean Clothes Campaign (2008) stellte sich raus, dass die Arbeiter der Zulieferer für Lidl meist als Gelegenheitsarbeiter angestellt sind, was zur Folge hat, dass sie keine Jobsicherheit sowie kein regelmäßiges Einkommen haben. Zudem wird bei Krankheitsfall gar kein Lohn gezahlt. Auch arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten täglich zwischen 9-14 Stunden mit nur einer Stunde Pause bei einer Woche mit sechs bis sieben Arbeitstagen. Somit kommen die Arbeiter auf eine Anzahl von 80-100 Überstunden pro Woche. Laut der ILO sind „nur“ 60 genehmigt. Des Weiteren wird der Lohn bei diesen Zulieferern sehr spät gezahlt. (Clean Clothes Campaign 2008: 39) Dieser liegt bei einem der Zulieferer bei 13,40 Euro ohne Überstunden pro Monat (ebd., 2009: 4). Auch bei werdenden Müttern wird kein Mutterschaftsurlaub gezahlt. Aus der Studie geht hervor, dass werdende Mütter, die in der ein und der selben Fabrik bis zur Geburt ihres Kindes gearbeitet haben, nach der Geburt als „neue“ Arbeitskraft gelten und viel weniger verdienen als vor der Geburt.

Im Hinblick auf Hygiene, Gesundheit und Sicherheit boten nur zwei der sechs Zulieferer medizinische Versorgung für die Arbeiter an. Im Falle eines Notfalls ist nur ein schlecht ausgestatteter Erste-Hilfe-Koffer vorhanden und es wird von den Arbeitern, egal ob leicht oder stark verletzt, erwartet, dass sie ihre Arbeit fortsetzen.

Nur einer der Zulieferer bietet Zugang zu sauberem Trinkwasser während der Arbeitszeit. Sanitäreanlagen werden von allen zur Verfügung gestellt, aber in unhygienischen Zuständen. In einer Firma gibt es sogar Toilettenkontrollen. Sollte eine Arbeitskraft zu oft die Toilette aufsuchen, wird Lohn abgezogen. In manchen Firmen gibt es Kantinen, die jedoch aufgrund des enormen Arbeitspensums nicht genutzt werden. In den meisten Fällen ist die Kantine geschlossen und dient nur zum Schein.

Auch wird die Gebäude- und Feuersicherheit, u.a. die Ausstattung mit Feuerlöschern und das Vorhandensein geräumiger Notausgänge, überwiegend ignoriert. Im Falle von Bränden wurden den Verletzten bzw. den Angehörigen seitens der Firma keine Entschädigungen gezahlt (ebd., 2008: 36-44).

Dies zeigt, dass Lidl lange Zeit keine soziale Verantwortung getragen hat. Erst seit 2007 ist Lidl Mitglied der Business Social Compliance Initiative (BSCI), die sich an die Konventionen der ILO orientiert.

tiert. Seitdem werden Bestandsaufnahmen und Kontrollen durchgeführt. Seit 2008 werden Schulungsprojekte in Bangladesch als auch in China zur Sicherheit und Gesundheit durchgeführt. Dies unterstützt Lidl mit 1,3 Mio. Euro pro Jahr und setzte dies schon in 185 Fabriken um. Mit diesem Geld wurden Krankenstationen eingerichtet und die weitere medizinische Versorgung verbessert und aufgestockt. Des Weiteren zahlte Lidl Ende 2011 an einen seiner Zulieferer einen Bonus von 34 Euro an mehr als 5.000 Arbeiter und Arbeiterinnen (ebd., 2012: 12).

Einige dieser Angaben lassen sich auch auf der Internetpräsenz von Lidl wiederfinden. Jedoch sind einige Informationen wage ausgedrückt. So z.B. die Aussage, dass „[...] sich Lidl seit geraumer Zeit mit Strategien zur Vermeidung von bestimmten Chemikalien im Herstellungsprozess [...] [beschäftigt].“ (Lidl 2015). Seit wann sich Lidl nun hierzu einsetzt, geht jedoch aus diesem Zitat nicht hervor.

Auch Aldi ist seit 2007 Mitglied der BSCI. Jedoch sollen laut Clean Clothes Campaign keine unabhängigen Nachkontrollen in den Zuliefererfirmen stattfinden.

Generell sieht die Clean Clothes Campaign die Transparenz und Umsetzung der Punkt, die sich an die Konventionen der ILO anlehen, kritisch. So werden die Kontrollaudits von den Mitgliedern der BSCI, also beispielsweise direkt von Lidl, bezahlt und sind somit nicht unabhängig: „Lokale Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften werden dabei nicht systematisch einbezogen.“ (Clean Clothes Campaign 2012: 13). Des Weiteren sind die Namen der Zulieferer nicht publik. Diese sind auch nicht auf den Homepages der Discounter zu finden. Auch impliziert der Kodex der BSCI nur die Auszahlung des monatlichen Mindestlohnes in den jeweiligen Produktionsländern. Der entscheidende Punkt ist aber, dass den Arbeitern ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden muss, dieser liegt nämlich weit über den Mindestlöhnen.

Zuletzt muss noch folgender Punkt Erwähnung finden: Die in 2012 durchgeführte Studie der Clean Clothes Campaign zeigt, dass viele der in dieser Arbeit genannten Aspekte trotz der Mitgliedschaft in der BSCI keine Verbesserung erfahren haben. Zudem hat sich rausgestellt, dass die Zulieferer, die in den Studien 2008 bzw. 2009 untersucht wurden, nicht mehr die aus dem Jahre 2012 waren. Dies zeigt das instabile Verhältnis zwischen Käufer und Produzenten (ebd., 13, 19).

## 6.2 H&M

Laut dem Netzwerk INKOTA gilt H&M als einer der größten Abnehmer in Bangladesch produzierter Kleidung. So kaufte H&M im Jahre 2012 für ca. 1,1 Milliarden Euro in Bangladesch ein (INKOTA 2013). Durch seine Nachhaltigkeitssprecherin lässt das Unternehmen sein Entsetzen über die Tragödie des Rana Pazas verkünden und teilte noch im selben Jahr mit: „So etwas darf nie wieder passieren. Es ist gleich, wer dort produziert hat und wer nicht - wir wollen für die gesamte Branche die Sicherheitsmaßstäbe anheben“ (Stendel 2014). Des Weiteren teilte das Unternehmen mit, die Arbeitsbedingungen generell verbessern zu wollen. Doch auch bei H&M kommt der Verdacht auf, nur nach einem „Reinwaschen“ des Images zu streben. Neben der Partizipation an einigen Initiativen wie beispielsweise der „Fair living wage“, macht sich das Modeunternehmen auf seiner Homepage für den Nachhaltigkeitsaspekt und die Umsetzung gerechter und geregelter Arbeitsbedingungen stark. So ist es dem

Konsumenten möglich, den Verhaltenskodex, den die Fabriken, die für H&M produzieren, unterzeichnen müssen, durchzulesen. In diesem erklärt H&M, dass keine Kinder unter 15 bzw. 14 Jahren (abhängig von der rechtlich geregelten Situation in den jeweiligen Ländern) dort arbeiten dürfen, keine verbale physische Übergriffe auf Arbeitnehmer stattfinden dürfen, keine Diskriminierungen vorgenommen werden dürfen, Löhne regelmäßig sowie pünktlich gezahlt werden müssen, Krankengeld gezahlt wird, Urlaubstage gewährleistet werden etc. Zu jedem dieser Kernelemente des Code of Conducts nimmt H&M Bezug auf die jeweiligen Konventionen der ILO. Jedoch distanziert sich H&M in gewisser Weise von den Handlungen ihrer Zulieferer, indem es die Umsetzung dieser Maßnahmen, wie beispielsweise das adäquate Eingreifen bei Unfällen, gänzlich den Firmen überlässt. Dies wird durch den Ausdruck „Wir erwarten von...“ sehr deutlich. Genauso wenig wird durch den Verhaltenskodex deutlich, welche Prüfer zur Prüfung dieser Abmachungen eingesetzt werden und, viel wichtiger, welche Sanktionen bei Nichteinhaltung verhängt werden (H&M 2016).

Bringt man bei der Recherche im Internet H&M mit Bangladesch und Arbeitsbedingungen im Zusammenhang, ist oft die Rede von nur sehr kleinschrittigen Ergebnissen bzw. Erfolgen bzgl. der Vorhaben seitens der Modekette. So beispielsweise die Tatsache, dass laut Stendel nur 15 % der Lieferanten für H&M Gewerkschaften haben. Jedoch will H&M diese auf 100 % bis zum Jahre 2018 aufgestockt haben (Stendel 2014).

Insgesamt arbeitet H&M mit 229 Zulieferern in Bangladesch. Davon werden 56 als Gold- bzw. Silber-Firmen bezeichnet, was bedeutet, dass diese Firmen aufgrund ihres Nachhaltigkeitsfortschrittes zum bevorzugten Partner von H&M zählen. Jedoch haben von diesen 56 Firmen nur 36 einen Corrective Action Plan (CAP). Dieser CAP listet die durch Inspektoren festgehaltenen Missstände auf und gibt einen Zeitpunkt an, bis wann diese Missstände beseitigt sein müssen. Vier von diesen 36 Partnern haben seit mindestens einem Jahr keine Kontrollen mehr durchführen lassen; diese bleiben aus den folgenden Ausführungen ausgeschlossen.

In den Punkten Feuer- und Gebäudesicherheit ist H&M sehr nachlässig. So haben 53 % der 32 Firmen ihre Sicherheitsstandards gemäß des CAPs nicht zeitgerecht verbessert, d.h. der vorgegeben Zeitraum wurde von 6-12 Monaten überschritten. Zu diesen Sicherheitsstandards fällt u.a. der Austausch von Schiebetüren, zu verschließbaren Türen und das Einsetzen von Feuertüren. Dabei gilt der letztgenannte Punkt als einer der wichtigsten, um das Leben der Arbeiter im Falle eines Brandes zu retten, also um einen Brand wie im Jahre 2012 in der Tazreen Fashion Fabrik zu verhindern. So verfügen 61 % der Firmen über keine Notausgänge. Auf die Anfrage seitens der Clean Clothes Campaign, warum nicht alle Zuliefererfirmen ihre Sicherheitsstandards verbessert haben bzw. warum deren Umsetzung mit großer Verspätung durchgeführt wurde, soll H&M nicht reagiert haben.

H&M ist einer der Marktführer in der Modebranche und hätte somit viel Potential als Vorbildfunktion für andere Modeketten zu agieren. Doch H&M erfüllt nur unzureichend diese Standards (Clean Clothes Campaign 2015). Bei einem Gewinn im Jahre 2014 von über 2 Milliarden Euro würde man erwarten, dass H&M seine Zulieferer finanziell mehr unterstützen würde, da diese nicht in der finanzi-

ellen Lage sind, selbstständig strukturelle Verbesserungen umzusetzen (Statista 2016). Im Jahre 2014 berichtete die Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“, übereinstimmend mit mehreren Onlineartikeln großer Zeitungsverlage, dass H&M seine Produktion mittlerweile nach Äthiopien verlagern will. Grund hierfür sind die steigenden Lohnkosten in der Textilindustrie im asiatischen Raum – auch wenn diese minimal sind und die in diesem Sektor Beschäftigten nicht aus der Armut helfen. Trotzdem führt dies zur Kosteneinsparung. Es wird befürchtet, dass die Situation in Bangladesch und in den anderen asiatischen Produktionsländern nun auch in Afrika auftreten könnte (Aktiv gegen Kinder 2016).

### 6.3 Primark

Die Modekette Primark hat durch seine Expansion in den vergangenen Jahren eine enorme mediale Aufmerksamkeit ergattert. Diese mediale Aufmerksamkeit ist jedoch überwiegend negativ geprägt. Dies ist den günstigen Preisen, zu denen Primark seine Produkte verkauft und den unakzeptablen Arbeits- und Produktionsbedingungen, die durch die Medien publik gemacht worden sind, geschuldet.

In diesem Unterkapitel soll zum Schluss auf eine Analyse bzgl. der Arbeitsbedingungen verzichtet werden, da sich die Inhalte unnötig wiederholen würden. Verfolgte man die Medienberichten, so stellte sich raus, dass sich auch Primark mitunter für den Einsturz des Rana Plasas, in dem die Modekette eine Produktionsstätte beschäftigte, verantworten musste. Auch Primark steht unter Verdacht, Greenwashing zu betreiben. Hierzu hilft ein Blick auf die Internetseite.

Hier ist die Rubrik „Unsere Ethik“ – im Vergleich zu den oben vorgestellten Unternehmen – leicht bzw. leichter zu finden. Unter dieser Rubrik gibt Primark kurze Antworten und Fakten zu strittigen Fragen, wie beispielsweise Primark seine Artikel zu niedrigen Preisen anbieten kann, ob die Arbeitskräfte in den Produktionsstätten einen fairen Lohn erhalten, ob die Produkte auch durch Kinderarbeit gefertigt werden und wo auf der Welt Primark produzieren lässt.

Zur ersten Frage gibt Primark an, viel Wert auf Mundpropaganda zu setzen und weniger auf kostspielige Werbung: „Im Gegensatz zu anderen Marken geben wir kein Geld für auffällige Werbung aus.“ (Primark 2016) Zudem gibt Primark an, nur Aufträge für sehr große Mengen zu bestellen und effizient, d.h. mit qualifizierten Arbeitskräften, herzustellen. Eigenen Angaben nach werden die Lieferanten von externen oder auch – und hier liegt der Akzent – internen Prüfer geprüft, so dass keine Kinderarbeit, fehlende Lohnauszahlungen etc. gar nicht vorkämen. Auch bzgl. des fairen Lohns, gibt Primark an, dass die produzierenden Fabriken den Mindestlohn zahlen müssten. Dies ist sicherlich ein guter Anfang, jedoch reicht dieser, wie die Arbeit gezeigt hat, für die Arbeiter nicht aus, um ihre Existenz zu sichern.

In Bezug auf die Gebäude- und Feuersicherheit hat Primark ein Abkommen unterschrieben. Dadurch verpflichtet sich Primark zu unabhängigen Prüfungen der Feuer- und Sicherheit in den Fabriken.

Primark macht auf seiner Internetpräsenz publik, mit welchen Organisationen sie kooperieren. Des Weiteren befinden sich auf der Homepage auch die Links zu den Partnern.

Im Generellen versucht die Internetpräsenz einen guten Eindruck zu hinterlassen, d.h. dass Primark versucht, seinen Willen, sich für die Nachhaltigkeit in der Textilindustrie einzusetzen, überzeugend an

den Konsumenten durchdringen zu lassen und sich von den negativen Schlagzeilen zu distanzieren. So befinden sich auf der Website Videos, ein Katalog an Verhaltenskodexen, zu deren Einhaltung sich die Lieferer verpflichten sowie die Bereitstellung von möglichen Unterrichts- bzw. Informationsmaterials für Lehrer, Studierende und Schüler. Zudem hat Primark öffentlich mitgeteilt, den Arbeitern und den Angehörigen finanzielle Entschädigung im Umfang von 14 Millionen US-Dollar zukommen gelassen zu haben. Auch weiterhin würden sie für weitere Hilfe nach Beendigung der Auszahlung für die ArbeiterInnen und den Angehörigen zur Verfügung stehen (Primark 2016).

## 7. Fazit

Wie diese Arbeit gezeigt hat, sind die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie, speziell in diesem Falle in Bangladesch, verheerend. Die Leittragenden sind letzten Endes die Arbeiter und Arbeiterinnen in den Fabriken. Die Macht liegt bei uns Endverbrauchern, denn wir entscheiden mit jedem Kauf, ob wir die Modegiganten, wie beispielsweise H&M, in ihrem Handlungsmuster unterstützen oder nicht. Dem Bestreben für Nachhaltigkeit dieser großen europäischen und amerikanischen Ketten, die den globalen Markt dominieren, muss man kritisch gegenüberstehen. Gerade aufgrund der hohen Dichte an Organisationen und Siegel, die sich (vermeintlich) für Nachhaltigkeit in der Textilindustrie einsetzen. Denn wie gezeigt wurde, weisen sich Unternehmen als nachhaltig aus, obwohl nur unzureichende Verbesserungen umgesetzt worden sind. Hierbei muss man sich auch fragen, wenn Änderungen geschehen, warum diese nur mangelhaft umgesetzt werden. Bei einem Blick auf die Gewinne der großen Modeketten wird deutlich, dass die nicht ausreichenden und langsamen Veränderungen nicht am Finanziellen scheitern.

Jedoch müssen auch auf nationaler Ebene Änderungen geschehen. So existieren rechtlichen Reglementierungen bzgl. des Arbeiterrechts oder der Feuer- und Gebäudesicherheit gäbe. Diese werden nur nicht beachtet und deren Nichteinhaltung nicht sanktioniert. Dies ist unter anderem der Korruption unter den Politikern der jeweiligen Länder geschuldet.

## Literaturverzeichnis

Ahamed, F. (2012): Improving Social compliance in Bangladesh's Ready-made Garment Industry. Australia: La Trobe University.

Aktiv gegen Kinder (2014): H&M zieht nach Afrika weiter – Wird Äthiopien das neue Bangladesch? Available online at <http://www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/2014/01/hm-zieht-nach-afrika-weiter-wird-aethiopien-das-neue-bangladesch/>, checked on 01/15/2016.

Aldi (2016): Beliebtester Discounter 2015.

<https://www.aldisued.de/de/sortiment/testergebnisse/beliebtester-discounter-2015/>, checked on 01/04/2016.

Bangladesh Garment Manufactures and Exporters Association (2015): Trade Information. Available online at <http://www.bgmea.com.bd/home/pages/tradeinformation>, checked on 12/23/2015.

Braun, B.; Dietsche, C. (2008): Indisches Leder für den Weltmarkt. Umweltprobleme und Standards in globalen Wertschöpfungsketten. In *Geographische Rundschau* 60 (9), pp. 12–19.

Braun, Boris; Schulz, Christian (2012): Wirtschaftsgeographie. 10 Tabellen. Stuttgart: Ulmer (UTB, 3641 : UTB basics).

Bündnis für nachhaltige Textilien (2015): Aktionsplan Bündnis für nachhaltige Textilien. Edited by Bündnis für nachhaltige Textilien. Available online at [https://www.bmz.de/de/zentrales\\_downloadarchiv/Presse/Textilbuenndnis/Aktionsplan\\_Buendnis\\_fuer\\_nachhaltige\\_Textilien.pdf](https://www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/Presse/Textilbuenndnis/Aktionsplan_Buendnis_fuer_nachhaltige_Textilien.pdf), updated on 2015, checked on 12/13/2015.

Burckhardt, G. (2014): Gewerkschaft National Garment Workers Federation (NGWF), Bangladesch. Available online at <http://www.femnet-ev.de/index.php/de/themen/solidaritaetsfonds/projektinformationen/100-gewerkschaft-national-garment-workers-federation-ngwf-bangladesch>, checked on 12/30/2015.

Burckhardt, G.; Kloos, D. (2013): Arbeitsbedingungen - Eingeschränkte Gewerkschaftsfreiheit. In *Entwicklung und Zusammenarbeit* (2), p. 82.

Committee on Foreign Relations United States Senat (2013): Worker Safety And Labor Rights In Bangladesh's Garment Sector. Washington: U.S. Government Printing Office.



- Clean Clothes Campaign (2008): Who pays for our clothing from Lidl and KiK? Available online at [http://www.sauberekleidung.de/2011\\_alte-ccc-d-website/downloads/publikationen/2008-01\\_Brosch-Lidl-KiK\\_en.pdf](http://www.sauberekleidung.de/2011_alte-ccc-d-website/downloads/publikationen/2008-01_Brosch-Lidl-KiK_en.pdf), checked on 01/03/2016.
- Clean Clothes Campaign (Ed.) (2009): Kassensturz: Wer die Rechnung der Billiganbieter zahlt – Einkaufspraxis und Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie. Münster.
- Clean Clothes Campaign (2012): Im Visier: Discounter – Eine Studie über die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Aldi, Lidl und KiK in Bangladesch. Available online at [http://www.sauberekleidung.de/images/05\\_pdf/2012/2012-02-28\\_studie\\_im-visier\\_discounter.pdf](http://www.sauberekleidung.de/images/05_pdf/2012/2012-02-28_studie_im-visier_discounter.pdf), checked on 05/01/2016.
- Clean Clothes Campaign (2015): Evaluation of H&M Compliance with Safety Action Plans for Strategic Suppliers in Bangladesh. Available online at <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/hm-bangladesh-september-2015.pdf>, checked on 01/13/2016.
- Dannecker, P. (2000): Conformity or resistance? Women workers in the garment factories in Bangladesh. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Dombrowski, K. (2015): Einsatz für Wandel – Augen auf beim Kleiderkauf. In *Entwicklung und Zusammenarbeit* (2), p. 28.
- Ergon Associates Ltd (2006): BCI scoping research on labour and social issues in global cotton cultivation. Edited by Better Cotton Initiative. Available online at <http://bettercotton.org/wp-content/uploads/2014/01/BCI-scoping-research-PUBLIC.pdf>, checked on 12/13/2015.
- Faigle, P.; Pauly, M. (2014): Die Schande von Rana Plaza. In *Die Zeit*, 4/22/2014. Available online at <http://www.zeit.de/wirtschaft/2014-04/rana-plaza-jahrestag-hilfsfonds>, checked on 12/17/2015.
- Fukunishi, T.; Yamagata, T. (2013): Slow and steady wins the race. how the garment industry leads industrialization in low-income countries. Edited by Institute of Developing Economies, JETRO. Institute of Developing Economies, JETRO. Japan, Australia.
- Ganguly, Meenakshi (2015): "Whoever raises their head suffers the most". worker`s rights in Bangla-

- desh`s garment factories. Edited by Meenakshi Ganguly. Human Rights Watch. Amsterdam, New York. Available online at <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>, updated on 2015, checked on 12/9/2015.
- Giolbas, A.; Gobien, S.; Linde, S. (2015): Internationales Engagement zeigt Erfolge. Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kambodschas Textilsektor. In *GIGA Focus Asien* 8 (7), pp. 1–8.
- Henninger, C.; Alevizou, P.; Oates, C.; Cheng, R. (2015): Sustainable supply chain management in the slow-fashion industry. In *Sustainable Fashion Supply Chain Management* 1, pp. 129–153.
- Hinzmann, B. (2009): Arbeits- und Menschenrechte in der Textilindustrie. Bundeszentrale für politische Bildung. Available online at <http://www.bpb.de/internationales/weltweit/menschenrechte/38751/textilindustrie?p=0>, updated on 10/12/2009, checked on 10/12/2015.
- H&M (2016): Code of Conduct. Available online at [http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/de/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct\\_de.pdf](http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/de/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_de.pdf), checked on 01/12/2016.
- INKOTA (2013): Informationsblatt Bangladesch. Available online at [http://www.inkota.de/fileadmin/user\\_upload/Themen\\_Kampagnen/Soziale\\_Verpflichtung\\_fuer\\_Unternehmen/afw/INKOTA-CCC\\_Hintergrundinfo\\_Existenzlohn\\_Bangladesch.pdf](http://www.inkota.de/fileadmin/user_upload/Themen_Kampagnen/Soziale_Verpflichtung_fuer_Unternehmen/afw/INKOTA-CCC_Hintergrundinfo_Existenzlohn_Bangladesch.pdf), checked on 12/27/2015.
- International Labour Organization (Ed.) (2015): Bangladesh: Factories Act, 1965. Available online at <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47346/65073/E65BGD01.htm#sch1>, checked 12/29/2015.
- International Labour Organization (Ed.) (2015): Decent Work agenda. Available online at <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>, updated on 2015, checked on 12/18/2015.
- International Monetary Fund (2007): Bangladesh – Selected Issues. Washington: International Monetary Fund.
- Kozlowski, A.; Searcy, C.; Bardecki, M. (2015): Corporate sustainability reporting in the apparel

- industry. In *International Journal of Productivity & Performance Management* 64 (3), pp. 377–397.
- Lidl (2016): Lidl engagiert sich für mehr Nachhaltigkeit in der Produktion seiner Eigenmarken-Textilien und –Schuhe. <http://www.lidl.de/de/gemeinsam-veraendern/s7372519>, checked on 01/05/2016.
- Locke, R.; Kochan, T.; Romis, M.; Qin, F. (2007): Beyond corporate codes of conduct. Work organization and labour standard at Nike's suppliers. In *International Labour Review* 146 (1-2), pp. 21–37.
- Mariani, R.D.; Valenti, F. (2013): Working conditions in the Bangladeshi garment sector: Social dialogue and compliance. Delft: Delft University of Technology.
- Müller, G., (2015): Decent work – Qualitätskriterien. In *Entwicklung und Zusammenarbeit* (2), p. 18.
- Nielsen, M.E. (2005): The politics of corporate responsibility and child labour in the Bangladesh garment industry. In *International Affairs* 81 (3), pp. 559-580.
- Powell, B. (2014): Out of poverty. sweatshops in the global economy. New York: Cambridge Univ.-Press.
- Primark (2015): Jetzt neu. Herrenmode. Available online at <http://www.primark.com/de/products/new-arrivals/herren>, updated on 2015, checked on 12/20/2015.
- Primark (2016): Unsere ethischen Prinzipien. Available online at <http://www.primark.com/de/unsere-ethik>, checked on 01/16/2016.
- Saini, M. (2013): Apparel factory collapse latest Bangladesh tragedy. In *WWD Women`s wear Daily* 205 (85), p. 1.
- Schapper, A. (2013): Bangladesch: Kooperation in der Gestaltung transnationaler Arbeitsbeziehungen. Hamburg: GIGA German Institute of Global and Area Studies.
- Starmanns, M. (2010): "Corporate responsibility" in der Modeindustrie. Soziale und ökologische Standards für einen fairen Handel. In *Geographische Rundschau* 62 (4), pp. 26–33.

Statista (2016): Gewinn von Hennes & Mauritz (H&M) in den Geschäftsjahren 2005 bis 2014.

Available online at

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/159045/umfrage/jahresueberschuss-des-h-m-konzerns-seit-2004-05/>, checked on 01/14/2016.

Stendel, S. (2014): Textilarbeiter in Bangladesch und Co. - Wie H&M nachhaltig werden will.

Available online at <http://www.stern.de/wirtschaft/news/h-m-will-nachhaltig-sein--neue-strategie-fuer-bessere-loehne-in-den-billigen-produktionslaendern-3243802.html>, checked on 01/11/2016.

Zeller, Carolin (2012): Self-Regulation and labour standards. An exemplary study investigating the emergence and strengthening of self-regulation regimes in the apparel industry. Frankfurt am Main: Lang.

## **Selbstständigkeitserklärung**

Hiermit erklären wir, dass wir die vorliegende Arbeit bzw. Leistung eigenständig, ohne fremde Hilfe und nur unter Verwendung der angegebenen Hilfsmittel angefertigt haben. Alle sinngemäß und wörtlich übernommenen Textstellen aus der Literatur haben wir als solche kenntlich gemacht.

Köln, 25. Januar 2016