

Foto: Chaman Kumar, Pexels

Besser leben im Textilsektor

Wie Gewerkschaften weltweit die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Branche menschenwürdig gestalten können

In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie arbeiten weltweit circa 75 Millionen Menschen, darunter vor allem Frauen. Die Branche ist für viele Länder eine wirtschaftliche Chance. Aber wenn die nationale Gesetzgebung lückenhaft ist und demokratische Gewerkschaften schwach sind oder ganz fehlen, haben die Beschäftigten das Nachsehen: Entlang der Lieferketten sind Menschenrechtsverletzungen, Ausbeutung und Umweltschäden leider keine Ausnahme.

Um diesem Ungleichgewicht etwas entgegenzusetzen und die Arbeitsrealität der Menschen im Textilsektor zu verbessern, müssen auch Gewerkschaften globaler denken und handeln. Ziel ist

eine nachhaltigere Branche, in der die Rechte der Beschäftigten umfassend respektiert werden und die Konzerne – unabhängig vom Ort ihrer Tätigkeit – Verantwortung übernehmen müssen. Ein von der giz gefördertes gemeinsames Projekt vom DGB Bildungswerk und IndustriALL zur Förderung dieses Prozesses machte die Beschäftigten der Textil-, Kleidungs-, Schuh- und Lederindustrie sowohl mit der Bedeutung von Sorgfaltspflichten als auch mit verschiedenen Werkzeugen vertraut.

Welche Instrumente Gewerkschaften hier unter anderem zur Verfügung stehen, zeigen die folgenden Beispiele.

OECD Guidance on Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

Seit 2017 schafft der **OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie** ein gemeinsames Verständnis von der umfassenden Verantwortung der Unternehmen – großen wie kleinen –, die in den Lieferketten dieser Branche tätig sind. Entwickelt unter Beteiligung zahlreicher Interessengruppen und befürwortet sowohl von Unternehmen, Gewerkschaften als auch Zivilgesellschaft wurde der Leitfaden von allen Regierungen, die sich den OECD-Leitlinien verpflichtet haben, anerkannt.

Er beschreibt zum einen, wie Unternehmen – bei sich selbst und in ihrer Lieferkette – Risiken im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Regelkonformität identifizieren und vermeiden können. Zum anderen gibt er Hinweise zur Umsetzung von Sorgfaltspflichten, die spezifische Risiken der Branche betreffen, zum Beispiel zu Kinder- und Zwangsarbeit, Bestechung und Korruption, sexueller Belästigung, Arbeitsbedingungen bis hin zu Umweltaspekten.



Mehr Info:

<https://www.oecd.org/industry/inv/mne/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>

Nationale Gesetzgebung – das deutsche Lieferkettengesetz

Freiwillige Selbstverpflichtungen konnten leider kaum dazu beitragen, die Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette, also von der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Lieferung an die Verbraucher_innen, besser zu schützen. Dank der Bemühungen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen regeln immer mehr Länder diesen Schutz nun per Gesetz.

In Deutschland tritt das entsprechende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), kurz „Lieferkettengesetz“, am 1. Januar 2023 in Kraft. Es verpflichtet Unternehmen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken nicht nur in Deutschland oder der EU, sondern entlang ihrer gesamten Lieferkette zu vermeiden oder minimieren. Durch eine zeitgleiche Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes werden Betriebsräte zukünftig stärker in das menschenrechtliche Risikomanagement einbezogen: So können sie nicht nur die Interessen der Beschäftigten ihres eigenen Unternehmens fördern, sondern auch Arbeitsbedingungen in den globalen Wertschöpfungsketten ansprechen.

Für Unternehmen bedeuten die neuen Sorgfaltspflichten beispielsweise, ihre Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken zu überprüfen, Zulieferer zur Weitergabe der neuen Erwartungen an ihre jeweils eigenen Lieferanten anzuhalten und ihre Einhaltung auf allen Ebenen zu kontrollieren.

Das LkSG verlangt darüber hinaus, dass die Unternehmen Abhilfemaßnahmen bei Verletzungen von Menschenrechten und Umweltschutz vorsehen, ein eigenes oder externes Beschwerdeverfahren einrichten, ihr Vorgehen dokumentieren und darüber einmal jährlich berichten.

Ein besonderes Augenmerk richtet das Gesetz auf:



Mehr Info:

https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/lieferketten_node.html



Foto: Digital Budge, Pixels

Gewerkschaftliche Netzwerke

Gewerkschaftliche Netzwerke gibt es auch in transnationaler Form, als Zusammenschluss verschiedener Gewerkschaften aus mehreren Ländern, die für die Geschäftstätigkeit eines Konzerns relevant sind. Ihr Hauptanliegen ist es, gewerkschaftliche Stärke auf- und auszubauen – unter anderem durch gegenseitige Unterstützung, die gemeinsame Entwicklung von Strategien und das Sprechen mit einer Stimme. Sie tauschen sich vor allem über Arbeitsbedingungen aus, um gemeinsame Interessen voranzubringen und den Anliegen der Beschäftigten eines Konzerns mehr Gewicht zu verleihen.

Transnationale Netzwerke arbeiten darauf hin, als Gesprächspartner von Arbeitgebern und Konzernleitung anerkannt zu werden, bestenfalls auch bei Verhandlungen zum Beispiel über globale Rahmenabkommen oder andere internationale Vereinbarungen. Sie kommen möglichst oft mit der Konzernleitung zusammen und bieten damit ihren lokalen Gewerkschaftsvertreter_innen die Gelegenheit zu Gesprächen auf Führungsebene und exklusiven Informationen. Dabei müssen sie unter allen Umständen sowohl vom Konzern als auch vom Management vor Ort unabhängig bleiben.

Ziele:



Mehr Info im Video:

www.youtube.com/watch?v=uRFXjop0duM



Globale Rahmenabkommen

Globale Rahmenabkommen (GRA) zählen zu den Kerninstrumenten, um die Rechte von Beschäftigten im produzierenden Gewerbe, also auch in der Textilindustrie, zu schützen und zu stärken. Sie werden zwischen nationalen Gewerkschaften und IndustriALL auf der einen Seite und weltweit tätigen Unternehmen, Marken und Händlern auf der anderen getroffen. Dadurch gelingt es, auf multinationaler Ebene höhere Standards durchzusetzen, als in den einzelnen Herstellerländern gesetzlich vorgesehen – zum Beispiel im Hinblick auf gewerkschaftliche Rechte, Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Arbeitsbedingungen.

Ein solches Rahmenabkommen verpflichtet Unternehmen, auch ihre Zulieferer dazu anzuhalten, die zentralen Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten, wie das Recht ihrer Beschäftigten, in einer Gewerkschaft

Mitglied zu sein, gemeinsam zu verhandeln und Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit zu verhindern. Das alles natürlich neben Schutzmaßnahmen beispielsweise für sichere und gesunde Arbeitsplätze.

Wichtig zu wissen: Alleine nützen diese Abkommen meist wenig. Sie bieten jedoch eine gute Basis, um sowohl individuelle Themen als auch die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf Landes- oder Betriebsebene noch besser per Tarifabkommen zu regeln. Deshalb müssen die zuständigen Gewerkschaften – am Hauptsitz des Unternehmens und in den Herstellerländern – gemeinsam dafür sorgen, dass ein GRA auch wirklich umgesetzt und eingehalten wird.

Hierbei steht IndustriALL beratend zur Seite und hilft, die notwendigen Aktivitäten zu koordinieren und Kontakte zu Kolleg_innen herzustellen.

IndustriALL Global Union GRA im Textilsektor gibt es mit folgenden multinationalen Konzernen: ASOS (England), Esprit (Deutschland), H&M (Schweden), Inditex (Zara u.a., Spanien), Mizuno (Japan), Tchibo (Deutschland)

Mehr Info:

www.industriall-union.org/global-framework-agreements



Die ACT Initiative – ein globales Bekenntnis zu existenzsichernder Bezahlung

Diese Initiative bringt erstmals alle Beteiligten der Lieferkette zusammen: Global agierende Marken, Händler, Hersteller, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen im Textilsektor arbeiten gemeinsam daran, ein Existenzminimum auf nationaler Branchenebene festzuschreiben, Arbeitsbedingungen zu verbessern und so auch die industrielle Entwicklung der Herstellerländer und Produzenten zu fördern.

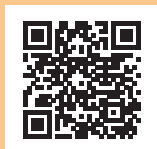
Vorteile:

- Ein gemeinsam erarbeitetes Existenzminimum wird – anders als von Regierungen festgesetzte Mindestlöhne – den tatsächlichen Bedürfnissen der Menschen besser gerecht.
- Die Abkommen sind rechtlich bindend und gelten für alle Beschäftigten der Bekleidungs-, Textil- und Schuhwarenindustrie eines Landes.
- Die Arbeitgeber unterbinden sich nicht mehr gegenseitig bei Löhnen und Arbeitsbedingungen. Im Wettbewerb entscheidend sind nun Innovation und Qualität.
- Die getroffenen Vereinbarungen nutzen allen Parteien: Sie garantieren die Grundsicherung der Beschäftigten und erhalten zugleich die geschäftliche Flexibilität der Unternehmen.

Entscheidende Grundprinzipien: Die Einigung auf ein Existenzminimum sollte auf nationaler Branchenebene durch Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sowie ihren Vertreter_innen erfolgen. Ebenso wichtig ist die unbedingte Einhaltung der Vereinigungsfreiheit, also das Recht der Arbeitnehmenden, sich kollektiv in Gewerkschaften zu organisieren, die von den Arbeitgebern als Verhandlungspartner anerkannt werden.

Mehr Info:

<https://actonlivingwages.com>



Impressum

Herausgeber/Kontakt:
DGB Bildungswerk e.V.

Nord-Süd-Netz

Franz-Rennefeld-Weg 5

40472 Düsseldorf

Tel.: 0211-4301-234

Vorsitzende: Elke Hannack

Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt nach § 55 Abs. 2 RStV:

André Edelhoff

www.dgb-bildungswerk.de

Diese Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert und von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH unterstützt

Gefördert durch



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Foto: Oğuzhan Karaca, Pexels

Zur Nachahmung empfohlen: International ACCORD on Fire and Building Safety

ACCORD ist ein rechtsverbindlicher Vertrag zwischen transnationalen Unternehmen der Modeindustrie und nationalen sowie internationalen Gewerkschaften, darunter UNI Global Union und IndustriALL. Er verpflichtet die Unternehmen sowie alle ihre Lieferanten zu konkreten Verbesserungen bei Gebäudesicherheit und Brandschutz. Er entstand vor dem Hintergrund des Fabrikeinsturzes Rana Plaza 2013 in Bangladesch, dem bisher größten Unfall in der internationalen Textilindustrie, der über 1.000 Menschen das Leben kostete.

Was den ACCORD besonders macht:

- paritätische Beteiligung von Gewerkschaften beziehungsweise Beschäftigten im Steuerungsgremium
- finanzielle Unabhängigkeit durch einen Fonds der beteiligten Unternehmen
- unabhängige Inspektionen durch Expert_innen, die direkt beim ACCORD angestellt sind
- Berechtigung, Nachbesserungen zu fordern und gegebenenfalls direkte Sanktionen zu verhängen
- Höchstmaß an Transparenz: alle Informationen zu geprüften Betrieben, Inspektionsergebnissen, Beschwerden durch Beschäftigte oder zum Stand von Nachbesserungen sind öffentlich zugänglich
- niedrigschwelliger Beschwerdemechanismus für Beschäftigte bis hin zum Schiedsgericht
- Rechtsverbindlichkeit

Das Abkommen hat die Arbeitsbedingungen für Millionen Beschäftigte in Bangladesch effektiv verbessert. Im September 2021 wurde es unter Beibehaltung seiner wesentlichen Erfolgsfaktoren erneuert und wird nun als International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (International Accord) weitergeführt.

Mehr Info:

<https://internationalaccord.org/>

