



Languages and Business Administration
mit dem Studienschwerpunkt
iberoromanischer Kulturraum

BACHELORARBEIT

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch: Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Helen Rehse

Matrikelnummer: 132757

Kennnummer: 33601

Erstgutachter: Prof. Dr. Ralph M. Wrobel

Zweitgutachter: Prof. Dr. Olaf Preuß

Abgabedatum: 30.11.2017

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
1. Einleitung	1
2. Sozialstandards in globalen Wertschöpfungsketten	3
2.1 Internationale Regulierungen	3
2.1.1 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	3
2.1.2 Konventionen und Empfehlungen der ILO	4
2.1.3 UN Global Compact	5
2.2 Unternehmensinitiativen	7
2.2.1 Code of Conduct	8
2.2.2 Business Social Compliance Initiative	8
2.3 Multi-Stakeholder-Initiativen	9
2.3.1 Clean Clothes Campaign	10
2.3.2 Fair Wear Foundation	11
2.4 Ausblick für die weitere Forschung	12
3. Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch	13
3.1 Gesetze der Textil- und Bekleidungsindustrie Bangladeschs	14
3.2 Probleme	18
3.2.1 Diskriminierung	19
3.2.2 Arbeitszeit	20
3.2.3 Zwangsarbeit	21
3.2.4 Kinderarbeit	21
3.2.5 Arbeitsplatzumgebung und Gesundheit	22
3.2.6 Lohn	22
3.2.7 Mutterschutz	23
3.2.8 Verhalten von Vorgesetzten	23
3.2.9 Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen	24
3.3 Ausblick für die weitere Forschung	25
3.4 Handlungsempfehlungen	25
3.4.1 Regierung Bangladeschs	26
3.4.2 Textil- und Bekleidungsfabriken	28
3.4.3 Europäische Modeunternehmen	29
3.4.4 Private und internationale Regulierungsinitiativen	31
3.4.5 Europäische Konsumenten	31
4. Fazit	32
Literaturverzeichnis	36

Abkürzungsverzeichnis

BDT	–	bangladeschische Taka
bsw.	–	beispielsweise
bzw.	–	Beziehungsweise
BSCI	–	Business Social Compliance Initiative
CCC	–	Clean Clothes Campaign
CSR	–	Corporate Social Responsibility
ebd.	–	ebendort
EU	–	Europäische Union
FWF	–	Fair Wear Foundation
HRW	–	Human Rights Watch
ILO	–	International Labour Organization
insbes.	–	insbesondere
MSI	–	Multi-Stakeholder-Initiative
NRO	–	Nichtregierungsorganisation
o.J.	–	ohne Jahr
u.a.	–	unter anderem
vgl.	–	vergleiche

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und die Arbeit noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt habe. Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken entnommen wurden, sind in jedem Fall unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Krefeld, den 29.11.2017

1. Einleitung

Problemstellung

Ein Konsument¹ kauft in Deutschland einen Pullover eines deutschen Modelabels. Auf den ersten Blick könnte man meinen, dass dieses Produkt also auch in Deutschland hergestellt wurde. Doch ein Blick auf das eingenähte Etikett des Pullovers offenbart den tatsächlichen Produktionsort, welcher sich meistens außerhalb Europas befindet. Bis ein Konsument den Pullover eines deutschen Modelabels tragen kann, ist das Kleidungsstück durch viele Hände gewandert und hat weite Strecken hinter sich gelegt. So wird die Wolle beispielsweise in Neuseeland geschoren, in Deutschland zu Strickgarn gesponnen und zu einem Stoff gewebt, um dann in Marokko zu einem Pullover zugeschnitten und genäht zu werden. Das deutsche Modeunternehmen steht als Label in dem Endprodukt, jedoch hat es die eigentliche Produktion längst ausgelagert, andere Unternehmen damit beauftragt und befasst sich lediglich mit Design- und Vermarktungsprozessen der Kleidungsstücke.² Dieses Beispiel zeigt deutlich die Komplexität der modernen Bekleidungs- und Textilindustrie. Zudem ist die Branche wenig transparent. Denn im Endprodukt wird mit „Made in“ nur ein einziger Ort angegeben, an dem jedoch nicht alle Produktionsschritte erfolgen. Des Weiteren ist es Konsumenten höchstens mit Hilfe intensiver Recherchen möglich, zu erfahren, unter welchen Konditionen die Kleidung hergestellt wurde.

Die Globalisierung der Wertschöpfungskette ist ein recht aktuelles Phänomen. Bis zu den 1960er Jahren wurde der europäische Markt auch von in Europa produzierenden europäischen Produzenten versorgt. Dann begann parallel zu allgemeinen Globalisierungsprozessen ein Strukturwandel der europäischen Bekleidungsindustrie. So verlagerte sich aufgrund der kostengünstigen Produktion in Billiglohnländern die Bekleidungsproduktion ins nicht-europäische Ausland.³ Das Zeitalter von Fast Fashion, dem günstigen Massenkonsum von Bekleidung, begann.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet. Hiermit sind Personen sowohl des männlichen als auch des weiblichen Geschlechts gemeint.

² Vgl. Singleton (1997), S. 1.

³ Vgl. Weidenhausen (2010), S. 84.

Fragestellung

Die schwere Nachvollziehbarkeit und mangelnde Transparenz in der Textil- und Bekleidungsindustrie bringen für die Thematik der vorliegenden Arbeit relevante Fragen hervor. Da der Handel international ist und somit mehrere Instanzen für die Gestaltung der Rahmenbedingungen zuständig sind, soll beleuchtet werden, wie der Handel aktuell geregelt wird. Das Ziel wird sein, zu klären, inwieweit die unterschiedlichen Regulierungsinstanzen Einfluss auf den Handel der Textil- und Bekleidungsindustrie haben. Hierbei stehen insbesondere die Auswirkungen auf das Leben der Arbeiter dieser Industrie im Fokus.

Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in vier Teile. In Kapitel 2 wird mit der Vorstellung unterschiedlicher Regulierungsinitiativen zur Sicherung von Sozialstandards⁴ der thematische Kontext hergestellt, der die Frage hervorbringt, inwieweit die vorgestellten Maßnahmen und Regulierungen auch in der Realität umgesetzt werden. Kapitel 3 bearbeitet die Thematik am Fallbeispiel Bangladesch und bildet den Hauptteil der Arbeit. Dabei liefert es zuerst einen Überblick über die historische Entwicklung der Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch, um anschließend die bangladeschischen Arbeitsgesetze zu präsentieren. Darauf folgt eine Untersuchung, in welcher die tatsächlichen Arbeitsbedingungen offengelegt werden. Abschließend werden in diesem Kapitel Handlungsempfehlungen für die unterschiedlichen Initiativen bzw. Anspruchsgruppen (Stakeholder) ausgesprochen. Das Fazit in Kapitel 4 fasst die Erkenntnisse der Arbeit zusammen und gibt einen Ausblick darauf, inwieweit alle Instanzen einen positiven Beitrag zu den Umständen in den Textil- und Bekleidungsfabriken Bangladeschs leisten können.

⁴ „Als Sozialstandards können sowohl gesetzliche Regelungen als auch sämtliche Übereinkommen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen betrachtet werden, die auf die Verbesserung der Situation der Beschäftigten abzielen. Sie reichen von tarifvertraglich festgelegten Löhnen und Urlaubsregelungen über Gesetze zur Sozialversicherungspflicht bis zu Vorschriften über Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz.“ Bundeszentrale für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (o.D).

2. Sozialstandards in globalen Wertschöpfungsketten

Um entlang der Wertschöpfungsketten des globalen Handels Sozialstandards zu sichern, existieren unterschiedliche Ansätze. Neben internationalen Regulierungen und Unternehmensinitiativen werden im Folgenden auch Multi-Stakeholder-Initiativen⁵ nähergehend betrachtet. Selbstverständlich wird auch der Handel selbst durch Abkommen und Gesetze geregelt. Da der Fokus der vorliegenden Untersuchung jedoch auf den Arbeitsbedingungen der Textilarbeiter liegen soll, wird dieser Aspekt ausgelassen.

2.1 Internationale Regulierungen

Die nachfolgend präsentierten internationalen Regulierungen, Konventionen und Leitsätze sind in Zusammenschlüssen vieler Regierungen entstanden. Sie sind global und branchenübergreifend zu verstehen, also nicht spezifisch für die Textil- und Bekleidungsindustrie kreiert worden.

2.1.1 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die Leitsätze der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for multinational enterprises) wurden 1976 erstellt, zuletzt 2011 überarbeitet und spiegeln das erste und einzige internationale Werk zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen wider. Die Leitsätze wurden von insgesamt 42 Staaten unterzeichnet, darunter 34 OECD-Mitglieder sowie acht Nicht-OECD-Mitglieder.⁶ Sie sind ein Verhaltenskodex, dessen Einhaltung die jeweilige Regierung den vor Ort ansässigen Unternehmen empfiehlt. Demnach ist der Kodex gesetzlich nicht bindend, sondern freiwillig. Alle Unterzeichnerstaaten verpflichten sich mit ihrer Unterschrift zur Einrichtung einer nationalen Kontaktstelle, die sich der Förderung der Umsetzung der Leitsätze

⁵ „[Multi-Stakeholder-Initiativen sind] freiwillige Zusammenschlüsse zwischen öffentlichen, zivilgesellschaftlichen und privaten Akteuren. Multi-Stakeholder-Initiativen sind darauf ausgerichtet, komplexe gesellschaftliche Probleme in kooperativer Weise zu lösen. Sie dienen dabei insbes. der besseren Verankerung von CSR auf Märkten sowie der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.“
Lin-Hi (o.J.).

⁶ Vgl. OECD (2011), S. 9.

widmet und bei welcher Verstöße gemeldet werden können. Die in den Leitsätzen festgehaltenen Prinzipien schlagen vor, dass multinationale Unternehmen einen positiven Beitrag zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung leisten sollen. In ihnen behandelte Themen sind Transparenz, Menschenrechte, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Stakeholdern, Umwelt, Bekämpfung von Korruption, Verbraucherschutz, Wissens- und Technologietransfer, Wettbewerb und Steuern.⁷ Für die OECD ist das Einhalten der nationalen Gesetze die oberste Pflicht von Unternehmen, ihre Leitsätze sollen nicht in Konkurrenz zu eben diesen stehen. Bei eventuellen Diskrepanzen zwischen diesen beiden soll jedes Unternehmen individuelle Wege finden, beide Regelwerke bestmöglich in Harmonie zu bringen und zu befolgen.⁸ Menschenrechte betreffende OECD-Leitsätze orientieren sich an den Guiding Principles on Business and Human Rights der United Nations (UN) und den Conventions and Recommendations der International Labour Organization (ILO). Sie rufen die Unternehmen unabhängig von ihrer Größe und ihrem finanziellen Status mehrfach zur Einhaltung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf, indem sie diese schützen, achten und Rechtsschutz gewähren sollen. Des Weiteren raten sie den Unternehmen dazu, eine Erklärung zur Achtung der Menschenrechte auszuarbeiten, in anderen Worten also, einen unternehmenseigenen Code of Conduct zu erstellen.⁹ Die Zulassung von Gewerkschaften und auch das aktive Entgegenwirken gegen Kinderarbeit und Zwangsarbeit und jeglicher Form von Diskrimination sind der OECD ebenfalls wichtig. Für detailliertere Ausführungen dieser Aspekte verweist sie jedoch an die ILO.¹⁰

2.1.2 Konventionen und Empfehlungen der ILO

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO unterstützt als Sonderorganisation der Vereinten Nationen Regierungen, Unternehmen und Beschäftigte gezielt an den Orten, an denen Produkte hergestellt werden. In der ILO sind neben Vertretern der Regierungen ebenso Repräsentanten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von insgesamt 187 Mitgliedsstaaten vertreten. Ziel der ILO ist es, auf nationalen

⁷ Vgl. ebd., S. 7.

⁸ Vgl. ebd., S. 15.

⁹ Vgl. ebd., S. 36-37.

¹⁰ Vgl. ebd., S. 41-48.

Ebenen Programme zu fördern, die Armut bekämpfen. Genauer sieht sie vor, dies durch einen lebensnotwendigen Mindestlohn, soziale Sicherheit, Vollbeschäftigung und Grundeinkommen für Bedürftige zu erreichen.¹¹ Darüber hinaus definiert sie Arbeit nicht als ein Gut, über welches mit dem Ziel der Profitmaximierung oder der Kosteneinsparung verhandelt werden kann. Ökonomische Entwicklung sollte darum Arbeitsplätze unter Bedingungen schaffen, welche den Beschäftigten Freiheit, Sicherheit und Würde zusichern. Das oberste Ziel eben dieser ökonomischen Entwicklung ist demnach, kohärent zu internationalen Arbeitsnormen, die Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen.

Dafür hat die ILO Konventionen aufgestellt. Diese können von den Mitgliedsländern ratifiziert werden, um dann in das nationale Gesetz aufgenommen zu werden. Die Regierungen verpflichten sich damit, die Konventionen zu respektieren, zu sichern und zu fördern. Aktuell sind 1367 Ratifizierungen von Konventionen aktiv. In den acht grundlegenden Konventionen werden folgende Themen beachtet: Versammlungsfreiheit, Recht zu Kollektivverhandlungen, Zwangs- und Pflichtarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Mindestalter, gravierendste Form der Kinderarbeit, gleiche Vergütung und Diskriminierung.¹² Teilnehmenden Staaten wird auferlegt, in regelmäßigen Berichterstattungen die unternommenen Maßnahmen zur Implementierung der von ihnen ratifizierten Konventionen offenzulegen. Auch Arbeiter- und Unternehmerverbände reichen Berichte ein, um die tatsächliche Umsetzung der Konventionen evaluieren zu können.¹³ Ergänzend zu den Konventionen hat die ILO auch Empfehlungen erarbeitet, die sich jedoch als nichtverpflichtende Richtlinien verstehen.

2.1.3 UN Global Compact

Die Vereinten Nationen (UN) riefen 1999 die Initiative Global Compact ins Leben. Anfangs noch neun Prinzipien umfassend, schließt sie mittlerweile in 10 Punkten die Themen Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umwelt ein. Zur Teilnahme am UN Global Compact muss die Geschäftsführung eines Unternehmens sich per Brief

¹¹ Vgl. ILO (2008), S. 6.

¹² Vgl. ILO (o.J. a).

¹³ Vgl. ILO (o.J. b).

zur Integration der festgelegten Prinzipien in alle Unternehmensaktivitäten verpflichten und diesen an das UN-Sekretariat senden.¹⁴ Der Stand der Implementierung jener Prinzipien muss dann im unternehmenseigenen Jahresbericht offengelegt werden, welcher dann auch auf der Website der UN Global Compact publiziert wird. Dies dient nicht der Überwachung durch die UN, sondern der Identifizier- und Förderbarkeit von Fortschritten. Versäumt ein Unternehmen es, diese Auflage zu erfüllen, wird es von „active“ zu „non communicating“ herabgestuft. Sollte es dies erneut versäumen, wird das Unternehmen vom UN Global Compact ausgeschlossen und sein Name auf der Website als „ausgetreten“ veröffentlicht.¹⁵ Mittlerweile wurden die neun Prinzipien um ein weiteres ergänzt, welches das Thema Korruption behandelt. Aktuell zählt der UN Global Compact 9670 teilnehmende Unternehmen in 163 Ländern.¹⁶ Auf der eigenen Website sind die 10 Prinzipien kurz skizziert:

- Prinzip 1: Unternehmen sollen international anerkannte Menschenrechte unterstützen und respektieren
- Prinzip 2: Sie sollen sicherstellen, dass sie zu keiner Verletzung eben dieser Rechte beitragen
- Prinzip 3: Unternehmen sollen Versammlungsfreiheit anerkennen und Tarifverhandlungen ermöglichen
- Prinzip 4: Jede Form der Zwangs- und Pflichtarbeit ist zu verneinen
- Prinzip 5: Sie sollen Kinderarbeit effektiv abschaffen
- Prinzip 6: Sie sollen jegliche Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz eliminieren

¹⁴ Vgl. ILO (2008), S. 14.

¹⁵ Vgl. UN Global Compact (o.J. a).

¹⁶ Vgl. UN Global Compact (o.J. b).

- Prinzip 7: Unternehmen sollen einen präventiven, vorausschauenden Ansatz für Umweltprobleme fördern
- Prinzip 8: Sie sollen Maßnahmen zur ökologischen Verantwortung ergreifen
- Prinzip 9: Sie sollen Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern
- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen Korruption, Erpressung und Bestechung vorgehen

2.2 Unternehmensinitiativen

Im Zusammenhang der Unternehmensverantwortung wird oft auch der englische Begriff Corporate Social Responsibility (CSR)¹⁷ verwendet. Die unternehmerische Verantwortung kann auf unterschiedliche Weise übernommen werden. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden diverse Formen von Unternehmensinitiativen vorgestellt. Exemplarisch wird auf zwei sehr populäre Modelle eingegangen, welche sich nicht spezifisch auf die Textil- und Bekleidungsindustrie beziehen, sondern vielmehr allgemein zu verstehen sind. Das erste Modell, der Code of Conduct, beschreibt eine individuell interpretier- und gestaltbare Strategie zur Wahrnehmung der CSR, das zweite Modell ist ein Zusammenschluss vieler Unternehmen. Dieses gibt eine bereits ausgearbeitete Strategie bzw. Ziele vor, an die sich teilnehmende Mitglieder halten sollen. Beide Initiativen haben gemein, dass sie die Einhaltung der CSR nicht obligatorisch von externen Kontrollinstanzen überprüfen lassen.

¹⁷ Corporate Social Responsibility bezeichnet die unternehmerische Verantwortung, welcher ein Unternehmen durch freiwillige Aktivitäten nachkommt.

2.2.1 Code of Conduct

Codes of Conduct bezeichnen freiwillige, gesetzlich nicht verpflichtende, nicht sanktionierbare Verhaltenskodizes, mit welchen Unternehmen ihre Maßnahmen und Ziele bezüglich verantwortungsvollem Handeln definieren. Sie sind das beliebteste Mittel, um CSR in Unternehmen umzusetzen. Entweder werden sie von den Unternehmen selber niedergeschrieben oder von Kampaniennetzwerken, Industrieverbänden oder Gewerkschaften übernommen.¹⁸ Zur direkten Adaption geeignet sind beispielsweise die in Kapitel 2.1 vorgestellten „inter-governmental codes“ oder sogenannte Mustercodes. Letztere werden von Nichtregierungsorganisationen (NROs) oder anderen Organisationen erarbeitet. Beispiele hierfür sind die in Kapitel 2.3 aufgeführten, von Multi-Stakeholder-Initiativen entwickelten Konzepte der Fair Wear Foundation und Clean Clothes Campaign. Codes of Conduct können unterschiedliche Themenbereiche ansprechen, unter anderem Menschen- und Arbeitsrecht, Bestechung und Korruption oder Umweltstandards. Sie werden von Unternehmen als internes Managementwerkzeug benutzt, um Werte und ethische Standards festzuhalten. Teilweise werden sie erst auf Druck von Öffentlichkeit, Gewerkschaften, Shareholders¹⁹ oder Konkurrenten adaptiert. Besonders für Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen mit Ländern pflegen, in welchen Menschenrechte kaum beachtet werden, ist die Implementierung relevant. So kann ein Code of Conduct nicht nur positiv zur Reputation eines Unternehmens beitragen, sondern sich auch gut auf die Beziehung mit seinen Stakeholdern auswirken und sogar Qualitäts- sowie Produktivitätssteigerungen herbeiführen.²⁰

2.2.2 Business Social Compliance Initiative

Die 2003 gegründete Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine von ihren Mitgliedsunternehmen geführte Initiative der Foreign Trade Association (FTA). Sie ist eine gemeinsame Plattform für die unterschiedlichen europäischen Ansätze von Codes of Conduct und Kontrollverfahren der Sorgfaltspflicht. Durch die Einheitlichkeit der CSR-Ansätze auf europäischer Ebene soll die Effektivität

¹⁸ Vgl. Fichter/Sydow (2002), S. 360.

¹⁹ Als Shareholder werden Anteilseigner von Unternehmen bezeichnet.

²⁰ Vgl. European Commission (2004), S. 7-8.

der Maßnahmen gesteigert werden. Die BSCI unterstützt aktuell 1500 europäische FTA-Mitglieder unterschiedlichster Branchen dabei, soziale Mindeststandards in ihrer globalen Wertschöpfungskette zu sichern. Hierfür bietet die BSCI ihren Mitgliedern einen Standard für Auditionsverfahren sowie Reporting, also Berichterstattung, an. Des Weiteren kann sie ihren Mitgliedern ihr Netzwerk aus akkreditierten, erfahrenen und unabhängigen Prüfern für Auditionen empfehlen. Alle Mitgliedsunternehmen der BSCI sollen denselben, bereits festgelegten Code of Conduct anhand eines bestimmten Implementierungssystems umsetzen und in ihre Unternehmenskultur integrieren. Dieser Code basiert auf den ILO-Konventionen, United Nations Guiding Principles on Business & Human Rights und den Guidelines for Multinational Enterprises der OECD. Um an der BSCI teilnehmen zu können, müssen Unternehmen sich der FTA anschließen und dann einen Beitrag entrichten.²¹ Die BSCI sieht die Verantwortung für Produktionsbedingungen bei Zulieferern und Stakeholdern in den Produktionsländern.

2.3 Multi-Stakeholder-Initiativen

In Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) kommen Unternehmen und mehrere Stakeholder²² zusammen, um gemeinsam eine Lösung für ein Problem zu finden, welches alle Parteien betrifft. Es werden Regeln erarbeitet und auch festgehalten, wie diese dann implementiert werden müssen. Tendenziell haben MSIs verhältnismäßig wenige Mitglieder, da die Aufnahmebedingungen anspruchsvoll sind. In der Literatur werden sie im Vergleich zu Unternehmensinitiativen oft als glaubwürdiger, effektiver und seriöser angesehen. Dies ist insbesondere auf die Interaktion aller beteiligter Parteien zurückzuführen.²³

Nachfolgend werden zwei Initiativen präsentiert, welche sowohl von Staaten als auch Unternehmen unabhängig agieren. Die Clean Clothes Campaign (CCC) unterscheidet sich von ihrem Ansatz her grundlegend von der Fair Wear Foundation

²¹ Vgl. Foreign Trade Association (2017).

²² „Stakeholder [...] sind alle internen und externen Personengruppen, die von den unternehmerischen Tätigkeiten gegenwärtig oder in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind.“ Thommen (o.J.).

²³ Vgl. Starmanns (2010), S. 29-30.

(FWF), da sie ihre Aufgabe eher im Bereich der Aufklärungsarbeit sieht. Die FWF hingegen ist operativ tätig und nimmt im Gegensatz zur CCC Mitglieder auf.

2.3.1 Clean Clothes Campaign

Die 1989 gegründete Clean Clothes Campaign zielt darauf ab, Unternehmen und Regierungen dazu zu bewegen, bestimmte Mindeststandards in der Bekleidungsbranche einzuhalten. Diese Standards leiten sich von den ILO-Konventionen und der Erklärung der Menschenrechte ab. Der Fokus liegt hier auf der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsindustrie und dem Beenden von Ausbeutung.²⁴ Ihr Ansatz ist, dass jeder Arbeiter das Recht darauf hat, zu sicheren und gesunden Konditionen zu arbeiten, zu einem würdigen Existenzlohn und mit der Möglichkeit auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Auch die Öffentlichkeit wird in die Prinzipien eingebunden: So sieht die CCC es als Konsumentenrecht an, dass sie über den Produktionsort informiert wird. Sie schließt den Konsumenten sogar als partizipierenden Akteur mit Pflichten ein, indem sie ihn auffordert, bewusst und aktiv die Produktionsbedingungen seiner Kleidung beim Kauf zu beachten.²⁵ Sie fordert Bekleidungsunternehmen dazu auf, ihre Wertschöpfungskette transparent offenzulegen, und ermutigt Konsumenten, es ihr gleich zu tun. Somit übt die Organisation Druck auf Unternehmen, aber auch auf Regierungen aus. Eine zentrale Rolle spielt auch die Öffentlichkeitsarbeit, in welcher über die Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern aufgeklärt wird. Neben der Adaptierung des eigenen CCC-Modellcodes sollen Unternehmen sich der Evaluierung von Multi-Stakeholder-Initiativen unterziehen, um eine valide Verifizierung des Engagements aufzuweisen. Partnernetzwerke in den Produktionsländern führen in direktem Kontakt mit den Nähern Studien durch, um die Arbeitsbedingungen vor Ort zu evaluieren. Eben diese Informationen teilt die europäische CCC dann mit der Öffentlichkeit, um Konsumenten sowie Unternehmen auf Missstände aufmerksam zu machen.²⁶

²⁴ Vgl. ebd., S. 55.

²⁵ Vgl. Clean Clothes (2013).

²⁶ Vgl. Starmanns (2010), S. 57.

2.3.2 Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation (FWF) wurde als Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) in den 1990er Jahren vom Niederländischen Gewerkschaftsbund Federatie Nederlandse Vakbeweging, der Dutch Business Association sowie der Clean Clothes Campaign ins Leben gerufen. Als konstruktiver Ansatz zur Änderung der Unternehmensverantwortung konzipiert, zeichnet sich die Arbeit der FWF laut eigener Aussage durch Kooperation mit den teilnehmenden Unternehmen, NROs und Handelsverbänden aus, statt bestimmte Unternehmen in der Öffentlichkeit zu kritisieren. Gemeinsam mit den beteiligten Interessengruppen wurden Regeln und Praktiken aufgestellt, die zu einer sozialen Unternehmensverantwortung beitragen sollen. 2001 begann die FWF also ihre Arbeit mit einer Pilotstudie, um sich ab 2003 der Öffentlichkeit zu präsentieren. Von diesem Zeitpunkt an begann auch die Anwerbung von Mitgliedern. Nachdem zunächst das Hauptaugenmerk auf den niederländischen Markt gelegt wurde, wurde die Akquise bald auf den europäischen ausgeweitet. Inzwischen hat die FWF 80 Mitglieder, welche 120 Modelabels repräsentieren.²⁷ Diese sind überwiegend kleine bis mittelgroße Unternehmen, die eigene Textilprodukte in einem der elf FWF-Länder²⁸ produzieren. Um Mitglied zu werden, müssen die Bewerber kein vorheriges CSR-Engagement nachweisen können. Stattdessen holt die FWF ihre Mitglieder dort ab, wo sie stehen, und entwickelt gemeinsam mit ihnen Strategien und Konzepte für menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Als Non-Profit-Organisation wird die FWF von mehreren Interessengruppen finanziert, um größtmögliche Unabhängigkeit und Objektivität zu gewährleisten. So entrichten auch alle Mitgliedsunternehmen jährlich einen Betrag, der an ihren individuellen Umsatz angepasst ist.²⁹

Die Prinzipien der FWF stehen im Einklang mit den Konventionen der ILO und stützen sich auf acht Pfeiler. Freiwillige Arbeit, die Fron- und Gefangenearbeit ausschließt, Ausschluss von Diskriminierung, Verbot von Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit und Ermöglichen von Tarifverhandlungen, Zahlen eines Existenzlohns, angemessene Stundenzahlen und freiwilliges Leisten von

²⁷ Vgl. Fair Wear Foundation (o.J. a).

²⁸ Zu den Ländern, in welchen die FWF aktiv ist, zählen Bangladesch, Bulgarien, China, Indien, Indonesien, Mazedonien, Myanmar, Rumänien, Tunesien, Türkei und Vietnam.

²⁹ Vgl. Fair Wear Foundation (2015b), S. 15.

Überstunden, Gesundheits- und Sicherheitskonditionen und gesetzlich bindende Arbeitsverträge.³⁰

Alle festgelegten Regeln und Praktiken müssen von allen teilnehmenden Unternehmen umgesetzt und in Form von Audits durch die FWF überprüft werden. Anhand des Ergebnisses dieser regelmäßig durchgeführten Audits erhält das Unternehmen dann den Status „Leader“, „Good“, „Needs Improvement“ oder „Suspended“. Mit dem FWF-Logo dürfen ausschließlich solche Unternehmen werben, die den Status „Leader“ tragen. Hierfür müssen sie mindestens 90% ihrer Produktionsstandorte aktiv überwachen. Bei Missbrauch des Logos wird das verwendende Unternehmen sanktioniert, indem es (seines tatsächlichen Status ungeachtet) auf „Needs Improvement“ zurückgestuft wird.³¹

Ergänzend zu ihrer bisherigen Arbeit hat die FWF das „Enhanced Program for Monitoring and Remediation in Bangladesh“ ins Leben gerufen. Es soll bereits existierende Programme unterstützen und zielt insbesondere auf die Beseitigung von Belästigungen am Arbeitsplatz, Verstärkung der Sicherheit der Arbeiterinnen und Maßnahmen zum Gebäude- und Brandschutz ab. Als weiteren Schritt hat die FWF eine Hotline, die „FWF Helpline“, eingerichtet. Unter dieser Nummer können Arbeitnehmer und Stakeholder die FWF telefonisch erreichen, falls sie Verstöße gegen die FWF Code of Labour Practice wahrnehmen. Das „Workplace Education Program“ sieht die Gründung von Anti-Belästigungs-Komitees vor und will über Beschwerdesysteme für Arbeiter und Fabrikmanager informieren. Dieses Training soll auf Arbeitsrechte aufmerksam machen und wird, ebenso wie Trainings zum Thema Brandschutz und Gebäudesicherheit, in allen Fabriken durchgeführt, in denen die Mitglieder der FWF produzieren lassen.³²

2.4 Ausblick für die weitere Forschung

Unternehmen sind nicht dazu verpflichtet, die Einhaltung von Sozialstandards entlang ihrer Wertschöpfungskette zu sichern oder zu kontrollieren. Auch die präsentierten Instanzen verfügen nicht (OECD, ILO, Codes of Conduct, Clean

³⁰ Vgl. Fair Wear Foundation (o.J. b).

³¹ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 b), S. 22 und 24.

³² Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 5.

Clothes Campaign) bzw. über keine effektiven (UN Global Compact, BSCI, FWF) Sanktionsmaßnahmen oder -möglichkeiten bei Regelverstößen. Im Kern unterscheiden sich die Forderungen der Regulierungsinitiativen kaum voneinander, wollen sich aber trotz der Parallelen nicht als Konkurrenten verstehen, beziehen sich sogar teilweise auf die Aussagen einer anderen Initiative. Aus den vorgestellten Regelwerken und Initiativen ergeben sich einige Fragen für den weiteren Verlauf dieser Arbeit. Wie ist die Gesetzeslage bezüglich der Arbeitskonditionen in Bangladesch? Wie sind die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch? Haben benannte Instanzen Einfluss auf die tatsächliche Arbeitsrealität und werden ihre Anforderungen erfüllt? Diese Fragen sollen im anschließenden Kapitel beantwortet werden.

3. Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch

Die Volksrepublik Bangladesch zählt zu den ärmsten Ländern Südasiens. Ihre Bevölkerung betrug 2016 geschätzte 162 Millionen,³³ wovon ein Drittel unterhalb der nationalen Armutsgrenze lebt.³⁴ Wichtigster Industriezweig ist seit einigen Jahren die Textil- und Bekleidungsindustrie. Noch 1984/1985 betrug der Wert der exportierten Textilprodukte 116 Millionen US\$, 2013/2014 stieg der Wert auf 25 Milliarden US\$. Parallel dazu wuchs auch der Anteil von Textilprodukten unter allen Exporten: 1984/1985 repräsentierten Textilien lediglich 12%, 2013/2014 bereits 81% der Exporte.³⁵ Früher produzierte Bangladesch ausschließlich Kleidung für den eigenen Markt und konnte diesen ausreichend versorgen. Bei der Auslagerung von Produktionsschritten fanden (europäische) Modeunternehmen in Bangladesch einen kostengünstigen Standort. Seit den 1980er Jahren spielt Bangladesch eine Schlüsselrolle in der globalen Textilindustrie und produziert für externe Märkte, aber nicht den eigenen. So arbeiteten noch 1985 120000 Menschen in 380 Textil- und Bekleidungsfabriken, im Jahr 2000 1.6 Millionen Menschen in

³³ Vgl. World Bank (2017).

³⁴ Vgl. Etzold/Mallick (2015), S. 2.

³⁵ Vgl. Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (o.J. a).

3200 Fabriken und 2014 bereits 4 Millionen Menschen in 4200 Fabriken.³⁶ 7,5% aller Beschäftigten in Bangladesch sind in der Textil- und Bekleidungsindustrie tätig, im Jahr 2010 arbeiteten allein in der Bekleidungsindustrie insgesamt rund 3 Millionen Personen.³⁷ Davon sind ca. 80% weiblich.³⁸ 2012/2013 erreichte die Anzahl der Fabriken mit 5876 ihren Höhepunkt, um im Jahr darauf auf 4222 zu sinken. Diese Fabriken befinden sich zum Großteil in bangladeschischem Besitz, lediglich 11% in ausländischem.³⁹ Allerdings werden die Fabriken erst ab 120 Nähmaschinen registriert, sodass die Dunkelziffer vermutlich wesentlich höher ist.⁴⁰ Wichtigster Handelspartner der bangladeschischen Bekleidungsindustrie ist die Europäische Union (EU) mit 61% Exportvolumen im Jahr 2014 und innerhalb der EU wiederum Deutschland mit 16,9% Anteilen am Gesamtexportvolumen.⁴¹ Die vorangegangenen Zahlen lassen vermuten, dass die Globalisierung der Bekleidungsindustrie sich auf die Wirtschaft Bangladeschs sehr positiv ausgewirkt hat. Welche Konsequenzen diese Entwicklung für die Bevölkerung, insbesondere die in dieser Industrie arbeitenden Personen hat, bleibt hierbei jedoch völlig offen.

3.1 Gesetze der Textil- und Bekleidungsindustrie Bangladeschs

Neben den in Kapitel 2 vorgestellten unverbindlichen Leitlinien regeln auf nationaler Ebene bangladeschische Gesetze den Arbeitsmarkt und Handel. Bangladesch ist kein Mitgliedsstaat der OECD⁴², hat jedoch einige Konventionen der ILO ratifiziert⁴³. Im Folgenden werden zum besseren Verständnis der legalen Situation bangladeschische Arbeitsgesetze vorgestellt. Der Fokus wird hierbei auf eben solche Gesetze gerichtet, die für die Textil- und Bekleidungsindustrie besonders relevant sind. Als Grundlage der Analyse dient der 2006 eingeführte, 2013 auf Englisch publizierte Bangladesh Labour Act.

³⁶ Vgl. Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (o.J. b).

³⁷ Vgl. Ferenschild/Schniewind (2016), S. 68.

³⁸ Vgl. Jahan/Mahmud (2017), S. 184.

³⁹ Vgl. ebd., S. 65.

⁴⁰ Vgl. Burckhardt (2014), S. 40.

⁴¹ Vgl. Ferenschild/Schniewind (2016), S. 65.

⁴² OECD (o.J.)

⁴³ ILO (o.J. c)

Mindestlohn

Der in Bangladesch gesetzlich festgelegte Mindestlohn ist branchenabhängig und beträgt in der Bekleidungsindustrie 5300 BDT (49,56€) monatlich.⁴⁴ Das Gesetz sieht überdies vor, dass Überstunden mit dem doppelten normalen Stundenlohn vergütet werden müssen.⁴⁵ Zuwiderhandlungen können mit Bußgeldern oder Haftstrafen sanktioniert werden.⁴⁶

Diskriminierung

In seiner Verfassung hat Bangladesch festgehalten, dass alle Bürger gleich sind und vom Gesetz auch gleich geschützt werden sollen. Chancengleichheit soll demnach unabhängig von Religion, Geschlecht, Rasse oder Kaste existieren. Frauen wie Männer sollen in jeglicher Hinsicht als gleichwertig betrachtet werden.⁴⁷

Arbeitszeit

8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche dürfen Beschäftigte arbeiten, Überstunden sollen nur dann geleistet werden, wenn diese auch vergütet werden. Das wöchentliche Maximum inklusive Überstunden beläuft sich auf 60 Wochenstunden. Frauen dürfen nicht zwischen 22:00 und 6:00 arbeiten.⁴⁸ Alle Arbeitenden haben das Recht auf einen freien Tag pro Woche⁴⁹, 14 Tage pro Jahr können sie bei attestierter Krankheit ihren vollen Lohn erhalten.⁵⁰ Jährlich werden elf Feiertage vergütet.⁵¹

Gewerkschaften

Alle Arbeitenden haben das Recht und die Freiheit, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten. Diese Gewerkschaften dürfen sich internationalen Organisationen und Bündnissen anschließen. Repräsentanten können selbstständig gewählt werden, eigene Regeln und Konstitutionen dürfen aufgestellt werden.⁵² Um eine Gewerkschaft offiziell registrieren zu lassen, muss eine Bewerbung an den

⁴⁴ Vgl. Asia Floor Wage (2014 a).

⁴⁵ Vgl. Bangladesh Labour Act (2006), Paragraph 108.

⁴⁶ Vgl. ebd., Paragraph 289.

⁴⁷ Vgl. Fair Wear Foundation (2015b), S. 22.

⁴⁸ Vgl. Bangladesh Labour Act (2006), Paragraph 109.

⁴⁹ Vgl. ebd., Paragraph 100, 102.

⁵⁰ Vgl. ebd., Paragraph 116.

⁵¹ Vgl. ebd., Paragraph 118.

⁵² Vgl. ebd., Paragraph 176.

Director of Labour gestellt werden. Diese Bewerbung muss u.a. Anschrift, Name und Gründungsdatum der Gewerkschaft, die Namen der Mitglieder und die ihrer Eltern inklusive deren Alter, Adressen und Beschäftigungen und die entsprechende Arbeitsstätte mit Beschäftigtenzahlen beinhalten.⁵³ In der Bekleidungsindustrie kann ausschließlich in Betrieben ab über 100 Beschäftigten eine Gewerkschaft gegründet werden.⁵⁴ Die Angehörigkeit und Aktivität in einer Gewerkschaft darf kein Grund für Diskriminierung sein.⁵⁵ Ohne Erlaubnis des Arbeitgebers dürfen Gewerkschaftsmitglieder während ihrer Arbeitszeit keinen Gewerkschaftstätigkeiten nachgehen.⁵⁶

Arbeitsvertrag

Alle Angestellten müssen einen Arbeitsvertrag bekommen sowie einen Arbeitsausweis mit Fotografie.⁵⁷ Für jede einzelne Person muss die Fabrik ein Stundenbuch führen. Auf Wunsch und eigene Kosten können sich die Angestellten eine Kopie dessen aushändigen lassen.⁵⁸ Solche Stundenbücher müssen stetig gewissenhaft geführt und auf Anfrage Inspektoren gezeigt werden.⁵⁹

Kinderarbeit

Das Beschäftigen von Minderjährigen ist generell verboten. Ausnahmeregelungen gelten für solche Minderjährige, die ein Zertifikat über ihren physischen Gesundheitszustand vorlegen.⁶⁰ Mit diesem Zertifikat dürfen sie dann maximal 5 Stunden pro Tag, also 30 Stunden (zuzüglich 6 wöchentlichen Überstunden) pro Woche tätig sein, jedoch nicht in der Zeit zwischen 19:00 und 7:00.⁶¹

Mutterschutz

Bis acht Wochen nach der Geburt dürfen Frauen nicht arbeiten. Arbeitgeber müssen Sorgfalt dafür tragen, dass Schwangere keinen physisch belastenden Aufgaben wie beispielsweise langem Stehen ausgesetzt werden. Überdies haben Schwangere acht

⁵³ Vgl. ebd., Paragraph 178.

⁵⁴ Vgl. ebd., Paragraph 183c).

⁵⁵ Vgl. ebd., Paragraph 195.

⁵⁶ Vgl. ebd., Paragraph 196.

⁵⁷ Vgl. ebd., Paragraph 5.

⁵⁸ Vgl. ebd., Paragraph 6.

⁵⁹ Vgl. ebd., Paragraph 9.

⁶⁰ Vgl. ebd., Paragraph 34.

⁶¹ Vgl. ebd., Paragraph 41.

Wochen vor und nach dem errechneten Geburtstermin Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dafür muss das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten bestehen, und die Arbeiterin darf nicht schon mehr als zwei lebende Kinder haben.⁶²

Gebäudekonditionen

Die grundlegende Sauberkeit der Arbeitsräumlichkeiten ist durch vorgegebene Putzroutinen von den Fabrikbetreibern zu gewährleisten.⁶³ Ebenso gesetzlich vorgeschrieben wird Frischluftzirkulation⁶⁴, ausreichende Beleuchtung⁶⁵, Zugang zu Trinkwasser⁶⁶ und hygienische Toiletten und Waschräume⁶⁷. Das Gesetz definiert die angemessene Belegung eines Raumes mit 9,5 m² pro Person.⁶⁸

Korruption

Mit Einrichtung der Anti Corruption Commission und dem 2016 publizierten Anti Corruption Act spricht sich Bangladesch gegen Korruption aus.⁶⁹

Ausblick für die weitere Forschung

Die Hauptverantwortung für die Einhaltung der Gesetze wie Mindestlohn und Arbeitszeit auf nationaler Ebene obliegt der bangladeschischen Regierung. Theoretisch werden Arbeitnehmer geschützt und arbeiten unter akzeptablen Bedingungen. Für die weitere Forschung stellt sich nun die Frage, wie der Arbeitsalltag der Arbeiter in der Textil- und Bekleidungsindustrie in der Praxis aussieht.

⁶² Vgl. ebd., Paragraph 45 und 46.

⁶³ Vgl. ebd., Paragraph 51.

⁶⁴ Vgl. ebd., Paragraph 52.

⁶⁵ Vgl. ebd., Paragraph 57.

⁶⁶ Vgl. ebd., Paragraph 58.

⁶⁷ Vgl. ebd., Paragraph 59.

⁶⁸ Vgl. ebd., Paragraph 56.

⁶⁹ Vgl. Anti-Corruption Commission (o.J.).

3.2 Probleme

Die internationale Öffentlichkeit wurde im April 2013 auf die Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch aufmerksam. Auslöser dafür war der Rana Plaza-Einsturz, der wohl prominenteste Unfall in der internationalen Bekleidungsindustrie in der Nähe der Hauptstadt Dhaka. Bei dem Gebäudeeinsturz starben 1134 Menschen, und viele weitere wurden verletzt. Doch nicht allein die hohe Zahl der Toten erregte das Aufsehen der Medien, sondern das fahrlässige Verhalten von Gebäudebesitzern, Fabrikbetreibern und Regierung. Der als sechsgeschossiges Büro- und Ladengebäude geplante und genehmigte Gebäudekomplex wurde 2008 eröffnet und zwischen 2009 und 2013 um drei Geschosse erweitert. Der Ausbau erfolgte illegal und mit qualitativ minderwertigem Material, was jedoch von den Behörden wissentlich ignoriert wurde. Im April 2013 wurden bereits einen Tag vor dem Einsturz Risse im Bau bemerkt, an die Fabrikbetreiber kommuniziert, und Behörden ordneten die Evakuierung des Gebäudekomplexes an. Diese Anordnungen und Warnungen wurden missachtet, von dem Gebäudebesitzer Sohel Rana sogar negiert. Am Folgetag wurden Arbeiter unter der Androhung von Lohnverweigerung zur Arbeit in eben diesem Gebäude genötigt. So stürzte der Komplex, in welchem sich fünf Bekleidungsfabriken befanden, einen Tag, nachdem die Risse im Bauwerk bemerkt worden waren, ein.⁷⁰ Rana Plaza ist jedoch kein Einzelfall, vielmehr reiht sich der Gebäudeeinsturz als besonders tragisches Unglück in eine lange Liste weiterer Vorfälle ein. So kam es in Bangladesch zwischen 2004 und 2009 zu neun Bränden und Fabrikeinstürzen in der Textil- und Bekleidungsindustrie.⁷¹

Aktuelle Berichte von menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in Bangladesch lassen vermuten, dass trotz des Drucks und der Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit seit Rana Plaza 2013 noch keine grundlegenden Verbesserungen zu verzeichnen sind. Dies soll nun anhand von Studien überprüft werden. Herangezogen werden dafür zwei Studien der Awaj Foundation und Consulting Service International Ltd. bzw. dieser beiden Institutionen und der AMRF Society von Dezember 2016 respektive September 2013. Die erste Studie basiert auf zwischen Juni 2012 und April 2013 geführten Interviews mit 1200 Arbeitern aus 250 Textil- und Bekleidungsfabriken, die letztere Studie auf zwischen 2015 und 2016

⁷⁰ Vgl. Burckhardt (2014), S. 21 und Human Rights Watch (2015), S. 3-4.

⁷¹ Vgl. Burckhardt (2014), S. 27.

durchgeführten Interviews mit 1007 Arbeitern aus 333 Textil- und Bekleidungsfabriken in Bangladesch.⁷² Des Weiteren wird eine Ende 2013 durchgeführte Untersuchung von Gisela Burckhardt als Quelle verwendet, in welcher sie Interviews mit 112 Arbeitern aus 12 Fabriken der bangladeschischen Bekleidungsindustrie abhielt.⁷³ Ergänzend wird eine Studie der FWF aus dem Jahr 2015 analysiert, welche sich auf in drei Jahren Audits gesammelte Erfahrungswerte und Aussagen von Stakeholdern stützt.

3.2.1 Diskriminierung

Alle Quellen zeigen, dass in der bangladeschischen Textil- und Bekleidungsindustrie in mehreren Bereichen Diskriminierung stattfindet. So erkennt die Awaj Foundation in ihrer Studie 2016, dass verheiratete Frauen seltener eingestellt werden als ledige. Als Begründung vermutet sie die höhere Wahrscheinlichkeit einer (zukünftigen) Schwangerschaft bei einer verheirateten Frau. Denn eine Schwangerschaft bedeutet für Arbeitgeber Arbeitsausfall und Mehrkosten (durch bezahlten Mutterschutz).⁷⁴ Darüber hinaus verdienen Frauen weniger als Männer: So beträgt der Durchschnittslohn von Frauen lediglich 69% des Lohnes von Männern.⁷⁵ Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie unterschiedliche Arbeiten ausführen. Doch auch dies ist ein weiteres Beispiel für mangelnde Chancengleichheit, denn Männer besetzen hier wesentlich häufiger höhere Positionen.⁷⁶ So befanden sich in fast der Hälfte aller durch die FWF inspizierten Fabriken keine Frauen unter den Produktionsaufsehern.⁷⁷ 72% der Fabriken konnten kein effektives System zur Leistungsüberprüfung vorweisen.⁷⁸ Ein solches wäre jedoch als entscheidendes Instrument für Beförderungen und Lohnerhöhungen vonnöten, denn ohne ein transparentes System ist die Gefahr von bevorzugter Behandlung und Diskriminierung hoch.

⁷² Vgl. AMRF Society et al. (2013),

S. 4 und Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 14.

⁷³ Vgl. Burckhardt (2014), S. 60.

⁷⁴ Vgl. Awaj/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 16.

⁷⁵ Vgl. Fair Wear Foundation (2015a), S. 22.

⁷⁶ Vgl. Awaj/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 58.

⁷⁷ Vgl. ebd., S. 21 und 27-28 und Fair Wear Foundation (2015a), S. 23.

⁷⁸ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 23.

Die bangladeschische Verfassung besagt, dass Frauen und Männer in jedem Bereich des Staates und öffentlichen Lebens identische Rechte genießen. Jedoch konnte mit den eben genannten Beispielen gezeigt werden, dass dieses Gesetz in der Textil- und Bekleidungsindustrie Bangladeschs missachtet wird. All diese Formen der Diskriminierung spiegeln auch Verstöße gegen die ILO-Konventionen 100 und 111 wieder. Auch die Prinzipien der FWF werden in den ihr zugehörigen Fabriken nicht immer befolgt. Die Awaj Foundation sieht die Geschlechterungleichheit sogar als größte Herausforderung.⁷⁹

3.2.2 Arbeitszeit

Die FWF erkennt, dass durchschnittlich zwei Überstunden pro Tag abgeleistet werden. Meist wird über die Notwendigkeit der Mehrarbeit erst kurzfristig informiert und von den Nähern dann nicht immer freiwillig vollbracht. Teilweise wird das Auszahlen von Überstunden sogar verweigert, wenn das zuvor festgelegte Produktionsziel nicht in der regulären Arbeitszeit erreicht wurde. Ein freier Tag pro Woche wird nicht immer gewährt. Insgesamt wurden in 97% der von der FWF inspizierten Fabriken mehr Stunden gearbeitet als gesetzlich vorgesehen.⁸⁰ Auch Burckhardt und die Awaj Foundation stellen fest, dass Überstunden nicht immer vorher angekündigt, sondern spontan kommuniziert und ohne Wahlfreiheit von den Fabrikbetreibern eingefordert werden.⁸¹ Dennoch sind in den Untersuchungen der Awaj Foundation insbesondere im Vergleich zu 2013 Bestrebungen erkennbar, die Gesetze einzuhalten. So sind die Fälle von exzessiven Überstunden zwar zurückgegangen, an ihre Stelle sind aber 10-stündige Schichten getreten.⁸² Ob gesetzlich akzeptiert und freiwillig absolviert oder nicht, der geringe Mindestlohn macht Überstunden notwendig.⁸³

Somit werden auch hier bangladeschische Gesetze (Paragraph 34.1), die ILO-Konventionen 29 und 105 und auch Regeln der FWF missachtet.

⁷⁹ Vgl. Awaj/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 58.

⁸⁰ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 30-31.

⁸¹ Vgl. Burckhardt (2014), S. 58-59, Awaj/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 32 und Fair Wear Foundation (2015 a), S. 21.

⁸² Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 58-59.

⁸³ Vgl. ebd., S. 33.

3.2.3 Zwangsarbeit

Sowohl den ILO-Konventionen als auch dem bangladeschischen Gesetz folgend, wird Arbeit grundsätzlich freiwillig aufgenommen. Allerdings werden Berichten zufolge Produktionsziele und Überstunden von den Fabrikbetreibern festgelegt, und Angestellte riskieren bei Verweigerung Bestrafungen oder Entlassungen.⁸⁴ Dieses Beispiel zeigt, dass die Arbeit teilweise nicht aus freien Stücken geleistet wird. Dies ist zwar kein gravierender, aber dennoch einen Regelverstoß.

3.2.4 Kinderarbeit

In der gesamten Untersuchung der Awaj Foundation wurde ein Arbeiter angetroffen, welcher unter 16 Jahren alt war, und 4% der Befragten waren unter 18 Jahren alt. Noch drei Jahre zuvor waren lediglich 1,5% unter 18 Jahren.⁸⁵ Die FWF fand in nur einem von 36 Audits einen Verstoß gegen das Gesetz gegen Kinderarbeit vor. Doch zeigen ihre Untersuchungen auch, dass es in 31% der Fabriken an funktionierenden Systemen zur Altersverifizierung der Arbeiter mangelt.⁸⁶ Denn die Möglichkeit besteht, dass Personen ihr Alter nach oben hin korrigieren oder es eventuell nicht kennen.

Die Definitionen von Kinderarbeit des bangladeschischen Gesetzes und der ILO sind widersprüchlich. Laut der ILO sollten Kinder ab 15 Jahren, laut nationalem Gesetz schon ab 14 Jahren arbeiten können. Näher geht die ILO-Konvention 138 auf die Art der Tätigkeit ein und möchte keine Kinder unter 18 Jahren in einem unsicheren, gesundheitsgefährdenden Umfeld arbeitend wissen. Diese Attribute treffen jedoch auf die Textil- und Bekleidungsindustrie zu, ein weiterer Verstoß gegen die ILO-Konventionen. Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass allerdings (extreme) Kinderarbeit in der exportorientierten Bekleidungsindustrie Bangladeschs nicht üblich ist.

⁸⁴ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 21.

⁸⁵ Vgl. AMRF Society et al. (2013), S. 24 und Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016) S. 15.

⁸⁶ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 25.

3.2.5 Arbeitsplatzumgebung und Gesundheit

Stakeholder beklagen insbesondere die Hygiene der Toiletten, fehlende Arbeitsschutzkleidung, mangelnde Beleuchtung, inadäquate Belüftung und unsicheres Trinkwasser. In ihren Audits fand die FWF in 88% der Fabriken keine ergonomische Ausstattung für Arbeiter, wie Stühle mit Rückenlehne. Stattdessen wird laut Human Rights Watch auf Schemeln, Holzbänkchen oder gar stehend genäht. Existiert Arbeitsschutzkleidung, so wird sie entweder nur bei Kontrollbesuchen an die Arbeiter verteilt und muss anschließend direkt zurückgegeben werden oder wird, wie in 46% der FWF Fabriken, nicht oder nicht korrekt benutzt. Immerhin werden in 94% der von der FWF inspizierten Fabriken Evakuierungsübungen geprobt. 30% der Befragten gaben an, dass sie bereits einen Arbeitsunfall hatten, und sogar 73% berichteten, ein vermeidbares Fabrikfeuer miterlebt zu haben.⁸⁷ 50% aller Befragten der Awaj Foundation gaben an, dass ihre Arbeitgeber nicht angemessen auf Krankheiten der Arbeiter reagierten. So wurde es lediglich 14% der Personen gewährt, ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Bisweilen wurde ihnen eine Ruhepause gewährt, aber sie wurden, der Krankheit ungeachtet, dazu gezwungen, weiterzuarbeiten.⁸⁸ Arbeitsverträge befinden sich laut FWF meist in den Akten der Angestellten, werden ihnen jedoch lediglich in 44% der Fabriken auch ausgehändigt.⁸⁹

Diese Ergebnisse zeigen, dass die tatsächliche Arbeitsplatzumgebung weder den nationalen Gesetzen noch den Standards der ILO (Konvention 155) oder FWF entsprechen.

3.2.6 Lohn

Die Zahlung des Mindestlohns scheint Untersuchungen der Awaj Foundation zufolge gewährleistet zu sein. Hier beträgt der tatsächlich gezahlte Durchschnittslohn der Befragten 6183 BDT (der Mindestlohn beläuft sich auf 5300 BDT). In ihren Audits fand die FWF in 31% der Fabriken Arbeiter, denen weniger als der Mindestlohn bezahlt wurde. In 19% wurden Überstunden nicht den Gesetzen

⁸⁷ Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 23, Burckhardt (2014), S. 59-60, Fair Wear Foundation (2015 a), S. 32-36 und Human Rights Watch (2015), S. 60.

⁸⁸ Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 35.

⁸⁹ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 34-35.

entsprechend vergütet.⁹⁰ Dennoch befindet sich selbst der von der Awaj Foundation eruierte Lohn unterhalb des notwendigen Existenzlohns. Dies zeigen bsw. die monatlichen Mietkosten. So gibt die Hälfte der Befragten an, zwischen 2501 und über 3500 BDT monatlich für ihre Unterkunft zu zahlen.⁹¹ Somit beziffern die Mietkosten ungefähr die Hälfte des Mindestlohns.

Zwar scheint der Mindestlohn tatsächlich meistens ausgezahlt zu werden, dennoch besteht auch hier Verbesserungspotenzial. Besonders die Höhe des Mindestlohns ist äußerst kritisch zu betrachten.

3.2.7 Mutterschutz

In der Praxis werden die bangladeschischen gesetzlichen Regulierungen zum Mutterschutz nicht immer befolgt. Diese sehen vor, dass ein Beschäftigungsverhältnis mindestens sechs Monate bestehen muss, damit die Arbeiterin Anspruch auf Mutterschutz und Mutterschaftsgeld hat. Diese Dauer wurde in den von Burckhardt untersuchten Fabriken jedoch auf 12 Monate erhöht. Auch die Zahlungen von Mutterschaftsgeld waren eher willkürlich als transparent. In einem Fall wurden eine Arbeiterin und ihr Mann sogar mit Todesdrohungen konfrontiert, nachdem sie den bezahlten Mutterschaftsurlaub eingefordert hatten.⁹²

3.2.8 Verhalten von Vorgesetzten

60% der von der FWF befragten Arbeiterinnen haben bereits Belästigung verbaler oder körperlicher Art am Arbeitsplatz erfahren. Die Belästigenden sind zumeist direkte Vorgesetzte, welche sich ihren Untergebenen gegenüber respektvoller verhalten, sobald Einkäufer zugegen sind.⁹³ Die Ergebnisse der Awaj Foundation decken sich mit denen der FWF. 61% der hier Befragten wurden in unterschiedlicher Form durch Vorgesetzte und Fabrikbetreiber belästigt. Am weitesten verbreitet ist verbaler Missbrauch, gemeinsam mit grundsätzlich schlechtem Verhalten, Lohnkürzungen und auch physischem Missbrauch.⁹⁴ In

⁹⁰ Vgl. ebd., S. 29.

⁹¹ Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 48.

⁹² Vgl. Burckhardt (2014), S. 60 und

Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 42.

⁹³ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 24.

⁹⁴ Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 41-42.

Burckhardts Interviews berichtet eine Textilarbeiterin explizit von Schlägen ihres Aufsehers und Produktionsleiters.⁹⁵ In 50% der Fabriken der FWF existiert ein eigens eingerichtetes Anti-Belästigungs-Komitee.⁹⁶ Beschwerdeboxen, in welchen Arbeiter ihre Klagen schriftlich anbringen können, sind laut Burckhardts Schilderungen eine weitere Instanz. Doch das Vertrauen in das Beschwerdesystem unter den Arbeitern ist zum einen sehr gering, und zum anderen können aufgrund der mangelhaften Schulbildung viele Angestellte weder lesen noch schreiben.⁹⁷ Dies wird durch die Ergebnisse der Awaj Foundation und FWF bestätigt und dadurch ergänzt, dass viele Arbeiter schlichtweg nicht über die Existenz der Beschwerdeinstanzen informiert sind.⁹⁸

3.2.9 Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Es herrscht Misstrauen zwischen Gewerkschaften, NROs und Fabriken. Vereinzelt soll es sogar zu Kündigungen von Gewerkschaftsmitgliedern aufgrund ihrer Tätigkeiten in den Gewerkschaften gekommen sein (ein Verstoß gegen die bangladeschischen Gesetze gegen Diskriminierung). In ihren Audits fand die FWF in jeder Fabrik ein Manifest, welches Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen erlaubt. Dennoch sind viele Arbeiter nicht über ihre Rechte informiert.⁹⁹ Auch das bangladeschische Department of Labour (DOL) scheint sich nicht aktiv dafür einzusetzen, dass Gewerkschaften gegründet werden können. Im Gegenteil, denn wie Human Rights Watch in Interviews herausfinden konnte, wird die Gründung von Gewerkschaften durch Androhung von Gewalt zu verhindern versucht. Somit positionieren sich die Inspektoren des DOL klar auf Seiten der Fabrikbetreiber, selbst wenn Angestellte über schlechte Arbeitsbedingungen klagen.¹⁰⁰ Insgesamt lässt sich feststellen, dass es zwar durchaus informierte und engagierte Personen unter den Angestellten gibt, die auch eine Gewerkschaft gründen wollen. Doch ihnen wird nicht nur die Gewerkschaftsgründung, sondern

⁹⁵ Vgl. Burckhardt (2014), S. 59.

⁹⁶ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 23.

⁹⁷ Vgl. Burckhardt (2014), S. 59,

Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 18-19 und Fair Wear Foundation (2015 a), S. 23.

⁹⁸ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 27 und

Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 38.

⁹⁹ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 27.

¹⁰⁰ Vgl. Human Rights Watch (2015), S. 54.

auch die daran anschließende Gewerkschaftsarbeit erheblich erschwert. Sie werden sogar mit Gewaltandrohungen und Entlassungen an diesen Tätigkeiten gehindert. Parallel dazu kritisiert die FWF mangelhafte Transparenz sowie Strafmündigkeit und Korruption in der öffentlichen Verwaltung Bangladeschs.¹⁰¹ Zudem berichtet Burckhardt, dass ungefähr 10 Prozent der 345 Parlamentsabgeordneten in Dhaka Fabrikbesitzer sind.¹⁰² Dies lässt darauf schließen, dass eben diese Abgeordneten primär eigene Interessen verfolgen und nicht die der Textilarbeiter in ihren Fokus setzen. Des Weiteren belegte Bangladesch im Jahr 2016 bei Transparency International Platz 145 von 177 und gehört somit zu den korruptesten Ländern der Welt.¹⁰³

3.3 Ausblick für die weitere Forschung

Die Analyse der tatsächlichen Zustände in der Textil- und Bekleidungsindustrie Bangladeschs zeigt eindeutig, dass Theorie (das geschriebene Gesetz) und Praxis nicht übereinstimmen. Darum stellt sich für die weitere Forschung die Frage, was auf welchen Ebenen wie verändert werden kann, damit die Realität mit den bangladeschischen Gesetzen konform ist und letztlich auch den strengeren Auflagen, wie den ILO-Konventionen oder Regeln der FWF, entspricht.

3.4 Handlungsempfehlungen

Das vorangegangene Kapitel lässt vermuten, dass die Probleme in der Textil- und Bekleidungsindustrie nicht aus einem Punkt heraus entstehen. Vielmehr ist die Vielzahl der involvierten Akteure und ihre nicht ausreichende Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung ein Hindernis. Somit müssen auf allen Ebenen Änderungen stattfinden. Auch die Studie der Awaj Foundation kommt zu dem Schluss, dass alle Stakeholder gemeinsam an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bangladesch arbeiten müssen.¹⁰⁴ Dazu soll im Folgenden

¹⁰¹ Vgl. Fair Wear Foundation (2015 a), S. 8.

¹⁰² Vgl. Burckhardt (2014), S. 19.

¹⁰³ Je weiter unterhalb in dieser Liste ein Land steht, desto häufiger ist das Vorkommen von Korruption. Vgl. Transparency International (2016).

¹⁰⁴ Vgl. Awaj Foundation/ Consulting Service International Ltd. (2016), S. 58.

betrachtet werden, wie jede einzelne Stakeholdergruppe zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch beitragen kann.

3.4.1 Regierung Bangladeschs

Die Regierung Bangladeschs ist für die Festlegung der Arbeitsgesetze auf nationaler Ebene verantwortlich und hat deren Einhaltung zu kontrollieren und ggf. zu sanktionieren. Die Politik muss also die Basis für menschenwürdige Arbeitsbedingungen schaffen. Zwar sind entsprechende Gesetze schon vorhanden und die Konventionen der ILO ratifiziert. Dennoch werden sie teilweise von Fabrikbesitzern missachtet und ihre Einhaltung von der Regierung auch nicht konsequent kontrolliert. Es gibt, wie schon in Kapitel 3.2.9 gezeigt, Anzeichen, dass Korruption, Bestechung und Befangenheit den Erfolg der Gesetze schmälern. Obwohl das Missachten der Gesetze mit Haftstrafen oder Geldbußen theoretisch sanktioniert werden kann, scheint dies Fabrikbetreiber nicht ausreichend zu motivieren, die nationalen Gesetze zu befolgen. Auch die Tatsache, dass das Rana Plaza-Gebäude illegal ausgebaut wurde und Verantwortliche des Rana Plaza-Unfalls nicht zur Rechenschaft gezogen und auf Kautionsfreigabe freigelassen wurden, ist ein Indiz dafür, dass Gesetzesverstöße nicht konsequent verfolgt und bestraft werden. Darum ist es vonnöten, dass die bangladeschische Regierung aktiv gegen Korruption und Bestechung vorgeht. Eine weitere Maßnahme könnte sein, dass Parlamentsabgeordnete, die zeitgleich Fabrikbesitzer sind, aufgrund Befangenheitsverdachts aus dem Parlament austreten müssen.

Wie bereits erwähnt, muss die bangladeschische Regierung die Einhaltung der Arbeitsgesetze überprüfen und Verstöße sanktionieren. Regelmäßige Inspektionen in den Textil- und Bekleidungsfabriken könnten hier zielführend sein. Stichprobenartig sollten Arbeiter zu kritischen Themen wie Arbeitszeiten und Vergütung befragt und ihre Papiere sowie Arbeitsverträge überprüft werden. Eine enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften wäre hier hilfreich. Um mit den Gewerkschaften jedoch kooperieren zu können, muss die Regierung deren Rechte weiter stärken. Dazu gehört auch, die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften zu vereinfachen. Wird Arbeitern das Recht auf Versammlungen untersagt, wird ihnen keine Plattform gegeben, auf welcher sie ihre Anliegen

äußern können, sodass sie einem Formierungsverbot unterliegen. Doch genau dieser Aspekt ist unabdingbar, um die Textil- und Bekleidungsindustrie Bangladeschs zu reformieren. Denn generell sind Streiks ein effektiver Ansatz zur Verhandlung von Löhnen und allgemeinen Arbeitsbedingungen. Können Angestellte ihren Arbeitsplatz mitgestalten, ist die Chance groß, dass sie dort zufrieden sind.

Der Mindestlohn ist so gering, dass er nicht den Existenzlohn deckt. Daher sind viele Arbeiter darauf angewiesen, Überstunden abzuleisten, um ihren Lohn aufzustocken. Langfristig gesehen trägt das regelmäßige Arbeiten in Überstunden zu negativen gesundheitlichen Konsequenzen bei, kann zu Erschöpfung und Fahrlässigkeit führen, aus welchen wiederum Unfälle resultieren können.¹⁰⁵ Der Mindestlohn muss also einem Existenzlohn¹⁰⁶ angeglichen werden. Das sind laut der Organisation Asia Floor Wage 29442 BDT (statt des Mindestlohnes von 5300 BDT).¹⁰⁷

Als aufstrebendes Entwicklungsland sollte die Regierung nachhaltig handeln. Wie in den von ihr kreierten exportfördernden Zonen¹⁰⁸ bereits realisiert, muss breitflächig u.a. in sichere Energieversorgung investiert werden. Ebenfalls unabdingbar ist die grundsätzliche Infrastruktur, wie befestigte Straßen für all jene Arbeiter, die ihren Arbeitsweg zu Fuß zurücklegen, aber auch für den Transport der produzierten Güter. Bangladesch ist besonders stark gefährdet, von Naturkatastrophen betroffen zu werden. Darum ist es vonnöten, beim Bau neuer Gebäude verstärkt auf ihre Sicherheit und ihren Standort zu achten.

Es ist ein Teufelskreis, dass aufgrund ihres niedrigen Bildungsstandards (siehe Kapitel 3.2.8) viele Personen nur in der Textil- und Bekleidungsindustrie Arbeit finden. Somit ist es vonnöten, dass die Regierung ein gutes, kostenloses Bildungssystem gewährleistet. Auch, damit Arbeiter sich selbst über ihre Rechte informieren können und Angebote wie Beschwerdemechanismen nutzen.

¹⁰⁵ Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 58.

¹⁰⁶ Im Falle der Organisation Asia Floor Wage wird der Existenzlohn wie folgt berechnet: Essenskosten für 3000 Kalorien pro Tag, weitere Kosten (z.B. für Miete, Kleidung, Bildung, Gesundheit, Ersparnisse). Es wird einbezogen, dass jeder Arbeiter jeweils zwei weitere Erwachsene finanziert, darum werden die Kosten pro Person verdreifacht (Essen + weitere Kosten) x 3 = Existenzlohn. Vgl. Asia Floor Wage (2014b).

¹⁰⁷ Vgl. Asia Floor Wage (o.J.).

¹⁰⁸ In den Export Processing Zones erhalten Fabrikbetreiber Vergünstigungen wie Zollfreiheit für Warenimporte, quotenlosen Zugang zur EU, Kanada, Norwegen und Australien und genießen ununterbrochene Stromversorgung in einem eingezäunten Areal. Vgl. Bangladesh Export Processing Zones Authority (2015).

Human Rights Watch berichtet, dass die Regierung weniger Einfluss auf die Fabrikbetreiber hat als die Einkäufer der Modeunternehmen und die nationalen Gewerkschaftsverbände.¹⁰⁹ Darum müssen auch andere Stakeholder Maßnahmen ergreifen.

3.4.2 Textil- und Bekleidungsfabriken

Insbesondere die Betreiber der Textil- und Bekleidungsfabriken entscheiden darüber, wie der Arbeitsalltag der Arbeiter aussieht. Um langfristig Aufträge von Modeunternehmen erteilt zu bekommen und gute Arbeiter zu haben, müssen Fabrikbetreiber umdenken. Investieren sie in eine gute Arbeitsplatzumgebung, profitieren sie an mehreren Stellen. Statt häufig neue Angestellte anzuwerben, sollten sie ihre bereits eingearbeiteten Arbeitskräfte langfristig an sich binden. Zwar erhält ungelerntes Personal erst einmal einen niedrigeren Lohn. Jedoch wird diese erste Kostenreduzierung vermutlich dadurch ausgeglichen, dass neue Angestellte zunächst eingearbeitet und mit ihren Aufgaben vertraut gemacht werden müssen. Ist das Personal schon länger im Betrieb, so unterlaufen ihm vermutlich weniger Fehler, wodurch eine bessere Produktqualität gewährleistet werden kann.¹¹⁰ Auch Job Rotation¹¹¹ kann helfen, Konzentrationsfehler zu vermeiden und minimiert das Verletzungsrisiko (wie bsw. Handwunden).

Ob gesetzlich als Mindestlohn festgelegt oder nicht, Fabrikbetreiber sollten ihren Angestellten Löhne zahlen, welche Kosten für Unterkunft und Lebensmittel ausreichend decken. Denn wenn sie ausreichend genährt sind und eine adäquate Unterkunft in Fabrikreichweite bewohnen, leisten die Arbeiter bessere Arbeit, und auf Krankheit oder Übermüdung zurückführbare Arbeitsausfälle treten seltener auf. Weitere Möglichkeiten, das Leben der Angestellten positiv zu beeinflussen, wären kostenlose Bustransfers zur Arbeit, das Anbieten kostengünstiger Unterkünfte und die Bereitstellung von Tageseinrichtungen für Kinder.

Oft kritisiert wird auch die Arbeitsplatzumgebung. Aufgrund der physisch strapaziösen Tätigkeiten sollten Fabrikbetreiber hier investieren. Die Publikation „Low-cost ways of improving working conditions: 100 examples from Asia“ liefert

¹⁰⁹ Vgl. Human Rights Watch (2015), S. 55.

¹¹⁰ Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 16.

¹¹¹ Job Rotation bezeichnet eine rhythmisch-systematische Abwechslung der Arbeitsaufgaben.

dafür effektive, kostengünstige Beispiele. Arbeitsplätze müssen ergonomisch sein, also an die Körpergröße der einzelnen Arbeiter angepasst sein oder angepasst werden können. Je nach Aufgabenbereich sollten adäquate Sitzmöglichkeiten mit Rückenlehnen zur Verfügung gestellt werden. Ruhezonen mit Liegeflächen sollten eingerichtet werden, damit Erschöpfung vorgebeugt werden kann. Selbstredend sind Aufseher dahingehend zu instruieren, dass sie den Arbeitern auch Pausen zugestehen. Notwendige Werkzeuge und Hilfsmittel sollten in unmittelbarer Reichweite sein, sodass Arbeiter sie bequem greifen können.¹¹²

Sorgfalt tragen müssen die Fabrikbetreiber ebenfalls für die Gebäudesicherheit. Darum dürfen Fluchtwege nicht versperrt sein, Maßnahmen für Brandschutz müssen ergriffen werden. Ebenso ist die medizinische Versorgung am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Wenn ein Unternehmen all diese Aspekte sicherstellt, handelt es nicht nur moralisch korrekt, sondern garantiert eine effiziente, effektive und lange Arbeitsfähigkeit seiner Angestellten.¹¹³

3.4.3 Europäische Modeunternehmen

Modeunternehmen sind dazu verpflichtet, zu gewährleisten, dass in ihrer Wertschöpfungskette keine Verstöße gegen die Menschenrechte geschehen. Diese Ansicht wird in den UN Guiding Principles on Business and Human Rights vertreten, aber auch Unternehmen scheinen diese Auffassung zu teilen (was sich u.a. in den sich selbst auferlegt Codes of Conduct widerspiegelt).¹¹⁴ Um sich von den Zuständen in den Produktionsstätten zu überzeugen, müssen regelmäßig Kontrollen und Besuche erfolgen. Dies kann durch zum Unternehmen gehörende Spezialisten erfolgen oder aber durch beauftragte externe Gutachter. Ergänzend kann der Kontakt zu Gewerkschaften gesucht werden, welche ebenfalls eine realistische Einschätzung der Arbeitsbedingungen ermöglichen. Wird in Gutachten und Kontrollbesuchen festgestellt, dass gegen Menschenrechte verstoßen wird oder getroffene Vereinbarungen ignoriert werden, so sollten die Modeunternehmen dennoch von Boykotten Abstand nehmen. Ebenso wie übermäßiger Druck führt das kurzfristige Entziehen von Aufträgen nicht unbedingt zu einem Umdenken der

¹¹² Vgl. Kogi et al. (1988), S. 10.

¹¹³ Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 58.

¹¹⁴ Vgl. Human Rights Watch (2015), S. 58.

Fabrikbetreiber. Stattdessen werden eventuell Arbeiter entlassen oder der Druck an sie weitergegeben. Eine bessere Option im Falle einer Verletzung der Sozial- und Sicherheitsstandards wäre hingegen, mit dem Fabrikmanagement in einen Dialog zu treten und gemeinsam ein konkretes Lösungskonzept zu erarbeiten. Etabliert das Modeunternehmen eine langfristige Handelsbeziehung zum Produktionsbetrieb, so ermöglicht es ebendiesem eine weniger risikobehaftete, strategische Planung. So kann der Produktionsbetrieb Investitionen tätigen, die den Arbeitern zu Gute kommen und Sozialstandards erfüllen.

Sicherlich bedeutet dies Mehrkosten und Mehraufwand für die Unternehmen, doch ist es eine langfristige Investition: Sind die Sozial- und Sicherheitsstandards einmal gesichert, kann die Häufigkeit von Audits reduziert werden. Kommuniziert das Unternehmen dann seine Erfolge und Engagement, so kann dies zu einer positiven Markenwahrnehmung und guten Reputation bei den Konsumenten beitragen. Denn eine gute Reputation ist von enormer Wichtigkeit. Einerseits, um die Ansprüche der Mitarbeiter an das Unternehmen zu erfüllen, aber auch um die Erwartungen und das Vertrauen der Kunden nicht zu enttäuschen. Insbesondere mit der medialen Berichterstattung ist es mittlerweile schwierig für Unternehmen, unethisch zu handeln, ohne dass es publik wird und das Unternehmen in ein schlechtes Licht gerückt wird.¹¹⁵

Halten konventionelle Modeunternehmen an ihrem aktuellen Geschäftsmodell fest und produzieren weiterhin in sogenannten Sweatshops¹¹⁶, so besteht das Risiko, dass sie den Anschluss verpassen und Kunden verlieren, sollte es zu einer Revolution der Textil- und Bekleidungsindustrie kommen. Denn zumindest aus Verbrauchersicht deuten einige Anzeichen darauf hin, dass faire Produktionsbedingungen ein zunehmend wichtiger Faktor sind, welcher die Kaufentscheidung deutlich beeinflusst.¹¹⁷ Daher heißt es beim Trendbüro Beratungsunternehmen für gesellschaftlichen Wandel B.G.W. auch: „Wirtschaftsethik ist kein Fall für CSR-Abteilungen oder eine reine Marketingaufgabe, sondern eine Frage der Unternehmenskultur“.¹¹⁸

¹¹⁵ Vgl. Drinkuth (2013).

¹¹⁶ Als „Sweatshops“ werden Fabriken bezeichnet, in welchen Arbeiter zu niedrigen Löhnen und unter sehr schlechten, gesundheitsschädlichen Bedingungen angestellt sind.

¹¹⁷ Trendbüro Beratungsunternehmen für gesellschaftlichen Wandel B.G.W. (2011), S. 8.

¹¹⁸ ebd., S. 5.

3.4.4 Private und internationale Regulierungsinitiativen

Alle Regulierungsinitiativen, die sich für Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen einsetzen, sind grundsätzlich als positiv zu bewerten. Jedoch ist ihre Effektivität beschränkt, da Regierungen bzw. Unternehmen nicht zu einer Mitgliedschaft oder Ratifizierung von Konventionen verpflichtet werden können. So schließen sich global gesehen nur ein kleiner Prozentsatz von Unternehmen privaten Initiativen an. Und auch die niedrige Zahl der Mitgliedsstaaten der OECD stellt die geringe Reichweite dar. Des Weiteren verfügen Regulierungsinitiativen auch nicht über effektive Sanktionsmechanismen. In ihrer Publikation fordert Burckhardt daher, dass die Freiwilligkeit von Unternehmensinitiativen beendet werden muss. An ihre Stelle sollen „gesetzliche, verbindliche Vorgaben, die die deutschen und europäischen Unternehmen verpflichten, auf die Einhaltung von Sozialstandards in ihrer gesamten Lieferkette zu achten“, treten.¹¹⁹ Bei Verstößen sollen Unternehmen zu Rechenschaft gezogen werden, eventuell sollte ihnen die Mitgliedschaft bei der entsprechenden Organisation aberkannt werden.

Verstärken sollten alle Regulierungsinitiativen ihren Austausch mit der Öffentlichkeit. Informiert sie die Kunden über die prekären Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie, so ist die Wahrscheinlichkeit gegeben, dass Kunden selbst auch aktiv werden. Eventuell fordern dann auch sie mehr soziales Engagement von den Modeunternehmen und überdenken ihr eigenes Kaufverhalten.

3.4.5 Europäische Konsumenten

Alle betrachteten Quellen inkludieren in ihren Ansätzen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowohl Modeunternehmen, die bangladeschische Regierung, Fabrikbetreiber als auch Arbeiter. Eine Interessensgruppe wird jedoch stets außer Acht gelassen: Die Konsumenten. Doch auch diese können nicht von einer Verantwortung freigesprochen werden. Um fair produzierte Kleidung tragen zu können, müssen die Konsumenten ihre Einkaufsmuster ändern. Da sogenannte Fast Fashion oftmals günstiger ist als Fair Fashion, muss der europäische Kunde bereit

¹¹⁹ Vgl. Burckhardt (2014), S. 179.

sein, dem Massenkonsum zu entsagen, um stattdessen auf Qualität zu achten und mehr Geld für ein Kleidungsstück auszugeben. Dies bedeutet einen Schritt hin zum Minimalismus bzw. zur Reduzierung des Besitztums und einem bewussten Konsum. Statt jede Saison eine neue, schlecht verarbeitete, angeblich modische Hose zu kaufen, sollte ein langlebiges, zeitloses Modell gekauft werden. Auch Veranstaltungen und Internetforen für Kleidertausch sind eine Option, da hier gebrauchte Bekleidung aus zweiter Hand ausgetauscht, verliehen oder käuflich erworben werden kann. Dies kann besonders ressourcenschonend sein und der Mentalität des Konsumismus¹²⁰ entgegenwirken.

Kampagnen wie „Who made my clothes?“¹²¹ wollen Konsumenten dazu motivieren, gezielt Unternehmen dazu aufzufordern, transparent zu machen, wer wo ihre Kleidung produziert hat. Denn wenn die Nachfrage nach fair produzierten Textilien steigt, werden Unternehmen zur Änderung ihrer Geschäftspraktiken gezwungen werden. Darum ist es auch förderlich, wenn Konsumenten ihre Stimme nutzen, an Aktionen wie „Who made my clothes?“ teilnehmen oder aktiv Unternehmen kontaktieren, um zu erfahren, unter welchen Bedingungen bestimmte Produkte hergestellt wurden. Letztlich ist jeder Kauf eine Wahl, bei welcher jede Person für oder gegen Ausbeutung oder Umweltschutz stimmt.

4. Fazit

Ziel dieser Arbeit war es, sich mit unterschiedlichen Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie Bangladeschs kritisch auseinanderzusetzen und zu sehen, wie effektiv diese sind. So bildeten die Kernaussagen ausgewählter Organisationen und Instanzen die theoretische Grundlage. Ihre Forderungen nach menschenwürdigen Arbeitsbedingungen

¹²⁰ Konsumismus bezeichnet ein übersteigertes Konsumverhalten.

¹²¹ „Who made my clothes?“ ist eine Kampagne der Fair Fashion Revolution, welche jeden April in Gedenken an den Rana Plaza-Einsturz stattfindet. Konsumenten werden dazu aufgerufen, auf Social Media-Plattformen Bilder mit dem Hashtag #whomademyclothes hochzuladen und so Modeunternehmen dazu aufzufordern, auf diese Frage zu antworten und sich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen einzusetzen. Vgl. Fashion Revolution (o.J.).

wurden als Maßstab herangezogen, um die Realität in Bangladesch zu untersuchen. Bei dieser Untersuchung konnte festgestellt werden, dass in der Textil- und Bekleidungsindustrie viele Aspekte nicht oder nicht ausreichend umgesetzt werden. Darum gilt es auch weiterhin, auf allen Ebenen bereits existierende Regulierungsmaßnahmen zu verstärken und neue Instanzen einzurichten. Dafür wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die die Verantwortung und Aktionsmöglichkeiten jeder Interessengruppe separat ansprechen. Inwieweit welche Maßnahme, Kampagne oder welche Regulierungsinstanz positiven Einfluss auf die Alltagsrealität hat, konnte in dieser Arbeit nicht eruiert werden, stellt jedoch einen möglichen Untersuchungsansatz für weitere Forschungen dar. Dafür müssten vor Ort ausführliche Untersuchungen in Fabriken durchgeführt werden, ebenso wie Befragungen der Institutionen selber.

Viele Problematiken sind nicht ausschließlich auf die Politik zurückzuführen, sondern auch auf kulturelle Aspekte. Die patriarchalische Gesellschaftsstruktur ist ein Exempel hierfür und kann ein Grund für die geringen Aufstiegschancen und die Diskriminierung von Frauen sein.¹²² Hier stößt die vorliegende Arbeit an Grenzen, denn das intensive Befassen mit kulturellen Besonderheiten ist im Rahmen dieses Ansatzes nicht möglich. Jedoch wäre dies essentiell, um einen tieferen Einblick in die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Bangladesch zu erhalten. Hierfür erweist sich die Studie der Awaj Foundation als wertvoll, da sie Fabrikarbeiter direkt befragte und so deutlich herausgestellt wurde, was diese sich wünschen und woran es ihnen mangelt. Dennoch ist auch dies nicht ausreichend für eine umfangreiche Analyse der Bedürfnisse der bangladeschischen Textilarbeiter.

Die Frage der Verantwortung der Zustände entlang einer Wertschöpfungskette wäre für die weitere Forschung besonders unter der Berücksichtigung moralischer und ethischer Aspekte interessant. Denn Unternehmen besitzen nicht nur ihren Shareholdern gegenüber die Verantwortung, das Geschäft profitabel und nachhaltig zu führen. Genauso haben auch alle Konsumenten die Pflicht, respektvoll mit sich selbst, der Umwelt und allen Mitmenschen umzugehen. Wenn jeder Kauf ein Stimmzettel ist und Konsumenten Fast Fashion konsumieren, so wählen sie aktiv ungerechte, menschenunwürdige Arbeitsbedingungen. Dennoch kann keinesfalls den Konsumenten allein die Verantwortung für die aktuelle Situation gegeben werden.

¹²² Vgl. Awaj Foundation/Consulting Service International Ltd. (2016), S. 28

Darüber hinaus wäre das eingehende Betrachten von wirtschaftlichen Aspekten ein interessanter Ansatz für die weitere Forschung. Insbesondere das Durchleuchten unterschiedlicher Handelsinitiativen wie Multifaserabkommen und Welttextilabkommen und ihre Auswirkungen auf die internationale Textil- und Bekleidungsindustrie wären ein Anknüpfungspunkt. Denn nicht nur in Entwicklungsländern wie Bangladesch oder China hat die Globalisierung der Modeindustrie ihre Spuren hinterlassen. Auch europäische Länder haben durch die einstige Auslagerung von Produktionsprozessen einen Strukturwandel erfahren und profitieren noch heute wirtschaftlich davon.

In dieser Arbeit konnten die Auswirkungen der konventionellen Fast Fashion-Industrie auf die Umwelt nicht beleuchtet werden. Dennoch sollen sie nicht unerwähnt bleiben, da die Produktion von Bekleidung und Textilien einen großen Konsum natürlicher Ressourcen wie Wasser, Kohle, Öl und Baumwolle aufweist. Gleichzeitig trägt ihre intensive Nutzung unterschiedlicher Chemikalien in erheblichem Maße zur Verschmutzung von Gewässern bei.¹²³

Für Bangladeschs Textil- und Bekleidungsindustrie scheint es erstmal riskant, Mehrkosten durch höhere Löhne zu schaffen und mit Hilfe von Preiserhöhungen für Modeunternehmen zu kompensieren. Immerhin könnten die Auftraggeber dann woanders produzieren lassen. Das Problem der menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen würde somit lediglich an einen anderen Ort verlagert, jedoch nicht gelöst. Darum sind die in dieser Arbeit angebrachten Kritikpunkte und Handlungsempfehlungen nicht ausschließlich auf Bangladesch zu beziehen, sondern allgemein zu verstehen. Immerhin zeigen Umfragen, dass die Nachfrage nach fair hergestellter Kleidung kontinuierlich steigt.¹²⁴ Hintergründe der Produktion sind mittlerweile also ein entscheidender Aspekt, welcher die Kaufentscheidung wesentlich beeinflusst. Da der Trend immer stärker in diese Richtung geht, ist es im Interesse der Modeunternehmen, Fabrikbesitzer und der bangladeschischen Regierung, in Veränderungen zu investieren. So würde Bangladesch über mehr Standortvorteile verfügen als bisher und nachhaltig seine Konkurrenzfähigkeit sichern.

¹²³ Vgl. Roloff/Wahnbaeck (2017), S. 3.

¹²⁴ Vgl. Trendbüro Beratungsunternehmen für gesellschaftlichen Wandel B.G.W. (2011), S. 5.

So löblich alle in dieser Arbeit vorgestellten Instanzen und ihre Vorhaben auch sind, ihre Reichweite ist stark eingeschränkt. Denn Unternehmen oder Regierungen haben kaum etwas zu befürchten, halten sie sich nicht an Vereinbarungen. Die FWF stuft ihre Mitglieder bei Verstößen („non compliance“) ab, veröffentlicht einen Bericht über den Verstoß auf ihrer Website und entzieht den Unternehmen die Lizenz zur Werbung mit dem FWF-Logo. Dennoch bedeuten solche Maßnahmen keine allzu schwerwiegenden oder öffentlichkeitswirksamen Konsequenzen für die Unternehmen. Am Fallbeispiel Bangladesch wird deutlich, wie wichtig unterschiedliche Konzepte und Initiativen sind, dass sie aber, alleine betrachtet, nur eine eingeschränkte Wirkung haben. Gerade das kritische Auseinandersetzen mit und Hinterfragen von Hintergründen ist essentiell, dies gilt auch für Konsumenten. Demnach sollten alle Interessengruppen sich gemeinsam engagieren und sich nicht auf dem Einsatz anderer ausruhen. Denn jede Kette ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied.

Literaturverzeichnis

Anti-Corruption Commission (o.J.) Vision, Mission & Strategic Objectives, in: <http://www.acc.org.bd/about-acc/vision-mission-strategic-objectives> (Zugriff am 01.11.2017).

AMRF Society; Awaj Foundation; Consulting Service International Ltd. (2013) WORKERS' VOICE REPORT 2013 Insight into Life and Livelihood of Bangladesh's RMG Workers, in: http://awaj.info/wp-content/uploads/2013/10/Workers_Voice_Report_2013.pdf (Zugriff am 20.08.2017).

Asia Floor Wage (2014a) Living Wage versus Minimum Wage, in: <http://asia.floorwage.org/living-wage-versus-minimum-wage> (Zugriff am 01.08.2017).

Asia Floor Wage (2014b) 5 steps to calculating a Living Wage, in: <http://asia.floorwage.org/5-steps> (Zugriff am 20.07.2017).

Asia Floor Wage (o.J.) Asia Floor Wage What is it and why do we need one?, in: <http://asia.floorwage.org/what> (Zugriff am 20.07.2017).

Awaj Foundation; Consulting Service International Ltd. (2016) WORKERS' VOICE REPORT 2016 The Working Conditions in Bangladesh's RMG Industry after Rana Plaza, in: http://rmg-study.cpd.org.bd/wp-content/uploads/2016/12/Awaj-Foundation-CSI_Workers-Voice-Report-2016.pdf (Zugriff am 20.08.2017).

Bangladesh Export Processing Zones Authority (2015) Incentives and Facilities, in: http://bepza.gov.bd/investor_details/incentives-facilities (Zugriff am 22.07.2017).

Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (o.J. a) Total Product Export, in: http://www.bgmea.com.bd/chart/total_product_export%23.VjnYwuiFkgF (Zugriff am 17.07.2017).

Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (o.J. b) Trade Information, in: <http://www.bgmea.com.bd/home/pages/TradeInformation#.Uo2-I-Ly-no> (Zugriff am 17.07.2017).

Bangladesh Labour Act (2006) in: <https://ogrlegal.files.wordpress.com/2015/11/bangladesh-labour-act-2006-english.pdf> (Zugriff am 01.08.2017).

Bundeszentrale für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (o.J.) <https://www.bmz.de/de/service/glossar/S/sozialstandards.html> (Zugriff am 01.08.2017).

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

Clean Clothes Campaign (2013) Where can I buy ‘clean’ clothes?, in: <https://cleanclothes.org/issues/faq/where-can-i-buy> (Zugriff am 17.07.2017).

Drinkuth, Hubertus (2013) Social Compliance – ein unterschätzter Wettbewerbsfaktor, in: Global Compact Deutschland 2013, in: Dr. Lenzen, Elmer (Hrsg.), S. 12-15.

Etzold, Benjamin; Mallick, Bishawjit (2015) Länderprofil Bangladesch, in: www.bpb.de/gesellschaft/migration (Zugriff am 16.07.2017).

European Commission (2004) ABC of the main instruments of Corporate Social Responsibility, in: www.csr.unioncamere.it/download/131.html (Zugriff am 15.07.2017).

Fair Wear Foundation (o.J. a) What is FWF?, in: <https://www.fairwear.org/about/approach/> (Zugriff am 17.07.2017).

Fair Wear Foundation (o.J. b) <https://www.fairwear.org> (Zugriff am 15.07.2017).

Fair Wear Foundation (2015 a) Bangladesh Country Study, in: <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/BangladeshCountryStudy2016.pdf> (Zugriff am 14.07.2017).

Fair Wear Foundation (2015 b) Brand Performance Check Guide, in: <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/03/2016-updated-BPC-Guide.pdf> (Zugriff am 10.08.2017).

Fashion Revolution (o.J.) 2017 Impact, in: <http://fashionrevolution.org/about/2017-impact/> (Zugriff am 01.11.2017).

Ferenschild, Sabine; Schniewind, Julia (2016) Folgen des Freihandels. Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten, in: Otto Brenner Stiftung (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Fichter, Michael; Sydow, Jörg (2002) Using Networks Towards Global Labor Standards?, in: Industrielle Beziehungen, 9. Jg., Heft 4.

Foreign Trade Association (2017) Frequently Asked Questions, in: http://www.fta-intl.org/frequently-asked-questions?_ga=2.148561140.217732272.1501418850-237592491.1501418850 (Zugriff am 28.07.2017).

Human Rights Watch (2015) Whoever Raises their Head Suffers the Most, in: Human Rights Watch, United States of America, in: https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/bangladesh0415_web_0.pdf (Zugriff am 14.07.2017).

International Labour Office (2008) Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, in: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_100192.pdf (Zugriff am 02.07.2017).

International Labour Organization (o.J. a) Conventions and Recommendations, in: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (Zugriff am 15.07.2017).

International Labour Organisation (o.J. b) Applying and promoting international Labour Standards, in: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm> (Zugriff am 15.07.2017).

International Labour Organisation (o.J. c) Ratifications for Bangladesh, in: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103500 (Zugriff am 13.11.2017).

Jahan, Mst. Nusrat; Mahmud, Md. Shohel (2017) Prevalence of Health Hazards: A Study on the Female Workers of Garment Industry in Gazipur District, Bangladesh, in: Journal of Applied and Advanced Research 2017, 2(3): 184–188.

Kogi, Kazukata; Phoon, Wai-On; Thurman, Joseph E. (1988) Low-Cost Ways of Improving Working Conditions: 100 Examples from Asia, in: International Labour Office Geneva.

Lin-Hi, Nick (o.J.) Multi-Stakeholder-Initiative, in: Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, in: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/611744041/multi-stakeholder-initiative-v1.html> (Zugriff am 30.10.2017).

OECD (2011) OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, in: OECD Publishing, in: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264122352-de> (Zugriff am 30.10.2017).

OECD (o.J.) List of OECD member countries – Ratification of the Convention on the OECD, in: <http://www.oecd.org/about/membersandpartners/list-oecd-member-countries.htm> (Zugriff am 01.11.2017).

Roloff, Lu Yen; Wahnbaeck, Carolin (2017) After the Binge, the Hangover. Insights into the Minds of Clothing Consumers, in: Greenpeace e.V. Germany, in: <https://www.greenpeace.de/sites/www.greenpeace.de/files/publications/2017-05-08-greenpeace-konsum-umfrage-mode.pdf> (Zugriff am 20.10.2017)

Singleton, John (1997) The World Textile Industry, in: Routledge (Hrsg.), London.

Starmanns, Mark (2010) The Grand Illusion? Corporate Social Responsibility in Global Garment Production Networks.

Thommen, Jean-Paul (o.J.) Anspruchsgruppen, in: Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, in: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/anspruchsgruppen.html> (Zugriff am 30.10.2017).

Transparency International (2016) Corruption Perceptions Index, in: https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016 (Zugriff am 01.06.2017).

Trendbüro Beratungsunternehmen für gesellschaftlichen Wandel B.G.W. (2011) Ottogroup Trendstudie 2011 3. Studie zum ethischen Konsum Verbrauchervertrauen, in: Otto GmbH & Co. KG (Hrsg.), Hamburg.

UN Global Compact (o.J. a) Frequently Asked Questions, in: <https://www.unglobalcompact.org/about/faq> (Zugriff am 15.07.2017).

UN Global Compact (o.J. b) <https://www.unglobalcompact.org> (Zugriff am 01.11.2017).

Weidenhausen, Evelyn Mejrem (2010) Globalisierungsprozesse in der Textilwirtschaft, insbesondere in der ökologisch ausgerichteten Branche.

World Bank (2017) Population, total, in: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL> (Zugriff am 17.07.2017).