

## **Menschenwürdige Arbeit in der globalisierten Wertschöpfungskette von Textilien**

»*Kleider machen Leute*« – in Deutschland kennen fast alle dieses Sprichwort. Lassen wir die Oberflächlichkeit beiseite, die in der einen Lesart dieser Aussage steckt. Richtig ist, unsere Kleidung wird von anderen Menschen hergestellt – und zwar überwiegend von Frauen in Asien, die jedes einzelne Kleidungsstück an Industriemaschinen im Akkord mit viel Handarbeit nähen, bügeln, nieten oder mit Schleifpapier bearbeiten.

»*Kleider machen Leute krank*« – mit Aussagen wie dieser machen Wissenschaftler auf die Tatsache aufmerksam, dass die Stoffe, die teilweise in den Textilien enthalten sind, die Menschen schädigen – meist sind dabei die Menschen gemeint, die die Kleidung tragen. Bei genauer Betrachtung stellen wir fest, dass insbesondere die Beschäftigten entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Baumwoll- und Faserproduktion, über die Stoffveredelung und die Textilproduktion, im gesamten Transportbereich bis hin zum Groß- und Einzelhandel – mit diesen Stoffen und ihren teilweise katastrophalen Wirkungen konfrontiert sind. Mit dem Unterschied, dass die Beschäftigten in der Regel nicht die Wahl haben, mit welchen Textilien sie sich umgeben wollen: Für sie sind Textilien ein Teil ihrer Arbeitsumgebung. Und diese bedroht nicht selten ihre Gesundheit, ihre Umwelt und damit ihre Lebenswelt.

Aber nicht die Kleider sind es, die Leute krank machen, sondern das *System der Textilwirtschaft* macht die Menschen krank, d. h. die Art und Weise, wie produziert, transportiert und gehandelt wird. Auf der Basis dieser Überzeugung arbeiten derzeit der Fachbereich Handel in ver.di, das gewerkschaftliche Netzwerk TIE/ExChains und die Gesellschaft für Gute Arbeit zusammen. Unser Ziel ist es, die Bedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette transparent zu machen, langfristig ein umfassendes Netzwerk der gewerkschaftlich Aktiven aufzubauen, welches solidarisch daran arbeitet, die Arbeitsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette in der Textilwirtschaft zu verbessern: Gute Arbeit bei Mode und Textil – für alle Beschäftigten von der Herstellung bis in den Einzelhandel.

Die Textilwirtschaft ist als globale Unternehmung organisiert, in der von der Rohstoff- und Textilproduktion über den Transport bis hin zum Handel alle Bereiche wie Rädchen in einander greifen – gesteuert durch große Handelskonzerne, die durch ihre Preis- und Liefervorgaben und ihre immense

## Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

Marktmacht auf alle Akteure entlang dieser Kette einen massiven Druck ausüben. Wer daran etwas ändern will, muss ein Netz der Zusammenarbeit der gewerkschaftlichen AktivistInnen entlang der gesamten Wertschöpfungskette aufbauen – und zwar auf der Basis ihrer konkreten Interessenslagen, Probleme und Aktionen.

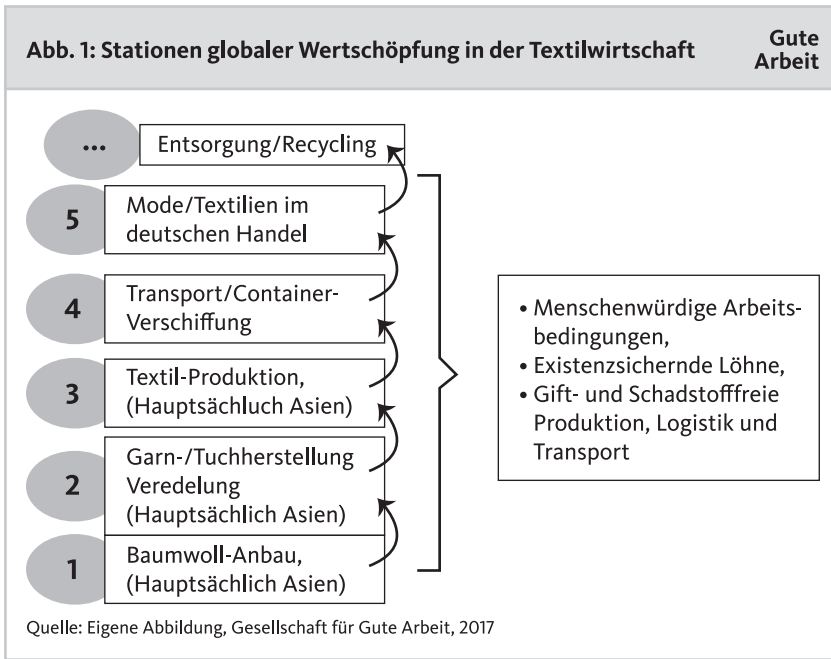
### Von der Baumwollproduktion bis in den deutschen Einzelhandel: Die textile Wertschöpfungskette

Textile Wertschöpfungsketten beginnen zu einem großen Teil in der Landwirtschaft, insbesondere in der wasser- und schadstoffintensiven Baumwollproduktion (s. Abb. 1). Für kein anderes Anbauprodukt werden so viele Pflanzengifte eingesetzt: Obwohl Baumwolle nur auf 2,5 Prozent der weltweit verfügbaren landwirtschaftlichen Nutzfläche angepflanzt wird, werden 16 Prozent aller Insektizide auf Baumwolläckern verspritzt. In Indien, dem zweitgrößten Baumwollproduzent der Welt, gehen mehr als 50 Prozent aller Pestizide in den Baumwollanbau, bei 5 Prozent landwirtschaftlicher Nutzfläche. An den Folgen von Pestizid-Vergiftungen sterben jährlich nach Schätzung der Weltgesundheitsorganisation bis zu 20 000 Feldarbeiter/innen, ein Viertel davon im Baumwollanbau. Noch immer werden hochgradig giftige Entlaubungsmittel angewendet, um die Ernte zu vereinfachen. Die Folgen für die Menschen sind eine Vielzahl von Krankheiten, Missbildungen und eine enorm hohe Sterblichkeitsrate. Langzeitwirkungen von Pestiziden sind Schädigungen des Nervensystems, des Hormonhaushalts, des Reproduktions- und des Immunsystems.<sup>1</sup>

Nach der staub-, abfall- und wasserintensiven Garn- und Tuchherstellung beginnt der Veredelungsprozess: Die Garne oder Stoffe werden gefärbt und bedruckt und mit verschiedenen Chemikalien ausgerüstet, um Eigenschaften wie Glanz, Weichheit oder Pflegeleichtigkeit zu erhalten. Dabei werden etwa 7500 Chemikalien verwendet, wie Farbstoffe, Tenside, Halogene, Schwermetalle, Fixiermittel, Weichmacher, Bleichmittel, deren Einsatz in den Industrieländern teilweise längst verboten ist – die Einfuhr in andere Länder wird dagegen nicht kontrolliert.<sup>2</sup> Der größte Teil des zum Teil hochgiftigen Chemie-Cocktails wird während und nach der Produktion wieder aus den Stoffen herausgewaschen, mit oft katastrophalen Folgen für die Umwelt und Lebensbedingungen der Menschen in den Herstellungsländern. Aber natürlich verbleibt ein nicht geringer Anteil der beigefügten Stoffe in den Textilien. So liegt

1 Alle Angaben: [www.umweltinstitut.org](http://www.umweltinstitut.org).

2 Vgl. Paulitsch, K.: Am Beispiel Baumwolle: Flächennutzungskonkurrenz durch exportintensive Landwirtschaft, Wuppertal Paper 148, 2014.



der Naturfaseranteil von Baumwolltextilien im Durchschnitt bei 75 Prozent. Die restlichen 25 Prozent sind Farbstoffe und andere Chemikalien.<sup>3</sup>

Ist der Stoff hergestellt, wird dieser in die Zentren der Bekleidungsindustrie transportiert, insbesondere nach China, Bangladesch, Indien und in die Türkei, die vier größten Herstellerländer. Dort schneiden, nähen, bügeln, nieten und schleifen Millionen von Beschäftigten in riesigen Produktionszentren tausende von Tonnen Jeans, T-Shirts, Blusen, Hemden und andere Textilien. Allein in Indien arbeiten 45 Millionen Menschen als formelle und informelle Beschäftigte in der Textil- und Bekleidungsindustrie, in China rund 10 Millionen, in Bangladesch 4,2 Millionen und in der Türkei rund 2,5 Millionen Beschäftigte – jeweils rund 85 Prozent Frauen. Die Löhne dieser Textilarbeiter/innen zählen zu den niedrigsten weltweit und reichen in der Regel nicht für ein Leben ohne Not.

Die Arbeitsbedingungen in den Textilfabriken sind – trotz einiger Verbesserungen in den letzten Jahren – immer noch überwiegend gesundheitsschädlich und menschenunwürdig: lange Arbeitszeiten, sexuelle Übergriffe, extre-

<sup>3</sup> Vgl. Fußnote 1.

## Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

mer Akkord-Druck und gesundheitsschädigende Fertigungsverfahren prägen das Bild. So werden beispielsweise Jeans heute mit Schleifsteinen und Schleifpapier stundenlang bearbeitet, nachdem das »Stone-Washed-Verfahren« in Verruf gekommen ist. Das was hierzulande als fragwürdiger Mode-Gag bezeichnet werden kann, bedeutet in den Produktionsfabriken: Millionen Hände, die durch das Abschleifen der Jeans verletzt und durch den Staub risig und blutig werden, Tonnen von feinem Farbstaub, der durch die Haut und die Atmung aufgenommen wird.

Ein oft vergessener Bestandteil der Lieferkette ist der Transport. Dieser prägt und durchdringt die gesamte Lieferkette, von der Vorproduktion in der Agrarwirtschaft bis zum Transport in den Einzelhandel. Transport ist das Schmiermittel globalisierter Produktion – nur durch das Absenken der Transportkosten rücken die Produktionsstandorte auf diesem Globus so eng zusammen. Und der Transport wurde extrem verbilligt: durch Dumpinglöhne im Bereich der Landtransporte, auf den großen Transport- und Containerschiffen und durch die Externalisierung aller Umweltkosten auf die Allgemeinheit und die nächsten Generationen.

Um die Textilwaren im Rahmen des Container-Transports vor Schädlingen zu schützen, werden die Container in den Produktionsländern begast (z. B. mit Brommethan). Auf diese Weise gehen neben den Stoffen in den Textilien weitere Pestizide und Chemikalien auf die Reise. Mittlerweile problematisiert dies der Zoll, denn nicht selten wird den Zoll-Beschäftigten selbst nach dreitägigem Lüften der Container immer noch übel und schwindlig, wenn sie die Container zu Kontrollen betreten.<sup>4</sup>

Übelkeit, Schwindel und Kopfschmerzen kennen auch die Handelsbeschäftigten – und zwar dann, wenn sie die Verpackungen öffnen und die Textilien für die Kunden aufbügeln, aufhängen und für den Verkauf fertig machen. Die Beschäftigten erreicht ein Gemisch aller Zusatzstoffe, die im Anbau, in der Fertigung und im Transport den Textilien beigemischt wurden. Sie arbeiten mit diesen ungewaschenen Textilien – und zwar wenn sie diese frisch aus der Verpackung nehmen. Für die Kunden muss dann der Hinweis reichen, dass die Textilien vor dem ersten Tragen dringend zu waschen sind. Ein Hinweis, dem Beschäftigte vor dem ersten Anfassen leider nicht folgen können.

Auf allen Etappen der globalen Wertschöpfungskette üben die großen Textilketten und Handelsunternehmen einen enormen Druck aus, damit sie ihre Bestellungen in der vorgegebenen Qualität, in der gewünschten Stückzahl,

---

4 Vgl. u. a. [http://www.bfr.bund.de/cm/343/containerbegasungen\\_verbraucherghaeftung\\_durch\\_brommethan\\_in\\_produkten.pdf](http://www.bfr.bund.de/cm/343/containerbegasungen_verbraucherghaeftung_durch_brommethan_in_produkten.pdf).

zum richtigen Zeitpunkt und – vor allem – zum günstigsten Preis bekommen. Dabei verlagern sie ihre Verantwortung für die Einhaltung von sozialen und ökologischen Mindestbedingungen auf die Unternehmen der Wertschöpfungskette, also auf die Textilhersteller in Bangladesch, die Transportunternehmen in Indien und die Bauern in China. Und auch in Deutschland gibt es immer wieder Versuche, durch Franchise- und Privatisierungskonzepte und Werkvertragsunternehmen Verantwortung abzuwälzen. Das Ziel ist, im Verdrängungswettbewerb der großen Handelskonzerne andere Wettbewerber vom Markt zu fegen – egal um welchen Preis. Den Preis für die Billigwaren, Rabattschlachten, teure Werbung und Marketing zahlen die Beschäftigten – in Deutschland und weltweit.

Gegenwehr gibt es – auch weltweit. In den großen Textilzentren kämpfen Beschäftigte für bessere Bedingungen in den Fabriken, immer wieder kommt es zu Protesten der Bauern in den Baumwollanbaugebieten. Die Schiffsbesatzungen und die Hafen-Beschäftigten kämpfen gemeinsam für Mindestbedingungen auf den (Container-)Schiffen – egal unter welcher Flagge diese fahren. Und in Deutschland kämpfen die Handelsbeschäftigten für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, allgemeinverbindliche Tarifverträge und gegen Ausgliederung und Privatisierung. Entscheidend für die Nachhaltigkeit dieser Kämpfe und die Zukunft der Menschen ist deren gewerkschaftliche Organisation, die nach wie vor in vielen Ländern massiv und gewalttätig verhindert wird. Auch aus diesem Grund sind solidarische Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung der gewerkschaftlichen AktivistInnen über Ländergrenzen hinweg so elementar.

### **Mit TIE/ExChains zur erfolgreichen gewerkschaftlichen Netzwerkarbeit**

In den 1990er Jahren begann die Zusammenarbeit zwischen dem gewerkschaftlichen Netzwerk TIE/ExChains und der damaligen Gewerkschaft hby im Handel. Auslöser war der Markteintritt des amerikanischen Großkonzerns Wal Mart. Neben seiner aggressiv-gewerkschaftsfeindlichen Haltung fiel das ebenso brutale Vorgehen gegen Beschäftigte und Gewerkschaften in den Zulieferländern auf. Eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie von TIE/ExChains<sup>5</sup> brachte dies ans Licht und legte den Grundstein für eine jahrzehntelange wachsende Zusammenarbeit. Über den neu gegründeten gewerkschaftlichen Arbeitskreis »Internationales« im Bezirk Mannheim weitete sich die internationale Arbeit schnell auf neue BetriebsrätInnen des Textilkonzerns H&M aus.

5 Vgl. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_020.pdf).

## Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

2004 organisierten ver.di Handel in Baden-Württemberg und TIE/ExChains ein Seminar für BetriebsrätInnen von H&M, an dem auch Beschäftigte aus den Textilfabriken in Bangladesch teilnahmen, die für H&M produzierten. Aus dem Seminar reisten sie gemeinsam zur Konzernzentrale nach Stockholm und erreichten eine Vereinbarung, dass nun einzelne Betriebe, die für H&M produzieren, Gespräche mit den Gewerkschaften in Bangladesch akzeptieren müssen.

TIE/ExChains beschreibt sich selbst als »Netzwerk, welches Beschäftigte der ›Globalen Bekleidungsfabrik‹ zusammenbringt, um ihre gegenseitige Unterstützung entlang der globalen Zulieferkette von Textil, Bekleidung und Einzelhandel zu organisieren. Auf Treffen lernen wir gegenseitig unsere Arbeitsbedingungen, unsere Probleme, unsere Kämpfe um gewerkschaftliche Organisierung und unsere Forderungen kennen. So bauen wir konkrete Solidaritätsbeziehungen auf. Das ExChains-Netzwerk zielt darauf ab, es den Arbeiterinnen überall in der globalen Bekleidungsindustrie zu ermöglichen, die Kontrolle über ihr eigenes Arbeiten und Leben zu erlangen. Dafür müssen die Beschäftigten das Recht haben, sich in unabhängigen Gewerkschaften ihrer Wahl zu organisieren, die die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen zulassen bzw. fördern. Unabdingbar ist außerdem die Vermittlung von Wissen über die Zusammenhänge des globalen Kapitalismus im Allgemeinen und der globalen Bekleidungsindustrie im Besonderen.«

Dabei sind für Bernhard Franke, ver.di Landesfachbereichsleiter im Handel in Baden-Württemberg und Mitorganisator der ersten Stunde, vor allem die Kontakte zur gewerkschaftlichen Basis in den Herstellerländern, zu den Menschen, die die Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben organisieren, die großen Vorteile des gewerkschaftlichen Netzwerkes.

Bei der praktischen Zusammenarbeit erstreckte sich die Arbeit immer wieder auf das Recherchieren, welche Textilfabrik für welchen internationalen Modekonzern produziert, damit auch dort gewerkschaftlicher Druck ausgeübt werden konnte. Dazu schickten die Textilarbeiterinnen Fotos der Bekleidungs-Labels aus den Textilien und BetriebsrätInnen im deutschen Textileinzelhandel überprüften, ob diese Labels bei ihnen in den Einzelhandelsbetrieben auftauchten. War die Suche erfolgreich, so konnte der Modekonzern mit seinen unwürdigen Arbeitsbedingungen in den herstellenden Textilfabriken konfrontiert und durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit Druck ausgeübt werden.

Heiner Köhnen, der mit der Studie über Wal Mart den Grundstein für die gemeinsame internationale Arbeit legte und bis heute in vielen Ländern den Austausch der BetriebsrätInnen mit den BasisgewerkschafterInnen organisiert hatte, fasste seinen Blick auf den Erfolg der gemeinsamen Arbeit wie

folgt zusammen: *»Es ist immer wieder ein Mut-machendes Erlebnis, wenn BetriebsrätInnen von Reisen und Treffen mit GewerkschafterInnen in den Zulieferländern zurückkehren und ihr Blickwinkel und ihre Betroffenheit durch eine globalisierte politische Perspektive erweitert wurden.«* Er sieht den großen Wert darin, eine gemeinsame Praxis zu entwickeln. *»Heute ist unser Ansatz, dass nicht stellvertretend für die Beschäftigten gearbeitet wird, sondern dass GewerkschafterInnen in Deutschland genauso wie in den Herstellerländern gemeinsam Lösungen erarbeiten und an der Durchsetzung gemeinsamer Ziele arbeiten. Es kommt noch vor, dass BetriebsrätInnen den GewerkschafterInnen in den Textilfabriken helfen wollen. Schnell wird aber deutlich, dass diese Solidarität wollen und diese auch leisten.«* Bernhard Franke unterstreicht diese Erfahrung. *»Unsere politische und gewerkschaftlich engagierte Arbeit bei den BetriebsrätInnen in der Jungen Mode in Deutschland ist aus meiner Sicht ein wesentliches Ergebnis dieser mittlerweile jahrelangen internationalen praktischen Zusammenarbeit.«*

Im November 2016 reisten verantwortliche Vertreter/innen des ver.di-Fachbereichs Handel zusammen mit VertreterInnen von TIE/ExChains und der Gesellschaft für Gute Arbeit nach Indien und Bangladesch. In neuen Projekten der konkreten Zusammenarbeit von BetriebsrätInnen hier und den betrieblichen GewerkschafterInnen dort, dem Versuch, die gewerkschaftliche Zusammenarbeit auf die gesamte Wertschöpfungskette auszubauen, und das Weiterentwickeln der betriebsrätlichen Bildungsarbeit um diese gemeinsame Perspektive, wurde die gemeinsame Arbeit auf eine neue Stufe gestellt.

Es ist der Aspekt unserer gewerkschaftlichen Arbeit, der am meisten begeistert: globales Denken, lokales Handeln und internationale Solidarität in der Praxis.

### **Der Arbeitskreis Junge Mode: Internationale Solidarität heute**

Im Bereich des Textileinzelhandels existiert seit Ende 2015 ein bundesweiter ver.di-Arbeitskreis von Betriebsräten der Unternehmen H&M, Zara, Esprit und Primark. Deren Sprecherin ist aktuell die Gesamtbetriebsratsvorsitzende von H&M, die in dieser Funktion auch den Bundesfachgruppenvorstand Einzelhandel berät. Der Arbeitskreis ist somit in der Struktur der ehrenamtlichen Gremien in ver.di fest verankert und wird vom ver.di Bundesunternehmensbetreuer im Textilbereich, Cosimo-Damiano Quinto betreut.<sup>6</sup>

Die Bedeutung des Arbeitskreises Junge Mode liegt im praktischen Versuch, das in der Betriebsverfassung vorgesehene Zusammenwirken der Betriebsräte mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften auf das Themen-

---

6 Mehr dazu auf Facebook.

## Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

feld »Menschenwürdige Arbeit in der globalisierten Wertschöpfungskette von Textilien« auszudehnen. Der Arbeitskreis baut hierbei auf die jahrelange Zusammenarbeit von gewerkschaftlich orientierten Betriebsräten mit TIE/Ex-Chains auf. In seinem Positionspapier beschreibt der Arbeitskreis Junge Mode sein Selbstverständnis und seine Arbeitsweise. Zur globalisierten Wertschöpfungskette von Textilien führt er aus:

*»Wir, die Gesamtbetriebsratsvorsitzenden von ZARA, H&M und ESPRIT und somit Mitglieder des gewerkschaftlichen ehrenamtlichen Arbeitskreises ›Junge Mode‹, wollen aktiv dazu beitragen, dass die Gewerkschaftsarbeit im textilen Einzelhandel unternehmensübergreifend gestärkt wird und dadurch die Arbeits- sowie Lebensbedingungen sowohl in unseren Unternehmen wie entlang der gesamten Wertschöpfungskette verbessern. Wir wollen menschenwürdige Lebensbedingungen hier und entlang der Kette erkämpfen, wozu ganz zentral Arbeitsbedingungen zählen, die nicht krank machen. Diese müssen wir erkämpfen und bereits Erreichtes verteidigen. Unternehmen werden immer versuchen, auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten Gewinne zu erzielen, auch im Wege einer zunehmenden Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen.«*

Auch die Zusammenarbeit im ExChains-Netzwerk, die bereits in der Vergangenheit zu gemeinsamen, erfolgreichen Aktionen geführt hat (z. B. gemeinsame Demonstration von ZARA, H&M und Primark gegen die Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern November 2014, gemeinsame Übergabe von gewerkschaftlichen Forderungen von ZARA und H&M inklusive gemeinsamer Pressekonferenz im November 2015), wird weiter vertieft. Das TIE-Netzwerk ist auch ein Bestandteil des Arbeitskreises, der es den Kollegen erleichtert, über die Grenze des »Unternehmens« hinweg zu sehen und zu verstehen, dass wir alle Kolleginnen und Kollegen einer Branche sind, die gleichberechtigt zusammenarbeiten.

Im direkten Austausch erkennen die Mitglieder des Arbeitskreises, dass viele Probleme der Beschäftigten überall zu finden sind: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die von der Arbeits- in die Altersarmut führen und vor dem Hintergrund von zunehmender Arbeitsverdichtung und ständiger Verfügbarkeit krank machen. Über die Betriebs- und Unternehmensgrenzen hinweg gibt es die gemeinsame Erfahrung, dass Arbeitgeber die betriebliche Mitbestimmung missachten und demokratisch gewählte Betriebsräte in ihrer Arbeit behindern bzw. bekämpfen. Eine Unternehmensmitbestimmung über gewählte Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wird ihnen vorenthalten.

Dieses eigene Erleben prägt den Blick auf die internationale Zusammenarbeit, denn die Akteure der Konzerne und ihre Methoden sind überall die



gleichen: Ob als Arbeitgeber in Europa oder aber als Einkäufer in Asien, stets versuchen die Unternehmen die Beschäftigten daran zu hindern, an ihrer prekären Lage aus eigener Kraft etwas zu ändern. Vergemeinschaftende Personalpolitik in den Filialen und Taktiken des Corporate Social Responsibility in den Produktionsstätten werden vom Arbeitskreis Junge Mode als zwei Seiten einer Medaille identifiziert, mit denen die Unternehmen versuchen, Beschäftigte in Unselbständigkeit zu halten. Demgegenüber will der Arbeitskreis die Beschäftigten überall entlang der Produktionskette in die Lage versetzen, ihre Probleme selbst zu lösen. Das Leitbild ist Hilfe zur Selbsthilfe.

Auf der Grundlage dieses Selbstverständnisses finden immer wieder gemeinsame politische Aktionen mit den Beschäftigten und Gewerkschaftsvertreterinnen aus den Produktionsländern statt, z. B. eine gemeinsame Pressekonferenz im November 2015 in Hannover, an der neben ver.di Handel auch Gewerkschafterinnen der indischen Garment and Textile Workers Union (GATWU) und der National Garments Workers Federation (NGWF) aus Bangladesch sowie ein Vertreter von TIE und zwei Mitglieder des Arbeitskreises Junge Mode – die Gesamtbetriebsratsvorsitzenden von H&M und Zara – teilnahmen. Anstatt sich mit dem Anzeigen von Missständen zu begnügen, übergeben die Teilnehmer der Pressekonferenz im Rahmen der zeitgleich stattfindenden Betriebsräteversammlung einen gemeinsamen Forderungskatalog an die deutsche Geschäftsführung von Zara. Gefordert werden gewerkschaftliche Zugangsrechte und Vereinigungsfreiheit bei allen Zulieferern, die Offenlegung von Einkaufspreisen und Zulieferstrukturen sowie die Einrichtung so genannter Arbeitsplatzkomitees bei jedem Zulieferer. Anstatt sich vom Wohlwollen der Unternehmen abhängig zu machen, wird ein neuer Verhandlungsansatz gewählt: Durch die Herstellung von außer- und innerbetrieblicher Öffentlichkeit soll die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten in der Produktion so unterstützt werden, dass die Unternehmen in Europa sie als direkte Verhandlungspartner in Asien anerkennen müssen. Hierzu dient auch die Aufführung eines Straßentheaters vor der Kulisse einer H&M-Filiale.<sup>7</sup>

Öffentlichkeit herstellen, damit die Betroffenen eigene Forderungen aufstellen und durchsetzen können – dieses Vorgehen des Arbeitskreises will die Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verändern. Entscheidend ist die Erfahrung der Betriebsräte von H&M, die eigenen Kolleginnen und Kollegen so zu stärken (beispielsweise mit Hilfe eines Patensystems bei der Gründung neuer Betriebsräte), dass betriebliche Gegenmacht aufgebaut werden kann. Nicht von ungefähr spielt der Gesamtbetriebsrat von

7 Zu sehen auf der Facebook-Seite von Cosimo-Damiano Quinto.

## Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

H&M innerhalb des Arbeitskreises die aktivste Rolle: Im November 2015 noch verfasste der Gesamtbetriebsratsausschuss (GBA) eine Solidaritätserklärung für die Beschäftigten von Primark, um sie in ihrem Kampf um die Tarifbindung zu unterstützen: Die Unternehmen sollen mit ihren Produkten konkurrieren und nicht über schlechte Arbeitsbedingungen, so der GBA. Es ist das erste Mal im Bereich der Jungen Mode, dass sich das Mitbestimmungsgremium des einen mit den Beschäftigten eines anderen Unternehmens solidarisiert, um gemeinsame tarifliche Mindeststandards durchzusetzen.

Nachdem die Unternehmensleitung von ZARA entscheidet, gleich fünf Filialen zu schließen und betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, erklärt der Gesamtbetriebsrat von H&M in Februar 2016 in einer Videobotschaft seine Solidarität mit den Beschäftigten des Mitbewerbers.<sup>8</sup> Innerhalb von 72 Stunden wird das Video über 3000-mal aufgerufen. Dass die internationale Solidarität auf Gegenseitigkeit beruht, zeigt in derselben Woche die GATWU: Sie spricht am anderen Ende der Lieferkette den Zara-Beschäftigten ihre Unterstützung aus, ebenfalls mittels der sozialen Medien.

Der Gesamtbetriebsrat von Esprit reagiert im April 2016 und bringt mittels eines öffentlichen Videos seine Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen von Zara gleichfalls zum Ausdruck.

Im Juni 2016 sind Vertreterinnen und Vertreter der indischen GATWU und der NGWF aus Bangladesch sowie der komplette Gesamtbetriebsrat von Zara per Video-Livestream zu Gast bei der Betriebsräteversammlung von H&M, um in Austausch zu treten. Erneut geht es darum, den neuen Verhandlungsansatz mit gegenseitiger Unterstützung über die Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg in die Praxis umzusetzen. Diese Vernetzung von KollegInnen aus dem Einzelhandel und der Textilindustrie während der Betriebsräteversammlung von H&M ist bislang einmalig und zeigt die realistische Chance, gemeinsam Verbesserungen zu erreichen.

Wie sehr dieses Netzwerk trägt, zeigt sich im Januar 2017. Als in Ashulia (Bangladesch) Tausende von Textilarbeiterinnen für eine Erhöhung ihres Mindestlohns streiken und als Reaktion 200 000 Beschäftigte ausgesperrt, Tausende entlassen, Fabriken geschlossen, Arbeiterinnen und Gewerkschaftsaktive angegriffen, verfolgt und zum Teil inhaftiert werden, wendet sich der Gesamtbetriebsrat von H&M mit einem offenen Brief an das Unternehmen und mit einer Videobotschaft über die sozialen Netzwerke an die Öffentlichkeit. Für dieses Engagement wird der Gesamtbetriebsrat von H&M im Juli 2017 mit dem Aktionspreis »Spitze Nadel« gewürdigt, mit dem IN-

---

<sup>8</sup> Siehe hierzu und zum Folgenden: Paulitsch, a. a. O. (Fußnote 2).

KOTA und die cum ratione gGmbH »besonders wirksame Aktionen gegen die dunkle Seite der Modeindustrie« auszeichnen.

Im Januar 2017 unterstützen die KollegInnen von H&M die KollegInnen der NGWF im Kampf gegen Repression bei H&M-Zulieferern, im Juni 2017 unterstützen die KollegInnen der NGWF Betriebsräte bei H&M, die von Kündigung bedroht sind, indem sie einen Protestbrief an das Produktionsbüro von H&M schreiben und sich mit einem Video über Facebook solidarisieren. Auch die GATWU aus Indien unterstützt die gekündigten Betriebsräte bei H&M über die sozialen Medien.

Ein lokales Treffen von Betriebsräten, zwei Betriebsversammlungen und eine Betriebsräteversammlung werden im Juni 2017 vom Arbeitskreis, mit dem TIE/ExChains Netzwerk systematisch genutzt, um konkrete Forderungen nach menschenwürdige Arbeit entlang der Wertschöpfungskette schnell und betriebsnah zu verbreiten. Vertreter des NGWF und der GATWU treffen sich mit ver.di-Aktiven, Betriebsräten von H&M, Zara, Esprit und Primark in Frankfurt und nehmen an Betriebsversammlungen von Esprit in Stuttgart, von Primark in Hannover und an der Betriebsräteversammlung von H&M in Bad Kissingen teil. Weil H&M aktuell das Unternehmen ist, bei dem gewerkschaftlich Aktive über Ländergrenzen hinweg am engsten zusammenarbeiten, um Gewerkschaftsstrukturen bei den Zulieferern aufzubauen, wird hier im Rahmen der Betriebsräteversammlung an die Geschäftsführung von H&M ein Forderungspapier übergeben, das getragen wird von der Betriebsräteversammlung, dem ExChains-Netzwerk bestehend u. a. aus der Gewerkschaft ver.di, der NGWF, der GATWU und der Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ&GSEU) sowie dem gewerkschaftliche Arbeitskreis »Junge Mode«.

Ein Tag später findet am 23. Juni 2017 eine Pressekonferenz in Berlin mit den GewerkschafterInnen aus Asien, der Koordinatorin des TIE-Bildungsnetzwerks Asien, einem Vertreter des ExChains-Netzwerkes und dem zuständigen ver.di-Bundesvorstandsmitglied statt, um die Öffentlichkeit über das Forderungspapier und die Zustände in den Zuliefererfabriken zu unterrichten. Im Mittelpunkt steht dabei die wechselseitige Solidarität über die Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg. So fordern die GewerkschafterInnen aus Asien für die H&M-Beschäftigten im deutschen Einzelhandel von der Unternehmensleitung unter anderem, »dass die Mindeststunden gemäß Tarifvertrag nicht unterschritten werden, dass sachgrundlose Befristungen nicht angewendet werden, dass Arbeit auf Abruf unterbleibt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird, dass keine H&M-MitarbeiterInnen über die Agentur für Arbeit aufstocken müssen, dass Bedingungen für das alters- und alterngerechte Arbeiten sowie leidensgerechte Arbeitsplätze ge-

## Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

schaffen werden, dass eine der Arbeitsbelastung entsprechende Besetzung geplant, und nicht ausschließlich dem erwarteten Umsatz unterworfen wird und dass H&M in allen Betrieben mit ernsthaftem Willen die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen durchsetzt.« Zusammengefasst formuliert der Forderungskatalog der GewerkschafterInnen aus Asien für die deutschen KollegInnen: menschenwürdige Arbeit.

Während sich in Berlin die GewerkschafterInnen der NGWF und der GATWU für die KollegInnen bei H&M einsetzten, demonstrieren die Betriebsräte von H&M ihre Solidarität mit ihren KollegInnen von Zara mit einem Video, das bis zum Redaktionsschluss dieses Bandes 58 551 mal aufgerufen und 660 mal geteilt wurde.<sup>9</sup> Anlass ist die drohende Ersetzung der Stammbesetzung durch Leiharbeit und Werkvertrag. Der Arbeitskreis Junge Mode hatte über gemeinsame gewerkschaftliche Gegenstrategien beraten und beschlossen, die fehlenden rechtlichen Abwehrmöglichkeiten beim Outsourcing durch öffentlichen Druck auszugleichen. Zuvor hatte sich die Betriebsräteversammlung von Zara mit den von Kündigungen bedrohten Betriebsräten bei H&M über eine Grußbotschaft solidarisiert.

Die Betriebsverfassung sieht ein Zusammenwirken der Betriebsräte mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften vor. Diese hat im Arbeitskreis Junge Mode eine Dynamik entwickelt, die die engen Grenzen des eigenen Arbeitsplatzes überwindet und durch die Überschreitung der Betriebs-, Unternehmens- und Ländergrenzen den Denk- und Handlungs-Horizont erweitert. So leistet der Arbeitskreis Junge Mode mit seinem Eintreten für menschenwürdige Arbeit in der globalisierten Wertschöpfungskette auch gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Die Unternehmen im Bereich der Jungen Mode können nicht mehr so einfach wie früher »ihre« Arbeitnehmer daran gewöhnen, sich immer nur in ihrer Isolierung zu betrachten.

---

9 Siehe Fußnote 2.