



## FASHION REVOLUTION WEEK 2025

**Was:** Sustainable Fashion Summit

**Wo:** Museum für Angewandte Kunst

**Wann:** 23. April 2025

**Wer:** Sabine Kaldonek, Head of Communication

**Impulstitel:** Frauen, Fashion, Fairness - Für eine nachhaltige Modeindustrie braucht es mehr als Recycling und weniger Konsum.

---

### 1 Eine nachhaltige Modeindustrie braucht mehr als Recycling und weniger Konsum.

Warum?

Eine Gesellschaft ohne Mode ist unvorstellbar. Gleichzeitig hat die globale Mode- und Textilindustrie ein Problem, das wir alle hier kennen:

- zweitschmutzigste der Welt
- verantwortlich für enorme Umweltschäden
- verantwortlicheinen unersättlichen Ressourcenverbrauch

Was tut die Industrie? Wirkt mit ambitionierten Nachhaltigkeitsstrategien entgegen: Wie werden Fasern kreislauffähiger, der Baumwollanbau weniger Wasser-intensiv oder Repair-Modelle marktfähig?

Die komplexen, ökologischen Herausforderungen und ihre Lösungsansätze sind wichtig und richtig – ausgespart bleibt dabei jedoch oft eine Frage, ohne deren Beantwortung *sustainable fashion* ein bloßes Schlagwort bleibt: **Wie stellen wir faire und gerechte Arbeitsbedingungen sicher, die Millionen von Menschen am Anfang der Lieferkette, vor allem Frauen, noch immer verwehrt sind? Wie sorgen wir für existenzsichernde Löhne, für einen geschlechtergerechten Gesundheitsschutz, für Organisationsfreiheit, für Absicherung bei Krankheit und im Alter?**

### 2 Rechte für Menschen, Regeln für Unternehmen

Wie können wir Arbeiterinnen im fernen Tamil Nadu, im fernen Dhaka, irgendwo in der Grenzregion von Thailand und Myanmar (wo inzwischen tausende illegale burmesische Arbeiter\*innen als Billiglohnkräfte in thailändischen sweatshops schufteten) zu ihrem Recht zu verhelfen?

Welche Rechte werden gebrochen, welche missachtet?

>Mutter- und Kündigungsschutz: unrechtmäßige Entlassungen; Ausbleiben von Lohnfortzahlungen (z.B. Mutterschutz)

>Arbeitszeiten: Überstunden sind an der Tagesordnung – ob sie bezahlt werden, Glückssache!  
Pausen werden vermieden; der Produktionsdruck ist hoch, die Produktion in eng getaktete Arbeitseinheiten (mini cell system) organisiert – eine geht auf die Toilette, was den gesamten Prozess stoppt

>Existenzsichernde Löhne vs. Mindestlohn (Beispiel Bangladesch; Unterschied deutlich machen, vor allem Thema Rücklagen und Gesundheit)

> Geschlechtsspezifische Gewalt – Beleidigungen, Misshandlungen, sexuelle Übergriffe ... und die verheerenden Folgen für psychische und physische Gesundheit von Frauen

Die südostasiatischen Produktionsländer haben eine Arbeitsrechtsgesetzgebung; sie haben sich den ILO-Konventionen angeschlossen, aber *Wo kein Richter, da kein Kläger!*

### **3 Menschenrechte sind kein optionales Beiwerk!**

Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, die wir hier, als Arbeitnehmer\*innen selbstverständlich einfordern, ist auch für die Menschen im globalen Süden ein Recht, das eingefordert werden muss.

Das **Lieferkettengesetz**: es stellt nichts anderes als eine **menschenrechtsbasierte Wirtschaftsregelung** dar.

Ein Welthandel, der auf der Ausbeutung von Mensch und Natur beruht, schadet auch uns hier im wohlhabenden Westen und gefährdet unser Überleben.

LKG: Die Offenlegungskriterien sind so angelegt, dass sie dort die Schwerpunkte setzen, wo es in den Lieferketten tatsächlich Probleme gibt oder geben könnte. Andere, unproblematische Aspekte muss man als Unternehmen nicht betrachten. Heißt: risiko-basierter Ansatz! (Damit weniger bürokratisch als ESG-Berichterstattung!!)

Im Kern geht es bei der **ESG-Berichterstattung** um **die Offenlegung von Daten zu Umwelt, Sozialem und Corporate Governance**. Dieser umfassende Ansatz ermöglicht es Unternehmen, ihr Engagement für Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken gegenüber Stakeholdern wie Investoren, Kunden und Aufsichtsbehörden zu kommunizieren. → geregelt durch das Bilanzrecht!!

### **4 Strukturen verändern – Frauen stärken**

Die Arbeit von FEMNET beruht auf

- (1) dem Zusammenspiel zwischen **Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft**, um die Einführung höherer Standards und mehr Transparenz zu fördern
- (2) **Strukturelle Veränderungen** herbeiführen, die die **Rechteinhaber\*innen**, also die betroffenen Frauen vor Ort, in ihrer **Selbstwirksamkeit** stärken

Beispiel: **Legal Remedies (Indien, Bangladesch, Pakistan)**

Rechtsbehelfe: Stärkung des Zugangs zu Beschwerdemechanismen für Textilarbeiter\*innen (Indien, Bangladesch, Pakistan)

Schulungen und Sensibilisierung für Arbeitsrechte und Beschwerdemechanismen. - Rechtliche Unterstützung bei der Einreichung und Verfolgung von Beschwerden auf lokaler und

internationaler Ebene. - Interessenvertretung bei europäischen Unternehmen und dem BAFA. - Dokumentation von Fällen im Rahmen des LkSG.

Bangladesch → zwei Fälle beim Bafa eingereicht (Verstöße zweier großer Konzerne, die das Abkommen zur Arbeitssicherheit nicht unterzeichnet haben); wir wissen, dass das Bafa Maßnahmen eingeleitet hat; wir haben NGWF, unser langjähriger Partner unterstützt, als Verfahrensbeteiligter anerkannt zu werden, und gemeinsam die Beschwerde einzureichen

Pakistan → Studie mit lokalen Gewerkschaften; Ergebnis: 97 % der Arbeiter haben keine schriftlichen Verträge und viele erhalten keine Mindestlöhne; Einreichung Beschwerde beim Bafa, dass die Zulieferer von sieben Unternehmen Arbeitsgesetze nicht einhalten Mechanismen fehlen, mit denen die Arbeitnehmer ihre Rechte geltend machen können. Einige der sieben Unternehmen sind daraufhin direkt in den Austausch mit den Zulieferern und Gewerkschaft gegangen.

Beispiel:      **Dindigul Agreement (Indien)**

- Erstes, rechtsverbindliches Abkommen zur Abschaffung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Unter Führung unseres Partners, der Gewerkschaft Tamil Nadu Textile Common Labour Union (TTCU) vereinbaren u.a. H & M und GAP mit ihrem Zulieferer die verpflichtende Einrichtung von Beschwerdestellen
- Bahnbrechend: es sind die Frauen selbst, die diese Stellen leiten

Beispiel:      **Worker-based & Community-based Monitoring (Bangladesch)**

(siehe Video)