



HITZE UND RECHTE VON TEXTIL- ARBEITER:INNEN

Gestaltung eines gerechten Wandels

SEPTEMBER 2025

Clean
Clothes
Campaign



CLEAN CLOTHES CAMPAIGN

Die Clean Clothes Campaign ist ein globales Netzwerk aus über 200 Organisationen, die in mehr als 45 Ländern tätig sind. Unser Netzwerk verbindet Akteure aus der Bekleidungs- und Sportbekleidungsindustrie, Heimarbeiter:innenorganisationen, Basisgewerkschaften, Frauengruppen, feministische Organisationen, Aktivist:innen und andere Organisationen sowohl in Bekleidungsproduktions- als auch in Verbrauchermärkten. Wir bieten Arbeiter:innen, die gegen Verstöße gegen Arbeitsrechte kämpfen, direkte solidarische Unterstützung und arbeiten gemeinsam für einen gerechten Wandel in der Branchen.

VORGESCHLAGENE ZITIERWEISE

Clean Clothes Campaign (2025): Gestaltung eines gerechten Wandels. Hitze und Rechte von Textilarbeiter:innen. Übersetzt von Kampagne für Saubere Kleidung (Deutschland) + Clean Clothes Campaign (Österreich). November 2025.

DATUM

September, 2025. Deutsche Übersetzung: November, 2025

DANKSAGUNG

Kalpona Akter, Garrett Brown, Repon Chowdhury, Giuseppe Cioffo, Giulia Contes, Krithika Dinesh, Jiska Gojowczyk, Hannelore Hillesum, Lidija Jovanovic, Jason Judd, Christie Miedema, Roy Ngerng, Liz Parker, Brahm Press, Leng Sombath, Carolijn Terwindt, and all the members of the Clean Clothes Campaign working group on just transition for their valuable contributions and exchanges.

KONKAKT**INTERNATIONAL**

Clean Clothes Campaign
info@cleanclothes.org
+31 20 412 27 85
www.cleanclothes.org

**Clean
Clothes
Campaign**

**ÖSTERREICH**

Clean Clothes Kampagne
www.suedwind.at/clean-clothes-kampagne

**Clean
Clothes
Kampagne**
Österreich 

Kontakt Projekt "Fashioning a Just Transition":
Südwind Entwicklungspolitik Steiermark
stmk@suedwind.at
www.suedwind.at/steiermark

SÜDWIND
Steiermark

Gefördert durch die



Österreichische
Entwicklungs-
zusammenarbeit

**GESTALTUNG EINES GERECHTEN WANDELS
FASHIONING A JUST TRANSITION**

Diese Veröffentlichung ist Teil des Projekts „Fashioning a Just Transition“, das von der Europäischen Union kofinanziert wird. Der Inhalt liegt in der alleinigen Verantwortung der Clean Clothes Campaign und spiegelt nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union wider.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

DEUTSCHLAND

Kampagne für Saubere Kleidung
koordination@saubere-kleidung.de
www.saubere-kleidung.de

**Kampagne
für Saubere
Kleidung**
Clean Clothes Campaign Germany 

Gefördert durch ENGAGEMENT GLOBAL
mit Mitteln des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Mit Unterstützung von
Brot für die Welt

Brot
für die Welt

SÜDWIND Institut
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

südwind
INSTITUT FÜR ÖKONOMIE
UND ÖKUMENE

STEIGENDE HITZE



Der Klimawandel führt zu einem Anstieg der globalen Temperaturen und zu häufigeren und intensiveren Hitzewellen. Die Auswirkungen der Hitze werden durch Umweltfaktoren¹ verschlimmert, insbesondere in dicht besiedelten und industriell geprägten Gebieten.

Hohe Temperaturen – die auch zu Sturzfluten und Waldbränden führen können – verschärfen die Lage der Textilarbeiter:innen oder bringen neue schwerwiegende Gefahren mit sich, darunter Gefahren für ihre Gesundheit, Sicherheit und ihren Lebensunterhalt. Mit der Verschärfung der Klima- und Umweltkrise werden die Risiken für das Wohlergehen und die wirtschaftliche Sicherheit der Arbeiter:innen weiter zunehmen.

Die Bekleidungsindustrie ist besonders anfällig für die Auswirkungen von Hitze, da die Produktion oft in Regionen stattfindetⁱ, die bereits erhöhten Temperaturen ausgesetzt sind. Länder, die stark vom Export von Bekleidung abhängig und in hohem Maße Hitze ausgesetzt sind, sind besonders gefährdet: Sechs der “kritischen neun” Länder für Hitzestress – Indien,ⁱⁱ China, Indonesien, Pakistan,ⁱⁱⁱ Bangladesch^{iv} und Brasilien – sind wichtige Bekleidungsproduzenten^v. Die Probleme beschränken sich jedoch nicht nur auf diese Länder – auch Arbeiter:innen² entlang der gesamten Lieferkette, in Ländern wie Kambodscha,^{vi} den Philippinen,^{vii} Uganda^{viii} und Serbien,^{ix} spüren bereits die Belastungen durch steigende Temperaturen am Arbeitsplatz, sei es in Fabriken oder zu Hause.

Unterdessen verursachen Modeunternehmen erhebliche Treibhausgasemissionen und tragen zu einer gravierenden Umweltzerstörung bei, die zu höheren Temperaturen führt. Gleichzeitig erzielen sie enorme Gewinne aus der Ausbeutung von Arbeiter:innen, die zu den Bevölkerungsgruppen gehören, die am stärksten unter den Auswirkungen der Klimakrise leiden. Die Maßnahmen zum Schutz der Arbeiter:innen vor den Auswirkungen der Hitze sind gut etabliert und werden bereits angewendet³. Es gibt keine Entschuldigung dafür, dass Regierungen, Zulieferer und Marken Maßnahmen oder deren Umsetzung verzögern. Indem sie untätig bleiben, setzen sie die Bekleidungsarbeiter:innen weiterhin gefährlichen Temperaturen, finanzieller Unsicherheit und einer ungewissen Zukunft aus.

Es ist dringend nötig, dass Regierungen, Zulieferer und Marken messbare und sofortige Maßnahmen ergreifen, um die Auswirkungen der Hitze auf die Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie zu verringern. Dieses Positionspapier schlägt konkrete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter:innen sowie zur Sicherung ihres Lebensunterhalts vor, die mit der Achtung aller Arbeiter:innen- und Menschenrechte und der Reduzierung von Treibhausgasen einhergehen müssen.

ZUSAMMENGEFASST MÜSSEN REGIERUNGEN, ZULIEFERER UND MARKEN DRINGEND MASSNAHMEN ERGREIFEN, UM:

- #01 Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter:innen vor Hitze am Arbeitsplatz auf eine Weise zu schützen, die arbeiter:innenorientiert und inklusiv ist und den lokalen Gegebenheiten entspricht.
- #02 Die Existenzgrundlage der Arbeiter:innen zu schützen und das soziale Umfeld vor Hitzegefahren und -auswirkungen:
 - A) Schutz der Löhne, wenn Hitze die Produktion stört.
 - B) Schutz des Lebensunterhalts der Arbeiter:innen, wenn Hitze zu Krankheit, Verletzungen oder Arbeitsplatzverlust führt.
 - C) Arbeiter:innenorientierte Pläne zur Anpassung an Hitze, um die sozioökonomischen Auswirkungen von Hitze zu bewältigen.
- #03 Alle Menschen- und Arbeiter:innenrechte unabhängig von der Temperatur zu schützen und zu achten – unter besonderer Berücksichtigung der Rechte von Frauen, Heimarbeiter:innen und Wanderarbeiter:innen.
- #04 Den Klimawandel und die Umweltzerstörung einzudämmen, um Hitzegefahren zu verringern.

[1] Siehe beispielsweise den städtischen Wärmeinseleffekt <https://climate.mit.edu/explainers/urban-heat-islands>.

[2] Obwohl der Schwerpunkt auf den Rechten von Textilarbeiter*innen liegt, erkennen wir die enge Verknüpfung zwischen den Produktion von Mode-, Leder-, Schuh- und Textilprodukten an. Maßnahmen können entsprechend angepasst und in allen Sektoren angewendet werden.

[3] Für Analysen von Gesetzen, Markenrichtlinien, Tarifverträgen und anderen Instrumenten zur Bewältigung von Hitzebelastungen verweisen wir auf die am Ende des Anhangs aufgeführten Berichte..

#01



Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter:innen vor Hitze am Arbeitsplatz muss so geschützt werden, dass sie arbeiter:innenorientiert und inklusiv ist und den lokalen Gegebenheiten entspricht.

Alle Arbeiter:innen haben das Recht auf Schutz vor den Risiken, die hohe Temperaturen für ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz darstellen, und auf Entschädigung, wenn ihnen durch solche Risiken Schaden entsteht. Der Arbeitsplatz umfasst alle Produktionsstätten, einschließlich der Wohnungen von Heimarbeiter:innen, sowie den Weg zur und von der Arbeit.

WARUM IST DAS WICHTIG?

Hohe Außentemperaturen, erhöhte Strahlungswärme, hohe Luftfeuchtigkeit und unzureichende Luftströmungen erhöhen die Temperaturen am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit. Dies beeinträchtigt das Wohlbefinden, die körperliche und geistige Gesundheit und die Sicherheit der Arbeiter:innen in vielerlei Hinsicht.^x So kann beispielsweise die Hitze dazu führen, dass Arbeiter:innen ihre Schutzausrüstung ablegen. In extremeren Fällen können hohe Temperaturen zu Dehydrierung, Schwindel, Müdigkeit und Verwirrung führen, was wiederum Arbeitsunfälle zur Folge haben kann. Unter bestimmten Umständen können hohe Temperaturen zu Hitzestress und Hitzschlag führen, die schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben können. Hitzestress kann die Übertragung einiger Krankheiten weiter begünstigen^{xi} und bereits bestehende Gesundheitsprobleme verschlimmern. Hitzschlag ist ein medizinischer Notfall und kann zum Tod führen.^{xii} Hohe Temperaturen werden auch mit einer Zunahme von Belästigung und Mobbing in Verbindung gebracht, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt.^{xiii}

Während die Gesundheit und Sicherheit aller Arbeiter:innen durch hohe Temperaturen beeinträchtigt werden kann, sind verschiedene Gruppen unterschiedlich betroffen. Arbeiterinnen,^{xiv} schwangere Arbeiter:innen, Arbeiter:innen mit Behinderungen und ältere Arbeiter:innen gehören zu denjenigen, die besonderen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt sind. Andere Gruppen von Arbeiter:innen, wie beispielsweise diejenigen in Bügel-^{xv} und Waschabteilungen, sind einer höheren Hitze ausgesetzt, was die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß von Risiken für ihre Gesundheit und Sicherheit erhöht. Wanderarbeiter:innen in nicht standardmäßigen Beschäftigungsverhältnissen (informelle Arbeiter:innen) können bei der Organisation zur Verteidigung ihrer Rechte auf rechtliche Hindernisse stoßen. Diese Arbeiter:innen können auch von der sozialen Absicherung im Falle von Gesundheitsrisiken, Unfällen oder Arbeitsplatzverlust ausgeschlossen sein. Heimarbeiter:innen verfügen im Vergleich zu einigen Fabrikarbeiter:innen möglicherweise nicht über die Mittel oder Ressourcen, um die Hitze in ihren Wohnungen zu reduzieren.

Die Regierungen haben es versäumt, Standards für Hitze am Arbeitsplatz festzulegen und durchzusetzen (im Gegensatz zu Vorschriften zu anderen Gesundheits- und Sicherheitsfragen wie Lärm). Es gibt auch kaum Anzeichen dafür, dass Unternehmen^{xvi} das Thema Hitze ernst nehmen, und derzeit gibt es keine durchsetzbare Vereinbarung, die Unternehmen rechtlich und finanziell dafür in die Pflicht nimmt, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Arbeiter:innen durch Hitze zu beseitigen.

WAS SOLLTEN REGIERUNGEN, ZULIEFERER UND MARKEN TUN?

Alle Maßnahmen zum Schutz der Arbeiter:innen müssen:

- Geschlechtersensibel sein und auf die spezifischen Risiken für Migrant:innen und Heimarbeiter:innen eingehen und die lokalen Gegebenheiten berücksichtigen.
- Arbeiter:innen, unabhängigen Gewerkschaften und anderen Formen unabhängiger Arbeiter:innenorganisationen¹ eine zentrale Rolle bei der Bekämpfung der Gefahren durch Hitze gewähren.
- Alle Arbeiter:innen schützen, wenn sie sich über Hitze beschweren oder die Arbeit verweigern, weil sie berechtigterweise davon ausgehen, dass ihre Gesundheit und Sicherheit durch hohe Temperaturen gefährdet sein könnten.²

[1] In den meisten Ländern und Regionen, in denen Bekleidung und Sportbekleidung hergestellt werden, sind Gewerkschaften mit einem feindseligen Umfeld konfrontiert. Daher haben sich verschiedene Formen der Arbeiter:innenorganisation entwickelt, um die rechtlichen und sonstigen Hindernisse zu überwinden, denen Arbeiter:innen bei der Gründung von Gewerkschaften gegenüberstehen. Das entscheidende Merkmal, das von diesen alternativen Organisationsformen erwartet und gefordert wird, ist, dass es sich um unabhängige, von Arbeiter:innen geführte Organisationen handelt, die frei von der Kontrolle durch Arbeitgeber, Regierungen oder politische Parteien sind. Zu diesen verschiedenen Formen gehören unter anderem unabhängige Arbeiter:innenausschüsse, Frauenorganisationen oder nicht verbandsgebundene und nicht rechtlich anerkannte Gewerkschaften auf Arbeitsplatz- oder Branchenebene. Auf diese Weise werden Anstrengungen unternommen, um Arbeiter:innen über traditionelle Gewerkschaftsstrukturen hinaus transnational entlang der Lieferkette zu vereinen.

[2] ILO-Übereinkommen C155 – Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981 (Nr. 155), Artikel 13: „Ein Arbeiter:in, welcher sich aus einer Arbeitssituation entfernt hat, von der er oder sie aus triftigen Gründen annehmen kann, dass sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für sein oder ihr Leben oder seine Gesundheit darstellt, muss vor ungerechtfertigten Nachteilen entsprechend den nationalen Gegebenheiten und Gepflogenheiten geschützt werden.“

- Alle Gesundheits- und Sicherheitsprobleme thematisieren und ihnen vorbeugen, einschließlich Hitzebelastung, Belästigung am Arbeitsplatz sowie psychischer und physischer Gesundheit.

REGIERUNGEN SOLLTEN:

- Mit Gewerkschaften zusammenarbeiten, um sektorspezifische, vereinfachte Standards zum Schutz der Arbeiter:innen vor den Auswirkungen von Hitze am Arbeitsplatz³ festzulegen oder zu verschärfen und den staatlichen Stellen die Ressourcen zur Durchsetzung dieser Standards zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören Standards zur Überwachung von Hitzegefahren, zum Schutz der Arbeiter:innen vor Hitzeeinwirkung und zur Minderung von Schäden, wenn diese auftreten, was die Festlegung von Temperaturgrenzwerten erfordert, bei deren Überschreitung Maßnahmen ergriffen werden müssen. Einzelheiten zu den Maßnahmen, die in solchen Standards enthalten sein sollten, sind im Anhang zu finden.
- Die ILO-Übereinkommen Nr. 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Nr. 187 über den Förderungsrahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ratifizieren und deren Einhaltung sicherstellen.
- Die Aushandlung international anerkannter Standards, Protokolle und Durchsetzungsmechanismen fordern und sich daran beteiligen, um Schäden für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter:innen durch Hitze zu verhindern. Dazu sollten Temperaturschwellenwerte⁴ gehören, die ab dem Niveau des körperlichen Unbehagens vorbeugende Maßnahmen auslösen – wie angepasste Arbeitszeiten oder, falls erforderlich, Arbeitsunterbrechungen – sowie die Einstufung hoher Temperaturen als Arbeitsrisiken.
- Angemessene Investitionen zur Verbesserung der Wärmebeständigkeit am Arbeitsplatz und in den Wohnstätten der Arbeiter:innen bereitstellen – einschließlich der Wohnungen von Heimarbeiter:innen und Transportmitteln.

[3] Der Begriff Arbeitsplatz bezieht sich auf alle Produktionsstätten – einschließlich der Wohnungen von Heimarbeiter*innen – sowie auf den Weg zur und von der Arbeit.

[4] Für Übersichten zu Temperaturschwellen und anderen Regelungen, die in nationalen Gesetzen für bestimmte Arbeitssituationen festgelegt sind, siehe die folgenden Tabellen, Abbildungen und begleitenden Erläuterungen:

- 'Overview table' auf Seite 7 in Building and Wood Workers' International (2025) Adapting to the Heat – Existing Global Responses for Workers' Protections in Construction, Building Materials, Wood and Forestry Industries <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails?newsId=568>

- Bild 3 auf Seite 23 in ILO (2024) Ensuring safety and health at work in a changing climate. Geneva: International Labour Office https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r11.pdf

- Tabelle 6 auf Seite 44 in ILO (2024) Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heatstress-R16.pdf

- Tabelle 10 auf Seite 43 in Judd, J., Bauer, A. Kuruvilla, S. und Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute and Schrodgers <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashion-climate-breakdown>

ZULIEFERER SOLLTEN:

- Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter:innen vor den Auswirkungen von Hitze am Arbeitsplatz gemäß den strengsten geltenden Normen, Leitlinien oder bewährten Verfahren⁵ schützen (für Einzelheiten siehe Anhang).
- Mit unabhängigen Gewerkschaften, anderen Formen unabhängiger Arbeiter:innenorganisationen⁶ und demokratisch gewählten Arbeiter:innenvertretern – wie Arbeitsschutzausschüssen oder Gleichstellungsausschüssen – zusammenarbeiten, um diese Schutzmaßnahmen zu verbessern und sie an die örtlichen Gegebenheiten und den Arbeitsplatz anzupassen.
- Dem International Accord on Fire and Building Safety / Internationalen Abkommen für Gesundheit und Sicherheit in der Textil- und Bekleidungsindustrie⁷ beitreten, wenn sie in den Ländern tätig sind, die derzeit unter das Abkommen fallen, um sicherzustellen, dass Arbeiter:innen dessen Beschwerdemechanismus nutzen können, um gegen die Auswirkungen von Hitze am Arbeitsplatz vorzugehen. Die Unterzeichnenden des Abkommens sollten Druck ausüben, um sicherzustellen, dass Arbeitsplätze auf der Grundlage eines Hitzestandards inspiziert und saniert werden.

MARKEN SOLLTEN:

- Entschiedene Maßnahmen ergreifen, um ihre Zulieferer dazu zu verpflichten, Arbeiter:innen vor den Auswirkungen von Hitze am Arbeitsplatz zu schützen. Marken sollten ihren Zulieferfirmen finanzielle Anreize und Investitionen bieten und gleichzeitig ihre Preis- und Einkaufspraktiken anpassen, die schädliche Auswirkungen verursachen oder dazu beitragen. Unangemessene und ausbeuterische Forderungen von Marken können die Risiken für Arbeiter:innen erhöhen, die gezwungen sind, lange Arbeitszeiten zu leisten, um die Produktionsziele zu erreichen.
- Dem Internationalen Abkommen für Gesundheit und Sicherheit in der Textil- und Bekleidungsindustrie⁸ beitreten, wenn sie in den Ländern tätig sind, die derzeit unter das Abkommen fallen, um sicherzustellen, dass Arbeiter:innen dessen Beschwerdemechanismus nutzen können, um gegen die Auswirkungen von Hitze am Arbeitsplatz vorzugehen. Die Unterzeichnenden des Abkommens sollten Druck ausüben, damit Arbeitsplätze auf der Grundlage eines Hitzestandards inspiziert und saniert werden.
- Mit Gewerkschaften, anderen Marken, Zulieferern, Regierungen und anderen Akteuren zusammenarbeiten, um Arbeiter:innen in der gesamten Bekleidungsindustrie umfassend vor Hitze zu schützen, einschließlich strenger Vorschriften und deren Durchsetzung.

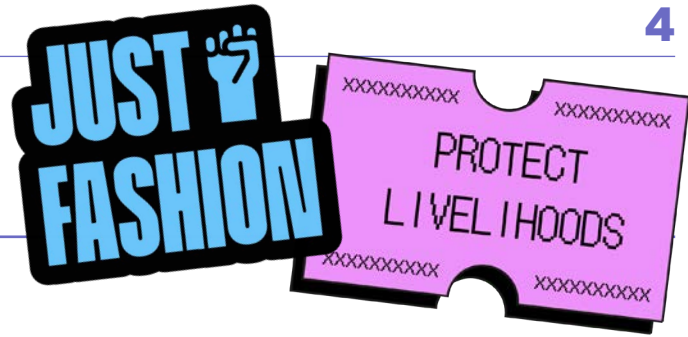
[5] Es gibt bereits eine Fülle an Leitfäden und Unterstützungsangeboten für Zulieferer – z.B.: ILO (2024) Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heatstress-R16.pdf

[6] Siehe Fußnote 1 in diesem Abschnitt (Seite 2)

[7] Das Accord/Abkommen bietet eine einzigartige Möglichkeit, die Auswirkungen von Hitze auf Arbeiter:innen anzugehen. Es umfasst Maßnahmen zu Transparenz und Sorgfaltspflichten beim Schutz der Arbeitssicherheit. Außerdem weist es Gewerkschaften eine zentrale Rolle zu und sieht finanzielle sowie rechtliche Haftung der Markenunternehmen vor.

[8] Siehe vorherige Fußnote

#02



Schutz der Lebensgrundlage von Arbeiter:innen vor Hitzegefahren und -auswirkungen

Alle Arbeiter:innen, einschließlich Heimarbeiter:innen und Wanderarbeiter:innen, müssen das Recht haben auf:

- A) Schutz ihrer Löhne und Anpassung der Produktionsziele und Arbeitszeiten, wenn hohe Temperaturen die Produktion beeinträchtigen.
- B) Erhalt der vollen Zahlungen bei Krankheit und Arbeitsunfällen, Leistungen und medizinischer Versorgung bei Erkrankungen oder Verletzungen aufgrund von Hitze sowie Abfindungszahlungen und Leistungen, wenn die Hitze zu einer Schließung des Arbeitsplatzes führt.
- C) Beteiligung an der Entwicklung lokaler Klimaanpassungspläne, die sich mit den Auswirkungen der Hitze auf Arbeitsplätze und Gemeinden befassen und das Recht auf Gesundheit schützen, einschließlich sicherer Lebens- und Wohnbedingungen.

A) Schutz der Löhne, wenn Hitze die Produktion stört

WARUM IST DAS WICHTIG?

Wenn die Temperaturen steigen, sollte die Produktion entsprechend gesetzlich festgelegten oder bewährten Hitzeschwellen¹, verlangsamt oder eingestellt werden. Dadurch werden Schutzmaßnahmen ausgelöst – etwa das Abschalten von Maschinen oder Anlagen, kürzere Arbeitszeiten oder häufigere Pausen, um die Sicherheit der Arbeiter:innen zu gewährleisten. Hohe Temperaturen können auch andere Teile der Lieferkette beeinträchtigen, zum Beispiel den Transport von Rohstoffen verzögern, was wiederum die Produktion verlangsamen oder zum Stillstand bringen kann.

Die Arbeiter:innen dürfen nicht die finanzielle Last dieser Störungen tragen. Sie sollten niemals gezwungen werden, länger zu arbeiten oder Lohnverluste hinzunehmen, um Produktionsausfälle auszugleichen. Auch bei einer Verringerung der Produktionsziele oder der Arbeitszeiten muss ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden. Dies ist besonders wichtig, da die Arbeitsbelastung der Arbeiter:innen und die Kosten in den Haushalten in Zeiten hoher Temperaturen steigen, beispielsweise in Bezug auf Energie, Transport und Gesundheitsversorgung.

REGIERUNGEN SOLLTEN:

- Vorschriften einführen oder verschärfen, damit Zulieferer verpflichtet sind, Produktionsziele und Arbeitszeiten anzupassen, ohne die Löhne zu kürzen, wenn Hitze die Produktion beeinträchtigt.

ZULIEFERER SOLLTEN:

- mit Gewerkschaften und Arbeiter:innen zusammenarbeiten, um hitzebedingte Risiken am Arbeitsplatz zu ermitteln, mit Marken und Gewerkschaften zusammenarbeiten, um Produktionsziele, Preise und Arbeitszeiten anzupassen, einschließlich Arbeitsunterbrechungen, kürzeren Arbeitstagen oder häufigeren Pausen, wobei die Löhne der Arbeiter:innen geschützt werden.

MARKEN SOLLTEN:

- Aufträge aufrechterhalten, Stornierungen vermeiden, Lieferzeiten anpassen und rechtzeitige Zahlungen an Zulieferer sicherstellen – auch wenn die Produktion aufgrund von Hitze unterbrochen ist –, um zu verhindern, dass Zulieferer in finanzielle Schwierigkeiten geraten, die zu Verzögerungen oder Ausfällen bei der Lohnzahlung an ihre Arbeiter:innen führen oder diese dazu zwingen könnten, bei unsicheren Temperaturen zu arbeiten.
- Arbeiter:innen in ihren Lieferketten ihren vollen, regulären Lohn zahlen, wenn ihr direkter Arbeitgeber aufgrund von hitzebedingten Produktionsunterbrechungen dazu nicht in der Lage ist.

[1] Zur aktuellen Gesetzgebung, Tarifverträgen und gemeinsamen Vereinbarungen zum Schutz von Arbeiter:innen vor Hitze siehe beispielsweise Building and Wood Workers' International (2025) Adapting to the Heat – Existing Global Responses for Workers' Protections in Construction, Building Materials, Wood and Forestry Industries. <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails?newsId=568>

#02

B) Schutz der Existenzgrundlage von Arbeiter:innen, wenn Hitze zu Krankheit, Verletzungen oder Arbeitsplatzverlust führt

WARUM IST DAS WICHTIG?

Krankengeld sowie Leistungen bei Arbeitsunfällen sind notwendig, um den Lebensunterhalt der Arbeiter:innen im Falle einer durch Hitze verursachten Krankheit oder Verletzung zu sichern. Darüber hinaus sollten Arbeiter:innen nicht für die medizinischen Kosten einer durch Hitze verursachten Krankheit oder Verletzung aufkommen müssen.

Arbeiter:innen können ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn ein Betrieb aufgrund von Hitze dauerhaft geschlossen wird. Zulieferer können Betriebe schließen oder verlegen, um hitzebedingte Risiken wie anhaltend hohe Temperaturen oder Betriebsstörungen zu vermeiden, oder wenn Marken die Beschaffung aus dem Betrieb einstellen,^{xvii} um hitzebedingte Risiken und damit verbundene Kosten zu reduzieren. Während der Covid-19-Pandemie erhielten Arbeiter:innen wiederholt keine Abfindungszahlungen.

REGIERUNGEN SOLLTEN:

- Hitzebedingte Erkrankungen und Unfälle als Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten anerkennen (was beispielsweise eine Entschädigung gemäß dem ILO-Übereinkommen 121 über Leistungen bei Arbeitsunfällen ermöglicht).
- Den Geltungsbereich und die Durchsetzung der medizinischen Versorgung, des Einkommensersatzes während der Krankheit und des Schutzes vor arbeitsbedingten Verletzungen für alle Arbeiter:innen, die von hitzebedingten Erkrankungen oder Verletzungen betroffen sind, ausweiten – in Übereinstimmung mit den ILO-Übereinkommen Nr. 102, 130 und 121.
- Zulieferfirmen für die Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen zur Verantwortung ziehen. Dies ist besonders wichtig für die Ausweitung des Schutzes auf Arbeiter:innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (informell) und prekären Arbeitsverhältnissen gemäß der ILO-Resolution Nr. 202, welche sich für einen universellen Zugang zu grundlegender sozialer Sicherheit einsetzt.
- Abfindungsgarantiefonds als strukturelle Lösung für den weit verbreiteten Diebstahl von Abfindungen in der Bekleidungsindustrie unterstützen.^{xviii} Ein solcher Fonds steht im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 173, das den Schutz von Arbeiter:innen im Falle der Insolvenz und Kündigung durch den Arbeitgeber regelt.

ZULIEFERER SOLLTEN:

- Die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge für Arbeiter:innen und Arbeitgeber zahlen.
- Zusätzliche Gelder in Höhe des höchsten geltenden Standards gemäß den bestehenden Vorschriften, den Leitlinien der ILO oder anerkannten Best Practices bereitzustellen und den Arbeiter:innen die vollen Leistungen bei Krankheit, Arbeitsunfällen und Entlassungen zahlen.
- Den globalen Abfindungsgarantiefonds unterstützen, der Zulieferern bei der Erfüllung ihrer Verpflichtung zur Zahlung von Abfindungen nach Insolvenz oder Massenentlassungen unterstützt.

MARKEN SOLLTEN:

- Die volle Lohnfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfällen sowie Leistungen gemäß internationalen Arbeitsnormen wie den ILO-Übereinkommen Nr. 102, 130 und 121 für hitzebedingte Erkrankungen und Verletzungen gewährleisten, wenn Arbeitgeber und Regierungen dies nicht tun.
- Die Vereinbarung „Pay Your Workers Agreement“ unterzeichnen und umsetzen, die einen Abfindungsgarantiefonds mit finanziellen Verpflichtungen für Marken und einen Beschwerdemechanismus für Arbeiter:innen vorsieht, um sicherzustellen, dass sie bei Arbeitsplatzverlust, die ihnen gesetzlich zustehende Abfindung erhalten.



#02

C) Arbeiter:innenorientierte Pläne zur Anpassung an Hitze, welche sozioökonomische Auswirkungen berücksichtigen

WARUM IST DAS WICHTIG?

Mindestens 72 Millionen Menschen sind in der Bekleidungs-, Schuh-, Leder- und Textilproduktion tätig.^{xix} Hitze birgt für diese Arbeiter:innen nicht nur weitreichende Risiken in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit, Bezahlung, Sozialleistungen und Löhne. Der Schaden geht weit über diese unmittelbaren Auswirkungen am Arbeitsplatz hinaus und hat Auswirkungen auf ganze soziale Umfelder, die sich auf die Wohnverhältnisse, die soziale Integration und das wirtschaftliche Wohlergehen auswirken. Er gefährdet die langfristigen Beschäftigungsaussichten in der Bekleidungsindustrie,^{xx} kann zu Zwangsmigration führen^{xxi} und die Geldflüsse von städtischen in ländliche Gebiete verringern.^{xxii}

Anpassungspläne können diese Risiken über den Arbeitsplatz hinaus antizipieren und darauf reagieren. Wirksame Pläne befassen sich mit dem sozialen Dialog, dem gerechten Zugang zu neuen oder sich wandelnden Arbeitsplätzen und Ausbildungsmöglichkeiten, sicheren und zugänglichen Verkehrsmitteln sowie dem Schutz der Rechte, Einkommen und Arbeitsbedingungen der Arbeiter:innen. Sie müssen inklusiv und arbeiter:innenorientiert sein, eine für die Arbeiter:innen verständliche Sprache und Ansätze verwenden und eine sinnvolle Beteiligung aller Arbeiter:innen, einschließlich Frauen, Migrant:innen und Heimarbeiter:innen, gewährleisten.

Anpassungspläne können auf kommunaler, unternehmerischer oder nationaler Ebene entwickelt werden. Die Regierungen tragen die Hauptverantwortung für die Planung von Maßnahmen zur Anpassung an Hitze, insbesondere in national wichtigen Sektoren wie der Bekleidungsindustrie. Die Pläne können sich speziell auf Hitze konzentrieren, Teil umfassenderer Strategien für einen gerechten Wandel sein oder über die Bekleidungsindustrie hinausgehen. Unabhängig von Umfang und Reichweite müssen alle Pläne arbeiter:innenorientiert, geschlechtersensibel, inklusiv und lokal ausgerichtet sein, damit die am stärksten Betroffenen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Maßnahmen spielen und die lokalen Gegebenheiten berücksichtigt werden.

REGIERUNGEN SOLLTEN:

- Gemeinsam mit unabhängigen Gewerkschaften, anderen Formen unabhängiger Arbeiter:innenorganisationen² und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft arbeiter:innenorientierte Anpassungspläne erstellen und überwachen. Die Pläne sollten die sozioökonomischen Auswirkungen und die Auswirkungen auf die Lebensgrundlagen durch Hitze berücksichtigen, geschlechtersensibel, inklusiv und lokal ausgerichtet sein und mit der ILO-Entschliebung zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle im Einklang stehen.^{xxiii} Zu den wichtigsten Komponenten gehören:

- Umschulung und Weiterqualifizierung zur Förderung sicherer und beständiger Arbeitsplätze.
- Modernisierung von Arbeitsplätzen, Wohnräumen und deren Umgebung zur Verbesserung der Hitzebeständigkeit.
- Gerechter Zugang zu Arbeitsplätzen, Ausbildung und sicheren Transportmitteln, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen, Migrant:innen und Heimarbeiter:innen.
- Schutz der Arbeiter:innenrechte, Einkommenssicherheit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen.
- Finanzierung und Umsetzung dieser Anpassungspläne.
- Überprüfung und Überarbeitung bestehender nationaler Anpassungspläne³ oder Hitzeaktionspläne⁴, um ausdrücklich auf die Auswirkungen der Hitze auf die Lebensgrundlagen und die sozioökonomische Situation von Textilarbeiter:innen und ihrem sozialen Umfeld einzugehen.

ZULIEFERER SOLLTEN:

- Mit Gewerkschaften zusammenarbeiten und die ILO-Entschliebung zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle^{xxiv} auf alle Anpassungspläne der Bekleidungsindustrie anwenden, die sich mit den Risiken und Auswirkungen von Hitze befassen.

MARKEN SOLLTEN:

- Die sozioökonomischen Risiken und Auswirkungen von Hitze in ihre Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte integrieren und mit Gewerkschaften zusammenarbeiten, um diese Risiken und Auswirkungen zu bekämpfen. Dazu gehören:
- Bewertung der sozioökonomischen Anfälligkeit von Arbeitsplätzen in der Lieferkette gegenüber hohen Temperaturen und Bekämpfung dieser Risiken
- Verantwortungsvoller Rückzug aus Hochrisikogebieten: keine plötzlichen Rückzüge, die Arbeiter:innen ohne Schutz oder Einkommen zurücklassen.⁵
- Erfüllung der Anpassungsplanung innerhalb des Landes und finanzielle Unterstützung dieser Planung.

[3] UNFCCC Vorgelegte nationale Aktionspläne von Vertragsparteien aus Entwicklungsländern <https://napcentral.org/submitted-naps>

[4] Aktionspläne und Fallstudien zum Thema Hitze beim Global Heat Health Information Network: <https://ghhin.org/heat-action-plans-and-case-studies>

[5] Beispielsweise die OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>

[2] Siehe Fußnote 1 in Abschnitt #01 (Seite 2)

#03



Achtung und Schutz aller Menschen- und Arbeiter:innenrechte unabhängig von der Temperatur – unter besonderer Berücksichtigung der Rechte von Frauen und Heimarbeiter:innen sowie Wanderarbeiter:innen.

Regierungen haben die Pflicht, alle international und national anerkannten Arbeits- und Menschenrechte zu schützen, und Unternehmen haben die Verantwortung, diese Rechte zu achten – unabhängig von der Temperatur.

WARUM IST DAS IM KONTEXT VON HITZERISIKEN UND -AUSWIRKUNGEN WICHTIG?

Die in diesem Dokument dargelegten Erwartungen ersetzen weder die Verantwortung der Unternehmen für die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte und Umweltgesetze und -standards noch die Pflicht der Regierungen, Arbeits- und Menschenrechte zu schützen und verbindliche Gesetze zur Sorgfaltspflicht im Bereich Umwelt und Menschenrechte zu verabschieden und durchzusetzen.

Die in diesem Dokument dargelegten Erwartungen ersetzen weder die Verantwortung der Unternehmen für die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte und Umweltgesetze und -standards noch die Pflicht der Regierungen, Arbeits- und Menschenrechte zu schützen und verbindliche Gesetze zur Sorgfaltspflicht im Bereich Umwelt und Menschenrechte zu verabschieden und durchzusetzen.

Gewerkschaftsrechte und sozialer Dialog sind unerlässlich, um Arbeiter:innen eine Rolle bei Entscheidungen über die Zukunft der Mode, Strategien zu Klimaschutz und -anpassung, Maßnahmen zur Verringerung von Hitzegefahren und zur Förderung dauerhafter Verbesserungen in den Bereichen Sicherheit, Wohnraum, Löhne und Klimaresilienz zu geben.

Existenzsichernde Löhne und sichere Arbeitsverträge – unabhängig vom Beschäftigungsstatus oder der Staatsangehörigkeit – sind entscheidend, um steigende Temperaturen zu bewältigen. Sie geben Arbeiter:innen die Möglichkeit, sichere Unterkünfte zu wählen oder in Belüftung, Isolierung oder Kühlung zu investieren – Optionen, die Menschen, die in überfüllten, minderwertigen Unterkünften mit wenig Kontrolle über ihre Umgebung oft nicht zur Verfügung stehen.

Vereinigungsfreiheit, sichere Arbeitsplätze und existenzsichernde Löhne geben Arbeiter:innen die Möglichkeit und die Mittel, Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit und ihrer Existenzgrundlage in einem sich erwärmenden Klima zu ergreifen. Diese Rechte sind notwendig, um Klimastrategien in eine von Arbeiter:innen getragene Realität umzusetzen, anstatt in Top-down-Maßnahmen, welche die Reichen schützen und alle anderen missachten. Doch jahrzehntelange Ausbeutung in der Bekleidungsindustrie hat den Arbeiter:innen diese grundlegendsten Schutzmaßnahmen genommen und sie der Hitze ausgesetzt, obwohl sie am wenigsten für deren Entstehung verantwortlich sind.

WAS SOLLTEN REGIERUNGEN, ZULIEFERER UND MARKEN TUN?

REGIERUNGEN SOLLTEN:

- Ihre Pflicht zum Schutz aller international und national anerkannten Arbeits- und Menschenrechte^{xxv} erfüllen – unabhängig von der Temperatur – und dabei besonders auf die Rechte von Frauen, Heimarbeiter:innen sowie Wanderarbeiter:innen achten. Insbesondere sollten Regierungen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen schützen, einschließlich der Beseitigung von Hindernissen für die gewerkschaftliche Organisation, insbesondere für Migrant:innen, sowie die Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze und existenzsichernder Löhne.

ZULIEFERER UND MARKEN SOLLTEN:

- Die Einhaltung international und national anerkannter Arbeits- und Menschenrechte am Arbeitsplatz und in ihren Lieferketten – unabhängig von der Temperatur – unter besonderer Berücksichtigung der Rechte von Frauen, Heimarbeiter:innen sowie Wanderarbeiter:innen beachten.

#04

Verringerung des Hitzerrisikos durch Eindämmung des Klimawandels und der Umweltzerstörung

Regierungen, Zulieferer und Marken müssen handeln, um die Auswirkungen der Modebranche auf das Klima und die Umwelt rasch zu reduzieren und gleichzeitig die Arbeiter:innen- und Menschenrechte zu schützen.

WARUM IST DAS WICHTIG?

Die Modebranche ist eine bedeutende Erzeugerin globaler Treibhausgasemissionen und trägt zu Wasserknappheit, Umweltverschmutzung, Entwaldung und anderen Umweltschäden bei – allesamt Faktoren, welche die Hitzegefahren verschärfen. Ohne dringende Maßnahmen stehen Millionen von Menschenleben und Existenzen auf dem Spiel.

Regierungen, Zulieferer und Marken werden ihren Verpflichtungen in Bezug auf Klima und Umwelt nicht gerecht. Unternehmen und Regierungen – insbesondere in den Ländern, die am meisten zu dieser Krise beigetragen haben – sind dafür verantwortlich, diejenigen zu unterstützen, die am wenigsten dazu beigetragen haben, aber mit den härtesten Folgen konfrontiert sind, unter anderem durch finanzielle Beiträge.

Maßnahmen zum Schutz des Klimas und der Umwelt müssen mit menschenwürdiger Arbeit, Arbeiter:innenrechten und einer gerechten Verteilung des wirtschaftlichen Wohlstands einhergehen – und dürfen niemanden zurücklassen. Die Transformation muss gerecht sein.

WAS SOLLTEN REGIERUNGEN, ZULIEFERER UND MARKEN TUN?

Regierungen und Unternehmen – insbesondere diejenigen, die am meisten zum Klimawandel und zu ökologischen Schäden beigetragen oder davon profitiert haben – sollten:

- Klimaschäden und Umweltschäden rasch reduzieren und gleichzeitig die Arbeiter:innen- und Menschenrechte schützen.
- Die Arbeiter:innenrechte bei allen neuen Arbeitsplätzen im Bereich der Klimaschutzmaßnahmen, wie beispielsweise im Recycling, in der Reparatur und in der Wiederverwendung, wahren und diese Arbeitsplätze den verdrängten Arbeiter:innen angemessen anbieten.
- Finanzierung einer gerechten Transformation in der Bekleidungsproduktion – beispielsweise durch Investitionen, Besteuerung, Subventionen, Rückzahlung von Klimaschulden und Direktzahlungen.





FAZIT

Im Zuge der sich verschärfenden Klima- und Umweltkrise, die nicht zuletzt von der Modeindustrie mitverursacht wird, ist Hitze am Arbeitsplatz keine isolierte Gefahr mehr, sondern eine systemische Bedrohung.

Hitze verschärft bestehende Verstöße gegen Arbeiter:innenrechte und schafft neue für genau die Arbeiter:innen, die am wenigsten zur Krise beigetragen haben. Hitze am Arbeitsplatz muss als grundlegendes und dringendes Arbeits- und Menschenrechtsproblem in der gesamten Branche anerkannt werden.

Die weltweit in der Modebranche beschäftigten Arbeitskräfte, darunter viele Frauen, Migrant:innen und Arbeiter:innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, sind mit unsicheren Arbeitsbedingungen, Hungerlöhnen und der Verweigerung grundlegender Rechte konfrontiert. Mit zunehmender Hitze steigt auch das Risiko von Ausbeutung, Krankheit, Belästigung und Einkommensverlusten. Die sozialen Umgebungen der Arbeiter:innen sind mit weitreichenden sozialen Umwälzungen und wirtschaftlichen Folgen konfrontiert.

REGIERUNGEN, ZULIEFERFIRMEN UND MARKEN MÜSSEN DRINGEND HANDELN:

Sie müssen ihren Anteil an den Klima- und Umweltveränderungen drastisch verringern. Sie müssen die Unterdrückung der Rechte der Beschäftigten in der Modebranche beenden und ihnen die uneingeschränkte Freiheit garantieren, sich zu organisieren, zu verhandeln und gemeinsam Strategien zur Anpassung an den Klimawandel zu entwickeln. Sie müssen ausbeuterische Geschäftspraktiken beenden, das Recht auf menschenwürdige Arbeit in klimagefährdeten Regionen wahren und in Sozialversicherungssysteme für alle Arbeiter:innen investieren, unabhängig von ihrer Vertragsart oder ihrem Einwanderungsstatus.

Ohne Maßnahmen sind die Textilarbeiter:innen der vollen Gewalt des Klimawandels ausgesetzt, der ihre Sicherheit, ihren Lebensunterhalt und ihre Zukunft bedroht.

ANNEX



Schutz der Arbeiter:innen vor Hitzegefahren am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit

Alle Maßnahmen zum Schutz der Arbeiter:innen müssen:

- Geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigen und auf die besonderen Risiken für Migrant:innen und Heimarbeiter:innen eingehen.
- Arbeiter:innen, unabhängigen Gewerkschaften und anderen Formen unabhängiger Arbeiter:innenorganisationen eine zentrale Rolle bei der Bekämpfung der Gefahren durch Hitze einräumen.
- Alle Arbeiter:innen schützen, wenn sie sich über Hitze beschwerten oder die Arbeit verweigern, weil sie berechtigterweise davon ausgehen, dass ihre Gesundheit und Sicherheit durch hohe Temperaturen gefährdet sein könnte.¹
- Alle Gesundheits- und Sicherheitsprobleme angehen und verhindern, einschließlich hitzebedingte Beschwerden, Belästigungen am Arbeitsplatz sowie psychische und physische Gesundheit.

RISIKEN BEOBACHTEN:

Maßnahmen zur Beobachtung der Temperaturen und gesundheitlichen Auswirkungen umfassen:

- In Abwesenheit international vereinbarter Standards sollten bewährte Temperaturgrenzwerte festgelegt und umgesetzt werden, die vorbeugende Maßnahmen auslösen – beginnend mit der Wärmebelastung –, wobei die Bedürfnisse des Einzelnen, einschließlich Geschlecht, kulturelle Normen, Gesundheit und Fähigkeiten, zu berücksichtigen sind.
- Überwachung der Temperaturen gemäß international anerkannten Protokollen.
- Aufzeichnung der gesundheitlichen Auswirkungen hoher Temperaturen.²
- Gewerkschaften, Arbeiter:innen, Zulieferbetrieben müssen Überwachungsdaten zugänglich sein, die die Privatsphäre und Sicherheit der Arbeiter:innen schützt.
- Einrichtung von Warnsystemen und Verfahren für Hitzewellen.

[1] Siehe Fußnote 2 in Abschnitt #01 (Seite 2)

[2] ILO-Übereinkommen C187 – Rahmenübereinkommen über die Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, 2006 (Nr. 187): 3. Das nationale Verfahren für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfasst gegebenenfalls: [...] (f) einen Mechanismus für die Erhebung und Analyse von Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter Berücksichtigung der einschlägigen ILO-Übereinkommen.

VORBEUGUNG GEGEN GEFÄHRDUNG:

Maßnahmen zur Beseitigung oder Verringerung der Hitzeexposition von Arbeiter:innen umfassen:

- Durchführung einer Hitzegefährdungsbeurteilung, die Arbeiter:innen mit besonderen Hitzegefährdungen und die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung berücksichtigt, und Einführung von Kontrollmaßnahmen zur Verhinderung oder Verringerung der Wahrscheinlichkeit oder Schwere von Risiken, zum Beispiel:
- Technische Maßnahmen zur Kühlung der Umgebung in und um Bekleidungsfabriken und Arbeitsräumen, wie Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik (HLK), Isolierung und „grüne“ Dächer sowie Gebäude mit natürlicher Belüftung – und Isolierung oder Entfernung bzw. Verlagerung von Wärme erzeugenden Geräten.
- Administrative Kontrollen wie die Abschaffung von Stücklohn und anderen Systemen, die Anreize für lange Arbeitszeiten ohne Pausen schaffen;^{xxvi} Anpassung von Arbeitszeiten und Zielvorgaben bei voller Lohnfortzahlung; Bereitstellung von Pausen, gekühlten Ruhebereichen und Trinkwasser; Festlegung von maximalen Arbeitstemperaturen; Maßnahmen, die es Arbeiter:innen ermöglichen, bei Wetterkatastrophen ohne Lohnausfall^{xxvii} auf den Weg zur Arbeit zu verzichten, und Öffnung von Arbeitsstätten nur dann, wenn die Bedingungen von unabhängiger Seite als sicher eingestuft wurden.³
- Notfallpläne für extreme Hitzeereignisse erstellen.
- Angebot von Schulungen für Arbeiter:innen, um das Verständnis für Hitzegefahren und Präventionsstrategien zu verbessern.
- Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Arbeiter:innen.
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen und der Umweltzerstörung.

[3] Artikel 19 (f) des ILO-Übereinkommens C155 – Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981 (Nr. 155): Ein Arbeiter:innen meldet seinem unmittelbaren Vorgesetzten unverzüglich jede Situation, bei der er berechtigten Grund zu der Annahme hat, dass eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für sein Leben oder seine Gesundheit besteht; bis der Arbeitgeber gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen getroffen hat, darf er von den Arbeiter:innen nicht verlangen, an einen Arbeitsplatz zurückzukehren, an dem weiterhin eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für Leben oder Gesundheit besteht.

SCHADEN MILDERN:

Maßnahmen zur Schadensminderung bei Exposition gegenüber hohen Temperaturen^{xxviii} umfassen:

- Wasser, gekühlte Bereiche und Ruhepausen zur Verfügung stellen.
- Für sofortige und nachhaltige medizinische Versorgung^{xxix} bei hitzebedingten Erkrankungen oder Verletzungen sorgen.
- Betroffene Arbeiter:innen entschädigen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

Eine ausführlichere Diskussion der aktuellen Gesetzgebung, Tarifverträge und gemeinsamen Maßnahmen zum Schutz der Arbeiter:innen vor Hitze finden Sie beispielsweise unter:

- Building and Wood Workers' International (2025) Adapting to the Heat – Existing Global Responses for Workers' Protections in Construction, Building Materials, Wood and Forestry Industries⁴
- ETUI (2025) Heatwaves as an occupational hazard: The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and well-being and on social inequalities⁵
- ILO (2024) Ensuring safety and health at work in a changing climate. Geneva: International Labour Office⁶
- ILO (2024) Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice.⁷
- Jelly, K., Swan, N. and Vari, A (2025) The missing thread: Workers absent from fashion companies' climate plans. Business & Human Rights Resource Centre⁸
- Judd, J., Bauer, A. Kuruvilla, S. And Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute and Schrodgers⁹

[4] <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails?newsId=568>

[5] <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Heatwaves%20as%20an%20occupational%20hazard%20The%20impact%20of%20heat%20and%20heatwaves%20on%20workers'%20health%2C%20safety%20and%20wellbeing%20and%20on%20social%20inequalities-2021.pdf>

[6] https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r11.pdf

[7] https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heat-stress-R16.pdf

[8] https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRRC_The_Missing_thread_report_June_2025.pdf

[9] <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashion-climate-breakdown>



ENDNOTEN

- [i] Judd, J., Bauer, A. Kuruvilla, S. And Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute and Schrodgers <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashions-climate-breakdown>
- [ii] Shivakumar, N. & Sundaresan, R (2024) Pressure cooker: Heat stress in Tamil Nadu's garment factories. Tansy Hoskins <https://tansyhoskins.org/pressure-cooker-heat-stress>
- [iii] LEF (2025) Global Climate Change: The Growing Problem of Heat Stress in Pakistan's Textile Industry – Article by Amjad Mahmood (Translation from LEF Monthly Newsletter) <https://lef.org.pk/global-climate-change-the-growing-problem-of-heat-stress-in-pakistans-textile-industry-article-by-amjad-mahmood-translation-from-lef-monthly-newsletter>
- [iv] Climate Rights International (2025) My Body Is Burning: Climate Change, Extreme Heat, and Labor Rights in Bangladesh <https://cri.org/reports/my-body-is-burning-extreme-heat-and-labor-rights-in-bangladesh>
- Nabi, M. H., Hasan, M., Chowdury, A. T., Naz, F., Hossian, M. (2023): The impact of climate change on the lives and livelihoods of readymade garment (RMG) workers: an exploratory study in selected readymade garment factories in Bangladesh. In: BMC Public Health 23, 2292 <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-17165-7>
- [v] Sustainable Energy for All (2023) Chilling Prospects: Global Access to Cooling Gaps 2023 <https://www.seforall.org/our-work/research-analysis/chilling-prospects-series/chilling-prospects-global-access-to-cooling-gaps-2023>
- [vi] Parsons, L., Lawreniuk, S., Sok, S. & Buckley, J. (2022) Hot trends: How the global garment industry shapes climate change vulnerability in Cambodia. Royal Holloway, University of London and University of Nottingham. https://pure.royalholloway.ac.uk/files/45045019/Hot_Trends_Report.pdf
- Parsons, L., Mishra, P., Cole, J., Sim Dao Wei, J. and Vouch Long, L (2024) Heat stress in the Cambodian workplace. Royal holloway, University of London. <https://www.oppressive-heat.org/publications>
- [vii] Kent, S. (2024) What happens when it's too hot to make fashion? Business of Fashion. <https://www.businessoffashion.com/articles/sustainability/fashion-sustainability-heatwave-asia-manufacturing-workers-rights>
- [viii] Sseviiri, Hakimu & Mukwaya, Paul & Twinomuhangi, Revocatus & Kisira, Yeeko & Nuwahereza, Viola & Byarugaba, Disan & Kayima, Patrick & Nakalanzi, Swabra. (2022). Heat Risk Perception and Communication Strategies for Adaptation within Low-Income Communities in Kampala City, Uganda. 10.13140/RG.2.2.15419.28961. <https://preparecenter.org/wp-content/uploads/2022/12/Uganda-Heat-Perceptions-Research-by-H.Sseviiri-2022.pdf>
- [ix] Simić, A., Tamindžija, B. & Simović, V. (2024) Textile industry: Country profile – Serbia 2. Center for the Politics of Emancipation <https://cpe.org.rs/wp-content/uploads/2025/03/CCC-CountryProfileSerbia-CPE-2024.pdf>
- [x] ETUI (2025) Heatwaves as an occupational hazard: The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Heat-waves%20as%20an%20occupational%20hazard%20The%20impact%20of%20heat%20and%20heatwaves%20on%20workers%E2%80%99%20health%2C%20safety%20and%20wellbeing%20and%20on%20social%20inequalities-2021.pdf>
- Flouris, A., Azzi, M., Graczyk, H., Nafradi, B., and Scott, N., (eds.) (2024). Heat at Work: Implications for Safe-ty and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice. Geneva: International Labour Office https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heatstress-R16.pdf
- Lloyd's Register Foundation, "The Impact of Climate Change on Safety at Work," Lloyd's Register Foundation, 2025. DOI: <https://doi.org/10.60743/h5gk-tq84>
- World Health Organisation (2024) Heat and health <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-heat-and-health>
- [xi] See for example Mora, C., McKenzie, T., Gaw, I.M. et al. (2022) Over half of known human pathogenic diseases can be aggravated by climate change. Nat. Clim. Chang. 12, 869–875 (2022). <https://doi.org/10.1038/s41558-022-01426-1>
- [xii] ILO (2024) Ensuring safety and health at work in a changing climate. Geneva: International Labour Office https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r1.pdf
- [xiii] Anderson Hoffner, L., Simpson, J., Martinez, C., Patumtaewapibal, A. (2021) Turning up the heat: Exploring potential links between climate change and gender-based violence and harassment in the garment sector, ILO Working Paper 31. <https://www.ilo.org/publications/turning-heat-exploring-potential-links-between-climate-change-and-gender>

- [xiv] UN Women (2024) Policy brief: Gendered impacts of heat waves and drought in Asia and the Pacific: A review in the context of El Niño. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/04/a-review-in-the-context-of-el-nino>
- [xv] Climate Rights International (2025) My Body Is Burning: Climate Change, Extreme Heat, and Labor Rights in Bangladesh <https://cri.org/reports/my-body-is-burning-extreme-heat-and-labor-rights-in-bangladesh>
- [xvi] Jelly, K., Swan, N. and Vari, A (2025) The missing thread: Workers absent from fashion companies' climate plans. Business & Human Rights Resource Centre https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRRC_The_Missing_thread_report_June_2025.pdf
- [xvii] Tatum, M. (2024, August 19). Delays and damp demand: Fashion's mid year supply chain outlook. Vogue Business. The global fashion supply chain continues to grapple with delays, increased costs, and logistical disruptions following the pandemic... <https://www.voguebusiness.com/story/sustainability/delays-and-damp-demand-fashions-mid-year-supply-chain-outlook?utm>
- [xviii] Judd, J., Kuruvilla, S. and Lowell Jackson, J. Security for Apparel Workers: Alternative Models, NCP Working Paper No. 3, April 2022 <https://www.ilr.cornell.edu/sites/default/files-d8/2022-05/NCP%20Industrial%20Security%20042222.pdf> More information about the proposal can be found here: <https://www.payyourworkers.org/coalition>
- [xix] Curley, M. and Lally, A. (2024) Global Garment Workers Count - Working Paper 4. Estimating the Size & Composition of the Global Garment Workforce: A Just Transition Baseline Tool for Civil Society & Policymakers. Katalyst Initiative. <https://katalystinitiative.org/working-paper-4>
- [xx] Judd, J., Bauer, A. Kuruvilla, S. And Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute and Schrodgers <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashions-climate-breakdown>
- [xxi] Climate Rights International (2025) My Body Is Burning" Climate Change, Extreme Heat, and Labor Rights in Bangladesh (July 2025) <https://cri.org/reports/my-body-is-burning-extreme-heat-and-labor-rights-in-bangladesh>
- Hossian, M. & Islam, M. (2024) Climate migrants falling prey to modern slavery. Prothom Alo <https://en.prothomalo.com/environment/climate-change/padicyw4o>
- [xxii] Parsons, L., Lawreniuk, S., Sok, S. & Buckley, J. (2022) Hot trends: How the global garment industry shapes climate change vulnerability in Cambodia. Royal Holloway, University of London and University of Nottingham. https://pure.royalholloway.ac.uk/files/45045019/Hot_Trends_Report.pdf
- [xxiii] ILO (2015) Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- [xxiv] ILO (2015) Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- [xxv] United Nations (2011) United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- [xxvi] ETUI (2025) Heatwaves as an occupational hazard: The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Heat-waves%20as%20an%20occupational%20hazard%20The%20impact%20of%20heat%20and%20heatwaves%20on%20workers%E2%80%99%20health%2C%20safety%20and%20wellbeing%20and%20on%20social%20inequalities-2021.pdf>
- [xxvii] The Guardian (2024) Spain introduces paid climate leave after deadly floods. <https://www.theguardian.com/world/2024/nov/29/spain-paid-climate-leave-floods>
- [xxviii] See for example State of California's Regulation §3396. Heat Illness Prevention in Indoor Places of Employment. <https://www.dir.ca.gov/title8/3396.html>
- [xxix] Nabi, M. H., Hasan, M., Chowdury, A. T., Naz, F., Hossian, M. (2023): The impact of climate change on the lives and livelihoods of readymade garment (RMG) workers: an exploratory study in selected readymade garment factories in Bangladesh. In: BMC Public Health 23, 2292. <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-17165-7>