

Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben Asiens

Sozial- und Umweltstandards für die globale Textilproduktion.
 Ein modulares Bildungsprogramm von FEMNET e.V.:

Modul 1: Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben Asiens

Modul 2: Arbeitsrechtliche Gesetzgebung:
 Gute Gesetze – mangelhafte Umsetzung

Modul 3: Frauenrechte und -diskriminierung
 in Asien und Osteuropa

Modul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen
 und ihre Auswirkungen

Modul 5: Verhaltenskodizes, Sozialaudits:
 Was tun Unternehmen für Sozialstandards?

Modul 6: Sozialstandardinitiativen im Vergleich:
 Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen

Modul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel
 und Standards

Modul 8: Konsumverhalten und Altkleider

Modul 9: Umwelt- und Sozialstandards
 beim Baumwollanbau

Modul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen
 in Spinnereien

Modul 11: Corporate Social Responsibility (CSR)

Modul 12: Existenzlohn und Arbeitsbedingungen
 in (Ost-)Europa und der Türkei

Wege zur fairen Textilproduktion: Wissen kompakt für Hochschulen

Die Gestaltung von Sozial- und Umweltstandards in der globalen Bekleidungsindustrie braucht neben dem Bekenntnis zu Menschenrechten und Ökologie vor allem Know-how. In derzeit 12 flexibel buchbaren Lehrmodulen gibt FEMNET Studierenden in mode- und textilbezogenen sowie betriebswirtschaftlichen Fachrichtungen praxisnahe Antworten. Die Lehrinhalte werden von speziell ausgebildeten Multiplikator_innen in Workshops partizipativ vermittelt. Dabei kommt neben Vorträgen eine breite Methodenvielfalt zum Einsatz, die es Studierenden leicht macht, die Themen interaktiv und praxisorientiert zu erschließen. Das Methodenspektrum reicht von Web Quests, Analysen, Rollenspielen und Lernparcours bis hin zu Kleingruppenarbeit, Thementischen, World Cafés und Quiz-Sequenzen. Zu jedem Modul liefert ein Fact Sheet den kompakten Überblick zum Thema. Zeitrahmen und Zielsetzung der Workshops richten wir flexibel am Bedarf der Hochschule aus, z.B. als Sitzung eines regulären Seminars, als Projektwoche oder Hochschultag.

Sieben der zehn größten deutschen Importländer für Bekleidung lagen 2015 in Asien (Grafik Seite 2), sie lieferten zusammen über 50 % unserer gesamten Bekleidungsimporte. Im ge-

nannten Jahr verzeichneten die Importe aus Bangladesch, Kambodscha, Vietnam und Pakistan im Vergleich zum Vorjahr Zuwachsraten von über 20 %. Die Importdaten für Deutschland sind exemplarisch für viele andere europäische Märkte sowie die USA. Aus gutem Grund spricht man also von der „Nähstube der Welt“. Während in den letzten zwei Jahrzehnten die Produktion fast vollständig nach Asien verlagert wurde, sind die Menschen- und Arbeitsrechte auf der Strecke geblieben.

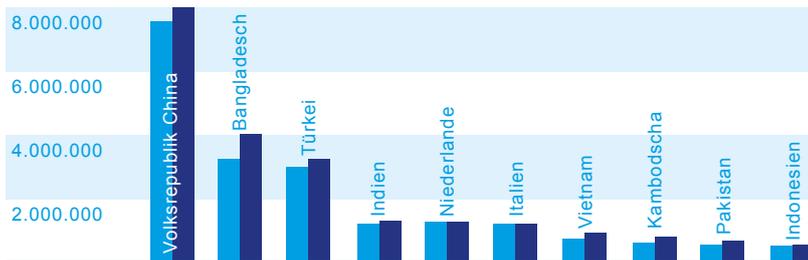
Im Modul 1 lernen die Studierenden die Arbeitsbedingungen in den Konfektionsbetrieben Bangladeschs, Indiens und Indonesiens sowie deren soziale Folgen kennen. Anhand der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Verhaltenskodex

der Clean Clothes Campaign (CCC) werden Menschenrechtsverletzungen in den Betrieben analysiert und mögliche Kritikpunkte und Forderungen an Unternehmen und Politik selbstständig erarbeitet.

Der kurze Weg zur Fast Fashion

Mit dem Jahr 2005 erhielt die asiatische Bekleidungsindustrie erneut einen erheblichen Schub. In diesem Jahr endete das seit 1995 geltende Welttextilabkommen, das den stufenweisen Abbau von Importquoten vorsah, die von 1974 bis 1995 durch das Multifaserabkommen die Textil- und Bekleidungsindustrie der Industrieländer geschützt hatten. Mit dem 1. Januar 2005 fiel die Textil- und Bekleidungsindustrie unter die normalen Regeln der Welt Handelsorganisation, was dazu führte, dass die Bekleidungsimporte aus China in kürzester Zeit rasant anstiegen. Inzwischen ist Bangladesch hinter China zum zweitstärksten Importland für Textilien nach Deutschland aufgestiegen und man rechnet damit, dass es China bis 2019/2020 als führenden Weltbekleidungsexporteur abgelöst haben wird.

Bekleidungsimporte nach Deutschland in den Jahren 2014 (hellblau) und 2015 (dunkelblau) in Tausend Euro



Quelle: German Fashion

Die Bekleidungsindustrie in den asiatischen Ländern wächst mit großer Dynamik und spielt für die Wirtschaftssysteme dieser Länder eine wichtige Rolle. Die rasante Entwicklung trifft auf eine Bevölkerung, die bisher vielfach in ländlichen Strukturen lebte und zumeist über nur wenig formale Bildung verfügt. Die Arbeiter_innen in den Fabriken kennen oftmals ihre Rechte nicht, ein Umstand, der von den Fabrikbesitzern schamlos ausgenutzt wird. Und auch die Abnehmer – also die großen Handelsketten und Bekleidungsmarken – übernehmen nicht die Verantwortung für die Folgen ihres wirtschaftlichen Handelns.

Die Kinder der Näherinnen haben kaum Perspektiven und sind oftmals sich selbst überlassen

Frauen – das Heer der Ausgebeuteten

Die Mehrzahl der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie sind Frauen, in Bangladesch sind dies rund 85 %. Frauen sind nicht nur die billigeren Arbeitskräfte, sondern gelten häufig auch als besonders fügsam. Die patriarchalische Erziehung verlangt von ihnen Unterordnung

unter Autoritäten, weshalb es den meisten von ihnen schwerfällt, sich gegen die zahlreichen Formen der Ausbeutung zu wehren.

Frauen, die in einer Fabrik arbeiten, genießen zudem nur ein geringes Ansehen, sie werden häufig sexuell belästigt, gedemütigt und beschimpft. Sie sind täglich den Übergriffen der männlichen Aufseher ausgesetzt.

Hungerlöhne und Überstunden

Neben den unwürdigen Arbeitsbedingungen sind die niedrigen Löhne das größte Problem. Seit 2013 beträgt der staatlich festgelegte Mindestlohn in Bangladesch 5300 Taka (ca. 60 €), der Monatslohn einer Näherin liegt zwischen 5600 und 6800 Taka (etwa 62 bis 75 €) brutto, je nach Erfahrungsstand. Diese Löhne reichen nicht, um eine Familie zu ernähren, weshalb die Arbeiter_innen viele Überstunden machen müssen.

In der Regel müssen die Arbeiter_innen pünktlich um 8 Uhr in der Fabrik sein, manchmal auch schon um 7 Uhr. Wenn eine Arbeiterin mehrmals zu spät kommt, wird ihr ein voller Tageslohn abgezogen. Eine Näherin sitzt täglich bis zu zehn, zeitweise auch bis zu 14 Stunden – mit einer Stunde Mittagspause – an ihrer Nähmaschine: von 8 Uhr morgens bis nachts um 22 oder 23 Uhr.



Mangelnde Sicherheit, fehlende Organisationsfreiheit

Der Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes, bei dem im Jahr 2013 mehr als 1100 Menschen starben, bildete den traurigen Höhepunkt einer langen Reihe von Bränden und Fabrikeinstürzen. Die in der Folge unterzeichneten Gebäude- und Sicherheitsabkommen ACCORD bzw. Alliance sollen die Sicherheit verbessern, noch geschieht die Umsetzung der Maßnahmen jedoch eher schleppend.

Auch der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird nur selten eingehalten, Hitze und Staub machen den Arbeiter_innen zu schaffen, es stehen zu wenig Toiletten zur Verfügung, Notausgänge sind häufig zugestellt.

Um die Rechte der Arbeiter_innen vor Ort zu stärken, sind starke Gewerkschaften nötig, doch Beschäftigte, die versuchen ein Betriebskomitee zu gründen oder sich gewerkschaftlich organisieren, sind häufig Repressalien ausgesetzt und drohen ihren Job zu verlieren.

Fallbeispiel: Rehka aus Bangladesch

Rehka ist 19 Jahre alt und arbeitet seit drei Jahren in einer Bekleidungsfabrik, die ca. eine Stunde Fußmarsch von ihrem Zuhause entfernt liegt. Ihr Lohn beträgt 5300 Taka (ca. 58€) monatlich. Die Miete für die Unterkunft in einer Wellblechbaracke, in der sie mit ihrer Familie lebt, kostet allein 2500 Taka (ca. 27,5€). Rehka berichtet, dass das Management ungerechtfertigte Abzüge von den Löhnen vornimmt: „Bei der Bezahlung werden wir auf



Foto © Gisela Burckhardt, FEMNET

verschiedene Weise betrogen. Der Lohn wird aufgrund der sogenannten Anwesenheitskarte berechnet. Bei der Lohnauszahlung werden Abwesenheitstage berechnet und der Lohn entsprechend gekürzt, auch wenn die Arbeiterin nicht einen Tag gefehlt hat. Wer protestiert, wird als Lügnerin beschimpft und mit Entlassung bedroht.“ Auch die Auszahlung der Löhne wird immer wieder hinausgezögert. „Unregelmäßige Lohnauszahlung, falsche Lohnabrechnung, kein Urlaub, Täuschung, das ist meine Erfahrung in meiner Arbeit.“

Die Näher_innen in Bangladesch wünschen sich menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Besonders entwürdigend findet Rehka jedoch die Behandlung durch die Aufseher und den Fabrikbesitzer. „Ich werde bei der Arbeit immer gedemütigt und erniedrigt. ... Es ist so niederdrückend, so hoffnungslos, ich kann nicht verstehen, warum sie uns so gemein behandeln. Wir sind einfach nichts für sie, bei jeder Gelegenheit sagen sie uns, wenn wir gehen, gibt es immer genug Frauen, die unsere Arbeit übernehmen.“

Was ist menschenwürdige Arbeit?

Die ILO-Kernarbeitsnormen

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)
- Beseitigung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)
- Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111)

Jedes Mitgliedsland der ILO ist verpflichtet, diese Kernarbeitsnormen umzusetzen, sie müssen nicht extra ratifiziert werden.

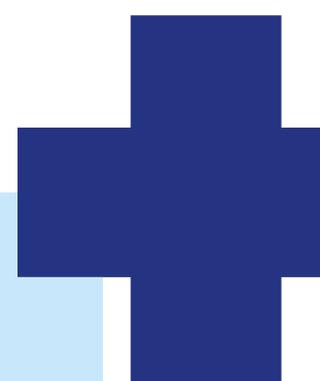
Wer ist verantwortlich?

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Sie definieren eindeutig: Staaten sind völkerrechtlich verpflichtet, Menschen vor Verstößen gegen ihre Rechte durch Unternehmen zu schützen. Gleichzeitig hat jedoch auch jedes Unternehmen die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, mögliche negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu vermeiden und sie, wenn sie dennoch auftreten, zu beheben.

Globale Menschenrechte und soziale Mindeststandards

Die Geschichte von Rehka stammt aus einer Publikation der CCC von 2008 und steht noch immer exemplarisch für die Erfahrungen der meisten Beschäftigten. In allen genannten asiatischen Zuliefererländern werden nach wie vor täglich und in großem Maßstab die allgemeinen Menschenrechte verletzt, die in verschiedenen Normen und Vereinbarungen von nahezu allen Ländern anerkannt wurden. Deshalb fordern die ILO (besonders in ihren Kernarbeitsnormen) und die Clean Clothes Campaign (in ihrem Verhaltenskodex), die verbindliche Festschreibung und Überprüfung der Einhaltung sozialer Mindeststandards.



Die Forderungen an Modeunternehmen

1. Soziale Verantwortung wahrnehmen – der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen.
2. Die Umsetzung von Sozialstandards bei Zulieferern durch Multistakeholder-Initiativen sicherstellen.
3. Transparenz: Lieferanten offenlegen, die wesentlichen Sozialauditergebnisse veröffentlichen.
4. Zulieferer bei der Umsetzung von Sozialstandards unterstützen – kein „cut & run“ (Verlagerung der Produktion) bei Schwierigkeiten.
5. Recht auf Existenzlohn und Recht auf Organisationsfreiheit als Teil der Unternehmenspolitik etablieren – Umsetzungsstrategie mit einem konkreten Zeitplan veröffentlichen.
6. Dialog mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen führen.

Kontakt

Herausgegeben von
FEMNET e.V.
Projektbüro FairSchnitt
Leitung: Anne Neumann
Kaiser-Friedrich-Str. 11
D-53113 Bonn
+49(0)228 180 381 16
E-Mail: fairschnitt@femnet-ev.de
www.femnet-ev.de
www.facebook.com/femnetev

Besuchen Sie auch unseren Blog unter modefairarbeiten.de

Das FairSchnitt-Projekt wird gefördert von:



und ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des



V.i.S.d.P.:
Dr. Gisela Burckhardt
Text und Redaktion:
Dr. Gisela Burckhardt
und Andrea Lindner
Layout:
Catharina von Poser
Gedruckt auf
Umwelt- und Natur-
Recyclingpapier
Juli 2016

Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO sind als „qualitative Sozialstandards“ international anerkannt und haben den Charakter von universellen Menschenrechten, die für alle Länder – unabhängig vom Stand der wirtschaftlichen Entwicklung – Gültigkeitsanspruch haben. Die vier Grundprinzipien (siehe Kasten) wurden in acht Übereinkommen konkret ausgearbeitet. Alle Mitgliedsländer der ILO sind durch ihre Mitgliedschaft verpflichtet, die Grundsätze der Kernarbeitsnormen umzusetzen.

Die grundlegende Zielsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen ist die Sicherung des Weltfriedens durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen. Mit weltweit anerkannten Sozialstandards soll verhindert werden, dass sich einzelne Teilnehmer am internationalen Handel durch Abbau von Arbeitnehmerrechten und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen Vorteile verschaffen. Dahinter steht die Idee, dass nur durch eine internationale Vernetzung des sozialpolitischen Regelwerks faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden können (Quelle: ILO.org).

Das Ziel des CCC-Verhaltenskodex ist es ebenfalls, die Arbeiter_innen vor Ausbeutung zu schützen und darüber hinaus Unternehmensrechenschaft einzufordern. Die ersten vier Punkte bilden die ILO-Kernarbeitsnormen ab und stützen sich auch auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Punkte 5 bis 8 basieren ebenfalls auf wichtigen ILO-Normen:

1. Freiwilligkeit der Beschäftigung (keine Zwangsarbeit)
2. Chancengleichheit und Gleichberechtigung (keine Diskriminierung)
3. Verzicht auf Kinderarbeit
4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen
5. Zahlung eines existenzsichernden Lohns
6. Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten (keine überlangen Arbeitszeiten)
7. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen
8. Feste Beschäftigungsverhältnisse

Die meisten großen Unternehmen haben für ihre Geschäftstätigkeiten inzwischen einen Verhaltenskodex formuliert, der mindestens die ILO-Kernarbeitsnormen enthält, meist noch weitere ILO-Normen. Das große Manko ist jedoch die mangelnde Umsetzung dieser grundlegenden Standards. Viele Fallbeispiele - wie das von Rheka - zeigen jeden Tag auf's Neue die große Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis. Eine wirklich nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird erst erreicht werden können, wenn die Rechte der Arbeiter_innen vom Staat geschützt werden und Unternehmen – sowohl in den Abnehmer- als auch in den Lieferländern – für ihr Handeln zur Rechenschaft gezogen werden können.

FEMNET e.V. setzt sich für faire Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen in der globalen Textilproduktion ein: durch Kampagnen, Bildung und Information, politischen Dialog sowie mit Soforthilfen und Beratung.

FEMNET-Spendenkonto:

Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit einer Spende für:

FEMNET e.V.
GLS Gemeinschaftsbank eG
IBAN: DE93 4306 0967 0300 800 800
BIC: GENODEM1GLS

Sie finden weiterführende Informationen zur Arbeit von FEMNET, indem Sie den QR-Code scannen oder unter www.femnet-ev.de

