

Arbeitsrechtliche Gesetzgebung: Gute Gesetze – mangelhafte Umsetzung

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.

Die Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch, Indien wie auch etlichen weiteren asiatischen Produktionsländern ist auf dem Papier in vielen Bereichen nicht weit entfernt von internationalen

Maßstäben, jedoch mangelt es deutlich an der Durchsetzung der Rechte. Die Ursachen liegen in ungenügenden Kontrollen, zu wenigen Gerichten, die zudem politisch beeinflusst werden, sowie der engen Verflechtung zwischen Wirtschaft und Politik.

Im Modul 2 erhalten die Studierenden einen Einblick in die Arbeitsrechtsgesetzgebung am Beispiel von Bangladesch. Anhand des konkreten Falls einer Arbeiterin wird der Ablauf einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht simuliert. Mit verschiedenen Materialien wird vermittelt, wie durch Stärkung der Gewerkschaften vor Ort und mittels Aufklärung der Arbeiter_innen die Position der Beschäftigten gestärkt wird und sie ermutigt werden, ihre Rechte einzufordern.



National Parliament House, Bangladesch
Foto © Nahid Sultan & Saiful Aopu / Wikimedia Commons / CC-BY-SA-3.0

Ein Land mit vielen Herausforderungen ...

Bangladesch hat die höchste Bevölkerungsdichte weltweit und belegt Platz 142 von 187 beim Human Development Index. Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung ist jünger als 14 Jahre. Weite Teile der Landesfläche liegen nur knapp über dem Meeresspiegel – es kommt häufig zu tropischen Wirbelstürmen mit oft katastrophalen Folgen, da die damit verbundenen Fluten weite Teile des Landes überschwemmen. Die Landflucht ist groß und immer mehr Menschen ziehen in die großen Städte, insbesondere in die Hauptstadt Dhaka – eine Megacity mit ca. 15 Mio. Einwohnern.

Bangladesch ist für Deutschland das zweitgrößte Importland für Bekleidung. Die Bekleidungsindustrie erwirtschaftet ca. 80 % der Exporterlöse des Landes. Man geht von ca. 5.000 bis 7.000 Textilfabriken aus. Nicht wenige der 345 Parlamentsabgeordneten sind Fabrikbesitzer oder haben familiäre Verbindungen in die Industrie. Im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International belegte Bangladesch im Jahr 2015 Platz 139 von 168 Staaten (siehe Grafik), der Wert für die Verfolgung von Korruption (Control of Correction) lag bei 16 %.

... zwischen Anspruch und Wirklichkeit

● Zwangsarbeit

Zwangsarbeit ist gemäß Artikel 34 der Verfassung von Bangladesch verboten.

Aber: Bei entsprechender Auftragslage werden oft Überstunden angeordnet. Wer diese verweigert, läuft Gefahr entlassen zu werden. Durch die viel zu geringen Löhne sind die Arbeiter_innen zudem gezwungen Überstunden zu machen.

● Verbot der Diskriminierung

Artikel 28 der Verfassung verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Gründe.

Aber: Im Alltag sind besonders Frauen nach wie vor erheblicher Diskriminierung ausgesetzt.

● Kinderarbeit

Artikel 34 des Labour Acts verbietet die Beschäftigung von Kindern.

Aber: Kinderarbeit findet sich in vielen Bereichen der Industrie, so auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

● Existenzlohn

In Artikel 15 der Verfassung ist das Recht auf einen angemessenen Lohn festgeschrieben. Laut Artikel 10 und 14 der Verfassung muss der Staat sicherstellen, dass keine ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse existieren.

Aber: Die Löhne in Bangladesch gehören weltweit zu den niedrigsten, und ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse sind an der Tagesordnung, da ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

● Angemessene Arbeitszeiten

Artikel 100 des Arbeitsgesetzes besagt, dass ein Arbeitstag nicht mehr als 8 Stunden haben sollte. In Artikel 15c der Verfassung ist das Recht auf eine angemessene Pause festgeschrieben.

Aber: Die Beschäftigten arbeiten häufig bis zu 14 bis 16 Stunden täglich, teilweise bis tief in die Nacht hinein.

● Arbeitssicherheit

Artikel 51 des Arbeitsgesetzes fordert saubere und gesunde Arbeitsplatzbedingungen. In Kapitel V sind weitere Sicherheitsstandards festgelegt. Nach dem Rana-Plaza-Unglück wurden zudem Brand- und Sicherheitsabkommen wie Accord und Alliance verabschiedet.

Aber: Die Arbeitsbedingungen in vielen Fabriken sind weiterhin gefährlich aufgrund fehlender Fluchtwege, persönlicher Schutzausrüstung wie Atemschutz und Feuerlöscher und nicht zuletzt wegen fehlender Unterweisung der Beschäftigten.

● Gesundheit und Soziales

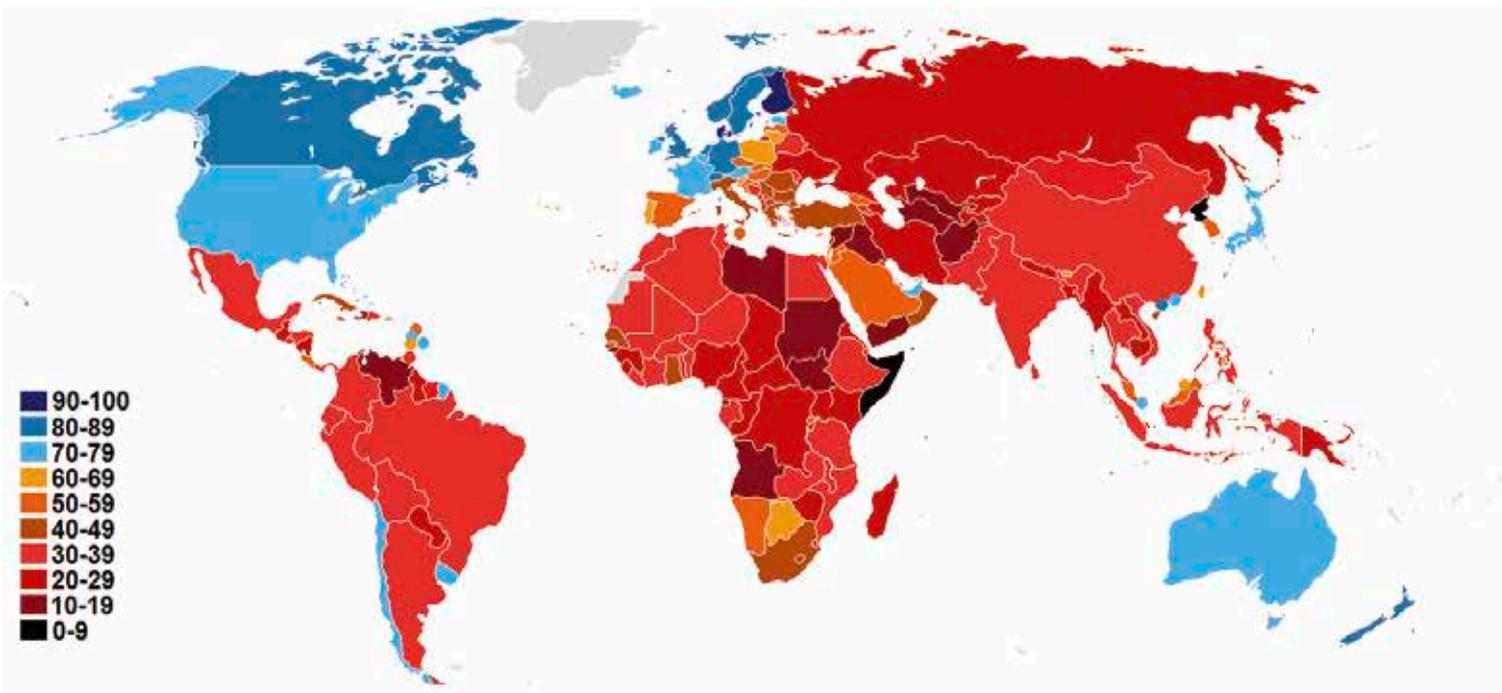
Artikel 45 des Arbeitsgesetzes garantiert acht Wochen Mutterschutz und Artikel 46 enthält das Recht auf eine Vergütung während dieser Zeit. Artikel 150 des Arbeitsgesetzes sieht vor, dass Beschäftigte im Falle eines Arbeitsunfalls eine Entschädigung erhalten. Außerdem besagt Artikel 160, dass bei einem Arbeitsunfall der Fabrikhaber für die medizinische Untersuchung aufzukommen hat.

Aber: Die genannten Punkte werden im Alltag sehr häufig nicht umgesetzt.

● Vereinigungsfreiheit

In Artikel 176 des Labour Acts ist das Recht festgeschrieben, eine Vereinigung zu gründen bzw. ihr beizutreten.

Aber: Manche Bereiche, wie z.B. die sogenannten Exportzonen (Export Processing Zone, EPZ), wurden von diesem Recht ausgenommen. Auch außerhalb der EPZ werden Arbeiter_innen, die sich organisieren, häufig entlassen, bedroht oder auch zusammengeschlagen.



Schwaches Rechtssystem und zu wenige Inspektoren

Die Gründe für die Diskrepanz zwischen geltendem Recht und dem Alltag der Menschen liegen in dem bereits erwähnten hohen Maß an

Korruption und an den unzureichend vorhandenen Kontrollmechanismen. So wurde zwar die Zahl der staatlichen Inspektoren, die die Fabriken hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitsrechten kontrollieren sollen, nach dem Rana-Plaza-Unglück von 50 auf 200 angehoben, doch reicht diese Zahl bei weitem nicht zur Kontrolle der 5.000 bis 7.000 Textilfabriken aus.

Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International
Karte © Turnless / Wikimedia Commons / CC-BY-SA 4.0

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.

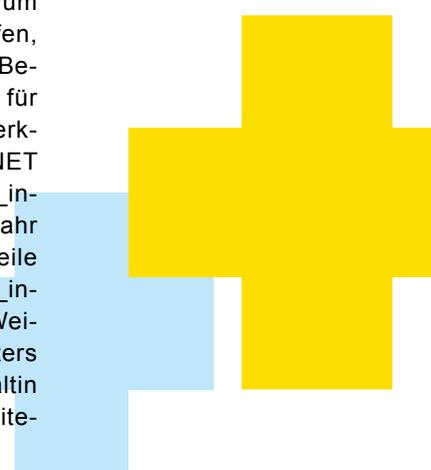
Wer ist verantwortlich?

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.

Eine weitere Ursache ist im schwachen Rechtssystem zu suchen: Es gibt nur wenige Gerichte, die Staatsanwaltschaft wird kaum aktiv. Das vorhandene Gerichtswesen ist oft unqualifiziert und politisch beeinflusst. Die meisten Arbeiter_innen kennen ihre Rechte nicht, und wenn sie sie kennen, können sie diese aufgrund von mangelndem Rechtsschutz nicht einklagen (hohe Kosten, keine Sammelklagen möglich, langwierige Prozesse). Trotzdem ist der juristische Weg wichtig und sinnvoll, um Arbeiter_innen zu ihrem Recht zu verhelfen, und es gibt immer wieder Erfolge, die die Betroffenen ermutigen und ihr Bewusstsein für ihr Recht stärken. So konnte z.B. die Gewerkschaft NGWF mit Unterstützung von FEMNET in den letzten drei Jahren vielen Arbeiter_innen durch Rechtsbeistand helfen: Im Jahr 2014 wurden in 105 Fällen gerichtliche Urteile gesprochen und die betroffenen Arbeiter_innen erhielten Entschädigungszahlungen. Weitere Fälle konnten mithilfe eines Schlichters gelöst werden. Durch die Arbeit der Anwältin konnte allein 2014 insgesamt 1.220 Arbeiterinnen geholfen werden.

Zweitens sollen Unternehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung über gesetzliche Anforderungen hinaus wahrnehmen. Drittens ist CSR freiwillig. Dies beinhaltet jedoch nicht, dass CSR-Maßnahmen beliebig sind.



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

Fallbeispiel: Suhada

Die 25-jährige Suhada arbeitete vom 01.01.2012 bis 31.08.2012 als Näherin in einer Fabrik in Bangladesch. Mündlich war im Beisein einer Arbeitskollegin ein monatlicher Lohn in Höhe von 3.000 Taka (ca. 33 €) bei 48 Wochenarbeitsstunden vereinbart worden. Zusätzlich sollte nach 6 Monaten ein Bonus gezahlt werden. Von Januar bis Juli erhielt Suhada jeweils nur 2.200 Taka (ca. 24 €) und im August 2.400 Taka (ca. 26,50 €). Außerdem wurde sie zu zahlreichen unbezahlten Überstunden gezwungen.

Nachtschichten waren üblich: Suhada musste oftmals sechs Nächte hintereinander arbeiten, mit nur einer kleinen Ruhepause von 3.30 bis 8 Uhr vor der nächsten Tagesschicht. Nachdem sie an einem Tag krankheitsbedingt gefehlt hatte, musste sie zur Strafe am nächsten Tag eine Stunde stehen. In einem anderen Fall wurde sie mit Lohnabzug für einen ganzen Tag bestraft. Regelmäßig wurde Suhada vom Aufseher schikaniert, während einer Nachtschicht wurde sie von diesem sexuell belästigt und geschlagen.

Um für sich und ihre Kolleginnen bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen, wollte Suhada eine Gewerkschaft gründen. Als das Management dies bemerkte, wurde sie fristlos entlassen, ohne den noch ausstehenden Lohn zu erhalten.

Eine Nichtregierungsorganisation nahm sich Suhadas Fall an, sodass sie ihre Rechte vor dem zuständigen Arbeitsgericht einklagen konnte. Ansonsten hätten für Suhada – wie für die überwiegende Zahl der anderen von ähnlichen Vorfällen betroffenen Textilarbeiter_innen – die Kosten und die Dauer des Verfahrens eine unüberwindbare Hürde dargestellt.

Solidarität und Unterstützung

Für die Einhaltung der Rechte der Arbeiter_innen ist der Beitrag aller Stakeholder gefragt. Die multinational agierenden Unternehmen müssen ihre Position nutzen und dafür sorgen, dass ihre Zulieferer die geltenden Rechte achten (siehe Kasten). Die europäischen Regierungen müssen verbindliche Regelungen für multinational agierende Unternehmen erlassen und darauf hinwirken, dass Entwicklungsgelder dafür eingesetzt werden, den Rechtsstaat zu stärken. Und nicht zuletzt ist die Arbeit der NROs wichtig, die sich dafür einsetzen, dass Unternehmen und Politik verantwortlich handeln und die Gewerkschaften und die Arbeiter_innen vor Ort gestärkt werden.

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

