

Frauen in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs

Foto: © Eva Hein

Die Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie sind nicht nur hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeiten und -sicherheit mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert. Frauen erleben ein autoritäres Umfeld, in dem sie unter Druck gesetzt, sexuell anzüglich beschimpft und bloßgestellt werden sowie sexuellen Übergriffen von Vorgesetzten ausgesetzt sind. Auch auf dem Arbeitsweg, den sie oft bei Nacht zurücklegen müssen, sind sie nicht sicher. Diskriminierung erfahren die Arbeiterinnen auch dadurch, dass sie kaum Aufstiegschancen haben. Der sogenannte Gender-Pay-Gap, der Unterschied bei der Bezahlung von Männern und Frauen, lag 2013 bei 42,5 Prozent. Auch auf gleichen Hierarchiestufen werden Frauen um 21 Prozent schlechter bezahlt.

Bangladesch in Zahlen

- etwa 163 Mio. Einwohner_innen
- weniger als halb so groß wie Deutschland
- weltweit zweitwichtigstes Produktionsland für Bekleidung
- jährlicher Export von Bekleidung im Wert von ca. 25 Milliarden US-Dollar
- Anteil industriell hergestellter Massen-Konfektionskleidung an den Exporteinnahmen: mehr als 80 %
- rund 4.000 bis 5.000 Fabriken
- etwa 80 % weibliche Beschäftigte
- Mindestlohn: 5.300 Taka/Monat (ca. 55 Euro, Stand 03/2018)

Situation der Frauen

- 22 % der Mädchen werden vor ihrem 15. Geburtstag verheiratet.
- Rund zwei Drittel aller verheirateten Frauen haben häusliche Gewalt erlebt.
- Nur etwa 70 % der Frauen über 15 Jahre können lesen und schreiben (Männer: 76 %).
- Müttersterblichkeit liegt bei 176 von 100.000 Lebendgeburten (Deutschland: 6).

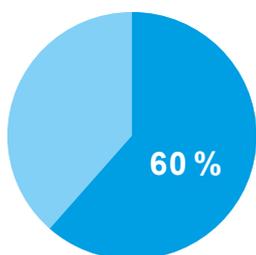


„Arbeiterinnen werden zum Schweigen gebracht, in den Fabriken und zu Hause. Durch Gewalt oder Androhung von Gewalt, durch Angst, bei der Arbeit missbraucht zu werden oder ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Wir sind sexueller Belästigung ausgesetzt. Uns wird gesagt, dass wir wertlos sind; dass wir nicht den Mund aufmachen sollen.“

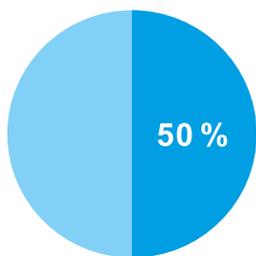
Kalpona Akter ist Geschäftsführerin des Bangladesh Center for Worker Solidarity (BCWS). Sie begann mit zwölf Jahren als Arbeiterin in einer Bekleidungsfabrik. Wegen ihres gewerkschaftlichen Engagements wurde sie entlassen und auf die „schwarze Liste“ der Fabriken gesetzt.



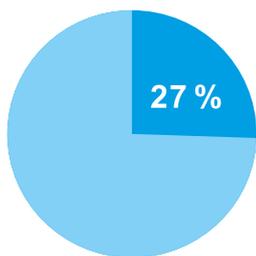
Foto: © Ben Böhm, FEMNET



Über 60 % der Textilarbeiterinnen sagen, dass Bedrängung und Kränkung durch sexuelle Anspielungen in Fabriken üblich sind.



In 50 % der Fabriken gibt es keine Beschwerde-Mechanismen für Fälle von Belästigung am Arbeitsplatz.



27 % der Arbeiterinnen wird die rechtmäßige Lohnfortzahlung im Mutterschutz verwehrt.

Darüber hinaus wird von Frauen grundsätzlich erwartet, dass sie sich zusätzlich um Haushalt und Familie kümmern – auch bei einer Sechs-Tage-Woche und Arbeitszeiten von bis zu 14 Stunden pro Schicht. Arbeitgeber kommen ihrer gesetzlichen Verpflichtung (gilt ab 50 Beschäftigten) häufig nicht nach, Betreuungsplätze für die Kinder der Arbeiterinnen zur Verfügung zu stellen. Öffentliche Angebote sind rar, private sind für die Mütter meist unbezahlbar. Auch werdende Mütter haben es schwer. Den Frauen, die ein Recht auf je acht Wochen Lohnfortzahlung vor und nach der Geburt haben, wird vom Arbeitgeber oft nichts oder zu wenig gezahlt.

Frauen in der Textilindustrie sind also von den patriarchalen Strukturen und konservativen Einstellungen in Bangladesch besonders betroffen. Diskriminierung von Frauen und Mädchen und geschlechtsspezifische Gewalt sind an der Tagesordnung.

Warum arbeiten vor allem Frauen in der Bekleidungsindustrie?

In den Bekleidungsfabriken wird im Akkord gearbeitet. Die Beschäftigten wiederholen in langen Schichten immer und immer wieder den gleichen Arbeitsschritt. Die Produktionsziele sind hoch, die Gehälter so gering, dass sie nicht zum Leben reichen. Gearbeitet wird unter Druck, mit

streng reglementierten Pausen. Dafür werden Arbeiter_innen gebraucht, die schnell sind, Anweisungen befolgen, kurzfristig Überstunden leisten, Schikanen hinnehmen und keine Widerworte geben. Durch die traditionellen südasiatischen Geschlechterrollen und die strenge Erziehung der Mädchen gelten Frauen als besonders fügsam. Die Aufseher- und Führungspositionen sind in der Regel mit Männern besetzt, die Anweisungen geben, Druck ausüben und zum Teil nicht vor gewalttätigem Verhalten zurückschrecken. Die patriarchalen Gesellschaftsstrukturen spiegeln sich also als Machtstrukturen innerhalb der Fabriken wider.

Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt gehört zu den am weitesten verbreiteten Menschenrechtsverletzungen der Welt. Mehr als 35 Prozent aller Frauen weltweit haben unter physischer und/oder sexueller Gewalt zu leiden und zwischen 40 und 50 Prozent von ihnen sind unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen, körperlichen Kontakten oder anderen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt. In geschlechtsspezifischer Gewalt kommen ungleiche Machtbeziehungen zwischen Frauen und Männern zum Ausdruck. Wie in der Gesellschaft kann geschlechtsspezifische Gewalt auch am Arbeitsplatz unterschiedliche Formen annehmen.

Formen geschlechtsspezifischer Gewalt:

- physische Misshandlung wie Übergriffe, Körperverletzungen, versuchter Mord und Mord
- sexuelle Gewalt wie Vergewaltigung und sexuelle Überfälle
- sexuelle Belästigung
- Beschimpfungen mit obszönen Worten
- Mobbing
- Nötigung
- psychologischer Missbrauch, Einschüchterung und Gewaltandrohung
- ökonomische und finanzielle Ausbeutung
- Stalking

(International Trade Union Confederation, 2017)

Anspruch versus Realität

Bangladesch hat sich in verschiedenen Übereinkommen zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz und zum Verbot der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Schwangerschaft verpflichtet. Frauen haben das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung – und der Staat muss vorbeugende Maßnahmen ergreifen sowie den Zugang zu Rechtshilfe sicherstellen. Dies passiert jedoch nicht.

Die oft sehr jungen Arbeiterinnen Bangladeschs sind der geschlechtsspezifischen Gewalt ihrer Vorarbeiter meistens schutzlos ausgeliefert.



Die Arbeiterinnen kennen oft nicht die Ausschüsse, die es in den Fabriken gibt. In der Regel werden die Mitglieder der Ausschüsse vom Management ernannt und nicht von den Arbeiterinnen gewählt.

¹ auf Basis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen, der ILO-MNU-Erklärung und dem Nationalen Aktionsplan

Die Forderungen an Modeunternehmen¹

1. Nach der Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte bei der Arbeit handeln
 - Menschenrechte bei der Arbeit anerkennen, insbesondere die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie das Recht auf Existenzlohn.
 - Diese Normen in der Unternehmenspolitik entlang der gesamten Lieferkette verankern – Umsetzungsstrategie mit einem Zeitplan veröffentlichen.
2. Risiken und Auswirkungen analysieren
 - Mit Gewerkschaften und – frauengeführten – NRO zusammenarbeiten, um Gewalt an und Diskriminierung von Frauen zu erkennen (menschenrechtliche Sorgfaltspflicht).
 - Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg sowie die zugrundeliegende patriarchale Struktur erkennen und dies in die Risikoanalyse integrieren.
3. Geschlechtsspezifischer Gewalt vorbeugen
 - Sensibilisierungs-Trainings für die zumeist männlichen Vorgesetzten durchführen, Schwangerschaftstests verbieten, Migrantinnen nicht schlechter bezahlen, für die gesetzlich vorgeschriebene Kinderbetreuung Sorge tragen.
 - Frauengeführte Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen bei Fabrikkontrollen (Sozialaudits) einbeziehen.
 - Wirksamkeit dieser Maßnahmen überprüfen.
4. Transparenz herstellen
 - Lieferanten in allen Produktionsländern offenlegen.
 - Die wesentlichen Sozialaudit-Ergebnisse veröffentlichen.
5. Beschwerdemechanismen einrichten
 - Beschwerdemechanismen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt schaffen (Vertrauensperson, anonyme Beschwerdemöglichkeiten).
 - Opfer rechtlich beraten und im Falle von Mitverursachung des Unternehmens Prozesskosten übernehmen und Entschädigung zahlen.

Impressum

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

Besuchen Sie auch
unseren Blog unter
modefairarbeiten.de

Gefördert von
ENGAGEMENT
GLOBAL im Auftrag des



Mit freundlicher Unterstützung der



V.i.S.d.P.:

Dr. Gisela Burckhardt

Text und Redaktion:

Dr. Gisela Burckhardt

Annika Salingré

Layout:

Catharina von Poser

Für den Inhalt dieser

Publikation ist allein

FEMNET e.V. verant-

wortlich; die hier dar-

gestellten Positionen

geben nicht den Stand-

punkt von Engagement

Global gGmbH, dem

Bundesministerium für

wirtschaftliche Zusam-

menarbeit und Entwick-

lung und der Stiftung

Umwelt und Entwick-

lung NRW wieder.

Gedruckt auf

100 % Recyclingpapier

mit Blauem Engel

Stand: April 2018

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.

Weitere ILO-Arbeits- und Sozialstandards

- Zahlung eines Existenzlohns
- Angemessene Arbeitsstunden/-zeiten
- Sichere(s) und gesunde(s) Arbeitsbedingungen/-umfeld
- Rechtlich bindendes Arbeitsverhältnis

Sind Handelspräferenzen noch gerechtfertigt?

Die EU gewährt Bangladesch zoll- und quotenfreien Marktzugang, geknüpft an die Umsetzung von Sozialstandards. Nach der Rana-Plaza-Katastrophe drohte die EU damit, diese Handelspräferenzen für Bangladesch aufzuheben, da die Arbeits- und Menschenrechte offensichtlich nicht gewahrt werden. Die EU-Kommission schreibt in ihrem aktuellsten technischen Fortschrittbericht, dass „bedeutende Anstrengungen“ auf sich warten lassen und „schnelles Handeln“ notwendig sei. Es fehlen aber Taten der EU.

Über Sozialklauseln in Handelsverträgen könnte man bessere Arbeitsbedingungen für die Frauen in der Bekleidungsindustrie durchsetzen und sich so auch gegen geschlechtsspezifische Gewalt positionieren.

FEMNET e.V. für menschenwürdige Arbeitsbedingungen

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 Soforthilfe und Beratung vor Ort. Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit Ihrer Spende:

FEMNET e.V.

GLS Gemeinschaftsbank eG

IBAN: DE93 4306 0967 0300 800 800

BIC: GENODEM1GLS

Das ausführliche Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar finden Sie, indem Sie den QR-Code scannen oder unter www.femnet-ev.de



Die FEMNET-Kurzdoku über starke Frauen in Bangladesch gibt es unter: www.femnet-ev.de/images/videos/min-kalpona-akter-2017.mp4

