

Cividep India

Workers' Rights & Corporate Accountability

Bedarfsanalyse über Kinderbetreuungseinrichtungen in der Bekleidungsindustrie in Bangalore

Diese Veröffentlichung drückt lediglich die Meinung von CIVIDEP aus; das BMZ ist unter keinen Umständen verantwortlich für den Inhalt.

Verfasserin: Pramita Ray
Forschungsprojekt: Parvathi C Madappa
Feldforschung: Garment Labour Union (Gewerkschaft der Bekleidungsindustrie)
Gesamtkoordination: Gopinath Parakuni & Deepika Rao

Unterstützt durch

BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

FEMNET e.V. Feministische Perspektiven auf Wirtschaft, Politik und Gesellschaft

Stand Oktober 2015

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Liste der Abkürzungen.....	7
1. Einführung	9
2. Ziel der Bedarfserhebung	10
2.1 Methodik	10
3. Geschichte und Bedeutung einer frühkindlichen Betreuung (und Erziehung) am Arbeitsplatz in Indien.....	11
3.1 Die nationale frühkindliche Betreuungs- und Erziehungspolitik.....	12
4. Indische Gesetzgebung zur frühkindlichen Betreuung	13
4.1 The Factories Act, 1948	13
4.2 The Karnataka Factories Rules, 1969	13
5. Internationale Richtlinien zur Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	14
6. Aus dem Blickwinkel der Markenhersteller: Verhaltensregeln und die Bedeutung der Einhaltung dieser Regeln	16
6.1 H&M	16
6.2 C&A.....	17
6.3 Die Vorteile von Kinderbetreuung für den Arbeitgeber.....	17
7. Betriebsweise Analyse zum Bedarf an Kinderbetreuung für Arbeiterinnen und des Standards bereits existierender Krippen.....	18
7.1 Überblick über die Beschäftigung in Textilfabriken	18
7.2 Häufig auftretende Gesundheitsprobleme	19
7.3 Fabrik 1: H&M und C&A	20
7.4 Fabrik 2: H&M und C&A	22
7.5 Fabrik 3: H&M	25
7.6 Fabrik 4: H&M und C&A	28
8. Schlussfolgerung.....	31
Literaturverzeichnis.....	33

Zusammenfassung

Bangalores ausgedehnte exportorientierte Textilindustrie umfasst nahezu 1.200 Produktionsstätten, die wiederum zahllosen Unternehmen gehören. Die größeren Unternehmen besitzen mindestens jeweils 10 Produktionsstätten, während die größten Firmen über bis zu 30 Produktionsbetriebe umfassen. In ca. 96% dieser Fabriken gibt es keine funktionsgerechten Krippen. Die *Karnataka State Commission for the Protection of Child Rights* (Staatliche Kommission für den Schutz von Kinderrechten in Karnataka) hat in den Jahren 2011 und 2012 eine Studie zur statistischen Erfassung der Betreuungssituation in der Textilindustrie in Bangalore durchgeführt. Von den 118 Fabriken, die auf die Umfrage von KSCPCR geantwortet haben, gaben nur 12 zu, über keinerlei Krippen zu verfügen. In den Fabriken, die über Krippen verfügten, gab es jedoch jeweils nur eine Krippe für 1.000 Beschäftigte. In 10 von 106 Fabriken wurden die Krippen von den Beschäftigten überhaupt nicht in Anspruch genommen und lediglich 5,7% aller Arbeiter_innen der ausgewählten Fabriken haben die Betreuungsangebote genutzt, obwohl 34% aller Beschäftigten Eltern sind.

Die Studie hat zudem ergeben, dass nur 6% der gemeldeten Kinder der Beschäftigten von den Angeboten zur Kinderbetreuung profitierten.¹

Die Karnataka Gesetze zum *Factories Act* von 1948 besagen, dass alle Fabriken mit mehr als 30 festangestellten Frauen eine Krippe für Kinder unter sechs Jahren auf dem Werksgelände anbieten müssen, wobei Ausnahmeregelungen nur unter ganz speziellen Umständen möglich sind. In der Praxis jedoch nutzen Unternehmen häufig eine Gesetzeslücke aus, welche zwar zwingend die Zuweisung eines Raumes für die Einrichtung einer Krippe vorschreibt, nicht jedoch die Arbeiter_innen zwingen kann, dieses Angebot auch zu nutzen. Demnach wird also Raum für eine Krippe innerhalb des Werksgeländes ausgewiesen, eine kinder- und betreuungsfreundliche Umgebung wird jedoch nicht geschaffen. Es gibt keine Lehrer_innen, keine Erzieher_innen oder anderes Betreuungspersonal, die die Krippe leiten könnten. Spielsachen, Milch, kleinere Mahlzeiten und andere Angebote, die für kleine Kinder notwendig sind, fehlen in auffälliger Weise. Arbeiter_innen ziehen es daher vor, ihre Kinder bei Verwandten zu lassen oder auf andere Weise unterzubringen, anstatt sich auf die zweifelhafte Betreuungsmöglichkeit einer Fabrikrippe zu verlassen. Eine Konsequenz der bestehenden Verhältnisse ist folglich, dass die Mehrzahl der Fabriken zwar einen Krippenraum besitzt, es in diesem aber keine zu betreuenden Kinder gibt. Die Fabriken weisen dann den Müttern die Schuld dafür zu, die Kinder nicht in die Krippe zu bringen, und sprechen sich so von der Verantwortung für eine gut funktionierende Kinderbetreuung frei. Diese Situation betont die Forderung an die Unternehmen, sich über die bloße Einhaltung der Bestimmungen hinaus zu bewegen.

Auch die Unternehmen mit funktionierenden Krippen haben Nachholbedarf, was die Qualität der Betreuung und Standards angeht. Besonders hervorzuheben ist dabei das Fehlen gut ausgebildeter Erzieher_innen, die speziell für den Umgang mit den Entwicklungsbedürfnissen kleiner Kinder ausgebildet sind. Der Schwerpunkt liegt derzeit komplett auf der reinen Versorgung der Kinder, indem sie sauber gehalten und mit Milch und einer kleinen Mahlzeit

¹ Erlass zum Kinderbetreuungsangebot in der Bekleidungsindustrie, 23-02-2012, *Karnataka State Commission for the Protection of Child Rights, KSCPCR* (Staatliche Kommission für den Schutz von Kinderrechten in Karnataka): Bekleidungsindustrie, 2011-12

versorgt werden. Es wird keinerlei Anstrengung darauf verwendet, die Entwicklung der Kinder in dieser entscheidenden Phase ihres Lebens, in der sich rund 90% der Gehirnentwicklung abspielt, auch psychisch und intellektuell zu fördern.² Die Praxis, Kinder in Aktivitäten einzubinden, die ihre sozialen, emotionalen und intellektuellen Kompetenzen ausbauen und ihre sprachlichen Fähigkeiten sowie die Kompetenz, Probleme zu lösen, entwickeln, fehlt in signifikantem Ausmaß. Wenn überhaupt, lernen die Kinder einige Buchstaben des Alphabets oder ein paar Zahlen. Der vorliegende Bericht stellt außerdem fest, dass es in vielen Krippen zwar Spielzeug gibt, dieses aber nicht ausreichend ist und den Kindern folglich nicht wirklich zum Spielen zur Verfügung steht, da sie sich darum streiten.

Stattdessen verbringen die Kinder ihre Tage damit, untätig herumzusitzen oder zu schlafen. Zudem misstrauen Arbeiter_innen einer Fabrik der Möglichkeit, ihre Kinder in die Krippe zu bringen, da sie gehört hatten, dass den Kindern Schlafmittel gegeben werden, um sie ruhig zu stellen.

Eine weitere Sorge betrifft die Tendenz von Fabriken, im Widerspruch zur Gesetzeslage, Kinder unter einem Jahr und über drei Jahren von der Betreuung ganz auszuschließen. Manche Fabriken erlauben nur einem Kind pro Familie den Zugang zur Krippe. Wir fanden heraus, dass eine Fabrik ohne Krippe den Eltern einen mageren Zuschuss zur Kinderbetreuung in Höhe von 200 indischen Rupien (ca. 2,80€) pro Monat gezahlt hat. Dieser Zuschuss deckt nicht einmal die Kosten für Milch und kleine Mahlzeiten.

Es ist besorgniserregend, dass die meisten Fabrikangestellten, die mit Sozialangelegenheiten betraut sind, blind sind gegenüber wünschenswerten Standards für bereits existierende Krippen. Diese Angestellten gehören der Personalabteilung an und müssen kraft Gesetz von den Betrieben ernannt werden. Ihre ausbleibende Initiative ist umso enttäuschender, da alle Sozialbeauftragten aufgrund gesetzlicher Vorgaben Universitätsabschlüsse in Sozialer Arbeit haben müssen.

Arbeiter_innen können sich nur sehr selten externe und private Kinderbetreuung, Krippen und Vorschulen leisten. 81% aller Arbeiterinnen, die für den vorliegenden Bericht ausgewählt wurden, verdienen zwischen 5.000 und 7.000 Rupien (ca. 71–99€³) im Monat. Das Gesamteinkommen der Familie übersteigt selten 10.000 bis 15.000 Rupien (ca. 142-212€). Eine Studie von *Cividep* und *Future In Our Hands* (Zukunft in unserer Hand), Norwegen, aus dem Jahr 2014, hat dargelegt, dass in Bangalore die Gesamtkosten einer dreiköpfigen Familie für Nahrungsmittel 5.511 Rupien (ca. 78€) betragen. Die Zahlen basieren auf den auf der Homepage des Civil and Consumer Affairs Department (Bürger- und Verbraucherschutzorganisation) veröffentlichten Preisen für Verbrauchsgüter. Die Gesamtausgaben einer dreiköpfigen Familie, einschließlich Aufwendungen für Miete, Wasser und Elektrizität, Kosten für Gesundheit und Schule, Fahrten zum Arbeitsplatz etc., betragen in Bangalore danach 13.581 Rupien (ca. 192€).⁴ Folglich sehen sich viele Eltern gezwungen,

² Singh, D. (2006) „Crèches, are they worth the investment?“ (Krippen, sind sie die Investition wert?) in CIRCUS <Citizen´s Initiative for Right of Children Under Six> (Bürgerinitiative für die Rechte von Kindern unter sechs Jahren); Fokus auf Kinder unter sechs Jahren, Kurzbericht New Delhi: Right to Food Campaign (Kampagne zum Recht auf Essen). Seite 9

³ Oanda Währungsrechner Stand 26.11.2015 – Diese Umrechnung wird im folgenden für alle Zahlenwerte verwendet.

⁴ Mind the Gap (Vorsicht Lücke) Auf welche Weise internationale Markenfirmen nicht genug tun, um Arbeiter_innen in der indischen Textil- und Elektronikindustrie ein würdevolles Leben zu ermöglichen, Tafel 1: Geschätzte monatliche Lebenshaltungskosten (in indischen Rupien) für eine dreiköpfige Familie (zwei

ihre kleinen Kinder im Heimatdorf bei den Großeltern zu lassen, oder sie vertrauen sie der Fürsorge der älteren Geschwister an, was gefährlich ist.

Für den vorliegenden Bericht wurden 60 Frauen aus vier Textilfabriken interviewt. Vier zielgerichtete Gruppendiskussionen mit jeweils 10 bis 15 teilnehmenden Arbeiterinnen wurden in den Fabriken durchgeführt. 41% der einzeln befragten Teilnehmerinnen erklärten, dass sie während der Zeit ihrer Schwangerschaft ihre Jobs aufgegeben hätten. Nach der Geburt des Kindes war eine große Mehrheit der Frauen der Erwerbstätigkeit viel länger ferngeblieben, als der Gesetzgeber dieses mit drei Monaten bezahltem Mutterschaftsurlaub vorsieht. Während 66% der Frauen angab, dass sie eine Arbeitsunterbrechung von mehr als einem Jahr eingelegt hatten, gaben 23% der Befragten einen Zeitraum von neun bis zwölf Monaten an. Alle interviewten Arbeiterinnen erklärten, dass drei Monate Mutterschaftsurlaub nicht ausreichend sei. Ein Hauptgrund für diese Einstellung ist die kulturell bedingte Erwartung, dass Frauen ihre Kinder mindestens bis zum Alter von einem Jahr stillen.

Aus diesem Grund geben die meisten Arbeiterinnen ihre Arbeitsstelle nach der Geburt auf, was zu einem Einbruch in ihrer beruflichen Weiterentwicklung führt. Obwohl diese Frauen bei Rückkehr dieselben Löhne erhalten wie alle Arbeiter_innen in ihrer Kategorie, Position bzw. ihrem Aufgabenbereich, erleiden sie dennoch größere finanzielle Einbußen, da ihnen keine Gratifikation (eine Belohnung für Firmentreue über einen ununterbrochenen Zeitraum von fünf Jahren) gewährt wird. Zudem verlieren sie wachsende Ansprüche aus ihrer gesetzlichen Altersvorsorge sowie die überaus wichtige soziale Absicherung im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung (Employee State Insurance, ESI), welche im Normalfall auch die Krankenversicherung der Kinder, des Ehegatten oder anderer naher Verwandter einschließt. Ein funktionierendes Betreuungssystem in den Fabriken, in dem die Voraussetzungen für das Stillen der Kinder gegeben sind, würde Frauen erlauben, nach drei Monaten Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Sie wären nicht gezwungen, Vorteile wie Krankenversicherung und Gratifikation aufzugeben.

Die Vorteile einer hochqualifizierten, funktionierenden Kinderbetreuung in Fabriken wirken sich auch auf das Management der Fabrik aus. 95% der interviewten Arbeiterinnen gaben in dieser Erhebung an, dass sie sehr gerne weiter für die Fabrik arbeiten würden, wenn das Angebot der Kinderbetreuung auf dem Werksgelände besser wäre. Eine hohe Fluktuationsrate stellt eines der Hauptprobleme dar, welches das Fabrikmanagement plagt. Eine gute Kinderbetreuung hätte weitreichende Folgen für die Kontrolle des Ausfalls von Mitarbeiterinnen in einer Industrie, in der der überwiegende Arbeiteranteil Frauen im gebärfähigen Alter sind. Auf der Grundlage des *Report of the National Commission on Labour* (Berichts des Nationalen Ausschusses für Arbeit), 2002, haben Studien gezeigt, dass die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen sowohl zu einer 50%igen Steigerung der Produktivität der Mütter als auch zu einer sinkenden Erkrankungsrate und besserem Wachstum der Kinder führte.⁵

Erwachsene, ein Kind). *Framtiden i vare hender* (Future in our hands - Die Zukunft in unserer Hand, Norwegen) und *Cividep India*, Februar 2015, Seite 80.

⁵ Report of the National Commission on Labour, 2002. Seite 973

Liste der Abkürzungen

C&A	Clemens & August
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (Abkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)
CIRCUS	Citizens´ Initiative for Right of Children Under Six (Bürgerinitiative für die Rechte von Kinder unter sechs Jahren)
Cividep-India	Civil Initiative for Development and Peace (Zivilgesellschaftliche Initiative für Entwicklung und Frieden)
CWDS	Centre for Women´s Development Studies (Zentrum für Frauen-Entwicklungsstudien)
DA	Dearness Allowance (Ausgleich für Preissteigerungen)
ECCE	Early Childhood Care and Education or National Early Childhood Care and Education Policy (Frühkindliche Betreuung und Erziehung oder nationale frühkindliche Betreuungs- und Erziehungspolitik)
ECE	Early Childhood Education (Frühkindliche Erziehung)
ESI	Employees´ State Insurance Scheme (gesetzliche Sozialversicherung für Arbeitnehmer)
FLA	Fair Labour Association (Faire Arbeit Vereinigung)
	FORCESForum for Crèches and Childcare Services (Forum für Krippen und Kinderbetreuung)
H&M	Hennes & Mauritz
HRD	Human Ressources Department (Personalabteilung)
KSCPCR	Karnataka State Commission for the Protection of Child Rights, (Staatliche Kommission für den Schutz von Kinderrechten in Karnataka)
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)

OBC	Other Backward Casts (weitere rückständige Kasten)
OT	Overtime (Überstunden)
PF	Provident Fund (Rentenversicherung)
RSOC	Rapid Survey on Children (Kurzumfrage zu Kindern)
SC	Scheduled Castes (benachteiligte Kasten)
ST	Scheduled tribes (benachteiligte Stämme)
WI	Wealth Index (Wohlstandsindikatoren)

1. Einführung

Die Bekleidungsindustrie in Bangalore – und das gilt letztendlich für die gesamte indische Industrie – steht vor der dringenden Notwendigkeit, adäquat und effektiv eine der größten Herausforderungen anzugehen, denen Arbeiterinnen im Land gegenüberstehen: die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Gemäß einem Bericht im *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 2014, zum Thema „Weibliche Beschäftigte in der Bekleidungsindustrie“, stellen Frauen 80% aller Beschäftigten innerhalb der Bekleidungsindustrie in Bangalore dar.⁶ Kulturell bedingt liegt die Verantwortung für die Kinder jedoch allein bei der Mutter, selbst wenn diese außer Haus arbeitet. Der vorliegende Bericht untersucht die verschiedenen Aspekte des Handlungsbedarfs, um daraus ein nachhaltiges, für die Industrie anwendbares Konzept zu entwickeln.

Ein Bericht aus dem Jahr 2013, in Auftrag gegeben vom Ministry for Women and Child Development (Ministerium für Frauen und Kinderentwicklung) und umgesetzt von FORCES, stellte fest, dass aufgrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen eine zunehmende Zahl von Frauen auf den Arbeitsmarkt drängt, da die Erwirtschaftung des Lebensunterhaltes mit nur einem Einkommen zu einer immer größeren Herausforderung wird. Den Müttern der Kleinkinder aus benachteiligten Schichten wird dabei der Löwenanteil der Probleme aufgebürdet.

„Die Kinder, besonders Kleinkinder bis zum Alter von sechs Jahren, bekommen die kumulierten Auswirkungen der Krise am deutlichsten zu spüren; z.B. durch häufig vorkommende Mangelernährung, eine hohe Erkrankungs- und Sterberate besonders unter den ärmsten und am meisten vernachlässigten Teilen der Bevölkerung. Vor dem oben erwähnten Hintergrund wird deutlich, dass die Einrichtung von Krippen notwendig ist und dringend politischer Aufmerksamkeit bedarf.“⁷

In ihrem Bericht „Focus on Children Under Six“ (Schwerpunkt auf Kinder sechs Jahren) aus dem Jahr 2006, argumentierte die Bürgerinitiative CIRCUS, dass Kinderbetreuung eine gesellschaftliche Verantwortung sei und aus zahlreichen Gründen ordnungsgemäß von ihr übernommen werden sollte. Armut hindert viele Eltern daran, angemessen für ihre Kinder zu sorgen. Die Qualität der Fürsorge und der Ernährung, die arme Eltern leisten können, hängt nicht zuletzt vom Angebot an öffentlichen Einrichtungen ab, wie z.B. einer guten und zugänglichen Gesundheitsversorgung. Es ist davon auszugehen, dass sich Eltern mehr um die Gesundheit ihrer Kinder kümmern würden, wären diese Angebote vorhanden. Ebenso ist es sehr schwierig, zu stillen, was wichtig für die Ernährung von Säuglingen ist, wenn keine Krippen am Arbeitsplatz oder entsprechende Ansprüche der Mütter vorhanden sind. Nicht ausreichendes Wissen über richtige Kinderpflege und gesunde Ernährung gilt ebenfalls als ein Hindernis auf dem Weg zu Gesundheit und Entwicklung von Kleinkindern. Aus all diesen Gründen empfahl der Bericht, die Betreuung von Kindern nicht ausschließlich der Familie zu überlassen, sondern fordert ein soziales Eingreifen, welches durch die Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz gut erfüllt werden könnte.⁸

⁶ Saha, s. (2014) Women Employees in Garment Industries (Weibliche Beschäftigte in der Textilindustrie): A Case Study Conducted in Selected Garment Industries of Peenya Industrial Area, Bangalore. (Eine Fallstudie im Rahmen ausgewählter Unternehmen der Textilindustrie innerhalb Peenyas' Industriegebiet in Bangalore). *International Journal of Management Research and Business Strategy*, Band 3, Nr. 3, Juli 2014

⁷ Bedarfsanalyse über Krippen und Kinderbetreuungseinrichtungen, 2013. Forum for Crèches and Child Care Services (FORCES) und Centre for Women's Development Studies (CWDS). Seite 11.

⁸ Focus on Children Under Six (Schwerpunkt auf Kindern unter sechs Jahren), gekürzter Bericht, 2006. Citizens' Initiative for the Rights of Children Under Six (CIRCUS), Seiten 5 und 6.

Kinderbetreuung am Arbeitsplatz trägt in vielerlei Hinsicht zum Wohlergehen von Frauen bei; die Entlastung bei der Kinderbetreuung ermöglicht ihnen einen einfacheren Zugang zum Arbeitsmarkt. Ein Bericht der ILO über „*Workplace Solutions for Childcare*“ (Lösungen für die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz) aus dem Jahr 2010 stellte zudem fest, dass durch Kinderbetreuung am Arbeitsplatz auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen im Kinderbetreuungs- und Dienstleistungssektor steigen würden. Dadurch würde ein Teil der unbezahlten Hausarbeit, welcher Frauen ansonsten nachgehen, ersetzt werden. Der Bericht führte aus, dass auf 100 Frauen 10 neue Arbeitsplätze kamen. Alle Industrienationen verzeichneten einen Anstieg an Arbeitsplätzen im Bereich der Kinderbetreuung.⁹

2. Ziel der Bedarfserhebung

Der vorliegende Bericht zielt auf die Notwendigkeit ab, in den Fabriken der südindischen Stadt Bangalore, die Bekleidung für verschiedene große europäische Marken herstellen, und die die Drehscheibe der exportorientierten indischen Bekleidungsindustrie ist, Krippen einzurichten. Eine vorherige Studie, durchgeführt von der *Fair Labor Association* (FLA) in Zusammenarbeit mit den in Bangalore ansässigen NGOs *Cividep-India* und *Samvada*, sowie ein Bericht der *Karnataka State Commission for the Protection of Child Rights* (KSCPCR) ergaben, dass das Angebot an Kinderbetreuung in der Bekleidungsindustrie von Bangalore weit hinter den tatsächlichen Bedarf zurückfällt. Cividep ist bemüht, vorwärts zu schauen, und den Dialog über das Betreuungsangebot am Arbeitsplatz für Kinder unter sechs Jahren zwischen den Interessengruppen neu zu beleben.

Der vorliegende Bericht untersucht bereits existierende Betreuungsangebote in vier Fabriken, die die großen weltweit agierenden Markenhersteller H&M sowie C& A beliefern. Das Ziel der Untersuchung in den vier Fabriken, deren Namen nicht erwähnt werden, liegt nicht nur darin, eine allgemeine Vorstellung über den Bedarf an Betreuungsangeboten und die Qualität bereits existierender Krippen in der Industrie zu erlangen, sondern konkret die spezifischen Bedingungen innerhalb dieser vier Fabriken zu untersuchen. Darauf aufbauend kann dann ein praktikabler Modellkindergarten entwickelt werden, der später wiederum auch in anderen Fabriken umsetzbar ist.

Zu diesem Zweck untersucht Bericht die im Folgenden aufgeführten Fragen:

- Welches sind die Bedürfnisse in Bezug auf die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz von Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie? Werden diese Bedürfnisse derzeit abgedeckt?
- Welche nationalen und internationalen Standards gibt es in Bezug auf die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz? Wie sollte eine funktionsgerechte, hochwertige Krippe aussehen?

2.1 Methodik

Als Zielgruppe wurden Fabriken gewählt, welche zwei international bekannte Markenfirmen, und zwar H&M sowie C&A, beliefern. Beide Markenfirmen sind Stammkunden der indischen Textilindustrie und viele Fabriken in Bangalore produzieren derzeit für sie Bekleidung. Unser Ziel war es, mindestens zwei Fabriken auszuwählen, die im Augenblick für beide Marken produzieren. Jede der vier Fabriken beliefert derzeit H&M, während drei der vier Fabriken C&A beliefern. Die Produktionsstätten wurden nach dem Zufallsprinzip ausgewählt, der

⁹ Workplace solutions for childcare, 2010 (Lösungsansätze für Kinderbetreuung am Arbeitsplatz). International Labour Organization, S. 10.

Schwerpunkt lag aber darauf, mindestens zwei Fabriken auszuwählen, die bereits über ein Betreuungsangebot auf dem Gelände verfügen.

Es wurden Einzelinterviews mit 60 Arbeiterinnen sowie vier themenorientierte Diskussionsgruppen durchgeführt. Zusätzlich zu einer Diskussionsgruppe in jeder Fabrik, an der in der Regel 10-15 Frauen teilnahmen, wurden 15 Arbeiterinnen der jeweiligen Fabrik einzeln interviewt. Die Diskussionsgruppen warfen Licht auf Themen, die bislang durch die Interviews nicht angemessen abgedeckt worden waren, und dienten der Beantwortung noch ausstehender Fragen.

Der vorliegende Bericht hat seine Grenzen. Diverse Einschränkungen erlaubten keine höhere Stichprobenanzahl. Untersuchungen auf breiterer Basis existieren bereits. So führten z.B. KSCPCR und FLA Studien durch, für die hunderte Arbeiter_innen dutzender Bekleidungsunternehmen in Bangalore interviewt wurden. Anwendbares Fachwissen zum Thema Kinderbetreuungsleistungen am Arbeitsplatz in der Bekleidungsindustrie liegt bereits vor.

Der Zweck des vorliegenden Berichts ist deshalb nicht, das Rad neu zu erfinden, indem diese Arbeit wiederholt wird. Unser Fokus liegt auf der Kinderbetreuung in vier ausgewählten Fabriken, mit dem übergeordneten Ziel, erstens eine Modelkrippe dort einzurichten, wo sie derzeit noch fehlt, und zweitens unter Berücksichtigung von Erwägungen bezüglich Anwendbarkeit und Qualität, Verbesserungen einzuführen.

3. Geschichte und Bedeutung einer frühkindlichen Betreuung (und Erziehung) am Arbeitsplatz in Indien

In Artikel 45 garantiert die indische Verfassung eine frühkindliche Betreuung bis zum Alter von sechs Jahren: „*Der Staat bemüht sich um eine frühkindliche Betreuung und Erziehung für alle Kinder bis zum Alter von sechs Jahren*“. Nachdem die Privatwirtschaft mehr und mehr die sozialen Aufgaben des Staates übernimmt, liegt die Verantwortung für die Fürsorge der Arbeiterkinder bei den Unternehmen.

Im zweiten Jahrzehnt des einundzwanzigsten Jahrhunderts stehen die Zeichen für das Wohlergehen von Kindern in Indien nach wie vor abgrundtief schlecht. Der von UNICEF unterstützte Kurzbericht zu Kindern (RSOC), 2013-2014, zeigte auf, dass mehr als 50% aller Kinder der untersten Einkommensgruppe in ihrer Entwicklung gehemmt sind, 25,8% der untersten Gruppe sind ernsthaft in ihrer Entwicklung zurück geblieben.¹⁰

42,1% dieser Kinder unter fünf Jahren sind untergewichtig. Von den Kindern zwischen sechs Monaten und zwei Jahren, die gestillt werden, werden lediglich 35,9% der Kinder aus der untersten Schicht und 40,1% der Kinder aus der höchsten Einkommensgruppe regelmäßig mehrmals täglich entsprechend Minimalstandards gefüttert (Säuglinge zwischen sechs und acht Monaten mindestens zweimal, Kinder zwischen neun und dreiundzwanzig Monaten mindestens dreimal täglich). Nur 26,5% der Kinder der höchsten Einkommensgruppe erhalten eine minimal ausgewogene Ernährung (vier oder mehr Nahrungsmittelgruppen). Diese Zahl ist wesentlich niedriger in der untersten Gruppe und beträgt hier 14,2%.

34,7% der Kinder der untersten WI-Gruppe im Alter zwischen drei und sechs Jahren erhalten keinerlei Vorschulerziehung, und 12,6% aller Kinder dieser Gruppe zwischen einem Jahr und zwei Jahren haben keinerlei Schutzimpfungen erhalten.

¹⁰ Rapid Survey on Children (Kurzbericht zur Lage der Kinder), India Fact Sheet, 2014-2014, Ministry of Women and Child Development (Ministerium für Kinder und Frauenentwicklung), Regierung von Indien.

Ebenso wie in anderen indischen Industriesektoren, ergaben frühere Untersuchungen innerhalb der Bekleidungsindustrie, dass die Betreuung von Kindern arbeitender Eltern häufig in die Hände der älteren Kinder gelegt wird. Der ILO-Bericht weist nach, dass überall in den Entwicklungsländern, in denen die älteren Kinder als Ersatzeltern fungieren, die Ernährung der Kinder im Vergleich zur Ernährungslage der Kindern, die von anderen Erwachsenen betreut werden, schlecht ist.

Der CIRCUS-Bericht zur Lage der Kleinkinder von Arbeiter_innen:

„Die meisten von ihnen bleiben sich bis zum Alter von sechs Jahren selbst überlassen, bevor sie zur Schule geschickt werden. Dabei haben gerade die ersten sechs Jahre des Lebens (und hier besonders die ersten zwei Jahre) einen entscheidenden und dauerhaften Einfluss auf die Gesundheit des Kindes, sein Wohlergehen, seine Fähigkeiten und Möglichkeiten. Die Auswirkungen können wir jeden Tag sehen. Circa die Hälfte aller indischen Kinder ist unterernährt, mehr als die Hälfte leidet unter Anämie, und eine vergleichbare Anzahl an Kindern erhält keine umfassenden Schutzimpfungen. Es gibt nur wenige Länder weltweit, die sich derart schlecht um das kindliche Wohlergehen sorgen.“¹¹

In einer sich entwickelnden Wirtschaft, so der Bericht, werde der Schwerpunkt „wirtschaftliches Wachstum“ oft zum einzigen Schwerpunkt. Wirtschaftsexperten empfehlen hingegen, dass die Investition von Mitteln für die Ernährung und Gesundheit von Kindern die am besten wirtschaftlich zu rechtfertigende Investition öffentlicher Mittel sei. Dies liegt auch darin begründet, so der Bericht, dass körperliche Leistungsfähigkeit die Produktivität maßgeblich steigere. Eine beeinträchtigte Leistungsfähigkeit hänge oft mit Mangelernährung zusammen. Produktivität werde ebenfalls durch eine bessere kognitive Entwicklung sowie Schulbesuch gesteigert.¹²

Die nationale Erziehungspolitik („National Policy on Education“) (1986) betrachtet frühkindliche Betreuung und Erziehung als entscheidenden Beitrag zur menschlichen Entwicklung, während die nationale Ernährungspolitik („National Nutrition Policy“) (1993) Maßnahmen zur frühkindlichen Betreuung und Ernährung empfiehlt.¹³

Studien haben die Auswirkungen einer frühkindlichen Erziehung (ECE) ab etwa drei Jahren auf die Entwicklung und den späteren Werdegang von Kindern belegt. Diese Maßnahmen haben positive Auswirkungen auf die Schulreife, das Gedächtnis und den Erfolg in der Grundschule. Eine effektive frühkindliche Erziehung fördert die kognitiven und sprachlichen Fähigkeiten ebenso wie die emotionale und soziale Entwicklung.¹⁴ Dies ist insofern umso bedeutender, als dass in vielen Fällen Kinderkriminalität direkt auf ein Fehlen adäquater frühkindlicher Betreuung und Fürsorge zurückzuführen ist. Früh ansetzende Erziehungsprogramme sind besonders für Kleinkinder aus einkommensschwachen Gesellschaftsgruppen wichtig; sie bilden ein starkes Fundament für die weitere Entwicklung.

3.1 Die nationale frühkindliche Betreuungs- und Erziehungspolitik

Die nationale frühkindliche Betreuungs- und Erziehungspolitik (ECCE) wurde 2012 vom Ministerium für Frauen und Kinderentwicklung formuliert. Die Beschlussfassung erfolgte 2013. Die Politik *„bekräftigt die Bereitschaft der indischen Regierung, integrierte Dienstleistungen für eine ganzheitliche Entwicklung aller Kinder innerhalb eines Zeitraumes von der vorgeburtlichen Phase bis zum Alter von sechs Jahren anzubieten.“*

¹¹ Focus on Children Under Six (CIRCUS), Seite 1

¹² Focus on Children Under Six (CIRCUS), Seite 34

¹³ Th National Early Childhood Care (Die nationale frühkindliche Erziehung), Seite 4e

¹⁴ Workplace Solutions for Childcare (Lösungsansätze zur Kinderbetreuung), 2010, Seite 22. International Labour Organization

Die Standards dieser Politik richten sich an die ECCE-Dienste im öffentlichen, privaten oder ehrenamtlichen Sektor. Der private Sektor, ob in organisierter oder nichtorganisierter Form, ist wahrscheinlich der zweitgrößte Anbieter von Dienstleistungen mit Bezug auf ECCE im Land, die weit bis in das ländliche Indien hinausreichen. Krippen in Fabriken sind ein wichtiger Beitrag der Privatwirtschaft zur nationalen frühkindlichen Betreuung und Erziehung (ECCR) und spielen eine Hauptrolle, wenn es darum geht, die von der Regierung gesetzten Ziele hierzu zu erreichen

4. Indische Gesetzgebung zur frühkindlichen Betreuung

4.1 The Factories Act, 1948

ist ein zentrales Gesetz, welches einzuhaltende Standards für den Betrieb von Werkskrippen vorgibt. Alle Fabriken, die regelmäßig mehr als 30 Arbeiterinnen beschäftigen, müssen über eine Krippe für Kinder unter sechs Jahren verfügen. Es gibt der Landesregierung das Mandat, Standards einzuführen, die für alle Werkskrippen im Bundesstaat gelten.

4.2 The Karnataka Factories Rules, 1969

schreibt nachstehend genannte Standards vor, die bei der Gestaltung und der Erhaltung von Werkskrippen im Bundesstaat Karnataka einzuhalten sind.

a) Gestaltung und Ausstattung der Krippe

Die Krippe darf sich nicht in unmittelbarer Nähe zu irgendeinem Teil der Fabrik befinden, in dem schädliche Dämpfe, Staub oder Gerüche austreten oder in dem außergewöhnlich laute Verarbeitungsprozesse ausgeführt werden. Jedem Kind soll mindestens 1,87 m² Bodenfläche zur Unterbringung zur Verfügung stehen; die Krippe muss adäquate Belüftung durch Frischluftzufuhr vorweisen.

Des Weiteren sollte die Krippe mit einer Wiege oder einem Kinderbett und dem notwendigen Bettzeug für jedes Kind ausgestattet sein. Für Kinder älter als zwei Jahre ist passendes Bettzeug ausreichend. Es sollte mindestens ein Stuhl oder ein entsprechend adäquater Platz für jede Mutter, die ihr Kind stillen möchte, vorhanden sein. Ein ausreichender Vorrat an Spielsachen für die älteren Kinder ist ebenfalls vorgeschrieben.

Die Gesetze besagen, dass ein eingezäunter und schattiger Spielplatz für die älteren Kinder vorhanden sein muss. Der Chefinspektor darf jedoch jede Fabrik von der Einhaltung dieser Vorschrift ausnehmen, falls zufriedenstellend nachgewiesen werden kann, dass die Einrichtung eines Spielplatzes nicht möglich ist.

b) Der Waschraum

Der Waschraum muss angemessen beleuchtet und belüftet sein. Der Boden muss trocken sein und in einem sauberen und aufgeräumten Zustand gehalten werden.

Für jeweils vier Kinder muss es mindestens ein Waschbecken oder eine vergleichbare Vorrichtung mit entsprechendem Wasservorrat geben, falls möglich in Form von Leitungswasser, das von einem Gesundheitsbeauftragten genehmigt wurde. Die Menge an Wasser sollte jedes Kind mit mindestens 23 Liter Wasser pro Tag versorgen.

Ein angemessener Vorrat an sauberer Kleidung, Seife und sauberen Handtüchern ist für jedes Kind während seines Aufenthaltes in der Krippe vorgeschrieben.

Angrenzend an den Waschraum muss es eine Toilette mit Spülung geben, die ausschließlich zur Benutzung durch die Kinder bestimmt ist. Über die Art der Toilette sowie die Anzahl der Toiletten wird vom Gesundheitsbeauftragten entschieden. Die Toilette muss allzeit durch eine dafür einzustellende Person sauber gehalten werden.

c) Versorgung mit Milch und kleinen Mahlzeiten

Jedes Kind soll täglich mindestens 400 cl Milch (= zwei Gläser) reine Milch erhalten. Der Mutter müssen mindestens zwei Intervalle á mindestens 15 Minuten während ihrer täglichen Arbeitszeit zum Stillen ihres Kindes erlaubt sein. Für Kinder über zwei Jahren muss es zusätzlich zu Milch ein angemessenes Angebot an gesunden Mahlzeiten geben.

d) Die Mitarbeiterinnen der Krippe

In jeder Krippe muss es für jeweils 20 Kinder eine verantwortliche Betreuerin sowie eine weibliche Mitarbeiterin geben. Ebenfalls muss mindestens eine Putzhilfe eingestellt werden. Die verantwortliche Betreuerin sollte ausgebildete Krankenschwester sein oder aber einen Nachweis darüber erbringen, dass sie eine mindestens 18-monatige Ausbildung in Kinderbetreuung an einem Krankenhaus, einem Mütterheim oder einem Pflegeheim absolviert hat. Angemessene Kleidung für die Arbeit in der Krippe muss zur Verfügung gestellt werden.

Ausnahmen von der Verpflichtung, eine Krippe einzurichten

Die Gesetze sehen unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen für die Einrichtung von Krippen vor.

Falls die Zahl verheirateter oder verwitweter Frauen in der Fabrik 15 nicht übersteigt, die Fabrik nicht mehr als 180 Tage innerhalb eines Kalenderjahres betrieben wird oder die Zahl der Kinder in der Krippe fünf im vergangenen Jahr nicht überschritten hat, darf der Chefinspektor für Fabriken und Kesselanlagen einer Ausnahme von der rechtlichen Verpflichtung zu Krippen auf dem Werksgelände zustimmen. Allerdings muss er mit den alternativen Betreuungsmöglichkeiten der Fabrik zufrieden sein.

Alternative Betreuungsmöglichkeiten müssen eine Krippe mit einer Mindestfläche von zwei m² je Kind vorsehen, die über einen passenden Raum zum Waschen der Kinder und ihrer Kleidung verfügt, eine angemessene Versorgung mit Seife, sauberer Kleidung und sauberen Handtüchern gewährt sowie eine angemessene Zahl an Mitarbeiterinnen beschäftigt, die ebenfalls mit sauberer Kleidung während der Arbeitszeit versorgt werden. Die Ausnahme kann vom Chefinspektor widerrufen werden, sofern die Fabrik diese Alternativvorschriften verletzt.

In den Fabriken, in denen es nicht möglich ist, eine Krippe gemäß dem Gesetz einzurichten und zu unterhalten, verfügt der Chefinspektor über die Autorität, eine Ausnahme von den Paragraphen 101 bis 104 zuzulassen, sofern zufriedenstellende alternative Betreuungsmöglichkeiten vorgewiesen werden können. In jedem Fall muss die Fabrik die Zustimmung der Arbeitnehmerin einholen, alle Angaben zu Plätzen, Eigentümern, Personen oder NGOs, die Krippenplätze zur Verfügung stellen, machen, und ebenfalls die anfallenden Kosten übernehmen, die dem Elternteil für die Betreuung entstehen.

5. Internationale Richtlinien zur Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

ILOs „Workplace Solutions For Childcare“ (Lösungen für die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz) betrachtet einige der wesentlichen Maßnahmen, die sich mit der Kinderbetreuung befassen. Die „Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“ (CEDAW)

– Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen – 1979 verabschiedet durch die UN Generalversammlung, betrachtet Kinderbetreuung als eine der vorrangigsten Maßnahmen, um Diskriminierung zu vermeiden und Frauen ihr Recht auf Arbeit wirksam zu gewähren. Artikel II 2 (c) sagt dazu:

Die Vertragsstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen“zur Förderung der Bereitstellung der erforderlichen unterstützenden Sozialdienste, die es Eltern ermöglichen, ihre Familienpflichten mit ihren beruflichen Aufgaben und mit der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren, insbesondere durch Förderung der Errichtung und des Ausbaus eines Netzes von Einrichtungen zur Kinderbetreuung.“

Das Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981 (ILO), (Nr. 156),II, fordert Maßnahmen zur Kinderbetreuung, um die Chancengleichheit sowie die Gleichbehandlung von Arbeitnehmer_innen zu fördern, und

„öffentliche oder private Gemeinschaftsdienste zu entwickeln oder zu fördern, wie Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe. (Art. 5 (b)).“

Es muss darauf hingewiesen werden, dass sich diese Konventionen zur Kinderbetreuung an arbeitende Eltern richten, nicht nur an arbeitende Mütter. Somit wird die Verantwortung beider Elternteile für familiäre Verpflichtungen hervorgehoben.

Einige der zur Verbesserung der Kinderbetreuung durch Eltern empfohlenen Maßnahmen legen Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, kurzfristige Freistellung in Not- und Krankheitsfällen, die Reduzierung der Arbeitszeit und Überstunden für alle Arbeitnehmer_innen, flexible Arbeitszeiten, die Gestaltungsspielraum bei Arbeitsbeginn und -ende zulassen, sowie die Möglichkeit für einen zeitweisen Wechsel zu Teilzeitarbeit bzw. Arbeitszeitreduzierung nahe.

Im Bericht sind mehrere Möglichkeiten aufgezählt, die Arbeitgeber zur Unterstützung einer Kinderbetreuung geben können:

1. Kindertagesstätte des Unternehmens (oder der Unternehmen) oder auf dem Unternehmensgelände
2. Eine Gemeindevereinbarung mit Verbindung zum Arbeitsplatz (mittels Sondervereinbarungen wie z.B. vereinbarte Nachlässe, reservierte Plätze, subventionierte Plätze)
3. Sonstige finanzielle Unterstützung (Betreuungsgutscheine, Fördermittel oder Zuschüsse)
4. Beratung und soziale Hilfsdienste¹⁵

¹⁵ Workplace Solutions For Childcare (Lösungen zur Kinderbetreuung am Arbeitsplatz), 2010, Seite 15. ILO

6. Aus dem Blickwinkel der Markenhersteller: Verhaltensregeln und die Bedeutung der Einhaltung dieser Regeln

Bangalores Textilindustrie ist im Wesentlichen exportorientiert, d.h. die Produktion ist auf ausländische Marken ausgerichtet, mit einer starken Präsenz auf dem globalen Konfektionsmarkt. Da das Bewusstsein der Verbraucher für die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten der Entwicklungsländer steigt, haben die Markenhersteller realisiert, dass faire Arbeitsbedingungen innerhalb der gesamten Lieferkette unabdingbar sind. Die Wahrnehmung der Umsetzung kann für das positive oder negative öffentliche Image einer Marke entscheidend sein. Ein starkes soziales Verantwortungsbewusstsein sowie die große Verhandlungsmacht der Länder des globalen Nordens haben das Verbraucherverhalten entscheidend geprägt, sodass die Markenhersteller angeregt sind, Schritte zur Lösung der Problematik bei ihren südlichen Lieferanten zu unternehmen.

Darauf abgestimmt, haben die Markenhersteller Verhaltensregeln aufgestellt, die von ihren Lieferanten unbedingt eingehalten werden müssen. Diese Vorschriften bzw. Verhaltenskodizes legen grundlegende Standards fest, die von den Lieferanten zwingend umzusetzen sind, damit nicht gegen internationales Arbeitsrecht und internationale Standards oder Arbeitsrecht und Standards des eigenen Landes sowie der wichtigsten Verbraucherländer verstoßen wird. Eine Regelbefolgung würde sicherstellen, dass zu keinem Zeitpunkt im Produktionskreislauf die Produkte durch illegale oder ausbeuterische Arbeitsbedingungen belastet sind.

Die Mehrheit der Markenhersteller erwartet in Bezug auf Kinderbetreuung am Arbeitsplatz von ihren Zulieferern das Einhalten des jeweiligen lokalen Rechts. Zudem geben einige Hersteller eigene grundlegende Richtlinien vor, die von den Zulieferern einzuhalten sind.

Für diese Bedarfsanalyse wurde untersucht, was H&M und C&A in Bezug auf Kinderbetreuung am Arbeitsplatz von ihren Zulieferern erwarten.

6.1 H&M

Die von H&M aufgestellten Verhaltensregeln enthalten keinerlei Anforderungen zur Kinderbetreuung an die Fabriken. Jedoch wird kurz auf Mutterschaftsgeld im Rahmen der Arbeitnehmerrechte hingewiesen. Die Regelung besagt:

„Kein Arbeitnehmer darf in seiner Anstellung oder Tätigkeit aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, des Alters, Schwangerschaft, sexueller Identität, der Religion, politischer Anschauung, Nationalität, ethnischer Herkunft, Krankheit oder Behinderung diskriminiert werden.“ (Bezug auf die ILO-Konventionen 100 und 111)¹⁶

Da der Kodex schwangere Frauen erwähnt, sollte diese Aussage die Arbeitnehmerrechte von Frauen in Bezug auf Mutterschaftsgeld abdecken. Es gibt jedoch keinerlei Bestimmung gegen mögliche Diskriminierung junger Mütter durch nicht angemessene oder gänzlich fehlende Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, was die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu einer Herausforderung machen könnte.

¹⁶ Code of Conduct (Verhaltensregeln), H&M, Version 2, 2010, S. 3.

Der Arbeitgeber ist ebenso angehalten, alle weiteren rechtlich vorgeschriebenen Leistungen und Entschädigungen zu zahlen. Bezahlter Mutterschaftsurlaub ist eine solche rechtlich vorgeschriebene Leistung. Es wird ausdrücklich gesagt:

„Den Arbeitnehmern muss jede Art des vom Gesetzgeber vorgeschriebenen bezahlten Urlaubs gewährt und korrekt vergütet werden. Zu diesen Urlaubstagen zählen beispielsweise Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub/Elternurlaub und krankheitsbedingte Fehltage“¹⁷

6.2 C&A

C&A versäumt ebenfalls jede Erwähnung der Kinderbetreuung in seinen Verhaltensregeln. Die folgende Stellungnahme könnte als Abdeckung des Mutterschaftsurlaubs verstanden werden:

„Lieferanten haben ihren Mitarbeitern Löhne, Überstundenzuschläge, Vergünstigungen und Urlaubsgeld zu zahlen, die den nationalen gesetzlichen Mindestvorgaben oder dem branchenüblichen Standard, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt, entsprechen.“¹⁸

Der Kodex stellt weiterhin fest:

„Lieferanten müssen den Rechten von Personen, die am leichtesten auszubeuten sind, wie Frauen, Heimarbeiter, Leiharbeiter, Aushilfskräfte und Wanderarbeiter, besondere Beachtung schenken.“¹⁹

Und er führt aus:

„Alleinige Entscheidungsgrundlage muss die Fähigkeit und Bereitschaft zur Ausübung der jeweiligen Arbeit sein. Mitarbeiter dürfen nicht nach persönlichen Merkmalen beurteilt werden.“

Diese Vorgabe schließt persönliche Merkmale wie Geschlecht, Alter, Religion, Familienstand, Rasse, Kaste, sozialer Hintergrund, Krankheiten, Behinderung, Schwangerschaft, ethnische und nationale Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitsorganisationen wie Gewerkschaften, politische Verbindungen und sexuelle Orientierung ein. Obwohl sie Schwangerschaft als Grund für Diskriminierung verurteilt, kann diese Klausel dennoch diskriminierend für schwangere Frauen sein, deren „Fähigkeit und Bereitschaft, die Arbeit auszuüben“ in gewissem Umfang im Laufe der Schwangerschaft in Frage gestellt werden könnte. Ebenso könnte diese Einschränkung auch für die Mütter von Kleinkindern gelten. Dies jedoch kann nicht rechtmäßig als Grund für die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmer_innen gelten. Die Fähigkeit eines jeden Beschäftigten, seine Arbeit auszuführen, kann durch Krankheit, Verletzungen oder andere Faktoren, die außerhalb ihrer Kontrolle liegen, beeinträchtigt sein.

6.3 Die Vorteile von Kinderbetreuung für den Arbeitgeber

Es wäre völlig verkehrt anzunehmen, dass Kinderbetreuung am Arbeitsplatz ausschließlich für die Arbeitnehmer_innen von Vorteil wäre. Die positiven Auswirkungen für den Arbeitgeber wurden durch den ILO-Bericht zusammengefasst. Betreuungseinrichtungen am Arbeitsplatz reduzieren Fluktuation und halten Arbeitnehmer_innen, auch Frauen, die Mutterschaftsurlaub

¹⁷ Code of Conduct (Verhaltensregeln), H&M. 2. Fassung, 2010. S. 4.

¹⁸ C&A Code of Conduct for the Supply of Merchandise (Verhaltensregeln für Lieferanten), 2015

¹⁹ C&A Code of Conduct for the Supply of Merchandise, 2015

in Anspruch nehmen. Der zweite Punkt ist besonders bedeutsam für Bangalores Textilindustrie, da viele Frauen ihren Arbeitsplatz nach der Geburt aufgeben. Betreuungseinrichtungen ziehen neue Beschäftigte an, reduzieren Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, Verspätungen, und steigern Produktivität und Arbeitsmoral, Einsatzbereitschaft, Motivation und Zufriedenheit, während gleichzeitig Stress und durch Stress am Arbeitsplatz bedingte Erkrankungen abnehmen.

Ein herausragendes Beispiel gibt der indische IT Riese, Infosys. Aufgrund der Unternehmenspolitik verlassen viele Mitarbeiter_innen, die ihre Fachausbildung abgeschlossen und genügend berufliche Erfahrung gesammelt haben, um neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen, ihren Arbeitsplatz nur aufgrund der vorhandenen Krippenplätze nicht. Das Betreuungsangebot trägt erheblich zur vergleichsweise niedrigen Fluktuationsrate bei.²⁰

7. Betriebsweise Analyse zum Bedarf an Kinderbetreuung für Arbeiterinnen und des Standards bereits existierender Krippen

7.1 Überblick über die Beschäftigung in Textilfabriken

Die erlebten Erfahrungen der Arbeiterinnen, die sich während der Interviews und der auf das Thema orientierten Gruppendiskussionen herauskristallisierten, warfen ein eindrucksvolles Licht auf die Zustände in der Industrie. Die in diesen Interviews gewonnenen Daten werden nachstehend je Betrieb dargestellt. Die *all-women Garment Labour Union* -GLU- (Gewerkschaft der Frauen in der Textilindustrie) hat ebenfalls Informationen zu einigen Fragen beigesteuert, die gemeinhin in den untersuchten Fabriken auftreten, ebenso wie in der Industrie ganz generell.

Die Löhne der Frauen sind gleichermaßen niedrig und werden in der weiter unten aufgeführten Tabelle dargestellt. Der durchschnittliche Tagesverdienst liegt bei 262 Rupien (ca. 3,70€), welches dem Mindestlohn entspricht. Deshalb gibt es Frauen, die es vorziehen, als Akkordarbeiterinnen für Subunternehmer, anstatt festangestellt in einer Fabrik zu arbeiten. Der Lohn, der an einem Tag mit Akkordarbeit erwirtschaftet werden kann, liegt bei 500 Rupien (ca. 7€). Er kann, abhängig von der Stückzahl sogar noch höher liegen. Diese Arbeiterinnen springen jeden Tag in einer anderen Fabrik ein, je nach Anforderung der einzelnen Fabrik aufgrund von Personalausfall, großen Aufträgen oder anderen Faktoren. Es gibt Vereinbarungen zwischen Fabriken und Subunternehmern, dass letztere jeden Tag die jeweiligen Defizite ausgleichen müssen.

Diese Arbeiterinnen fallen nicht unter den Schutz von ESI oder PF und erhalten keine weiteren Leistungen. Ferner dürfen sie ihre Kinder nicht in den Krippen der Fabriken, in denen sie gerade arbeiten, unterbringen, nicht zuletzt deshalb, da es unsicher ist, wo sie am folgenden Tag arbeiten werden.

Der Großteil der Industriearbeiterinnen ist jedoch von den Fabriken direkt eingestellt. Alle für die vorliegende Bedarfsermittlung befragten Arbeiterinnen sind von den entsprechenden Fabriken fest angestellt und arbeiten nicht für einzelne Subunternehmer. Sie alle verfügen über offizielle Schreiben ihrer Arbeitgeber, die das Beschäftigungsverhältnis bestätigen. Diese Schreiben erwähnen jedoch keinesfalls die Anzahl der Überstunden, die ggf. notwendig werden können, sondern stellt lediglich fest, dass die Überstundenrate das Doppelte des

²⁰ Workplace Solutions for Childcare, 2010. S. 70, International Labour Organisation

normalen Stundenlohns beträgt. Es ist auch nicht festgelegt, ob Überstunden abgelehnt werden dürfen. Überstunden werden zudem nicht sorgsam dokumentiert. Die Lohnabrechnungen, die wir sehen konnten, führten keinen Nachweis über im entsprechenden Monat durchgeführte Überstunden.

Kein Betrieb verfügt über ein Beschwerdeverfahren, das die Arbeiterinnen im Falle von Missständen, einschließlich solcher, die die Krippen betreffen, nutzen können. Es gibt keine Gewerkschaften und ein Betriebsrat wird nicht gewählt. Arbeiterinnen vermeiden oft jegliche Beschwerde, um Nachteile von Seiten des Managements zu vermeiden.

Frauen erfahren oft Diskriminierung in Form verbaler Entgleisungen ihrer männlichen Vorgesetzten, in einigen Fällen sogar durch sexuelle Belästigung. Die Arbeiterinnen waren kaum bereit, über diese Erfahrungen in den Interviews oder während der Gruppendiskussionen zu berichten. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die anhaltende Benachteiligung älterer Frauen in der Industrie. Frauen über 40 scheiden oft aus dem Erwerbsleben aus, weil sie es immer schwerer finden, den anspruchsvollen täglichen Anforderungen gerecht zu werden. Die meisten von ihnen arbeiten nach dem Ausscheiden als Haushaltshilfe oder verdienen sich ihr Einkommen als Straßenverkäuferinnen für Gemüse.

7.2 Häufig auftretende Gesundheitsprobleme

Eine kürzlich von Cividep erstellte aber noch unveröffentlichte Studie über Arbeitsschutz und Sicherheitsvorkehrungen in Bangalores Bekleidungsfabriken beschreibt den beklagenswerten Gesundheitszustand der dort beschäftigten Frauen. Abgesehen von Stichverletzungen, Verbrennungen und anderen Verletzungen, die immer wieder während der Arbeit auftreten, gibt es bei den Frauen ein hohes Aufkommen an Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates (MSDs). Reproduktive Gesundheit mit Berichten über unregelmäßige Regelblutungen, extrem starke Blutungen, Unterleibsbeschwerden und Ausfluss stellt ein weiteres wichtiges Thema dar. Die Geschäftsführung, die sich überwiegend aus Männern zusammensetzt, macht in der Regel indisponierten Frauen keinerlei Zugeständnisse.

Frauen entscheiden sich oft aus Angst davor, die ihnen übertragenen Aufgaben nicht erfüllen zu können, dafür, keine Toilettenpausen einzulegen, mit der Folge, für Infektionen des Blasentraktes (UTIs) besonders anfällig zu sein. Als Folge schlechter Bezahlung geht es ihnen auch in Hinblick auf ihre Ernährung, die schlechte Qualität des Kantinenessens und den Druck der täglichen Anforderungen, der sie zum Verzicht des Mittagessens zwingt, schlecht. Die Studie berichtet von einem Kinderarzt, der mit der staatlichen ESI arbeitet, und der ausführt, dass die Kinder der Arbeiterinnen oft unter Mangelernährung, verzögertem Wachstum und Verhaltensauffälligkeiten als Folge schlechter Ernährung leiden.

Psychische Probleme entstehend durch Frustration über lange Arbeitszeiten, Gefahren am Arbeitsplatz, mangelnde Anerkennung und Zufriedenheit mit der Arbeit, tägliche Beschimpfungen durch männliche Vorgesetzte und Spannungen zu Hause und am Arbeitsplatz. Eine Studie über die geistige Gesundheit der Arbeiterinnen in Bangalores Textilindustrie fand heraus, dass der GHQ-Likert Score für 45,1% der untersuchten Frauen eine Punktzahl von fünf ergab, welche als die Grenze für die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer psychischen Erkrankung gilt.²¹ Die Ergebnisse belegten Hypochondrie, Angstzustände, soziale Beeinträchtigung, Niedergeschlagenheit und Unzufriedenheit.

²¹ Shanbhag, D. und Joseph, B. (2012) Mental Health Status of Female Workers in Private Apparel Manufacturing Industry in Bangalore City, Karnataka, India (Der geistige Gesundheitszustand weiblicher Arbeiter in der privaten Bekleidungsindustrie in Bangalore, Karnataka, Indien). International Journal of Collaborative Research on International Medicine & Public Health (Internationales Magazin für Forschungszusammenarbeit auf den Gebieten der internationalen Medizin und der öffentlichen Gesundheit)

Neurologische Probleme, wie ständige Kopfschmerzen, zitternde Hände und periphere Neuritis plagen die Arbeiterinnen als ein Ergebnis der ständigen Arbeit.²²

7.3 Fabrik 1: H&M und C&A

Überblick

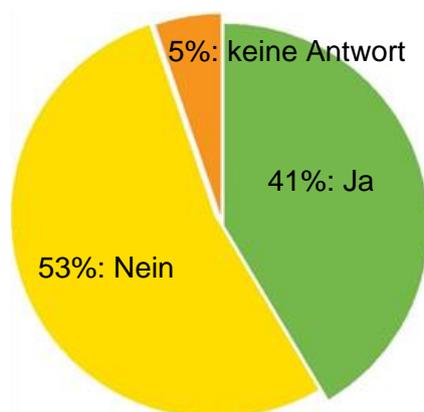
Fabrik 1 liegt im Peenya Industriegebiet. Das Unternehmen, dem diese Fabrik gehört, produziert alle Arten von Bekleidung, einschließlich Oberteile, Röcke, Kleider und Hosen. Sie ist eine von fünf Produktionsstätten dieses Unternehmens, welches sich mit anderen Unternehmen in Jordanien, Kenia, Bangladesch und Indien zusammengeschlossen hat. H&M und C&A gehören zu seinen Hauptkunden. Fabrik 1 beschäftigt rund 800 bis 1.000 Mitarbeiter_innen, überwiegend Frauen. Trotz des hohen Frauenanteils gibt es in der Fabrik keine Krippe.

Die regelmäßige Arbeitszeit in der Fabrik liegt zwischen 8:30 Uhr und 17:30 Uhr. Die meisten Frauen sind auf den Bus angewiesen, da sie 15-20km entfernt wohnen. 14 Arbeiterinnen dieser Fabrik wurden entweder zu Hause oder in der Nähe des Arbeitsplatzes interviewt. 15 bis 17 weitere Arbeiterinnen nahmen an einer Gruppendiskussion teil, die ca. 5 km von der Fabrik entfernt, in der Pipeline Road, stattfand.

Mutterschaftsgeld

Alle Arbeiterinnen in Fabrik 1 waren nach der Geburt eines Kindes für jeweils ein Jahr zu Hause geblieben. Sie erhalten drei Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub, welcher gesetzlich vorgeschrieben ist. Allerdings hat keine Arbeiterin ihren Mutterschaftsurlaub unter Verzicht auf Lohn verlängert. Zwei von drei der interviewten Frauen, die angegeben hatten, ihre Arbeit in der Schwangerschaft aufgegeben zu haben, gaben an, es deshalb getan zu haben, um sich um ihre Neugeborenen zu kümmern, da drei Monate bezahlter Mutterschaftsurlaub nicht ausreichend seien.

Grafik 1: Arbeiterinnen, die ihren Arbeitsplatz während der Schwangerschaft aufgegeben haben



²² Joseph, B, Minj, C, Fernandes, G und Marandi, M. (2011) A longitudinal study of the morbidity and nutritional status of workers employed in a garment factory. (Langzeitstudie über Krankheitsanfälligkeit und Ernährungszustand von Arbeiter_innen, die in der Textilindustrie beschäftigt sind). Pakistan Journal of Medical Science. Ausgabe 27, Nr. 1 (2011)

Während viele Frauen für zwei oder drei Jahre in der Industrie tätig gewesen sind, blickten einige Frauen auf acht bis zehn Jahre Arbeit zurück. Alle Frauen haben in verschiedenen Fabriken gearbeitet und der ausschlaggebende Grund für den Arbeitsplatzwechsel war jeweils die Geburt ihrer Kinder. Dies bedeutet, dass Schwangerschaft und Geburt üblicherweise einen Einbruch in der beruflichen Entwicklung bedeuten.

Mit Rückkehr an den Arbeitsplatz erhalten sie dieselben festgelegten Löhne wie alle Arbeiter_innen in ihrer Kategorie, Position bzw. ihres Aufgabenbereiches. Dies gilt ebenfalls für alle Arbeiter_innen, auch solche der Fabriken 2, 3 und 4. Allerdings entstehen größere finanzielle Einbußen aufgrund nicht gewährter Gratifikation, welche einen Bonus für solche Arbeiter_innen darstellt, die fünf Jahre ohne Unterbrechung für das Unternehmen gearbeitet haben. Weiterhin verlieren sie während ihrer Beschäftigungslosigkeit die soziale Absicherung in Form staatlicher Gesundheitsfürsorge (ESI), die normalerweise auch für ihre Kinder, den Ehegatten oder andere nahe Verwandte gelten würde.

Frühkindliche Betreuung in Fabrik 2: Bedarf, Nachfrage und Erfahrungen

Für Arbeiterinnen gibt es wenige Möglichkeiten, eine fehlende Krippe am Arbeitsplatz auszugleichen. Einige haben ihre Kinder im Heimatdorf gelassen, da sie sich private Betreuungsmöglichkeiten in der Stadt nicht leisten können. *„Wenn es doch nur eine Krippe in der Fabrik geben würde, dann könnte ich meinen Sohn aufwachsen sehen und müsste ihn nicht im Dorf zurücklassen. Ich habe ihn nur deshalb dort gelassen, weil mein Mann und ich uns eine private Betreuung nicht leisten können“*, berichtet eine Mutter. Beinahe alle befragten Mütter haben angegeben, dass sich die Großeltern um die Kinder kümmern.

Bis auf eine interviewte Arbeiterin haben alle Arbeiterinnen einen monatlichen Verdienst zwischen 5.000 und 7.500 Rupien (ca. 71-106€). Das monatliche Familieneinkommen übersteigt selten 10.000 Rupien (ca. 142€), von dem sie in vielen Fällen zwischen 5000 und 10.000 Rupien (ca. 71-142€) für Unterbringung und Ernährung ausgeben, wobei allein die Kosten für die Miete mit 5.000 Rupien (ca. 71€) zu Buche schlagen. Von diesem Verdienst monatlich 500-1.000 Rupien (ca. 7-14€) für Kinderbetreuung abzuzweigen, ist finanziell nicht möglich. Einige Eltern bringen ihre Kinder in privaten Einrichtungen unter, müssen aber Essen, Milch und eine kleinere Mahlzeit mitgeben, da die Krippe die Kinder nicht damit versorgt.

Andere berichten davon, dass ihre Kinder allein zu Hause sind, wenn sie aus der Schule kommen. Dies scheint gängige Praxis zu sein. *„Mein Sohn ist jetzt vier Jahre alt und in den vergangenen zwei Jahren ist er allein zur Schule gegangen, allein nach Hause gekommen und ist auch dort alleine“*, berichtet eine andere Mutter. Eine andere Frau erzählt, wie sie ihren Kindern Angst einflößen musste, um sicherzustellen, dass sie sich in der Abwesenheit von Erwachsenen nicht selber in Gefahr bringen. *„Wir erzählten ihnen, dass jemand sie entführen und zu Straßenbettlern machen würde, falls sie nach der Schule nicht direkt nach Hause gingen. Seit sie drei Jahre alt sind, kommen sie am Nachmittag allein nach Hause, essen und schlafen, bis mein Mann und ich von der Arbeit nach Hause kommen. Wir danken Gott dafür, dass den Kindern in all diesen Jahren nichts geschehen ist.“*

Den meisten Müttern war bewusst, dass sie einen Anspruch auf Betreuungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz haben, aber alle interviewten Frauen berichteten, dass die Unternehmensleitung nicht ihre Zustimmung zur Nichteinrichtung einer Krippe eingeholt hätte. Obwohl es schwer für sie ist, für die Betreuung ihrer Kinder zu sorgen, haben sie niemals die Einrichtung einer Krippe in der Fabrik verlangt. Der Grund: Die Geschäftsführung hat diejenigen im Visier oder macht denjenigen gegenüber ihr Missfallen deutlich, die Forderungen stellen. Falls Mitarbeiter_innen etwas von der Unternehmensleitung verlangen oder erbitten, sind sie späteren Schikanen ausgesetzt. Geschäftsführung und Vorgesetzte finden Gelegenheiten, sie anzuschreien oder sie für jede Art von Fehlern verantwortlich zu machen.

Als Ausgleich für die fehlende Krippe erhalten Eltern von Kindern unter drei Jahren 200 Rupien (ca. 2,80€) für Kinderbetreuung. Selbst falls eine Mutter mehr als ein Kind in diesem Alter hat, erhält sie lediglich Geld für ein Kind. Diese Almosen decken nicht einmal ansatzweise die grundlegenden Betreuungsbedürfnisse der Kinder. Mit 200 Rupien (ca. 2,80€) kann nicht einmal der monatliche Bedarf der Kinder an Milch und kleineren Mahlzeiten gedeckt werden.

Arbeiterinnen haben sich darüber beklagt, dass das hohe Produktionssoll in Fabrik 1 viele Überstunden bedeutet. Sechs Arbeiterinnen sprachen davon, dass sie oft Überstunden machten. Falls ein Produktionsziel umgehend erfüllt werden muss, können 1,5 Überstunden pro Tag sowie Sonntagsarbeit anfallen. Die meisten sagten, dass dies obligatorisch sei und sie in der Regel nicht ablehnen könnten. Die Unternehmensführung nötigt sie zur Arbeit und behandelt sie respektlos.

Es gibt in Fabrik 1 keine interne Gewerkschaft. Keine der Arbeiterinnen ist Mitglied einer externen Gewerkschaft. Es gibt Arbeitnehmerschüsse, dessen Mitglieder allerdings von der Geschäftsleitung ernannt und nicht von den Beschäftigten gewählt werden. Wird eine Frage aufgeworfen, teilen die Ausschussmitglieder keine Einzelheiten des Sachverhalts mit den Beschäftigten.

Als Folge dieser Bedingungen, so erklärten einige der Arbeiterinnen, hätten sie ihre Arbeit solange unterbrochen, bis die Kinder ein wenig älter waren.

7.4 Fabrik 2: H&M und C&A

Überblick

Diese Fabrik gehört demselben Unternehmen wie Fabrik 1. Wie Fabrik 1 liegt sie im Peenya Industriegebiet. Die Fabrik beschäftigt zwischen 1.200 und 1.500 Arbeiter_innen – wiederum hauptsächlich Frauen. In dieser Fabrik gibt es seit März oder April 2015 eine Krippe. Arbeiterinnen berichten, dass dies auf Druck eines der Käufer geschehen sei, der damit gedroht hatte, die Abnahme von Produkten dieser Fabrik zu stoppen, falls keine Krippe eingerichtet würde.

Die Arbeitszeiten entsprechen denen von Fabrik 1. Die Arbeiterinnen leben drei bis fünf Kilometer von der Fabrik entfernt und gehen in der Regel zu Fuß zur Arbeit. 15 Frauen aus Fabrik 2 wurden einzeln befragt. Eine Diskussionsrunde mit 14-15 weiteren Frauen fand auf einem kleinen offenen Platz in der Nähe der Fabrik statt. Die meisten Frauen sind zwischen 21 und 25 Jahre alt. Nur zwei Frauen sind 25 bis 30 Jahre alt. Während die meisten Frauen zwischen 5.000 und 7.500 Rupien (ca. 71-106€) im Monat verdienen, erhalten einige zwischen 7.500 und 10.000 Rupien (ca. 106-142€). Diese Beträge beinhalten alle Leistungen entsprechend DA, ESI und PF sowie sonstige Leistungen.²³ Die Haushaltseinkommen belaufen sich in der Regel auf nicht mehr als 10.000 Rupien (ca. 142€). Von diesen mageren Einkommen geben viele zwischen 1.500 und 2.500 Rupien (ca. 21-35€) jeden Monat für Mieten aus, während andere bis zu 5.000 Rupien (ca. 71€) zahlen. Die meisten Haushalte geben bis zu 5.000 Rupien (ca. 71€) im Monat für grundlegende Dinge wie Miete, Essen, Wasser und Strom aus, es gibt aber auch Familien, die hierfür bis zu 10.000 Rupien (ca. 142€) ausgeben.

²³ Die Abkürzungen verweisen auf Provident Fund, Dearness Allowance, and Employees' State Insurance Scheme

Mutterschaftsgeld

Arbeiterinnen der Fabrik 2 sind in der Lage, drei Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub zu nehmen. Lediglich zwei der befragten Frauen gaben an, dass ihnen eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei gleichzeitigem Verzicht auf Lohn gewährt worden sei. Eine Arbeiterin hatte 10 Extratage genommen. 13 andere Arbeiterinnen gaben jedoch an, dass ihnen das nicht möglich gewesen sei. Eine Frau berichtet: *“Wir müssen das Unternehmen verlassen und wieder einsteigen. So entsteht eine Unterbrechung der Beschäftigung.”*

Die meisten Arbeiterinnen gaben an, dass sie nach der Geburt das Unternehmen für mehr als ein Jahr verlassen hätten, während einige andere sagten, dass sie für neun bis zehn Monate aufgehört hätten. Sechs der Arbeiterinnen mussten den Betrieb während der Schwangerschaft verlassen. Der häufigste Grund dafür war die Unzulänglichkeit von drei Monaten bezahlter Abwesenheit, da sich die Mutter auch nach den drei Monaten um die Säuglinge kümmern muss.

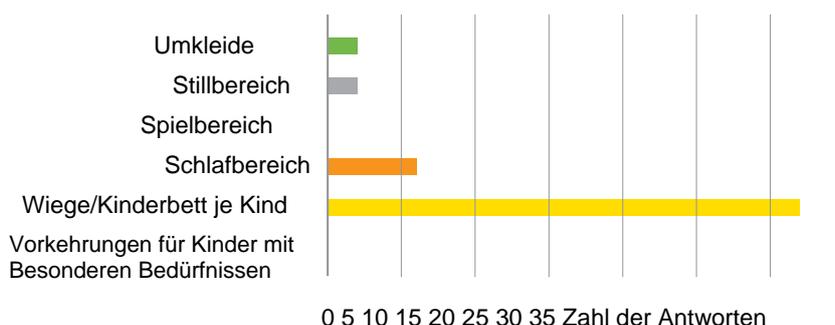
Frühkindliche Betreuung in Fabrik 2: die Krippe

Die Krippe in Betrieb 2 ist recht neu. Bevor die Krippe eingerichtet worden war, hatten die Frauen mit Kindern im Alter zwischen ein und drei Jahren ebenso wie die Frauen in Fabrik 1 200 Rupien (ca. 2,80€) im Monat für die Kinderbetreuung erhalten. Derzeit wird für die Nutzung der Krippe keinerlei Gebühr verlangt.

Die Krippe befindet sich an einem sicheren Ort, es gibt keine Lärmbelästigung, die Luft ist nicht mit Rauch- oder Baumwollstaub belastet, es gibt es keine Hochspannungsleitungen oder große Hitzeeinwirkungen und sie befindet sich nicht in großer Höhe. Zwei Arbeiterinnen haben bestätigt, dass es zwei ungeschützte Steckdosen gäbe, drei andere Arbeiterinnen sagten, dass die Steckdosen abgedeckt seien.

Die Krippe besteht aus einem Raum und einer Toilette. Für jedes Kind gibt es eine eigene Wiege oder ein eigenes Kinderbett. Im Raum gibt es mehrere getrennte Still- und Umkleidebereiche. Die Arbeiterinnen gaben an, dass der Raum sauber sei. Die Toilette hat eine ordentliche Belüftung und verfügt über gute Beleuchtung, fließendes Wasser, Waschbecken, Seife, Toiletten mit Spülung, funktionierende Abflüsse und einen abgetrennten Badebereich. Die Kinder erhalten jeden Tag ein bis zwei Glas Milch und Kekse, Brot etc. Während einige Arbeiterinnen sagten, dass die Kinder ein Glas Milch täglich erhielten, gaben andere an, dass es zwei Gläser Milch seien. Den Kindern wird keine Milch gegeben, während die Mütter Überstunden machen.

Grafik 2: Unterschiedliche Bereiche innerhalb der drei existierenden Krippen in den Fabriken



Nach übereinstimmenden Angaben der Diskussionsteilnehmerinnen gibt es ungefähr 10 Kinder in der Krippe. Das erscheint angesichts des üblichen Alters der Arbeiterinnen als eine recht niedrige Zahl. Die für die Interviews ausgewählten Arbeiterinnen gaben an, dass die Frauen in der Fabrik mehrheitlich zwischen 20 und 25 Jahre alt seien. Alle befragten Frauen sind verheiratet und haben ein bis zwei Kinder. Mütter in ihren Zwanzigern haben in der Mehrzahl mindestens ein Kind von sechs Jahren oder jünger. Mehr noch, nur sechs von fünfzehn Frauen gaben an, dass sie ihre Kinder in die Fabrikrippe geben würden. Das ist ein Anhaltspunkt dafür, dass die Kinder der meisten Arbeiterinnen die Krippe nicht besuchen.

Es gibt zwei Frauen, die in der Krippe arbeiten – eine Krankenschwester und eine „Ayah“, eine Hilfskraft. Krankenakten für die Kinder werden von der Fabrik nicht geführt. In den Interviews gaben die Frauen an, dass kein Kind wegen seines Alters vom Besuch der Krippe ausgeschlossen wird, aber die Diskussionsgruppe widersprach dieser Aussage. Die Frauen, die an der Diskussionsrunde teilnahmen, sagten, dass in der Krippe derzeit lediglich Kinder im Alter von über einem Jahr und unter drei Jahren erlaubt seien. Den Müttern sei es erlaubt, ihre Kinder ein- bis zweimal am Tag zu sehen.

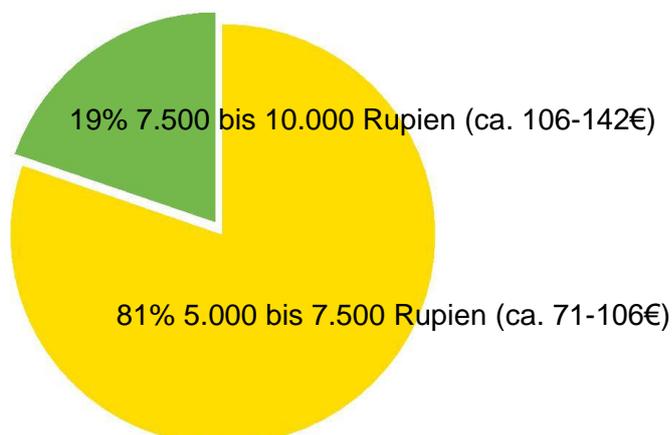
Bedarf und Erfahrungen

13 von 15 Arbeiterinnen gehen zu Fuß zur Arbeit. Während der Weg für die meisten Frauen mindestens zwei Kilometer beträgt, gehen einige bis zu fünf Kilometer pro Strecke jeden Tag. Neun von fünfzehn Frauen sagten, dass sie ihre Kinder nicht zur Krippe bringen, wenn sie zur Arbeit kommen. Einige gaben an, dass sie es deshalb nicht tun, weil die Krippe neu sei und sie nicht wüssten, ob sie lange bestehen bliebe oder wieder schließen würde. Die Entfernung zum Arbeitsplatz spielt ebenfalls eine Rolle bei der Entscheidung. Einige der Frauen sagten, dass die Kinder von den Großeltern oder anderen Verwandten betreut würden. Einige Frauen nehmen private Betreuungseinrichtungen in Anspruch, was sie 500 Rupien (ca. 7€) oder mehr kostet. Das ist in Anbetracht ihrer niedrigen Löhne eine beträchtliche Summe.

Die Frauen haben einen Anspruch auf 12 Tage bezahlten Urlaub im Jahr. Einige gaben an, dass sie 14 Tage Urlaub bekämen. Es stellte sich heraus, dass die Frauen einen Großteil ihres Urlaubs wegen ihrer Kinder nehmen, so dass wenig Raum für andere Gelegenheiten bleibt. Mehrere Frauen sagten, dass sie ein bis zwei Tage pro Monat für ihre Kinder freinehmen. Das bedeutet, dass sie finanzielle Einbußen hinnehmen. Andere Frauen mussten im Laufe des Jahres zwischen drei und zwölf Tagen wegen der Kinder der Arbeit fernbleiben. Eine Frau war gezwungen, dafür eine ganze Woche Urlaub zu nehmen.

Einige der Frauen machen Überstunden, die meisten jedoch nicht. Sollten diese jedoch von ihnen verlangt werden, könnten sie nicht ablehnen.

Grafik 3: Löhne der Arbeiterinnen in den vier Fabriken



In der Fabrik gibt es weder eine gewerkschaftliche Vertretung, noch sind die Arbeiterinnen Mitglied einer externen Gewerkschaft. Es gibt diverse Arbeiterausschüsse, jedoch sind die Mitglieder dieser Ausschüsse von der Geschäftsführung ernannt und nicht direkt gewählt. Es gibt keinen Ausschuss für die Krippe oder irgendeine Stelle im Haus, die für Beschwerden bezüglich der Krippe zuständig wäre. Die Frauen gaben an, dass sie derzeit keinerlei Beschwerden gegenüber der Geschäftsleitung hätten.

7.5 Fabrik 3: H&M

Überblick

Fabrik 3 liegt in Yeshwantpur. Sie gehört zu einer Gesellschaft in Mumbai, der 16 Fabriken in Bangalore, Hyderabad, Tirupur und Mumbai gehören. Die Gesellschaft beschäftigt ca. 11.000 Mitarbeiter_innen im ganzen Land.

Zur Fabrik gehören zwei jeweils vierstöckige Gebäude und eine Krippe, die nahe dem Eingang zum Betriebsgelände liegt. In der Gruppendiskussion gaben die Arbeiterinnen an, dass die Fabrik in beiden Gebäuden zusammen 2.000 bis 2.500 Arbeiter_innen beschäftigt. Manche leben in der Nähe der Fabrik und können den Arbeitsplatz zu Fuß erreichen. Die meisten Arbeiterinnen kommen jedoch mit dem Bus aus der Umgebung von Tumkur. 14 Arbeiterinnen wurden einzeln befragt und die Gruppendiskussion mit 12 bis 15 Arbeiterinnen fand in der Nähe des Fabrikeingangs statt.

Die befragten Arbeiterinnen befanden sich überwiegend im Alter zwischen Anfang und Mitte Zwanzig, einige zwischen Mitte Zwanzig und Anfang Dreißig. Die überwiegende Zahl der Frauen verdient zwischen 5.000 und 7.500 Rupien (ca. 71-106€) im Monat. 12 von 15 Frauen erhalten Löhne in diesem Rahmen, wobei alle sonstigen sozialen Leistungen darin enthalten sind. Das Einkommen der Frauen ist gewöhnlich auch das gesamte Familieneinkommen, was in vielen Fällen bedeutet, dass die Partner der Frauen nichts zum Einkommen beitragen oder nichts verdienen. Die Familien bestehen in der Regel aus drei bis vier Mitgliedern und die Mehrzahl der befragten Frauen hat ein Kind. Nahezu alle Arbeiterinnen leben zur Miete; die Kosten dafür belaufen sich auf 1.000 bis 5.000 Rupien (ca. 14-71€), wobei die meisten Mieten zwischen 2.500 und 5.000 Rupien (ca. 35-71€) liegen. Gesamtausgaben für Miete, Lebensmittel und sonstige Haushaltsausgaben belaufen sich gewöhnlich auf 2.500 bis 5.000 Rupien (ca. 35-71€), wobei einige Frauen bis zu 10.000 Rupien (ca. 142€) ausgeben.

Mutterschaftsgeld

Wie überall, erhalten die Arbeiterinnen drei Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub, die meisten jedoch bleiben nach der Geburt mindestens neun Monate bis zu einem Jahr zu Hause, um sich um das Baby zu kümmern. Da es in der Regel nicht möglich ist, den Mutterschaftsurlaub unbezahlt zu verlängern, müssen sie ihren Job aufgeben und später wieder neu einsteigen. Sie werden dann entsprechend der zu diesem Zeitpunkt gültigen Tarife für ihre Arbeit entlohnt, verlieren aber den Anspruch auf sonstige Leistungen, wie die Gratifikation und Zinsen aus Beiträgen zur Altersvorsorge. Neun der 15 befragten Frauen hatten ihre Arbeit bereits in der Schwangerschaft aufgegeben. Die Begründungen dafür reichten von der Praxis, das Kind im elterlichen Haus (nicht im Haushalt des Ehemannes) zu bekommen²⁴, über die Notwendigkeit, an die Gesundheit des Kindes zu denken, bis hin zu physischer Erschöpfung durch die Arbeit.

²⁴ Frauen in Indien verbringen oft die letzten Monate ihrer Schwangerschaft in ihrem Elternhaus und bleiben dort manchmal noch für ein paar Monate nach der Geburt ihres Kindes. Traditionellerweise stehen die Geburt und die Fürsorge des Neugeborenen in der Verantwortung der Eltern der Mutter und nicht der Schwiegereltern. Ausgaben, die durch die Geburt entstehen, werden also von der Familie der Mutter getragen.

Frühkindliche Betreuung in Fabrik 3: Die Krippe

Es gibt lediglich eine Krippe für beide Gebäude in Fabrik Nr. 3. Sie wird von einer Lehrerin und zwei Helferinnen geführt. Die meisten Arbeiterinnen haben gesagt, dass es auch eine Krankenschwester gäbe, die sich um die Kinder kümmert. Die Krippe besteht aus einem großen Raum und einer Toilette. Es gibt keine separate Küche – ein Herd in einer Ecke des Raumes dient zum Erhitzen von Milch. Die Einrichtung befindet sich nicht in der Nähe von Bereichen, die die Gesundheit oder die Sicherheit der Kinder beeinträchtigen könnten. Der Besuch der Krippe ist kostenfrei.

Es gibt entweder eine Wiege oder ein Kinderbett für jedes Kind. Die Arbeiterinnen erklärten übereinstimmend, dass die Krippe sauber sei. Das Badezimmer verfügt über ausreichend Belüftung, Licht, Toiletten mit Spülung, ordentliche Abflüsse, fließend Wasser, Seife und Handtücher; es gibt eine Reinigungskraft für diesen Bereich. Es gibt keinerlei Spielzeug für die Kinder.

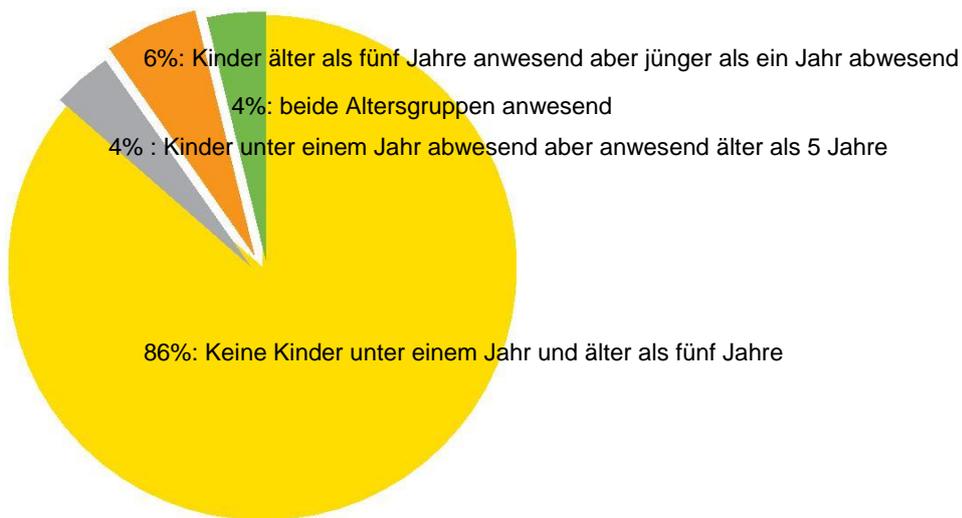
Die Kinder erhalten zwei Gläser Milch am Tag. Einige Mütter gaben an, dass die Kinder auch eine Mahlzeit erhielten. In der Gruppendiskussion sagten einige Mütter, dass sie von Fällen gehört hätten, in denen den Kindern von den Mitarbeiterinnen dieser Krippe ein Schlafmittel in die Milch gegeben worden sei. Manche Kinder schlafen weiter, wenn sie auf dem Heimweg sind und die Mütter können sich nicht erklären, warum das so ist. Als eine Folge davon lehnen es einige Arbeiterinnen ab, ihre Kinder in die Krippe zu geben, aus Angst, ihren Kindern könnte Ähnliches geschehen.

Nach Angaben der Teilnehmerinnen der Diskussionsrunde gibt es in der Krippe rund 20 Kinder, wobei in den Einzelbefragungen höhere Zahlen, 30, 35 oder sogar 40, angegeben wurden. Gemäß der Aussage der Diskussionsgruppe erlaubt die Geschäftsführung rigoros keine Kinder, die jünger sind als ein Jahr oder älter als drei Jahre. Zudem gibt es weitere Einschränkungen. *„Es ist ohnehin keine Möglichkeit gegeben, Kinder, die älter als drei Jahre sind, in der Krippe zu lassen, da es keine Lehrer_Innen gibt, die diese Kinder unterrichten. Wir sind dazu gezwungen, die Kinder in private Spielgruppen oder Kindergärten zu geben“*, beklagte sich eine Mutter.

Einige wenige Arbeiterinnen gingen davon aus, dass die Krippe Krankenakten über die Kinder führt, die meisten jedoch gaben an, dass dem nicht so sei. Während Arbeiterinnen in der Diskussionsrunde sagten, dass es den Müttern erlaubt sei, die Kinder ein- bis zweimal zu sehen, gaben 11 von 15 Arbeiterinnen in den Einzelbefragungen an, dass dies nicht möglich sei.

In einem Interview kam die Misshandlung eines Kindes durch eine Helferin ans Licht. Eine diesbezügliche Beschwerde war in der Personalabteilung eingereicht worden, da die Helferin das Kind verletzt hatte. Von den einzeln befragten Frauen gaben sechs Arbeiterinnen an, dass sie mit der Krippe nicht zufrieden seien, während fünf zufrieden waren.

Grafik 4: Kinder, die vom Besuch der drei existierenden Fabrikkrippen ausgeschlossen sind



Bedarf und Erfahrungen

Die Mütter, die ihre Kinder nicht zur Krippe bringen, lassen sie für gewöhnlich bei den Großeltern. Externe Betreuungseinrichtungen werden von keiner der befragten Frauen genutzt. Da der größte Anteil ihres monatlichen Einkommens für die nötigsten Grundbedürfnisse wie Miete, Essen und Betriebskosten ausgegeben werden, bleibt nur sehr wenig Geld für private Kinderbetreuung übrig.

Von den 14 bezahlten Urlaubstagen, auf die die Arbeiterinnen einen Anspruch haben, gehen viele schon allein für die Kinderbetreuung verloren. Im letzten Jahr haben viele Arbeiterinnen vier bis sechs Urlaubstage aus Gründen der Kinderbetreuung nehmen müssen, manche 10 oder gar 15 Tage.

Während nicht alle Arbeiterinnen Überstunden leisten, kommen für diejenigen, die Überstunden leisten, ein bis vier Extrastunden pro Woche hinzu. Im Falle dringender Fertigungstermine wird von ihnen erwartet, dass sie eine Überstunde pro Tag ableisten. Auf keinen Fall können sie Überstunden ablehnen.

Die Arbeiterinnen haben jeden Tag einen weiten Weg mit Bus oder LKW zur Arbeit zurückzulegen. Das stellt ein Problem dar, wenn es um die Unterbringung der Kinder in der Krippe geht. Einige Arbeiterinnen schlagen die Einrichtung von Gemeindekrippen oder von der Fabrik unterstützten Gemeindekrippen als Lösung für dieses Problem vor. *„Wir haben einen Anfahrtsweg von ein- bis eineinhalb Stunden jeden Tag, deshalb ist das Mitbringen der Kinder für uns schwierig. Sie müssen früh geweckt und versorgt werden. Falls die Fabrik uns mit einem Zuschuss zu den Gebühren helfen oder eine Tagesbetreuung für Kinder in der Nähe unseres Hauses anbieten würde, wäre es besser.“*

In der Fabrik gibt es weder eine Gewerkschaft, noch sind die die Arbeiterinnen Mitglied einer externen Gewerkschaft. Mehrere Arbeiterinnen sagen, dass die Betriebsleitung sie daran hindern würde, einer Gewerkschaft beizutreten. Arbeiterinnen haben verschiedentlich einen Kantinenausschuss, einen Arbeiterausschuss, eine Gesundheits- und Sicherheitsausschuss sowie einen Ausschuss gegen Belästigung am Arbeitsplatz erwähnt. Es gibt keinen Krippenausschuss. Im Falle von Beschwerden wird sich direkt an die Personalabteilung gewandt.

Zwei der Arbeiterinnen haben berichtet, dass sie der Geschäftsleitung in der Vergangenheit Beschwerden in Bezug auf die Krippe gemeldet hätten. Beide hatten sich beschwert, nachdem

sie mitbekommen hatten, dass die Kinder von den Krippenhelferinnen geschlagen oder schlecht behandelt wurden. Sie wussten jedoch nicht, ob es als Folge dieser Beschwerden irgendwelche Aktionen gegen diese Mitarbeiterinnen gegeben hat.

7.6 Fabrik 4: H&M und C&A

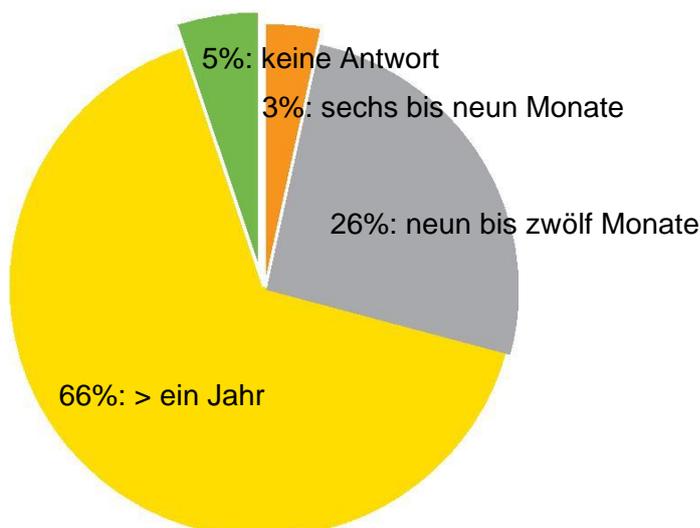
Überblick

Fabrik vier ist eine Einheit eines Unternehmen, das seine Ursprünge in Bangalore hat, und dessen Hauptsitz in der Stadt ist. Sie beschäftigt im Moment rund 10.000 Menschen und hat eine Produktionskapazität von bis zu zwei Millionen Stück pro Monat. Die Produktpalette umfasst dabei Bekleidung für Männer, Frauen und Kinder, einschließlich Oberteile, Hemden und Hosen.

Fabrik 4 liegt in Kamakshipalya, im Norden von Bangalore. Die Fabrik besteht aus einem vierstöckigen Gebäude, in dem 800 bis 1.000 Männer und Frauen arbeiten. Die Arbeiter_Innen leben größtenteils im Umkreis von zwei bis fünf Kilometern zur Fabrik und bewältigen diese Entfernung täglich zu Fuß. Für den vorliegenden Bericht wurden 14 Frauen einzeln befragt. Die Gruppendiskussion fand auf dem Gelände eines Tempels statt. 15-18 Arbeiterinnen nahmen an der Diskussion teil.

Beinahe alle Arbeiterinnen sind zwischen 21 und 30 Jahre alt, verheiratet, und haben ein oder zwei Kinder. Sie verdienen zwischen 5.000 und 7.500 Rupien (ca. 71-106€) im Monat. Das Familieneinkommen übersteigt 10.000 bis 15.000 Rupien (ca. 142-212€) nicht. Die Familien bestehen in der Regel aus drei bis vier Familienmitgliedern, in einigen Haushalten gibt es sechs bis sieben Familienmitglieder. Nahezu alle Arbeiterinnen wohnen zur Miete und haben monatliche Mietkosten in Höhe von 2.500 Rupien (ca. 35€), in einigen Fällen bis zu 5.000 Rupien (ca. 71€). Die meisten teilen sich die Toilette mit Nachbarn. Die monatlichen Gesamtausgaben für Miete, Nebenkosten und Essen belaufen sich oft auf bis zu 10.000 Rupien (ca. 142€).

Grafik 5: Zeitraum, in dem Frauen aus den vier Fabriken nach der Geburt eines Kindes der Arbeit in der Regel fernbleiben.



Mutterschaftsgeld

Die Arbeiterinnen erhalten die üblichen drei Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die meisten sagten, dass sie diesen auch nicht unter Verzicht des Lohnes verlängern könnten. Nur zwei Frauen gaben an, dass sie ihren Mutterschaftsurlaub hätten verlängern dürfen – eine für einen Monat, die andere für vier Monate. Die Mehrheit der Arbeiterinnen blieb der Arbeit für neun bis zwölf Monate oder für mehr als ein Jahr fern. Sieben hatten die Arbeit während der Schwangerschaft aufgegeben. Die meisten wiesen als Grund für die Kündigung auf die Unzulänglichkeit von drei Monaten Mutterschaftsurlaub hin.

Frühkindliche Betreuung in Fabrik 4: die Krippe

Fabrik 4 verfügt über eine Krippe, die von einer Krankenschwester und einer Assistentin geführt wird. Die Krankenschwester ist für die Krippe und den Erste-Hilfe-Raum zuständig. Die Arbeiterinnen geben an, dass das Verhältnis Kinder zu Krippenpersonal im Hinblick auf die Kinder unausgewogen sei, da gewöhnlich 30-40 Kinder in der Krippe seien, in den Sommerferien sogar noch mehr. Es gibt einen Arzt, der sowohl für die Krippe als auch für den Erste-Hilfe-Raum zuständig ist. Bei der Anmeldung zur Krippe werden Geburtsurkunde, Impfpass, Fotografien und Angaben zu den Eltern gesammelt und archiviert. Die Mütter müssen jedes Mal mit Unterschrift bestätigen, wenn sie ihr Kind in der Krippe abgeben.

Die Krippe liegt nur einen Katzensprung von einer Baustelle entfernt. Die Fenster werden geschlossen gehalten, um den Baustellenstaub abzuwehren. Eine Arbeiterin monierte die Höhe, in der die Krippe angesiedelt ist, und wies damit auf ein Sicherheitsproblem hin. Es gibt Kinderbetten, Wiegen und Bettwäsche für alle Kinder und der Raum wird sauber gehalten. Das Badezimmer ist hygienisch sauber, ausgestattet mit angemessener Beleuchtung und Belüftung, Abfluss, Toiletten mit Spülung, Waschbecken, Seife und Handtüchern.

Die Kinder erhalten täglich zwei Gläser Milch sowie Kekse. In der Diskussionsrunde gab es Unstimmigkeiten darüber, inwieweit Milch ein- oder zweimal täglich ausgegeben wird. Es gibt für hungrige Kinder keine Sonderration an Keksen, da die anderen Kinder dann ebenfalls um mehr Kekse betteln würden. Während die Frauen Überstunden machen, bekommen die Kinder weder Milch noch kleine Mahlzeiten. Die Mutter muss dem Kind jeden Tag eine Mahlzeit mitgeben.

Es gibt in der Krippe keinerlei Spielzeug, da die Kinder um jedes Spielzeug kämpfen. Die Eltern haben die Geschäftsführung darum gebeten, die Kinder auf irgendeine Weise zu beschäftigen, sodass sie nicht den ganzen Tag nur herumsitzen oder schlafen. Es sei diesbezüglich bisher jedoch nichts geschehen.

Eltern dürfen ihre Kinder nicht besuchen. Falls ein Kind krank wird, muss die Mutter es nach Hause bringen. Einige Arbeiterinnen beklagten, dass, falls die Kinder sich mehrmals am Tag in die Hose machen, diese in den Waschraum gezogen würden, wo sie von den Helferinnen ausgeschimpft würden. Dies kann traumatisierend sein und die Kinder beginnen häufig, sich nachts einzunässen oder entwickeln Angst davor, ihren Eltern von ihrem „Missgeschick“ zu berichten.

Die Arbeiterinnen sagten, dass sie eine Lehrerin oder eine Schwester, die den Kindern einiges beibringen kann, bevor diese zur Schule gehen, bevorzugen würden. Einige Frauen haben ihre Kinder im Dorf bei den Großeltern gelassen, da sie mit der Kinderbetreuung am Arbeitsplatz nicht zufrieden oder nicht davon überzeugt sind.

Den Arbeiterinnen wurde mitgeteilt, dass sie nur ein Kind pro Familie mit zur Krippe bringen dürfen. Das bedeutet, dass Frauen mit mehr als einem Kind unter sechs Jahren jeweils ein Kind zu Hause lassen müssen.

Bedarf und Erfahrungen

Arbeiterinnen, die private Betreuungseinrichtungen in Anspruch nehmen, zahlen dafür 500 Rupien (ca. 7€) im Monat. Andere Mütter lassen ihre Kinder bei den Großeltern.

Viele Arbeiterinnen mussten aufgrund der Kinder einen oder zwei Tage im Monat freinehmen, andere Frauen sprachen von acht bis zehn Tagen pro Jahr. Das ist viel, da sie lediglich 12 bis 15 Tage bezahlten Urlaub im Jahr erhalten. Die Frauen, die ihre Kinder im Dorf gelassen haben, gaben an, dass sie wegen der Kinder noch mehr Tage hätten freinehmen müssen als die anderen Mütter.

Es gibt keine Gewerkschaft in der Fabrik, die Arbeiterinnen sind nicht Mitglied irgendeiner anderen Gewerkschaft. Die Geschäftsführung hat die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht ausdrücklich verboten. Es gibt Ausschüsse, deren Mitglieder jedoch ernannt und nicht gewählt werden. Es gibt keinen Ausschuss für die Krippe, es gibt aber eine Müttergruppe, in der Probleme mit Bezug auf die Kinderbetreuung aufgegriffen werden.

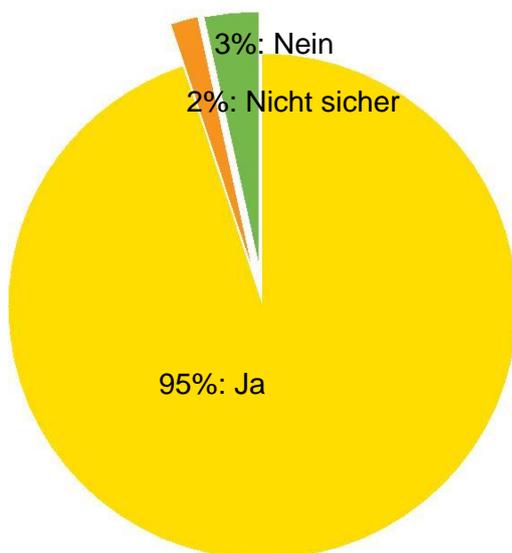
Arbeiterinnen sagten, dass sie bei der Geschäftsleitung eine Beschwerde eingereicht hätten, da die Krippenbelegschaft Stoffreste benutzt hätten, um den Kindern Mund und Nasen zu reinigen, mit dem Ergebnis, dass die Kinder Allergien entwickelt hätten.

Die meisten Frauen haben bereits in mehreren Fabriken gearbeitet. Der häufigste Grund dafür war jeweils die Geburt eines Kindes, nach der die Frauen die Arbeit für ein Jahr aufgeben hatten, um sich um ihr Kind zu kümmern. Eine Frau gab an, dass die Krippe in ihrer vorherigen Arbeitsstelle nur wenig mehr als ein Aufbewahrungsort gewesen sei, weswegen sie ihre Arbeit gekündigt hätte, um sich um das Kind zu kümmern. Eine andere Frau, eine Hilfskraft, hatte ihre Arbeit aufgegeben, da es niemanden gab, der sich um das Kind hätte kümmern können. Es stellte sich heraus, dass es zu der Zeit Hilfskräften nicht erlaubt gewesen war, ihre Kinder in die Werkskrippe zu bringen.

8. Schlussfolgerung

Eine überwältigende Mehrheit der Arbeiterinnen hat ihren Arbeitsplatz mehrfach gewechselt, und zwar so oft, dass ein Verbleib am selben Arbeitsplatz eher die Ausnahme als die Regel ist. Am häufigsten kommt ein Aufgeben des Jobs zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes vor. Ein Grund dafür ist, dass der für drei Monate bezahlte Mutterschaftsurlaub äußerst unangemessen ist und es eine kulturelle Erwartungshaltung an die Mutter gibt, für mindestens ein Jahr nach der Geburt bei ihrem Kind zu bleiben. Traditionellerweise stillen Frauen ihre Kinder für ein Jahr. Dies ist nicht möglich, wenn es in der Fabrik keine Krippe gibt, in der das Kind unterkommen kann, während die Mutter arbeitet. Obwohl die Mütter die Möglichkeit haben, ihren Mutterschaftsurlaub um einen Monat unter Verzicht auf Bezahlung zu verlängern, wissen die meisten Frauen nichts darüber oder machen keinen Gebrauch davon, und bevorzugen ihren Job zu kündigen und nach einer Pause wieder neu einzusteigen.

Grafik 6: Inwieweit Kinderbetreuung einer der Gründe an allen vier Fabriken ist, die Arbeit fortzusetzen



Die Arbeiterinnen aller vier Fabriken gaben übereinstimmend an, dass sie nur zu gerne an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz bleiben würden, wenn der Standard der Kinderbetreuung am Arbeitsplatz verbessert würde. Einige erwähnten, dass es ihnen seelischen Frieden und Zufriedenheit geben würde, wenn sie ihre Kinder nah bei sich haben könnten.

In drei der vier untersuchten Fabriken gibt es eine Krippe vor Ort. Diese Zahl spiegelt jedoch insofern nicht die Realität der tatsächlichen Verhältnisse wider, als nur 5% der geschätzten 1.200 Textilfabriken in Bangalore über funktionsgerechte Krippen verfügt. Eine große Anzahl von Frauen hat kein Vertrauen in die existierenden Krippen. Ein Mangel an produktiven Aktivitäten in der Krippe, die wichtig für die Entwicklung der Kinder in den entscheidenden Jahren bis zum Alter von sechs Jahren wären, lässt viele Eltern zweimal überlegen, ob sie ihre Kinder in die Krippe geben. In anderen Fällen bevorzugen es die Arbeiterinnen, die Kinder bei den Großeltern im Dorf zu lassen, da sie eine schlechte Behandlung der Kinder befürchten.

Es gibt einen großen Bedarf an gut ausgebildeten Erzieher_innen und Weiterbildung des Personalmanagements, damit dieses fähig ist, eine Krippe effektiv zu leiten. Des Weiteren gibt es Bedarf an einem ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein sowohl der Krippenbelegschaft als auch der Geschäftsführung. Es ist besorgniserregend, dass die meisten der von der Fabrik auf der Grundlage gesetzlicher Vorgaben eingestellten

Sozialarbeiter_innen sind weder guter Krippenstandards und bestehender Gesetze noch des Zustandes der existierenden Krippen bewusst sind. Dies ist auch deshalb besonders enttäuschend, da die Sozialarbeiter_innen einen Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit vorweisen müssen, um Ihrer Tätigkeit nachgehen zu dürfen.

Die Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort und die Anfahrt in Bussen mit kleinen Kindern stellen in vielen Fällen Probleme dar. Gemeindekrippen, die vom Markenhersteller oder seinen Lieferanten unterstützt werden, würden überall dort eine Lösung darstellen, wo Frauen ihren Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen müssen und deshalb ihre Kinder nicht mitbringen. Das soll in keiner Weise die Notwendigkeit fabrikeigener Krippen herunterspielen. Viele Frauen würden es vorziehen, ihre Kinder in ihrer Nähe zu wissen, besonders, wenn sie noch stillen. Frauen sollten beide Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sodass sie sich auf der Grundlage ihrer Bedürfnisse entscheiden können, welche Einrichtung sie nutzen wollen.

Wenn wir die Zahl der Urlaubstage, die Frauen aufgrund ihrer Kinder nehmen, betrachten, würden hochwertige Krippen weniger Abwesenheit vom Arbeitsplatz gewährleisten. Die Fluktuationsrate in der Textilindustrie, die überwiegend Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigt, könnte signifikant gesenkt werden. Eine stabile Belegschaft wäre für das gesamte Unternehmen profitabel.

Überraschenderweise wissen die meisten Arbeiterinnen nicht, dass sie einen rechtmäßigen Anspruch auf eine Krippe am Arbeitsplatz haben. Dieses Wissensdefizit ist ein Schwachpunkt, wenn es um die Bemühungen geht, Kinderbetreuungseinrichtungen am Arbeitsplatz aufzubauen und zu verbessern, und muss durch systematische Bewusstseinsbildung behoben werden.

Noch wichtiger ist, dass der Anspruch auf eine gute Kinderbetreuung, den Frauen verdienen, nicht übersehen werden sollte. Er hat sich als lebenswichtig für das Wohlbefinden der Frauen als Arbeiterinnen und als Mütter herausgestellt. Die Bedeutung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt darf weder ignoriert werden, noch dürfen ihre Interessen oder die Interessen ihrer Kinder beeinträchtigt werden. Man kann dies alles am besten mit den Worten einer Mutter beschreiben: *“Unsere Kinder sind sehr wichtig und wir arbeiten sehr hart, um sie aufzuziehen und ihr Leben besser zu gestalten. Wir wünschen ihnen, dass sie nicht ein Leben wie wir führen müssen - jeder Tag ein Kampf. Wir möchten ihnen eine gute Erziehung mitgeben, sodass sie mehr verdienen können. Manchmal schaffen wir das aufgrund unseres geringen Einkommens, das gerade für Essen und Unterkunft ausreicht, nicht. Wir können oft das Schulgeld nicht rechtzeitig bezahlen. Es häufen sich jedes Jahr so viele Schulden an.“*

Eine andere Frau verleiht einem anderen wichtigen Anliegen Stimme: *“Wir sind traurig, dass wir nicht für ihre Sicherheit sorgen können, solange sie klein sind. Wir hören von so vielen Vorfällen, die Kinder dieses jungen Alters betreffen. Wir können nur beten, dass unseren Kindern nichts geschieht.“*

Indische Fabriken beschäftigen Abertausende ökonomisch schwacher Eltern. Gemäß indischem Gesetz liegt es in der Verantwortung der Unternehmen und ihrer Eigentümer, Krippen in ihren Fabriken einzurichten, in denen die Kinder eine qualitativ hochwertige Fürsorge erhalten. Die Unternehmen unterliegen der gesetzlichen Verpflichtung, die hohen Standards, wie sie kraft Gesetz vorgeschrieben sind, einzuhalten.

Literaturverzeichnis

C&A. *C&A Code Of Conduct For The Supply Of Merchandise*. 2015.

Citizens' Initiative for the Rights of Children Under Six (CIRCUS), *Focus On Children Under Six, Abridged Report*. 2006.

Department of Education, Ministry of Human Resource Development, Government of India. *National Policy On Education*. 1986.

Department of Women & Child Development, *Ministry of Human Resource Development, Government of India. National Nutrition Policy*. 1993.

Forum for Crèches and Child Care Services (FORCES) and Centre for Women's Development Studies (CWDS). *Need Assessment For Crèches And Child Care Services*. 2013.

H&M. *Code Of Conduct, Version 2*. 2010.

Hein, Catherine, and Naomi Cassirer. *Workplace Solutions For Childcare*. International Labour Organization. 2010.

Joseph, Bobby, Minj, Christie, Fernandes, Glenn and Marandi, Milan. *A longitudinal study of the morbidity and nutritional status of workers employed in a garment factory*. Pakistan Journal of Medical Sciences. Vol 27, No. 1 (2011)

Mind the gap - How the global brands are not doing enough to ensure a dignified life for workers in the garment and electronics industry in India. Framtiden i våre hender (Future In Our Hands, Norway) and Cividep India. February 2015.

Ministry of Women and Child Development, Government of India. *The National Early Childhood Care And Education Policy*. Gazette of India, Part 1 Section 1. 2013.

Nutrition Country Profile, India. Global Nutrition Report. 2014.

Order on Childcare Provisions in Garment Industries, 2012. Karnataka State Commission for Protection of Child Rights, KSCPCR: Garment Industries: 2011-12

Rapid Survey On Children, India Fact Sheet. Ministry of Women and Child Development, Government of India. 2014.

Report of the National Commission on Labour, 2002.

Saha, Sudeshna. 'Women Employees In Garment Industries: A Case Study Conducted In Selected Garment Industries Of Peenya Industrial Area, Bangalore'. *International Journal of Management Research and Business Strategy* 3.3 (2014): 129.

Shanbhag, Deepthi and Joseph, Bobby. *Mental Health Status of Female Workers in Private Apparel Manufacturing Industry in Bangalore City, Karnataka, India*. International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine & Public Health. Vol. 4 No. 12 (2012).