

# Frauenrechte und -diskriminierung in Asien und Osteuropa

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

Modul 1: Arbeitsbedingungen in  
 Konfektionsbetrieben Asiens

Modul 2: Arbeitsrechtliche Gesetzgebung:  
 Gute Gesetze – mangelhafte Umsetzung

**Modul 3: Frauenrechte und -diskriminierung  
 in Asien und Osteuropa**

Modul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen  
 und ihre Auswirkungen

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

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

Modul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel  
 und Standards

Modul 8: Konsumverhalten und Altkleider

Modul 9: Umwelt- und Sozialstandards  
 beim Baumwollanbau

Modul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen  
 in Spinnereien

Modul 11: Corporate Social Responsibility (CSR)

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

## Wege zur fairen Textilproduktion: Wissen kompakt für Hochschulen

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

Das Verbot der Diskriminierung ist Bestandteil der ILO-Kernarbeitsnormen. Gleichwohl ist die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern sowohl in der Gesellschaft als auch

im Arbeitsleben nach wie vor Ursache für anhaltende Ungerechtigkeit und Diskriminierung in der globalen Textil- und Bekleidungsproduktion. Die Beschäftigten dieser Branche sind in der Mehrzahl weiblich, sie genießen wenig Schutz, ihre Arbeitsplätze sind zumeist unsicher, ungesund und ausbeuterisch. Wie in vielen Ländern besteht nur ein scheinbarer Widerspruch darin, dass Bangladesch einerseits eine Premierministerin hat und für das indische Parlament eine Frauenquote gilt, andererseits aber Frauenrechte mit Füßen getreten werden.

Das Modul 3 beleuchtet die Situation der Frauen in der Bekleidungsproduktion in den Ländern Asiens und Osteuropas anhand von Beispielen aus Konfektionsbetrieben in Maze-



Foto © GLU/Munnade

Arbeiterinnen in Bangalore auf einer Protestkundgebung 'Campaign on violence against women'

donien und aus Baumwollspinnereien in Indien (vgl. auch Modul 10). Die Unterschiede zwischen der Situation von Näherinnen in den beiden Regionen werden herausgearbeitet. Die Studierenden lernen Lösungsansätze und Beispiele zur Stärkung von Frauen (Empowerment) und zur Bekämpfung der Arbeits- und Frauenrechtsverletzungen in der Bekleidungsproduktion kennen.

### Näherinnen in Asien

Die meisten Beschäftigten in der Bekleidungskonfektion Asiens sind weiblich. Heute liegt der Frauenanteil in China bei ca. 70 %, in Bangladesch bei 85 % und in Kambodscha sogar bei 90 %. Für Frauen bedeutet die Arbeit in den Fabriken Fluch und Segen zugleich. Historisch gesehen war und ist die Fabrikarbeit überall auf der Welt ein erster Schritt zu mehr Selbstständigkeit und Gleichberechtigung.

Laut der bengalischen Sozialökonomin und Autorin Naila Kabeer stärkt die Bekleidungsindustrie die Rolle der Frauen in Bangladesch, da sie in hohem Maße zum Familieneinkommen beitragen. Kabeer betont, dass die Fabrikarbeiter\_innen im Vergleich zu anderen Frauen zudem ihre Rechte besser kennen, sie aufgeklärter und kritischer sind. Die Arbeit erlaube ihnen den Weg aus der schlimmsten Armut, sie könnten ihren Kindern eine Schulbildung ermöglichen und erreichten selber eine größere Unabhängigkeit.

Auf der anderen Seite arbeiten die Frauen zu Hungerlöhnen unter oft unwürdigen Bedingungen an 6 Tagen die Woche häufig bis zu 10 bis 14 Stunden täglich und sind gleichzeitig für Familie und Haushalt verantwortlich.

Yashoda und Saroya von GLU, einer Frauenrechtsorganisation in Bangalore, Indien, die von FEMNET mit Spenden unterstützt wird  
Foto © Regina Weidental



### Frauen in Fabriken speziell benachteiligt

Die von Naila Kabeer und auch anderen Soziolog\_innen genannten Aspekte sind unbestreitbar, aber es gibt auch berechtigte Kritik an den Entwicklungsmöglichkeiten, die die Fabrikarbeit den Näherinnen im globalen Süden bietet. Einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat die starke Konkurrenz der asiatischen Länder untereinander – Einkäufer können aufgrund ihrer Marktmacht Produktionsländer und Produzenten gegeneinander ausspielen. Es geht zu jedem Zeitpunkt darum, wer den multinationalen Konzernen die schnellste und flexibelste Produktion zu den geringsten Kosten anbietet. In einer arbeitsintensiven Branche wie der Textil- und Bekleidungsindustrie wird dieser Kampf in erster Linie über die Kosten für den Faktor Arbeitskraft ausgetragen, also über niedrige Löhne, viele Überstunden und geringere Arbeits- und Umweltstandards.

Die Beschäftigung von Frauen spielt hierbei eine wesentliche Rolle. Die Fabrikbesitzer nutzen die gesellschaftlich schwächere Position der Frauen. Sie stellen diese ein, weil Frauen zu fügsameren und flexibleren Arbeitskräften erzogen wurden. Auf diese Weise wird gleichzeitig auch die gesellschaftliche Benachteiligung der Frauen weiter manifestiert. Oft sind Frauen am Arbeitsplatz Opfer sexualisierter Gewalt, die häufig als Machtmittel eingesetzt wird.

Frauen verdienen fast überall auf der Welt deutlich weniger, werden nach wie vor systematisch diskriminiert und bekommen auch in den Fabriken die schlechter bezahlten Tätigkeiten mit geringeren Aufstiegschancen. Die gehobenen Positionen werden meistens von männlichen Beschäftigten besetzt.

Die besonderen Rechte von schwangeren Frauen oder jungen Müttern werden nur selten berücksichtigt. Häufig wird der gesetzlich vorgesehene bezahlte Mutterschaftsurlaub nicht gewährt, obwohl er den Frauen zusteht; ein Nachfragen kostet die Frauen oft ihre Arbeitsstelle.

Trotz aller Widrigkeiten gibt es jedoch immer mehr Frauen, die sich in Betriebskomitees oder Gewerkschaften organisieren und versuchen, die ungleichen und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen zu bekämpfen. Dieser Kampf ist nicht nur wichtig für die Arbeiterinnen selbst, sondern auch für ihre Familien und die gesamte Gesellschaft eines Landes.

### Faire Arbeitsbedingungen für mehr Gleichberechtigung

Die Fabrikarbeit an sich ist also nicht die

Lösung, um die Gleichberechtigung der Frauen im globalen Süden zu stärken. Nur faire Arbeitsbedingungen und gleiche Bezahlung beider Geschlechter können gesellschaftliche Gleichberechtigung ermöglichen. Die Arbeitsstelle in einer Fabrik reicht nicht aus, um die Lage der Frauen zu verbessern, es ist gleichzeitig wichtig, den Frauen selbst sowie ihrer Tätigkeit eine ausreichende Wertschätzung entgegen zu bringen.

## Näherinnen in Osteuropa

Die Situation der Näherinnen in Osteuropa stellt sich deutlich anders dar als in Asien. In der asiatischen Bekleidungsindustrie arbeiten insbesondere junge Frauen mit zumeist nur geringer Schulbildung, die vom Land in die Städte wandern, um Arbeit zu finden, mit der sie sich und ihre Familien zuhause ernähren können. In den osteuropäischen Betrieben sind überwiegend Frauen mittleren Alters tätig, die in der Regel eine längere Schulbildung genossen haben, zumeist über eine Berufsaus-

Land	Durchschnittlicher Netto-lohn in der Bekleidungs-industrie (2012)	Durchschnittlicher Netto-lohn in der verarbeitenden Industrie (2012, gem. staatl. Statistikämtern)
Bulgarien	141 Euro	168 Euro
Bosnien-Herzeg.	189 Euro	416 Euro
Kroatien	378 Euro	629 Euro
Georgien	132 Euro	258 Euro
Mazedonien	175 Euro (Bekleidung) 159 Euro (Schuhe)	252 Euro
Moldawien	114 Euro (Bekleidung) 126 Euro (Schuhe)	Am tiefsten: 101 Euro (Holzschnitzerei) Am höchsten: 230 Euro (Automobilind.)
Rumänien	234 Euro (Bekleidung)	Am tiefsten: 231 Euro (Lebensmittelherstellung) Am höchsten: 816 Euro (Kohle- und raffinierte Ölprodukte)
	252 Euro (Schuhe)	627 Euro
Slowakei	392 Euro (Bekleidung) 470 Euro (Schuhe)	
Türkei	251 Euro	415 Euro
Ukraine	145 Euro	296 Euro

bildung verfügen, nicht selten sogar über einen Universitätsabschluss. Diese Frauen arbeiten bereits seit vielen Jahren in der Bekleidungsindustrie.

Mit dem Auseinanderfallen des Ostblocks erfolgte zunächst eine starke De-Industrialisierung in den osteuropäischen Ländern. Ab Ende der 1990er Jahre entstanden viele kleine bis mittelgroße Lohnnähereien, aber mit schlechten Arbeitsbedingungen. Mit der Wirtschaftskrise 2008 und dem Erstarren der asiatischen Zulieferer schrumpfte die osteuropäische Bekleidungsindustrie wieder deutlich, wodurch sich die Arbeitsbedingungen weiter verschlechterten. So wurden z. B. die Näherinnen in Bulgarien als Folge der Krise in „unbezahlteten Urlaub“ geschickt. Die Arbeitsplätze wurden teilweise ausgelagert. Heute arbeiten viele Frauen in Heimarbeit als selbstständige Auftragnehmerinnen. Sie tragen das gesamte Risiko sowie die Kosten für ihre soziale Absicherung selber. In allen osteuropäischen Ländern nutzten die Unternehmen so die Krise, um Arbeitsrechte zu missachten und Löhne erheblich zu drücken.

Löhne in der Bekleidungsindustrie Osteuropas (nach: CCC-Studie „Im Stich gelassen“, 2014)

## Was ist menschenwürdige Arbeit?

### Die ILO-Kernarbeitsnormen

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

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

## Wer ist verantwortlich?

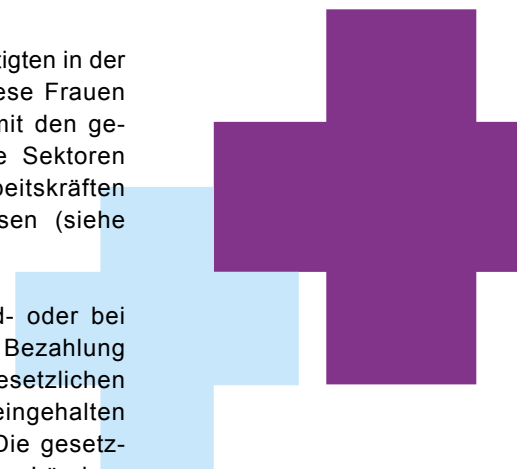
### Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

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

## Akkordlohn und Stücklohn am unteren Ende der Skala

In Osteuropa sind 90 % der Beschäftigten in der Bekleidungskonfektion Frauen. Diese Frauen arbeiten in der Industriebranche mit den geringsten Löhnen, während andere Sektoren mit vorwiegend männlichen Arbeitskräften wesentlich höhere Löhne aufweisen (siehe Tabelle).

Die Frauen erhalten einen Akkord- oder bei Heimarbeit einen Stücklohn. Die Bezahlung liegt dabei häufig unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Auch wenn dieser eingehalten wird, reicht er kaum zum Leben. Die gesetzlichen Mindestlöhne liegen in vielen Ländern Osteuropas ähnlich weit entfernt von einem Existenzlohn wie in Bangladesch, in manchen Ländern, etwa Georgien, Mazedonien oder Bulgarien, liegen sie sogar deutlich darunter (vgl. auch Modul 12).



## Die Forderungen an Modeunternehmen

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

### Kontakt

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

Besuchen Sie auch unseren Blog unter [modefairarbeiten.de](http://modefairarbeiten.de)

Das FairSchnitt-Projekt wird gefördert von:



und ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des



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

### Informelle Beschäftigungsverhältnisse und landwirtschaftliche Selbstversorgung

Frauen arbeiten meist in unsicheren Verhältnissen: Wenn sie nicht - wie oft üblich - in Heimarbeit tätig sind, müssen sie sich in formellen Beschäftigungsverhältnissen mit befristeten Verträgen abfinden. Die Frauen müssen diese unsicheren Arbeitsbedingungen mangels Alternative akzeptieren.

Da die Löhne bei allen Beschäftigungsformen nicht ausreichen, um die Familien zu ernähren, ist landwirtschaftliche Selbstversorgung sehr verbreitet und existenziell notwendig. Viele Frauen haben daher eine erhebliche Mehrfachbelastung, da sie sich neben der ermüdenden Fabrik- oder Heimarbeit zusätzlich um den Haushalt der Großfamilie kümmern müssen: Kinder, Eltern, Schwiegereltern oder kranke Familienmitglieder pflegen und zudem die Landwirtschaft betreiben, um mit selbst angebautem Gemüse oder Fleisch vom eigenen Vieh zum Familieneinkommen beizutragen.

### Kaum gewerkschaftliche Organisation

Ein anderes großes Manko der informellen Beschäftigungsverhältnisse ist die nicht vorhandene gewerkschaftliche Organisation der Arbeiter\_innen. Aber auch in den Fabriken Osteuropas sind die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften nur sehr gering, da allgemein eine gewerkschaftsfeindliche Einstellung vorherrscht. Die Arbeitgeber üben Druck auf die Gewerkschaften aus und begründen dies mit der schwierigen Situation der Branche und dem internationalen Wettbewerb. Da auch die Gewerkschaften zumeist männlich dominiert sind, steht die Bekämpfung geschlechtsbezogener Diskriminierung für sie nicht oben auf der Tagesordnung.

### Aufklärung, Stärkung und Hilfe

Trotz aller Einschränkungen sind Frauen weltweit aktiv, um ihre Rechte einzufordern (vgl. Ausstellung „Ich mache deine Kleidung“). Ein gutes Beispiel dafür, was Unternehmen tun können, um die Selbstorganisation von Frauen zu unterstützen, bietet das Anti-Harassment-Programm der Fair Wear Foundation (in Indien und Bangladesch). Dieses beruht auf Aufklärung, Stärkung und konkreter Hilfe: Die Arbeiter\_innen werden in Trainings über ihre Rechte aufgeklärt, es werden Antidiskriminierungsrichtlinien für den Betrieb erarbeitet und Komitees aufgestellt sowie Helplines eingerichtet, an die sich die Beschäftigten mit Fragen oder konkreten Anliegen wenden können.

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

### FEMNET-Spendenkonto:

Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit einer Spende für:

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

Sie finden weiterführende Informationen zur Arbeit von FEMNET, indem Sie den QR-Code scannen oder unter [www.femnet-ev.de](http://www.femnet-ev.de)

