

Arbeitsbedingungen von Frauen in globalen Zulieferketten

Ein Blick hinter die Kulissen von Bangladeschs Bekleidungsindustrie

Gisela Burckhardt

Ein Ansatz, um die eigene Unternehmensverantwortung in der globalen Zulieferkette wahrzunehmen, besteht für die meisten Unternehmen darin, Fabrikkontrollen (Sozialaudits) durchzuführen. Dies ergab auch eine Studie von Gallard aus dem Jahr 2010, in der 15 US-Unternehmen bezüglich der Einhaltung von Sozialstandards untersucht wurden. Nur zwei von ihnen führten über die Nutzung von Audits hinaus auch Beratungen und Schulungen bei ihren Zulieferern durch. Audits werden seit nunmehr über 15 Jahren eingesetzt, ohne dass sich die Arbeitssituation in den Fabriken in wichtigen Bereichen (Löhne, Überstunden, Diskriminierung, Organisationsfreiheit) wesentlich verbessert hätte (Barrientos und Smith 2006). Die Arbeitsbedingungen von Millionen von Frauen – sie stellen 70 bis 90 Prozent der Beschäftigten – wird deshalb im Folgenden exemplarisch am Beispiel der Bekleidungsindustrie dargestellt

Die Handelsliberalisierung hat Millionen von Frauen Arbeit verschafft, aber die Arbeit ist prekär, schlecht bezahlt und ohne jegliche Sicherheiten wie Arbeitsverträge, Krankenversicherung, Rente, Mutterschutz und vieles mehr. Die Frauen erhalten überall niedrigere Löhne als Männer. Die besser bezahlten Positionen nehmen Männer ein als Aufseher und Produktionsleiter auf der mittleren und oberen Managementebene. Frauen arbeiten häufig als illegale Immigrantinnen in den *sweat shops* in großen europäischen und US-amerikanischen Industriestädten, als besonders niedrig bezahlte Heimarbeiterinnen in der Türkei und Osteuropa, als billige Wanderarbeiterinnen in China und als millionenfache „Reservearmee“ in den vielen informellen kleinen Fabriken weltweit.

Große Einzelhändler und Markenfirmen beherrschen heute den Handel und die Bekleidungsindustrie weltweit, so zum Beispiel *Walmart* aus den USA³ oder *Li & Fung Ltd.*⁴ aus Hongkong. Mit ihrer Marktmacht können

die großen Handelshäuser die Einkaufspreise und Lieferzeiten diktieren. Die „Just in time“-Lieferungen haben die Produktionszeiten in fünf Jahren um 30 Prozent gesenkt. Marokkanische Frauen müssen für Spaniens Kaufhauskette *El Corte Inglés* Aufträge in weniger als sieben Tagen erfüllen (Oxfam 2004).⁵ Die Zulieferer sind einem Druck ausgesetzt, den sie an die Beschäftigten weitergeben. Dies führt sowohl zu einem verstärkten *Subcontracting* (Vergabe von Unteraufträgen an kleinere Fabriken) als auch zu einer steigenden Flexibilisierung der Beschäftigung: In den letzten Jahren nahmen Zeitarbeitsverträge sowie die Auslagerung von Arbeitsschritten an kleine Fabriken oder in Heimarbeit zu.

Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs

Die Arbeit in der Bekleidungsindustrie stellt für die Frauen zwar einen Emanzipationsschritt dar, da sie ihnen ermöglicht, ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften. Studien bele-

gen jedoch, dass die meisten Frauen nicht über dieses Einkommen verfügen und nicht einmal Geld zurücklegen können.⁶ Auch wird dieser Schritt teuer erkaufte: Eine Befragung von 988 weiblichen Beschäftigten aus 41 Textilfabriken in Bangladesch⁷ im Jahr 2010 brachte zutage, dass 96 Prozent der Befragten nach einem täglich vorgegebenen Produktionsziel bezahlt wird, das so unrealistisch hoch ist, dass die Näherinnen es nicht in einer normalen Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag erreichen können. Die Frauen leisten monatlich zwischen 11 bis 30 unbezahlte Überstunden, allein um das Produktionsziel zu erreichen. Zusätzlich machen viele Frauen weitere 60 bis 100 Überstunden im Monat, um einen Lohn zu erhalten, der ihrer Familie das Überleben sichert. In der Regel werden Überstunden nur kurzfristig einige Stunden vorher angekündigt. 80 Prozent der Befragten verlassen die Fabrik erst zwischen 20-22 Uhr, nachdem sie ab 8 Uhr morgens gearbeitet haben. Viele der Frauen brauchen circa eine



Viele Näherinnen in Dhaka, Bangladesch, arbeiten in großen Textilfabriken, ohne gegen gesundheitliche Risiken abgesichert zu sein.

Foto:Tareq Salahuddin

Stunde für den Weg nach Hause, wo dann die Hausarbeit auf sie wartet.⁸

Drei Viertel der befragten Frauen leisten auch Nachtschichten, wenn es dringend wird und eine Verschiffung von Waren ansteht. Sie arbeiten dann bis Mitternacht ohne Unterbrechung und ohne Essen. Viele schlafen auf dem nackten Boden in der Fabrik, weil sie sich fürchten, nachts allein nach Hause zurückzukehren. Rund die Hälfte der Frauen wurde schon bestraft, wenn sie sich weigerte, Überstunden oder Nachtschichten zu machen. Bestrafungen werden in Form von Lohnabzügen, aber auch durch Verweigerung von Urlaub oder Krankenschreibung ausgeübt. Näherinnen müssen zur Bestrafung auch schon mal „in der Ecke stehen“. 80 Prozent der befragten Frauen gab an, dass in den Nachtschichten weder ein Arzt noch eine Schwester an-

wesend sind, obwohl dies bei einer Fabrik mit mehr als 300 Beschäftigten Vorschrift ist. In einer Fabrik in Chittagong in Bangladesch wurde 2009 einer Näherin verweigert, den Arbeitsplatz zu verlassen, um ins Krankenhaus zu gehen. Die Frau verstarb nach einigen Tagen.⁹

Besonders schlimm sind für die Frauen die täglichen Beschimpfungen und Demütigungen, es gibt sogar Klapse und Ohrfeigen (Burckhardt 2010, S.11)¹⁰ durch Vorgesetzte. Sexuelle Belästigungen gibt es zwar, wird aber von den Frauen aus Scham selten erwähnt. Auch Fehlgeburten sind häufig, weil schwangere Frauen keinen besonderen Schutz erhalten. Viele müssen im schwangeren Zustand stehend arbeiten. In einigen Ländern verlangen Fabriken von den Frauen Schwangerschaftstests, bevor sie eingestellt werden, eine eindeutige

Diskriminierung von Frauen. Zusätzliche Pausen für stillende Mütter gibt es nicht.

Gründe für die bevorzugte Einstellung von Frauen in der Bekleidungsindustrie

Es heißt, Frauen seien manuell geschickter und könnten deshalb eine Nähmaschine besser bedienen als Männer. Dem widerspricht die Tatsache, dass sobald eine Tätigkeit besser entlohnt wird, sie von Männern ausgeübt wird. So gibt es zahlreiche männliche Schneider in vielen Ländern Asiens und Afrikas, die ein eigenes Geschäft führen. Fakt ist eher, dass Frauen niedriger bezahlt werden als Männer.

Frauen gelten als fügsam. Die patriarchalische Erziehung verlangt von ihnen Unterordnung unter Autoritäten und generell unter den Mann, sodass sie sich kaum gegen Ausbeutung wehren. Viele Frauen in Bangladesch können kein Selbstwertgefühl entwickeln und finden keinen Zugang zu ihren Rechten, weshalb sie der Gewalt am

Arbeitsplatz und auch zu Hause hilflos ausgeliefert sind (GIZ und PSES 2011).¹¹

Frauen organisieren sich seltener gewerkschaftlich, was Unternehmern entgegenkommt. Aufgrund ihrer Mehrfachbelastung, zusätzlich zur Arbeit für Mann und Familie zu sorgen, finden Frauen nicht die Zeit, sich nach der Arbeit noch mit anderen Aufgaben zu befassen. Die ungleiche Verteilung von Hausarbeit und die reproduktiven Pflichten werden auch dann beibehalten, wenn der Mann arbeitslos ist. Zudem verbieten kulturelle Zwänge den Frauen, abends noch alleine außer Haus zu gehen. In den Fällen, wo Teile der Produktion in Heimarbeit hergestellt werden oder Frauen prekär nur vorübergehend beschäftigt sind, kümmern sich Gewerkschaften kaum um ihre Angelegenheiten. In vielen Gewerkschaften nehmen die Männer Führungspositionen ein und haben kulturell bedingt wenig Verständnis für Frauenbelange.

Auch in den Verhaltenskodizes von Unternehmen und bei Sozialaudits werden die Frauenbelange nicht wirklich ernst genommen. Für die Kinderbetreuung wird oft nur der Form halber – wenn die Audits durchgeführt werden – ein Raum bereitgestellt; in Wirklichkeit aber gibt es kein Betreuungspersonal, deshalb sind selten Kinder in der Betreuung. Es wird in den Audits meistens nicht überprüft, ob bezahlter Mutterschutz geleistet wird, zudem werden die Unterlagen massiv gefälscht. Auch vor Gericht haben Frauen es schwer, angehört zu werden. Sie werden vorgelesen, aber der – männliche – Prozessgegner erscheint nicht und so dauert es oft Monate bis Jahre, bis überhaupt eine mündliche Verhandlung zustande kommt. Die weiblichen Beschäftigten in den globalen Lieferketten arbeiten also weiterhin trotz Tausender von Fabrikkontrollen unter miserablen Bedingungen. Unzu-

reichende Rechtsprechung und mangelnder Schutz durch Gerichte setzt die Frauendiskriminierung fort.

zur Autorin:

Giesela Burckhardt ist Vorstandsvorsitzende von FEMNET (www.femnet-ev.de) und war viele Jahre im Auslandseinsatz in Nicaragua, Pakistan und Äthiopien, unter anderem für das Entwicklungsprogramm der UNO (UNDP) und für die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Seit fast 15 Jahren setzt sie sich im Rahmen der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC – Clean Clothes Campaign, www.saubere-kleidung.de) für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie weltweit ein.

Literatur:

- Gallard, Amy (2010): *As you Sow. Toward a safe, just workplace: apparel supply chain compliance programs*
- Barrientos, Stephanie & Smith, Sally (2006): *Summary of an independent assessment for the Ethical Trading Initiative, The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?*
- Oxfam (2004): *Unsere Rechte im Ausverkauf. Frauenarbeit in globalen Lieferketten von Bekleidungsunternehmen und Supermärkten*, Berlin
- GIZ, PSES (2011): *The impact of violence against women in the Ready Garment sector in Bangladesh*, Dhaka
- War on Want & Alam, Khorshed (2011): *Stitched up. Women workers in the Bangladesh garment sector*, London
- Burckhardt, Gisela (2010): *Die Schönfärberei der Discounter. Klage gegen Lidl's irreführende Werbung*, Wuppertal

Quellen:

- ³ *Walmart* kauft Produkte von 65.000 Zulieferern aus der ganzen Welt und verkauft sie an über 138 Millionen Verbraucher in zehn Ländern (2003), siehe Oxfam 2004.
- ⁴ *Lie&Fung*, das seinen Sitz in Hongkong hat und einen Jahresumsatz von etwa sieben Milliarden US-Dollar erwirtschaftet, zählt

mit 66 Niederlassungen in über 40 Produktionsländern zu den größten Handelshäusern der Welt.

⁶ 75 Prozent von 80 befragten Frauen verfügt nicht über ihr Einkommen, sondern gab es an Ehemänner, Väter oder Brüder ab und 52 Prozent von ihnen hatten keine Ersparnisse, vgl. GIZ und PSES 2011.

⁷ War on Want und Khorshed 2011.

⁸ Circa die Hälfte der weiblichen Beschäftigten im Alter von 18 bis 30 Jahren ist verheiratet, siehe GIZ und PSES 2011.

⁹ Der Fall wurde 2009 auf der Homepage der Kampagne für Saubere Kleidung dokumentiert.