

Gisela Burckhardt

Ein Ansatz, um die eigene Unternehmensverantwortung in der globalen Zulieferkette wahrzunehmen, besteht für die meisten Unternehmen¹ darin, Fabrikkontrollen (Sozialaudits) durchzuführen. Dies geschieht seit nunmehr über fünfzehn Jahren, ohne dass sich die Arbeitssituation in den Fabriken in wichtigen Bereichen (Löhne, Überstunden, Diskriminierung, Organisationsfreiheit) wesentlich verbessert hätte.² Die Arbeitsbedingungen von Millionen von Frauen, sie stellen 70 bis 90 % der Beschäftigten, wird deshalb im Folgenden exemplarisch am Beispiel der Bekleidungs- und Elektronikindustrie 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 u. v. m. 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.

¹ Gallard (2010) untersuchte im Jahr 2010 fünfzehn US Unternehmen bezüglich der Einhaltung von Sozialstandards und stellte fest, dass die Mehrheit Verbesserungen nur über Audits zu erreichen sucht, nur zwei Unternehmen beraten und schulen auch ihre Lieferanten.

² Barrientos und Smith 2006.

G. Burckhardt (✉)
Heidebergenstraße 14, 53229 Bonn, Deutschland
E-Mail: gisela.burckhardt@femnet-ev.de

Einzelhandel und große Markenfirmen beherrschen heute den Handel und die Bekleidungsindustrie weltweit, so z. B. der weltgrößte Einzelhändler 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 % gesenkt. Marokkanische Frauen müssen für Spaniens Kaufhauskette El Corte Inglés Aufträge in weniger als sieben Tagen erfüllen.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.

2.1 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, jedoch belegen Studien, dass die meisten Frauen nicht über dieses Einkommen verfügen und nicht einmal Geld zurücklegen können.⁶ Auch wird dieser Schritt teuer erkauft: Eine Befragung von 988 weiblichen Beschäftigten aus 41 Textilfabriken in Bangladesch⁷ im Jahr 2010 brachte zutage, dass 96 % der Befragten nach einem täglich vorgegeben Produktionsziel bezahlt werden, 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 Produktionssoll 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 % der Befragten verlassen die Fabrik erst zwischen 20–22 Uhr, nachdem sie ab 8.00 Uhr morgens gearbeitet haben. Viele der Frauen brauchen ca. eine Stunde für den Weg nach Hause, wo dann die Hausarbeit auf sie wartet.⁸

³ Walmart kauft Produkte von 65.000 Zulieferern aus der ganzen Welt und verkauft sie an über 138 Mio. Verbraucher in zehn Ländern (2003), siehe Oxfam 2004.

⁴ Li & Fung, das seinen Sitz in Hongkong hat und einen Jahresumsatz von etwa 7 Mrd. US-Dollar erwirtschaftet, zählt mit 66 Niederlassungen in über 40 Produktionsländern zu den größten Handelshäusern der Welt.

⁵ Oxfam 2004.

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

⁷ War on Want und Khorshed 2011.

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

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 Krankschreibung ausgeübt. Näherinnen müssen zur Bestrafung auch schon mal „in der Ecke stehen“. 80 % der befragten Frauen gaben an, dass in den Nachtschichten weder ein Arzt noch eine Schwester anwesend 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 Ohrfeigen¹⁰ durch Vorgesetzte. Sexuelle Belästigungen gibt es zwar, werden 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.

2.2 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.¹¹

Frauen organisieren sich seltener gewerkschaftlich, was Unternehmern entgegenkommt. Aufgrund ihrer Mehrfachbelastung, für Mann und Familie zusätzlich zur Arbeit zu sorgen, finden Frauen nicht die Zeit, nach der Arbeit sich noch mit anderen Aufgaben zu befassen. Die ungleiche Verteilung von Hausarbeit und die reproduktiven Pflichten

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

¹⁰ Burckhardt 2010, S. 11.

¹¹ GIZ und PSES 2011.

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 vorgeladen, 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 Zulieferketten arbeiten also weiterhin trotz tausender von Fabrikkontrollen unter miserablen Bedingungen. Unzureichende Rechtsprechung und mangelnder Schutz durch Gerichte setzt die Frauendiskriminierung fort.

<http://www.springer.com/978-3-658-02841-1>

Corporate Social Responsibility - Mythen und
Maßnahmen

Unternehmen verantwortungsvoll führen,
Regulierungslücken schließen

Burckhardt, G. (Hrsg.)

2013, XXV, 227 S. 3 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-02841-1