

Tchibo

jede Woche eine neue Welt?

Nicht für die Textil-
arbeiterInnen in Bangladesch!



*Arbeitsrechte
bei Tchibo –
eher geht ein
Kamel durchs
Nadelöhr!*



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Zur Situation der Textilarbeiterinnen in Bangladesch	2
Tchibo: Jede Woche eine neue Welt?	7
Studie: Arbeitsrechte bei Zulieferern von Tchibo	10
Drei Frauen kämpfen um ihr Recht	14
Das Welttextilabkommen	18
Was kommt, wenn die Quote geht?	19
Der Verhaltenskodex der CCC	21
Kritik am Kodex von Tchibo	23
Was können Sie tun?	25
Literaturhinweise	26

Vorwort: Des einen Freud', des anderen Leid

Welche Frau kleidet sich nicht gern modisch und schick? Mode kann viel Freude machen, noch dazu, wenn man sie relativ günstig ersteht. Aber dieser Freude steht auf der anderen Seite der Produktionskette viel Leid entgegen durch niedrige Löhne, ausbeuterische Arbeitszeiten, fehlende oder mangelhafte Einhaltung von Sozial- und Gesundheitsstandards.

Der Prozess der Globalisierung hat dazu geführt, dass sich in den letzten Jahrzehnten die Kluft zwischen den Reichen und den Armen immer weiter vergrößert hat. Besonders in der Bekleidungsindustrie herrschen größtenteils katastrophale Arbeitsbedingungen. Große Textilproduzenten und Händler wie H&M, C&A oder Tchibo lassen ihre Bekleidung in der Türkei, Süd- und Südostasien und Mittelamerika fertigen – in Billiglohnländern, in denen internationale Verhaltenskodizes nicht oder nur teilweise eingehalten werden. Millionen von Arbeiterinnen produzieren weltweit Jeans und T-Shirts zu Löhnen, mit denen sie oft nicht die Existenz ihrer Familie sichern können.

Seit 1990 engagiert sich die „Clean Clothes Campaign“ (CCC), die „Kampagne für Saubere Kleidung“ in Europa zusammen mit ihren PartnerInnen im Süden und Osten für „saubere“ Kleidung, das heißt, Kleidung, die unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen hergestellt wird. Die CCC ist inzwischen in 12 europäischen Ländern aktiv und verfügt weltweit über ein Netz von Partnerschaften. Die CCC macht auf die katastrophalen Arbeitsbedingungen aufmerksam, unter denen unsere Klei-

derung hergestellt wird. Sie fordert die Konsumentinnen auf, Druck auf die Unternehmen auszuüben, damit soziale Mindeststandards bei der Herstellung ihrer Waren in den Billiglohnländern eingehalten werden.

Die vorliegende Broschüre will über die Arbeitsbedingungen von Frauen in der Bekleidungsindustrie informieren, und zwar am Beispiel Bangladesch. Dort wurden im Auftrag der Kampagne für Saubere Kleidung Recherchen über die Arbeitsbedingungen der Näherinnen bei Lieferanten von Tchibo durchgeführt. Wir stellen Ihnen die Ergebnisse der Recherche mit dieser Broschüre vor und danken Khorshed Alam vom „Alternative Movement for Resources and Freedom Society (AMRF)“ für die von ihm geleistete gute Arbeit, die mit zahlreichen Schwierigkeiten verbunden war. Natürlich setzen Textilproduzenten und Lieferanten alles daran, dass solche unliebsamen Informationen nicht an die Öffentlichkeit gelangen.

Zur Situation der Textilarbeiterinnen in Bangladesch

Bangladesch ist das größte Flussdelta der Welt. Mehr als 85 Prozent der Landesfläche bestehen aus den tief gelegenen Schwemmlandebenen, die regelmäßig von katastrophalen anhaltenden Überschwemmungen während des jährlichen Monsuns heimgesucht werden. Nach der letzten Flut im Juli/August 2004 waren rund 20 Millionen Menschen des 140 Millionen Einwohner zählenden Landes auf Lebensmittelhilfen wegen der Ernteauffälle und Arbeitsplatzverluste durch die schwersten Überschwemmungen seit sechs Jahren angewiesen: 60 Prozent des Landes standen 2004 während des Monsunregens unter Wasser.

Bangladesch lebt vor allem von seiner Landwirtschaft. Seine Deviseneinnahmen erwirtschaftet das Land aber vorwiegend aus der Bekleidungsindustrie, die rund drei Viertel der Exporte ausmachen. Etwa zwei Millionen Menschen, vor allem Frauen, arbeiten in über 3000 Fabriken, die Kleidung für den Weltmarkt produzieren. Mädchen und Frauen haben in dem südasiatischen Land kaum andere Möglichkeiten, ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Die Not treibt die Eltern dazu, ihre Töchter in die Stadt zu schicken, damit sie dort ihren Lebensunterhalt als Hausmädchen oder in der Bekleidungsindustrie verdienen können, nicht zuletzt um die eigene Familie zu entlasten. In den Fabriken der Bekleidungsindustrie sind zu 90 Prozent Frauen im Alter unter 25 Jahren beschäftigt. Viele beginnen als „Helferinnen“ im Alter von 14-15 Jahren und erhalten ab 16 Jahren eine Arbeit als Näherinnen auf der untersten Hierarchiestufe. Das Management besteht aus Männern, unter den Aufsehern sind ebenfalls die meisten Männer.

„Purdah“ spielt immer noch eine gewisse Rolle: Männer und Frauen dürfen theoretisch nicht an einem Arbeitsplatz zusammen arbeiten, da Männer- und Frauenwelt im islamischen Bangladesch getrennt sein sollen. In der Praxis können sich das nur reiche Familien leisten, arme Frauen mussten schon immer im sog. „öffentlichen“ Bereich, auf den Märkten, im informellen Sektor, arbeiten. Als die Textil- und Bekleidungsindustrie in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts zu boomen begann, wurden die jungen Frauen als Arbeiterinnen gebraucht. Dennoch spielt „Purdah“ auch heute noch eine Rolle, wenn es darum geht, die Ehre der Frau und damit der Familie zu wahren. In den Fabriken sollen Männer und Frauen nicht miteinander sprechen, die Aufseher sollen keine „privaten“ Beziehungen oder persönlichen Gespräche mit Frauen führen.

Muni, eine Näherin, erzählt: „ Obwohl wir mit Männern zusammen arbeiten, manchmal sogar im gleichen Raum, haben wir keinen Kontakt zu ihnen. Das Management schreibt dies vor. Zum Beispiel ist es nicht erlaubt, mit Männern zu sprechen, weil es den Arbeitsprozess stören und die anderen zu klatschen anfangen würden. Ich rede mit Männern nur, wenn es um die Arbeit geht. Wenn ein Mann mit mir reden will, sage ich ihm, dass ich verheiratet bin. Auf diese Weise kann ich ihn von mir fern halten.“ (Petra Dannecker, *Between conformity and resistance, Women garment workers in Bangladesh, Dhaka, 2002, S. 137*)

Eine Frau in Bangladesch untersteht grundsätzlich der männlichen Aufsicht und darf sich mit anderen Männern in der Öffentlichkeit nicht zeigen. Weil die Frauen wegen der Überstunden oft spät nach Hause kommen, geraten sie leicht in den Verdacht, nicht „anständig“ zu sein. Da zudem einige Fabrikarbeiterinnen als Prostituierte zusätzlich arbeiten (müssen), ist die Mehrheit der Frauen ganz besonders daran interessiert, ihren Ruf zu wahren. Ein Arbeitsplatz in der Bekleidungsindustrie bedeutet aber auch für die Frauen weit mehr als nur ein Einkommen zu haben. Viele verfügen dadurch zum ersten Mal in ihrem Leben über eigenes Geld, was ihnen ein neues Selbstwertgefühl verleiht.

In vielen Produktionsstätten kommt es zu massiven Arbeitsrechtsverletzungen. Es herrschen schlimme Arbeitsbedingungen: Entlassungen von Arbeiterinnen, sobald sie versuchen, sich (gewerkschaftlich) zu organisieren; bis zu 90-100 Arbeitsstunden pro Woche, ohne einen freien Tag; Löhne sind unfassbar niedrig und werden zudem fast immer einen halben Monat

zu spät gezahlt, Überstunden oft sogar erst nach einem Monat und noch später und ohne Transparenz für die Arbeiterinnen.



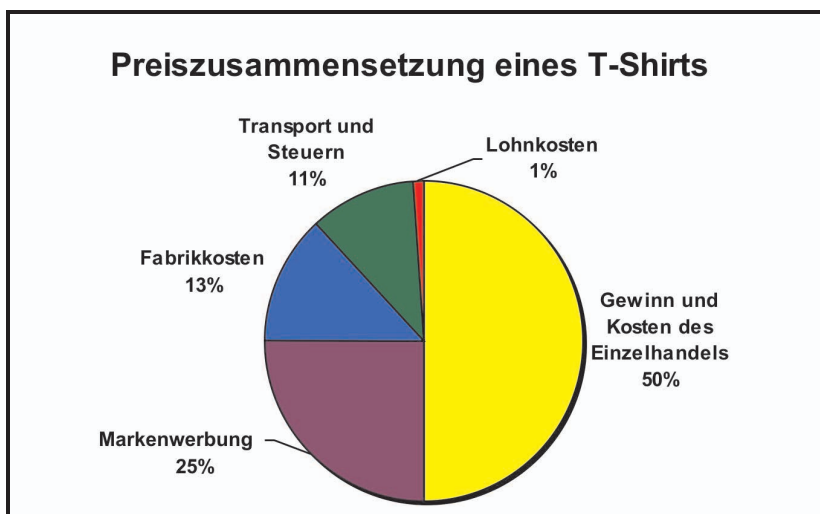
Crying for the dead. The stampede at the Misco Supermarket building left seven crushed to death and fifty injured.

Arbeiterinnen werden sexuell belästigt. Sogar ihre Toilettenbesuche werden eingeschränkt, denn das Ziel der Betriebsleitung ist, Druck zu verbreiten und dauernde Kontrolle aus-

zuüben. Der Sicherheitsschutz bei Feuer ist mangelhaft. Viele Fabriken befinden sich in Privathäusern, die in Produktionshallen ohne die notwendigen technischen Sicherheitsmaßnahmen umgebaut wurden. Deshalb starben in den vergangenen zehn Jahren bei Bränden 300 Arbeiterinnen in den Fabriken (siehe Foto, Tote bei einem falschen Feueralarm am 3.5.2004) und etwa 150 wurden bei 35 Unfällen in Bekleidungsfabriken in der Hauptstadt Dhaka verletzt. Die Arbeiterinnen werden regelrecht in die Häuser eingeschlossen, es gibt nur eine Tür, Fenster sind vergittert. Bei Bränden kommen die Frauen nicht aus den Räumen heraus oder trampeln sich in der Panik untereinander tot.

Die Regierung hat einen Mindestlohn von 930 Taka (ca. 13 Euro) pro Monat festgelegt, doch reicht dieser Mindestlohn nicht zum Überleben aus. Die Gewerkschaft National Garment Workers Federation (NGWF) fordert das Doppelte des Mindestlohns.

Gewerkschaften hatten in den vergangenen 20 Jahren nur selten die Chance, einen Fuß in die Tür der Textilfabriken zu bekommen. Es gibt mehr als 3000 Fabriken, aber weniger als 1 Prozent der Arbeitskräfte gehören einer Gewerkschaft an. Gewerkschaften sind eng an die Regierungs-Parteien gebunden und werden auch in der frauendominierten Textilindustrie von Männern geleitet. Trotzdem wenden Textilfabrikbesitzer alle Tricks an, um sich von Arbeitskräften zu trennen, die sich in Gewerkschaften organisieren.



Tchibo: „Jede Woche eine neue Welt“ – aber nicht für die Arbeiterinnen in Bangladesch

Tchibo gehört zu den so genannten Billiganbietern, die Massenware zu Niedrigstpreisen auf den Markt werfen – auf dem Rücken der ArbeiterInnen. Wer den Namen Tchibo hört, denkt zunächst an Kaffee. Doch Tchibo ist inzwischen der achtgrößte Textileinzelhändler Deutschlands nach Karstadt/Quelle, Otto, Metro, C&A, H&M, Aldi und P&C. Neben dem Kaffee vertreibt Tchibo rund 400-500 Textilprodukte mit der hauseigenen Marke TCM. Während Tchibo im Jahr 2003 einen Gewinn von ca. 300 Millionen Euro erwirtschaften konnte, geht es den ArbeiterInnen schlecht: In Tchibo-Zulieferfirmen in Bangladesch werden Menschen- und Arbeitsrechte sträflich missachtet und rücksichtslos verletzt.

Die Lieferanten klagen: „In jeder Saison werden die Preise gedrückt, alle sechs Monate wird neu verhandelt. Viele seiner Aufträge vergibt Tchibo inzwischen über Internet-Auktionen und das bedeutet: Der billigste Anbieter bekommt den Auftrag.“ Die Lieferanten geben diesen Druck an ihre Arbeiterinnen weiter: Mehr Arbeit für weniger Geld!



Tchibo Zentrale in Hamburg

Der Konzern Tchibo wurde 1949 von Max Herz und Carl Tchilling gegründet. Aus Tchilling und Bohne wurde der Name Tchibo kreiert. Tchilling stieg später aus. 1955 eröffnete die erste Filiale in Hamburg mit Probeaus-

schank. Mittlerweile gibt es deutschlandweit rund 870 Filialen, zusätzlich ist Tchibo mit zirka 45.000 Verkaufsstellen in Supermärkten, Bäckereien, Schreibwarenläden, etc. vertreten. Aus dem ursprünglichen Versender von Kaffee hat sich ein Konsumgüterunternehmen entwickelt, das mit einem Umsatz von ca. 3,3 Milliarden Euro (2003) zu den größten in Deutschland zählt. Zählt man den über 50prozentigen Anteil Tchibos an Beiersdorf noch hinzu, kommt man auf einen Jahresumsatz von 8 Milliarden Euro (2003), das ist mehr als alle Karstadt Warenhäuser zusammen. Der Anteil der Textilien am Umsatz lag 2003 bei 1,07 Milliarden Euro mit steigender Tendenz für 2004. Fast zehn Prozent des Umsatzes (300 bzw. 800 Millionen Euro, wenn man den Anteil an Beiersdorf hinzuzählt) steckt der Konzern als Gewinn ein.

Mit Tochtergesellschaften in elf europäischen Ländern, darunter Schweiz, Österreich, Großbritannien und Niederlanden sowie Polen, Ungarn, Tschechien ist das Unternehmen tätig. Kaffee, Reisen, Spargeltöpfe, Finanzdienstleistungen, Versicherungen und Tanzkurse – die Tchibo GmbH hat nahezu alles im Angebot und ist heute einer der führenden Anbieter von Kaffee und Non Food Produkten.

Jede/r Deutsche kennt Tchibo: 23 Millionen Haushalte kaufen nicht nur in den vielen Filialen ein, sondern auch über das Internet. Vier Millionen KundInnen bestellten in den ersten neun Monaten 2004 ihre Ware bei Tchibo über das Internet, das ist nach Ebay und Amazon der dritte Platz. Kaum einer nimmt die Größe des Konzerns wahr, denn das Unternehmen gibt sich bescheiden nach außen und liebt nicht die Presse. Nach außen drangen erst die Nachrichten, als der Familienclan Herz sich 2001 zerstritt und die Brüder Joachim, Michael und Wolfgang

sich mit ihrer Schwester Daniela und dem Bruder Günter überwarfen. Die letzteren mussten das Unternehmen verlassen. Versüßt wurde den beiden der Abgang mit vier Milliarden Euro. Heute gehört Tchibo zu je 35 Prozent Michael und Wolfgang sowie zu je 15 Prozent Joachim und Mutter Ingeburg. Die Tchibo Holding besitzt 100 Prozent der Tchibo GmbH und hält über 50 Prozent von Beiersdorf AG, dem Nivea Produzenten.

Um die Arbeitsbedingungen bei seinen Zulieferern in den Billiglohnländern hat sich der achtgrößte Textillieferant Deutschlands bisher nicht sonderlich gekümmert. Zwar hat Tchibo auf Grund des Drucks der „Kampagne für Saubere Kleidung“ inzwischen seinen Verhaltenskodex überarbeitet und garantiert darin endlich auch das Recht auf Organisationsfreiheit, doch weist der Kodex noch immer erhebliche Mängel auf und entspricht nicht den internationalen Vereinbarungen zu sozialen Mindeststandards. So weist Tchibo beim Punkt Arbeitszeiten auf die gesetzlichen Untergrenzen bzw. landes- und branchenübliche Werte hin statt sich an den international gültigen Standards zu orientieren (siehe weiter unten). Das lässt jede Form der Ausbeutung zu, sofern sie branchenüblich ist, was ja leider der Fall ist. Weiterhin wird im Sozialkodex von Tchibo nicht die Bezahlung eines existenzsichernden Lohns, sondern nur des Mindestlohns im Land zugesichert. Der reicht aber nicht aus, um eine Familie zu ernähren. Die Arbeiterinnen selber sind meistens nicht über den Kodex informiert. Wie können jedoch Arbeiterinnen menschenwürdige Arbeitsbedingungen einklagen, wenn sie ihre Rechte nicht kennen? Vor allem: Ein Kodex ist nur dann etwas wert, wenn er auch eingehalten wird. Eine unabhängige Kontrolle der Sozialstandards findet aber bei Tchibos Zulieferbetrieben nicht statt.

Studie: Arbeitsrechte bei Zulieferern von Tchibo werden massiv verletzt

Im Auftrag der „Kampagne für ‚saubere‘ Kleidung“ wurde in Bangladesch im Zeitraum zwischen April und Mai 2004 von der AMRF eine Studie durchgeführt, die die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Tchibo untersuchte. Die meisten der Befragten legten größten Wert darauf, anonym zu bleiben, unter ihnen vor allem die Mitarbeiterinnen der Textilfabriken. Sie befürchten Entlassungen, wenn ihre Namen bekannt werden. Drei Arbeiterinnen der Firma Urmi Garments, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft entlassen worden waren, sind vor Gericht gezogen. Ihr Fall wird hier dargestellt. Nach ausführlicher Diskussion mit ihnen und Information über mögliche Konsequenzen sind sie dennoch bereit, dass wir ihre Namen und Fotos veröffentlichen.

Es wurden von der AMRF über 25 ArbeiterInnen befragt, die entweder noch immer in Fabriken arbeiten, wo Tchibo Produkte mit dem TCM Etikett hergestellt werden, oder früher dort tätig waren. Weiterhin wurden Fabrikbesitzer und Fabrikleiter, Verantwortliche von Import/Exportfirmen, Vertreter von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen befragt. Wegen der langen Arbeitszeiten von 11 bis 14 Stunden war es sehr schwierig, Arbeiterinnen für ein Interview zu gewinnen. Oft wurden verabredete Termine kurzfristig abgesagt, weil die Frauen unerwartet länger arbeiten mussten. Einen geregelten Feierabend gibt es nicht. Die Interviews wurden entweder bei den Frauen zu Hause durchgeführt oder außerhalb der Fabrik. Nur so konnten sie sich frei äußern. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Lohnzahlungen

Der Lohn wird individuell und mündlich ausgehandelt, es gibt keine Tarife, da es keine Tarifverhandlungen gibt. Die Arbeiterinnen besitzen einen Betriebsausweis, sind aber weder versichert, noch haben sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Lohnzahlungen erfolgen nie vor dem 7. des Folgemonats, meist aber nicht vor Mitte des Folgemonats. Überstunden werden nicht gemäß Arbeitsgesetz bezahlt. Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass für eine Überstunde das Doppelte eines Standardstundenlohns gezahlt werden muss. Bekommen die Arbeiterinnen etwas mehr als den Standardstundenlohn, können sie sich schon glücklich schätzen. Meist bekommen sie für eine Überstunde nur ihren normalen Stundenlohn. Da es jedoch keine verlässliche Zählung der Überstunden gibt, fühlen sich die meisten Arbeiterinnen betrogen. Wie viel sie auch immer für Überstunden erhalten, gezahlt wird niemals vor Ende des Folgemonats, manchmal sogar erst neun Wochen nach dem Tag, an dem die Überstunden geleistet wurden.

Arbeitszeiten

Nach internationalem Standard beträgt die normale Wochenarbeitszeit 48 Stunden, dazu kommen 12 mögliche Überstunden. In der Realität wird in den Bekleidungsfabriken in Bangladesch aber weit länger gearbeitet: Arbeitszeiten von 12 bis 14 Stunden am Tag sind normal. Dazu kommen oft noch unangekündigte Extraschichten. Die Arbeiterinnen werden zu Überstunden gezwungen und müssen solange arbeiten, wie die Produktionsvorgaben es erfordern. Wer zu spät kommt, muss in einigen Fabriken als Strafe eine Stunde lang vor allen anderen „am Pranger stehen“. Außerdem wird bei dreimaligem zu spätem Kommen der Lohn eines ganzen Arbeitstages abgezogen.

Fehlt eine Arbeiterin nur einen Tag, wird ihr der Lohn für zwei Tage abgezogen. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt es nicht.

Arbeitsplatzbedingungen

Außer in einigen großen Fabriken sind die Textilfabriken in Gebäuden untergebracht, die nicht für eine industrielle und/oder kommerzielle Nutzung errichtet wurden (siehe oben). Zwar gibt es inzwischen mehr Feuerlöscher in den Fabriken, aber das Personal ist nicht geschult, sie zu benutzen. Außerdem haben nur wenige Arbeiterinnen einen Erste-Hilfe-Kurs und Schulungen zur Feuerbekämpfung erhalten.

In vielen Fabriken ist es den Arbeiterinnen nicht gestattet, sich während der Arbeitszeit zu unterhalten. Im Allgemeinen sind das Arbeitsumfeld und der Arbeitsplatz notdürftig ausgestattet,



es herrscht bedrückende Enge, es ist unter den Lichtkörpern unvorstellbar heiß, die Luft ist zum Ersticken, Belüftung nicht vorhanden; es gibt keine oder nur harte Stühle, oft eher Hocker. Nur in

seltensten Fällen gibt es sauberes Trinkwasser und einen einmal wöchentlich auftretenden Betriebsarzt. Nach acht bis neun Jahren an den Nähmaschinen in der Fabrik sind die Frauen gesundheitlich so ausgelaugt, dass sie mit der Arbeit aufhören müssen. Die Fabrikhallen sind dicht besetzt, die Nähmaschinen stehen in Reihen hintereinander, die Arbeiterinnen produzieren

im Akkord Jacken, Hemden, T-Shirts und Hosen. Viele Näherinnen leiden an Rückenschmerzen und Blasenproblemen. Staub und Flusen führen zu Atembeschwerden und Lungenproblemen.

Arbeiterinnen klagen über zu wenig Platz beim Mittagessen. In der Mittagspause müssen sie sich in einen kleinen Raum zwängen, schnell ihr mitgebrachtes Essen hinunterschlingen, um Platz für andere zu machen. Am Arbeitsplatz dürfen sie nicht essen, deshalb essen sie auf der Treppe oder auf dem Dachboden, wenn kein Essraum vorhanden ist. Da die Frauen kein Geld haben, um sich Essen zu kaufen, kochen sie sich morgens vor der Arbeit etwas zuhause und nehmen es in die Fabrik mit.

Verachtung der Arbeiterinnen

Sexuelle Belästigungen der Näherinnen durch männliche Vorgesetzte und Demütigungen durch verletzend schimpfende Wörter und Anschreien sind ein großes Problem.

Eine Arbeiterin berichtet: „Wenn wir etwas falsch machen oder wenn der Aufseher glaubt, dass wir nicht richtig arbeiten, schreit er uns an und sagt Dinge wie ‚Bist du die Tochter eines Hundes oder einer Prostituierten‘. Wenn ein Mädchen mit einer anderen auf der Treppe redet, beschimpft er uns, wir sollten außerhalb der Fabrik reden, nicht innerhalb. Wenn wir unser Ziel nicht erreichen, hören wir Dinge wie wir seien zu langsam oder zu blöd für diese Art von Arbeit. Manchmal beschimpfen sie unsere Eltern oder drohen uns und sagen schlechte Worte wie ‚Wenn du dich nicht beeilst, werde ich einen Stock in dich bohren.‘ Wie können sie solche Worte gebrauchen, wenn sie mit uns reden? Ich bin sehr ängstlich und wage nichts zu sagen. Ich bleibe still und hoffe, dass es bald vorüber ist.“

Drei Frauen kämpfen um ihr Recht

Mit welcher bitteren Konsequenzen Arbeiterinnen von Zulieferfirmen wie Urmi Garments zu rechnen haben, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren, zeigen die Beispiele von Mahfuza, Morzina und Munni. Alle drei verloren ihre Arbeit, nachdem ihre Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bekannt wurde. Doch die ehemaligen Arbeiterinnen der Textilfabrik „Urmi Garments“, einer von mehreren Zulieferern Tchibos, bewiesen großen Mut: Sie setzten sich gegen ihre fristlose Kündigung zur Wehr.

Tchibo, konfrontiert mit dem Fall, verkündete, dass es seit 2000 nicht mehr bei Urmi Garments produzieren ließe. Dieser Aussage steht die Aussage der drei Arbeiterinnen und ihrer Gewerkschaft gegenüber, die bezeugen, dass sie noch im August 2003 TCM Label in der Fabrik eingenäht haben. Was Tchibo nicht leugnet: Vor 2000 bei Urmi Garments produziert haben zu lassen. In dieser Zeit existierten die gleichen schlechten Arbeitsbedingungen und das Verbot einer gewerkschaftlichen Organisation.

Mahfuza (22 Jahre) arbeitet seit etwa 3 Jahren in der textilverarbeitenden Industrie. Anfang 2003 war sie 7 Monate Arbeiterin bei Urmi Garments. Ihr Monatslohn betrug 1800 Taka, was etwa 23 Euro entspricht. Bei Urmi Garments beträgt die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden, von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr abends, gelegentlich bis 22.00 Uhr mit einer Stunde Mittagspause. Wenn sie für die Nachtschicht eingesetzt wurde, musste sie bis 3.00 Uhr oder 5.00 Uhr morgens arbeiten. Anschließend

konnte sie sich 1 bis 2 Stunden in der Fabrik ausruhen, gegen 6.00 Uhr nach Hause gehen, sich waschen, essen und musste um 8.00 Uhr wieder in der Fabrik anfangen. Sie musste an den meisten Feiertagen bis 17.00 Uhr arbeiten.



Mahfuza, entlassen von Urmi Garments

Für Überstunden bekam sie einen halben „normalen“ Stundenlohn, manchmal sogar noch weniger.

Mahfuza erzählt im Interview, wie es zu ihrer Kündigung und der zahlreicher anderer ArbeiterInnen kam: „Das ganze Unheil begann am 2. August 2003. Da bekam die Geschäftsleitung von Urmi Garments heraus, dass einer ihrer Arbeiter Mitglied in der Nationalen Gewerkschaft für Textil- und Bekleidungsindustrie (NGWF) war. Und das kam so: Unsere Aufseherin entdeckte bei einem Kollegen die Mitgliedskarte der NGWF und meldete dieses unserem Produktionsmanager. Der Mann wurde sofort zur Geschäftsleitung zitiert und dort über mehrere Stunden festgehalten.“

Die Polizei wurde hinzu gerufen, und diese setzte den Arbeiter im Verhör so unter Druck, dass er die Namen weiterer Gewerkschaftsmitglieder nannte. Mahfuza und rund 40 andere ArbeiterInnen wurden daraufhin ebenfalls bis Mitternacht eingesperrt und verhört.

„Bevor wir gehen durften, wurde uns mündlich unsere fristlose Kündigung ausgesprochen. Wir verlangten daraufhin eine uns gesetzlich zustehende Abfindung in Höhe von drei Monatslöhnen. Nach vier Tagen bekamen wir das Kündigungsschreiben, darin wurde uns aber nur unser Restlohn zugesprochen“, erzählt Mahfuza.

Die meisten Arbeiterinnen akzeptierten diese schlechten Kündigungsbedingungen, manche von ihnen fanden einen anderen Arbeitsplatz. Mahfuza und einige ihrer Kolleginnen wollten sich diese ungerechte Behandlung nicht gefallen lassen. Sie wandten sich an ihre Gewerkschaft, die in ihrem Auftrag eine Klage gegen das Management von Urmi Garments beim zuständigen Arbeitsgericht einreichte. „Bisher haben wir nichts erreicht“, sagt Mahfuza bitter. „Die Direktoren von Urmi Garments mussten einmal vor Gericht erscheinen und wiesen unsere Entschädigungsforderungen strikt zurück. Seitdem wird die Fortführung der Verhandlung immer wieder vertagt, und wir haben noch nicht einmal unser Restgehalt – geschweige denn eine Abfindung erhalten. Ich habe inzwischen zum Glück eine neue Arbeitsstelle gefunden, bei der ich sieben Tage die Woche arbeiten muss. Auch wenn es einen neuen Gerichtstermin geben sollte, bei dem ich mein Anliegen vortragen könnte... Wie soll ich das machen? Wenn ich in meinem neuen Job auch nur einen Tag fehle, und dadurch herauskommt, dass ich Mitglied in der Gewerkschaft bin, dann fängt doch alles wieder von vorne an. Ich brauche diese Arbeit doch dringend...“

Auch Munni (18 Jahre) arbeitet seit drei Jahren in der Bekleidungsindustrie.

Sie war 5 Monate bei Urmi Garments beschäftigt und wurde wie Mahfuza aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft gefeuert.

Munni erzählt: „Das Arbeitsumfeld ist ungesund, ich hatte oft Kopfschmerzen und etwas Fieber. Das kommt von den vielen Nachtschichten, bis 3 Uhr morgens manchmal. Auch an den Freitagen (was in Deutschland die Sonntage sind)

mussten wir arbeiten. Wir Arbeiterinnen werden schlechter behandelt als unsere männlichen Kollegen. Trainings zum Arbeitsschutz gibt es überhaupt nicht. Bei Urmi Garments gab es nur einen kleinen Raum, in dem wir essen konnten. Dieser Raum ist aber viel zu klein für die vielen Arbeiterinnen.“

Munni, entlassen von
Urmi Garments



Eine Arbeiterin in einer anderen Fabrik leidet unter starken Blasenproblemen. Der Grund: Die Benutzung der Toilette ist durch eine Benutzungskarte geregelt. Dazu gibt es eine Warteliste, in die man sich eintragen lassen muss. Nur nach längeren Zeitabständen gibt es die Erlaubnis, dorthin zu gehen. Und zwar nur für jeweils eine Person aus einer Reihe von 100 Näherinnen. „Die meisten von uns tranken deshalb sehr wenig oder mussten den Urin anhalten, so dass es zu vielen Gesundheitsproblemen kam“, erinnert sich Razia (Name geändert): „Ich selbst litt unter starken Unterleibskrämpfen. Aber es gab keinen Betriebsarzt.“

Amena (Name geändert), verheiratet, drei Kinder, kam 1988 nach Dhaka zur medizinischen Behandlung ihres ältesten Sohnes (Herzfehler). Ihr Ehemann ist Landarbeiter. Sie begann, in der Textilfabrik zu arbeiten, weil es ihr finanziell schlecht ging, zunächst als Helferin, ein Job, den ihre Schwägerin ihr beschafft hatte. Sie arbeitete sich in den verschiedenen Bereichen hoch und war am Ende ihrer 15-jährigen Tätigkeit in der Qualitätsprüfung beschäftigt. „Am meisten graute mir immer vor den Hauptproduktionszeiten“, gibt sie zu. „Dann wurde ich regelmäßig zu Überstunden gezwungen. Unsere Arbeitszeiten betragen bis zu 100 Stunden in der Woche. Nach meiner Tagsschicht von 12,5 Stunden musste ich noch weitere 4-5 Stunden in der Nacht arbeiten. Auf uns wurde ständiger Druck ausgeübt. Manchmal konnte ich die Augen nicht mehr aufhalten. Dabei habe ich in der Endkontrolle Fehler übersehen. Das war schlimm. Der Vorarbeiter hat mich angeschrien und auch geschlagen.“

Bei diesen Arbeitsbedingungen ist kaum eine Qualitätssicherung möglich. Die Frauen leben in dem ständigen Dilemma, dass sie den Lohn zwar brauchen, um ihre Familien unterstützen zu können, aber so gut wie nie zu Hause sind. Besonders wenn sie kleine Kinder haben, ist das ein Riesenproblem. „Bei uns herrschte das Chaos. Ich konnte nicht mal mit meinem Sohn zum Arzt gehen. Ich hatte große Angst um ihn.“

Die Ergebnisse der oben dargestellten Studie müssen zusätzlich noch vor dem Hintergrund des Auslaufens des Welttextilabkommens Ende 2004 gesehen werden, das die Lage Tausender von Arbeiterinnen in Bangladesch vermutlich katastrophal verändern wird.

Das Welttextilabkommen

Um sich vor der Konkurrenz aus „Billiglohn-Ländern“ zu schützen, wurde 1974 das so genannte Multi-Faser-Abkommen (MFA) abgeschlossen: Es wurde damals eingeführt, weil die Textilimporte aus Entwicklungs- und Schwellenländern in die Industriestaaten ständig anstiegen. Quoten sollten die heimische Industrie vor der Billigkonkurrenz schützen. Hierbei wurden für jedes Entwicklungsland jährliche Höchstmengen für Exporte ausgehandelt. Diesen standen entsprechende Importquoten in den Industrieländern gegenüber. Manche Länder profitierten von dieser provisorischen Regelung wie zum Beispiel Bangladesch.

Bangladesch konnte seine Quoten für seine wichtigsten Absatzmärkte, die Europäische Union und die USA, nicht voll ausschöpfen. Deshalb siedelten sich zahlreiche Unternehmen in Bangladesch an, um von den noch freien Quoten zu profitieren. Ein Vorteil, durch den sich die Industrie in dem südasiatischen Land stark entwickeln konnte: Die Textilindustrie erwirtschaftete jährlich fünf Millionen US-Dollar, das sind 76 Prozent der gesamten Deviseneinnahmen. Dieser Industriezweig ist zudem der wichtigste Arbeitgeber. Von seinem Wohlergehen hängen fast zehn Millionen Menschen ab. 1994 wurde das MFA in das Welttextilabkommen (ATC= Agreement on Textiles and Clothing) umgewandelt, das den Abbau der Quoten innerhalb von zehn Jahren vorsah.

Was kommt, wenn die Quote geht?

Die Zukunft für Bangladesch sieht düster aus

Mit der Beendigung des Welttextilabkommens am 1. Januar 2005 brechen für viele Länder, darunter auch Bangladesch, harte Zeiten an. Ohne durch Quoten begrenzt zu sein, könnten in Asien die großen Länder China und Indien den Weltmarkt für Kleidung unter sich aufteilen. Experten schätzen, dass möglicherweise bis zu drei Viertel der Weltproduktion von Textilien und Bekleidung nach China gehen könnte.

Denn trotz niedriger Monatslöhne der Näherinnen von 20 bis 50 Euro im Monat könnte Bangladesch nach dem Ende des Welttextilabkommens nicht mehr mit chinesischen Waren konkurrieren. Der Grund: Eine langsame Zollabwicklung im Hafen von Chittagong, Machtkämpfe der politischen Parteien untereinander, die alles lahm legen, u.a. Die Lieferungen aus Bangladesch über den Seeweg werden dadurch teilweise so erheblich verzögert, dass auf kostspielige Lufttransporte ausgewichen werden muss. Vor allem aber: Bangladesch besitzt im Gegensatz zu China keine eigene Baumwollproduktion. Das heißt, dass die Stoffe zunächst nach Bangladesch importiert werden müssen, bevor sie dort weiterverarbeitet werden. Ein weiterer Nachteil ist die ineffiziente öffentliche Verwaltung und die große Korruption. Bangladesch wird in der Rangliste von Transparency International seit Jahren als eines der korrumpertesten Länder der Welt geführt. Experten rechnen damit, dass nach dem 1. Januar bis zu einer Million Arbeitsplätze in Bangladesch wegfallen könnten – mit dramatischen Konsequenzen für die Näherinnen.

Hoffnungsschimmer?

Doch einen Hoffnungsschimmer gibt es: In der Produktion von qualitativ hochwertigen Strickwaren ist Bangladesch konkurrenzfähig, so meinen Importeure. Sie befürchten zudem, dass es zu Lieferengpässen kommt, wenn jetzt alle „aufs gleiche Pferd setzen“ und in China produzieren lassen. Abgesehen davon werden durch die hohe Nachfrage auch dort die Löhne steigen. Ein hohes Produktionsaufkommen bringt auch Risiken mit sich: Ein Stromausfall legte in China kürzlich ganze Fabriken lahm, so dass zusätzlich doch wieder im benachbarten Ausland produziert werden musste. Niemand kann genau voraussagen, wie sich der Markt entwickeln wird.

Eine Zukunftsperspektive für Bangladesch könnte sein, für qualitatives Wachstum zu sorgen, das heißt, höhere Textilqualität nach Europa und in die USA zu liefern als der große Wirtschaftskonkurrent China. Doch diese hohe Textilqualität erfordert bessere Arbeitsbedingungen für die Frauen der Bekleidungsindustrie. Mit steigenden Arbeits- und Sozialstandards steigt auch erfahrungsgemäß die Produktivität. Große Handelshäuser wie Tchibo sollten das lokale Management beraten, sollten Schulungen für ihre Lieferanten durchführen und die Organisierung und Schulung der Arbeiterinnen zulassen. **Es gibt eine ethische Verantwortung von Unternehmen.** Handelshäuser wie Tchibo sollten nicht kurzfristigen Interessen nachgehen, sondern Partnerschaften mit ihren Zulieferern aufbauen. Knebelverträge für die Lieferanten müssen letztlich die Arbeiterinnen ausbaden. Zufriedene Arbeiterinnen hingegen arbeiten auch besser. Denn nochmals: Die Erfahrung zeigt, dass mit steigenden Arbeits- und Sozialstandards auch die Produktivität steigt.

Als Orientierung für angemessene Sozialstandards hat die Clean Clothes Campaign einen Verhaltenskodex entwickelt, der auf Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basiert.

Der Verhaltenskodex der CCC (1998)

Folgende Sozialstandards sind für den Bekleidungsbereich als grundlegende Rechte von verschiedenen Multistakeholder Initiativen anerkannt worden und beziehen sich auf die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verabschiedeten Übereinkommen (die ersten vier gehören zu den sogenannten Kernarbeitsnormen) und die universelle Menschenrechtsdeklaration. Die "Kernarbeitsnormen" der Internationalen Arbeitsorganisation (1998) müssen alle 175 Mitgliedsstaaten der ILO einhalten, auch wenn sie einzelne Übereinkommen nicht ratifiziert haben.

- Das Verbot von **Zwangsarbeit** und Arbeit in Schuldknechtschaft (ILO Übereinkommen 29 and 105)
- Das **Diskriminierungsverbot** (ILO Übereinkommen 100 and 111)
- Das Verbot der **Beschäftigung von Kindern** unter 15 Jahren (ILO Übereinkommen 138 + 182)
- Die **Vereinigungsfreiheit** und das Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO Übereinkommen 87, 98, 135 and ILO Empfehlung 143)
- Wöchentliche **Arbeitszeitbegrenzung** von 48 Stunden und max. 12 freiwillige Überstunden (ILO Übereinkommen 1)

- Das Recht auf einen **existenzsichernden Lohn** (“living wage” - ILO Übereinkommen 26 und 131 und die Universelle Menschenrechtsdeklaration)
- Das Beschäftigungsverhältnis ist stabil und vertraglich geregelt.
- Bestmöglicher **Arbeits- und Gesundheitsschutz** (ILO Übereinkommen 155)

Die folgenden Initiativen haben die oben genannten Mindestsozialstandards in ihren Verhaltenskodex aufgenommen: Ethical Trading Initiative (Großbritannien), Fair Wear Foundation (Niederlande), Clean Clothes Campaign (Europa), Social Accountability International (USA, im SA 8000-Standard), Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG).

Wichtig: regelmäßige externe Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodexes durch eine vom Unternehmen unabhängige Institution oder Stiftung, die mit lokalen Akteuren wie Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zusammenarbeitet.

Kritik am Verhaltenskodex von Tchibo

Tchibo hat aufgrund der starken Kritik der „Kampagne für Saubere Kleidung“, die von zahlreichen VerbraucherInnen mit einer Protestpostkartenaktion an Tchibo unterstützt wurde und wird, seinen Kodex von 2001 überarbeitet. Seit Ende 2004 gibt es den neuen Verhaltenskodex, der inzwischen auch aufgrund des Drucks der CCC auf der Webseite von Tchibo zu finden ist. Der neue Verhaltenskodex weist aber noch immer gravierende Mängel auf:

Tchibo garantiert keine existenzsichernde Löhne (ILO Übereinkommen 26 und 131 und die Universelle Menschenrechtsdeklaration), sondern verweist nur auf gesetzliche Untergrenzen bzw. landes- und branchenübliches Verhalten. Das ist eine schwammige Formulierung und lässt alles zu! Früher stand noch im Kodex von Tchibo, dass Löhne regelmäßig und pünktlich gezahlt werden müssen, das ist jetzt nicht mehr darin enthalten.

Weiterhin finden sich in Tchibos Verhaltenskodex keine Aussagen zu Arbeitszeiten und Überstundenbegrenzung. Laut ILO dürfen nur 48 Stunden in der Woche plus 12 Überstunden, also max. 60 Stunden/Woche gearbeitet werden. Tchibo weist in seinem Kodex wieder auf die gesetzlichen Höchstgrenzen bzw. landes- und branchenübliche Werte hin. Das ist natürlich nicht akzeptabel, da es jede Form der Ausbeutung zulässt, sofern sie branchenüblich ist. Fakt ist, dass in allen untersuchten Fabriken die Frauen bis zu 90 Stunden und manchmal darüber hinaus arbeiten müssen.

Weiterhin verpflichtet der Verhaltenskodex von Tchibo seine Lieferanten nicht dazu, mit den Arbeiterinnen ein festes Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Die Frauen können also jederzeit entlassen werden, eine Sicherheit gibt es für sie nicht, wie das oben dargestellte Beispiel der Firma Urmi Garments zeigt.

Außerdem weist die Kampagne für "saubere" Kleidung (CCC) auf weitere, schwerwiegende Probleme hin:

- Fehlende Transparenz bei Tchibo: Zwar ist es begrüßenswert, dass Tchibo in Zukunft seinen überarbeiteten

Verhaltenskodex in die Landessprache der Produktionsländer übersetzen und in den jeweiligen Fabriken aushängen will – so lautet zumindest die kürzliche Ankündigung des Unternehmens. Zusätzlich wäre es aber notwendig, die Arbeiterinnen auch darüber zu informieren. Der Grund: Ein Teil von ihnen sind Analphabetinnen und kann den Kodex nicht lesen.

- Die ungenügende Kontrolle der Einhaltung des Verhaltenskodexes: Die CCC erwartet von einem Unternehmen wie Tchibo neben dem internen Controlling von sozialen Mindeststandards ein externes, unabhängiges Kontrollsystem unter Einbeziehung von lokalen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. Die von Tchibo beauftragten Prüfungen durch eine Auditgesellschaft (CSCC) stellen aus Sicht der Kampagne für Saubere Kleidung keine unabhängige Kontrolle dar. Der Grund: Die Prüfung wird nicht von einem unabhängigen Gremium, sondern von Tchibo selbst in Auftrag gegeben und bezahlt. In der Regel werden weder Gewerkschaften noch Nichtregierungsorganisationen vor Ort in eine Überprüfung einbezogen und wenn, dann sehr oberflächlich. Außerdem werden die Berichte diesen nicht bekannt gegeben.
- Die Einkaufspraktiken von Tchibo: Die CCC fordert Tchibo auf, angemessene Lieferzeiten und faire Preise mit seinen Lieferanten zu vereinbaren, die es diesen ermöglichen, die internationalen Arbeitsnormen einzuhalten. Tchibo vergibt seine Aufträge an eine große Anzahl (200-250) von verschiedenen Produzenten. Es handelt sich oft um einmalige Aufträge, das heißt, es

werden keine langfristigen Beziehungen zu den Lieferanten aufgebaut. Dies führt in der Regel zu einem starken Preiskampf unter den Lieferanten, unter dem letztlich die Arbeiterinnen am stärksten zu leiden haben.

Was können Sie tun?

1. Geben Sie die Kundinnenkarte der CCC an der Kasse ab.
2. Fragen Sie in einem Tchibo-Geschäft, unter welchen Bedingungen die Ware hergestellt wurde.
3. Rufen Sie in der Tchibo-Zentrale an oder mailen Sie Tchibo und fragen Sie nach dem Verhaltenskodex. Zeigen Sie Tchibo, dass auch Sie als Kunde über die Arbeitsstandards informiert sein möchten. Email: ssw@tchibo.de
4. Schicken Sie die Protestpostkarte der CCC an Tchibo.
5. Unterstützen Sie die Arbeit der CCC mit einer Spende.

Kein Boykott!

Wer nun aufgrund der fehlenden Sozialstandards keine Kleidung mehr bei Tchibo kaufen will, tut den Arbeiterinnen in Bangladesch keinen Gefallen. Sie würden ihre Existenz verlieren. Auch die Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in Bangladesch sprechen sie sich klar gegen einen Boykott von Kleidung aus. Aber den Druck der Verbraucherinnen und Verbraucher auf Tchibo, damit das Unternehmen seine Zulieferer auf bessere Arbeits- und Sozialstandards verpflichtet und deren Einhaltung auch kontrolliert, sehen die Partner in Bangladesch als wichtige Unterstützung in ihrem Kampf an.

Literaturhinweise

»Globales Spiel um Knopf und Kragen. Das Ende des Welttextilabkommens verschärft soziale Spaltungen«, von Sabine Ferehschild und Ingeborg Wick, hrsg. von SÜDWIND e.V. und Ökumenisches Netz Rhein Mosel Saar e.V., Siegburg 2004, DIN A4, 68 Seiten, 7 €

Play Fair bei Olympia, Arbeitsbedingungen in der Sportbekleidungsindustrie, „45 Zwangsüberstunden in einer Woche“, Hg. CCC-D, CIR, INKOTA u.a., Berlin 2004, 77 Seiten, 3,00 Euro

»Mode, Macht & Frauenrechte «, hrsg. von TERRE DES FEMMES, Tübingen 2003, 95 Seiten, 7,90 Euro

»Workers‘ tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice«, von Ingeborg Wick, hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung und SÜDWIND-Institut für Ökonomie und Ökumene, 3. neu überarbeitete Auflage, 2003, 128 Seiten, 6 €

»Between Conformity and Resistance, Women Garment Workers in Bangladesh «, von Petra Dannecker, Dakha, Bangladesh 2002

»Nadelstiche von VerbraucherInnen: Modemultis in Bewegung. Die Entwicklung von Verhaltenskodizes seit 1992«, von Ulrike Tscherner, SÜDWIND-Materialien 8, hrsg. von SÜDWIND e. V., Siegburg 2003, DIN A4, 28 Seiten, 4 €

»Gezähmte Modemultis -Verhaltenskodizes, ein Modell zur Durchsetzung von Arbeitsrechten?« von B. Musiolek, Frankfurt/M. 1999, 207 Seiten, 15,50 €

Werkmappe »«Todschicke“ Kleidung – Zu welchem Preis?
Weltweite Bekleidungsproduktion und unser Kleiderkonsum«,
Hg.: Christliche Initiative Romero, 4. veränderte Auflage,
Münster September 2002, 60 Seiten, 5,00 €

Bestelladresse für Kundinnenkarte und Protestkarte:

INKOTA-Netzwerk, Telefon: 030/4289111, inkota@inkota.de;

Spendenkonto der CCC:

INKOTA, Bank für Kirche und Diakonie, BLZ 350 601 90,
Konto 155 500 0010, Stichwort CCC-Tchibo

Weitere Informationen finden Sie auf folgenden Webseiten:

- CCC (www.saubere-kleidung.de) von
- TERRE DES FEMMES (www.frauenrechte.de)
- INKOTA (www.inkota.de)

Impressum

Herausgeber:

Kampagne für Saubere Kleidung, Rudolfstraße 131, 42285 Wuppertal, Telefon: 0202-89004-316, Fax: 0202-89004-397, e-mail: ccc-d@vemission.org

AutorInnen:

Khorsheed Alam, AMRF, Bangladesch

Ann-Christin Baßin, Journalistin

Gisela Burckhardt, TERRE DES FEMMES/CCC

Fotos: Khorsheed Alam (S.15, 17), CCC (S.5), Beate Feuchte (S.12), Gisela Burckhardt (S.7)

Erscheinungsdatum : Februar 2005

Wir danken dem Ausschuss für Entwicklungsbezogene Bildung und Publizistik (ABP) und Ver.di, die durch ihre finanzielle Unterstützung den Druck dieser Broschüre ermöglicht haben.

