

Gisela Burckhardt (Hg)



Die Schönfärberei der Discounters



Klage gegen Lidl's irreführende Werbung

Impressum



Redaktion und Herausgabe: Gisela Burckhardt, Kampagne für Saubere Kleidung, Discounter AG, Rudolfstr. 135, 42285 Wuppertal, Tel.: 0202 - 89 004 316, Fax: 0202 - 89 004 179, e-mail: ccc-d@vemission.org, Homepage: www.sauberekleidung.de

Übersetzung aus dem Englischen, Teile des Layout: Sabine Uhl

Studie in Bangladesch: Alternative Movement for Resources and Freedom Society (AMRF) Kapitel II und III, 1-2

Copyright Fotos: Gisela Burckhardt

Hinweis: Alle Fotos wurden in Bekleidungsfabriken in Dhaka gemacht, stammen jedoch nicht aus den vier untersuchten Fabriken.

Erscheinungsdatum: April 2010

Spenden:

Um den Prozess gegen Lidl führen zu können, sind wir auf Spenden angewiesen. **Bitte unterstützen Sie unsere Arbeit mit einer Spende** auf das CCC Konto bei INKOTA-netzwerk e.V, KD-Bank, BLZ 350 601 90, Kto.-Nr.: 1 555 000 029

Wir danken dem ECCHR für die inhaltliche Unterstützung und juristische Beratung



EUROPEAN CENTER FOR
CONSTITUTIONAL AND
HUMAN RIGHTS

Wir danken der Heinrich Böll Stiftung für die finanzielle Unterstützung der Recherche und ihrer Veröffentlichung

 HEINRICH BÖLL STIFTUNG

Wir danken der Bewegungstiftung für die finanzielle Unterstützung und Beratung der Discounter AG der Kampagne für Saubere Kleidung

Bewegungs-
stiftung

Anstöße für soziale Bewegungen

I. HINTERGRUND DER KLAGE GEGEN LIDL

von Gisela Burckhardt

Die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign, CCC) setzt sich seit einigen Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Textillieferanten der Discounter und im Einzelhandel bei den Beschäftigten in Deutschland ein. Vor allem sind es Frauen, die sowohl in den Produktionsländern wie auch in Deutschland zu unglaublich niedrigen Löhnen arbeiten müssen.

Im Januar 2008 gab die Kampagne für Saubere Kleidung die Broschüre heraus: „Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und KiK? Arbeitskraft zum Discountpreis-Schnäppchen für alle?“ Mit dieser Broschüre konfrontierte die CCC zum ersten Mal den Discounter Lidl mit Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen bei seinen Textillieferanten (Produzenten) in Bangladesch. Anhand einer Untersuchung im Jahr 2007 bei fünf Produzenten von Lidl in Bangladesch wurden schwerwiegende Arbeitsrechtsverletzungen festgestellt: Unfreiwillige Überstunden mussten geleistet werden, die Bezahlung der Überstunden war intransparent und unregelmäßig, keine Fabrik verfügte über einen Betriebsrat, die Aufseher verhielten sich Frauen gegenüber diskriminierend, etc. Auch die Arbeitsbedingungen bei den Discountern Lidl und KiK in Deutschland wurden unter die Lupe genommen. Im Februar 2009 folgte eine weitere Veröffentlichung der internationalen CCC „Cashing in“, (auf deutsch als „Kassensturz“ erschienen), die in vier asiatischen Ländern (Sri Lanka, Indien, Bangladesch und Thailand) Arbeitsrechtsverletzungen bei Lidl, Aldi, Walmart, Tesco und Carrefour feststellte. Anlässlich des Welttages für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober 2009 übergab die CCC schließlich über 1000 von Verbraucher/innen unterschriebene Protestpostkarten an Lidl, die auf einem 400 m langen Band befestigt waren.

Es gab mit Lidl im März 2008 und März 2009 jeweils ein Gespräch, in dem die CCC ihre Kritik an den Produktionsbedingungen bei Lieferanten von Lidl nicht nur in Bangladesch, sondern in allen Produktionsländern äußerte. Auch die Lage der Beschäftigten in Deutschland – unbezahlte Überstunden, Verhinderung von Betriebsräten, etc. – wurde angesprochen.

Nach den Veröffentlichungen und der zunehmenden öffentlichen Kritik beauftragte Lidl mehrere

Beratungsunternehmen (Consultings), Schulungen für seine Lieferanten über Sozialstandards durchzuführen. Allerdings war Lidl nicht bereit, für die gelieferten Waren auch angemessene Preise zu zahlen – im Gegenteil: Laut Aussagen von Produzenten in Bangladesch wurden die Preise für die Waren in den letzten Jahren stark – um bis zu einem Drittel – gedrückt. Wie aber sollen Produzenten Sozialstandards einhalten, wenn sie immer weniger Geld für ihre Waren erhalten? Statt in einen partnerschaftlichen Dialog mit den Lieferanten zu treten und diese bei der Umsetzung von Sozialstandards zu unterstützen, erhielten die Produzenten Auflagen, die zu erfüllen waren. Statt echtem Interesse und Willen zur Veränderung, geht es Lidl wohl eher um ein besseres Image in der Öffentlichkeit.

Lidl selbst gab gegenüber der CCC und Verbrauchern an, über 7.500 Audits und Re-Audits, also Kontrollen, in den Fabriken zur Überprüfung der Umsetzung von Sozialstandards zwischen 2006 und Februar 2010 durchgeführt zu haben. Nach Meinung Lidls haben die Trainings von Lieferanten dazu geführt, dass diese nun in stärkerem Maße Sozialstandards umsetzen. Nach Informationen der Kampagne für Saubere Kleidung hat der Druck dagegen eher zu mehr Betrug und Fälschung von Unterlagen als zu wirklicher Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt. Die Eindrücke aus Gesprächen mit Partnern in Bangladesch sollten überprüft werden und deshalb wurde die „Alternative Movement for Resources and Freedom Society“ (AMRF) gebeten, Beschäftigte bei Lieferanten von Lidl in Bangladesch zu befragen. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Lieferanten entweder schon von den von Lidl beauftragten Consultings geschult worden



waren oder sich gerade in diesem Trainingsprogramm befinden. Es handelt sich somit um „Vorzeigefabriken“, das heißt Fabriken, deren Management in Sozialstandards aus- und weitergebildet wurde. Das Ergebnis dieser Recherche wird hiermit vorgelegt.

1. Was ist BSCI?

Lidl ist stolz auf seine Mitgliedschaft in der Business Social Compliance Initiative (BSCI). Dieser Zusammenschluss von inzwischen über 470 Unternehmen auf europäischer Ebene hat laut eigener Aussage zum Ziel, die Einhaltung bestimmter Sozial- und Umweltstandards bei seinen Lieferanten zu erreichen. BSCI hat sich einen eigenen Verhaltenskodex zugelegt und Lidl behauptet, einen inhaltsgleichen eigenen verabschiedet zu haben. Öffentlich, z.B. auf der Webseite von Lidl, kann man den Verhaltenskodex allerdings nicht finden.

Die CCC kritisiert BSCI als eine Initiative, die sehr vielen Unternehmen dazu dient, sich ein „Sozialmäntelchen“ umzuhängen oder „social washing“ zu betreiben. Die CCC kritisiert insbesondere:

➤ Ein zentrales Instrument von BSCI ist die Durchführung von Betriebskontrollen (Audits) bei den Lieferanten ihrer Mitglieder. Der Akzent liegt auf Prüfung und Kontrolle, nicht auf Unterstützung der Produzenten bei der Umsetzung von Sozialstandards (z.B. Aufbau von Beschwerdesystemen, Schulung des Managements und Schulung der Arbeiterinnen durch Gewerkschaften und NGOs).

➤ Die Sozialaudits werden von kommerziellen Auditunternehmen durchgeführt. Sie werden von BSCI-Mitgliedern wie Lidl für ihre Arbeit bezahlt, die audits werden also nicht von unabhängigen externen Prüfern durchgeführt. Lokale Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften werden dabei nicht systematisch einbezogen. Die Qualität und Glaubwürdigkeit dieser Audits müssen in vielen Fällen in Frage gestellt werden.

➤ Der Verhaltenskodex von BSCI verpflichtet die Fabriken nicht zur Zahlung eines Existenz sichernden Lohnes, sondern nur des im Lande geltenden Mindestlohns. Dieser aber reicht in vielen Produktionsländern nicht zum Überleben aus.

➤ BSCI ist eine reine Unternehmensinitiative, bei der andere Parteien (Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen) kein Mitspracherecht haben.

➤ BSCI ist nicht transparent: die Namen der Lieferanten werden nicht genannt, Berichte über Auditergebnisse von einzelnen Fabriken werden nicht veröffentlicht.

BSCI ist bestens dazu geeignet, nach außen einen Einsatz für Sozialstandards vorzugeben, doch zeigen die Recherchen der CCC vor Ort, dass sich die Arbeitsbedingungen (Löhne, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit) so gut wie gar nicht ändern. Dies ist auch nicht verwunderlich, weil letztlich die Einkaufspolitik der multinationalen Unternehmen darüber entscheidet, ob in den Produktionsländern wirklich Arbeits- und Menschenrechte eingehalten werden. Zu einer Erhöhung der Zahlungen sind die Unternehmen aber nicht bereit, die zu einer wirklichen Verbesserung der Bezahlung der Arbeitnehmer/Innen führen könnte.



2. Die Schönfärberei- Unternehmen gegen verbindliche Sozialstandards

Corporate Social Responsibility (CSR) – unternehmerische Sozialverantwortung – ist das große Modewort geworden, mit dem sich immer mehr Unternehmen schmücken. Das soziale Image wird immer wichtiger, Verbraucher/innen beziehen zunehmend mehr Informationen von Unternehmen über ihr Sozial – und Umweltverhalten in ihre Kaufentscheidungen ein. Auch Aktionär/innen interessieren sich immer stärker für sozialverantwortliche Geldanlagen. Ratingagenturen bewerten Unternehmen anhand von Nachhaltigkeitsindikatoren, wobei auch das soziale Engagement bewertet wird. Der Fachwelt ist klar, dass karitative Projekte, mit denen sich Unternehmen gerne schmücken, leicht als Feigenblatt entlarvt werden. Glaubwürdigkeit entsteht nur da, wo Sozialstandards im

Kerngeschäft berücksichtigt werden. Auf Lidl übertragen heißt das: Fair globe Produkte (aus fairem Handel) machen Lidl nicht zum sozialverantwortlichen Unternehmen, solange die anderen Produkte unter Verletzung von Sozialstandards hergestellt werden und Gewerkschaften und Betriebsräte in eigenen Betrieben unerwünscht sind.

Der Zusammenschluss der Unternehmen zur BSCI ist wohl auch ein Versuch, verbindlichen Sozialstandards von Seiten der EU oder einzelner Regierungen vorzubeugen. Die Unternehmen betonen immer wieder, dass Sozialstandards freiwillige Verpflichtungen sein und bleiben sollten. Sie wollen auf keinen Fall bindende gesetzliche Regelungen. Wenn Unternehmen es ernst meinen, warum fürchten sie dann gesetzliche Vorgaben? Es müsste eigentlich in ihrem Interesse sein, wenn die Regierungen oder die EU die Einhaltung sozialer Mindeststandards für die gesamte Lieferkette verbindlich macht, denn dann müssten sich alle daran halten, auch die Konkurrenz. Dies würde dem weltweiten Unterbietungswettbewerb eine Grenze setzen. Die Einführung verbindlicher Sozialstandards würde beinhalten, dass Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen und Umwelterstörungen in der gesamten Produktionskette haftbar gemacht werden können. Die CCC fordert schon seit langem eine jährliche Berichts- und Publizitätspflicht von Unternehmen über die Umsetzung von Sozialstandards in der Lieferkette. Eine solche Berichtspflicht gibt es z.B. in Großbritannien für börsennotierte Unternehmen.

Das derzeitige Verbraucherinformationsgesetz verdient seinen Namen nicht, da es den Verbrauchern nicht ermöglicht, Informationen über den Produktionsprozess zu erhalten. Es gibt keine Möglichkeit für die Verbraucher zu erfahren, wie ein Produkt entstanden ist, also ob z.B. Sozialstandards dabei eingehalten wurden. Aufgrund des Versagens der Bundesregierung im Bereich Informationspflichten gegenüber den Verbraucher/innen können Unternehmen die Verbraucher mit ihren „social washing“- Maßnahmen täuschen.

3. Lidl's irreführende Werbung – Klage gegen Lidl

Lidl wirbt damit, dass Lidl schon 2006 der BSCI beigetreten ist. Nach Lidl's eigenen Aussagen kannte der Discounter im Jahr 2008 die meisten seiner Produzenten/Lieferanten

aber gar nicht, weil die Einkäufe meistens über Importeure getätigt wurden. Erst durch die Kritik der CCC begann man bei Lidl, sich seine Lieferanten näher anzusehen. Seine zweijährige Mitgliedschaft bei der BSCI hatte das Unternehmen offenbar nicht gezwungen, sich mit den Sozialstandards seiner Lieferanten zu beschäftigen – obwohl dies genau die Zielsetzung des BSCI ist.

Inzwischen sind vier Jahre seit dem Beitritt Lidl's zur BSCI vergangen und leider hat sich an den Arbeitsbedingungen der Näherinnen vor Ort nichts verbessert, wie diese Recherche zeigt. Lidl allerdings wirbt auf seiner Webseite und in Antworten auf Verbraucheranfragen mit folgenden Aussagen:

„Lidl ist sich der Verantwortung bei der Herstellung seiner Waren bewusst und hat durch intensive Bemühungen und verschiedenste Engagements in den letzten Jahren im Lebensmitteleinzelhandel eine führende Rolle bei der Verbesserung der Sozialstandards in den Produktionsländern eingenommen. Im Gegensatz zu anderen Handelsunternehmen bezieht Lidl die „Einhaltung von Sozialstandards in den Produktionsstätten“ aktiv mit in die Einkaufsentscheidungen. Folgende Maßnahmen hat Lidl umgesetzt: 1. Lidl ist Mitglied in der „Business Social Compliance Initiative (BSCI)“ Als erster deutscher Discounter ist Lidl bereits 2006 der Gemeinschaftsinitiative „Business Social Compliance Initiative (BSCI)“ beigetreten. BSCI wurde im Rahmen des europäischen Außenhandelsverbandes entwickelt. Weitere Informationen finden sie unter www.bsci-eu.org. Wie alle BSCI-Mitglieder hat sich Lidl zum Ziel gesetzt, einheitliche soziale Mindeststandards für die Lieferanten in den unterschiedlichen Ländern für verbindlich zu erklären und deren Einhaltung durch ein entsprechendes Kontrollsystem zu überwachen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat Lidl einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt, der den Vorgaben der BSCI entspricht und zu dessen Einhaltung sich die Lieferanten, mit denen Lidl zusammenarbeitet, verpflichten. Die Überprüfung der sozialen Standards erfolgt durch international akkreditierte, unabhängige Prüfinstitute.“ (Standardantwortschreiben von Lidl an Verbraucher/innen)

In einem Werbeprospekt (1/2010) schreibt Lidl: „Lidl setzt sich weltweit für faire Arbeitsbedingungen ein“ und „Wir bei Lidl vergeben deshalb unsere Non-food Aufträge nur an ausgewählte Lieferanten und Produzenten, die bereit sind und nachweisen können, soziale Verantwortung aktiv zu übernehmen.“

Wir fragen: Ist dies nicht eine Irreführung der Verbraucher/innen? Wird den Verbrauchern nicht suggeriert, dass die Sozialstandards bei den Lidl-Lieferanten umgesetzt sind?

Während BSCI von dem Ziel der Einhaltung der Sozialstandards spricht, äußert sich Lidl öffentlich so, dass Verbraucher den Eindruck erhalten können, als ob die Standards zurzeit bereits eingehalten werden. Die Verbraucher werden also getäuscht, womit Lidl sich einen Wettbewerbsvorteil gegenüber seiner Konkurrenz verschafft. Damit Unternehmen die Verbraucher nicht so leicht täuschen können, unterstützt die CCC eine Klage der Verbraucherzentrale Hamburg (VZHH) gegen Lidl wegen unlauteren Wettbewerbs. Juristische Unterstützung leistet hierbei auch das European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR).



Bei der Klage geht es um zwei Aspekte der Täuschung der Verbraucher/innen:

1. Werbung mit dem BSCI-Verhaltenskodex in dem Sinn, dass der Verhaltenskodex Unternehmen verpflichte, die Einhaltung der Sozialstandards zu gewährleisten. KundInnen verlassen sich also darauf. Das aber beinhaltet der BSCI-Kodex gar nicht. Er spricht nur von dem Ziel, die Einhaltung bestimmter Sozial- und Umweltstandards bei seinen Lieferanten zu erreichen. Dieser kleine aber feine Unterschied fällt den meisten Lesern wohl kaum auf. Genau deshalb eignet sich die Initiative der Unternehmer so gut als „social washing“, denn sie verpflichtet sie nicht wirklich zur Umsetzung, sondern nur zum Anstreben des Ziels.

2. Die andere Täuschung der Verbraucher besteht darin, dass die Realität bei den Lieferanten von Lidl völlig anders aussieht als was der Kodex verspricht. Dies wurde mit einer Recherche bei vier Lieferanten von Lidl in Bangladesch untersucht und ihre Ergebnisse werden hier vorgestellt.

4. Exemplarische Untersuchung einiger Elemente des BSCI Kodex

Da Lidl sich auf den BSCI Verhaltenskodex beruft und diesen auch als eigenen ausgibt, werden zunächst die relevanten Passagen aus dem BSCI Kodex zitiert. Zusätzlich werden die ILO Konventionen genannt, auf die sich BSCI bezieht.

Folgende Elemente des BSCI Kodex wurden in den vier Fabriken exemplarisch untersucht:

a. Arbeitszeit:

„Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Pro Woche dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden. ...Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.“ – In Übereinstimmung mit den ILO Konventionen 1 und 14

b. Freiwillige Überstunden:

Hierzu sagt der BSCI Kodex: „Überstunden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden und sind separat zu vergüten.“

c. Verbot von Lohnabzügen und Disziplinarmaßnahmen:

„Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind verboten. Die Lieferunternehmen stellen sicher, dass die Beschäftigten klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert werden.“ „Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten.“ – In Übereinstimmung mit den ILO Konventionen 29 und 105

d. Versammlungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen:

„Das Recht aller Beschäftigten auf Gewerkschaftsgründung und –mitgliedschaft und auf Kollektivverhandlungen ist zu achten. In Situationen oder Ländern, in denen das Recht

auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, müssen für die Beschäftigten alternative Möglichkeiten der unabhängigen und freien Organisation und Verhandlungsführung geschaffen werden. Es wird sichergestellt, dass Beschäftigtenvertreter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder haben.“ – In Übereinstimmung mit den ILO Konventionen 87,98,135,154

e. Verbot der Diskriminierung:

„Jegliche Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Beschäftigtenorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Anschauung, sexueller Neigung oder anderen persönlichen Eigenschaften ist untersagt.“ – In Übereinstimmung mit ILO Konventionen 100,111,143,158,159

II. ARBEITS- UND MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN BEI LIEFERANTEN VON LIDL IN BANGLADESCH

1. Zur Methodik der Untersuchung

Die Recherche wurde beispielhaft bei drei bzw. vier Lieferanten von Lidl in Bangladesch durchgeführt. Bangladesch ist neben China, der Türkei und einigen osteuropäischen Ländern eines der Hauptproduktionsländer unserer Bekleidung. Bangladesch wurde als Beispielland ausgewählt. Die hier dargestellten Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen sind in anderen Produktionsländern in ähnlichem Ausmaß zu finden wie in Bangladesch. Der Mindestlohn ist in Bangladesch allerdings der niedrigste weltweit.

Die drei bzw. vier ausgewählten Fabriken stellen keine Ausnahmen dar und sind keine so genannten „schwarze Schafe“. Im Gegenteil, wie oben schon erwähnt, gehören die Fabriken zu den Lieferanten Lidl, die ein Trainingsprogramm zu Sozialstandards entweder schon durchlaufen haben oder gerade dabei sind, es zu durchlaufen. Das Management müsste also eigentlich besonders für Sozialstandards sensibilisiert sein.

Lidl behauptet gegenüber der VZHH, dass es der Fabrik Alauddin nur bis Ende 2008 und nicht mehr im Jahr 2009 Aufträge vergeben hätte. Bei der Untersuchung im Dezember 2009/ Januar 2010 gaben die Näherinnen allerdings an, für Lidl produziert zu haben. Welche Aussage stimmt? Das Beispiel zeigt, wie schwierig es für die Partner der CCC ist, unter den 3000 Fabriken in Bangladesch diejenigen zu finden, die für Lidl produzieren. Es zeigt auch die Intransparenz, die die Discounter pflegen, um sich vor Kritik zu schützen. Wer ein reines Gewissen hat, muss Offenheit und Transparenz nicht fürchten. Schon seit langem fordert die CCC die Unternehmen auf, ihre Lieferanten mit Namen zu nennen. Andere wie z.B. adidas, sind da schon mit gutem Beispiel vorangegangen.

In der Vergangenheit gab es auch schon Fälle, dass ein Auftraggeber nicht wusste, dass in einer bestimmten Fabrik seine Waren produziert wurden, weil der Produzent einen Unterauftrag (subcontracting) vergeben hatte. Jedenfalls befand sich die Fabrik Alauddin im Trainingsprogramm von Lidl und gehörte somit zu den Fabriken, mit denen Lidl eine langfristige Handelsverbindung pflegen wollte – sonst würde Lidl das Fabrikmanagement nicht schulen. Darüber hinaus hat Lidl dort zumindest bis Ende 2008 Aufträge platziert, also schon zu Zeiten seiner BSCI Mitgliedschaft.

AMRF, die Organisation in Bangladesch, die die Untersuchung im Auftrag der CCC durchgeführt hat, ist methodisch folgendermaßen vorgegangen:

➤ Interviews mit den Beschäftigten aus drei Fabriken in der Zeit von September/Oktober 2009 (drei Wochen) und aus einer Fabrik im Dezember 2009/Januar 2010. Die Interviews wurden abends nach der Arbeit meistens bei den Frauen zuhause durchgeführt. Dabei muss man berücksichtigen, dass die Interviewten viel Mut aufgebracht haben, da sie befürchten müssen, dass ihre Mitarbeit bei der Untersuchung für sie Nachteile haben könnte.

➤ Einzelne Arbeiterinnen (je nach Fabrik 2-4 Personen) füllten mit Unterstützung von AMRF „Bögen (time sheets) aus, in denen sie vermerkten, von wann bis wann sie über einen Zeitraum von drei Wochen gearbeitet haben. Dies machten Arbeiterinnen von drei Fabriken im Oktober 2009 und von einer Fabrik im Dezember 2009/Januar 2010. Diese Bögen wurden zusätzlich zu den Aussagen der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit bzw. Überstunden ausgefüllt, um beispielhaft anhand von drei Wochen die Überstunden belegen zu können.

- Es wurden Zeugenaussagen aufgenommen, um Beweise vor Gericht zu haben. Einige dieser Aussagen von Arbeiterinnen werden in dieser Broschüre wiedergegeben.
- Zusätzlich wurde mit Hilfe eines Fragebogens die Behandlung der Arbeiter/innen durch Vorgesetzte nach Kategorien gegliedert (siehe Anhang 1). Es handelt sich um eine Auflistung der verschiedenen Beschimpfungen und Demütigungen der Arbeiterinnen, denen sie durch ihre Vorgesetzte ausgesetzt sind.

Im Kapitel 2 werden die Ergebnisse der Befragung pro Fabrik und im Kapitel 3 im Vergleich der vier Fabriken untereinander wiedergegeben.

2. Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten aus den einzelnen Fabriken

Die Untersuchung stellt fest, dass in allen untersuchten Fabriken eine allgemeine Atmosphäre von Beschimpfungen und Erniedrigungen vorherrscht. Insbesondere die weiblichen Beschäftigten leiden unter den Wutausbrüchen und Beleidigungen, Anzüglichkeiten bis hin zu sexuellen Übergriffen und ertragen diese, weil sie nicht ihren Job riskieren wollen. Die Misshandlungen, die sie erfahren, verursachen Gefühle der Scham und Hilflosigkeit. Sie drücken sich so aus: „Die kleinsten Fehler führen zu Beschimpfungen; mit vulgären Ausdrücken werden unsere Eltern beleidigt.“ So werden Zustände wie die Versagung von Mutterschutz und Krankheitsurlaub oder die Nicht-Versorgung von Arbeiter/innen, die einen Unfall haben, nicht angeklagt. Urlaub wird nicht gewährt, auch nicht bei Krankheit. Wer wegen Krankheit nicht zur Arbeit erscheint, wird für diese Zeit nicht bezahlt. Wer dagegen protestiert, verliert seinen Arbeitsplatz,

Die Löhne reichen nicht aus, um das Existenzminimum zu decken, die Überstunden werden nicht freiwillig erbracht. In allen vier Fabriken arbeiten die Näher/innen unter Druck. Die Tagesziele werden so hoch gesteckt, dass Überstunden nicht nur zu Auftrags-Stoßzeiten sondern regelmäßig unvermeidbar sind. Sie werden nicht vorher sondern erst zum offiziellen Arbeitsende unter scharfen Beschimpfungen angeordnet. In allen untersuchten Fabriken werden die Überstunden nicht oder zu gering bezahlt.

Überstunden abzulehnen ist nach Aussage der Näher/

innen nicht möglich. Viele wagen es gar nicht erst, Überstunden zu verweigern, weil sie wissen, dass ihnen Bestrafung drohen würde. So berichten die Näher/innen in allen Fabriken davon, dass Stundenzettel abgeändert und Anwesenheitszeiten desselben Tages oder von Vortagen gekürzt werden, was in der Konsequenz einer Bestrafung durch Lohnkürzung gleichkommt.

Es herrscht in allen untersuchten Fabriken eine Atmosphäre des angstvollen Schweigens. Im Betrieb wird ihnen das Reden generell untersagt, wer bei der Arbeit oder in den Pausen redet, dem wird Agitation vorgeworfen. Nicht ohne Grund gibt es in keiner der Fabriken bisher eine Gewerkschaft. Aus allen Fabriken werden Erfahrungen mit Schlägertrupps geschildert. Jeder Versuch, eine Gewerkschaft zu initiieren, wird im Keim erstickt, mit Drohungen und Schlägen, sowie mit Entlassungen.

Die Informationen zu den Zuständen in den Fabriken basieren auf Befragungen von Beschäftigten aus den vier Fabriken. Sie geben die Meinung der betroffenen Frauen und des Rechercheteams von AMRF wider.



2.1. Continental Garments Limited

Continental Garments besitzt zwei Fabriken, die an zwei verschiedenen Stellen der Stadt Dhaka liegen. Die eine Fabrik, die sich etwas außerhalb der Stadt (in Savar) befindet, wird in der Regel den Einkäufern gezeigt, da sie die besseren Arbeitsbedingungen hat. Sie ist der offizielle Lieferant von Lidl. Die andere Fabrik liegt in Dhaka City, hier sind die Arbeitsbedingungen wesentlich schlechter. Beide Fabriken gehören demselben Besitzer. Er hat noch eine weitere Fabrik mit anderem Namen. Die eine Fabrik hat rund 850 Beschäftigte, die andere 1800. Es werden Ober- und Unterbekleidung, Hemden, Blusen, Hosen, etc. für Männer und Frauen hergestellt.

Interviewte Arbeiter/innen

Es wurden 22 Arbeiter/innen aus der Fabrik Continental Garments befragt, 16 Frauen und sechs Männer. Neun von ihnen arbeiten erst seit kurzem in der Fabrik, weitere neun sind 3-5 Jahre schon beschäftigt, zwei arbeiten schon über 5 Jahre dort, weitere zwei nur 1-2 Jahre.

Überstunden

Alle 22 befragten Beschäftigten erklärten, dass sie, über Monate hinweg, mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten.

68% der Beschäftigten bei Continental haben angegeben, dass 3-4 Überstunden/Tag keine Seltenheit sind. Einige Arbeiter/innen haben auch von 5-6 Überstunden berichtet, insbesondere kurz vor Ablauf der Lieferfristen. Dies ergibt einen Arbeitstag von bis zu 14 Stunden.

Eine genaue Übersicht über die Überstunden gibt beispielhaft die folgende Tabelle eines Beschäftigten. Die Arbeitszeiten wurden über einen Zeitraum von 3 Wochen detailliert erhoben. Daraus ist zu erkennen, dass der Beschäftigte bis 22 Uhr abends an einigen Tagen arbeiten musste, also bis zu fünf Überstunden/Tag machte. Im Zeitraum von drei Wochen hat der Beschäftigte insgesamt 85 Überstunden geleistet. In der Woche vom 6.-13.10.2009 waren es 28 Überstunden, in der Woche 14.-21.10. waren es 26 Überstunden und in der 3. Woche von 22.-30.10. waren es 31 Überstunden. Laut ILO Konventionen 1 und 14, nach denen sich der BSCI Kodex richtet, dürften aber nicht mehr als 12 Überstunden/Woche geleistet werden. Außerdem hatte die Beschäftigte nicht einen freien Tag

Beschäftigte/r bei Continental Garments

Continental nimmt uns täglich als Geisel. Wir können zu keinem Zeitpunkt unsere Meinung äußern. Wir werden im Namen der Arbeit unterdrückt. Manchmal fühlt es sich wie ein Gefängnis an. Diejenigen, die unsere Probleme kund tun möchten, werden als mögliche Anführer identifiziert.

2



in der Woche, sondern musste die drei Wochen voll durcharbeiten.

Tabelle 1: Arbeitszeiten einer Arbeiter/ in bei Continental Garments im Monat Oktober 2009

Datum	Normale Arbeitszeiten		Überstunden	
	Beginn	Ende	Beginn	Ende
06.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
07.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
08.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
09.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	17 Uhr
10.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	22 Uhr
11.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
12.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	22 Uhr
13.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
14.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
15.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	22 Uhr
16.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
17.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	17 Uhr
18.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
19.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
20.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
21.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
22.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
23.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
24.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	19 Uhr
25.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
26.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
27.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
28.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	20 Uhr
29.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr
30.10.2009	8 Uhr	17 Uhr	17 Uhr	21 Uhr

7 Tage Woche

Die Mehrheit der Befragten (17 von 22) gaben an, sie hätten eine 7-Tage-Woche. Dies bedeutet, dass sie nicht einen freien Tag in der Woche haben.

Sobald Liefertermine näher rücken, versagt das Management sämtliche Vergünstigungen (u.a. Mutterschutz, Beurlaubung). Die Kapazitätsgrenzen werden vom Management ignoriert und zu große oder zu viele Aufträge werden angenommen. An rund 6-7 Monaten im Jahr ist der Arbeitsanfall überdurchschnittlich hoch.

Rechnet man die Angaben der Frauen auf das Jahr hoch, arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten 2-3 Wochen pro Monat sieben Tage in der Woche. Während des Recherchezeitraums für diese Studie (September-Oktober 2009), war die Auftragslage von Lidl eher gering, der Arbeitsanfall hätte also relativ gesehen, geringer sein müssen. Dennoch haben die Beschäftigten so gearbeitet, wie es zu Zeiten eines hohen Arbeitsanfalls üblich ist.

Nachtschichten

19 von 22 Befragten (86.4%) gaben an, unfreiwillige Nachtschichten geleistet zu haben. Eine Arbeiterin berichtete, dass sie drei Nachtschichten hintereinander machen musste.

Unfreiwillige Überstunden

Es wurde gefragt, ob Überstunden, freiwillig oder unfreiwillig geleistet und wie diese bezahlt wurden. Unfreiwillig sind Überstunden, wenn der Beschäftigten die Entscheidung über die Leistung einer Überstunde nicht frei überlassen wird.

Wird das vorgegebene Tagessoll nicht erreicht (was häufig passiert, da die Vorgaben unrealistisch hoch sind), werden die Beschäftigten gezwungen, teilweise ohne Bezahlung Überstunden zu leisten.

Grundsätzlich werden die Überstunden vorher nicht angekündigt, sondern spontan angeordnet und die Dauer wird vor Beginn nicht festgelegt. Zusätzlich droht das Management den Arbeiter/innen verbal. Einige Befragten berichteten von scharfen Verweisen. Es herrscht Angst vor Bestrafung unter den Beschäftigten.

Bestrafungen

Jeglicher Widerstand der Beschäftigten bringt Verwarnungen oder Bestrafungen mit sich. Diese werden auf eine sehr vulgäre Art und Weise ausgedrückt.

Wenn Arbeiter/innen sich weigern, Überstunden zu machen, haben sie laut Aussagen der Beschäftigten mit zahlreichen Konsequenzen zu rechnen, wie beispielsweise:

- Stundenzettel werden geändert und Anwesenheitszeiten gekürzt
- Der direkte Vorgesetzte erteilt eine Ermahnung und nimmt einen Abzug der Überstunden des Vortags vor;
- Die Beschäftigten sind zudem der Wut der Vorgesetzten, auch des Produktionsleiters und des Managers in Form von Beleidigungen oder auch körperlicher Misshandlung ausgesetzt.

Folgende Bestrafungen nannten die befragten Frauen als Folge der Verweigerung, Überstunden zu leisten:

- Die Überstunden der vorherigen Woche oder sogar des gesamten Vormonats werden nicht bezahlt; teilweise werden zwischen 5-7 Stunden abgezogen, die Mehrheit der Arbeiter/innen berichtet über einen Abzug von 10-15 Überstunden
- Frauen werden physisch und verbal misshandelt
- Entlassungen oder Drohung der Entlassung
- Beschäftigte, die als initiativ gelten und versuchen, für ihre Rechte zu kämpfen, werden besonders observiert und kontrolliert.
- Nach 17 Uhr dürfen die Beschäftigten das Firmengelände nur noch mit Zustimmung der Vorgesetzten verlassen.
- Die Körper der weiblichen Beschäftigten werden gestreichelt oder verletzend berührt.
- Klapse und Ohrfeigen sind alltäglich

Gewerkschaftliche Organisierung wird verhindert

Die Befragten haben vielerlei Gründe aufgeführt, warum es keine Gewerkschaft gibt wie z.B. Angst vor von der Fabrik angestellten Schlägertrupps oder auch Drohungen durch die Polizei sowie Entlassungen.

Näherin aus Continental Garments

Ich arbeite als Näherin bei Continental Garments. Ich arbeite bei Continental seit 3 Jahren und 5 Monaten. Ich verdiene 2.400 Bangladeschi Taka¹. Mit diesem geringen Gehalt kann ich meine monatlichen Ausgaben nicht begleichen. Ich komme normalerweise gegen 22.15 Uhr nach Hause. In der Fabrik werden wir mit Arbeit zugeschüttet. Wir bekommen kein Trinkwasser und dürfen nicht auf die Toilette gehen. Wenn wir wegen persönlicher Probleme dringend nach Hause müssen, erhalten wir keine Erlaubnis, sondern uns wird mit Entlassung gedroht. Wenn wir uns nur leicht verspäten, werden wir zu Recht gewiesen. Auch werden wir misshandelt. Das Management versucht immer uns unserer Rechte zu berauben und unsere Gehaltabrechnungen zu unseren Ungunsten zu manipulieren. Es gibt keine automatische Lohnerhöhung zum Ende des Jahres. Wir essen nicht angemessen. Wir leben unter keinen menschenwürdigen Bedingungen. Die Toiletten unserer Fabrik sind schmutzig. Wir können das Wasser in der Fabrik nicht trinken, da es sehr schlecht riecht. Wir stehen im Dunkeln. Vielleicht werden wir den Rest unseres Lebens in der Dunkelheit verharren. Es gibt keine Sicherheiten im Leben einer Näherin. Wir können gewöhnlich nicht dreimal am Tag essen. Wir verlangen von unserer Regierung, sich dieser Probleme anzunehmen.

¹ 1 Taka entspricht dabei 1 Eurocent (gerundet, Stand vom 29.01.2010).



Zwei Monate vor der Erhebung der Studie wurden zwei Arbeiterinnen entlassen, weil ihnen vorgeworfen wurde, die Arbeiter zu organisieren. Beide wurden entlassen, ohne dass ihnen der fällige Lohn ausbezahlt wurde. Fünf Monate zuvor wurde ein/e Arbeiter/in ohne die volle Lohnauszahlung aus dem gleichen Grund entlassen. Als offizielle Begründung wurden Nähfehler angegeben. Ein Arbeiter wurde entlassen, weil der zu den Arbeitern über die im April 2009 anstehenden Probleme gesprochen hatte, nämlich exzessive und häufige Nachtschichten bis 6 Uhr, manchmal sogar bis 9 Uhr am nächsten Morgen, und unsauberes Trinkwasser. Er wurde firstlos entlassen und nicht ausbezahlt.

Es gibt zahlreiche ähnliche Fälle. Jegliche Kommunikation – mündlich oder über Telefon - unter den Beschäftigten ist strengstens untersagt. Es gab Fälle, wo ein Beschäftigter nur deshalb entlassen wurde, weil er mit Kollegen gesprochen hatte. Ein/e Arbeiter/in, die/der Beschäftigte versuchte zu organisieren, wurde mit Schlägen ans Firmentor gestoßen und musste dort stehen bleiben, um anderen Arbeiter/innen zu zeigen, was ihnen blüht, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren wollen.



2.2. Karnaphuli Knitwear Limited (Newtex Gruppe)

In der Fabrik Karnaphuli Knitwear werden Jacken, T-Shirts und Unterwäsche hergestellt. Die Fabrik gehört zur Newtex Gruppe, zu der auch Newtex Design gehört. Sie haben den gleichen Manager, die gleiche Telefonnummer, das gleiche Fax, die gleiche Mailadresse und die gleiche Büroadresse, die Produktionsstätten liegen aber an unterschiedlichen Orten. Verantwortlich für die Arbeitsbedingungen ist an allen Produktionsorten der gleiche Manager, Mr. Akram Khan. Für diese Untersuchung wurden Beschäftigte von Karnaphuli Knitwear befragt, die aussagten, dass sie für Lidl Waren hergestellt haben.

Interviewte Arbeiter/innen

Insgesamt wurden 23 Arbeiter/innen aus dieser Fabrik befragt, 21 von ihnen sind Frauen. Die meisten von ihnen (9) sind weniger als ein Jahr beschäftigt, weitere acht arbeiten 1-2 Jahre für die Fabrik, die restlichen sechs arbeiten länger als drei Jahre dort.

Überstunden

In dieser Fabrik beläuft sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 - 72 Stunden. Drei von 22 Befragten gaben an, 72 Stunden/Woche zu arbeiten, während 7 angaben 65-66 Stunden wöchentlich zu arbeiten. 10 Befragte sagten, dass Arbeiter/innen regelmäßig länger als 60 Stunden/Woche beschäftigt werden. 4 dieser 10 Befragten haben ausgesagt, dass dies an drei Wochen pro Monat der Fall sei. Allerdings wurde angegeben, dass die Auftragslage der vorhergehenden drei Monate gering war und daher derzeit keine Überstunden geleistet wurden.

43% der Befragten gaben an, bis zu 11-13 Stunden täglich zu arbeiten. 56,6% sagten, bis zu 10 Stunden pro Tag zu arbeiten. Alle wiesen aber darauf hin, dass sie auf Grund der wenigen Aufträge in den letzten 45 Tagen weniger gearbeitet hätten. Die Beschäftigten erklärten jedoch, dass bei einer anderen Auftragslage sie schon mal bis zu 15-16 Stunden arbeiten müssten.

Selbst zur Zeit der Erhebung der Studie, als die Auftragslage gering war, erklärten 47% der Befragten, mehr als 10 Stunden/Tag zu arbeiten. Auch die übrigen Arbeiter/innen haben bestätigt, dass eine Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder mehr während des vergangenen Jahres und der ersten zwei Quartale des Jahres 2009 üblich war. 5 von

12 Arbeiter/innen erklärten, dass sie zwischen 4-7 Tage/Woche mehr als 10 Stunden täglich arbeiten, während 7 von 12 Befragten aussagten, dass dies an weniger als 4 Tagen/Woche vorkomme.

7 Tage Woche

In Zeiten, wenn die Auftragslage hoch ist oder Liefertermine näher rücken, wird von den Beschäftigten verlangt, so lange wie nötig zu arbeiten. Für 4-5 Monate pro Jahr haben die Arbeiter/innen kaum eine andere Wahl, als eine 7-Tage-Woche zu leisten.

Nachtschichten

5 der 22 Befragten haben von Nachtschichten berichtet. Kurz vor der Befragung war die Anzahl der Nachtschichten im Vergleich zu den Vormonaten geringer.



Unfreiwillige Überstunden

In der Regel werden die Arbeiter/innen über Überstunden am Vortag nicht informiert. 13% der Befragten sagten aus, dass sie am Morgen des Arbeitstages über zu erbringende Überstunden informiert werden, während 74% aussagten, dass sie erst am Abend, kurz vor dem normalen Arbeitsende, informiert werden. Unter den 23 Befragten gab es lediglich eine Person, die sich sicher genug fühlte, die geforderten Überstunden abzulehnen. Überstunden werden in diesem Unternehmen grundsätzlich nicht richtig berechnet und bezahlt.

Arbeiter/innen berichten außerdem, dass die Firma mit doppelten Lohnzetteln arbeitet, gefälschten und richtigen. Überstunden werden in aller Regel nicht richtig berechnet und bezahlt. Als Bestrafung für die Verweigerung von Überstunden werden bereits geleistete Stunden gestrichen, d.h. nicht ausbezahlt. Es werden Abzüge von bis zu drei Arbeitstagen geschildert.

Bestrafungen

10 Befragte sagten aus, dass jeder Versuch der Nichtfolgeleistung zu offenen und verdeckten Strafmaßnahmen, körperlicher und seelischer Art, führt. Die Nichtleistung von Überstunden kann zu folgenden Konsequenzen führen:

- Verweis vom Firmengelände sowie eine Kürzung des Gehalts
- sofortige Entlassung
- Verwarnungen der Vorgesetzten und die Mitteilung, dass ein Erscheinen am kommenden Tag nicht erforderlich ist

Die Befragten haben von folgenden Bestrafungen im Falle einer tatsächlichen Verweigerung der Leistung von Überstunden berichtet:

- keine Gehaltszahlungen am Zahltag
- im Stundenzettel wurden drei Tage Anwesenheit gestrichen

Mindestlohn

Das durchschnittliche Monatsgehalt beträgt zwischen 1.662-3.200 Taka (das sind 16-32 Euro). Von den befragten Arbeiter/innen erhalten 13% rund 1.662 Taka, während 2 Befragte 2.100 Taka und 6 weitere zwischen 2.200-2.400 Taka verdienen. Die Arbeiter/innen erhalten jeden Monat Lohnzettel, bewahren diese jedoch nicht auf. Sie berichten, dass die Firma mit doppelten Lohnzetteln arbeitet, Gefälschten und Richtigen.

Gewerkschaftliche Organisierung wird verhindert

Die Arbeiter/innen gaben an, dass jeglicher Versuch der Gewerkschaftsbildung drastische Folgen für sie hätte. Alle Befragten erklärten übereinstimmend, dass es keine Gewerkschaft gäbe. Es gibt verschiedene repressive Maßnahmen:

- Einigen Arbeiter/innen wurde mit Entlassung gedroht, weil sie vor einem Feiertag die Auszahlung des überfälligen Lohnes gefordert hatten.
- Im Oktober 2008 hatte sich eine Gruppe von Arbeiter/innen zusammengetan, um gegenüber der Firmenleitung ihre Forderungen zu formulieren; es ging dabei um Gewerkschaftsrechte, Lohnerhöhungen, Reduzierung der Nachtschichten und die Einhaltung des wöchentlichen Ruhetages. Im Januar 2009 wurden aus dieser Gruppe 10-13 Männer und 5-7 Frauen, darunter ihre Sprecher, wegen ihrer Aktivitäten als Arbeitervertreter entlassen und nicht ausbezahlt.



➤ Im Mai 2009 gab es einen erneuten Versuch einer Gewerkschaftsbildung in Karnaphuli Knit Wears. Die Forderungen waren ähnlich, nämlich die Zulassung gewerkschaftlicher Organisation, Lohnerhöhungen und die Gewährung von Urlaubszeiten und anderer Vergünstigungen. Sechs Beschäftigte hatten die Führung dieser Initiative übernommen und die Forderungen bei der Firmenleitung vorgetragen. Als Reaktion darauf entließ der General Manager vier von ihnen; insgesamt wurden in der Folge dieser Initiative zwanzig Arbeiterinnen und Arbeiter entlassen, in keinem der Fälle sind die fälligen Löhne ausbezahlt worden.

➤ Fünf Monate vor der Befragung waren einige Arbeiter/innen fristlos entlassen worden. Ihnen wurde vorgeworfen, andere Arbeiter/innen zu motivieren, ihre Anliegen zu verfolgen. Das Management hat auf diesen Vorfall hin ein deutliches Statement abgegeben und klar gemacht, dass jeglicher Organisationsversuch seitens der Beschäftigten Entlassungen zur Folge hat.

➤ Acht Befragte gaben an, dass andere Arbeiter/innen entlassen wurden, weil sie versucht hatten, die Arbeiter/innen gewerkschaftlich zu organisieren.

Diskriminierung

Frauen und ältere Mitarbeiter/innen sind Diskriminierungen ausgesetzt. 60% der Befragten gaben an, dass ältere Beschäftigte nicht gut behandelt werden.

Näherin aus der Karnaphuli Fabrik

Wenn wir Lohnerhöhung fordern, sagen sie uns, wir sollen kündigen. Das haben sie schon bei vielen Arbeiterinnen so gemacht. Wir leisten viel mehr Überstunden als in den anderen Fabriken in der Nähe, aber wir bekommen nicht mehr Geld. Jeden Monat kriegen wir ungefähr 500 bis 700 Taka weniger als uns zusteht. Wenn ich dies einem Käufer erzählen würde, würde ich sofort entlassen. Die Vorgesetzten misshandeln verbal die Arbeiterinnen. Normalerweise gehen wir in die Fabrik um 8:00 Uhr und in der Regel kommen wir um 22:00 Uhr zurück.

Wenn während dieser langen Arbeitszeiten jemand nach einem Ausgangspass fragt, lehnen sie es immer ab, auch wenn die Arbeiterin krank ist. Die Aufseher sagen: „Gehört die Fabrik deinem Vater, dass du, wann immer es dir einfällt, bezahlten Urlaub bekommst? Wer wird an deiner Stelle arbeiten?“ Wir dürfen kein Wasser trinken, wenn wir Durst haben; wir können nicht einmal auf die Toilette gehen, wann wir wollen. Wir müssen so hohe Vorgaben erfüllen, dass wir kaum Zeit zum Atmen haben. Wenn wir das Ziel nicht erreichen, dürfen wir bis spät in die Nacht nicht nach Hause gehen. Wenn wir fragen: „Wie kommen wir so spät in der Nacht nach Hause?“, antworten sie: „Das ist nicht unser Problem. Bis ihr das Ziel der Firma nicht erreicht habt, kann ich euch nicht gehen lassen. Ihr dürft nur nach der Erreichung des Ziels nach Hause fahren.“

Hier ist der Mutterschaftsurlaub sehr kurz. Während der Schwangerschaft, auch wenn sich eine Frau nicht gut fühlt, kann sie den Arbeitsplatz nicht verlassen. Sie üben so viel Druck aus, dass die schwangeren Frauen ihren Job freiwillig aufgeben ohne die Mutterschaftshilfen einzufordern. Wenn eine Arbeiterin von sich aus kündigt, bekommt sie nicht den ihr zustehenden Lohn ausgezahlt. Dieses Geld stecken die Vorgesetzten ein. Zum einen bezahlen sie uns sehr gering, zum anderen zahlen sie uns noch nicht einmal aus! Nachdem wir die Miete bezahlt haben, bleibt fast nichts übrig, um jeden Tag die lebensnotwendigen Güter zu kaufen. Wir bekommen keine Hilfe von nirgendwo, um unseren Lebensunterhalt zu bestreiten. Wie werden wir unsere Zukunft aufbauen?

2.3. Anika Apparels Limited

Die Fabrik Annika Apparels beschäftigt 266 Personen und produziert Hosen, Jacken und Kleider.

Interviewte Arbeiter/innen

In dieser Fabrik wurden 22 Beschäftigte befragt; es waren 18 Frauen und 4 Männer. Die meisten von ihnen (12) arbeiten weniger als 1 Jahr in der Fabrik, sechs sind 1-2 Jahre beschäftigt und vier 3-5 Jahre. Keine ist länger als fünf Jahre dabei.

Unfreiwillige Überstunden

Alle Befragten sagten aus, dass an über vier Tagen pro Woche mehr als die laut ILO Konvention maximal erlaubten 10 Stunden gearbeitet wird. 13 von 22 Befragten erklärten, dass 65-75 Stunden pro Woche üblich sind, dies entspricht 5-15 Überstunden/Woche. In 1-2 Wochen monatlich muss 7 Tage pro Woche gearbeitet werden. Vor Lieferterminen ist der Druck sehr hoch, dann werden zwischen 12 und 15 Stunden gearbeitet.

Alle 22 Befragten erklärten, dass Überstunden nie im Voraus angekündigt wurden. Der Überstundenzuschlag hängt laut Aussagen der Näherinnen vom Willen des Managements ab. Er würde nicht regelmäßig bezahlt und meist würden weit weniger Tage bezahlt, als tatsächlich gearbeitet wurden. Eine Arbeiterin hat angegeben, dass selbst auf schwer Kranke keine Rücksicht genommen wird. Weigern sich Arbeiter/innen, Überstunden zu erbringen, werden ihnen die geleisteten Überstunden des Vortages abgezogen.

Eine Näherin aus Annika Apparels

Jeden Tag bekommen wir ein Arbeitsziel von 120 Stück pro Person. Wenn wir das nicht schaffen, dann müssen wir Überstunden arbeiten ohne Bezahlung. Wir arbeiten bis 8 Uhr abends, aber sie schreiben auf die Karte 7 Uhr abends.

Bestrafungen

Versuchen Arbeiter/innen Widerstand zu leisten, gibt es verschiedene Bestrafungen:

- Verbale Beschimpfungen sind üblich.
- Wenn jemand eine Beurlaubung braucht, droht das Management damit, den Arbeitsplatz jemand anderem zu überlassen
- Wer nach Beendigung der normalen Arbeitszeit gegen den Willen des Managements geht, wird für den bereits gearbeiteten Tag nicht bezahlt.
- Überstunden des Vortags werden nicht bezahlt
- Der „Line chief“ droht den Mitarbeiter/innen ständig mit den Konsequenzen, die aus einem nicht kooperativen Verhalten entstehen können
- Herabwürdigende Beschimpfungen; Vorgesetzte sagen, dass die Arbeiter/innen die Firma nicht besitzen und daher wie Sklaven behandelt werden können;
- Es werden Blankschreiben verlangt, die als Drohmittel eingesetzt werden; wenn die Arbeiter/innen später ihren Lohn verlangen, werden sie mit Schlägen weggeschickt

Gewerkschaftliche Organisierung wird verhindert

Laut Aussage aller Befragten gibt es keine Gewerkschaft. 7 Befragte haben erklärt, dass der Versuch der Gewerkschaftsbildung bestraft wird durch Schläge der Vorgesetzten oder deren Schlägertruppe, Abzug geleisteter Arbeitsstunden, Entzug von Anwesenheitsboni, Abwesenheitsvermerke im Stundenzettel oder Entlassung.

Arbeiter/innen, die sich organisieren wollen, werden entlassen. Das Management nutzt diese Fälle, um Exempel zu statuieren. In der Fabrik gab es mehrere Versuche der Gewerkschaftsbildung. Das Management geht dagegen vor. Es gibt Beispiele gewaltsamer Rausschüsse.

Ein entlassener Arbeiter berichtet: Im Juli 2009 hatten einige

Arbeiter/innen auf Initiative einer Näherin hin versucht, sich zusammenzutun. Als der General Manager davon erfuhr, wurde die Anführerin entlassen. Die Arbeiterin wollte die Kündigung jedoch nicht akzeptieren und trat daraufhin jeden Morgen zur Arbeit an; sie wurde aber nicht aufs Fabrikgelände gelassen und wurde auch nicht ausbezahlt. Der General Manager, der auch Präsident des „Participation Committee“ ist, liess die übrigen Arbeiter/innen befragen. Herrn S. wurde vorgeworfen, er sei der Anführer. Er musste auf einem weißen Blatt Papier eine Blankounterschrift leisten und die Fabrik verlassen. Bei Weigerung drohte man ihm, die Polizei zu rufen und ihn des Diebstahls zu beschuldigen. Insgesamt wurden über 15 Beschäftigte entlassen.

Während des Fastenmonats Ramadan wurde eine Arbeiterin entlassen, weil sie nach einem Tag des Fastens nicht mehr zur Arbeit angetreten war und ihre Rechte eingefordert hatte. Die Arbeiter/innen sagen: „Das Management ist selbstherrlich und tyrannisch.“ Die Arbeiter/innen dürfen sich untereinander nicht unterhalten.

Trotz mehrer Initiativen gibt es in der Fabrik keine Gewerkschaft. Die Arbeiter/innen haben Angst, ihren Job zu verlieren. Der Besitzer droht seinen Mitarbeiter/innen mit dem Einsatz von Schlägertrupps.

Diskriminierung

Diskriminierung besteht laut Meinung der Befragten in der unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen. Männer würden für die gleiche Arbeit besser bezahlt als die Frauen. Zudem würden die als „vertrauenswürdig“ angesehenen Beschäftigten vom Management mit einem vergleichsweise höheren Gehalt belohnt.

Bei älteren Mitarbeiter/innen versucht das Management, Mängel zu finden. Auch Lappalien werden bestraft und Arbeiter/innen werden buchstäblich aus der Firma geworfen. Oft sind sie Schmähungen bezüglich ihres Alters, ihrer Erschöpfung oder ihrer mangelnden Beweglichkeit ausgesetzt. Dies bestätigten 19 von 22 Befragten.

Die meisten Produktionsleiter sind berüchtigt für unangemessenes - oft vulgäres- Verhalten. Für Fehler oder Forderungen werden die Arbeiter/innen ins Büro gerufen und geohrfeigt. Auf schwangere Frauen nehmen die Produktionsleiter keinerlei Rücksicht. 5-6 Monate vor der

Befragung fiel eine schwangere Frau zu Boden. Ihr wurde kein Urlaub gewährt, obwohl die Gefahr einer Fehlgeburt bestand. Arbeitskollegen haben ihr geholfen. Es gibt eine Zahl von Fällen, in denen schwangere Frauen ihren Arbeitsplatz verloren haben.

Gerade Frauen gegenüber kann das Verhalten der Vorgesetzten als verbaler Missbrauch oder sexuelle Belästigung bezeichnet werden. Oft werden anzügliche und sexuelle Anspielungen gemacht. Regelrechte Flutwellen von Beschimpfungen werden auf die Frauen niedergelassen. Manchmal müssen die Frauen als Strafe am Ende der Produktionslinie stehen, um zu zeigen, was passiert, wenn jemand nicht gehorcht oder kleine Fehler macht. Sechs Befragte erklärten, dass Frauen auch physischen Übergriffen ausgeliefert wären, so würden intime Stellen am Körper berührt oder die Hand länger auf die Schulter der Arbeiter/innen gelegt.



Auf die Frage, welche Personen sich den Arbeiter/innen gegenüber schlecht benehmen, antworteten neun Befragte, dass dies die direkten Vorgesetzten (line managers) wären, aber auch die Produktionsleiter und andere Vorgesetzte. 10 Beschäftigte erklärten, dass hauptsächlich die direkten Vorgesetzten sie beschimpften. Vier Personen antworteten, dass sich auch die Leiter der Etage (floor manager) schlecht benehmen. Eine Arbeiterin klagte auch den Firmenleiter (managing director) an, dass er sich Frauen gegenüber unangemessen verhalten würde.

Arbeitsbelastung während Schwangerschaften

Laut Gesetz soll Schwangeren leichtere Arbeit zugeteilt werden. Aber bei Anika Apparels Limited müssen auch Schwangere Überstunden leisten und acht Befragte berichteten, dass sich die direkten und andere Vorgesetzte beschwerten, wenn Schwangere eine Pause machen. Außerdem bekommen sie die gleiche, schwere Arbeit zugeteilt und von den Vorgesetzten wird keinerlei Rücksicht auf ihre Situation genommen. Eine Befragte meinte, dass Schwangere zudem in das Büro des Vorgesetzten gerufen und geohrfeigt werden, wenn sie einen kleinen Fehler gemacht haben. Sie werden zudem mental unter Druck gesetzt und ihnen wird deutlich gemacht, dass sie ihren Job besser verlassen sollten, wenn sie sich nicht in der Lage fühlen, die Produktionsziele zu erfüllen.

Folgendes Beispiel hat ein/e Beschäftigte erzählt: Im April/Mai 2009 fiel eine schwangere Arbeiterin bei der Arbeit hin, es bestand die Gefahr einer Fehlgeburt. Ihr wurde nicht freigegeben, erst nach Dienstschluss durfte sie gehen und musste von Kolleginnen begleitet werden. Sie konnte 2-3 Tage krankheitsbedingt nicht arbeiten. Als sie wieder zur Arbeit antrat, wurde sie für ihre Abwesenheit bestraft, indem sie stundenlang am Ende der Reihe aufrecht stehen bleiben musste. Vom Produktionsmanager wurde ihr gedroht, nicht wieder krank zu werden, denn als schwangere Frau könne sie nirgends sonst Arbeit finden. Als sie nach einer Woche erneut erkrankte und nicht zur Arbeit kommen konnte, wurde sie entlassen. Solche Fälle der Entlassung von schwangeren Frauen, die nicht den Rhythmus ihrer Kolleginnen mithalten können, sind mehrfach vorgekommen.

Arbeitsvertrag, Identitätsausweis, Stundenzettel

Alle 22 Befragten haben ausgesagt, dass sie ihre Arbeitsverträge erhalten hätten. Sie enthalten allgemeine Informationen über die Person (Name, Adresse, Alter) sowie ihre Dienstbezeichnung und die Arbeitsaufgabe. Neun Befragte erklärten, dass der Arbeitsvertrag auch Angaben über das Kündigungsverfahren enthält, während sechs Befragte aussagten, dass ihr Vertrag außerdem Angaben über das Gehalt sowie Gehaltserhöhungen enthält. Weitere drei Arbeiter/innen erläuterten, dass ihr Vertrag Angaben zur Überstundenregelung aufführt.



Alle Beschäftigten der Firma hatten Stundenzettel. Zwei der 22 Befragten besaßen keine Identitätsausweise.

Eine Arbeiterin aus der Fabrik Anika

Das Fabrikmanagement behandelt uns schlecht. Die männlichen Vorgesetzten nutzen ihre Stellung um die Näherinnen sexuell zu belästigen. Ein Vorgesetzter hat vulgäre Ausdrücke benutzt, als er mich wegen meiner Arbeit zu Recht wies.

Auch wurde ich an einem Tag von einem Vorgesetzten getreten. Ich fiel zu Boden. Noch heute habe ich Schmerzen im Hüftbereich. Der Vorgesetzte schlug anderen Mädchen ins Gesicht. Ich kann nicht über all meinen Kummer sprechen. Ich weiß nicht, warum es bei Anika keine Gewerkschaft gibt. Wenn wir uns gewerkschaftlich organisieren wollen, werden sie uns aus der Fabrik vertreiben. Wir werden unsere Arbeit aufgeben müssen. Wir bekommen viele Probleme. Sexuelle Belästigung ist das größte Problem. Wir werden auf dem Weg zur Fabrik und auf dem Fabrikgelände sexuell belästigt. Wir erhalten keinen Respekt.

Wir leben zur Miete. Ich bekomme ein geringes Gehalt. Wir schwitzen und schuften den ganzen Tag. Wir werden nicht regelmäßig bezahlt. Wir essen sehr wenig und arbeiten den ganzen Tag. Wir können es unseren Kindern nicht ermöglichen, eine Schule zu besuchen.

2.4. Alauddin Garments Private Ltd.

Alauddin Garments beschäftigt 562 Personen und produziert Hemden und Hosen. In dieser Fabrik wurden 14 Personen befragt, zehn Frauen und vier Männer. Wie eingangs erwähnt, behauptet Lidl, seit 2009 an diese Fabrik keine Aufträge mehr vergeben zu haben. Lidl leugnet aber nicht bis Ende 2008 dort produziert haben zu lassen, also zu einer Zeit als Lidl schon zwei Jahre Mitglied bei BSCI war. Außerdem hat Lidl die Fabrik als eine der ersten für sein Trainingsprogramm über Sozialstandards ausgewählt, das 2008 begann und bis Mitte 2009 andauerte. Warum sollte Lidl das Fabrikmanagement ausbilden, wenn der Discounter dort keine Aufträge mehr platzieren will? Die Arbeiterinnen gaben bei der Befragung im Dezember 2009 an, für Lidl zu produzieren. Möglicherweise wurde in der Fabrik im Rahmen eines Subcontracting für Lidl ohne dessen Wissen produziert. Die hier beschriebenen Arbeitsrechtsverletzungen zeigen zwar punktuell die Situation Ende 2009/Anfang 2010, doch ist davon auszugehen, dass auch 2008, als Lidl dort nach eigenen Aussagen noch produzieren ließ, die gleichen Verstöße gegen den BSCI Kodex vorlagen.

Informationen über die Beschäftigten

Die Mehrheit der Angestellten hat eine Schule besucht. 53,8% haben nach der 6. bis 8. Klasse den Besuch der Schule beendet. 46,2% haben verschiedene Stufen der Grundschule besucht. Im Vergleich zu Untersuchungen in den 1980 Jahren, in denen die Bekleidungsindustrie noch in ihren Kinderschuhen steckte, arbeiten heute mehr gebildete Menschen für diesen Industriezweig.

Unter den 14 Befragten waren nur zwei Hilfsarbeiter/innen. Die Arbeiter/innen verfügen über Erfahrungen sowohl in der Branche als auch bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber. Sie haben ein besseres Verständnis des Produktionssystems und kennen die Schwierigkeiten, mit denen sie zu kämpfen haben. Alle Befragten arbeiten in der Nähabteilung.

Über die Hälfte der Befragten (neun Personen) haben eine Berufserfahrung von bis zu zwei Jahren bei Alauddin Garments, zwei arbeiten seit 3-5 Jahren für die Bekleidungsfirma und nur drei Befragte arbeiten seit mehr

Überstunden

85% der Befragten erklärten, dass sie mehr als 60 Stunden/Woche arbeiten. 28,6 % dieser Befragten sagten, dass sie im Monat Dezember 2009 in allen vier Wochen mehr als 60 Stunden gearbeitet hätten. Bei drei Befragten (21,4%) wäre dies an drei Wochen der Fall gewesen. Fünf Arbeiter/innen (35,7%) antworteten, dass sie an zwei Wochen mehr als 60 Stunden wöchentlich gearbeitet hätten.

Tabelle 2: Wochenarbeitsstunden und -tage bei Alauddin Garments

Wochenarbeitsstunden	Antworten	Befragte	in Prozent
Arbeitstage/Woche	6 Tage	3	21.4
	7 Tage	11	78.6
> 10h täglich	Ja	12	85.7
	Nein	2	14.3
Arbeitstage mit mehr als 10h täglich	Jeden Tag	3	21.4
> 60h wöchentlich	Ja	12	85.7
	Nein	2	14.3
Wochen mit mehr als 60h Arbeitszeit (im Dezember 2009)	Jede Woche	4	28.6
	3 Wochen	3	21.4
	2 Wochen oder weniger	5	35.7

Aus den Daten wird deutlich, dass es nur wenige Arbeiter/innen gibt, die einen freien Tag in der Woche hatten. Lediglich 3 Befragte hatten dies bestätigt, wohingegen 11 ausgesagt haben, dass sie keinen freien Tag in der Woche hatten.

12 von 14 Befragten sagten aus, mehr als 60 Stunden/Woche zu arbeiten. Aus der folgenden Tabelle sind die genauen Tages- sowie Wochenarbeitsstunden des Monats Dezember 2009 ersichtlich. Über zehn Stunden haben 6 Befragte an 1-2 Wochen und 5 Befragte an mehr als 2 Wochen gearbeitet.

Tabelle 3: Arbeitsstunden pro Tag bei Alauddin Garments im Monat Dezember 2009

Tages- und Wochenarbeitsstunden	Anzahl der Arbeitsstunden	Befragte	Befragte in Prozent
Arbeitsstunden pro Tag	10	4	28,6
	11	1	7,1
	12	8	57,1
	14	1	7,1
Arbeitsstunden pro Woche	60	3	21,4
	70	6	42,9
	74	1	7,1
	90	2	14,3
	96	2	14,3

Im Durchschnitt arbeiten die Angestellten bei Alauddin Garments also fast 12 Stunden täglich. Die Tabelle zeigt, dass die Anzahl der Arbeitsstunden die gesetzlich zugelassene Arbeitszeit von 60 Stunden/Woche bei den meisten überschreitet. Das Minimum sind 10 Stunden pro Tag. Zwei Überstunden pro Tag sind die Regel und das Maximum sind 96 Stunden in der Woche, wie zwei Personen berichtet haben.



Unkorrekte Überstundenbezahlung

Im Dezember 2009 wurden durchschnittlich 31 Überstunden geleistet. 10 Befragte erklärten, dass 3-4 Überstunden täglich normal seien. Für die Überstunden wurden den Arbeiter/innen im Schnitt 494 Taka/Monat

gezahlt. 9 von 14 Befragten sagten aus, dass ihnen die Überstunden vorher nicht angekündigt werden.

Tabelle 4: Überstundensituation bei Alauddin Garments

Überstundensituation	Antworten	Befragte	in Prozent
Anzahl von Überstunden an einem normalen Arbeitstag	2 Stunden	4	28.6
	3-4 Stunden	10	71.4
	5 Stunden oder mehr	-	-
Ankündigung der Überstunden	Ja	5	35.7
	Nein	9	64.3
Möglichkeit, Überstunden abzulehnen?	Ja	3	21.4
	Nein	11	78.6
Wissen der Arbeiter/innen, wie hoch der gesetzliche festgelegte Stundenlohn/Überstunde ist	Ja	13	92.9
	Nicht genau	1	7.1
	Nein	0	0
Wissen der Arbeiter/innen, wie die Überstunden kalkuliert werden	Ja	12	85.7
	Nein	2	14.3

Von den 14 Befragten sagten 11, dass sie keine Möglichkeit sehen, Überstunden abzulehnen. 4 der Befragten erwähnten außerdem, dass die Weigerung bestraft würde.

Im Dezember 2009 haben mehr als 70% der Befragten zwischen 20-30 Überstunden geleistet, während die restlichen Arbeiter/innen 50 Überstunden machten, wie die folgende Tabelle zeigt. Vergleicht man die Anzahl der geleisteten Überstunden mit der jeweiligen Bezahlung, stellt man fest, dass diese willkürlich berechnet und bezahlt wurden. Die Gründe hierfür sind nicht bekannt. 13 Befragte, also eindeutig die Mehrheit, gaben an zu wissen, wie viel pro Überstunde bezahlt wird. Die Ansicht darüber, wie viel pro Überstunde bezahlt wird, schwankt jedoch unter den Arbeiter/innen zwischen 12,50 und 20 Taka. In Wirklichkeit wissen die Arbeiter/innen also nicht, wie die Überstunden berechnet werden müssen.

Die folgende Tabelle zeigt die Differenz zwischen der kalkulierten Bezahlung pro Überstunde und der tatsächlichen Bezahlung. Es bestätigt sich, dass die Arbeiter/innen willkürlich unterbezahlt werden.

Tabelle 5: Differenz zwischen berechneter und tatsächlicher Überstunde

	Ar- beiter/in	Gehalt	Anzahl Über- std. im Dez. 2009	Zu zahlen wären laut Gesetz	Aus- bezahlt wurden
1	A	2.950	20	567	300
2	B	2.700	30	778	560
3	C	2.200	45	951	600
4	D	2.800	20	538	400
5	E	1.663	55	879	610
6	F	2.800	30	807	500
7	G	2.200	31	655	500
8	H	1.662	70	1.118	900

Lohnhöhe

Der geringste Lohn lag bei 1.662 Taka und der Höchstlohn bei 3.460 Taka. Das Gehalt von 50% der befragten Angestellten liegt zwischen 3.000-3.500 Taka. 42% der Befragten erhalten einen Lohn zwischen 2.500-3.000 Taka (25,-30,- Euro). Mehr als 90% der Befragten haben einen Lohnzettel erhalten.



Lohnzahlung (in Taka)	Befragte	in Prozent
< 2.500	1	7.14
2.500-3.000	6	42.86
3.000-3.500	7	50
Summe (N)	14	100

Es muss beachtet werden, dass auf dem Lohnzettel lediglich die normalen Arbeitsstunden vermerkt sind, sowie 2 Überstunden. Für die restlichen geleisteten Überstunden erhalten die Arbeiter/innen keinen Lohnzettel und können daher auch die Bezahlung nicht richtig nachvollziehen.

Tabelle 7: Keine Transparenz bei der Abrechnung der Überstunden bei Alauddin Garments

Lohnzettel	Antworten	Befragte	in Prozent
Lohnzettel erhalten für normale Arbeitszeit	Ja	13	92.9
	Nein	1	7.1
Lohnzettel erhalten für geleistete Überstunden	Ja	0	0
	Nein	14	100

Arbeitsverträge

10 Befragte haben ausgesagt, dass sie einen Arbeitsvertrag besitzen, die übrigen 4 Befragten besitzen jedoch keinen Vertrag. Eine Identitätskarte (Firmenausweis) sowie ein Stundenzettel wurden allen Befragten ausgehändigt.

Tabelle 8: Arbeitsaus- und nachweise bei Alauddin Garments

Arbeitsunterlagen/ Gewerkschaften	Antworten	Befragte	in Prozent
Arbeitsvertrag	Ja	10	71.4
	Nein	4	28.6
Identitätskarte	Ja	14	100.0
	Nein	0	0
Stundenzettel	Ja	14	100.0
	Nein	0	0

Gewerkschaften

Eine Gewerkschaft ist bei Alauddin Garments nicht erlaubt. Kein Firmenangehöriger ist Mitglied einer Gewerkschaft. Befragte sind der Meinung, dass sie bei dem Versuch einer Gewerkschaftsgründung bestraft würden

Diskriminierung

Von den 14 Befragten haben vier über ein Fehlverhalten des Managements gegenüber **Schwangeren** berichtet und dies bezeugt. Sie sagten zudem aus, ihnen seien Fälle von Kündigungen wegen einer Schwangerschaft bekannt.

Die Befragten berichten nur sehr ungern über **sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz. Sie fürchten um ihre Würde und ihr Ansehen. Trotz dieser psychologischen Sperre haben zwei Befragte von sexueller Belästigung berichtet. Weiterhin haben 11 Befragte bestätigt, dass Frauen verbal belästigt werden. Andere Arbeiter/innen, die während einer Befragung anwesend waren, haben ausgesagt, dass verbale Belästigung durch die Vorgesetzten permanent stattfindet. Kaum eine der Beschäftigten hat jemals eine sexuelle Belästigung angezeigt, da sie einen Imageverlust befürchten, wenn sie die Belästigung öffentlich machen. 11 Befragte haben über ein Fehlverhalten der Vorgesetzten gegenüber älteren Arbeiter/innen berichtet.

Tabelle 9: Diskriminierung von Frauen bei Alauddin Garments

Verhalten gegenüber den Arbeiter/innen	Antworten	Befragte	in Prozent
Sexuelle Belästigung von Frauen	Ja	2	14.3
	Nein	12	85.7
Verbale Belästigung von Frauen	Ja	10	71.4
	Nein	4	28.6
Fehlverhalten gegenüber schwangeren Frauen	Ja	4	28.6
	Nein	10	71.4
Fehlverhalten gegenüber älteren Arbeiter/innen	Ja	11	78.6
	Nein	3	21.4
Kündigungen auf Grund einer Schwangerschaft	Ja	4	28.6
	Nein	10	71.4

Bestrafungen

7 Befragte, also 50% haben ausgesagt, das Verhalten der Vorgesetzten gegenüber den Arbeiter/innen sei inakzeptabel. 64% der Befragten berichteten, dass Bestrafungen nicht an der Tagesordnung sind. 36% jedoch erzählten von verschiedenen Bestrafungen.

Diskriminierung bei Urlaubanträgen und Folgen bei Abwesenheit

Die erhobenen Daten zeigen, dass Frauen am meisten beim Thema Urlaubsbewilligung leiden. 13 von 14 Befragten haben ausgesagt, dass Frauen hierbei benachteiligt werden. Neun Befragte meinten, dass das Gehalt während des Urlaubs gekürzt wird. 78% der Befragten berichteten, dass es sehr schwer wäre, Urlaub zu beantragen und genehmigt zu bekommen. Von neun Befragten wurde berichtet, dass die Arbeiter/innen schlecht behandelt werden, wenn sie Urlaub beantragen.



Tabelle 10: Benachteiligung bei Urlaubsanträgen

Urlaub	Antworten	Befragte	in Prozent
Es ist einfach, Urlaub zu beantragen und erhalten	Ja	3	21.4
	Nein	11	78.6
Schlechte Behandlung von Vorgesetzten als Folge der Urlaubsbeantragung	Ja	9	64.3
	Nein	5	35.7
Gehaltskürzungen bei Urlaub	Ja	14	100.0
	Nein	0	0
Gehaltskürzungen bei Abwesenheit (z.B. bei Krankheit)	Ja	14	100.0
	Nein	0	0
Abwesenheit wird vom Urlaub abgezogen (wenn auch unverschuldet, bspw. durch Krankheit)	Ja	4	28.6
	Manchmal	3	21.4
	Nein	7	50.0
Bestrafungen	Ja	5	35.7
	Nein	9	64.3

Alle 14 Befragten haben ausgesagt, dass ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz, angekündigt oder unangekündigt, Kürzungen des Gehalts zur Folge hat, auch wenn die Abwesenheit durch Krankheit verursacht ist.

Sieben Befragte gaben an, dass die Vorgesetzten dem Urlaubsantrag grundsätzlich nicht zustimmen. Drei Befragte erklärten, dass dem Urlaubsantrag manchmal zugestimmt wird und vier Befragte sagten, dass dem Antrag zugestimmt wird.

Arbeitsbedingungen und Ausstattung

78% (11 Befragte) berichteten von dem Besuch eines Arztes in der Firma. Dieser ist zwischen 3-9 Stunden täglich verfügbar.

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass die Anzahl der Toiletten auf dem Firmengelände ausreichend sei für die Zahl der Beschäftigten. 57% (8 Befragte) erklärten aber, dass die Toiletten unsauber und unhygienisch seien.

Ein Essensraum ist vorhanden und dieser ist auch sauber nach Aussage der Befragten. Alauddin Garments verfügt

über keine Kindertagesstätte. Trinkwasser ist laut 10 Befragten auf dem Firmengelände vorhanden. Neun gaben aber an, dass die Qualität des Trinkwassers schlecht sei.

12 der 14 Befragten haben über ausreichend Licht und eine ausreichende Luftzufuhr bzw. Belüftung berichtet. Notausgänge sind nach Aussage von 85% der Beschäftigten vorhanden. 40% der Befragten haben diese jedoch im Falle eines Feuers als nicht nutzbar eingestuft.

Tabelle 11: Gesundheit und Sicherheit/ Ausstattung bei Alauddin Garments

Arbeitsbedingungen	Antworten	Befragte	in Prozent
Toiletten in ausreichender Zahl vorhanden	Ja	9	71.4
	Nein	5	28.6
Zustand der Toiletten	Sauber	6	42.9
	Unsauber	8	57.1
Essenssaal vorhanden	Ja	11	78.6
	Nein	2	14.3
	Unzureichend	1	7.1
Zustand des Essensaals	Sauber	11	78.6
	Unsauber	1	7.1
Trinkwasser vorhanden	Ja	10	71.4
	Nein	2	14.3
	Unzureichend	2	14.3
Qualität des Trinkwassers	Gut	3	21.4
	Schlecht	9	64.3
Kinderbetreuung	Nicht vorhanden	14	100
Licht und Luftzufuhr	Ausreichend	12	85.7
	Nicht ausreichend	2	14.3
Notausgänge	Ja	12	85.7
	Nein	2	14.3
Zugang zu Notausgängen/ Notausgänge sind nutzbar	Ja	6	42.9
	Nein	6	42.9
Arzt	Ja	11	78.6
	Nein	3	21.4

Arbeiterin von Alauddin

Ich wurde im Juli 2009 schwanger und wurde im Januar 2010 krank und bat um Urlaub. Der wurde mir nicht gegeben. Ich verließ mittags die Fabrik und ging nach Hause. Ein paar Tage später ging ich zur Fabrik zurück und bat um meinen Lohn vom letzten Monat, sie verweigerten ihn mir. Drei Tage später ging ich wieder hin und verlangte meinen Lohn. Erst einen Tag später zahlten sie mir den Lohn, aber ohne Überstunden und sagten mir, den bekäme ich erst zehn Tage später zum Monatsende. Ich sollte dann wieder kommen. Sie sagen zu allen, dass sie die Überstunden am 25. bezahlen, doch Geld bekommen wir erst am Monatsende oder sogar erst nach zwei Monaten. Ich sagte zum Vorgesetzten: Bezahlen Sie mich laut Gesetz. Aber er antwortete: „Rede nicht vom Gesetz, nimm, was wir dir bezahlen.“ Nun frage ich mich, ob ich meine Überstundenbezahlung bekomme oder nicht.



3. Vergleich der untersuchten Unternehmen Continental Garments Limited, Karnaphuli Knitwear Limited, Anika Apparels Limited und Alauddin Garments Limited

Nachtschichten

17 von 22 Befragten von Anika Apparels Limited sagten, dass sie keine Nachtschichten leisten, aber fünf Personen gaben an, zwischen 3-5 Nächten pro Monat zu arbeiten. In Karnaphuli Knitwear Limited ist die Situation ähnlich: 6 von 23 Befragten erklärten, an 2-5 Nächten pro Monat nachts zu arbeiten, während die restlichen Befragten keinerlei Nachtschichten ableisten. Für Alauddin liegen keine Angaben zu Nachtschichten vor. Ganz anders ist die Situation bei Continental Garments Limited, wo 19 von 22 Befragten laut eigener Angaben Nachtschichten arbeiten müssen.

Tabelle 12: Vergleich der Nachtschichten in den vier Fabriken

Nachtschichten	Anika	Continental	Karnaphuli	Alauddin
Ja	5	19	6	k.A.
Nein	17	3	17	k.A.
Summe (N)	22	22	23	k.A.

Arbeitstage pro Woche

Sämtliche Befragte der Firmen Anika Apparels Limited und Karnaphuli Knitwear Limited antworteten, dass sie 6 Tage/Woche arbeiten und einen Tag frei haben. In der Firma Continental Garments Limited jedoch erklärten nur 5 von 22 Befragten, dass sie einen Tag in der Woche frei haben. Die 17 übrigen Befragten arbeiten öfters 7 Tage/Woche. Von den 17 sagten 6, dass dies gelegentlich, also 1-2 Wochen pro Monat vorkommt, während die Mehrheit (11 Befragte) häufiger als zwei Wochen pro Monat eine 7-Tage-Woche haben. Bei Alauddin Garments Ltd. stellt sich die Lage ähnlich dramatisch dar, wie bei Continental Garments Limited. Auch bei Alauddin arbeitet die überwiegende

Mehrheit der Befragten 7 Tage die Woche und dies zudem an mehr als 2 Wochen pro Monat.

Tabelle 13: Vergleich der Arbeitstage/ Woche in den vier Fabriken

Arbeitstage/ Woche		Anika	Conti- nental	Karnaphuli	Alauddin
6 Tage		22	5	22	3
7 Tage	1-2 Wochen/ Monat	-	6	1	-
	> 2 Wochen/ Monat	-	11	-	11
Summe (N)		22	22	23	14

Wochenarbeitsstunden

Obwohl arbeitsrechtlich und nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers maximal nur zwei Überstunden täglich und 60 Stunden/Woche geleistet werden dürfen und dies auch der BSCI Kodex so vorschreibt, weichen alle vier Firmen von diesen Vorgaben ab.

In den meisten Fällen wird die max. Wochenarbeitszeit von den legal zulässigen 60 Stunden überschritten. Bei Anika Apparels Limited bestätigten dies 13 von 22 Befragten, bei Karnaphuli Knitwear Limited 13 von 23. Bei Continental Garments Limited arbeiten sogar alle Beschäftigten mehr als 60 Stunden pro Woche. 12 von 14 Befragten der Firma Alauddin arbeiten bis zu 96 Stunden pro Woche, also ebenfalls weit mehr als die zugelassenen 60 Stunden.

Tabelle 14: Vergleich der Arbeitsstunden pro Woche

Wochenarbeitszeit	Anika		Continental		Karnaphuli		Alauddin	
	Befragte	Dauer (Std.)	Befragte	Dauer (Std.)	Befragte	Dauer (Std.)	Befragte	Dauer (Std.)
60 Stunden oder weniger	9	60	-	-	10	60	2	60
> 60 Stunden	13	65-75	22	65-91	13	65-72	12	70-96
Summe (N)	22	-	22	-	23	-	14	-

Häufigkeit von Überstunden

In Continental Garments Limited sagten 6 Befragte, dass sie jede Woche mehr als 60 Stunden arbeiten und bei Alauddin berichteten 4 Befragte davon. Weitere 2 Beschäftigte von Karnaphuli Knitwear Limited trafen die gleiche Aussage, von Anika Apparels Limited niemand. 4 Befragte von Anika, 6 von Karnaphuli, 7 von Continental und 3 von Alauddin arbeiten 3 Wochen pro Monat mehr als 60 Stunden. Die übrigen Befragten arbeiten entweder nicht mehr als 60 Stunden pro Woche oder tun dies nur 1-2 Wochen pro Monat. Die Gesamtsituation ist bei Continental und Alauddin schlimmer, als in den anderen zwei Firmen.

Tabelle 15: Häufigkeit von Überstunden

Anzahl arbeitsreicher Wochen pro Monat	Anika	Conti- nental	Karnaphuli	Alauddin
4 Wochen/Monat	0	6	2	4
3 Wochen/Monat	4	7	6	3
1-2 Wochen/ Monat	9	9	5	5
keine Woche/ Monat	9	0	10	2
Summe (N)	22	22	23	14

Unfreiwillige und unangekündigte Überstunden

In keiner der Firmen werden die Arbeiter/innen um ihre Zustimmung zur Leistung von Überstunden gebeten, auch werden ihnen diese vorher weder angekündigt, noch ist die jeweils zu leistende Länge bekannt. Dieses Vorgehen macht es fast unmöglich, eine Familie zu versorgen, insbesondere bei Familien, die kleine Kinder haben, denn die Frauen wissen nicht, wann sie Feierabend haben und nach Hause kommen.

Nur 7 von 22 Befragten der Firma Anika haben ausgesagt, dass es für sie möglich ist, Überstunden abzulehnen, während 3 andere Befragte erklärten, dass es für sie sehr schwierig sei und sie viele Erklärungen und Entschuldigungen beibringen müssen. In Karnaphuli erklärten 9 Arbeiter/innen Überstunden ablehnen zu können. Aber die Mehrheit der Befragten beider Firmen sagte aus, dass die Ablehnung von Überstunden unmöglich sei. In der Firma Continental haben alle Befragten bestätigt, dass es unmöglich sei, Überstunden abzulehnen. Bei Alauddin halten es 4 Befragte für möglich, die Leistung von Überstunden abzulehnen, während die restlichen 11 Befragten dies ausschließen.

Tabelle 16: Unfreiwillige und unangekündigte Überstunden

Überstunden		Anika	Conti- nental	Karna- phuli	Alauddin
Einwilligung zu Überstunden	Ja	0	0	0	0
	Nein	22	22	23	14
Ankündigung der Überstunden	Ja	0	0	0	5
	Nein	22	22	23	9
Ablehnung der Überstunden	möglich	7	0	9	4
	schwierig	3	0	1	0
	unmöglich	12	22	13	11

Die große Mehrheit der Befragten hat sich in ihr Schicksal gefügt und ist der Meinung, sie könnten sich Überstunden nicht widersetzen. Diese Meinung beruht einerseits auf der Erfahrung, dass Strafmaßnahmen angedroht werden, andererseits haben sie aber auch schon faktisch Strafen erfahren. Folgende Aussagen machten die Frauen:



Tabelle 17: Strafmaßnahmen bei der Weigerung, Überstunden zu leisten:

Angedrohte Strafmaßnahmen	Anika	Continental	Karnaphuli	Alauddin
Tadel	3	17	4	k.A.
Androhung, Stunden abzuziehen	3	13	-	k.A.
Androhung der Entlassung	5	4	7	k.A.
Stundenzettel oder Firmenausweis werden einbehalten	-	1	-	k.A.
Schläge	-	3	-	k.A.
erzwungene Blankounterschrift	2	-	-	k.A.
Erteilte Strafmaßnahmen				
Abzug von Überstunden	-	10	1	k.A.
Lohnkürzung	6	7	6	k.A.
Verzögerte Lohnauszahlung	1	-	1	k.A.
Schläge	1	9	-	k.A.
Entlassung	3	2	6	k.A.
Tadel	4	11	4	k.A.
erzwungene Blankounterschrift	-	1	-	k.A.
Stillstehen am Fabriktor	2	-	-	k.A.

Kenntnis der Beschäftigten über die Überstundenbezahlung

Viele Arbeiter/innen in den Fabriken wissen nicht, wie die Überstundenbezahlung laut Gesetz berechnet werden muss. Es gibt keine Aufklärung über die gesetzlichen Vorschriften und die Berechnung der Überstunden. Eine transparente Abrechnung ihrer Überstunden erhalten sie vom Fabrikmanagement ebenfalls nicht. In Karnaphuli wussten 12 von 22 Befragten nicht, wie die Überstunden bezahlt werden müssen. Bei Alauddin glauben 13 Befragte zu wissen, mit welchem Betrag sie pro Überstunde vergütet werden. Tatsächlich jedoch wurde bei einer Nachrechnung festgestellt, dass die Vergütung nicht korrekt war (siehe Beispiel Tabelle 6).



ANHANG

Anhang 1: Gründe für und Arten von schlechter Behandlung

Bestrafung für die Weigerung Überstunden zu leisten	Anika	Continental	Karnaphuli
Tadel	3	17	4
Androhung Überstundenbezahlung zu kürzen	3	13	-
Androhung der Entlassung	5	4	7
Einbehaltung des Firmenausweises/ Stundenzettels	-	1	-
Schläge	-	3	-
Zwang zur Blankounterschrift	2	-	-

Bestrafung wegen Abwesenheit bei Überstunden	Anika	Continental	Karnaphuli
Kürzung der Bezahlung	-	10	1
Kürzung der Arbeitszeit	6	7	6
Verspätete Lohnzahlung	1	-	1
Schläge	1	9	-
Entlassung	3	2	6
Tadel	4	11	4
Zwang zur Blankounterschrift	-	1	-
Stillstehen am Firmmentor	2	-	-
Neueinstellung	-	2	-

Bestrafungen für den Versuch der Gewerkschaftsbildung	Anika	Continental	Karnaphuli
Tadel	1	2	1
Schläge durch Schlägertrupps oder Vorgesetzte	-	3	-
Entlassung	3	10	5
Entlassung ohne Bezahlung	-	1	1
Verspätete Gehaltszahlung	1	1	-
Androhung der Entlassung	1	-	1
Verbot von Kommunikation mit Arbeitskolleg/ innen	3	1	1
Einschüchterung	-	2	-
Kürzung der Arbeits-/Überstunden	-	1	1

Missbräuchliches Betragen gegenüber allen Arbeitnehmern	Anika	Continental	Karnaphuli
Tadel	18	19	18
Schläge	3	8	4
Stillstehen als Strafe	-	2	-
Einschüchterung	1	3	-

Missbräuchliches Betragen gegenüber älteren Arbeiter/innen	Anika	Continental	Karnaphuli
Schläge	1	5	-
Verweis vom Firmengelände	2	7	-
Einschüchterung	14	13	11
Demütigung	2	-	-

Missbräuchliches Betragen gegenüber Schwangeren	Anika	Continental	Karnaphuli
schwere Arbeitsbelastung	3	5	1
Einschüchterung	-	7	2
Demütigung	-	6	2
Schläge oder Ohrfeigen	1	1	-
Androhungen der Entlassung	3	4	1
Verbot, die Arbeit bei Unwohlsein zeitiger zu verlassen	1	1	-
Entlassung ohne ausstehende Bezahlung	-	4	-
Entlassung	-	4	3
erzwungene Unterschrift	-	-	1

Generelle Bewertung des Managements	Anika	Continental	Karnaphuli
Äußerst schlecht	-	6	1
Sehr schlecht	8	13	4
Schlecht	6	3	4
Nicht sehr schlecht	7	-	8
Gut	1	-	6
Sehr gut	-	-	-

Gründe für missbräuchliches Betragen gegenüber Arbeiter/innenn	Anika	Continental	Karnaphuli
Kleine Fehler	14	13	16
Geringe Produktionsrate	9	11	9
Weigerung, Überstunden zu leisten	-	2	-
Argumentationen	2	-	-
Zu langer Toilettenbesuch	-	1	-
Schlechte Qualität	-	2	-

Anhang 2: Überstundenbezahlung laut Arbeitsgesetzgebung Bangladeschs von 2006

Überstunden müssen pro Stunde nach folgender Kalkulation vergütet werden: Man teilt das monatliche Grundgehalt plus Zulagen durch 208 und multipliziert das Ergebnis mit 2. Die Zahl 208 errechnet sich aus: 48 Std x 4 Wochen = 192 Stunden plus 2 zusätzliche Tage à 8 Stunden= 16 Std, Gesamt: 208

Im Wortlaut heißt es im Arbeitsgesetz: [Section 108, 102 and 100 of Bangladesh Labour Code 2006

108. Extra allowance for overtime

(1) Where a worker works in an establishment for more than the prescribed hours in any day or in any week under this Code, he shall, in respect of overtime work, be entitled to allowance at the rate of twice of the average of his basic wages, dearness allowance and ad-hoc or interim wages, if any.

(2) Where any worker in an establishment is paid on a piece rate basis, the employer, in consultation with the representatives of the workers, may, for the purposes of this section fix time rates as nearly as possible equivalent to the average rates of earnings of those workers, and the rates so fixed shall be deemed to be the ordinary rates of wages of those workers.

(3) The Government may prescribe the registers to be maintained in an establishment for the purpose of securing compliance with the provisions of this section.

102. Weekly working hours:

(1) No adult worker shall ordinarily be required or allowed to work in an establishment for more than forty-eight hours in any week.

(2) Subject to the provisions of section 108, an adult worker may work for more than forty-eight hours in a week.

Provided that the total hours of work of an adult worker shall not exceed sixty hours in any week and on the average fifty-six hours per week in any year.

Provided further that in case of a worker employed in an establishment which is a road transport service, the total hours of overtime work in any year shall not exceed one hundred and fifty hours.

Provided further that if in the opinion of the Government, the public interest or the interest of economic development so requires, it may from time to time, by notification in the official Gazette, extend the operation of any such order for such further periods, not exceeding six months at any one time, as may be specified in the notification.

100. Daily working hours:

No adult worker shall ordinarily be required or allowed to work in an establishment for more than eight hours in any day.

Provided that, subject to the provisions of section 108 an adult worker may work in an establishment for more than nine hours, but not exceeding ten hours in any day.

Reference: M.A. Halim and M.S. Rahman, 2007. The Bangladesh Labour Code, 2006 (Translated English Version). CCB Foundation, 13/A Sonargoan Road, Dhaka-1000, Bangladesh. pp 98-101]

Anhang 3: Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung

Folgende Sozialstandards sind für den Bekleidungsbereich als grundlegende Rechte von verschiedenen Multistakeholder Initiativen anerkannt worden und beziehen sich auf die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verabschiedeten Übereinkommen (die ersten vier gehören zu den so genannten Kernarbeitsnormen) und die universelle Menschenrechtsdeklaration:

- 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 Multistakeholder Initiativen haben die oben genannten Mindestsozialstandards in ihren Verhaltenskodex aufgenommen:

1. Ethical Trading Initiative (Großbritannien),
2. Fair Wear Foundation (Niederlande),
3. Clean Clothes Campaign (Europa),
4. Social Accountability International (USA, im SA 8000-Standard).

Arbeit in Würde

Eine „sozial saubere“ Produktion von Bekleidungsstücken durchgesetzt über die Macht der VerbraucherInnen – darauf zielt die europäische „Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung“ (Clean Clothes Campaign/CCC). Die Kampagne entstand auf Initiative niederländischer Organisationen, arbeitet mittlerweile weltweit mit über 300 Partnerorganisationen zusammen und ist in zwölf europäischen Ländern vertreten, auch in Deutschland. Die unabhängigen nationalen Plattformen der Kampagne koordinieren sich über das internationale Sekretariat in

Amsterdam. Die bundesdeutsche Kampagne besteht aus einem TrägerInnenkreis von Nord-Süd-, Gewerkschafts-,



TrägerInnenkreis:

aej Arbeitsgemeinschaft der Ev. Jugend in Deutschland e. V.
Tel.: 0511-12150,
info@evangelische-jugend.de
BDKJ Bundesvorstand
Tel.: 0211-4693176, info@bdkj.de
Christliche Initiative Romero
Tel.: 0251-89503,
cir@ci-romero.de
DGB Bildungswerk e.V./ Nord-Süd-Netz
Tel.: 0211-4301258,
info@dgb-bildungswerk.de
Ev. Frauen in Deutschland

Kirchen- und Frauenorganisationen sowie einem Aktiven-Kreis lokaler und regionaler Gruppen.

Das Ziel der CCC ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungs- und Sportartikelindustrie. Hierzu werden EndverbraucherInnen informiert, wird mit Unternehmen verhandelt, werden Organisationen der ArbeiterInnen unterstützt und öffentliche Kampagnen durchgeführt. Einzelne Unternehmen wie die Discounter Aldi und Lidl werden dabei exemplarisch für die ganze Branche in den Mittelpunkt der Aufklärungsarbeit gestellt.

Die Kampagne ruft nicht zum Boykott dieser Unternehmen auf. Die beteiligten Gruppen und

Organisationen wollen gemeinsam mit kritischen KonsumentInnen den Bekleidungshandel zur konkreten Übernahme seiner Verantwortung bewegen und für humane Arbeitsbedingungen in den Weltmarktfabriken sorgen. Helfen Sie uns dabei!

Weitere Informationen erhalten Sie im Koordinationsbüro oder bei den Organisationen des TrägerInnenkreis.

Koordinationsbüro:

Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung (CCC)
Christiane Schnura
c/o Vereinte Evangelische Mission (VEM),
Rudolfstr. 131, 42219 Wuppertal
Tel.: 0202-89004316;
Fax: 0202-89004397;
Mail: ccc-d@vemission.org

EIRENE-Lateinamerikareferat
Tel.: 02631-8379-16,
richard@eirene.org
Ev. StudentInnengemeinde Deutschlands
Tel.: 030-4467380,
esg@bundes-esg.de
IG-Metall
Tel.: 069-669325 89,
christiane.wilke@igmetall.de
INKOTA-netzwerk e.V.
Tel.: 030-4289111,
hinzmann@inkota.de
Kath. Arbeitnehmer-Bewegung c/o KAB-DV Trier
Tel.: 0221-7722143,
weber@weltnotwerk.de
Kath. Deutscher Frauenbund
Tel.: 0221-860920,
bundesverband@frauenbund.de
Kath. Landiuabendbeweuna

Nordelbisches Frauenwerk
Tel.: 040-6063070,
ccchamburgibu@web.de
Ökumenisches Netz Rhein-Mosel-Saar
Tel.: 02631-354140,
info@oekumenisches-netz.de
Südwind-Institut für Ökonomie und Ökumene
Tel.: 02241-53617,
wick@suedwind-institut.de
TERRE DES FEMMES
Tel.: 07071-79730,
tdf@frauenrechte.de
TIE Internationales Bildungswerk
Tel.: 069-977606 66,
info@tie-germany.org
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Tel.: 0 30-69561036,
Uwe.Woetzel@verdi.de