RÄNKESCHMIEDE

Texte zur
internationalen ArbeiterInnenbewegung

Anne Scheidhauer

Schuften für unsere Kleider – und sonst nichts?

Frauen in der globalisierten Bekleidungsindustrie Bangladeschs

Herausgeber:
tie – Internationales Bildungswerk e.V.

No. 18
März 2009
12. Jahrgang

Anne Scheidhauer ist Mitarbeiterin von tie – Internationales Bildungswerk e.V. (Transnationals Information Exchange)

Fotos
Albert Koolen: Vor- und Nachbereitung *ExChains*-Austausch, 2004 und 2006
Christiana Silio, Markus A. Hoffmann: Austauschreise *ExChains*-Projekt, 2005

Die vorliegende Broschüre wurde hergestellt mit freundlicher Unterstützung durch die *Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt*, Berlin.

Herausgeber tie – Internationales Bildungswerk e.V.
Heidestr. 131
60385 Frankfurt
Telefon: 069 / 97 76 06 66
Fax: 069 / 97 76 06 69
E-Mail: info@tie-germany.org
Internet: www.tie-germany.org

1. Auflage, März 2009
64 Seiten, Einzelpreis 8 Euro zzgl. Porto

Layout/Satz Birgit Letsch
Druck Druckerei Spiegler, Bad Vilbel

RÄNKESCHMIEDE erscheint in unregelmäßiger Folge (siehe S. 62)

Vorbemerkung

Die vorliegende Broschüre berichtet über die Lebensumstände und Arbeitsbedingungen von Frauen in der historisch noch verhältnismäßig jungen, exportorientierten Bekleidungsindustrie Bangladeschs. Einige der Verhältnisse in den Fabriken, die sich für die entsprechenden Industrien der Länder Südost- und Südasiens häufig ähneln, haben wir bereits in der *Ränkeschmiede* Nr. 12 (siehe S. 62) dargestellt.

Da das Geschlechterverhältnis in der bangladeschischen Gesellschaft aber traditionell noch repressiver ist und den Frauen noch weniger Möglichkeiten lässt als Frauen in anderen Ländern der Region, wird folgendes am Beispiel Bangladesch noch deutlicher: Obwohl die Arbeiterinnen vielfach unter ausbeuterischen Verhältnissen und miserablen Arbeitsbedingungen zu leiden haben, fallen sie der Bekleidungsindustrie nicht einfach zum ›Opfer‹. Vielmehr haben sich die meisten bewusst für einen Beschäftigung dort entschieden. Und viele haben die Entscheidung, in einer Bekleidungsfabrik arbeiten zu gehen, energisch oder auch mit diplomatischer Finesse gegen alle Widerstände männlicher ›Beschützer‹ durchgesetzt.

Die neu entstandenen Arbeitsmöglichkeiten haben für Frauen neue Perspektiven eröffnet. Die Arbeit außer Haus, in der Bekleidungsfabrik bedeutet für viele der meist noch recht jungen Frauen, ob bereits verheiratet oder nicht, dass sie zum ersten Mal eigenes Geld verdienen und damit einen ersten, bescheidenen Schritt als eigenständiges Wesen machen. Damit findet die traditionelle Rolle der Frau als Mündel ihres unvermeidlichen männlichen ›Beschützers‹ noch lange kein Ende; es führt aber langsam dazu, dass sich Frauen zu Entscheidungen, die ihr Leben und ihre Familie betreffen, zu äußern und teilweise sogar mit zu bestimmen beginnen. Das damit verbundene gestiegene Selbstwertgefühl bringt allmählich eine Dynamik des Wandels in Gang. Darüber hinaus entstehen durch die alltäglichen Arbeits- und Lebenszusammenhänge der Arbeiterinnen in den Städten und Industriezonen mit Bekleidungsfabriken neue informelle, solidarisch geprägte Frauennetzwerke, die zur gegenseitigen Stärkung der Frauen beitragen.

Mit dieser Broschüre wollen wir daher einerseits die zum Teil katastrophal ausbeuterischen Arbeitsbedingungen in den Bekleidungsfabriken Bangladeschs beleuchten, andererseits aber anhand der Aussagen und Erfahrungsberichte der Beschäftigten selbst argumentieren, dass die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit für viele junge Frauen in Gesellschaften, die traditionell Unterordnung und Stillschweigen von ihnen fordern, trotz allem die Hoffnung auf ein besseres Leben in der Zukunft birgt und schon jetzt in vielen Fällen zu greifbaren Verbesserungen geführt hat: hinsichtlich ihres sozialen Status, ihrer Lebensumstände und der Lebensumstände ihrer Familien – und damit: der Zukunftschancen ihrer Töchter.

Für die Realisierung dieser Hoffnung gilt allerdings eine Bedingung: Die Arbeiterinnen in den Bekleidungsfabriken müssen die Chance haben und in der Lage sein, sich gewerkschaftlich zu organisieren, um ihre Interessen gemeinsam und mit Unterstützung demokratisch verfasster Gewerkschaften zu vertreten. In ihrem Kampf um das **Recht auf gewerkschaftliche Organisierung** und menschenwürdige Arbeitsbedingungen brauchen die Arbeiterinnen und ihre Gewerkschaften auch international jede solidarische Unterstützung, die sie bekommen können: von ausländischen und internationalen Gewerkschaften und Organisationen, die sich dem Kampf für die globalen Beschäftigtenrechte verschrieben haben.

TIE Bildungswerk e.V. ist ein Knotenpunkt in diesem weltweiten Netzwerk. Gemeinsam mit unseren deutschen und internationalen Freunden unterstützen wir diesen Kampf im Projekt *ExChains: Internationale Solidarität zwischen Beschäftigten entlang der Textil-, Bekleidungs- und Einzelhandelskette*.

MOLLIKA MOBILE
স্টীল কর্ণার
STEEL CORNER

Inhalt

Daten zum Leben in Bangladesch 6

Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie
Nur gewerkschaftliche Organisierung hilft gegen Ausbeutung ! 9

Arbeit um jeden Preis?
Bangladeschs exportorientierte Bekleidungsindustrie 14

Die neue Sichtbarkeit der Frauen
Fabrikarbeit ein Weg aus der Ohnmacht? 19

Leben und Arbeiten – aber sicher !
Grundlegender Wandel ist bitter nötig
für das Überleben in Bangladeschs Bekleidungsindustrie 41

Was tun? Das Projekt *ExChains*
Kodex ist gut, Solidarität ist besser ! 45

Wer bezahlt für unsere Schnäppchen?
Arbeitsbedingungen im deutschen Einzelhandel und bei Zulieferern
in Bangladesch. Ein Veranstaltungsbericht 51

Arbeiterinnen brauchen unabhängige und demokratische Gewerkschaften !
Die *National Garment Workers Federation* (NGWF) 55

Die Forderungen der Beschäftigten in den Bekleidungsfabriken 59

Weiterlesen
Literatur / Internet 61

Daten zum Leben in Bangladesch

Staat

Name:	Volksrepublik Bangladesch, unabhängig seit 1971
Bevölkerung:	144 Mio., davon 74 Mio. Männer und 70 Mio. Frauen (2007)
Terrain:	knapp 148.000 km^2
Religion:	87 % Muslime, 10 % Hindus; der Islam ist Staatsreligion
Sprache:	Bangla (Bengali)
Währung:	1 € = 100 Taka (2008)

Beschäftigung

Lohnabhängige (2005-06): 49,5 Mio., davon 2,1 Mio. arbeitslos

Ökonomisch aktiv (2000): 88 % der Männer 66 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter;
verteilt auf die Bereiche:

Landwirtschaft:	78 % Frauen	54 % Männer
Industrie:	8 % Frauen	11 % Männer
Dienstleistung:	11 % Frauen	34 % Männer

Beschäftigte in der Bekleidungsindustrie: 2,5 Mio. (davon 85% Frauen) in ca. 4.500 Fabriken

Bekleidungsindustrie größter Devisenbeschaffer: erwirtschaftet 76% des gesamten Exports;
Abnehmer: v.a. USA, Kanada, EU

Lebensstandard und Gesundheit

Haushalte unter der Armutsgrenze (2004): 42 %

Unterernährte Kinder bis 5 Jahre (2000-2006): 48 %, davon 13 % schwer
Kindersterblichkeit im ersten Lebensjahr: 1990: 10 % 2006: 5,2 %

Einwohner pro Arzt:	1980: 8 424	1995: 5 000	2006: 3 125

Einwohner mit Zugang zu sicherem Trinkwasser (2002):	Stadt: 82 %,	Land: 72 %
Einwohner mit Zugang zu sanitären Anlagen (2002):	Stadt: 75 %,	Land: 39 %

Lebenserwartung 1970: 44 Jahre 1990: 54 Jahre 2006: 63 Jahre
jeweils für Männer und Frauen ungefähr gleich

Bildung

Alphabetisierungsrate (über 15 Jahre):

1981:	Frauen: 18 %	Männer: 40 %
1991:	Frauen: 26 %	Männer: 44 %
2004:	Frauen: 48 %	Männer: 57 %

Einschulungsraten:

Grundschule (1990):	66 % Mädchen	77 % Jungen
Grundschule (2000-2006):	96 % Mädchen	93 % Jungen
	(ca. 2/3 erreichen die letzte Klasse)	
Weiterführende Schule (1990):	13 % Mädchen	25 % Jungen
Weiterführende Schule (2000-2006):	48 % Mädchen	47 % Jungen

Lebensqualität nach dem HDI

Der *Human Development Index* (HDI) will eine ungefähre Orientierung über Lebensqualität in den einzelnen Ländern der Erde bieten; er basiert auf den Faktoren Lebenserwartung, Alphabetisierungsrate, Schuleinschreibungsrate und Pro-Kopf-Kaufkraft.

Bangladesch erreicht nach Zahlen von 2005 einen HDI-Wert von 0,547 und damit im Ländervergleich Rang 140 von 177.

Frauen

Ungefähres durchschnittliches Heiratsalter bei Frauen/Mädchen:

achtziger Jahre:	14 Jahre
2004:	19 Jahre

Gerundete durchschnittliche Kinderzahl pro Frau:

siebziger Jahre:	6 Kinder
heute:	3 Kinder

Säureanschläge (die Opfer sind in ca. 2/3 der Fälle Frauen und Mädchen):

1996: 80	2000: 222	2004: 325
1997: 117	2001: 341	2005: 272
1998: 145	2002: 485	2006: 221
1999: 168	2003: 411	2007: 193

Zahlenquellen: National Garment Workers Federation (NGWF); Unicef; World Health Organisation (WHO); Bangladesh Bureau of Statistics (BBS); Asian Development Bank; International Labour Organisation (ILO); United Nations Development Programme (UNDP); Acid Survivors Foundation (ASF)

FIRE

Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie

Nur gewerkschaftliche Organisierung hilft gegen Ausbeutung !

Die exportorientierte Bekleidungsindustrie, die heute in Bangladesch existiert, ist historisch noch sehr jung und entstand im Rahmen der wirtschaftlichen Globalisierung der 1970er Jahre praktisch aus dem Nichts, angestoßen durch die Vorgaben globaler Finanzinstitutionen (IWF, Weltbank etc.). In dieser Industrie, die vor dreißig Jahren in Bangladesch praktisch noch nicht existierte, arbeiten heute ca. zwei Millionen Frauen.

Zum morgendlichen Schichtbeginn bemerkt man in den Straßen der Hauptstadt Dhaka eine außergewöhnlich starke Präsenz von jungen Frauen. In Gruppen sind sie auf dem Weg zu ihren Arbeitsplätzen in den Fabriken, die über die ganze Stadt verteilt sind. Eine Stunde später gehören die Straßen schon wieder den Männern: Dann sind die Frauen in den Fabriken verschwunden. Dort sitzen oft bis weit in die Nacht hinein über den Nähmaschinen.

Frauen haben ca. 85 Prozent der Arbeitsplätze der Bekleidungsindustrie inne, die meisten von ihnen sind unter 30 Jahre alt. In der Mehrzahl stammen sie aus ländlichen Gegenden, häufig aus armen Familien. Etwa die Hälfte von ihnen ist verheiratet, viele haben Kinder.

Die Unternehmen stellen die jungen Frauen gerne ein. Ihre Produktivität wird zwar als niedriger als die der Männer eingeschätzt; andererseits sind Frauen nach Ansicht der Fabrikbesitzer billiger, fleißiger, anspruchloser, anpassungsfähiger, gefügiger und friedlicher.

Obwohl schon seit vielen Jahren Gegenstand (internationaler) Beobachtung, sind in den Fabriken der Bekleidungsindustrie (trotz einiger Spannbreite der Unterschiede zwischen ihnen) **die Arbeitsbedingungen immer noch erschreckend schlecht – und zwar in der Regel, nicht etwa ausnahmsweise**. Das ergeben unabhängige Untersuchungen immer wieder, allen gegensätzlichen Beteuerungen von Fabrikbesitzern, Arbeitgeberverbänden oder Käuferunternehmen zum Trotz.

- Die Löhne sind Armutslöhne. Ein Leben in Würde ist damit meist nicht möglich. Selbst die (zu niedrigen) gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne werden oft noch unterschritten.
- Verbale und physische Angriffe auf die Arbeiterinnen durch Aufseher und Management sind weit verbreitet. Wenn sie ›Fehler‹ machen oder Produktionsziele verfehlen, werden sie häufig beschimpft und manchmal geschlagen. Auch sexuelle Übergriffe kommen immer wieder vor. Da die Firmen keinen Transport stellen, werden Arbeiterinnen vor allem zu nächtlichen Zeiten auch auf ihrem Arbeitsweg oft belästigt oder angegriffen.
- Arbeitstage sind sehr lang und lassen kaum Zeit für familiäre, soziale oder politische Aktivitäten. Überstunden werden in der Regel mit Entlassungsdrohungen erzwungen, je nach Auftragslage kurzfristig festgelegt und häufig nicht korrekt abgerechnet. Z.T. werden einfach sehr hohe Produktionsziele festgesetzt, die die Arbeiterinnen auf eigene Kappe ›nacharbeiten‹ müssen, wenn sie sie nicht in der Regelarbeitszeit schaffen. So kommen regelmäßig Arbeitstage von 14 und mehr

Stunden vor, teilweise auch Arbeit bis in die Nacht hinein, so dass nur wenige Stunden zum Ausruhen bis zum Arbeitsbeginn am nächsten Tag bleiben.

- Der Freitag (islamischer Sonntag) ist meist Arbeitstag. Nur ca. einmal pro Monat wird je nach Auftragslage ein freier Tag gewährt.
- Die Beschäftigungsverhältnisse sind häufig völlig ungesichert: Viele Unternehmen geben den Beschäftigten keine Arbeitsverträge. Die Löhne werden häufig mit deutlicher Verspätung gezahlt, Überstunden oft überhaupt nicht entlohnt.
- Sozialleistungen wie bezahlter Urlaub, Nacht- und Wochenendzuschläge, Mutterschutz, Krankengeld, Altersvorsorge etc. sind die Ausnahme.
- Die Bedingungen am Arbeitsplatz bzgl. Gesundheit und Sicherheit sind oft miserabel. Sanitäre Anlagen sind oft nicht in ausreichender Zahl vorhanden oder unhygienisch. Toilettengänge der Beschäftigten sind begrenzt und werden kontrolliert. Sauberes Trinkwasser steht oft nicht zur Verfügung, oder den Arbeiterinnen wird das Trinken während der Arbeit verboten. Grundlegende Sicherheitsbestimmungen werden verletzt (z.B. Schutzkleidung, Feuerlöscher, Notausgang etc.). Es gibt meist keine Kantinen oder separate Räume für die Mittagspause. (Not)ärztliche Versorgung oder Kinderbetreuung im Betrieb sind die absolute Ausnahme.
- Beschäftigte werden vom Unternehmen nicht ausgebildet. Wenn z.B. eine Helferin den Umgang mit der Nähmaschine lernen möchte, um ihr Gehalt zu verbessern, muss sie dies selbst und außerhalb der Arbeitszeit organisieren.
- Das Recht auf gewerkschaftliche Organisierung und Kollektivverhandlungen wird den Beschäftigten vorenthalten. Die Arbeitgeber reagieren auf Bemühungen der Beschäftigten, sich zu organisieren und gemeinsam für ihre Rechte einzutreten, praktisch standardmäßig mit Sanktionen, Drohungen, Einschüchterungen und Schikanen bis hin zu Kündigung. Die Behörden sehen dabei tatenlos zu.

Diese Stichworte geben die faktische Situation in der Mehrzahl der Betriebe wieder. Bangladesch verfügt über eine verhältnismäßig fortschrittliche Arbeitsgesetzgebung. Eine neue Version des Arbeitsrechts von 2006 schreibt neben dem Recht auf gewerkschaftliche Organisierung zahlreiche international übliche Arbeitsstandards vor, u.a. schriftliche Arbeitsverträge, pünktliche Lohnzahlungen, bezahlten Mutterschutz und ein explizites Verbot sexueller Belästigung. Darüber hinaus hat Bangladesch schon vor Jahren sieben der acht ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert. Das Problem liegt also in der Umsetzung bzw. in der **fehlenden Durchsetzung und Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften**. Unternehmen und Regierungsbehörden ignorieren die gesetzlich verankerten Arbeitsrechte, um international wettbewerbsfähig zu bleiben, Investoren anzulocken und die Arbeitskosten niedrig zu halten. Den Beschäftigten wird sehr

weitgehend die Ausübung ihrer gesetzlich verbrieften Rechte verweigert.

Der einzige Weg, die Missstände zu beheben, wäre eine breit angelegte, effektive gewerkschaftliche Organisierung der Beschäftigten in den Bekleidungsfabriken, damit die **Arbeiterinnen selbst die Möglichkeit bekommen, ihre Rechte einzufordern**. Dorthin ist es allerdings ein weiter Weg. Denn die überwältigende Mehrheit der Frauen in der Bekleidungsindustrie ist gewerkschaftlich nicht organisiert. Den Bemühungen engagierter Gewerkschaften, das zu ändern, stehen viele Hindernisse entgegen:

- Da die Arbeitstage nahezu unbegrenzt lang sind und die meisten Beschäftigten nur einen Tag pro Monat frei haben, ist es sehr schwierig, Treffen mit Arbeiterinnen und Gewerkschaftsmitgliedern zu organisieren. Für die Arbeiterinnen ist es aus demselben Grund schwierig, überhaupt an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen.
- Da die viele Arbeiterinnen keine Arbeitsverträge haben, halten sie still, da sie um ihren Arbeitsplatz fürchten.
- Für Frauen existieren ernsthafte gesellschaftliche Barrieren, sich an (öffentlich sichtbaren) gewerkschaftlichen Aktivitäten zu beteiligen (*Purdah*, siehe nächster Beitrag).
- Die Arbeiterinnen kennen ihre Rechte nicht. Sie wissen nicht, was Ihnen gesetzlich zusteht und wie sie es einfordern können. Oft wissen sie zunächst nicht einmal, dass sie überhaupt irgendwelche Rechte haben. Manche können außerdem nicht lesen.
- Die meisten Arbeiterinnen kommen aus ländlichen Gegenden und sind mit dem Stadtleben und gewerkschaftlichen Aktivitäten nicht vertraut.
- Die meisten Arbeiterinnen kommen aus sehr bedürftigen Familien und haben daher Angst, durch den Beitritt zu einer Gewerkschaft ihren Job und damit ihren Beitrag zum Familienunterhalt zu riskieren.
- Weil es keine Sozialversicherung, Krankenversicherung oder Rentenpläne gibt und die Löhne nicht angemessen an steigende Lebenshaltungskosten angepasst werden, ist die Fluktuation der Beschäftigten zwischen den Fabriken sehr stark: Schon wegen minimal höherer Löhne wechseln viele den Job. Das macht eine kontinuierliche gewerkschaftliche Organisierung schwierig.
- Die Fabrikbesitzer gehören meist der gesellschaftlichen Elite an (Behörden, Parteien, Armee etc.). Diese nutzen ihren Einfluss, um der gewerkschaftlichen Organisierung Steine in den Weg zu legen, oft sogar bis hin zur Bedrohung und Schikane von Gewerkschaftsaktivistinnen.
- Das Arbeitsministerium ist korrupt und hat nicht genügend Personal. Es wird daher nicht für die Einhaltung der Beschäftigtenrechte gesorgt.
- Die Bekleidungsproduktion erwirtschaftet für das Land die meisten Devisen. Die Regierung vermeidet also jegliche ›Störung‹

der Fabrikbesitzer (jahrelang wurde z.B. aufgrund einer ungeschriebenen Regierungsdirektive keine einzige Betriebsgewerkschaft anerkannt).

- Viele Gewerkschaften sind nicht unabhängig, sondern mit den Mächtigen liiert (Parteien etc.), daher verfeindet, anstatt gemeinsam für die Beschäftigten zu kämpfen. Sie sind nicht basisorientiert und vertreten nicht wirklich die Interessen der Beschäftigten; sie haben kein Interesse an der Mitgliedschaft von Frauen, kümmern sich nicht um deren Belange und öffnen ihre Gremien nicht deren Teilnahme.
- Unabhängige Gewerkschaften haben nicht genug Geld, um die Beschäftigten effektiv zu organisieren, vor allem wo die Beschäftigten zu wenig verdienen, um Mitgliedsbeiträge zahlen zu können.

In den Industrieländern hat sich angesichts solcher Zustände im Laufe der letzten Jahrzehnte häufig eine Redeweise über Frauen in den Bekleidungsindustrien der ›Entwicklungsländer‹ durchgesetzt, die – trotz vielleicht bester Absichten – von paternalistischen und rassistischen Stereotypen geprägt ist (z.B. die ›unterwürfige orientalische Frau‹).

Häufig sehen sich auch Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter westlicher Länder in einer Standortkonkurrenz zu den Fabrikarbeiterinnen. Schon von Standardformulierungen wie »Unsere Jobs werden in Billiglohnländer verlagert« ist es nicht mehr weit zu dem Vorwurf, dass die Frauen dort ihre Arbeit zu billig verkaufen und ihre Rechte nicht entschieden genug vertreten. So sagt eine schottische Gewerkschafterin am Rande einer Veranstaltung im Rahmen eines Besuchs von Gewerkschaftsaktivistinnen aus Bangladesch im informellen Gespräch zu der Wissenschaftlerin Naila Kabeer (2000, S. 12): »Niemand kann von uns erwarten, mit diesen Leuten zu konkurrieren. Denen muss man doch nur eine Handvoll Reis hinschmeißen, und schon sind sie bereit, den ganzen Tag zu arbeiten.«

Solch eindimensionale und klischeehafte Beschreibungen der Frauen in den Bekleidungsfabriken gehen jedoch an der Realität vorbei und sind weder für die Beschäftigten in den ›Entwicklungsländern‹ noch für die hiesigen Beschäftigten hilfreich.

Zumal dabei gerne übersehen wird, dass auch in Deutschland und den anderen Industrieländern nicht erst seit Schröders Agenda 2010 ein Erdrutsch sicher geglaubter Errungenschaften der Gewerkschafts- wie der Frauenbewegung in Gang gekommen ist:

- Gewerkschaftliche Organisierungsraten sinken.
- ›Normalarbeitsverhältnisse‹ (angemessen entlohnte Vollzeitarbeitsplätze) sind auf dem Rückzug.
- Prekäre Beschäftigungsformen nehmen zu und werden vom Staat noch unterstützt.
- Frauen werden immer mehr in Teilzeitjobs gedrängt (besonders im Einzelhandel).
- Frauen verdienen noch immer weit weniger für dieselbe Arbeit als Männer.
- Arbeitgeber rechnen auch hierzulande darauf, dass Frauen leichter einzuschüchtern sind und weniger auf ihre Rechte pochen als Männer.
- Und: immer mehr Menschen bzw. Familien können auch hierzulande von ihrer Erwerbstätigkeit nicht mehr angemessen leben; sie sind »arm trotz Arbeit«.

Wie hatten es die Betriebsrätinnen und Betriebsräte ausgedrückt, die 2005 an unserer *ExChains*-Austauschreise nach Bangladesch teilgenommen haben:

» *Wir waren überrascht und sehr beeindruckt von der Stärke und Entschlossenheit der Arbeiterinnen, die wir getroffen haben. Sie wirken nicht wie Opfer und wir haben erfahren, dass sie nicht unser Mitleid oder unsere Hilfe brauchen. Was sie wollen, ist eine Chance, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und unsere Solidarität.«*

Arbeit um jeden Preis?

Bangladeschs exportorientierte Bekleidungsindustrie

Prolog: Es war einmal...

Bengalen verfügte einst über eine eigene Textilindustrie. Musselin, ein feiner Baumwollstoff aus Dhaka war für seine Qualität und Schönheit legendär und an Königshöfen in der ganzen Welt begehrt. Der globale Handel mit dem exquisiten Stoff florierte. Die im Laufe mehrerer Jahrhunderte perfektionierte Kunst der Manufaktur von Musselin überlebte so lange, bis die britische *East India Company* 1757 mit militärischer Gewalt die Macht in der Region übernahm. Die britischen Kolonialherren hatten klare Pläne: Zerschlagung der bengalischen Manufakturen und Transformation der Region in ein Agrarland, das Rohstoffe für britische Manufakturen liefert. Gesagt, getan. 1840 schrieb ein Angehöriger der *East India Company*:

> *»Die spezielle seidige Baumwolle, die in Bengalen früher angebaut wurde und aus der die feinen Dhaka-Musseline hergestellt wurden, ist kaum noch irgendwo zu sehen. Die Bevölkerung von Dhaka ist von 150.000 auf 30.000 oder 40.000 gesunken. Dschungel und Malaria wuchern schnell in die Stadt hinein ... Dhaka war einmal das Manchester von Indien. Nun ist aus der blühenden Stadt eine sehr arme, kleine Stadt geworden.«* (zit. nach Kabeer 2000, S. 56)

Gegen Ende der britischen Herrschaft war der Region eine hauptsächlich auf dem Export von Jute basierende Agrarwirtschaft geblieben. Soweit, nur der Vollständigkeit halber, zur meist vergessenen ›Vorgeschichte‹, bevor wir uns dem viel späteren Zeitpunkt zuwenden, der für gewöhnlich als Eintritt Bangladeschs in den globalen Handel beschrieben wird.

Im Sog niedriger Löhne: Bekleidungsproduktion für den Export

Die exportorientierte Bekleidungsproduktion, die im heutigen Bangladesch entstanden ist, hat keinerlei Verbindung mehr zu der versunkenen Handwerkskunst der Musselin-Manufakturen. Sie ist gerade mal dreißig Jahre alt und würde ohne die wirtschaftliche Globalisierung nicht existieren. Sie ist das Produkt einer Neuorganisation von Warenströmen über den gesamten Globus, die in dieser Form erst in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts begonnen hat. Die für die Bekleidungsproduktion notwendigen Rohstoffe muss Bangladesch importieren. Denn auch wenn es angesichts der eben erwähnten ›Vorgeschichte‹ ironisch klingt: In Bangladesch werden heute keine bedeutenden Mengen von Baumwolle erzeugt. Über einen anderen ›Rohstoff‹ jedoch verfügt Bangladesch im Übermaß: günstige Arbeitskraft.

Die Bekleidungsproduktion widersetzt sich mehr als andere Industrien der Automatisierung, da es Maschinen bisher nicht gelingt, den Stoff während des Nähvorgangs so zu handhaben, wie es menschliche Hände können. Daher ist die Produktion arbeitsintensiv, womit die Löhne für die Kosten des Endprodukts einst einen zentralen Faktor darstellten. Auf dem Hintergrund großer Diskrepanzen der Löhne, Produktionsbedingungen und arbeitsrechtlichen sowie Lebensstandards zwischen den Regionen der Welt hat sich der Wettbewerb der Standorte inzwischen globalisiert: Wenn der Lohn einer britischen Bekleidungsarbeiterin das zwanzigfache desjenigen einer Arbeiterin in Bangladesch, Indonesien oder China beträgt; wenn gleichzeitig die Ausbeutung der Arbeitskraft der Britin durch Gesetze und deren effektive Kontrolle begrenzt wird, während dies in den anderen Ländern kaum der Fall ist; wenn um-

weltschutzrechtliche Auflagen, die ›zu Hause‹ beachtet werden müssen, in Entwicklungs- oder Schwellenländern praktisch keine Rolle spielen; wenn unter diesen Voraussetzungen dem Kapital auf der Suche nach dem größten Profit erlaubt wird, frei und ohne Auferlegung besonderer Verantwortung zu flottieren – dann ist die Verlagerung der Produktionen in ›Niedrigstandardländer‹ ökonomisch nur folgerichtig.

Im Internet wird unter www.discoverybangladesh.com stolz mit »extrem wettbewerbsfähigen Kosten für Arbeitskraft« geworben, »vielleicht den niedrigsten in ganz Asien«, sowie einer industriellen Reservearmee »von 56 Mio. lernwilligen Arbeitskräften«. Eine Anzeige der Behörde BEPZA, die in Bangladesch für die Exportproduktionszonen zuständig ist, trägt die Überschrift »Investieren Sie in den EPZ von Bangladesch, wenn Sie optimalen Profit erzielen wollen« und versichert die Unternehmen im folgenden, dass »Bangladesch die billigste und produktivste Arbeitskraft bietet. Das Gesetz verbietet die Bildung von Gewerkschaften in den Zonen, und Streiks sind illegal.«

Neben billiger, gewerkschaftlich nicht organisierter Arbeitskraft genießen die Investoren aber auch alle möglichen weiteren Vergünstigungen von Seiten der um sie werbenden Länder. Vor allem in eigens eingerichteten speziellen Zonen – Freihandelszonen (FTZ), Sonderwirtschaftszonen (SEZ), Exportproduktionszonen (EPZ) etc. – winken Steuerbefreiungen, niedrige Umweltstandards sowie ein häufig kostenloser Zugang zu Grundstücken, Energie, Wasser, Infrastruktur usw.. Diese Verfahren sind nicht einfach der Gier der Regierungen nach Investoren anzulasten: Vielmehr wird die Vergabe von Krediten durch die Weltbank und den Internationalen Währungsfonds an Entwicklungs- und Schwellenländer auch nach Beginn der Finanzkrise Ende 2008 immer noch an die so genannten ›Strukturanpassungsmaßnahmen‹ geknüpft, welche durchweg eine Verschleuderung vorhandener Ressourcen zum Zwecke der Anlockung von privaten Investoren vorschreiben.

1977 existierten in Bangladesch acht Bekleidungsfabriken. Heute ist die Bekleidungsproduktion der größte industrielle Sektor des Landes: Insgesamt gibt es in Bangladesch

inzwischen ca. 4.500 Bekleidungsfabriken, die 76% des gesamten Exports bestreiten. 2,5 Millionen Menschen arbeiten dort.

Die Waren, welche die Fabriken oft schon komplett ladenfertig mit Preisschild in der Währung des Käuferlandes verlassen, werden hauptsächlich für den Export in die EU und USA/ Kanada produziert. Die Gewinne, die damit gemacht werden, wandern zum größten Teil in die Taschen der großen, transnational agierenden Käuferunternehmen (Gap, H&M, Inditex, Wal-Mart usw.). Je nachdem, wie die Lieferbeziehungen strukturiert sind, verdienen tlw. auch Zwischenhändler mit. Die Fabrikbesitzer vor Ort bekommen einen relativ geringen Anteil am Kuchen. Je weniger sie sich um Arbeitsschutzbestimmungen kümmern und je schlechter sie zahlen, desto größer ist der Gewinn, der ihnen bleibt. Am allerwenigsten aber bleibt bei den Beschäftigten, also den eigentlichen Produzentinnen der Ware hängen, wie eine Grafik der Kampagne ›Saubere‹ Kleidung zeigt.

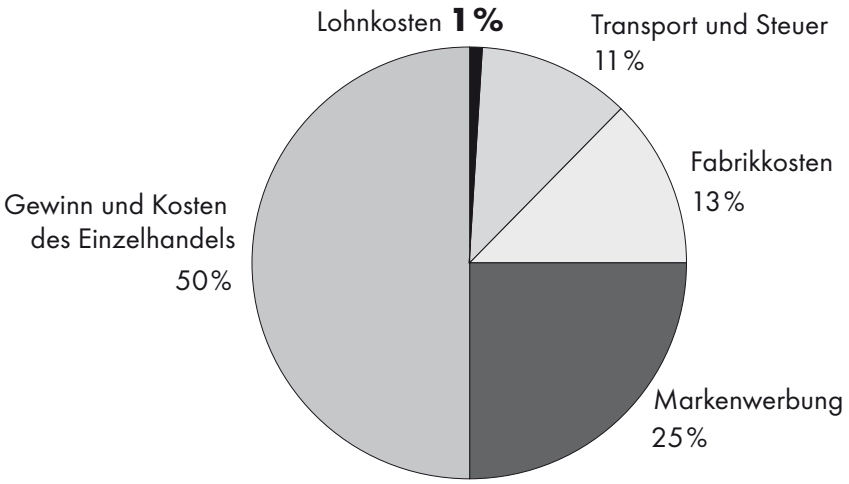
Das Auf und Ab der Quoten

Die exportorientierten Bekleidungsindustrien sind extrem abhängig von der Politik der wichtigsten Importländer. Ihr Wachsen oder Schrumpfen hängt unmittelbar von deren Einfuhrbestimmungen ab. Mehrfach haben Einfuhrbeschränkungen bzw. Quotenvorgaben, die zum Schutze einheimischer Industrien in den Importländern festgelegt wurden, das Wachstum der Bekleidungsindustrie Bangladeschs unterbrochen oder umgekehrt. Dabei haben immer wieder Tausende Beschäftigte ihre Arbeit verloren.

Z.B. ging Bangladesch im Jahr 2000 leer aus, als die US-amerikanische *Trade and Developement Agency* (TDA) 72 Ländern den zollfreien Zugang zu den US-Märkten einräumte. Da damals fast die Hälfte der Bekleidungsexporte Bangladeschs in die USA gingen, kam dies einer Katastrophe gleich. Als dann noch der 11. September 2001 und die darauf folgenden US-Vorbehalte gegenüber muslimischen Ländern dazu kam, gingen die Exporte in die USA zeitweise so massiv zurück, dass 1.200 Bekleidungsfabriken schließen mussten und 300.000 Beschäftigte arbeitslos wurden.

Als zum 1. Januar 2005 die Quoten des Welttextilabkommens (*Multi Fibre Arrangement*, MFA) ausliefen, die Bangladesch relativ bevorzugt behandelt hatten, gab es in Bangladesch starke Befürchtungen, man werde dem nun noch weiter deregulierten globalen Wettbewerb nicht standhalten können, zumal China sich inzwi-

Preiszusammensetzung eines T-Shirts



Quelle: Kampagne für Saubere Kleidung

schen als Goliath der Exportproduktion positioniert hatte: Dort gab es neue, moderne, große, gut ausgestattete Fabriken und einen direkten Zugang zu modernen Häfen.

Dass die Bekleidungsausfuhr Bangladeschs seitdem entgegen allen Befürchtungen sogar noch zulegen konnte, mag teilweise den speziellen temporären Exportbeschränkungen zu verdanken sein, die einige Importländer nach Auslaufen der MFA-Quoten speziell gegen China verhängten, um es nicht zu groß werden zu lassen. Letztlich ist aber klar, was die Wettbewerbsfähigkeit von Bangladeschs Bekleidungsindustrie ausmacht: Die Löhne sind hier noch niedriger als in den meisten anderen Ländern, u.a. bedeutend niedriger als in China.

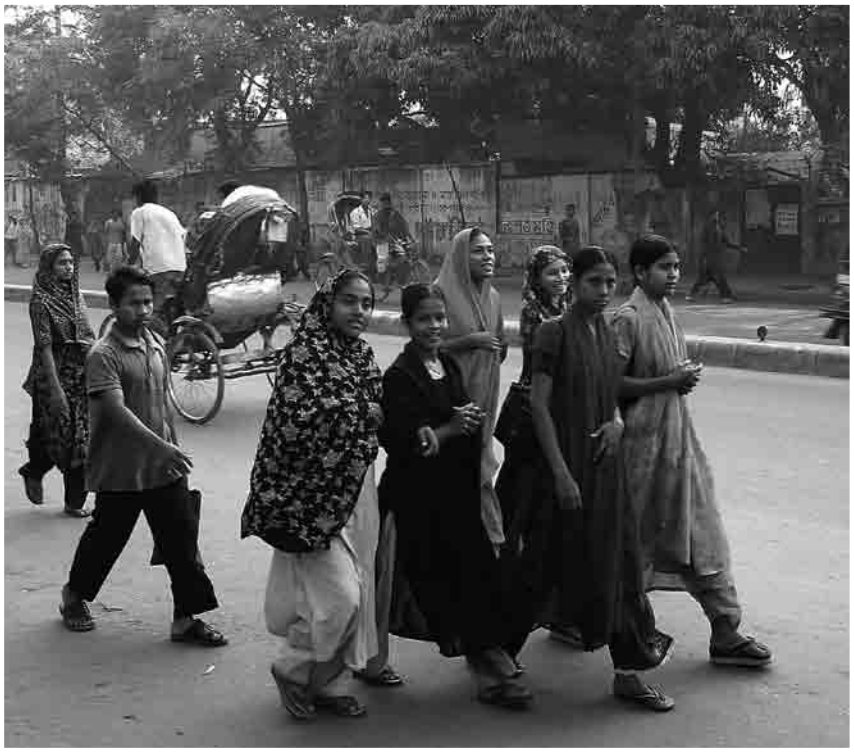
Trotz allem: Vom Mindestlohn zum Existenzlohn

1994 legte die Regierung einen monatlichen Mindestlohn von 930 Taka für ungelernte Arbeiterinnen fest. Zwölf Jahre und viele Kampagnen und Aktionen von Beschäftigten und Gewerkschaften hat es gebraucht, bis im Oktober 2006 eine Anpassung auf 1.662 Taka (knapp 17 €) vorgenommen wurde. Damit liegt der neue Mindestlohn von heute unter der Mindestlohn-Forderung der Gewerkschaften im BGWUC aus dem Jahre 2001 (siehe S. 59 in dieser Broschüre), die 1.800 Taka betrug (Umrechnungskurs 2001: 1€ = 60 Taka; 2008: 1€ = 100 Taka). Nicht nur der zwischenzeitliche Wertverlust der Währung, sondern auch die letzten massiven Preissteigerungen bei den Grundnahrungsmitteln, die schon zu regelrechten Hungeraufständen von Beschäftigten der Bekleidungsfabriken geführt haben, fressen die Lohnerhöhung praktisch weg: Der Reallohn steigt nicht. Eine neue Anpassung ist eigentlich längst wieder fällig, und Gewerkschaften sehen unter 3.000 Taka im Monat keine Existenz in Würde ermöglicht.

Allerdings wird in vielen Fabriken bis heute nicht einmal der gesetzliche *Mindestlohn* gezahlt. Die Gewerkschaften im BGWUC kämpfen um eine flächendeckende Umsetzung, aber es ist ein mühsamer Kampf. Die AktivistInnen der *National Garment Workers Federation* (NGWF) geben diesen Kampf ebensowenig auf wie die langfristige Zielsetzung eines echten *Existenzlohns*, denn sie würden die Frage: »Arbeit um jeden Preis?« eindeutig mit »Nein!« beantworten. Das Überleben der Industrie und die Fortexistenz der Arbeitsplätze sind kein Wert an sich. Wenn Arbeitsbedingungen und Lohn den Beschäftigten und ihren Familien kein Leben in Würde ermöglichen, kann ein Arbeitsverhältnis zur Quelle von Leid, Zwang und Unterdrückung werden.

Es gilt also, den Kampf um einen Lohn, von dem sich menschenwürdig leben lässt – einen Existenzlohn – weiter zu führen, damit die geretteten Jobs tatsächlich einen Gewinn für die Beschäftigten bedeuten.

158



Die neue Sichtbarkeit der Frauen

Fabrikarbeit ein Weg aus der Ohnmacht?

Lange Arbeitstage, niedrige Löhne, miserable Arbeitsbedingungen. Dennoch wäre es wohl verkürzt, zu sagen, nur die nackte wirtschaftliche Not würde junge Frauen in Bangladesch in die Bekleidungsfabriken treiben – auch wenn das verwunderlich erscheint angesichts des Preises, den die Frauen für diese Beschäftigung zu zahlen haben.

Schließlich ist Arbeit in der Bekleidungsindustrie eine schwere gesundheitliche Belastung, vor allem durch die zahllosen Stunden, in denen die Arbeiterinnen bewegungslos in einer Position verharren müssen. Das liegt an der Struktur des Fertigungsprozesses. Dieser ist sehr stark taylorisiert, d.h. in eine ganze Reihe einzelner, winziger Arbeitsschritte zerlegt, so dass eine Näherin stets den ganzen Tag lang Hunderte bis Tausende Male dieselbe Detailaufgabe ausführt. An einem Hemd arbeiten bspw. mindestens dreißig Arbeiterinnen in unterschiedlichen Einzelprozessen.

Die Näherin Suma Sarker schildert die stärksten Belastungen ihrer Arbeit in einer von TIE mitorganisierten Veranstaltung (siehe Veranstaltungsbericht in dieser Broschüre):

» *Am schlimmsten sind die Rückenschmerzen, die hören überhaupt nicht mehr auf. Den ganzen Tag sitzen wir ohne Pause in gebeugter Haltung. Bei Arbeitsschluss schaffen wir es kaum, uns wieder aufzurichten. Die Luft in der Fabrik ist schlecht und wir haben keinen Atemschutz; viele meiner Kolleginnen haben Tag und Nacht Husten. Ich habe auch immer wieder Probleme mit den Nieren, denn wir trinken in der Fabrik nicht genug Wasser. Unsere Vorgesetzten sehen nicht gerne, wenn wir so viel trinken, und wir bekommen Ärger, wenn wir zu oft auf die Toilette müssen.«*

Pratima Paul-Majumder, die viele Bekleidungsarbeiterinnen interviewt und ihre Lebensbedingungen untersucht hat, fasst in einem Gespräch zusammen:

» *Mein zentrales Ergebnis ist, dass die Bekleidungsindustrie für die Gesundheit der Frauen so katastrophale Folgen hat, dass sie das nicht länger als vier oder fünf Jahre durchhalten. Oft verlassen sie die Fabrik am Ende als Invaliden. Die Arbeit ist einfach zu strapaziös. Ich habe keine einzige Arbeiterin gefunden, die von Anfang an, also seit 15 Jahren dabei war. Die Frauen essen besser, haben eine bessere medizinische Versorgung, und ihre Wohnverhältnisse sind besser, z.B. mit Strom und Wasser. All das kann aber die vielen Stunden schwerer Arbeit einfach nicht aufwiegen. Ihren Familien geht es besser, aber den Frauen selbst in gesundheitlicher Hinsicht nicht.«* (zit. nach Green 1998)

Aber nicht nur niedrige Löhne, gesundheitliche Belastungen und die oft schlechte Behandlung in der Fabrik sprechen eigentlich dagegen, sich für eine Beschäftigung dort zu entscheiden. Das gesellschaftliche Ansehen von Fabrikarbeiterinnen ist teilweise schlecht: Vor allem in traditionellen familiären, nachbarschaftlichen und dörflichen Umfeldern sind Frauen, die arbeiten gehen, schlecht angesehen. Die Regeln islamischer *Purdah* (siehe Kasten S. 20) besagen nämlich, dass es Frauen nicht zusteht, außerhalb des Hauses sichtbar zu sein. Entsprechend verletzen Bekleidungsarbeiterinnen die Regeln der Sittlichkeit schon allein dadurch, dass sie das Haus verlassen, um einer Arbeit außerhalb enger familiärer oder dörflicher Grenzen nachzugehen.

Die vielzitierten »morgendlichen Ströme junger Frauen in bunten Saris in den Straßen, auf

Purdah: traditionelle Existenzweise der Frauen in Bangladesch

Purdah bedeutet die moralische Verpflichtung der Frau (und zwar allein der Frau: Männer gelten nicht als mit-verantwortlich!), in Abgeschiedenheit, Sittsamkeit und Unterwerfung zu leben. Das heißt:

- Abgeschiedenheit: im Alltag völlig getrennte Sphären zwischen den Geschlechtern. Da der öffentliche Raum / die Straße den Männern gehört, bedeutet das, dass Frauen, um Purdah zu wahren, ein Leben im Haus führen müssen und auf der Straße nicht sichtbar sein dürfen.
- Sittsamkeit: auch im Haus, z.B. Verschleierung, wenn Männer anwesend sind.
- Unterwerfung: Jede Frau braucht einen männlichen ›Beschützer‹ (Vater, Ehemann, Bruder, Sohn...). Frauen dürfen keinerlei Entscheidungen, sie selbst, ihre Kinder und ihre Familie betreffend, selbst treffen. Ist kein männlicher ›Beschützer‹ vorhanden, gilt eine Frau als »*destitute*«: hilflos, verlassen, verloren, vogelfrei. Sie fällt praktisch aus dem sozialen Gefüge heraus.

Wenn eine Frau Purdah nicht wahrt, wird sie zu Freiwild, d.h. wenn ein Mann einer Frau, die im Ruf steht, Purdah nicht zu wahren, etwas antut, wird er inzwischen vielleicht zwar gerichtlich belangt, ist aber laut öffentlicher Meinung häufig noch im Recht.

Allerdings verlieren die familiären und dörflichen Verbindlichkeitsstrukturen in Bangladesch immer mehr an Bedeutung, das heißt männliche ›Beschützer‹ und verwandtschaftliche Netzwerke nehmen häufig die mit dem Beschützer-Modell verbundene, auch wirtschaftliche Verantwortung für die Frauen nicht mehr wahr. Dies zwingt vor allem verwitwete oder verlassene Frauen mit Kindern praktisch dazu, außerhalb des Hauses aktiv zu werden, da ein Verharren im Haus Verelendung bis hin zum Hungertod bedeuten könnte. Obwohl dieser Umstand bekannt ist und inzwischen häufig vorkommt, bezahlen die Frauen ihre Aktivitäten für die Existenzsicherung oft immer noch mit einem schlechten Ruf und Ausgrenzung, zumindest in traditionelleren, dörflichen Gemeinschaften.

dem Fußweg zur Arbeit«, klingen zwar wie eine Phrase westlicher Journalisten, aber es steckt mehr dahinter, denn dieser Anblick steht tatsächlich für Veränderung, fast schon für eine kleine Revolution: Nach den Regeln der Purdah sind solche frauendominierten Straßenszenen an sich schon eine Provokation bzw. ein Verstoß. Und Arbeitsstätten, wo Frauen und Männer gemeinsam, nebeneinander oder im gleichen Raum arbeiten, treiben diesen Tabubruch in den Augen nicht nur der religiösen Sittenwächter, sondern auch eines breiten Anteils der Bevölkerung noch auf die Spitze.

Der Preis, den die Frauen für ihre Fabrikbeschäftigung zahlen, ist also häufig ein starker Verlust von Akzeptanz – weniger im Sinne eines abstrakten »guten Rufs«, sondern mehr im Hinblick auf die ganz konkrete Wertschätzung durch die nächsten Angehörigen und sozialen Netzwerke, in denen die Frauen aufgewachsen sind, bzw. durch ihre Männer und Familien. Aber die Arbeiterinnen gewinnen auch etwas. Und plötzlich ist es nicht mehr so eindeutig, ob Frauen nur in die Bekleidungsfabriken gehen, weil sie »keine andere Wahl haben«.

Plötzlich hört man Berichte von Frauen, die gegen alle familiären und gesellschaftlichen Widerstände zäh dafür gekämpft haben, eine Beschäftigung in der Bekleidungsindustrie aufnehmen zu können. Und dies nicht allein aus Gründen wirtschaftlicher Not. So stellt eine 19-Jährige fest, die das Dorf ihrer Familie verlassen hat, um in Dhaka zu arbeiten:

›› *Seit ich angefangen habe, in der Bekleidungsfabrik zu arbeiten, hat sich mein Leben verändert. Zum ersten Mal werde ich nicht als Last gesehen. Die Arbeit hat meinen Status in der Familie verbessert.«* (zit. nach Majumdar 2002)

Wissenschaftliche Untersuchungen haben sich mit den Gründen von Frauen beschäftigt, ihre Dörfer zu verlassen und in den Bekleidungsfabriken der Städte arbeiten zu gehen. Die Frage ist: Warum ist eine Beschäftigung in der Beklei-

dungsindustrie trotz niedriger Löhne, miserabler Arbeitsbedingungen und trotz des sozialen Ächtungsrisikos offenbar dennoch für Millionen Frauen eine vergleichsweise attraktive Option?

Die wohl detaillierteste Studie dazu hat Naila Kabeer 2000 mit ihrem Buch *The Power to Choose* (Die Macht, eine Wahl zu treffen) vorgelegt, für das sie detaillierte Interviews mit 60 Frauen geführt hat, die sich für die Beschäftigung in einer Bekleidungsfabrik entschieden haben.*

Kabeer kritisiert scharf, wie Frauen, die in Bangladeschs Bekleidungsindustrie arbeiten, im Westen meist dargestellt werden: Medien, wohlmeinende Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und standortfixierte Teile der Gewerkschaftsbewegung der Industrieländer präsentieren die Frauen einerseits als arme Opfer, andererseits durch ihre angebliche Hilflosigkeit auch als Schuldige an der Abwärtsspirale der Löhne und Arbeitsbedingungen quer über den ganzen Globus.

Diesem historisch aus Zeiten des Kolonialismus (oder sogar davor) herrührenden Zerrbild der ›unterwürfigen Orientalin‹ hält Kabeer die Berichte konkreter Frauen entgegen, die erzählen, wie sie ihre Beschäftigung in den Bekleidungsfabriken gegen manchmal sehr massive familiäre und gesellschaftliche Widerstände durchgesetzt haben, und wie das ihre Lebensumstände beeinflusst hat. Will man diese veränderten Lebensumstände bewerten, muss man vor allem beachten, wie das Leben der jeweiligen Frau ohne die Möglichkeit einer Beschäftigung in den Bekleidungsfabriken ausgesehen hätte bzw. welche Alternativen ihr sonst zur Verfügung standen.

Aus den Schilderungen der Frauen in den Interviews wird deutlich, dass sie die Alternativen meist selbst sehr bewusst abgewogen haben, bevor sie die Verhandlung mit Familie und sozialem Umfeld um einen Job in der Bekleidungsindustrie aufgenommen haben.

In vielen Fällen kommt die Überlegung einer Beschäftigung außer Haus den Frauen nur dort in den Sinn, wo die Purdah als System auf Gegenseitigkeit nicht mehr funktioniert. Denn die Verpflichtung der Frauen, außerhalb eines eng gesteckten häuslichen Rahmens unsichtbar zu sein, basiert notwendiger Weise darauf, dass sie und ihre Kinder von ihren männlichen ›Beschützern‹ ausreichend materiell versorgt werden. Sozialer und gesellschaftlicher Wandel (siehe Kasten S. 22) führt allerdings dazu, dass dies immer häufiger nicht der Fall ist. Traditionelle familiäre und dörfliche Netzwerke verlieren an Verbindlichkeit. Ehemänner, Väter, Brüder, Söhne sind nicht in der Lage, ihre Familien zu ernähren, verlassen diese auf der Suche nach Arbeit, ohne dann allerdings verlässlich Geld nach Hause zu schicken. Weitläufigere Verwandte (Onkel etc.) fühlen sich nicht mehr zuständig. Darüber hinaus gehört es immer noch zur alltäglichen Normalität, dass Männer ihre Frauen und Kinder willkürlich verlassen oder verstoßen, ohne ernstlich fürchten zu müssen, zu Unterhaltszahlungen herangezogen zu werden; oder dass sie die Familie um zusätzliche Ehefrauen erweitern und die so gewachsene Familie dann nicht mehr ernähren können.

Die interviewten Frauen sahen für ihre eigene konkrete Situation vor allem folgende möglichen Alternativen:

1. Bedienstete in den Häusern anderer Familien
2. Heimarbeit als Näherin
3. Prostitution
4. Verharren in der Abhängigkeit von Männern, die ihrer Verantwortung als Versorger nicht nachkommen, d.h. im Haus bleiben und in Armut versinken, im Extremfall bis hin zum Hungertod der Kinder

Die interviewten Frauen gaben an, eine Beschäftigung in einer Bekleidungsfabrik angestrebt zu

* Die Zitate aus dem Buch von Kabeer sind von der Autorin aus dem Englischen übertragen. Überall, wo nur eine Seitenzahl vermerkt ist, handelt es sich um Zitate aus diesem Buch. Aus Kabeers Original übernommene Auslassungen in den Zitaten sind mit ... und von der Autorin der vorliegenden Broschüre vorgenommene Auslassungen in den Zitaten mit (...) angezeigt

Familiäre und dörfliche Verbindlichkeitsstrukturen erodieren – was heißt das für die Frauen?

In den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts begann eine Entwicklung, in deren Verlauf viele Frauen in den Dörfern der ländlichen Gebiete sich ohne den Schutz und die Versorgung ihrer Familie wiederfanden, auf die sie sich bislang verlassen hatten und die eine strenge Einhaltung von Purdah ermöglicht hatten. Unter anderem Bevölkerungswachstum und Schrumpfen von Landbesitz führten dazu, dass es vielen Familien nicht mehr gelang, auf der Basis ihrer Landwirtschaft angemessen zu existieren. Um der Verarmung zu entfliehen, mussten viele ihre traditionelle Lebensweise aufgeben, also die Bewirtschaftung des eigenen Stückes Land zusammen mit der Familie. Sie mussten bereit sein, den Besitz der Familie zu verlassen, sich an den neu entstehenden Märkten für Nahrungsmittel, Waren und Arbeitskraft umzutun, um die Familie versorgen zu können. Dies war Frauen aufgrund der Regeln von Purdah nicht möglich, da sie nicht in der Öffentlichkeit auftreten durften.

In der Folge wurden Frauen zur ›Belastung‹ der Familienökonomie, da sie keinen ausreichenden Beitrag zur Versorgung der Familie mehr leisten konnten. Ungefähr zwischen den fünfziger und siebziger Jahren fand daher auch noch eine Umkehrung der Richtung von Mitgiftzahlungen statt: Statt bei der Verheiratung ihrer Töchter etwas von der Familie des Bräutigams zu bekommen, mussten Eltern nun bezahlen, um ihre Töchter verheiraten zu können. Dies ergab eine Abwärtsspirale des Wertes, der Frauen beigemessen wurde. Töchter wurden in armen Familien zum existenziellen Risiko.

Darüber hinaus bot nun die Mitgift eine willkommene Einkommensquelle für arme Männer; die Möglichkeiten der Polygamie unterstützten dies noch. Je öfter Männer heirateten, desto mehr nahmen sie ein – unabhängig davon, ob sie ihre Frauen und Familien dann auch versorgten, ob sie bei ihnen blieben oder sie verließen. Das machte der Gewissheit der Frauen, mit einer Eheschließung versorgt zu sein, ein Ende. Wie gering das Vertrauen der Frauen in Bangladesch heute ist, dass ihr Ehemann die Absicherung der Familie dauerhaft gewährleisten wird, wird in vielen der hier zitierten Aussagen von Arbeiterinnen deutlich. Durch die Umbrüche der Wirtschaftsweise in den ländlichen Gebieten verlieren außerdem die breiteren familiären und dörflichen Versorgungsnetzwerke an Bedeutung. Frauen können nicht mehr darauf hoffen, dass die weitläufigere Familie oder die dörfliche Gemeinschaft sie auffängt, wenn der Ehemann als Versorger ausfällt.

Diese Entwicklung manövriert Frauen in die Zwickmühle: In die Absicherung ihrer Familie durch männliche ›Beschützer‹ oder soziale Netzwerke können sie nicht mehr hoffen. Wenn sie aber selbst beginnen, die Versorgung der Familie in die Hände zu nehmen oder dazu beizutragen, verstoßen sie damit in den Augen vieler, häufig genug auch in ihren eigenen Augen, gegen Regeln, die nicht in der gleichen Weise an Gültigkeit verloren haben wie die Verlässlichkeit ihrer sozialen Absicherung, auf der die Möglichkeit zur Einhaltung dieser Regeln eigentlich basiert.

Familienstand der interviewten ArbeiterInnen	
Ledig	17
Verheiratet	17
Geschieden	6
Verlassen	5
Getrennt	4
Verwitwet	5
Ko-Ehefrau	6

Kinderzahl	
0	28
1	10
2	11
3	4
4	4
5	3

haben, weil diese ihnen attraktiver erschien als jede dieser vier von ihnen gesehenen Alternativen. Zu den Gründen für diese Bewertung, die nicht bei Alternative 3 und 4, aber vielleicht bei Alternative 1 und 2 erklärungsbedürftig ist, kommen wir später zurück.

Purdah neu definieren – Frauen stellen herrschende Regeln in Frage

In den Interviews wird deutlich: Auch wenn Frauen sich mit dem Entschluss, eine Beschäftigung in einer Bekleidungsfabrik aufzunehmen, gegen bestimmte Aspekte der gesellschaftlichen Norm auflehnen, das ›Normale‹ und Akzeptierte ausdehnen wollen und den Kampf um bisher nicht zur Verfügung stehende Entscheidungsmöglichkeiten aufgenommen haben, bedeutet das nicht, dass sie sich gleich völlig vom moralischen System der Purdah und dem damit verbundenen Konzept männlichen Schutzes abwenden.

Das Gefühl, ohne männlichen ›Beschützer‹ jedem Angriff wehrlos ausgeliefert zu sein, ist dafür viel zu tief im Denken und Fühlen der Frauen verankert. Das wird bestürzend deutlich, wo eine Arbeiterin das Gefühl von Wehrlosigkeit und Verletzlichkeit beschreibt, das sie auf Schritt und Tritt begleitet, seitdem sie gezwungen war, ihren gewalttätigen Ehemann zu verlassen:

» *Wenn ich einen Vater oder Ehemann hätte, hätte ich nicht arbeiten gehen müssen. Als ich verheiratet war, habe ich zwar nichts verdient, aber wenigstens war ich mit ihm zusammen. Niemand konnte etwas zu mir sagen. Jetzt habe ich sogar Angst, wenn sie nichts sagen. Dann denke ich, sie könnten vielleicht etwas sagen. Diese Angst ist immer da. Tragen nicht alle Frauen diese Angst in sich. Ich bin eine Frau, die auf sich selbst gestellt ist; ich muss zum Basar gehen, ich muss hierhin gehen, ich muss dorthin gehen; Männer starren mich an und machen Bemerkungen. Fühle ich die Scham nicht? Was ist, wenn jemand Lügen über mich erzählt, sich Dinge ausdenkt, was kann ich dann erwidern? Wenn ich mit meinen Eltern leben würde, könnte niemand etwas sagen. Ich bin alleine; überall wo ich hingehe, gehe ich alleine. Wenn mich jemand umbringt, wird es keiner erfahren. Meine Mutter und meine Brüder werden davon hören, aber dann bin ich schon tot. Wenn ich gekonnt hätte, wäre ich zurück ins Dorf gegangen; niemand spricht auf dem Dorf so mit Frauen. Im Dorf reden sie nur über das Dorf.«* (132)

Die Frage, warum die Beschäftigung aufgenommen wurde, beantworten die 60 InterviewpartnerInnen folgendermaßen (Mehrfachnennungen möglich):

Überleben sichern	18
Besondere Ereignisse / Schicksalsschläge	16
Lohn des Mannes zu niedrig oder unregelmäßig	14
Lebensstandard verbessern	2
Mitgift für Töchter	3
Kinder versorgen / Ausbildung	14
Eigene Mitgift / eigene Zukunft	13
Eltern unterstützen	4
Eigener Konsum	8
Eigene Ersparnisse	6
Schlechte Beziehung zur Familie	6
Lohn des Mannes anderweitig verplant	3
Inflation	1
Spaß an der Arbeit	1

Frauen, die z.B. verwitwet sind oder verlassen wurden und auch sonst keine männlichen Familienmitglieder um sich haben, gelten allzu oft nicht nur in den Augen der Männer, sondern auch in ihren eigenen Augen als *»desitute«*: haltlos, schutzlos, verletzlich, ausgeliefert.

Umso mehr versuchen Frauen also in der Mehrheit, Entscheidungen über die Aufnahme einer Beschäftigung außer Haus nicht gegen ihre männlichen ›Beschützer‹ durchzusetzen, sondern diese von deren Richtigkeit und Notwendigkeit zu überzeugen. Ihr Ziel ist es, einen Konsens herzustellen und die Männer zur Unterstützung der eigenen Sichtweise und zum Mittragen einer Beschäftigungsaufnahme zu bewegen, da sie deren Wohlwollen nicht riskieren oder verlieren wollen.

Bislang war es üblich, dass Männer sämtliche Entscheidungen in der Familie allein treffen, oft ohne die Frauen auch nur anzuhören. Nun gibt es Fälle, in denen sich das ändert. Das liegt nicht allein, aber unter anderem an der Existenz von neuen Jobmöglichkeiten in der Bekleidungsindustrie. Viele der von Naila Kabeer interviewten Arbeiterinnen berichten von neuen Aushandlungsprozessen mit den Männern in ihrer Familie, in denen plötzlich das Geschick der Familie miteinander diskutiert wird und Argumente ausgetauscht werden.

Dabei geben sich die Frauen große Mühe, eine Stimmung von Konsens anstatt Konflikt herzustellen. Sie achten darauf, dass die Männer sich nicht in ihrer Autorität bzw. der Stellung als Familienoberhaupt gefährdet sehen, dass sie ihr Gesicht wahren können, dass sie nicht als Versager hinsichtlich der Ernährung der Familie dastehen. Frauen greifen die Bedenken der Männer im Bezug auf gesellschaftliche Reaktionen und moralische Implikationen einer Beschäftigungsaufnahme auf – schließlich teilen sie diese Bedenken ja selbst –, versuchen sie im Prozess der Aushandlung dann aber abzuschwächen oder zu entkräften und einen Rechtfertigungszusammenhang herzustellen, der ihnen letztendlich die Aufnahme der Beschäftigung erlaubt.

Diese neuartigen Aushandlungsprozesse in den Familien bringen es schließlich mit sich, dass Frauen beginnen, einige althergebrachte Gewissheiten auf den Prüfstand zu stellen. Oft kommt für sie dabei heraus, dass an der bisher herrschenden Auslegung der Purdah etwas nicht richtig sein kann. Viele der interviewten Frauen verlangen eine Neuformulierung der Purdah-Traditionen, die es ihnen erlaubt, auf ihre konkreten individuellen und familiären Lebensumstände aktiv zu reagieren, die Existenzsicherung in die eigenen Hände zu nehmen – und dennoch Purdah zu wahren.

Purdah ist innere Einstellung

Fabrikarbeiterinnen sehen ihre Beschäftigung außer Haus nicht als Gefährdung ihrer Fähigkeit, Purdah zu wahren, da sie diese Fähigkeit eher einer inneren Haltung zuordnen als äußerlichen Bedingungen:

» *Man kann Purdah überall wahren, auch im freien Feld. Und wer Purdah nicht wahren kann, wird dazu auch innerhalb von vier Wänden nicht in der Lage sein. Ich glaube, wenn du eine unmoralische Person bist, dann wird dein Charakter nicht besser, wenn man dich einsperrt. Es könnte sogar hilfreich sein, dir den Kontakt zu vier oder fünf tugendhaften Frauen zu gestatten. Wenn du aber gut bist, dann wird der Kontakt mit fünf oder sechs verdorbenen Frauen deiner Tugend nichts anhaben können.«* (90/91)

Eine junge Frau, die nach Dhaka gehen will, um dort in einer Bekleidungsfabrik zu arbeiten, versucht ihren besorgten Vater zu beruhigen:

» *Abba, wenn ich meine Keuschheit wegwerfen will, kann ich das auch tun, indem ich einfach hier sitze. Wenn ich sie aber nicht wegwerfen will, kann ich auf mich aufpassen, auch wenn ich arbeiten gehe.«* (111)

Eine Interviewte beschreibt Purdah als eine Art unsichtbaren Korridor, durch den sie auf dem Weg in die Fabrik geht und den sie selbst um sich herum schafft, egal wo sie sich bewegt:

» *Wenn ich eine Burka trage und einen überfüllten Bus besteige, muss ich mich an Männern vorbeidrängen. Da ändert die Bur-*

ka auch nichts dran. Die beste Purdah ist die Burka in dir drin, die Burka im Kopf. Ich denke, wenn mein Herz gut ist und ich meinem Glauben treu bleibe, wenn ich meine Gebete spreche und meiner Religion folge, dann kann ich auch arbeiten gehen. Egal mit wem ich mich in einem Raum aufhalte, weiß ich immer noch, dass mein Verstand reiner ist als deiner. Die Leute sagen Dinge, auf die man einfach nicht hören sollte. Man sollte auf sein Herz hören. Und mein Herz sagt, dass ich rein bin.« (91)

Fabrikarbeit bedeutet keine Verletzung von Purdah-Normen

Der schlechte gesellschaftliche Ruf der FabrikarbeiterInnen stellt für die Frauen eine Herausforderung dar. Viele beziehen sich in ihren Beschreibungen des Fabrikalltags auf die vielen Vorurteile und Gerüchte, die über die dort angeblich losen Sitten im Umlauf sind.

» *Die Leute draußen sagen so viele Dinge über die Bekleidungsfabriken ... Sie haben nie eine Fabrik von innen gesehen. Sie haben keine Ahnung was darin vorgeht oder wie es ist. Wenn es eine Verdienstmöglichkeit gibt, die* halal *(erlaubt, rein) ist, dann ist es die Arbeit in der Bekleidungsproduktion. Die Leute kommen nie in die Fabriken. Sie glauben dass die Mädchen hier herkommen, frei lachen und sich freizügig mit allen abgeben. Wenn sie nur verstehen könnten, wie es wirklich ist, dann würden sie uns mit mehr Wertschätzung begegnen.«* (97)

» *Die Leute draußen haben einen falschen Eindruck von der Bekleidungsproduktion. Wenn mich jemand fragt, sage ich, dass die Atmosphäre sehr gut ist und dass Männer und*

Frauen wie Brüder und Schwestern zusammen arbeiten.« (97)

Während hier darauf verwiesen wird, das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in der Fabrik sei ein geschwisterliches, betonen andere Arbeiterinnen, dass die geschlechtsspezifische Unterteilung der einzelnen Arbeitsprozesse in der Fabrik faktisch die von der Purdah geforderte Geschlechtertrennung herstellt. Konkret für den dreigeteilten Produktionsprozess in den Fabriken bedeutet das: Das Zuschneiden ist eine Männerdomäne. Der Nähprozess wird in großer Mehrheit von Frauen erledigt; und wo auch Männer nähen, existieren oft separate Produktionslinien mit den männlichen Beschäftigten. In der Fertigstellung (Pressen, Falten, Bügeln, Auszeichnen, Bündeln, Verpacken etc.) arbeiten zwar sowohl Männer als auch Frauen, oft jedoch in räumlich getrennten Teilbereichen.

Diese Geschlechtertrennung wird befestigt durch Zuweisung als geschlechtstypisch geltender Charakteristika zu den einzelnen Arbeitsaufgaben. Sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte beschreiben ihre Tätigkeiten in geschlechtsstereotypischen Begriffen. Eine Frau erklärt, wieso die Fabrik ein guter Arbeitsplatz für Frauen sei, mit den Worten: »Fabrikarbeit ist kleine Arbeit, sie passt zu Frauen.« (95) Viele meinen, die Arbeit an der Nähmaschine sei besonders für Frauen geeignet, da ihr Temperament es ihnen erlaube, den ganzen Tag lang an einem Platz stillzusitzen, während das Männer »schwindelig« oder »nervös« machen würde. Dass das Bügeln vorwiegend in männlicher Hand liegt, wird damit erklärt, dass Frauen nicht geeignet seien, mit elektrischen Geräten umzugehen.

Beide Geschlechter beschreiben es als peinlich, ehrenrührig und unangenehm, eine Arbeit zu verrichten, die eigentlich dem anderen Geschlecht zugeschrieben ist.

›› *Wenn mich jemand fragt, was ich in der Fabrik tue, sage ich nicht, dass ich bügle. Das ist nämlich Männerarbeit, und das ist mir unangenehm. Ich sage, dass ich Knöpfe annähe. Jeden Monat, wenn sie am Zahltag rufen ›Rupbon, Bügler!* (ironman!)*‹, schäme ich mich in Grund und Boden. Die Frauen, die mit der Nähmaschine umgehen können, können überall hingehen und einen höheren Lohn verlangen. Auch ich könnte woanders einen höheren Lohn bekommen, aber ich gehe nicht, weil ich die Peinlichkeit nicht ertragen könnte, mich vor aller Öffentlichkeit als Bügler vorzustellen.«* (75)

Nicht nur ihre Arbeit wird in den Berichten der Frauen oft als weiblich, sondern die Fabrik selbst als geschützter, geordneter und streng disziplinierter Raum beschrieben.

›› *Dieser Ort scheint mir sicher. Es ist wie zu Hause. Wir arbeiten in einem Raum. Die Tore werden verschlossen, nachdem wir gekommen sind, und nach der Arbeit gehen wir geradewegs zurück nach Hause.«* (96)

›› *Die Bekleidungsproduktion ist wie eine Schule. Fabrik X hat sogar eine Uniform. Sie sagen dir beim Einstellungsgespräch die Regeln (...) Ich wurde aufgefordert, immer darauf zu achten, mich anständig zu benehmen, meine Arbeit zu machen, nicht zu reden anstatt zu arbeiten ...«* (96)

›› *Wie könnte uns irgendetwas in den Sinn kommen? Da ist keine Zeit zum Reden, sonst gäbe es einen Stau in der Produktionslinie. Wir können uns nicht mal gegenseitig sprechen hören. Und wenn die Arbeit rum ist, sind wir zu müde für irgendwas und gehen direkt nach Hause. Ich glaube nicht, dass unsere Purdah dadurch verletzt wird, dass wir in die Fabrik kommen. Wir sind so beschäftigt. (...) Da ist keine Zeit für müßiges Geschwätz.«* (97)

Dass Bekleidungsfabriken einen Purdah-konformen, geschützten Raum darstellen, wird schließlich in den Beschreibungen manchen Frauen schon zur Selbstverständlichkeit:

›› *Männer können in der Öffentlichkeit vor allen Leuten arbeiten. Das können Frauen nicht, sie können zum Beispiel nicht in Hotels oder Restaurants arbeiten. (...) Wir können nicht tun, was die Männer tun. Männer können im Freien arbeiten, aber wir können nicht im Angesicht einer Menschenmenge arbeiten, wir müssen uns in der Fabrik oder zu Hause verstecken.«* (95)

Die Wahrung von Purdah ist nicht nur Frauensache

Eine Reihe der interviewten Frauen stellen die Auffassung infrage, die Wahrung oder Verletzung von Purdah sei allein Sache der Frauen.

›› *Wenn mich jemand auf der Straße anspricht oder mir folgt, dann bin nicht ich die Sünderin. Gott wird sich mit ihnen beschäftigen. Eine Frau bricht Purdah nur dann, wenn sie die Straße in einem aufreizenden Sari hinuntergeht, mit unbedecktem Kopf, so dass jeder sie sehen kann und denkt: Was tut denn dieses Mädchen, wie ist sie bloß angezogen.«* (91/92)

Darüber hinaus stellen sie heraus, dass Frauen nur in der Lage sind, den traditionellen Regeln der Purdah zu folgen, so lange die zuständigen männlichen ›Beschützer‹ bzw. das breitere Umfeld ihren materiellen Beitrag zur Absicherung der Frauen und Kinder leisten. Familien und Dorfgemeinschaften, die einerseits ihren Verpflichtungen zum Schutz und der Versorgung von Frauen und Kindern nicht nachkommen, andererseits aber anprangern, diese würden Purdah verletzen, wenn sie die Existenzsicherung in die eigenen Hände nehmen, werden von den Frauen als heuchlerisch empfunden. Mehr und mehr zweifeln die Frauen an der Legitimität dieser Kritik.

Viele Frauen befinden sich in einem Gewissenskonflikt, versuchen aber ihre Entscheidung zu rechtfertigen:

›› *Der Koran sagt, es ist deine Pflicht, für dich selbst zu sorgen. Also auch wenn wir den Koran brechen, indem wir zur Arbeit rausgehen, brechen wir ihn doch nicht vollständig ... Es heißt im Koran, wenn dein Überleben auf den Spiel steht, darfst du alles essen – auch das, was der Koran eigentlich verbietet.«* (89)

An die Adresse von Mullahs, die ihrer Ansicht nach Vorschriften machen, aber keine Verantwortung übernehmen wollen, sagt eine Arbeiterin:

›› *Die* maulvis *verurteilen die Arbeit in den Bekleidungsfabriken, weil sie sagen, wir kommen dort mit fremden Männern in Kontakt. Wir aber antworten darauf: ›Könnt Ihr uns ernähren? Wenn Ihr Einwände erheben wollt, dann müsst Ihr uns ernähren.‹«* (89)

Wenn Bekleidungsarbeiterinnen über ein familiäres oder dörfliches Umfeld berichten, das sie nicht bei der Existenzsicherung unterstützt, schwingt auch eine Menge Bitterkeit mit. Nicht funktionierenden sozialen Netzwerken sprechen die meisten Frauen energisch das Recht ab, den moralischen Zeigefinger zu heben.

›› *Niemand hat Einwände erhoben. Wer sollte das tun? Ernährt mich jemand, bietet mir jemand Schutz? Wenn sie das getan hätten, wenn jemand mein Beschützer geworden wäre und die Verantwortung für mich übernommen und gesagt hätte: ›Mach diese Art von Arbeit nicht, komm und wohne bei uns‹, hätte ich darauf gehört. Aber da sie mich nicht ernähren oder unterstützen: Wie könnten sie da Einwände erheben?«* (90)

›› *Mein Onkel hat ein Haus von sechs Stockwerken, aber er lässt uns nicht darin wohnen, also wer ist er, dass er was dagegen haben könnte? Die Leute sind schnell mit Kritik zur Hand. Aber es gibt so viele, denen es noch schlechter geht als mir, die behindert, blind oder verlassen sind, nimmt die* shamaj *(Gemeinschaft) sie auf und sorgt für sie? Wenn eine Person für ihren Lebensunterhalt arbei-*

tet, statt zu hungern, warum sollte die shamaj *sie kritisieren?«* (90)

›› *Unsere wohlhabenden Verwandten (...) waren nicht glücklich darüber, dass ich diesen Job angenommen habe (...) Aber wenn sie Einwände erhoben hätten, hätte ich nicht darauf gehört ... Unsere reichen Verwandten werden uns nicht jeden Monat Geld geben, also warum sollte ich auf sie hören?«* (107)

Andere Frauen haben zwar einen Ehemann, der für sie sorgt, haben aber kein Vertrauen darein, dass das immer so sein wird, und sehen daher eine Notwendigkeit zur eigenen Absicherung:

›› *Ich mache mir Sorgen über die Zukunft. Männer fühlen nicht immer dasselbe; er behandelt mich jetzt gut, aber was wird geschehen, wenn Gott mir keine Kinder gibt ... Was wird aus mir, wenn er beschließt, noch einmal zu heiraten? Manchmal mache ich mir so viele Sorgen, dass ich nicht mehr essen kann, meine Kehle wird ganz trocken. Jeder zeigt mir seine Zuneigung – mein Mann und meine Schwiegereltern. Sie lieben mich; mein Mann liebt mich, aber ich habe Angst, dass das nicht so bleiben wird, wenn ich kein Kind bekomme.«* (162/163)

›› *Es geht mir immer im Kopf herum: ›Er hat zweimal geheiratet. Ich kann nicht wissen, ob er in Zukunft für mich sorgen wird.‹ Ich habe grundsätzlich kein Vertrauen in ihn. Vielmehr denke ich: Einem Mann, der so süchtig nach Frauen ist, der so viel trinkt, der noch einmal heiraten kann, wenn er schon eine Familie und eigene Kinder hat, dem kann man nicht trauen. Ich traue ihm nicht.«* (163)

›› *Niemand kann es sich leisten, sich auf jemand anderen zu verlassen. Du musst die Dinge für dich selbst regeln. Ich weiß, dass mein Mann noch eine andere Frau hat, also muss ich mich darauf einstellen. Oder wenn mein Mann mich verlässt, was Gott verhüten möge, was mache ich dann?«* (164)

Etliche Frauen haben darüber hinaus aber auch gelernt, ihren Standpunkt bezüglich der generellen Bewertung der Beschäftigung von Frauen in den Bekleidungsfabriken sehr bestimmt zu vertreten:

›› *Die Leute sagen, dass die Bekleidungsfabriken die Mädchen schamlos gemacht haben. Aber da haben sie eine ganz falsche Vorstellung. Die Mädchen unterstützten ihre Familien, indem sie dort arbeiten. Das ist Mut, nicht Schamlosigkeit.«* (89)

Ein Leben als Dienstmädchen ist nicht die bessere Wahl, nur weil es sich im Haus abspielt

Oben wurden vier Alternativen genannt, die die interviewten Frauen zur Arbeit in der Bekleidungsfabrik sehen: Arbeit als Bedienstete in fremden Häusern, Nähen in Heimarbeit, Prostitution, passives Versinken in Armut. Die zwei letzteren sind offensichtlich inakzeptabel, aber warum gehen die interviewten Frauen lieber in eine Bekleidungsfabrik zum Arbeiten und verletzen damit das Purdah-Gebot des Verbleibs im Haus, anstatt Hausbedienstete zu werden oder in Heimarbeit zu nähen?

Im Bezug auf das Nähen in Heimarbeit ist die Antwort einfach:

›› *Als wir noch zu Hause genäht haben, hat unser Verdienst zu Überleben nicht gereicht. Manchmal haben wir nicht einmal 100 Taka in der Woche verdient, manchmal 150 oder auch mal 250. Das war keine richtige Arbeit. Die habe ich jetzt.«* (104)

Als Hausbedienstete ist zumindest das Überleben kein Problem. Eine der Frauen berichtet, dass sie in ihrer Zeit als Dienstmädchen mietfrei im Haus ihres Arbeitsgebers gewohnt und monatlich 100 Taka sowie Nahrung, Öl, Seife und Kleidung bekommen hatte.

Ein ganz großer Einwand der Frauen gegen diese Tätigkeit sind aber neben der extrem nied-

rigen Entlohnung die völlig ungeregelten, d.h. faktisch unbegrenzten Arbeitszeiten:

›› *Ich habe ihnen gekündigt, weil ich das Haus nicht ohne ihre Erlaubnis verlassen durfte. Wenn ich zu mir nach Hause gehen wollte, musste ich sie erst fragen. Wenn sie dann Nein sagten, durfte ich nicht gehen. Hier in der Fabrik arbeite ich von 8 bis 5. Ich habe eine Stunde Mittagspause und kann Überstunden machen. Wenn du Überstunden machst, geben sie dir einen Snack und Geld, also verdienst du mehr. Freitags bekommst du freie Zeit. Du hast deine Freiheit. Ich höre um 5 in der Fabrik auf, gehe nach Hause und koche ... Es ist mein eigenes Haus und mein eigenes Bett. Wenn du bei anderen Leuten arbeitest, ist das anders. Du musst all ihren Befehlen gehorchen und kannst nicht vor 12 Uhr nachts schlafen gehen. Morgens musst du vor ihnen aufstehen ... So etwas wie Überstundenbezahlung gibt es dort nicht.«* (105)

Auch die Abhängigkeit von den Dienstherren und der niedrige Status des Dienstpersonals machen diese Beschäftigung für die Frauen unattraktiv. So erzählt eine Fabrikarbeiterin, deren Mutter sie und ihre Schwester allein aufgezogen hatte, indem sie als Hausangestellte arbeitete, dass die Mutter sich geweigert habe, ihre Töchter ebenfalls als Hausbedienstete arbeiten zu lassen:

›› *Sie sagte mir, wenn ich in den Häusern anderer Leute arbeiten würde, müsste ich deren dreckige Kleider waschen. Das schlechte Essen, das sie mir geben würden, würde mich krank machen. Sie könnte es nicht ertragen, wenn ich das tun müsste. Sie sagte, sie würde mich lieber bei sich behalten und sterben lassen, als mich zum Arbeiten in die Häuser anderer Leute zu schicken.«* (104)

Fazit: Fabrikarbeit wird trotz aller Widrigkeiten von den meisten interviewten Frauen zumindest als geringstes Übel gesehen, das ihnen unangenehmere Beschäftigungen bzw. Situationen erspart.

Die Zukunft der Kinder ist wichtiger als das gesellschaftliche Ansehen

Ehemänner widersetzen sich der Beschäftigungsaufnahme ihrer Frauen in den Bekleidungsfabriken oft massiv. Sie machen sich Sorgen wegen des schlechten Ansehens der Fabrikarbeiterinnen und wegen der Gerüchte über lose Sitten und das Zusammentreffen der Geschlechter in den Fabriken. Sie fürchten die Selbstständigkeit und das Selbstbewusstsein, das für die Frauen mit der Beschäftigung und dem damit erworbenen Einkommen verbunden sein kann. Vor allem aber fürchten sie, als Ernährer schlecht dazustehen, wenn die eigene Frau arbeiten gehen muss.

Die Frauen nehmen diese Einwände im Allgemeinen ernst und bringen viele Argumente vor, um die Ängste und Sorgen ihrer Männer zu entkräften. Das Argument, das wohl letztlich am häufigsten zur Einigung führt, auch wenn das Einkommen des Mannes eine grundlegende Existenzsicherung für die Familie garantiert, ist die Zukunft der Kinder.

Die Sorgen eines Ehemanns um das gesellschaftliche Ansehen der Familie wurden so von seiner Frau mit der Aussicht auf eine angemessene finanzielle Ausstattung der Zukunft der Kinder beantwortet:

›› *Zu Beginn war mein Mann verärgert über meinen neuen Job in einer Bekleidungsfabrik.*

Er selbst hat eine Verwaltungsstelle an der Universität und machte sich Sorgen um das Prestige unserer Familie. Wenn es ein Verwaltungsjob gewesen wäre, hätte er nichts dagegen gehabt. Er denkt nicht unbedingt, dass Bekleidungsarbeiterinnen von einer ›bestimmten Sorte‹ sind, aber es gab da Vorfälle. Er fragte mich, warum ich dort angefangen hatte, warum hatten wir das nötig? Ich antwortete ihm: ›Wir haben vier Kinder, die ihre ganze Zukunft noch vor sich haben. Wenn sie eine gute Bildung bekommen und sich in guter Gesellschaft bewegen sollen, brauchst du Geld. Ich bin nur zu Hause herumgesessen, dabei brauchen wir Geld für die Kleider und Bücher der Kinder. Jetzt nutze ich meine Zeit profitabel.‹« (112/113)

Ein anderer Mann sorgt sich mehr um das eigene Ansehen, wenn seine Frau arbeiten geht, lässt sich aber ebenfalls mit dem Hinweis auf die Zukunftschancen der Kinder beruhigen:

»*Mein Mann fragte mich, warum ich arbeiten wollte. Glaubte ich vielleicht, er könne mich nicht ernähren? Ich antwortete: ›Ich könnte zu Hause bleiben, aber wir würden leiden. Wenn ich arbeiten gehe, bringe ich Geld mit nach Hause, und die Leute werden uns respektieren.‹ Wenn der eigene Mann nicht für einen sorgen kann, läuft man dann herum und posaunt aus, dass man für Geld arbeiten geht? Ich habe ihn davon überzeugt, dass das eine Sache zwischen uns ist. Er sagte also: ›In Ordnung, geh, aber wenn ich genug verdiene, dann musst du die Arbeit wieder aufgeben.‹ Sein älterer Bruder hat ihn gefragt: ›Warum lässt du deine Frau arbeiten gehen?‹ Mein Mann antwortete: ›Heutzutage arbeiten alle.‹ Aber selbst jetzt sagt er noch: ›Ich verdiene genug, du musst nicht arbeiten gehen, kümmere dich einfach nur um die Kinder.‹ Ich sage dann: ›Die Kinder brauchen auch Bildung, das ist das Problem. Ich muss weiter arbeiten gehen.‹«* (112)

Steht am Ende der Aushandlung immer eine einvernehmliche Lösung?

Nicht in allen Fällen können sich die Frauen gegen den Widerstand der Familie durchsetzen, wenn sie in der Bekleidungsindustrie arbeiten gehen wollen. Manche Arbeiterinnen geben ihre Jobs auf, weil sie den dauernd schwelenden Konflikt und die Missachtung nicht aushalten.

Oft ist es jedoch auch umgekehrt. Eine der interviewten Arbeiterinnen hat den Widerstand ihres Mannes gegen eine Beschäftigung in der Fabrik am Ende durch hartnäckiges Beharren gebrochen. Sie beschreibt ihn als einen guten Mann, der allerdings zu viel auf das Getratsche der Leute gebe. Daher stammte auch seine zunächst massive Gegenwehr gegen ihr Vorhaben. Als sie trotzdem einfach in einer Fabrik anfing, war ihr Mann so verärgert, dass er sie mitsamt dem jüngsten Kind aus dem gemeinsamen Haus aussperrte. Mit Hilfe eines Bruders, dessen Unterstützung sie für ihr Vorhaben gewinnen konnte, beruhigten sich die Gemüter allmählich wieder und ihr Mann begann die ökonomischen Vorteile zu sehen:

»*Ich wollte nicht, dass sie arbeiten geht, denn es sieht nicht gut aus, wenn eine Frau Geld verdient. Die Leute sagen, dass sie sich selbst ernährt. Die Leute denken, dass das schlecht ist, und ich dachte auch so. Wo ging sie hin, was tat sie? Ich habe ihr verboten arbeiten zu gehen, aber sie ist trotzdem hingegangen. Ich bin wütend geworden, aber sie ist trotzdem hingegangen. Inzwischen finde ich das nicht mehr so schlecht. Was soll denn Schlechtes dabei herauskommen, wenn wir uns anständig benehmen? Das Land wird reicher, und uns geht es besser.«* (114)

Ein anderer Mann beschreibt die Tabuisierung von Frauenerwerbstätigkeit sogar als einen Druck, der auf ihm selber lastete, bis ihn die anderen sozialen Gepflogenheiten in der Hauptstadt davon befreiten:

»Als ich arbeitslos war und meine Frau arbeiten musste, fühlte ich mich schlecht damit. Ich dachte, wenn ich einen gut bezahlten Job hätte, müsste sie nicht arbeiten gehen. Inzwischen geht es mir damit besser. Das Umfeld in Dhaka ist anders. Frauen können arbeiten. Auf dem Dorf übt jeder, ob verwandt oder unbeteiligt, Kritik an der Idee, dass Frauen arbeiten gehen könnten. Das führt dazu, dass man sich schuldig fühlt, wenn man seiner Frau erlaubt arbeiten zu gehen. In der Stadt ist das nicht so. Die Leute in der Stadt fragen dich nicht ins Gesicht, warum deine Frau arbeiten geht. Das ist in der Stadt nicht üblich.« (139)

Manchmal sind Frauen aber auch bereit, den Bestand der Ehe zu riskieren, um ihre Entscheidung durchzusetzen. Da sie den Verlust des männlichen ›Beschützers‹ aus guten Gründen fürchten (s.o.), kommt das nicht sehr häufig vor – und dann nur dort, wo zwei Dinge zusammenkommen: 1. die Ehe war schon vor der Aushandlung um die Beschäftigungsaufnahme von Gewalt und Konflikt beherrscht, und 2. der Mann versorgt die Familie nicht verlässlich, nicht ausreichend oder gar nicht. So berichtet die Mutter einer inzwischen geschiedenen Arbeiterin:

»Kaneez fing nach der Geburt ihres Babys in der Fabrik an. Es war ein Kaiserschnitt und Kaneez hatte keine Milch. Das Baby war in einem schlechten Zustand. Kaneez ging einfach zur Fabrik X, die bei uns in der Nähe liegt, und besorgte sich dort einen Job ... Sie hoffte, mit dem Geld ihr Baby retten zu können. Ihr Mann war dagegen, weil er fand, Mädchen aus ›guten‹ Familien hätten nicht in Bekleidungsfabriken zu arbeiten. Aber er konnte sie nicht aufhalten. Sie hatte einen schlimmen Streit mit ihm. Sie sagte, wenn sie nicht arbeiten ginge, könnte sie keine Milch für ihr Baby kaufen. Und was sollte sie dann tun? Dem Baby Reisstärke zu essen geben?« (115/116)

Der Ehemann einer anderen Frau reagiert auf ihre ersten Versuche, seine Zustimmung zu einer Beschäftigungsaufnahme zu bekommen, mit Gewalt:

»Wenn sie so ein Zeug redet, habe ich mich nicht mehr unter Kontrolle. (...) Kein Mann wird ein solches Verhalten seiner Frau tolerieren. Ich sollte sie nicht schlagen, aber sie muss einsehen, dass sie nicht daherreden kann was sie will, nur weil ich arbeitslos bin. Wenn Frauen das einsehen würden, würde niemand sie schlagen.« (115)

Als die gemeinsame Tochter ein Jahr alt wurde, schlug seine Frau seine Einwände dennoch in den Wind und ging auf Arbeitssuche:

»Ich habe gesehen, dass arbeitende Frauen die Familie besser versorgen können... Die Entscheidung habe ich allein getroffen. Mein Mann war nicht einverstanden. Er sagte mir, ich solle mit seinem Einkommen zurechtkommen und Verzicht üben... Aber ich habe eine Tochter, die ihre Zukunft noch vor sich hat.« (115)

Jenseits der Rechtfertigung: Erste Schritte in ein selbstbestimmtes Leben

Für westeuropäisch geprägte Leserinnen mag es seltsam anmuten, wenn hier als Erfolg gefeiert wird, dass Frauen in Bangladesch das für sich reklamieren und für das kämpfen, was hierzulande zuweilen als ›Doppelbelastung‹ beklagt wird: die gleichzeitige Verantwortung für Kinder aufziehen/Haushalt und für die ökonomische Existenzsicherung. Es gibt viele Fälle, die in unseren Ohren extrem klingen, wo Frauen mit diesem Kampf verhindern, dass Männer, die die Familie nicht hinreichend versorgen können oder wollen, die Zukunftsaussichten oder sogar die nackte Existenz ihrer Familie, vor allem ihrer Kinder aufs Spiel setzen, weil das eigene gesellschaftliche Ansehen ihnen höher gilt. Es ist aber gar nicht nötig, mit diesen ›Härtefällen‹ zu argumentieren.

Gerechtere Verteilung häuslicher Pflichten

Vielmehr zielt ja die Klage von Frauen über die ›Doppelbelastung‹ weniger darauf ab, dass sie als Hausfrauen und Mütter besser versorgt werden wollen. (Das in Deutschland als Gegenmodell zum Elterngeld für Erwerbstätige ins Spiel gebrachte »Erziehungsgeld« für Hausfrauen – von seinen Gegnern auch »Herdprämie« genannt – entsprang wohl auch eher dem konservativen Beharren auf dem traditionellen Familienbild als einem tatsächlichen Bedarf.) Vielmehr würden sich die meisten Frauen wohl eher eine gerechtere Verteilung der häuslichen Aufgaben auf beide Geschlechter wünschen.

Die traditionelle Aufgabenverteilung ist allerdings so tief in den Erfahrungen der Menschen verankert, dass oft nichts anderes denkbar scheint und Frauen häufig selbst nicht anders können, als alles dafür zu tun, dass die Dinge so bleiben, wie sie immer waren:

» *Morgens koche ich und am Nachmittag meine Mutter. Meine Mutter und meine Schwestern halten das Haus sauber. Am Freitag wasche ich die Kleidung von allen. Ich wasche die Kleidung meines Mannes. Manche Männer anderer Frauen waschen ihre Sachen selber, aber das würde ich nicht zulassen. Das wäre ungerecht. Warum sollte mein Mann leiden müssen, nur weil ich arbeiten gehe? Und was sollte ich sonst an meinen freien Tagen tun?«* (123)

Dennoch gibt es in Kabeers Interviews sehr vereinzelt auch Hinweise darauf, dass Männer von Bekleidungsarbeiterinnen beginnen, einzelne Haushaltspflichten zu übernehmen. Männer wie dieser sind dabei noch rar:

» *Sie hat gesagt, ich soll das lassen, aber ich tue soviel ich kann. Ich erledige den Einkauf und koche manchmal den Reis. Meistens wasche ich meine Kleidung selbst. Meine Freunde ziehen mich damit auf, aber ich ignoriere sie. Sie sagen, du hast deine Frau zum Arbeiten in die Bekleidungsfabrik geschickt, und jetzt machst du die Hausarbeit. Ich antworte ihnen, dass es mich nicht stört, meinen eigenen Dreck wegzuputzen. Wenn sie nicht hier wäre, müsste ich es ja auch selber tun. Ich höre einfach nicht auf die.«* (122/123)

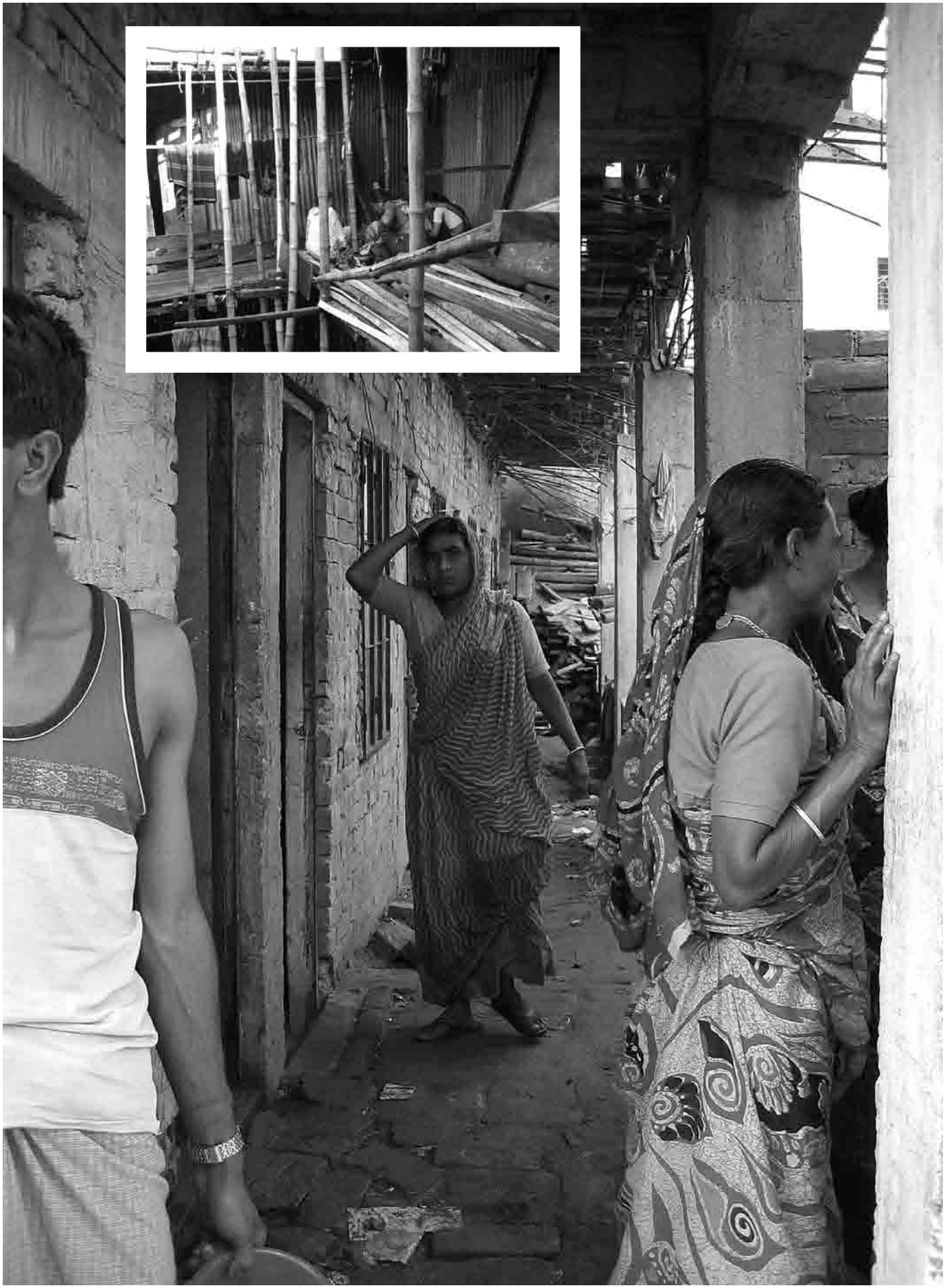
Bei einer Befragung von 160 verheirateten Bekleidungsarbeiterinnen gaben 1996 immerhin über die Hälfte an, dass ihre Männer manchmal im Haushalt halfen, wobei das Ausmaß dieser Hilfe umso größer war, je mehr Zeit die Frauen in der Fabrik verbrachten und je höher ihr Einkommen war (Zohir/Paul-Majumder 1996, nach Kabeer, S. 122). Eine andere Untersuchung deutet an, dass Ehemänner von Bekleidungsarbeiterinnen mehr im Haushalt tun als Männer, deren Frauen nicht arbeiten gehen (Zohir 1998, nach ebd.).

Diese ermutigenden Anfänge bedeuten natürlich nicht, dass männliche Beteiligung an den häuslichen Pflichten bereits auch nur annähernd als normal gälte. Wie lange es dauern kann von den ersten erwerbstätigen Frauen bis zu einer relevanten Beteiligung der Männer an den häuslichen Pflichten, das kann man an der Geschichte der westeuropäischen Industriestaaten ablesen. Von einer gleichwertigen Aufteilung häuslicher Pflichten zwischen erwerbstätigen Paaren sind wir trotz vieler Bemühungen auf politischer und privater Ebene auch heute noch weit entfernt.

Dies, die Seite der häuslichen Pflichten, ist aber nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist: Was bedeutet eine Beschäftigung außer Haus mit eigenem Einkommen für die Frauen?

Ein Job und ein Einkommen können ein neues Leben bedeuten !

Die meisten Frauen, die in einer Bekleidungsfabrik anfangen wollen und die Aushandlung darum mit ihrer Familie und ihren männlichen ›Beschützern‹ beginnen, haben dabei zunächst das Einkommen im Blick, das sie durch eine solche Beschäftigung erzielen wollen. Das Ein-



kommen ist auch das zentrale Argument, das die Familie häufig zur Aufgabe anfänglichen Widerstandes veranlasst (s.o.).

Für die meisten Frauen ist es eine neue, Selbstbewusstsein vermittelnde Erfahrung, plötzlich selbst verdientes Geld in den Händen zu haben. Von Abhängigen werden sie zu Unterstützerinnen. Plötzlich sind sie es, die ihren Kindern gute Lebensmittel kaufen oder der Familie Geld aufs Land schicken können – ohne den männlichen ›Beschützer‹ darum anbetteln zu müssen. Das bedeutet eine völlig **neue Balance im familiären Gefüge**.

Ehefrauen

Dies spiegelt sich in den Befürchtungen männlicher Bekleidungsarbeiter, die sich nach ihrer Beobachtung der Arbeitskolleginnen einig sind, ihren Ehefrauen nicht erlauben zu wollen, dass sie arbeiten gehen, weil diese sonst das traditionelle Familiengefüge sprengen würden:

›› *Sie wollen dieselben Rechte wie Männer. Wenn also beide arbeiten gehen, herrscht Unfrieden im Haus. Wenn sie selbst Geld verdienen, bekommen manche Frauen das Gefühl, dass sie nicht mehr darauf angewiesen sind, von ihren Männern ernährt zu werden, und oft sprechen sie das auch aus. Deshalb werden sie ein bisschen zu frei. Wenn ich einmal heirate, lasse ich meine Frau nicht arbeiten gehen. Dann muss sie meinen Wünschen gehorchen, weil sie von mir abhängig ist.«* (128)

›› *Ich habe meine Frau nicht arbeiten lassen. Frauen sollen zu Hause bleiben und sich um die Bedürfnisse der Familie kümmern. Manche dieser Mädchen, die ihr eigenes Geld verdienen, werden zu frei. Das geht so weit, dass sie nicht mehr auf ihre Männer hören. Angenommen ihr Mann sagt ihnen etwas, dann sagen sie, dass sie ihr eigenes Geld verdienen und nicht auf sein Geld angewiesen sind, um Lebensmittel zu kaufen. Und wenn ein Mann nicht genug verdient, um seinen Haushalt zu versorgen, dann fühlt er sich erniedrigt. Wenn manche Mädchen Freiheit bekommen, dann wissen sie nicht mehr, wo sie aufhören müssen.«* (128)

Die Befürchtungen sind begründet, wie die Erzählung einer Arbeiterin zeigt, für die ihre neue ökonomische Eigenständigkeit ganz unmittelbar bedeutet, dass sie sich der Autorität ihres Ehemannes nun nicht mehr beugen muss:

›› *Ich bin in die Fabrik arbeiten gegangen, obwohl mein Mann es mir verboten hat. Ich sagte zu ihm: ›Ich möchte lieber arbeiten und meinen eigenen Lebensunterhalt verdienen als hier zu sitzen und mir deine Vorträge anzuhören.‹«* (116)

Jenseits solcher Konfliktfälle verändert das Einkommen die Balance der Geschlechter in den meisten Ehen eher allmählich. Die meisten Frauen übergeben ihr Einkommen dem Ehemann, erwirken dadurch im Gegenzug aber ein stärkeres Mitspracherecht bei den Ausgaben. Der Mann einer Arbeiterin berichtet:

›› *Ich bin für die Haushaltsfinanzen zuständig ... Aber das Geld, das sie verdient, ist sehr nützlich. Sie gibt mir ihren ganzen Lohn (...) aber ich muss ihr alles kaufen, was sie möchte. Mal will sie einen neuen Sari, oder sie sagt, die Kinder brauchen etwas, eine Tochter braucht ein Buch ...«* (172)

In den Worten der dazugehörigen Ehefrau klingt die Veränderung allerdings radikaler, sie sieht gar eine veränderte Machtverteilung:

›› *Wir konnten kein Wort sagen, bevor wir angefangen haben zu arbeiten. Wenn ich nicht gearbeitet hätte, hätte mein Mann mir befohlen, mich um seine Kinder zu kümmern ... Wenn man arbeitet, hat man andere Rechte. Wenn man zu Hause ist und kein Geld verdient, hat der Mann eine größere Macht.«* (172)

Manche verbergen auch die wahre Höhe ihrer Einkünfte vor dem Ehemann, legen einen Teil

beiseite und begründen damit zumindest eine gewisse finanzielle Eigenständigkeit.

» *Auch wenn der Mann es nicht erlaubt, sparen Frauen Geld auf der Bank, denn er könnte sie verlassen, und dann brauchen sie das Geld für die Familie. Es gibt viele Frauen, die 800 Taka verdienen, aber so tun, als ob sie nur 300 oder 400 bekämen und den Rest auf die Bank oder bei ihrer Familie sparen.«* (173)

Viele Frauen halten eigene Einkünfte prinzipiell für notwendig, um dem Ehemann gegenüber ihre Würde wahren zu können.

» *Manche Frauen denken, wenn sie verheiratet sind, können sie nichts mehr tun. Sie denken, dass ihre Männer sie zu Bettlerinnen gemacht haben. (...) Andere aber denken, es gibt keinen Grund mit einem Mann zu leben, wenn du unter ihm leidest. Dann ist es besser, allein zu leben ... Ich denke, für die Frauen in unserem Land ist es gut zu arbeiten, sich zu bilden und auf ihren eigenen zwei Füßen zu stehen. Dann können sie immer noch heiraten. Wenn ich noch einmal heirate, würde ich meinen Job nicht aufgeben. Mir bringt die Arbeit viel. Nur mit einer Arbeit kann ich auf meinen eigenen Füßen stehen.«* (178)

» *Ich schufte den ganzen Monat wie eine Sklavin, aber wenn ich meinen Lohn bekomme, dann kommt das Lächeln in mein Gesicht zurück. Wenn ich nicht gearbeitet hätte, hätte sich mein Mann vermutlich schlimmer benommen. Er hätte gedacht: ›Sie kann nicht arbeiten, sie hat keine Bildung, ihren Wert in den Augen anderer Leute erhält sie nur durch mich.‹ Als ich Geld zu verdienen begann, wurde ich mutiger. Ich konnte mir plötzlich Gehör verschaffen. Ich konnte aus eigener Kraft überleben.«* (181)

Töchter

Viele Familien hadern mit der Tatsache, dass die Töchter ein eigenen Einkommen haben und plötzlich als Unterstützerin auftreten. Eine Tochter berichtet:

» *Wenn ich für meine Eltern etwas kaufe, werden sie wütend, sie sagen: ›Warum gibst du Geld aus, um uns das zu kaufen? Glaubst du, wir könnten es nicht selber kaufen, wenn wir es bräuchten? Warum gibst du unnötig Geld von deinem Gehalt für uns aus?‹ Darauf sage ich: ›Ich habe Euch das gekauft, weil ich es wollte. Wenn ich ein Junge wäre, fändet ihr es dann etwa nicht in Ordnung, dass ich Sachen für euch kaufe? Also tut einfach so, als ob ich ein Mann wäre.‹«* (147)

Eine gewisse Ironie liegt darin, dass Familien es zwar anrüchig finden mögen, sich von erwerbstätigen Töchtern unterstützen zu lassen, deren Geldsendungen aber an Bedeutung zunehmen. Laut Majumdar 2002 sind, während rund drei Viertel der männlichen Bekleidungsarbeiter kein Geld nach Hause schicken, die regelmäßigen Beiträge der Töchter zum Familienbudget vielerorts zu einer festen Größe geworden.

Junge Frauen äußern das Gefühl, dass ihnen im Zusammenhang mit ihrem Einkommen zunehmende Wertschätzung und Anerkennung entgegen gebracht wird, zumal neuerdings auch häufig auf die Mitgift verzichtet wird, wenn die Braut in einer Bekleidungsfabrik arbeitet. Mit der Einschränkung, dass man auf der Hut sein muss, nicht der Entsprechung eines Mitgiftjägers in die Falle zu gehen, der dann von den Einkünften seiner Frau leben will, haben die jungen Frauen vorwiegend das Gefühl, dass ihnen eine bessere Zukunft bevorsteht.

» *Weil Frauen arbeiten und Geld verdienen können, bekommen sie einige Anerkennung. Nun denken alle Männer, dass sie etwas wert sind. Sieh zum Beispiel mich an: Ich verdiene 600 Taka im Monat. Wird der Mann, der mich heiratet, nicht das Gefühl haben, wohlhabend zu sein? Natürlich wird er das! Weil ich meinen Lohn nehmen und in seine Hände legen werde! Naja, das muss ich*

wohl, denn wie soll er sonst wissen, dass ich etwas wert bin? Nun, vielleicht werde ich ihm nicht mein ganzes *Geld aushändigen. Ich werde ihm einen Teil geben und den Rest für mich behalten, für meine eigene Zukunft. Wenn dieser Mann weggeht und irgendwo stirbt, dann habe ich wenigstens meine Ersparnisse. Ich werde das Geld brauchen, um essen zu können.«* (171)

Manche jungen Frauen sehen die Fabrikarbeit auch als Weg, den sozialen Druck zur Eheschließung noch ein Stück von sich weg zu schieben und darüber hinaus auch ihrerseits Ansprüche an eine zukünftige Ehe anzumelden.

›› *Ich werde mal jemanden heiraten, der mich um meiner selbst willen heiraten will, nicht um meiner Familie willen. Ich bin zwanzig, aber ich will jetzt noch nicht heiraten ... Ich finde es nicht gut, wenn Mädchen so jung heiraten. Sie sind noch nicht reif genug, um alles zu verstehen. Sie sind hilflos, wenn ihre Männer sie verlassen. Sie wissen nicht, was sie tun sollen oder wie sie die Ehe retten können. Ihre Männer nutzen das aus und tun was sie wollen. Sie verlassen sie einfach so, und viele Mädchen im Dorf leiden auf diese Weise. Dann kommen sie zum Arbeiten in die Stadt. Ich weiß von vielen Frauen in der Bekleidungsfabrik, die auf diese Weise gelitten haben. Wenn ich sie sehe, frage ich mich, wozu man überhaupt heiraten soll.« (169)*

Eine weitere junge Frau nimmt eine Beschäftigung auf, nachdem ihr Vater sie in eine Ehe mit einem von ihm ausgesuchten Mann gedrängt hat, der bereits verheiratet war. Dass sie nicht erste Frau des Mannes war, war ihr bis zur Heirat verheimlicht worden, und als sie es schließlich herausfand, verließ sie ihn wieder. Ihr Vater war allerdings nicht bereit, die Verantwortung für sie wieder zu übernehmen.

›› *Das war der Punkt, an dem ich beschloss, in einer Bekleidungsfabrik zu arbeiten und für mich selbst zu sorgen. Ich musste lernen, dass man auch in einer Tragödie landen kann, wenn man nach den Wünschen seines Beschützers heiratet. Ich habe wegen meiner Beschützer in der Fabrik angefangen. Wenn dir jemand weh tut und dir dann Essen gibt, dann ist dieses Essen* haram *(verboten, unrein). Wenn du sie Dinge über dich sagen hörst und noch einen Funken Würde übrig hast, wirst du dort nicht bleiben wollen. Ich habe mir damals geschworen, mich nur noch von meinem eigenen Einkommen zu ernähren. Ich werde nie wieder auf Kosten meines Vaters essen. Entweder ernähre ich mich selbst oder ich esse gar nichts mehr.«* (176)

Es klingt hier an, dass es nicht allein um Einkommen geht, sondern um weit mehr. Es geht für alle Frauen – ob verheiratete, verheiratet gewesene oder unverheiratete – praktisch um alles, was eine Frau zu einem vollwertigen Mitglied der Gesellschaft macht. Es geht um soziale Teilhabe, um den Respekt der Familienmitglieder, um Würde, um Selbstachtung. Es geht darum, bei Entscheidungen, die die eigene Familie, die eigenen Kinder, das eigene Leben betreffen, mitreden zu können, anstatt weiter zum Schweigen verurteilt zu sein und andere entscheiden zu lassen.

Eine Arbeiterin stellt klar, ein Einkommen habe sie auch in ihrer Zeit als Hausbedienstete gehabt. Im Gegensatz zu der Arbeit als Dienstmädchen bedeutet eine »richtige« Arbeit in der Fabrik für sie aber außerdem die Möglichkeit, die Erfahrung von Respekt und Selbstachtung zu machen.

›› *Obwohl jeder Job wertvoll ist, hat man als Dienstmädchen keinerlei Prestige oder Selbstachtung. Selbstachtung ist wichtiger als Essen. Wenn du in einem Haus arbeitest, bist du nur eine Dienerin.«* (117)

Eine andere sieht sich mutiger und selbstbewusster:

›› *Die Bekleidungsfabriken haben den Frauen viel Gutes gebracht, auch mir. Ich bin mutiger geworden ... Inzwischen habe ich das Gefühl, dass ich Rechte habe. Ich kann überleben ... Angenommen, mein Mann sagt etwas. Das ist mir dann egal, denn ich kann mich selbst ernähren. Wenn irgendwelche Verwandten etwas sagen, kümmere ich mich nicht darum. Vielmehr denke ich dann, ich muss ja nicht dort hingehen. Ich kann Geld verdienen und überleben – ich habe den Mut dazu.«* (175)

Eine andere Arbeiterin führt, so seltsam das angesichts der Arbeitsbedingungen anmuten mag, die Fabrik sogar als angenehmen Zeitvertreib an:

›› *Ich arbeite seit drei Jahren, und es gefällt mir. Ich bin nicht gern zu Hause. In der Fabrik arbeiten alle, und selbst wenn es keine Unterhaltungen gibt, geht der Tag recht angenehm herum. Zu Hause gibt es nichts, keine harte Arbeit, nur Kochen und Putzen, also gefällt es mir dort nicht. Es ist still und einsam zu Hause. In der Fabrik sind mehr Leute, und wir arbeiten alle zusammen.«* (113)

Allerdings klingt in dieser Aussage (wie in etlichen anderen auch) zwischen den Zeilen eine ganz andere positive Erfahrung der Frauen mit einer Beschäftigung in der Bekleidungsfabrik mit: Sie bot, so Kabeer,

›› *den Frauen nicht nur höhere Einkünfte als all ihre vorherigen Beschäftigungsmöglichkeiten, sie bot ihnen außerdem eine* **Identität als Arbeiterinnen***, die sie schließlich schätzen lernten.«* (104)

Dazu trägt, zumindest bei unverheirateten Frauen, auch die Entstehung neuer sozialer Netzwerke unter Bekleidungsarbeiterinnen bei (vgl. Dannecker 1999). In den Städten und Gegenden mit Bekleidungsfabriken entstehen neue Verbindlichkeitsstrukturen und Lebensformen unter Frauen, die in den Fabriken arbeiten. Unverheiratete Frauen teilen inzwischen oft ein Zimmer miteinander. Neben einer geringeren Miete hat das den Vorteil der gegenseitigen Solidarität: nicht alleine sein, sich gegenseitig unterstützen und stärken. Eine Arbeiterin berichtet:

›› *Ich teile das Zimmer mit zwei anderen Arbeiterinnen, wir stehen uns sehr nahe. Einmal hatten wir ein Problem mit unserem Vermieter. Er versuchte uns die Miete zu erhöhen, obwohl wir weder Strom noch genug Platz zum Kochen haben. Wir haben mit unseren Nachbarn gesprochen und sind schließlich zusammen zum Haus des Vermieters gegangen, um ihm zu sagen, dass wir nicht mehr zahlen werden als bisher. Ich glaube, er war erstaunt über unsere Einigkeit. Jedenfalls versprach er, in Zukunft nicht mehr Miete zu verlangen. Kurz darauf hatten wir einen Vorfall in der Fabrik. Unser Aufseher wollte meiner Mitbewohnerin keine Überstunden bezahlen, weil sie einige Minuten zu spät gekommen war. Das macht er andauernd, manchmal sogar völlig unbegründet. Also beschlossen wir in der Mittagspause, das nicht länger zu akzeptieren. Wir gingen zum Chef der Produktionslinie und beschwerten uns bei ihm. Der war sehr wütend, dass wir gewagt hatten, damit zu ihm zu kommen. Trotzdem sprach er mit dem Aufseher. Die Dinge haben sich nicht geändert, aber wir fühlen uns nicht mehr so hilflos.«* (Dannecker 1999, S. 8)

Zusammenfassend lässt sich sagen: Hier geschieht keine Revolution, oder wenn, dann eher eine stille Revolution. Die Frauen treten nicht an, um sich aus den Fesseln von Purdah, Familie und traditioneller Rollenverteilung zu befreien. Wenn aber traditionelle Strukturen nicht mehr funktionieren und ihre Aufgaben (v.a. Versorgung, Schutz) nicht mehr erfüllen, dann wollen Frauen reagieren können. Sie wollen, dass die Definition von Purdah mehr Rücksicht auf ihre konkreten Lebensumstände nimmt, dass sie das Geschick ihrer Familie mit bestimmen dürfen und dass bei der Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern nicht immer wieder unter den Tisch fällt, dass Frauen nicht nur Pflichten, son-

dern auch Rechte, und dass Männer nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten haben.

Insofern gelingen ihnen, wie die zitierten Interviews zeigen, alltäglich kleine Verschiebungen dessen, was ihnen verboten und was ihnen erlaubt ist. Sie verdienen eigenes Geld. Sie stellen die traditionellen, inzwischen durch den sozialen Wandel obsolet gewordenen Auslegungen von Purdah und gesellschaftlich akzeptiertem Verhalten in Frage. Sie fordern neu formulierte Regeln ein, die es ihnen erlauben, das zu tun, was für sie selbst und ihre Familien erforderlich ist. Damit legen sie den Grundstein für eine veränderte, stärkere Position der Frauen in den Familien und in der Gesellschaft und schieben so den sozialen Wandel, der diese Entwicklung erst ermöglicht hat, weiter an.

Dieser soziale Wandel, also das bereits beschriebene Bröckeln des Aufgehobenseins in Familie und Dorf (siehe Kasten S. 22), hat erst die Einstiegspunkte für Frauen und damit für die beschriebenen positiven Entwicklungen geschaffen. Die Ursache für diese Entwicklungen ist also nach Kabeers Analyse in diesem zunächst problematischen sozialen Wandel zu suchen – und nicht einfach in der Tatsache, dass Bekleidungsfabriken die Produktion aufgenommen und irgendwann auch weibliche Beschäftigte zugelassen haben. Dies sieht eine interviewte Arbeiterin aufgrund ihrer Erfahrungen so:

» *Wenn die Bekleidungsfabriken schon vor 15 Jahren aufgemacht hätten, glaube ich nicht, dass so viele Frauen dort hingegangen wären. Die Mädchen waren damals noch nicht so schlau, sie dachten noch nicht: ›Lasst mich arbeiten, lasst mich sparen; ich werde das Geld brauchen. Wer weiß, was die Zukunft bringt?‹ Inzwischen wissen wir, dass Ehemänner nicht unbedingt von Dauer sind. Jede junge Frau, die auch nur ein Fitzelchen Verstand hat, will ihre Zukunft absichern. Viele Dinge sind in Bangladesch geschehen, und jedesmal wurden dabei wieder ein paar mehr alte Traditionen umgeworfen. Deshalb werden die Mädchen allmählich schlauer. Und das ist der Grund dafür, dass die Frauen bereit standen, als die Bekleidungsfabriken begannen, Frauen einzustellen.«* (141)

Anderer Ansicht ist die Aktivistin einer Selbsthilfeorganisation, die von Majumdar 2002 zitiert wird. Sie sieht die Beschäftigung der Frauen in den Bekleidungsfabriken als Ursache des Wandels:

» *Vor fünfzehn Jahren bekam man Frauen kaum, wenn überhaupt, zu Gesicht. Nun ist ihre Sichtbarkeit um ein Vielfaches angestiegen, und das ist der Bekleidungsindustrie zu verdanken. Diese hat einen sozioökonomischen Wandel mit sich gebracht.«*

Die Forscherin Pratima Paul-Majumdar vom *Bangladesh Institute of Development Studies* (ebenfalls zitiert nach Majumdar 2002) sieht nicht einmal die Beschäftigung außer Haus plus die neuen Einkünfte, sondern bereits die neuen Einkünfte allein als eigentliche Ursache des Wandels:

» *Hier herrschen rigide kulturelle Normen, unsere Gesellschaft ist patriarchal. Frauen haben weder Zugang zu Ressourcen oder Möglichkeiten, ihre Lage zu verbessern, noch haben sie das Recht, sich im Hinblick auf Entscheidungen, die ihr Leben betreffen, auch nur zu äußern. Alle Entscheidungen im Haushalt werden getroffen, ohne sich die Mühe zu machen, sie einzubeziehen. Wenn eine Frau aber anfängt, Geld zu verdienen, ändert sich das grundlegend. In einem von Armut heimgesuchten Land bedeutet dieses Einkommen die Differenz zwischen Leben und Tod. Die Familien erlauben es den Frauen daher mehr als gerne, in die Städte zu gehen und allein zu bleiben, wenn das erforderlich ist, damit sie arbeiten können.«*

Es ist sicher eine arge Zuspitzung, die Beschäftigungsmöglichkeiten in den Fabriken oder die damit verbundenen Einkünfte für Frauen als

alleinige Ursache für so deutliche Zeichen gesellschaftlichen Umbruchs wie das steigende Heiratsalter, das stark steigende Alter von Erstgebärenden, die deutlich sinkende Kinderzahl pro Frau, steigende Alphabetisierungsraten und verbesserte Bildungsverläufe für Jungen und Mädchen zu sehen (vgl. Zahlen auf S. 7 dieser Broschüre).

Im Kontext der für die Frauen zunächst hoch problematischen sozialen Umbrüche, die in Bangladesch bereits in vollem Gange waren, als die Frauen in die Fabriken zu strömen begannen, haben die neuen Beschäftigungsoptionen und Einkünfte für Frauen aber sicherlich einen allmählichen Wandel zum Positiven mit angestoßen und schließlich schon jetzt das Leben vieler Frauen und vieler Familien in ganz unterschiedlichen Lebensumständen zum Besseren gewendet. In den Worten der interviewten Arbeiterinnen (alle Zitate S. 184/185):

» *Viele können sich nun selber helfen und eigenständig leben, sogar die verlassenen Frauen. Die hätten sonst hungern müssen und wären nicht in der Lage gewesen, ihre Kinder durchzubringen.«*

» *Auch Frauen, die auf der Straße waren, gefallene Frauen, können nun ihren Lebensunterhalt verdienen. Sie sind wieder anständig geworden.«*

» *Es gibt weniger Misshandlung von Frauen ... wenn eine Familie von einem Einkommen leben muss, gibt es normalerweise Konflikte. (...) Wenn zwei Leute Reis mit nach Hause bringen, bekommt jeder eine größere Portion und alles geht besser. Hunger bedeutet Streit.«*

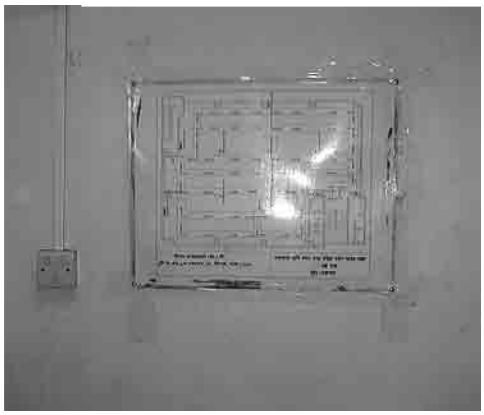
» *Wenn du früher nur Töchter hattest, konntest du sie nicht ernähren oder in die Schule schicken. Du konntest die Mitgift nicht aufbringen, und sie mussten darunter leiden. Heute können sie in den Bekleidungsfabriken arbeiten, und die Regeln haben sich ein wenig geändert. Der Wert von Frauen ist gestiegen.«*

» *Leuten wie uns, armen Leuten, kommt es zu Gute. Wenn der Vater stirbt, können wir in die Fabrik gehen. Wenn der Mann stirbt, können wir in die Fabrik gehen. Und wenn sie noch leben, können wir einen Beitrag leisten.«*

» *Wenn es die Bekleidungsfabriken in Bangladesch nicht gäbe, hätten so viele Frauen für ihr Essen ihre Ehre opfern oder ihren Brüdern zur Last fallen müssen. Ohne diese Fabriken hätten sie keine Ehre gehabt. Nun ist ihr Wert gestiegen. Selbst Töchter, die einst von ihren Eltern verflucht wurden, werden nun respektiert. Wenn Ehemänner sterben, ihre Frauen nicht versorgen oder weitere Ehefrauen in die Familie bringen, kann die Frau hier herkommen und arbeiten. Die Fabriken haben so viele Leben gerettet.«*

» *Es hat große Fortschritte gegeben. Früher lebten Frauen wie Sklavinnen, sie mussten arbeiten wie Sklavinnen, sie konnten nichts sagen. Jetzt sind sie mutiger geworden. Seit sie angefangen haben zu arbeiten, bringt die Gesellschaft ihnen Wertschätzung entgegen. Wenn sich der Mann schlecht benimmt, können sie ihn vor Gericht bringen (...)«*

» *Der Wert einer jungen Frau steigt, wenn sie arbeitet (...), und auch der Wert ihrer Familie. Als meine Mutter jung war ... mussten Frauen mehr Leid ertragen, weil sie keine Möglichkeit hatten, unabhängig zu werden. Heute geht es den jungen Frauen besser, sie wissen mehr über die Welt, sie haben Bildung erhalten, sie können arbeiten und auf ihren eigenen Füßen stehen. Sie haben mehr Freiheit.«*



Zustände wie in solchen ›Vorzeigefabriken‹ sollten die Regel sein, bilden tatsächlich aber leider die Ausnahme: Feuerlöscher, Fluchtwegeplan, Arztzimmer, Krankenbett, Kantine, Kinderbetreuungsraum, alles in der Landessprache beschriftet.

Leben und Arbeiten – aber sicher !

Grundlegender Wandel ist bitter nötig für das Überleben in Bangladeschs Bekleidungsindustrie

Bald vier Jahre ist es inzwischen her, dass in Savar vor den Toren Dhakas in der Nacht zum 11. April 2005 ein neunstöckiges Gebäude einstürzte, in dem ArbeiterInnen für die Spectrum Sweater Fabrik produzierten, und Hunderte unter sich begrub. 64 Menschen starben, noch viel mehr wurden verletzt. Viele von ihnen wurden zu Invaliden, verloren Arme und Beine, so dass die für den Rest ihres Lebens kaum mehr in der Lage sein werden, selbst für ihren Unterhalt zu sorgen, geschweige denn für ihre Familien.

Der Fall hat damals international eine große mediale Aufmerksamkeit erfahren und konnte daher weder von den betroffenen Institutionen vor Ort (Fabrikeigentümer, Regierung, Arbeitgeberverband BGMEA etc.) noch von den europäischen Käufern der Spectrum-Fabrik (u.a. KarstadtQuelle, Steilmann, Scampino, Carrefour) unter den Tisch gekehrt werden, wie es sonst so gerne gemacht wird.

Stattdessen regnete es von allen Seiten Betroffenheitsbekundungen und Absichtserklärungen, man werde schnell und unbürokratisch für Hilfe und Entschädigung sorgen. Diese Erklärungen bildeten jedoch erst den Anfang eines quälend in die Länge gezogenen Prozesses, in dessen Verlauf die meisten angekündigten Entschädigungen und Hilfeleistungen (wie bescheiden auch immer kalkuliert) die betroffenen Opfer und Familien erst viele, viele Monate später erreichten. Viele Beschäftigte warten noch heute auf Abfindungen für den Verlust ihrer Jobs bei Spectrum – während der Eigentümer noch vor dem ersten Jahrestag der Katastrophe eine neue Fabrik mit 400 Beschäftigten eröffnet hatte.

Noch schlechter ist es um die langfristige Absicherung der Opfer und ihrer Familien bestellt. Die Unternehmen spielen in solchen Fällen stets auf Zeit und kalkulieren darauf, dass das öffentliche Interesse allmählich nachlässt – bis zur nächsten Katastrophe. Und leider geht diese Rechnung meist auch auf.

KarstadtQuelle hatte es im Februar 2006, ein knappes Jahr nach dem ›Unglück‹, nicht einmal einrichten können, irgend eine im Unternehmen für Sozialstandards zuständige Person zu einem Treffen mit zwei ehemaligen Spectrum-Beschäftigten zu schicken, die bei dem Einsturz schwer verletzt worden waren. Die zwei Arbeiter, Mitglieder der Gewerkschaft *National Garment Workers Federation* (NGWF), waren damals der Einladung der *Clean Clothes Campaign* (CCC) zu einer Rundreise durch Europa gefolgt, um den Entschädigungsforderungen der Opfer Nachdruck zu verleihen. KarstadtQuelle war um ein Treffen ersucht worden – vergeblich. Angeblich war von den in Frage kommenden MitarbeiterInnen des Unternehmens gerade niemand abkömmlich.

Und weiter? Offensichtlich hat man einfach abgewartet, dass sich über das Ganze nun endlich der Schleier des Vergessens legt...

»*Business as usual*« – in den Bekleidungsfabriken oft tödlich

Also: Katastrophe abgehakt – zurück zum »*Business as usual*«?

Noch vor dem ersten Jahrestag des Spectrum-Einsturzes war die Bekleidungsindustrie in Bangladesch von weiteren ›Unglücken‹ heimgesucht worden:

- 23. Februar 2006: Feuer bei KTS Textile Industries in der Hafenstadt Chittagong. Die wenigen Ausgänge, die nicht sowieso

schon verriegelt sind, werden nach Ausbruch des Feuers von Sicherheitskräften verschlossen, um Diebstähle durch die ArbeiterInnen zu verhindern.
Bilanz: 64 Tote, 100 Verletzte, die jüngsten Mädchen 12 Jahre alt

- 25. Februar 2006: Einsturz des Phönix-Gebäudes mit Bekleidungsfabrik in Dhaka (siehe Foto aus *New Age* vom 26.2.2006). Das Gebäude wurde gerade aufgestockt, um in den oberen Etagen ein privates Krankenhaus unterzubringen.
Bilanz: 22 Tote, 50 Verletzte
- 25. Februar 2006: Bei der Imam-Fabrik in Chittagong explodiert ein Transformator. Die ArbeiterInnen drängen in Panik zu den engen Ausgängen.
Bilanz: 57 Verletzte
- 6. März 2006: Sajeem Fashions in Gazipur. Ein Feueralarm verursacht eine Massenpanik, als den in den Ausgang drängelnden Menschen gestapelte Kisten den Weg aus dem Gebäude versperren.
Bilanz: 3 Tote, 50 Verletzte

Dies sind nur die größten einzelnen Vorfälle in diesem Zeitraum. Die CCC nennt eine Zahl von 88 weiteren Toten und 250 weiteren Verletzten durch Vorfälle im Zusammenhang mit Bekleidungsfabriken – allein innerhalb dieser zwei Monate !

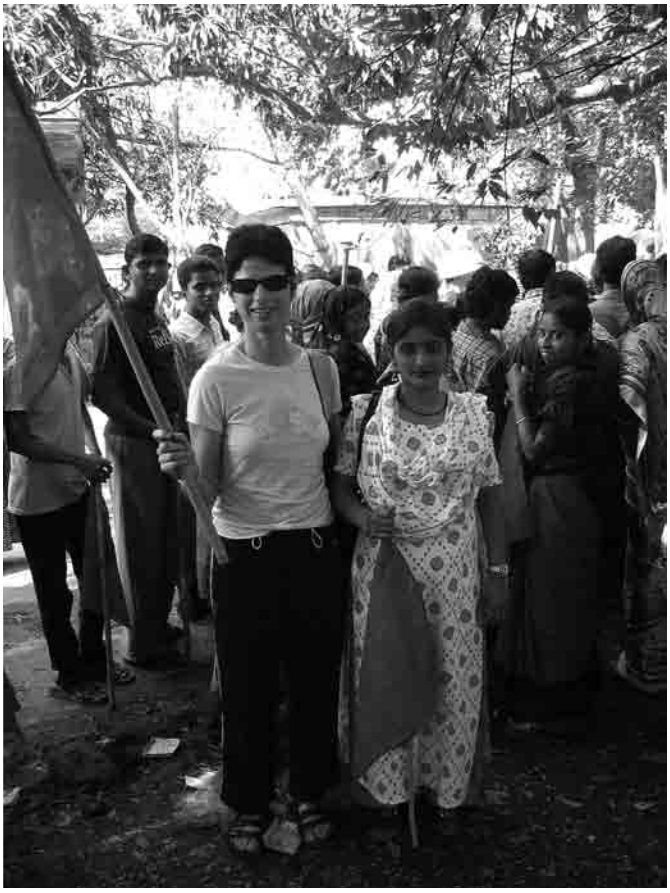
Ganz grundsätzlich gilt: Die Nachrichten, die uns erreichen, bilden stets nur die Spitzes des Eisberges. Dabei leben und arbeiten die Millionen Beschäftigten in Bangladeschs Bekleidungsindustrie jeden Tag gefährlich – weil Fabrikbesitzer damit durchkommen, und weil staatliche Stellen und Kontrollinstanzen ihrer Verantwortung nicht nachkommen. Eine gefährliche Mischung aus Ignoranz, Gleichgültigkeit und Preisdruck ist dafür verantwortlich, dass ArbeiterInnen in den Fabriken buchstäblich Tag für Tag ihr Leben riskieren: unkontrollierte bauliche Veränderungen, überlastete Strominstallationen, gnadenlose Produktionspläne, zu enge oder verriegelte Fluchtwege, fehlende Feuerlöscher, keine Vorbereitung der ArbeiterInnen auf den Brandfall ... besonders tragisch auch die zahllosen Fälle, in denen Menschen in Panik totgetrampelt werden, obwohl es sich um einen Fehlalarm handelt.

Die Gewerkschaft NGWF kämpft für strukturelle Veränderung. Die überwiegende Mehrzahl der ›Unglücke‹ in den Fabriken sind gar keine, weil sie vermeidbar gewesen wären. Vielmehr sind Gleichgültigkeit, Menschenverachtung und ungezügeltes Profitstreben dafür verantwortlich. Käuferunternehmen müssen besser überwachen, dass elementare Sicherheitsregeln in ihren Zulieferfirmen eingehalten werden, und dürfen gleichzeitig die Preisschraube nicht zu eng anziehen, weil sonst auch das beste Monitoring nicht wirklich Abhilfe schaffen kann. Die Regierung muss Verstöße mit harten Strafen ahnden. Die BGMEA muss Fabrikeigentümer, die dagegen verstoßen, ausschließen. Es kann nicht angehen, dass ein Fabrikeigentümer, der für das Leid und den Tod seiner Beschäftigten verantwortlich ist, weil er die elementarsten Sicherheitsstandards nicht achtet, ungehindert am Tag nach dem ›Unglück‹ an der nächsten Straßenecke eine neue Fabrik eröffnen kann.

Nur wenn unter Mitwirkung aller Beteiligten Sicherheitsstandards langfristig und grundlegend durchgesetzt und kontrolliert werden, werden sich die ArbeiterInnen irgendwann einigermaßen sicher sein können, dass sie die Fabrik am Abend unversehrt verlassen werden.

Damit die ArbeiterInnen für ihre überlebensnotwendigen Interessen selbst kämpfen können, anstatt darauf warten zu müssen, ob Institutionen oder Unternehmen irgendwann doch noch anfangen werden, ihren Pflichten konsequent nachzukommen, ist Organisierung in unabhängigen Gewerkschaften unerlässlich !

JUKI



বাজেট
গার্মেন্টস শ্রমিকদের জন্য
ঈদ বোনাস
গার্মেন্টস শ্রমিকদের
ঈদ বোনাস
দিতে হবে
বরাদ্দ
চাই
দিতে হবে

Was tun? Das Projekt *ExChains*

Kodex ist gut, Solidarität ist besser !

Auf welche Weise versucht das Projekt ExChains dazu beizutragen, dass Beschäftigte entlang der globalen Zulieferkette von Textil- und Bekleidungsproduktion bis Einzelhandel ihre Rechte besser einfordern und durchsetzen können? Wir dokumentieren hier einen Artikel aus dem ExChains-Newsletter 1/2005, der die Arbeitsweise des Projektes exemplarisch am Beispiel einiger Austausch-Aktivitäten des Projektes beschreibt.

Eliza Begum ist 24 Jahre alt, angelernte Näherin, und arbeitet seit 6 Jahren an einer Nähmaschine in einer Bekleidungsfabrik in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch. Manchmal an 7 Tagen in der Woche näht Eliza die Nähte an Halsausschnitten von T-Shirts und an Hemdkragen für den schwedischen Textil-Filialisten H&M – für einen Monatslohn von 27 € und ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung. Sie ist Mitglied der *National Garment Workers Federation* (NGWF), einer Gewerkschaft, die sich bemüht, die Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs zu organisieren.

Katrin Henning arbeitet seit 9 Jahren als Verkäuferin bei H&M in Berlin. Seit 2003 ist sie Betriebsrätin und Mitglied des Gesamtbetriebsrates von H&M in Deutschland. H&M ist ein äußerst erfolgreiches und expansives Unternehmen. Das Erfolgsrezept: Aktuelle, junge Mode zu äußerst günstigen Preisen, mit Top-Models aufwendig beworben, präsentiert in schicken Läden in teurer Innenstadtlage. Einen großen Teil der Sortimente bezieht H&M aus Bangladesch.

Agneta Ramberg ist seit vielen Jahren Gewerkschaftsvertreterin für die Beschäftigten von H&M im schwedischen Uppsala. Als solche ist sie auch im Aufsichtsrat der schwedischen Konzernmutter in Stockholm vertreten. Die H&M-Beschäftigten in Schweden sind zu fast 90 % gewerkschaftlich organisiert. Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung gehören fast selbstverständlich zur Unternehmenskultur.

Diese drei Frauen haben sich durch das Projekt *ExChains* kennen gelernt, ihre Erfahrungen ausgetauscht und Ideen entwickelt, wie internationale Solidarität ganz praktisch gemacht werden kann. »Direkte Kontakte zwischen Beschäftigten entlang der Zulieferkette der Textil- und Bekleidungsindustrie und des Einzelhandels« – diese Grundidee des Projektes hat im Falle H&M inzwischen zu sehr konkreten Ergebnissen geführt.

Dabei spielt natürlich der öffentliche Druck eine wichtige Rolle, den Gewerkschaften und kritische VerbraucherInnen auf europäische Handelsunternehmen ausüben können, wenn diese ausbeuterische Verhältnisse bei ihren Zulieferbetrieben in der Dritten Welt zulassen. Das ist auch der Grund, warum viele Handelskonzerne sich inzwischen gezwungen sehen, die Grundsätze ihrer »sozialen Verantwortlichkeit« in sogenannten »Codes of Conduct« festzuschreiben – Verhaltenskodizes mit Regeln zur Einhaltung bestimmter sozialer Mindeststandards, auf die Zulieferer vertraglich verpflichtet werden. Selbst der beste Kodex bleibt jedoch wirkungslos, wenn seine Einhaltung in den Fabriken nicht konsequent und unabhängig kontrolliert wird.

Internationale Solidarität konkret

Ein erster konkreter Schritt des Projektes *ExChains* bestand deshalb darin, zunächst einmal herauszufinden, welche Bekleidungsfabriken in

Sri Lanka und Bangladesch für welche Händler in Deutschland produzieren. Dies wird nämlich von den meisten Unternehmen streng geheim gehalten. Die Kolleginnen in Deutschland sammelten deshalb zunächst »Labels« – die in die Kleidungsstücke ihrer Sortimente eingenähten Markenzeichen. Diese wurden zu unseren Partnergewerkschaften nach Asien geschickt und dort den Näherinnen in den Fabriken gezeigt. So gelang es, in einem ersten Schritt 5 Zulieferer für H&M in Bangladesch ausfindig zu machen. Aktivistinnen der Gewerkschaft NGWF dokumentierten die dortigen Arbeitsbedingungen sowie mehrere Verstöße gegen nationales Arbeitsrecht und gegen die im Kodex von H&M festgelegten Grundsätze (siehe S. 48/49).

Als wichtigste Forderungen formulierten sie:

- das Recht auf Organisierung
- die Durchsetzung eines arbeitsfreien Tages in jeder Woche
- den Erhalt von Arbeitsverträgen

Bei einem gemeinsamen Seminar im November 2004 berichteten Eliza und zwei AktivistInnen der Gewerkschaft NGWF den KollegInnen aus Schweden und Deutschland von den Arbeitsbedingungen in Bangladeschs Bekleidungsfabriken. Im Anschluss wurde gemeinsam eine Reise nach Schweden unternommen. Die Gruppe traf sich mit Vertretern der CSR-Abteilung von H&M, verantwortlich für die Umsetzung des Unternehmenskodex. H&M legt großen Wert auf ein positives Image in der Öffentlichkeit und entwickelte einen Kodex, der o.g. und andere Rechte enthält. Während des Gesprächs in Stockholm erkannte das Unternehmen existierende Probleme an und versprach Bemühungen zur Aufklärung. Konkret stimmte H&M zu,

- einen Informationskanal zwischen H&M und der Gewerkschaft NGWF zu eröffnen,
- regelmäßige Treffen zwischen der NGWF und dem Produktionsbüro von H&M in Bangladesch zu vereinbaren, sowie
- den vorgetragenen Fällen von Missachtung des Kodex in 5 Fabriken nachzugehen und die schwedischen und deutschen Gewerkschaften/Beschäftigten in die Ergebnisse mit einzubeziehen.

Im Februar 2005 reisten Beschäftigte von H&M, WalMart und aus der Textilbranche nach Bangladesch, um weiter Druck auf das Unternehmen zu machen. Die Delegation besuchte mehrere Bekleidungsfabriken, den nationalen Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie, diskutierte mit Arbeiterinnen und konnte die Arbeit der Gewerkschaft in den Wohngebieten der Näherinnen und ihrer Familien kennen lernen. Darüber hinaus besuchte sie das Produktionsbüro von H&M in Dhaka sowie drei Zulieferer.

Eines der wichtigsten Ergebnisse der Reise war, dass H&M die Zusage machte, die Gewerkschaft der NGWF als Gesprächspartner anzuerkennen. Der Textil-Filialist versicherte,

- allen Verstößen bei seinen Zulieferern gegen nationales Arbeitsrecht und gegen den eigenen Verhaltenskodex nachzugehen, auf die die Gewerkschaft hinweist;
- die Gewerkschaft zu unterstützen, falls Beschäftigte bei Zulieferern aufgrund von Bemühungen für eine gewerkschaftliche Organisierung diskriminiert oder entlassen werden.

Kodex allein reicht nicht

Das Unternehmen bestätigte einige der von der Gewerkschaft gefunden Verstöße und legte die mit den betreffenden Zulieferern vereinbarten Maßnahmenpläne vor. Insgesamt wurde jedoch deutlich, dass die Konzentration auf die Umsetzung des Unternehmenskodex allein nicht genügt. Denn zwar hatte die Delegation durchaus den Eindruck, dass H&M ernsthaft darum bemüht ist.

Aber selbst im Falle völliger Übereinstimmung mit dem Kodex und der nationalen Gesetzgebung gilt, dass in den Fabriken für einen Monatslohn von 12,50€ für ungelernte Helfe-

rinnen bzw. 28€ bis 34€ für erfahrene Näherinnen gearbeitet wird. Damit kann auch in Bangladesch niemand menschenwürdig leben. Die Delegation besuchte mehrere Wohnräume der Arbeiterinnen in Wellblechsiedlungen, deren Miete für ca. 10-15 qm bereits zwischen 8€ und 30€ beträgt. 150 Menschen müssen sich dabei jeweils Kochstelle, Wasserpumpe und Toilette teilen.

Die Einhaltung eines Unternehmenskodex allein genügt deshalb nicht. Es gilt einen Existenzlohn durchzusetzen, mit dem Arbeiterinnen tatsächlich menschenwürdig leben können, sowie die Organisierung von Gewerkschaften zu ermöglichen. Nur dann können Arbeiterinnen selbstbestimmt für ihre Rechte eintreten und für die Veränderung ihrer Situation kämpfen.

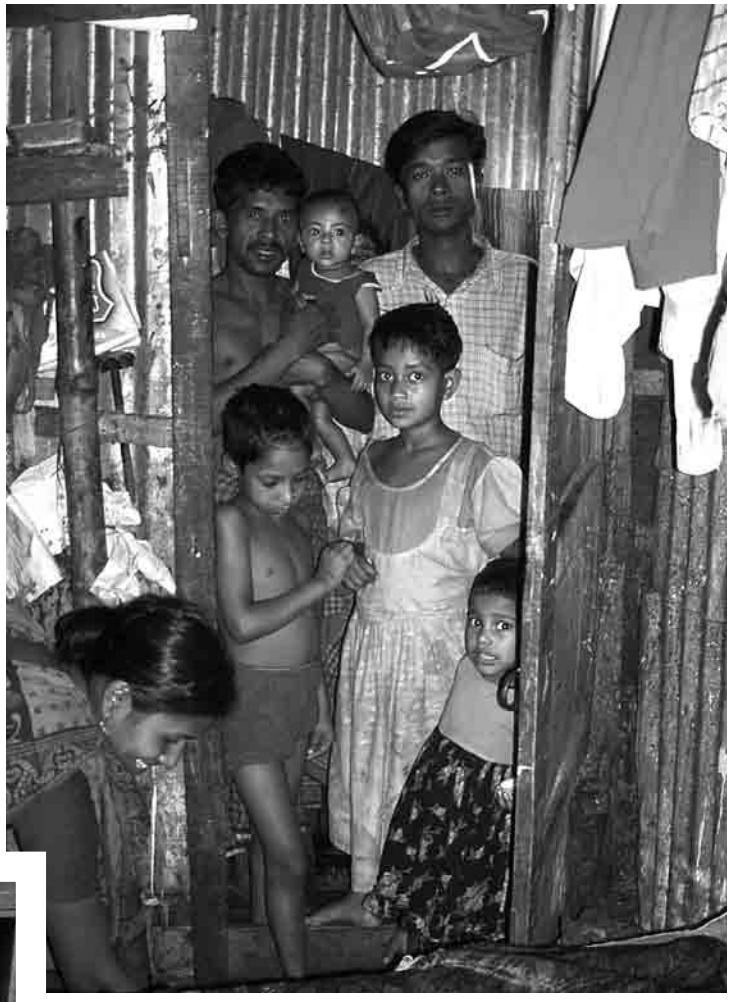
Im *ExChains*-Projekt wird Solidarität konkret. Hier haben sich Beschäftigte aus so verschiedenen Ländern wie Schweden, Deutschland und Bangladesch als gleichwertige Kolleginnen und Kollegen kennen gelernt, die bei aller Unterschiedlichkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen auch ähnliche Erfahrungen gemacht haben: von Erniedrigung, aber auch vom Streben nach Würde und der Anerkennung ihrer Rechte. Schon jetzt haben alle dabei gewonnen.

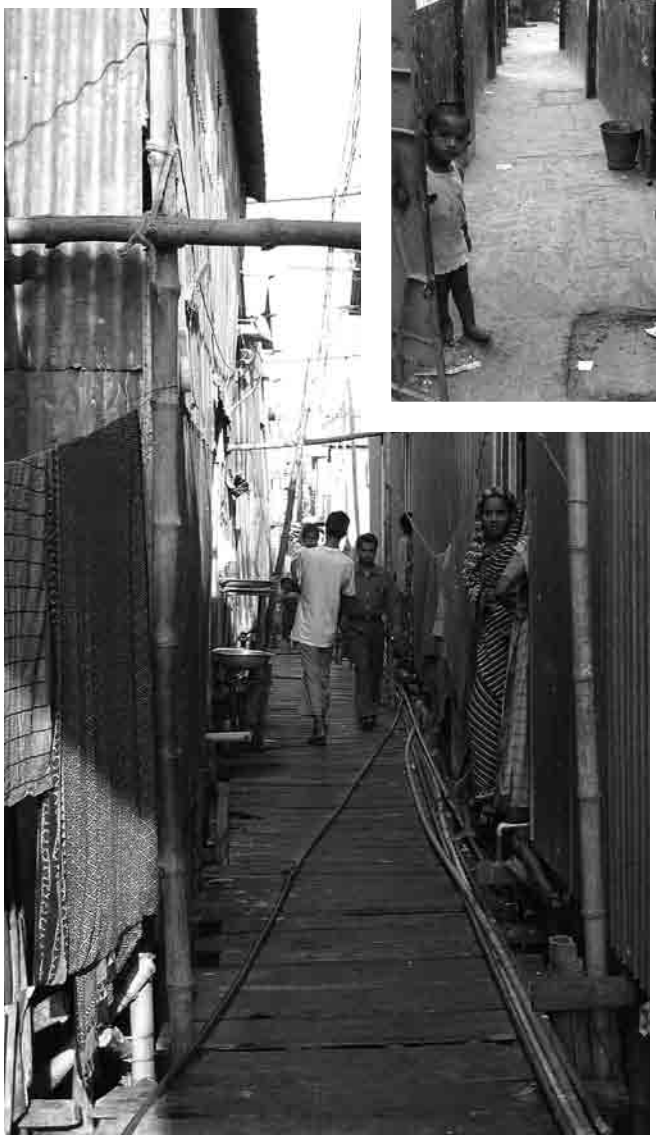
Fabrik-Fragebogen

Mit diesem Fragebogen haben Aktivistinnen der Gewerkschaft NGWF im Jahr 2004 durch Befragung der Beschäftigten außerhalb des Fabrikgeländes die Arbeitsbedingungen in den ermittelten H&M-Zulieferfabriken erhoben. Wir haben hier als Beispiel bewusst eine Fabrik ausgewählt, in der eher bessere Zustände bzw. keine ›spektakulären‹ Missstände herrschen.

		Situation laut direkter Befragung der Beschäftigten	**Rechtslage**
1.	Name	XXX	
2.	Adresse	XXX	
3.	Besitzer	XXX	
4.	besteht seit	1 Jahr	
5.	Beschäftigtenzahl gesamt davon Frauen	2 500 2 000	
6.	Produkte	kurze, lange Hosen, T-Shirts, Jacken	
7.	produziert für	H & M u.a.	
8.	exportiert nach	Schweden u.a.	
9.	Arbeitszeiten a. reguläre Arbeitszeit b. zusätzliche Überstunden pro Tag c. Charakter der Überstunden	 8 Std. 4-5 Std. ○ freiwillig ☒ erzwungen	 Tag: 8 Std.-Woche: 48 Std. Tag: max. 2 Std.-Woche: max. 12 Std. ausschließlich freiwillig
10.	Nachtarbeit? a. durchschnittlich wie oft pro Monat? b. wie lang ist in diesen Fällen der Arbeitstag? c. wann beginnt in solchen Fällen der darauf folgende Arbeitstag?	☒ ja ○ nein 4-5 mal 8 Uhr morgens bis 3 Uhr morgens 8 Uhr morgens	Nachtarbeit ist nur im Rahmen eines Schichtsystems erlaubt, das dafür sorgt, dass die Arbeitszeit 8 Std. am Stück nicht überschreitet
11.	Monatslohn a. erfahrene Näherin b. weniger erfahrene Näherin c. Helferin	 2 100 Taka 1 400 Taka 900 Taka	Seit 1994 keine Neuanpassung des gesetzlichen Mindestlohns ! 2 100 Taka (ca. 30 Euro) 1 450 – 1 710 Taka 930 Taka
12.	Lohnauszahlung wann?	15. des Folgemonats	Bis 7. Tag des Folgemonats
13.	Überstunden-Lohnauszahlung wann?	30. des Folgemonats	Bis 7. Tag des Folgemonats
14.	Lohnhöhe Überstunden	20 % weniger als regulärer Lohn	doppelter Lohn
15.	Korrekte Zählung von Überstunden?	○ ja ☒ nein	vorgeschrieben
16.	Jede Woche ein Tag frei?	○ ja ☒ nein	vorgeschrieben (Freitag)
	a. Wenn nein: Wie viele freie Tage pro Monat?	k.A.	
17.	Arbeitsbedingungen a. Sauberes Wasser vorhanden? b. Angemessene Sanitäranlagen? c. Gänge zur Toilette beschränkt? d. Ist es in der Fabrik heiß? e. Ist es in der Fabrik laut? f. Ausreichende Beleuchtung und Belüftung?	 ○ ja ☒ nein ○ ja ☒ nein ☒ ja ○ nein ☒ ja ○ nein ☒ ja ○ nein ☒ ja ○ nein	 vorgeschrieben vorgeschrieben verboten vorgeschrieben
18.	Sexuelle Nötigung inkl. Vergewaltigung?	○ ja ☒ nein	Straftatbestand
19.	Werden Frauen schlecht behandelt?	☒ ja ○ nein	verboten

20.	Ärztliche Versorgung in der Fabrik?	O ja	☒ nein	mind. 1 Arzt pro Fabrik vorgeschrieben
21.	Erste-Hilfe-Kasten?	O ja	☒ nein	vorgeschrieben
22.	Kantine?	O ja	☒ nein	vorgeschrieben
23.	Separater Platz zum Essen?	O ja	☒ nein	
24.	Kinderbetreuung?	O ja	☒ nein	vorgeschrieben bei mehr als 50 weiblichen Beschäftigten
25.	Wenn es einer Beschäftigten schlecht geht, darf sie dann gehen?	O ja	☒ nein	
26.	Notausgang?	☒ ja	O nein	vorgeschrieben
27	Feuerlöscher?	☒ ja	O nein	vorgeschrieben
28.	Wurde mit den Beschäftigten das Verhalten im Brandfall geübt?	O ja	☒ nein	vorgeschrieben
29.	Fabriktür während der Arbeitszeit abgeschlossen?	☒ ja	O nein	verboten
30.	Gewerkschaft im Betrieb?	O ja	☒ nein	Es besteht ein gesetzliches Anrecht auf Organisierung und Kollektivverhandlungen
31.	Warum nicht?	Das Management lässt es nicht zu		
32.	Verhalten des Managements	☒ rüde bis brutal O gut	O normal	
33.	Mutterschaftsurlaub a. wie lang? b. bezahlt?	O ja O ja	☒ nein O nein	vorgeschrieben: 90 Tage mit Bezahlung
34.	Welche Vorkehrungen sind für die Zeit nach der Beschäftigung in der Fabrik getroffen worden? (Ruhestandsregelung)	O Rente O Rentenfond ☒ Keine	O Abfindung O Versicherung	vorgeschrieben sind: eine Abfindung, die Einrichtung eines Rentenfonds sowie eine Versicherung
35.	Dokumentation des Arbeitsverhältnisses a. Arbeitsvertrag? b. Servicebuch? c. Identitätskarte? d. Stundenkarte? e. Lohnabrechnung? f. Überstunden-Lohnabrechnung?	 O ja O ja O ja ☒ ja O ja O ja	 ☒ nein ☒ nein ☒ nein O nein ☒ nein ☒ nein	 vorgeschrieben vorgeschrieben vorgeschrieben vorgeschrieben
36.	Feiertagsgeld?	O ja	☒ nein	vorgeschrieben
	a. wie viel?	O 1 Monatslohn O ½ Monatslohn O pauschal: _____	O 1 Basislohn O ½ Basislohn	1 Monatslohn
37.	Gibt es ein Produktionsziel?	☒ ja	O nein	Produktionsziele bilateral festlegen
38.	Wenn eine Arbeiterin das Produktionsziel nicht erreicht und zusätzliche Stunden arbeiten muss, werden diese:	O als Überstunden bezahlt? ☒ nicht als Überstd. bezahlt?		vorgeschrieben: Bezahlung der erforderlichen Stunden als Überstunden
39.	Reicht der Lohn zum Überleben?	O ja	☒ nein	
40.	Sonstige Kommentare der Beschäftigten über die Situation in der Fabrik:	☒ fehlende Arbeitsplatzsicherheit ☒ das Management nimmt den Beschäftigten 20 tk im Monat für eine nicht existierende ärztliche Versorgung in der Fabrik ab ☒ In der Fertigstellung müssen die Beschäftigten pro Monat 10 bis 12 Nächte durcharbeiten (vgl. Frage 10)		





Wer bezahlt für unsere Schnäppchen?

Arbeitsbedingungen im deutschen Einzelhandel und bei Zulieferern in Bangladesch

– Ein Veranstaltungsbericht –

Zusammen mit der Gewerkschaft ver.di und der Kampagne für ›saubere‹ Kleidung (CCC Deutschland) hat TIE am 18. November 2008 eine Abendveranstaltung mit zwei Gewerkschaftsaktivistinnen aus Bangladesch organisiert. Die Vorsitzende der Gewerkschaft *National Garment Workers Federation* (NGWF) Shahida Sarker und die in der NGWF organisierte Arbeiterin Suma Sarker besuchten im Rahmen einer Rundreise viele deutsche und europäische Städte, um über die Arbeits-, Lebens- und Organisierungsbedingungen von Bekleidungsarbeiterinnen in Bangladesch zu berichten. Im Rahmen unseres Projektes *ExChains* stellte die Diskussion dieses Abends eine Verbindung her zwischen der Situation der Bekleidungsarbeiterinnen in Bangladesch (85 Prozent Frauen) und derjenigen der Beschäftigten im deutschen Einzelhandel (80 Prozent Frauen), und fragte nach Möglichkeiten für gemeinsame Aktion und gegenseitige Solidarität.

Miserable Arbeitsbedingungen und existenzielle Unsicherheit in Bangladesch

Suma Sarker ist 22 Jahre alt und arbeitet in einer Bekleidungsfabrik. Trotz des extrem langen Arbeitstages (14-16 Std. sind die Regel; sie hat ca. einen freien Tag pro Monat) reicht ihr Lohn nicht aus für ein Leben in Würde. Während die verwitwete Suma in der Nähe ihres Arbeitsplatzes in Dhaka wohnt, wächst ihr zweijähriger Sohn bei ihren Eltern auf dem Land auf. Die Busreise von Dhaka dorthin dauert einfach sieben Stunden. Suma kann ihren Sohn ca. zweimal im Jahr zu den wichtigsten Feiertagen besuchen. Als größte Probleme im Bezug auf ihre Beschäftigung nennt Suma: fehlende Arbeitsplatzsicherheit (sie hat keinen Arbeitsvertrag); Gesundheitsprobleme: Rücken, Augen, Nieren (viele Stunden in derselben Sitzposition; nicht genügend Trinkwasser); schlechte Behandlung durch männliche Aufseher; verspätete Lohnzahlungen; kaum Urlaub oder Freizeit; Zwangsüberstunden. All das verstößt gegen das nationale Arbeitsrecht und die von Bangladesch ratifizierten ILO-Konventionen.

Übrigens: Nach ihrer drei Wochen dauernden Rundreise hat Suma kaum eine Chance, in ihren Job zurückzukehren. So viel Urlaub bekommt sie nicht. Eine Neueinstellung in ihrer alten Fabrik ist unwahrscheinlich, da sie nach ihrer Rückkehr als unzuverlässig gelten wird. Der Preis für Aktivistinnen, die eine solche Reise unternehmen, ist also: Sie müssen bereit sein, sich nach der Rückkehr einen neuen Job zu suchen und damit die bisher mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit evtl. erworbenen Ansprüche aufzugeben. Die Gewerkschaft NGWF wird Suma finanziell unterstützen, bis sie einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

Gewerkschaftliche Organisierung in Bangladesch nicht erwünscht

Shahida Sarker, Gewerkschaftsvorsitzende und Organiserin, erlebt täglich, wie schwierig es ist, Bekleidungsarbeiterinnen dabei zu unterstützen, sich zusammenzuschließen und gemeinsam für ihre Rechte zu kämpfen. Die Arbeitsgesetzgebung Bangladeschs ist recht fortschrittlich, und

eigentlich haben die Beschäftigten das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Aber sobald sie beginnen, Betriebsgewerkschaften zu bilden, geht der Ärger los: Die Aktivistinnen werden eingeschüchtert und bedroht von Fabrikbesitzern, Aufsehern und manchmal auch von angeheuerten Schlägern. Anstatt die Rechte der Arbeiterinnen zu schützen, sehen die staatlichen Organe weg. Wegen der langen Arbeitstage ist es den Beschäftigten darüber hinaus kaum möglich, sich zu gewerkschaftlichen oder anderen sozialen Aktivitäten zu versammeln, was die Organisierung sehr erschwert. So bleibt Shahida und ihren Kolleginnen nur, die Beschäftigten für Gespräche früh morgens vor Schichtbeginn oder spät abends in ihren Wohnquartieren aufzusuchen.

Deutscher Einzelhandel: Immer schlechtere Arbeitsbedingungen, existenzielle Unsicherheit

Und wie sieht es im deutschen Einzelhandel aus? Anton Kobel von ver.di-Fachbereich Handel weist darauf hin, dass bei aller Unterschiedlichkeit der Welten ähnliche Tendenzen erkennbar sind: In Deutschland ist es kaum möglich, eine Familie von einem Einzelhandelsgehalt zu ernähren. Die meisten Beschäftigten sind Frauen, viele von ihnen allein erziehend. Vollzeit-Arbeitsplätze werden immer seltener. Immer häufiger garantieren die Arbeitsverträge dem Arbeitgeber die ›Flexibilität‹ der Beschäftigten: Sie muss sich ständig zur Verfügung halten, um je nach Bedarf ggf. kurzfristig eingesetzt zu werden. Obwohl solche Verträge häufig kein festes Einkommensminimum garantieren, kann also kein zweiter Job angenommen werden. Daher müssen immer mehr Beschäftigte zusätzlich staatliche Unterstützung zum Lebensunterhalt (Hartz IV) beantragen, um die Grundbedürfnisse ihrer Familien abdecken zu können (Miete, Essen, Heizung, Kleidung und Schulsachen für die Kinder). »Arm trotz Arbeit« gilt also für immer mehr Beschäftigte im Einzelhandel, und eine Trendwende ist nicht abzusehen.

Auch hier: gewerkschaftliche Organisierung nicht erwünscht

Um die Organisierung der Beschäftigten ist es nicht gut bestellt; der Organisationsgrad im deutschen Einzelhandel ist niedrig. Es werden zwar keine Schlägertrupps angeheuert, wenn Beschäftigte versuchen, eine Betriebsrat zu gründen, aber die Verhinderungsstrategien des leitenden Personals sind auch hier sehr kreativ: Drohungen, Spaltungsversuche (»Einzelgespräche«), falsche Vorwürfe, Abmahnungen, Kündigungsversuche, Psychoterror, Nötigung, kurz: die ganze Palette des Mobbing.

Was tun?

In den Händen der großen, global agierenden Einzelhandelskonzerne konzentriert sich eine ungeheure Macht als Einkäufer sowie als Arbeitgeber. Dennoch war von den meisten im Bezug auf das Thema Sozialstandards in den Läden und bei den Zulieferern bislang nicht viel mehr zu hören als Ausreden: Wettbewerbsfähigkeit ›zwingt‹ sie dazu, Einkaufspreise und Löhne niedrig zu halten; es ist ›unmöglich‹, ihre Zulieferkette vollständig konsequent zu überwachen; stattdessen sollen doch bitte nationale Regierungen per Gesetz für gute Arbeitsbedingungen sorgen etc. Es stimmt, dass die Wahrung von akzeptablen Arbeitsstandards Geld kostet, aber mit Löhnen in der Produktion, die bei 0,5 bis 1 Prozent vom Verkaufspreis liegen (siehe Grafik auf S. 16), und Löhnen im Einzelhandel, die 6 bis 15 Prozent vom Umsatz betragen, wären bspw. die mit angemessenen Lohnzahlungen verbundenen Profit-Einbußen verhältnismäßig gering – und für die Beschäftigten spränge eine riesige Verbesserung heraus.

Die Konzerne haben trotz aller Ausreden einen großen Einfluss auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der ganzen Welt. Sie haben die Wahl, den Zulieferern höhere Stückpreise zu zahlen, bescheidenere Profite zu akzeptieren und sich tatsächlich ver-

antwortlich zu verhalten – anstatt nur Phrasen über Unternehmensverantwortung (*Corporate Social Responsibility*, CSR) zu dreschen, um ihr Image aufzupolieren. So mag es zwar der einfachste Weg für die Unternehmen sein, Lieferbeziehungen zu einem Produzenten einfach zu kappen, wenn dort Sozialstandards missachtet werden. Den Beschäftigten hilft das allerdings nicht, denn die stehen dann auf der Straße und haben überhaupt kein Ein- bzw. Auskommen mehr.

Ein verlässliches System regelmäßiger, unangekündigter, unabhängiger Monitoring-Besuche bei den Zulieferfabriken unter Beteiligung aller ›Stakeholder‹, vor allem unabhängiger Beschäftigtenorganisationen vor Ort, ist ein unverzichtbares Muss. Nur damit kann ein Unternehmen ernsthaft sicherstellen, dass ihre Produkte von Beschäftigten hergestellt werden, denen es erlaubt wird, ihre Rechte – vor allem: das Recht auf gewerkschaftliche Organisierung – zu praktizieren und ein Leben in Würde zu führen.

Als Arbeitgeber in ihren Geschäften der nördlichen Hemisphäre ist der Einfluss der Konzerne noch direkter. Sie entscheiden unmittelbar selbst, ob angemessene Löhne gezahlt und angemessene Verträge gemacht werden, und ob den Beschäftigten erlaubt wird, ihre gesetzlich garantierten Rechte auszuüben: das Recht, sich zusammenzuschließen, Betriebsräte zu gründen, Gewerkschaften anzugehören und gemeinsam für die eigenen Rechte zu kämpfen.

Das Projekt *ExChains* will dazu beitragen, kontinuierlich Druck auf die großen Einzelhandelskonzerne auszuüben – den Druck der ArbeiterInnen und KonsumentInnen, die sich lokal und international in unabhängigen, demokratischen Organisationen zusammengeschlossen haben. Wir müssen die Unternehmen dazu zwingen, all ihre Macht dafür einzusetzen, dass weltweit die Beschäftigtenrechte respektiert und angemessene Löhne gezahlt werden. Ein CSR-Prospekt oder Unternehmenskodex, der weniger anstrebt, ist das Papier nicht wert, auf dem er gedruckt ist.

ধর্মঘট
জাতীয় গার্মেন্টস শ্রমিক ফেডারেশন
NATIONAL GARMENTS WORKERS FEDERATION

গার্মেন্টস শ্রমিক প্রতিবাদ অবস্থান
জাতীয় গার্মেন্টস শ্রমিক ফেডারেশন

গার্মেন্টস শিল্পে
মেটার্নিটি ছুটি
কার্যকর কর
Implement the Maternity
leave in the Garments Sector
সকল গার্মেন্টস কারখানায় কর্মরত নারী শ্রমিকগণ ১৯৩৯ সনের মাতৃকল্যাণ আইন অনুসারে বেতনসহ ৩ মাসের ছুটি পাওয়ার অধিকারী
জাতীয় গার্মেন্টস শ্রমিক ফেডারেশন
বাংলাদেশ সেন্টার ফর ওয়ার্কার্স সলিডারিটি

TEEN
Special

Arbeiterinnen brauchen unabhängige, demokratische Gewerkschaften !

Die *National Garment Workers Federation (NGWF)*

Die 1984 gegründete NGWF ist ein unabhängiger, registrierter und landesweit aktiver Gewerkschaftsverband. Sie hat ihren Hauptsitz in Dhaka und neun Vertretungen in den Industriegebieten von Chittagong, Savar, Tongi, Mirpur, Konabari, Gazipur, Ashulia, Kasimpur and Narayangoang. Dem Verband gehören zur Zeit insgesamt dreißig registrierte Betriebsgewerkschaften an (die bloße Existenz jeder einzelnen von diesen ist als riesiger Erfolg zu werten, siehe unten: Organisierungshindernis Nr. 10). Außerdem gehören dem Verband 951 Fabrikkomitees an. Die Gewerkschaft hat aktuell knapp 23.000 Mitglieder; davon 13.200 Frauen. Ca. ein Viertel der Mitglieder zahlen Beiträge, drei Viertel können das nicht.

Seit ihrer Gründung war die NGWF an allen größeren Bewegungen der ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie beteiligt, einschließlich etlicher Streiks. Ihre Aktivitäten zielen auf die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie. Die NGWF bemüht sich besonders um die Stärkung von Frauen in der Gewerkschaftsbewegung und konkret in den eigenen Strukturen: Viele Frauen haben in der Gewerkschaft Führungspositionen, und der Frauenanteil wird beständig gezielt ausgebaut. Die NGWF bemüht sich um Bündelung der gewerkschaftlichen Kräfte und ist neben zwanzig weiteren Gewerkschaftsverbänden der Bekleidungsindustrie Mitglied des Dachverbandes *Bangladesh Garment Workers Unity Council* (BGWUC). Außerdem gehört sie dem *Conciliation Cum Arbitration Committee* an, einem Schlichtungsgremium, in dem neun Gewerkschaftsverbände und der Arbeitgeberverband BGMEA (*Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association*) zusammensitzen.

Neben ihren ›Kernaktivitäten‹ für die Beschäftigten der Bekleidungsindustrie setzt sich die NGWF allgemein für gesellschaftlichen Wandel in Bangladesch ein. Sie meldet sich immer wieder öffentlich zu Wort, sei es bspw. zur Preisexplosion der Grundnahrungsmittel, die den Hunger in Bangladesch wieder verschlimmert hat; zu den Problemen des Ausnahmezustands, der von der Interimsregierung verhängt worden war und gewerkschaftliche und Bürgerrechte zwei Jahre lang bis zu den Neuwahlen im November 2008 massiv eingeschränkt hatte; oder zu den Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Kräften um die Bemühungen der Regierung, mit der *National Women's Development Policy* die Situation der Frauen im Lande zu verbessern. Ebenfalls ›neben‹ der eigentlichen Gewerkschaftsarbeit hat die NGWF bei den regelmäßig im Spätsommer auftretenden, in schlimmen Fällen für viele ArbeiterInnen lebens- oder existenzbedrohenden Überschwemmungen bereits mehrfach Soforthilfe auf die Beine gestellt, um die Betroffenen und ihre Familien wenigstens mit dem Nötigsten zu versorgen (s. Foto links unten).

Ziele

1. Faire Löhne (Existenzlohn; ersatzweise vorläufig ein angemessener, regelmäßig den Preissteigerungen angepasster Mindestlohn)
2. Beachtung von Arbeitsrechten und Menschenwürde
3. Gleicher Lohn und gleiche Würde für Frauen
4. Bessere Arbeitsbedingungen
5. Gesellschaftlicher Wandel zum Besseren

Hauptaktivitäten

1. Gewerkschaftliche Organisierung der Ar-

beiterInnen in der Bekleidungsindustrie
2. Aufbau anerkannter/registrierter Gewerkschaften (Betriebsgewerkschaften)
3. Politische Unterstützung/Lobbyarbeit für die Arbeiterbewegung auf nationaler Ebene
4. ArbeiterInnen in den Betrieben bei konkreten Auseinandersetzungen unterstützen
5. Bildung und Förderung der ArbeiterInnen im Bezug auf Organisierungsfragen und Beschäftigtenrechte
6. dabei spezifische Aufmerksamkeit und Unterstützung für weibliche Beschäftigte
7. Unterstützung der Mitglieder und ArbeiterInnen bei juristischen Fragen und Problemen
8. Veröffentlichung von Beschäftigtenzeitungen und Infomaterial in der Landessprache

Organisierungshindernisse

1. Lange Arbeitstage > Arbeiterinnen haben keine Zeit für gewerkschaftliche Aktivitäten
2. Fehlende Arbeitsverträge > Angst um den Job bei gewerkschaftlicher Aktivität
3. Gesellschaftliche Barrieren für Frauen, im öffentlichen Raum aktiv zu sein (Purdah)
4. Beschäftigte wissen nicht, dass sie Rechte haben
5. Unerfahrenheit von Arbeiterinnen aus ländlichen Gegenden
6. Arme Familien sind auf finanzielle Unterstützung angewiesen > Angst um den Job bei gewerkschaftlicher Aktivität
7. Hohe Fluktuation der Beschäftigten in den Fabriken
8. Fabrikbesitzer nutzen ihren Einfluss gegen Gewerkschaften
9. Korruptes und unterbesetztes Arbeitsministerium sorgt nicht für Einhaltung von Gesetzen
10. Bekleidungsindustrie als größter Devisenbeschaffer soll nicht ›gestört‹ werden (jahrelang wurde z.B. aufgrund einer ungeschriebenen Regierungsdirektive keine einzige Betriebsgewerkschaft anerkannt)
11. Gewerkschaften sind untereinander gespalten, anstatt gemeinsam zu kämpfen
12. Unabhängige Gewerkschaften haben nicht genug Mittel

Spendenaufruf: Gewerkschaftliche Organisierung ist zentral !

Helft uns, die engagierte Arbeit der Gewerkschaft NGWF für die Arbeiterinnen in Bangladeschs Bekleidungsfabriken zu unterstützen.

Eine zusätzliche Organiserin für die NGWF

Die NGWF kann zwar auf tatkräftige Unterstützung eines großen Kreises engagierter Aktivistinnen aus den Fabriken zählen. Was diese leisten können ist jedoch begrenzt, zum einen aufgrund der langen Arbeitszeiten, zum anderen weil Beschäftigte durch die gewerkschaftlichen Aktivitäten ständig ihre Kündigung riskieren würden.

Hauptamtliche Organiserinnen werden daher dringend benötigt: Gewerkschaftliche Aktivistinnen, die die Arbeiterinnen außerhalb der Fabriken aufsuchen, sie über ihre Rechte und Organisierungsmöglichkeiten aufklären und ihnen im Fall vom konkreten Problemen und Arbeitskonflikten mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Hierfür sammeln wir dauerhaft Spenden. Konkretes Ziel ist es, jedes Jahr den Lohn für eine hauptamtliche Organiserin (2.500 Euro) aufzubringen. Unterstützt uns dabei!

tie – Internationales Bildungswerk e.V.

Konto 861685 bei der Frankfurter Sparkasse 1822, BLZ 500 502 01, Stichwort: Organisierung

Bei vollständiger Adressangabe werden zu Beginn des Folgejahres automatisch Spendenquittungen versandt

Bekleidungsarbeiterinnen sind kein Freiwild !

Beispiel für eine Kampagne der NGWF

Frauen, die in Bekleidungsfabriken arbeiten, sind häufig mit sexueller Belästigung bis hin zur körperlichen Gewalt konfrontiert. Da ihnen gerne ›lockere Sitten‹ nachgesagt werden, wird das von Gesellschaft und Behörden auf die leichte Schulter genommen. Es muss daher ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen stets ein krimineller Akt ist und bestraft werden muss. Hier ein konkretes Fallbeispiel, zu dem die *National Garment Workers Federation* (NGWF) eine entsprechende Kampagne organisiert hat.

Ranu Akter arbeitete in der Bekleidungsfabrik Emitex Sweater Ltd. in Savar, einer bekleidungsindustriellen Zone nahe Dhaka. Ranu kommt aus einem etwas weiter entfernten Dorf. Sie 27 Jahre alt und hat zwei neun und sechs Jahre alte Kinder. Ihr Mann hat sie verlassen, nachdem er ein zweites Mal geheiratet hatte. Ranu kam daraufhin nach Savar, um sich einen Job in der Bekleidungsindustrie zu suchen. Sie lebte in einem Mietshaus in der Nähe der Fabrik. Sie verdiente 2.600 Taka (damals ca. 40 Euro) im Monat und konnte mit ihrem Einkommen ihre Kinder zur Schule schicken.

Ein in der Umgebung als *Mastan* (bengali etwa für »Kraftprotz«) bekannter Mann namens Babul Choudury verfolgte sie andauernd und belästigte sie sexuell. Sie wehrte sich, zuletzt immer deutlicher. Am 22. August 2003 nahm Babul Rache für die Zurückweisung. Ranu war in der Fabrik, als er mit drei anderen Männern namens Giash, Jamal and Rafique um 11 Uhr morgens dort auftauchte und sie aufforderte, kurz mit hinaus zu kommen, um etwas dringendes zu besprechen. Als Ranu die Fabrik verließ, begannen die Männer sie zu misshandeln. Sie schlugen sie, unter anderem mit einem heißen Wasserkessel, so dass sie viele Brandwunden davontrug. Sie drückten Klebstoff und Tinte in ihren Mund und ihr Gesicht. Sie schnitten ihr die Haare ab, was in der muslimischen Kultur eine furchtbare Strafe für Frauen bedeutet, die nur in seltenen Extremfällen angewandt wird und schlimme Stigmatisierung zur Folge hat. Anschließend machten die Männer eine Kette aus Schuhen und zwangen Ranu dazu, mit dieser Kette um den Hals auf der Straße herumzulaufen. Schließlich brachten sie sie an einen abgelegenen Platz, wo sie mit den Folterungen bis in die Nacht hinein fortfuhren.

Um 23 Uhr wurde Ranu endlich durch das Eingreifen der Polizei befreit. Obwohl die Polizei die vier Männer in flagranti erwischt hatte, wurden sie einfach laufen gelassen. Am nächsten Tag erstattete Ranu gegen die vier Männer namentlich Anzeige. Die Zeitungen berichteten am 24. August darüber.

Die NGWF organisierte eine Menschenkette, um gegen das Verbrechen zu protestieren und die Verhaftung der vier Straftäter zu fordern. Am 5. September folgte ein symbolischer Hungerstreik von Bekleidungsarbeiterinnen. Am 7. September hielt die Gewerkschaft eine Protestkundgebung vor dem Innenministerium ab. Trotz Polizeibarrikaden konnte eine an den Minister gerichtete Petition übergeben werden, die ebenfalls die Verhaftung der Täter forderte.

Immerhin wurden zwei der beteiligten Täter nach den zahlreichen Protesten verhaftet.

Ranu Akter hat aufgrund dieses Vorfalls ihren Arbeitsplatz verloren. Ihre Situation ist desolat. Ihre beiden Kinder können nicht weiter zur Schule gehen.

৯৩০/= টাকা

Die Forderungen der Beschäftigten in den Bekleidungsfabriken

Im Jahr 2001 hat das *Bangladesh Garment Workers Unity Council* (BGWUC), in dem zu diesem Zeitpunkt sieben Gewerkschaften, darunter die NGWF, vertreten waren, einen umfassenden Forderungskatalog aufgestellt. Die Zahlen hinsichtlich der Entlohnung sind heute nicht mehr aktuell (zwar liegt der aktuelle Mindestlohn von 1.662 Taka heute immer noch unter der damaligen Forderung von 1.800 Taka, aber die Gewerkschaften fordern heute aufgrund massiver Preissteigerungen weit mehr; Umrechnung aus 2001: 1 € = 60 Taka). Manche Forderungen sind außerdem inzwischen mit der Neufassung des Arbeitsrechts im Oktober 2006 zumindest auf dem Papier erfüllt, nicht zuletzt aufgrund erfolgreicher Kampagnenaktivitäten des BGWUC und der darin zusammengeschlossenen Gewerkschaften.

Nach wie vor versammelt dieser Katalog aber die zentralen Forderungen der Beschäftigten, welche in konkreten Arbeitskämpfen immer wieder im Mittelpunkt stehen.

1. Löhne und Zusatzleistungen

a. Die Löhne für BekleidungsarbeiterInnen und Beschäftigte müssen nach Einstufung bestimmt und gezahlt werden. Der minimale monatliche Grundlohn muss 1.800 Taka (30 €) betragen. Die Einstufung muss nach Dienstalter, Erfahrung und Status vorgenommen werden.

b. Zusätzlich muss ein Mietzuschuss von 35 Prozent des Grundlohns gezahlt werden, ein Fahrtkostenzuschuss von 150 Taka (2,50 €), ein Krankheitskostenzuschuss von 200 Taka (3,30 €) sowie ein Waschkostenzuschuss von 100 Taka (1,70 €).

c. In eine zu diesem Zweck einzurichtende Pensionskasse müssen von jeder/jedem Beschäftigten 10 Prozent ihres/seines Grundlohns sowie jeweils derselbe Betrag vom Arbeitgeber eingezahlt werden.

d. Pro Arbeitsjahr muss eine Extravergütung in Höhe des Grundlohns für zwei Monate gezahlt werden.

e. Vor den zwei großen religiösen Festen im Jahr muss jeweils ein Feiertagsgeld gezahlt werden, das dem Grundlohn für zwei Monate entspricht.

f. Die Kompensation für bei Bränden getötete ArbeiterInnen beträgt 200.000 Taka (3.330 €), für verletzte ArbeiterInnen 50.000 Taka (830 €).

g. Die Kompensation für am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur oder von der Arbeit getötete ArbeiterInnen beträgt das 36-fache des monatlichen Grundlohns.

h. Am Arbeitsplatz verletzte Beschäftigte müssen laut geltendem Recht entschädigt werden.

i. Für die Beschäftigten müssen Gruppenversicherungen abgeschlossen werden; diese sind aus den staatlichen Zuschüssen an den Arbeitgeber zu finanzieren.

j. Überstunden müssen mit dem Zweifachen des Grundlohns vergütet werden.

k. Die Beschäftigten erhalten eine Profitbeteiligung von 10 Prozent des Gesamtprofits.

l. Auszubildenden müssen monatlich 1.000 Taka (17 €) gezahlt werden. Die Ausbildungszeit ist auf drei Monate zu begrenzen.

2. Gesundheit und Sicherheit

Um die Gesundheit und Sicherheit der ArbeiterInnen zu gewährleisten, müssen die Artikel 20, 22 und 34 des Fabrikgesetzes von 1965 angewandt werden.

3. Die Bekleidungsindustrie ankurbeln

a. Der internationale Markt muss ausgeweitet werden.

b. Der zollfreie Zugang für Bekleidungsprodukte aus Bangladesch zu den internationa-

len Märkten, inkl. USA, muss sichergestellt werden.

c. Geeignete Schritte zur Entwicklung von Produktqualität und Produktivität müssen unternommen werden.

d. Der Herausforderung, die der für das Jahr 2005 geplante Wegfall der Exportquoten des Welttextilabkommens für die Bekleidungsindustrie darstellt, muss adäquat begegnet werden.

4. Gewerkschaftsrechte

a. Allen BekleidungsarbeiterInnen müssen Gewerkschaftsrechte eingeräumt werden, auch in den Exportproduktionszonen (EPZ).

b. Die Korruption in den für die Registrierung von Gewerkschaften und den für die Fabrikinspektionen zuständigen Stellen muss unterbunden und dort Transparenz und Nachvollziehbarkeit gewährleistet werden.

c. Der beschäftigtenfeindliche Artikel 19 muss aus dem Arbeitsrecht, dem *Public Safety Act* und dem *Special Powers Act* gestrichen werden.

d. Ein demokratisches Arbeitsrecht muss eingeführt werden.

5. Zonen für die Bekleidungsindustrie

a. Für die Bekleidungsindustrie müssen separate Industriezonen eingerichtet werden.

b. Für die ArbeiterInnen in den Industriezonen müssen Siedlungen gebaut werden.

c. In den Industriezonen muss für Krankenhäuser, Bildungsinstitutionen und Erholungszentren gesorgt werden.

6. Die Vereinbarungen, die der Arbeitgeberverband BGMEA am 29. November 1997 und am 10. September 2000 unterzeichnet hat, müssen umgesetzt werden

a. Alle Beschäftigten müssen Arbeitsverträge, Identitätskarten, Servicebücher und Lohnabrechnungen erhalten.

b. Löhne und Zusatzleistungen müssen innerhalb der ersten sieben Tage des Folgemonats gezahlt werden.

c. Ein freier Tag in der Woche muss garantiert sein.

d. Arbeiterinnen müssen 12 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub bekommen; Kinderbetreuung muss eingerichtet werden.

e. Jede/jeder Beschäftigte muss eine Identitätskarte bekommen, die ein Jahr lang gültig ist.

f. Die Nachtarbeit von Frauen muss gestoppt werden.

Weiterlesen

Literatur

Alam, Korshed 2005: Background Study Bangladesh. Hg. Fair Wear Foundation, Amsterdam

Alam, Korshed; Ann-Christin Baßin; Gisela Burckhardt 2005: Tchibo – Jede Woche eine neue Welt? Nicht für die TextilarbeiterInnen in Bangladesch. Hg. Kampagne für Saubere Kleidung, Wuppertal

Burckhardt, Gisela et al. 2008: Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und Kik? Eine Studie über die Einkaufspraktiken der Discounter Lidl und Kik und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten in Bangladesch.

Clean Clothes Campaign 2009: Cashing in. Giant retailers, purchasing practices, and working conditions in the garment industry. Amsterdam

Dannecker, Petra 1999: Conformity or Resistance? Women Workers in the Garment Factories in Bangladesh. Working Paper Nr. 326, Universität Bielefeld

Ferenschild, Sabine; Ingeborg Wick 2004: Globales Spiel um Knopf und Kragen. Das Ende des Welttextilabkommens verschärft sozialen Spaltungen. Hg. Südwind-Institut, Siegburg

Green, Duncan 1998: Fashion Victims: Together we can clean up the clothes trade. The Asian Gament Industry and Globalisation. Hg. Cafod, London

Kabeer, Naila 2000: The Power to Choose. Bangladeshi Women and Labour Market Decisions in London and Dhaka. London&New York

Köhnen, Heiner 2006: Unternehmenskultur und Personalpolitik. Zur Situation der Beschäftigten und der Interessenvertretung bei H&M. Arbeitspapier 119 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Majumdar, Swapna 2002: Bangladesh Garment Workers Have Taste of Freedom. Women's eNews, July 15

Netz Bangladesch Zeitschrift 4/2008: Schwerpunktheft Textilindustrie

Heiner Köhnen; Anne Scheidhauer 2002: »Organising the Battlefield«. Arbeiterinnen in den Freihandelszonen Sri Lankas., Hg.: tie Bildungswerk e.V., Offenbach, Ränkeschmiede No. 12

Wick, Ingeborg 2005: Nähen für den Weltmarkt. Frauenarbeit in freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft. Hg.: Südwind-Institut, Siegburg

Internet

Materialien und Informationen zum Projekt *ExChains*

auf deutsch: www.exchains.verdi.de
auf englisch: www.tie-germany.org

Materialien und Informationen der *Kampagne für ›Saubere‹ Kleidung / Clean Clothes Campaign*

auf deutsch: www.saubere-kleidung.de
auf englisch: www.cleanclothes.org

Bisher in der Reihe Ränkeschmiede erschienene Broschüren:

No. 1	Kim Moody: **»Rank-And-File Internationalism«** The TIE-Experience	2 Euro
No. 2	Jens Huhn: **»Zurück in die Zukunft«** Anmerkungen zur Geschichte und gegenwärtigen Praxis der betrieblichen Linken	5 Euro
No. 3	Heiner Köhnen: **»Für eine neue Gewerkschaftspolitik«** Strategien der Canadian Auto Workers (CAW)	5 Euro
No. 4	**»Erklärung der Canadian Auto Workers (CAW) zur Schlanken Produktion«**	2 Euro
No. 5	Heiner Köhnen: **»Neue Unternehmens*UN*kultur«** Das Modellwerk GM-Saturn	5 Euro
No. 6	Heiner Köhnen: **»Gewerkschaftliche Reform-bewegungen in den USA«** New Directions innerhalb der United Auto Workers (UAW)	5 Euro
No. 7	**»Krise des Kapitals – Krise der Gewerkschaft?«** Elemente, Ansatzpunkte und Strategien für eine Anti-Konzessionspolitik auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene – Vorschläge aus der HBV	5 Euro
No. 8	Sam Gindin: **»Ein neuer Beginn? Bemerkungen zur ArbeiterInnenbewegung am Ende des Jahrhunderts«**	5 Euro
No. 9	**»Grenzüberschreitungen«**. Das Ende der Normalarbeit, prekäre Beschäftigung und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik	5 Euro
No. 10	AFP e.V. / Tie e.V. / express-Redaktion: **»Last Exit ver.di?«** Sonderband	5 Euro
No. 11	Marsha Niemeijer: **»Die Ontario Days of Action«**. Mythos oder Grundstein einer neuen politischen Strategie für die ArbeiterInnenbewegung?	2 Euro
No. 12	Heiner Köhnen & Anne Scheidhauer: **»Organising the Battlefield«** Arbeiterinnen in den Freihandelszonen Sri Lankas	5 Euro
No. 13	Sam Gindin & Leo Panitch: **»Schätze und Schund«**. Eine Rezension zu Empire von Michael Hardt und Antonio Negri	5 Euro
No. 14	McDonalds, Fnac, Virgin, EuroDisney, Arcade: **»Das Solidaritätskollektiv: eine Erfahrung der etwas anderen Art«**. Arbeitskämpfe und Organisationsversuche in gewerkschaftlich nicht organisierten Betrieben und Sektoren	5 Euro
No. 15	Willi Hajek: **»Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug ?«** Für einen Öffentlichen Dienst anstelle von Privatisierung !	5 Euro
No. 16	Wolfgang Schaumberg: »**Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision...«** Oder: Zur Aufgabe von postkapitalistisch orientierten Linken am Beispiel des Kampfes in Auto-Multis	5 Euro
No. 17	Redaktion express u.a.: »**Baustelle China«.** Eindrücke und Fragen einer Studien- und Begegnungsreise	10 Euro

Bestelladresse:

tie – Internationales Bildungswerk e.V.
Heidestraße 131 – 60385 Frankfurt
Tel. (069) 97 76 06 66 – Fax (069) 97 76 06 69 – Email: info@tie-germany.org
(alle Preise zzgl. Porto und Versand)

সংহতি exCHAINS

সরবরাহ ব্যবস্থার মধ্যে সংহতি ঃ
উৎপাদন থেকে খুচরা বিক্রয়; শ্রমিকেরা ঐক্যবদ্ধ

নিউজ লেটার- ১/২০০৩

সংহতি সেমিনার-শ্রীলংকা, অক্টোবর' ২০০২
ExChains Seminar in Sri-Lanka, October 2002

বিশ্ব গার্মেন্টস কারখানা

বস্ত্র এবং গার্মেন্টস শিল্পের উপর বিশ্বায়ন (Globalisation) এবং এর প্রতিক্রিয়া নতুন কিছু নয়। খুচরা বাজারে তৈরী পোশাক বিক্রির জন্য দোকানে প্রদর্শনীর আগে একে অনেক পথ পেরিয়ে আসতে হয়। হয়তো কেনিয়ার শ্রমিকেরা কাপড়টি বুনেছে, তা থেকে পোশাকে রূপান্তর করেছে শ্রীলংকা, বাংলাদেশ বা চীনের শ্রমিকেরা এবং এর পরই হয়তো জার্মানীর খুচরা বাজারের শ্রমিকেরা তা বিক্রি করছে ক্রেতাদের কাছে। সুতরাং শ্রীলংকার গার্মেন্টস শ্রমিক পদ্মিনী, বাংলাদেশের গার্মেন্টস শ্রমিক সাহিদা সরকার এবং জার্মানীর খুচরা বিক্রেতা শ্রমিক ইংবর্গ-এরা সবাই একযোগে কাজ করছেন ; যাকে আমরা একটি 'বিশ্ব গার্মেন্টস কারখানা' বলতে পারি। তৈরী পোশাক প্রস্তুতের এই জটিল প্রক্রিয়া নতুন নয়। আর তাই শ্রমিক বঞ্চনার বিরুদ্ধে এবং দারিদ্র দূরীকরণের সংগ্রামে এশিয়া এবং ইউরোপের শ্রমিক ও ইউনিয়নের মধ্যে সংযোগ স্থাপন করা জরুরী- যাতে তাদের সংগ্রামটি একটি বৈশ্বিক আন্দোলনে রূপান্তরিত হয়।

EER