

# Frauen in der Bekleidungsindustrie Myanmars

Foto: © Marjtte Theuws

Myanmar gehört zu den aufstrebenden Textilproduktionsländern. Nach dem Ende der Militärdiktatur im Jahr 2011 und internationaler Sanktionen, boomt die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Einer der Wachstumsmotoren ist die Bekleidungsindustrie, die im Land eine rund 200-jährige Geschichte hat. Pro Monat eröffnen aktuell mehr als zehn neue Bekleidungsfabriken – die Exporteinnahmen der Bekleidungsindustrie sollen sich zwischen 2014 und 2018 fast verdoppelt haben. Die Europäische Union ist der wichtigste Absatzmarkt und importiert von Jahr zu Jahr mehr Bekleidung aus Myanmar.

Obwohl die Gewerkschaften zuletzt eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 50 % aushandeln konnten, sind sie insgesamt ohne großen politischen Einfluss. Durch komplizierte Bonus-Systeme und Ausnahmeregelungen für Auszubildende und Arbeiter\_innen in der Probezeit, wird der Mindestlohn oft umgangen. So ist das Lohnniveau in der Bekleidungsindustrie weiterhin nicht existenzsichernd. Die Arbeitsgesetze werden in der Praxis oft missachtet. Mit den zahl-

## Myanmar in Zahlen

- ca. 54 Mio. Einwohner\_innen
- knapp doppelt so groß wie Deutschland
- 50 Jahre Militärdiktatur, seit 2011 Öffnung hin zu mehr Demokratie
- aufstrebendes Textilproduktionsland
- Export von Bekleidung im Wert von rund 2,1 Mrd. US-Dollar (2016)
- Anfang 2018: vermutlich 700 Fabriken und 600.000 Beschäftigte
- etwa 93 % weibliche Beschäftigte
- Mindestlohn 4.800 MMK/Tag (ca. 2,90€)

## Situation der Frauen

- Über 70 % der Frauen haben bereits häusliche Gewalt durch ihren Partner erlebt.
- Häusliche Gewalt ist nicht explizit verboten.
- Nur 6 % der Abgeordneten im Parlament sind Frauen.
- Erst seit 2013 strebt die Regierung die Förderung von Frauen und Mädchen an.



„Die Gewerkschaft hat Beweise für Vergewaltigungen, Schläge und andere Formen sexueller Belästigung. Aber es gibt keine Beschwerdeausschüsse auf Fabrikebene. Das heißt, die Arbeiterinnen müssen zur Polizei und dann vor Gericht gehen. Aber das machen die wenigsten, weil sie es sich nicht leisten können, Urlaub zu nehmen oder einen Anwalt zu engagieren.“

Myo Myo Aye, Gewerkschafterin von Solidarity for Trade Union Myanmar (STUM)

reichen ausländischen Fabrik-Inhabern gibt es häufig Kommunikationsschwierigkeiten. Dies führt zu schlechten Arbeitsbedingungen und geht zulasten der vor allem weiblichen Arbeiter\_innen.

erhalten nach der Geburt nicht die gleiche Position und Gehaltsstufe wieder, sondern müssen sich alles neu erarbeiten.

Wer sich in Gewerkschaften organisiert und Forderungen stellt, riskiert die Entlassung. Wenn die Gründung einer Gewerkschaft gelingt, wird sie vom Arbeitgeber oft nicht anerkannt, Mitglieder werden schikaniert.

### Frauen in der Bekleidungsindustrie

Über 90 Prozent der Arbeitskräfte in der Bekleidungsindustrie Myanmars sind Frauen. Die meisten von ihnen sind unter 26, viele noch minderjährig. Die Arbeitgeber bevorzugen junge Arbeiterinnen, weil sie noch gute Augen haben und angeblich flinkere Hände. Aber auch, weil sie fügsam sind und keine Widerworte geben. Die Frauen leiden unter schlechten Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsverletzungen. So sind kurzfristige und erzwungene Überstunden üblich. Eine Schicht kann bis zu 19 Stunden dauern, obwohl das offizielle Limit bei zehn Stunden pro Tag liegt. Dies bedeutet, dass die Arbeiterinnen die Fabrik erst nach Einbruch der Dunkelheit verlassen können. Oft werden Frauen auf dem Heimweg sexuell belästigt oder Opfer von sexueller Gewalt.

### Warum arbeiten vor allem Frauen in Textilfabriken?

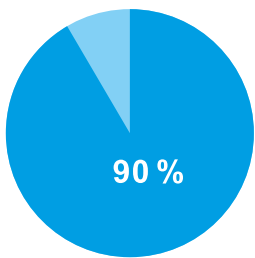
Bekleidungsproduktion ist Akkordarbeit. In Schichten von acht bis zu 19 Stunden wiederholt jede Arbeiterin immer und immer wieder den gleichen Arbeitsschritt. Die Produktionsziele sind hochgesteckt – und so wird unter Zeitdruck und nur mit kurzen Pausen gearbeitet. Die Vorarbeiter\_innen geben die Anweisungen, üben Druck aus und schrecken teilweise nicht vor gewalttätigem Verhalten zurück. Die Bekleidungsindustrie macht sich die südostasiatischen Geschlechterrollen zunutze, bei denen sich Männer durch Führungskraft und Stärke, Frauen durch Fügsamkeit auszeichnen. Die patriarchalen Gesellschaftsstrukturen spiegeln sich also als Machtgefüge innerhalb der Fabriken wider.

Viele Arbeiterinnen sind auch am Arbeitsplatz verbalen oder anderen Misshandlungen durch Vorgesetzte oder das Management ausgesetzt. Viele erleben das Umfeld in den Fabriken als autoritär, werden unfair behandelt und unter Druck gesetzt. Möglichkeiten, sich über Missstände und geschlechtsspezifische Gewalt zu beschweren, gibt es in den Fabriken nicht.

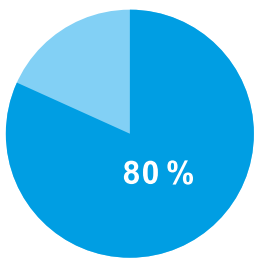
Arbeitnehmerinnen, die schwanger werden oder kleine Kinder haben, gelten als lästig. Unrechtmäßige Entlassungen sind üblich. Fabrikarbeiterinnen wird oft die Lohnfortzahlung im Mutterschutz verwehrt und sie



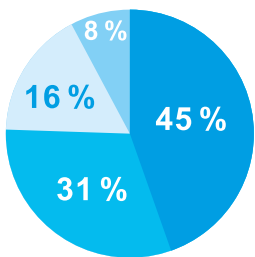
Foto: © Lauren Decicca



Über 90 % der Beschäftigten in den Textilfabriken sind Frauen.



80 % der Fabriken gehören ganz oder teilweise Ausländern (Chinesen, Thailänder).



45 % der in Myanmar produzierten Kleidungsstücke werden in die EU exportiert, 31 % gehen nach Japan, 16 % nach Korea und 8 % in andere Länder.

## Formen geschlechtsspezifischer Gewalt:

- physische Misshandlung wie Übergriffe, Körperverletzungen, versuchter Mord und Mord
- sexuelle Gewalt wie Vergewaltigung und sexuelle Überfälle
- sexuelle Belästigung
- Beschimpfungen mit obszönen Worten
- Mobbing
- Nötigung
- psychologischer Missbrauch, Einschüchterung und Gewaltandrohung
- ökonomische und finanzielle Ausbeutung
- Stalking

(International Trade Union Confederation, 2017)

## Anspruch versus Realität

Über verschiedene internationale Abkommen hat sich Myanmar zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz und zum Verbot der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Schwangerschaft verpflichtet. Aber das Land hat die ILO-Abkommen zur Gleichheit des Entgelts von Männern und Frauen und gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf nicht ratifiziert. Es gibt sowohl im Rechtsrahmen als auch in der Gesellschaft diskriminierende Tendenzen gegenüber Frauen. Die traditionelle Auffassung, bestimmte Aufgaben seien für Frauen ungeeignet, gilt in Myanmar nach wie vor.



Die oft sehr jungen Arbeiterinnen müssen sich kleine, sehr einfache Unterkünfte teilen, da ihr Lohn für mehr nicht ausreicht.

So steht in der Landesverfassung, dass das gesetzliche Diskriminierungsverbot „die Ernennung von Männern zu den Positionen, die nur für Männer geeignet sind“ nicht beeinträchtigen sollte.

<sup>1</sup> auf Basis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen, der ILO-MNU-Erklärung und dem Nationalen Aktionsplan

## Die Forderungen an Modeunternehmen<sup>1</sup>

1. Nach der Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte bei der Arbeit handeln
  - Menschenrechte bei der Arbeit anerkennen, insbesondere die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie das Recht auf Existenzlohn.
  - Diese Normen in der Unternehmenspolitik entlang der gesamten Lieferkette verankern – Umsetzungsstrategie mit einem Zeitplan veröffentlichen.
2. Risiken und Auswirkungen analysieren
  - Mit Gewerkschaften und – frauengeführten – NRO zusammenarbeiten, um Gewalt an und Diskriminierung von Frauen zu erkennen (menschenrechtliche Sorgfaltspflicht).
  - Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg sowie die zugrundeliegende patriarchale Struktur erkennen und dies in die Risikoanalyse integrieren.
3. Geschlechtsspezifischer Gewalt vorbeugen
  - Sensibilisierungs-Trainings für die zumeist männlichen Vorgesetzten durchführen, Schwangerschaftstests verbieten, Migrantinnen nicht schlechter bezahlen, für die gesetzlich vorgeschriebene Kinderbetreuung Sorge tragen.
  - Frauengeführte Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen bei Fabrikkontrollen (Sozialaudits) einbeziehen.
  - Wirksamkeit dieser Maßnahmen überprüfen.
4. Transparenz herstellen
  - Lieferanten in allen Produktionsländern offenlegen.
  - Die wesentlichen Sozialaudit-Ergebnisse veröffentlichen.
5. Beschwerdemechanismen einrichten
  - Beschwerdemechanismen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt schaffen (Vertrauensperson, anonyme Beschwerdemöglichkeiten).
  - Opfer rechtlich beraten und im Falle von Mitverursachung des Unternehmens Prozesskosten übernehmen und Entschädigung zahlen.

## Impressum

Herausgegeben von  
FEMNET e.V.  
Kaiser-Friedrich-Str. 11  
D-53113 Bonn  
+49(0)228 180 381 16  
E-Mail: kontakt@  
femnet-ev.de  
www.femnet-ev.de  
www.facebook.com/  
femnetev

Besuchen Sie auch  
unseren Blog unter  
modefairarbeiten.de

Gefördert von  
ENGAGEMENT  
GLOBAL im Auftrag des



Mit freundlicher Unterstützung der



V.i.S.d.P.:

Dr. Gisela Burckhardt  
Text und Redaktion:  
Dr. Gisela Burckhardt  
Annika Salingré  
Layout:  
Catharina von Poser  
Für den Inhalt dieser  
Publikation ist allein  
FEMNET e.V. verant-  
wortlich; die hier dar-  
gestellten Positionen  
geben nicht den Stand-  
punkt von Engagement  
Global gGmbH, dem  
Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusam-  
menarbeit und Entwick-  
lung und der Stiftung  
Umwelt und Entwick-  
lung NRW wieder.

Gedruckt auf  
100 % Recyclingpapier  
mit Blauem Engel  
Stand: April 2018

## Was ist menschenwürdige Arbeit?

Die ILO-Kernarbeitsnormen

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)
- Beseitigung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)
- Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111)

Jedes Mitgliedsland der ILO ist verpflichtet, diese Kernarbeitsnormen umzusetzen. Sie müssen nicht extra ratifiziert werden.

Weitere ILO-Arbeits- und Sozialstandards

- Zahlung eines Existenzlohns
- Angemessene Arbeitsstunden/-zeiten
- Sichere(s) und gesunde(s) Arbeitsbedingungen/-umfeld
- Rechtlich bindendes Arbeitsverhältnis

## Sind Handelspräferenzen noch gerechtfertigt?

Zu Zeiten des Militärregimes gewährte die EU Myanmar wegen schwerwiegender systematischer Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen keine Handelspräferenzen. Seit 2013 sind die Sanktionen aufgehoben und die EU ermöglicht Myanmar zoll- und quotenfreien Marktzugang. Dies hatte und hat weiterhin einen enormen Aufschwung zur Folge. Europäische Unternehmen fordern ihre chinesischen Lieferanten auf, in Myanmar produzieren zu lassen, weil dort die Löhne niedriger sind und von dort (anders als aus China) zollfrei nach Europa exportiert werden kann. Der zollfreie Zugang zum europäischen Markt ist allerdings an die Achtung von Menschen- und Arbeitsrechten gebunden. Dies ist in Myanmar jedoch nicht der Fall. Myanmar hat bisher nur drei von acht ILO-Kernarbeitsnormen unterzeichnet. Zudem beherrscht das Militär das Wirtschaftsleben; das Land, auf dem die Fabriken stehen, gehört oft dem Militär. Die EU allerdings handelt nicht, Wirtschaftsinteressen haben ganz offensichtlich Vorrang.

## Arbeitsbedingungen in Myanmar Textilindustrie

- Der Mindestlohn ist nicht existenzsichernd.
- In den ersten drei Monaten gelten Textilarbeiter\_innen als Lehrlinge und bekommen nur 50 % des Mindestlohns.
- In der anschließenden Probezeit bekommen Textilarbeiter\_innen nur 75 % des Mindestlohns.
- 40 % der Arbeiter\_innen haben gesundheitliche Beeinträchtigungen wegen exzessiver Überstunden, z.B. Schwächegefühl, Müdigkeit und Schwindel.

## FEMNET e.V. für menschenwürdige Arbeitsbedingungen

FEMNET e.V. setzt sich für faire Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen in der globalen Textilproduktion ein: durch Kampagnen, Bildung und Information, politischen Dialog sowie mit Soforthilfe und Beratung vor Ort. Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit Ihrer Spende:

FEMNET e.V.  
GLS Gemeinschaftsbank eG  
IBAN: DE93 4306 0967 0300 800 800  
BIC: GENODEM1GLS

Das ausführliche Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar finden Sie, indem Sie den QR-Code scannen oder unter [www.femnet-ev.de](http://www.femnet-ev.de)

