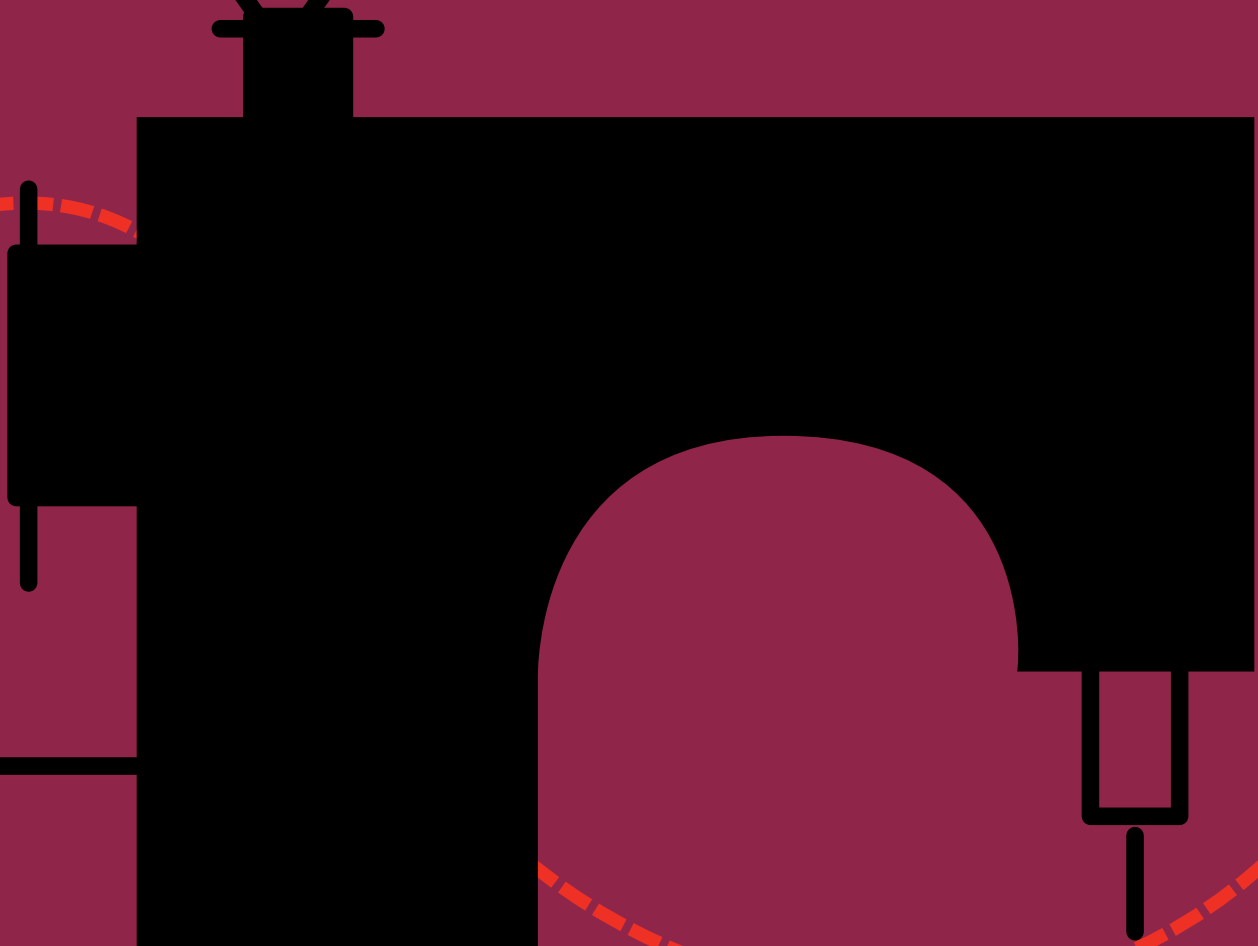




FAST FASHION

Teil 1: Arbeitsbedingungen



Teil 1: Arbeitsbedingungen

Fast-Fashion-Marken reagieren ganz kurzfristig auf neue Trends, bringen fast wöchentlich neue Kollektionen auf den Markt und das zu absoluten Niedrigpreisen. Spätestens seit dem Einsturz des Rana-Plaza-Fabrikgebäudes in Bangladesch 2013 steht dieses Wirtschaftsmodell in der Kritik, weil es den Preis- und Zeitdruck in der Lieferkette weitergibt – bis zu den Arbeiter*innen, die die Mode unter menschenunwürdigen Bedingungen fertigen. Unter dem Druck dieser öffentlichen Aufmerksamkeit haben viele Marken beteuert, in ihren Lieferketten sei alles in Ordnung. Die Arbeiter*innenorganisation Shramabhiani Kendraya hat nun im Auftrag der CIR in zehn sri-lankischen Zulieferfabriken von Primark und C&A überprüft, ob die von den Marken versprochenen Arbeitsrechte und existenzsichernden Löhne eingehalten werden. Fazit: Es gibt massive Verstöße gegen das sri-lankische Arbeitsrecht und die Zulieferkodizes der Marken. Doch das ist, wie in [Teil 2](#) zu lesen ist, keinesfalls nur den Zulieferern anzulasten.

Inhaltsverzeichnis

■ Teil 1: Arbeitsbedingungen

Einleitung	2
Arbeitsbedingungen in der Lieferkette von Primark und C&A in Sri Lanka	4
Stellungnahmen von C&A und Primark	6
Sri Lankas Bekleidungsindustrie – Grundlegende Informationen	7
Nationaler Rechtsrahmen und internationale Standards	8
Ergebnisse der Befragung	11
Fazit und Empfehlungen	20
Forderungen und Handlungsoptionen der Christlichen Initiative Romero	23
Endnoten	25
Impressum	26

■ [Teil 2: Einkaufspraktiken](#)

■ [Teil 3: Die Folgen in Zahlen](#)

Arbeitsbedingungen in der Lieferkette von Primark und C&A in Sri Lanka

Rajitha Anuradha Somarathna und Lakmali Hemachandra (beide von Shramabhimani Kendraya); aus dem Englischen von Martin Schu

— Shramabhimani Kendraya (Würde der Arbeit) ist eine Arbeiter*innenorganisation, die einen auf juristischer Grundlage basierenden Ansatz zur Stärkung armer Bevölkerungsgruppen und zur Bekämpfung von Armut verfolgt. Wir sind hauptsächlich in Textilfabriken, aber auch in anderen Betrieben in Sri Lanka aktiv. Diese Befragung führten wir für die Christliche Initiative Romero in 10 Fabriken in Sri Lanka durch, die für Primark und/oder C&A produzieren. 76 Arbeiter*innen wurden dabei Fragen zu folgenden Themen gestellt: Lohn, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen. Die Befragung wurde in folgenden Fabriken durchgeführt:¹



— Produzenten für C&A:

- Eskimo Pvt Ltd - Negombo (3500 Beschäftigte)
- Timex Garment - Wattala (350 Beschäftigte)
- Timex Garment - Kadawatha (500 Beschäftigte)
- EAM Maliban Textile - Wattala (500 Beschäftigte)
- Lanka Washing Unit - Seeduwa (200-300 Beschäftigte)
- Regal Calibre - Kiriella (400 Beschäftigte)
- Paradise Toys Private Limited - Mabola (1300-1500 Beschäftigte)

PRIMARK®

— Produzenten für Primark:

- Norwood Fashion - Hatton (700 Beschäftigte)
- Rich Light Apparel - Rathanapura (400 Beschäftigte)
- Triple Safety Private Ltd - Narammala (1250 Beschäftigte)
- Lanka Washing Unit - Seeduwa (200-300 Beschäftigte)
- Regal Calibre - Kiriella (400 Beschäftigte)
- Paradise Toys Private Limited - Mabola (1300-1500 Beschäftigte)

Die Ergebnisse des Berichts basieren ausschließlich auf den Aussagen der befragten Arbeiter*innen. Aufgrund der Zurückhaltung vonseiten der Arbeiter*innen (vor allem aus Angst vor negativen Konsequenzen), sich zu ihren Arbeitsbedingungen zu äußern, können die Informationen jedoch lückenhaft sein. Beim Befragen von Arbeiter*innen von Regal Calibre in Gampaha versuchte eine Personengruppe, die sich selbst als Dorfbewohner*innen ausgab, die Rechercheure einzuschüchtern. Deshalb können die Informationen dieser Befragung nicht als vollständig angesehen werden, da sie nur ein unzureichendes Bild der differenzierteren Aspekte der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie darstellen. Da es in den Betrieben keine Gewerkschaften gibt, sind die Arbeiter*innen besonders anfällig für eine ungerechte Behandlung vonseiten des Managements und viele Arbeiter*innen trauen sich nicht, Informationen preiszugeben.

Sechs der untersuchten Fabriken liegen in den städtischen Gebieten der Westprovinz und näher an der Handelshauptstadt des Landes, Colombo. Vier liegen in ländlichen Gemeinden außerhalb der Westprovinz. Die Befragung zeigt, dass die Entfernung zwischen Arbeits- und Herkunftsort Folgen für die vielen Arbeitsmigrant*innen aus den ländlichen Gebieten hat, im Hinblick auf die Fahrtkosten und die Zeit, die sie mit ihren Familien verbringen können. Die Löhne an den städtischen Standorten sind etwas höher als in den ländlichen Bereichen.

Ländliche Standorte

- Rich Light Apparel - Rathanapura
- Regal Calibre - Kiriella
- Norwood Fashion - Hatton
- Triple Safety Private Ltd - Narammala

Städtische Standorte - Westprovinz

- Timex Garment - Wattala
- Eskimo Pvt Ltd - Negombo (Sonderwirtschaftszone)
- Paradise Toys Private Limited - Mabola
- Lanka Washing Unit - Seeduwa (Sonderwirtschaftszone)
- EAM Melbdn Textile - Wattala
- Timex Garment - Kadawatha

Die Befragungsdaten geben die Grundlöhne und Überstunden der Arbeiter*innen wieder. Daten zu den Löhnen für Überstunden und Arbeitszeiten zeigen, dass die Löhne der Arbeiter*innen inklusive Überstunden über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, der jedoch für die Standard-Arbeitswoche ohne Überstunden zu bezahlen ist. Es besteht jedoch eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem Lohn, den die Arbeiter*innen mit nach Hause nehmen, und einem existenzsichernden Lohn. In keiner der Fabriken ist eine Gewerkschaft aktiv. Aussagen der Arbeiter*innen zeigen auch, dass viele sich des Vorhandenseins von Gewerkschaften im Allgemeinen nicht bewusst sind. In einigen Fabriken trafen Versuche, eine gewerkschaftliche Präsenz aufzubauen, auf Widerstand, und zwar bei Regal Calibre, Norwood Fashion und Timex Garment in Wattala. Es herrscht stillschweigende Übereinkunft unter den Beschäftigten, dass der Versuch zur Organisation einer Betriebsgewerkschaft mit Entlassung geahndet wird.

Alle Fabriken werden regelmäßig von einem Betriebsarzt besucht. Zudem gibt es medizinische Pflegekräfte. Obwohl die Antworten der Arbeiter*innen auf deren Zufriedenheit mit der medizinischen Versorgung hindeuten, klagen doch die meisten von ihnen über körperliche Schmerzen beziehungsweise Rückenschmerzen aufgrund ihrer stehenden Tätigkeit. In einer Fabrik wurde eine Hauterkrankung festgestellt, die durch den Einsatz von Chemikalien verursacht wird.

Arbeiter*innen reagieren positiv auf Sozialaudits von Auftraggebern in den Fabriken. Dies liegt vor allem daran, dass sie während des Audits weniger arbeiten müssen und besser behandelt werden. Arbeiter*innen assoziieren die weniger strengen Arbeitsbedingungen mit dem Sozialaudit. Sie waren jedoch nicht davon überzeugt, dass sich ihre Arbeitsbedingungen dadurch dauerhaft positiv verändern würden.

Dieser Bericht bietet eine rechtliche und soziologische Analyse der Lieferkette und zeigt die Folgen illegaler Arbeitsbedingungen für die Arbeiter*innen.

Stellungnahmen von C&A und Primark

Die CIR hat C&A und Primark vorab über die Rechercheergebnisse informiert und um Stellungnahme gebeten.

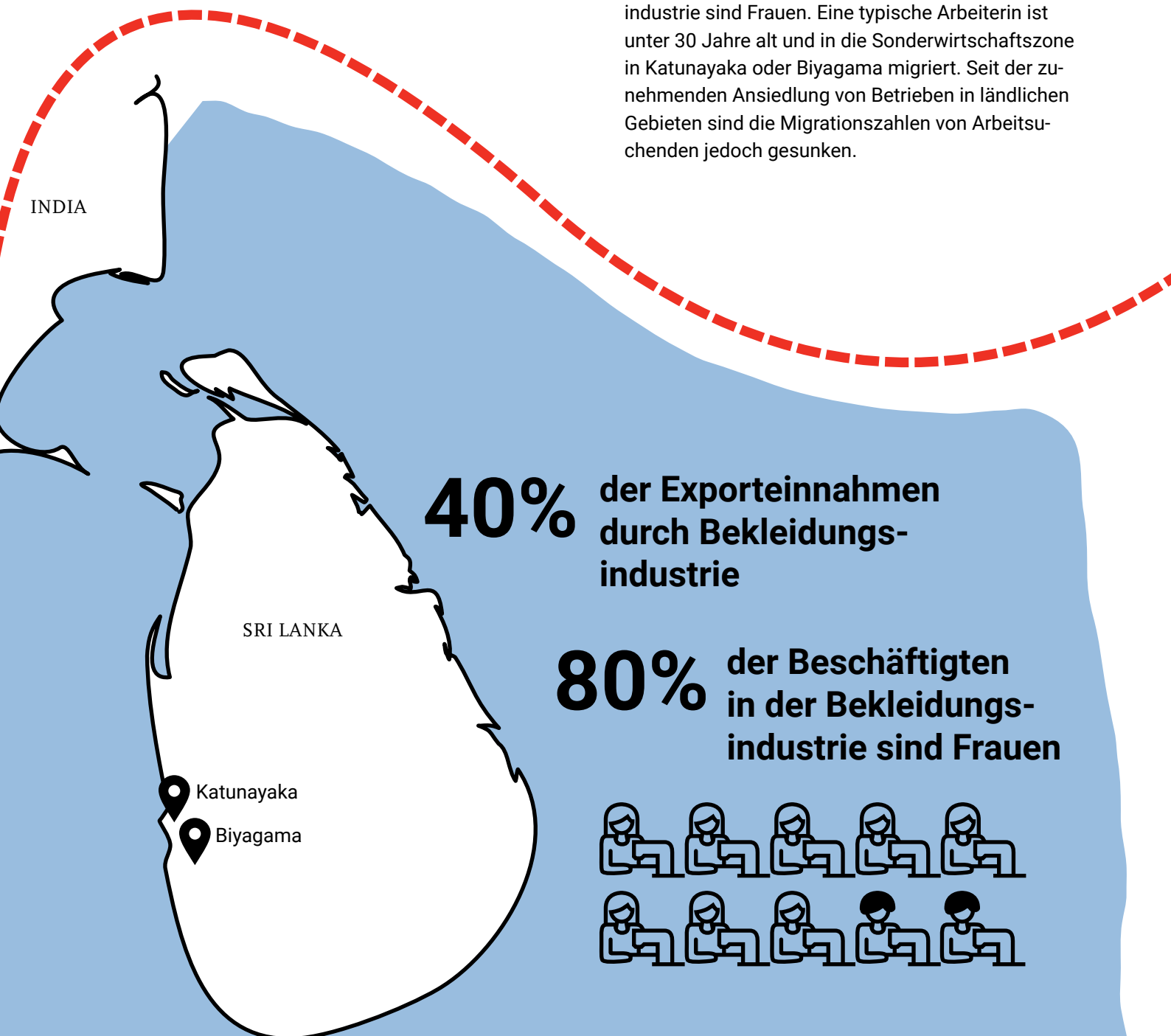
C&A bestätigte die Produktion in fünf der genannten Fabriken, bestritt jedoch die Produktion in den Fabriken von Timex in Wattala und Kadawatha und verweist auf die veröffentlichte Zulieferer-Liste, in der die beiden Produktionsstätten nicht aufgeführt sind. Diese Liste deckt aber nur die Fertigungsstufen 1 und 2 ab. Unsere mehrmalige Nachfrage, ob es sich um eine niedrigere Produktionsstufe oder eine Unterauftragsvergabe handeln könnte, beantwortete C&A nicht. Sowohl die Arbeiter*innen der Timex-Fabriken und die Unternehmenswebseite von Timex nennen C&A als Auftraggeber. Deshalb werden die zwei Timex-Fabriken hier aufgeführt.

Primark bestätigte einige der von der CIR dokumentierten Missstände in den Fabriken Rich Light Apparel, Triple Safety Private Ltd und Regal Calibre. Bezüglich zu ergreifender Maßnahmen beteuerte Primark, schon eng mit den Lieferanten zusammenzuarbeiten und dass sie die Entwicklung weiter beobachteten. Primark teilte zudem mit, die Geschäftsbeziehungen zu Norwood Fashion 2018 eingestellt zu haben. Lanka Washing Unit und Paradise Toys Private Ltd seien keine von Primark autorisierten Zuliefer-Fabriken. Die befragten Arbeiter*innen hatten die Produktion von Primark-Produkten jedoch klar bestätigt. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass es sich um eine Unterauftragsvergabe handelt. Aus diesen Gründen werden die drei Fabriken hier aufgeführt.

Sri Lankas Bekleidungs- industrie Grundlegende Informationen

Sri Lankas Bekleidungsindustrie gehört zu den drei bedeutendsten Exportwirtschaftssektoren des Landes und ist für 40 % der gesamten Exporteinnahmen Sri Lankas verantwortlich. Zudem zählt sie auch zu den drei größten Devisenbringern des Landes. An der weltweiten Bekleidungsindustrie hat Sri Lanka jedoch nur einen Anteil von weniger als 5 % und ist daher auf globaler Ebene kein wichtiger Akteur. In Sri Lanka hergestellte Kleidung wird von den lokalen Herstellern gerne als „fair gehandelt“ angepriesen und viele von ihnen sind Mitglied einer Unternehmensinitiative namens „Garments without Guilt“.

Mehr als 80 % der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie sind Frauen. Eine typische Arbeiterin ist unter 30 Jahre alt und in die Sonderwirtschaftszone in Katunayaka oder Biyagama migriert. Seit der zunehmenden Ansiedlung von Betrieben in ländlichen Gebieten sind die Migrationszahlen von Arbeitssuchenden jedoch gesunken.



Nationaler Rechtsrahmen und internationale Standards

Nationaler Rechtsrahmen

Sri Lankas Bekleidungsindustrie hat im Zuge der Liberalisierung der Wirtschaft in den späten 1970er Jahren ein deutliches Wachstum erfahren. Dem neu eingerichteten Board of Investment, das sich damit befasst, ausländische Direktinvestitionen ins Land zu bringen, wurden weitreichende Befugnisse verliehen, sogenannte „Export Processing Zones“ (Sonderwirtschaftszonen) einzurichten. Zwei der ersten Zonen dieser Art, die durch den Board of Investment Act eingerichtet wurden, waren Katunayaka und Biyagama.

Der Board of Investments Act verfolgte anfangs das Ziel, Exportzonen von der Zuständigkeit des nationalen Arbeitsrechts auszunehmen, welches von den Investoren wie auch vom privaten Sektor als zu streng angesehen wurde. Jedoch wurde einer Klage beim Obersten Gerichtshof gegen diese Ausnahmestellung stattgegeben, sodass die Sonderwirtschaftszonen weiterhin in den Zuständigkeitsbereich der nationalen Arbeitsgesetzgebungen fallen.

Sri Lankas Arbeitsrecht stammt noch aus der Zeit vor der Liberalisierung der Wirtschaft des Landes und basiert auf einem starken dreigliedrigen Mechanismus der industriellen Arbeitsbeziehungen gemäß den Forderungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Die wichtigsten Rechtsvorschriften der Bekleidungsindustrie sind:

- Industrial Disputes Act No. 43, 1950
- Termination of Employment of Workmen's Act No. 45, 1971 (TEWA)
- Factories Ordinance No. 45, 1942
- Wages Boards Ordinance No. 43, 1941
- Trade Union Ordinance No. 14, 1935
- Workmen's Compensation Ordinance No. 19, 1934

Der Industrial Disputes Act und die Trade Union Ordinance befassen sich vor allem mit der Einrichtung eines Systems der industriellen Arbeitsbeziehungen unter Einbeziehung von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung. Gemäß dem Industrial Disputes Act ist ein ausgeklügeltes System zur Streitschlichtung vorgesehen, das auch Tarifverhandlungen, Vermittlung, Schiedsverfahren und Rechtsstreitigkeiten umfasst.

Die wichtigsten Rechtsvorschriften zur Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie sind: Termination of Employment of Workmen's Act (TEWA), Factories Ordinance, Wages Boards und Workmen's Compensation Ordinance. Abgesehen von TEWA stammen alle anderen Gesetze in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie noch aus der Kolonialzeit beziehungsweise aus der Zeit vor der Liberalisierung der Wirtschaft. Entwicklungen in der Bekleidungsindustrie wurden somit nicht berücksichtigt und insbesondere Mechanismen zum Schutz der Arbeitnehmer*innenrechte nicht aktualisiert, um gegenwärtige Formen des Missbrauchs und der Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen zu erfassen.

Löhne

Im Jahr 2016 verabschiedete die Regierung von Sri Lanka den National Minimum Wages of Workers Act No. 3, 2016, der 10.000 LKR (Sri-Lanka-Rupien, 51 Euro¹) als Mindestlohn vorsieht. In der Bekleidungsindustrie gilt aufgrund des Systems der Wages Boards jedoch ein etwas höherer Mindestlohn. Der aktuelle Mindestgrundlohn in der Bekleidungsindustrie beträgt 15.500 LKR (79 Euro).

Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz

Wages Boards und Factories Ordinances geben auch Rahmenvorgaben hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Gesundheit am Arbeitsplatz vor. Deshalb sind für Belange im Zusammenhang mit Arbeitszeit, Überstunden, Nacharbeit und Arbeitssicherheit diese beiden Regelwerke maßgeblich.

Gemäß dem für die Textilindustrie relevanten Wages Board darf eine normale Arbeitswoche maximal 45 Stunden und ein Arbeitstag maximal 9 Stunden inklusive einer Stunde Pause betragen. Abschnitt 67 der Factories Ordinance räumt maximal 12 Überstunden pro Woche für weibliche Beschäftigte ein. Somit trägt die maximale Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden für weibliche Beschäftigte 57 Stunden. Für Männer dagegen ist die Zahl der wöchentlichen Überstunden nicht beschränkt.

Bei Unfällen oder Arbeitsrisiken sieht die Workmen's Compensation Ordinance Entschädigungszahlungen vor.

Der Termination of Employment of Workmen's Act (TEWA) regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeiter*innen und sieht eine Entschädigungsregelung für den Fall einer Kündigung vor.

Gewerkschaftliche Organisation

Die Trade Union Ordinance und der Industrial Disputes Act sind die wichtigsten Rechtsvorschriften in Bezug auf Arbeitsbeziehungen. Der Industrial Disputes Act schützt zudem auch das Recht auf Tarifverhandlungen sowie das Vereinigungsrecht. Darüber hinaus erkennt auch die Verfassung von Sri Lanka die Vereinigungsfreiheit als Grundrecht an.

Internationale Standards

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat 8 Übereinkommen als Kernarbeitsnormen zur Gewährleistung grundlegender Arbeitsrechte identifiziert. Diese Normen sind auch in der IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) enthalten.

Die Kernarbeitsnormen sind:

- Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
- Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
- Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29)
- Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105)
- Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (Nr. 138)
- Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182)
- Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951 (Nr. 100)
- Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)

Zusätzlich zu den Kernarbeitsnormen gibt es zahlreiche andere Übereinkommen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Löhne sowie Arbeitsbeziehungen. Die wichtigsten Übereinkommen sind jedoch Nr. 87 und 98, welche das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen schützen. Sie bilden zusammen einen verbindlichen internationalen Rechtsrahmen zum Schutz des Rechts von Arbeiter*innen, Gewerkschaften zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen.

Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (C87)

Artikel 2 des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes beschreibt das Recht von Arbeiter*innen, eine Organisation ihrer Wahl zu gründen und einer solchen Organisation beizutreten. Dies bedeutet, dass Arbeiter*innen das Recht haben, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten, ohne Einmischung oder Einflussnahme durch den Arbeitgeber oder die Regierung. Gewerkschaften sind autonome und unabhängige Körperschaften, die den Regeln unterliegen, welche ihre Mitglieder ihnen vorgeben.

Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (C98)

C87 (Vereinigungsfreiheit) und C98 (Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen) gewährleisten den Schutz von Arbeiter*innen vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung. Artikel 1(2) des Übereinkommens beschreibt spezifische Handlungen, durch die Arbeiter*innen daran gehindert werden sollen, einer Gewerkschaft beizutreten. Die Beschäftigung von Arbeiter*innen nur unter der Voraussetzung, dass sie keiner Gewerkschaft beitreten beziehungsweise ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft aufgeben sowie die Entlassung von Arbeiter*innen oder jegliche andersgeartete Benachteiligung von Arbeiter*innen aufgrund ihrer Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Gewerkschaft sind als gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung definiert.

Nationaler und internationaler Rechtsrahmen zur Beurteilung der Lieferkette von Primark und C&A

Die von den Arbeiter*innen bereitgestellten Informationen werden in erster Linie anhand der Aspekte Löhne, Arbeitssicherheit und gewerkschaftliche Organisation betrachtet, um zu sehen, ob inländische Rechtsvorschriften in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen sowie internationale Vorgaben (insbesondere C87 und C98) in der Lieferkette von Primark und C&A in Sri Lanka eingehalten werden.

Ergebnisse der Befragung

Löhne und Überstunden

Laut den gesetzlichen Bestimmungen in Sri Lanka darf eine normale Arbeitswoche maximal 45 Stunden betragen. In dieser Regelzeit müssen die Arbeiter*innen im Bekleidungssektor einen Lohn von mindestens 15.500 LKR (79 Euro) bekommen. Außerdem gilt ein gesetzliches Maximum von 12 Überstunden pro Woche für weibliche Beschäftigte. Somit beträgt die maximale Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden für weibliche Beschäftigte 57 Stunden. Die Realität weicht davon teils gravierend ab.

14.500 LKR 73 €	Geringster Lohn unter den Befragten
15.500 LKR 79 €	gesetzlicher Mindestlohn
15.912 LKR 81 €	Durchschnittlicher Lohn der Befragten in der regulären Arbeitszeit
22.965 LKR 117 €	Durchschnittlicher realer Lohn der Befragten inkl. Überstunden
30.000 LKR 153 €	Geschätzter Basis-Existenzlohn laut den Befragten
58.093 LKR 296 €	Existenzsichernder Lohn nach Berechnung der Asia Floor Wage Alliance ²

45 Std + 12 Überstunden	Gesetzliche Höchstgrenze Wochenarbeitsstunden: 45+12
59 Std	Durchschnittliche Wochenarbeitsstunden der Befragten
80 Std	Maximale Wochenarbeitsstunden der Befragten

Grafik 1: Vergleich zwischen Gesetz und Wirklichkeit: Löhne (pro Monat) und Arbeitsstunden (pro Woche)

Über 50 % der befragten weiblichen Beschäftigten machen mehr Überstunden als gesetzlich erlaubt.

35 von 76 (46 %) verdienen in der regulären Arbeitszeit weniger als den Mindestlohn.

28 von 76 Arbeiter*innen (37 %) stempeln nach der maximal erlaubten Anzahl von 45 Wochenstunden aus, arbeiten dann aber trotzdem ohne Überstundenzuschlag weiter.

Die Übersicht der Löhne und Überstunden zeigt jeweils im Durchschnitt die monatlichen Löhne der Befragten, die tatsächlichen Arbeitsstunden pro Woche und wie viele davon als Überstunden vergütet wurden. Die befragten Arbeiter*innen waren im Mittel 21 Jahre jung.



Eskimo Fashion

Lohn: 117 Euro
Arbeitsstunden: 60
Überstunden: 14

Timex

Monatslohn: 141 Euro
Arbeitsstunden: 67
Überstunden : 16

EAM Maliban

Lohn: 133 Euro
Arbeitsstunden: 60
Überstunden: 13



PRIMARK*

Lanka Washing

Lohn: 119 Euro
Arbeitsstunden: 55
Überstunden: 12

Regal Calibre

Lohn: 109 Euro
Arbeitsstunden: 58
Überstunden: 11

In der C&A-Zulieferfabrik Timex gab eine 18-jährige Arbeiterin an, trotz 15 Überstunden pro Woche nur 18.500 LKR (94 Euro) im Monat zu verdienen. In der regulären Arbeitszeit (also abzüglich Überstunden und Zuschlägen) verdient sie mit 11.807 LKR (61 Euro) weniger als der gesetzlich dafür vorgesehene Mindestlohn von 15.500 LKR (79 Euro).

Bei Puppenhersteller Paradise Toys verdient ein 18-Jähriger nach eigenen Angaben trotz regelmäßigen Überstunden weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. Um annähernd genug zu verdienen, um die Familie zu ernähren, machen hier alle Befragten Überstunden. Ein Mann und eine Frau gaben an, wöchentlich 80 Stunden zu arbeiten – weit über die gesetzliche Höchstarbeitsdauer für Frauen in Sri Lanka.



PRIMARK®

Paradise Toys Pvt Ltd

Lohn: 112 Euro

Arbeitsstunden: 64

Überstunden: 19

Eine der Befragten bei Eskimo Fashion gab an, 72 Stunden pro Woche zu arbeiten, was die gesetzliche Höchstzahl an Überstunden um mehr als 100 % überschreitet.

PRIMARK®

Norwood Fashion

Lohn: 112 Euro

Arbeitsstunden: 55

Überstunden: 12

Eine der Befragten bei EAM Maliban gab an, 69 Stunden pro Woche zu arbeiten, was die gesetzliche Höchstzahl an Überstunden um 100 % überschreitet.

Rich Light

Lohn: 113 Euro

Arbeitsstunden: 56

Überstunden: 9

Regal Calibre beliefert sowohl Primark als auch C&A. Hier arbeiten drei der befragten Arbeiterinnen mehr als die gesetzlich erlaubten 57 Stunden pro Woche.

Triple Safety

Lohn: 100 Euro

Arbeitsstunden: 55

Überstunden: 8

Bei Primark-Zulieferer Triple Safety kommt ein Drittel der Befragten nur mit 5 Überstunden pro Woche auf den staatlichen Mindestlohn, was gesetzeswidrig ist. Bei zwei Arbeiterinnen wird die gesetzliche Grenze von 57 Arbeitsstunden pro Woche überschritten.



Laut der Internationalen Arbeitsorganisation ist Sri Lanka eines der Exportländer für Bekleidung, in dem ungelerten Arbeiter*innen die niedrigsten Mindestlöhne gezahlt werden.

Unter den 76 befragten Arbeiter*innen mussten 82 % mehr als 10 Überstunden leisten, um ihren momentanen Monatslohn zu verdienen. 88 % der Arbeiter*innen verdienen einen Monatslohn zwischen 20.000 LKR und 30.000 LKR (102-153 Euro). Der durchschnittliche Monatslohn beträgt 23.090 LKR (118 Euro) bei durchschnittlich 12 Überstunden pro Woche. Dies bedeutet, dass jede Arbeiter*in täglich etwa 2 zusätzliche Stunden in Form von Überstunden arbeitet. Lediglich für die Buchführung wird nach acht Stunden ausgestempelt und danach weitergearbeitet. Oft werden diese regelmäßigen Überstunden ohne Überstundenzuschlag vergütet.

In 8 Fällen wurde die gesetzliche Obergrenze für Überstunden (12 Stunden pro Woche für Frauen³) überschritten, in 2 Fällen sogar um das Doppelte. Beide Fälle ereigneten sich bei Paradise Toys (Pvt) Ltd. Die Daten zeigen auch, dass die Arbeiter*innen, die keine Überstunden leisteten, meist deutlich weniger als 25.000 LKR (127,50 Euro) erhielten, und zwar eher den Mindestgrundlohn von 15.500 LKR (79 Euro). Überstunden dienen also inzwischen zum Aufstocken des Grundlohns, um Grundbedürfnisse erfüllen zu können.

Dies wird auch bestätigt durch die Aussagen der Arbeiter*innen. Die meisten von ihnen gaben an, dass sie Überstunden machen, um genügend Geld zu verdienen, um für Grundbedürfnisse wie Lebensmittel und Bildung für sich und ihre Familie aufkommen zu können.

In Ermangelung eines angemessenen Mindestlohns in der Lieferkette sind die Arbeiter*innen gezwungen,

Überstunden zu leisten, um einen existenzsichernden Lohn zu verdienen. Überstunden sind sozusagen fester Bestandteil der Arbeitszeit der Arbeiter*innen, was einen Verstoß gegen die Vorgabe von 8 Stunden pro Arbeitstag bedeutet (Übereinkommen Nr. 1 der IAO über die Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben, 1919).

Übermäßige und verpflichtende Überstunden führen auch zu erhöhten Gesundheitsrisiken und beschneiden die Freizeit, welche die Arbeiter*innen mit ihren Familien verbringen können. Mehrere weibliche Beschäftigte mit Kindern gaben an, dass sie, seit sie Kinder bekommen haben, keine Überstunden mehr leisten, um mehr Zeit für ihre Kinder zu haben. Doch ohne das zusätzliche Geld, das sie zuvor mit den Überstunden verdienten, ist ihr Lohn nun erheblich geringer. Dadurch vergrößert sich auch das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Verheiratete Arbeiterinnen sind besonders benachteiligt, weil es in erster Linie an ihnen liegt, der elterlichen Sorgspflicht nachzukommen und sie dadurch in ihrer Erwerbsfähigkeit eingeschränkt sind. So berichtete zum Beispiel eine Arbeiterin von Paradise Toys (Pvt) Ltd, eine alleinerziehende Mutter, dass ihr ein Grundlohn von 20.000 LKR (102 Euro) erlauben würde, weniger Überstunden zu leisten und so mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Im Augenblick arbeitet sie 35 Überstunden pro Woche, das heißt 23 Stunden über dem gesetzlichen Höchstwert.

Da die Arbeitskräfte in der sri-lankischen Bekleidungsindustrie in erster Linie Frauen sind, würden

höhere Mindestlöhne dazu beitragen, die Armut unter weiblichen Beschäftigten zu reduzieren.

In Sri Lanka sind mehr als 80 % der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie weiblich und nur 20 % männlich. Von den Befragten waren 65 % Frauen und 35 % Männer. Wenn sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte höhere Mindestlöhne verdienen würden, wären viele nicht mehr gezwungen, so viele Überstunden zu leisten, womit eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden problemlos möglich wäre. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation ist Sri Lanka eines der Exportländer für Bekleidung, in dem ungelernten Arbeiter*innen die niedrigsten Mindestlöhne gezahlt werden⁴.

Die Mehrheit der Arbeiter*innen gab an, dass sie nur sonntags Zeit mit ihrer Familie und ihren Lieben verbringen können. Arbeiter*innen, die infolge von Arbeitsmigration in die Fabriken gekommen sind, sagten aus, dass sie aufgrund der langen beziehungsweise übermäßig langen Arbeitszeiten kaum Zeit fänden, in ihre Dörfer zurückzureisen und ihre Eltern und Familie zu besuchen. Eine weitere Sorge, die sie von regelmäßigen Besuchen zu Hause abhält, sind die Reisekosten. 68 % der Befragten sind der Meinung, dass ihre übermäßig langen Arbeitszeiten ihre Beziehung zu ihrer Familie beeinträchtigen.

95 % der Arbeiter*innen in ländlichen Betrieben pendeln zwischen ihrem Zuhause und ihrem Arbeitsplatz. 80 % der Arbeiter*innen in städtischen Betrieben wohnen dagegen in Wohnheimen. Sie kommen aus ländlichen Gebieten und glauben, dass das Gehaltsniveau höher ist als in ländlichen Textilfabriken der Westprovinz. Sie reisen nicht regelmäßig nach Hause. In der Regel tun sie dies nur einmal im Monat für einen oder zwei Tage. An Vesakh, hinduistischen Feiertagen und Weihnachten erhalten sie Urlaub, jedoch meist nur ein oder zwei Tage. Im Rahmen unserer Befragungen sprachen wir mit drei tamilischen Arbeiter*innen von Timex, die sogar an Weihnachten arbeiten mussten.

Die meisten Arbeiter*innen gaben an, dass ihre aktuellen Löhne gerade dafür reichten, Lebensmittel zu kaufen und andere Grundbedürfnisse für sich und ihre Familie zu erfüllen. 65 % der Befragten antworteten, dass sie ihre Familie versorgen müssten. Sie seien zwar nicht die einzigen Brotverdiener in ihrer Familie, jedoch sei ihr Beitrag unerlässlich, damit ihre Familie überleben könne. Arbeiter*innen mit Kindern

müssen ihre Kinder, unverheiratete Arbeiter*innen ihre Eltern versorgen. Viele unverheiratete Arbeiter*innen schicken ihren Eltern regelmäßig einen festen Geldbetrag.

Viele Arbeiter*innen sagten aus, dass ihre Löhne nicht ausreichten, um ihre Familie mit nahrhaften Lebensmitteln zu versorgen. Eine weibliche Beschäftigte mit Kleinkind gab an, dass sie die Bedürfnisse ihres Kindes über ihre eigenen Bedürfnisse bezüglich Lebensmittel und Kleidung stelle.

Andere sagten, dass ihr Lohn gerade für Lebensmittel und Kleidung reiche, jedoch nicht für das Finanzieren der Bildung ihrer Kinder, um ein Haus zu bauen und gar um etwas beiseitezulegen. Eine Arbeiter*in von Triple Safety in Narammala erzählt:

„Ich arbeite nun seit 8 Jahren, aber nichts hat sich geändert. Ich würde diese Arbeit keinem empfehlen. Unsere Löhne sind sehr niedrig. Sogar zum Kaufen der Grundausstattung für unsere Häuser mussten wir einen Kredit aufnehmen. Unsere Gehälter reichen aber nicht aus, um die anfallenden Raten zu zahlen. Wir können nicht einmal die Lebensmittel kaufen, die wir brauchen. Wir wollen doch nur einen existenzsichernden Lohn.“

Selbst mit übermäßig vielen Überstunden (manchmal unter Verletzung der nationalen gesetzlichen Obergrenzen) haben Arbeiter*innen zu kämpfen, genügend zu verdienen, um den Lebensunterhalt für ihre Familie zu bestreiten. Wohnraum, Bildung und Gesundheit treten dabei in den Hintergrund oder die Arbeiter*innen sind gezwungen, zur Erfüllung von Grundbedürfnissen Kredite (gegebenenfalls auch „informeller“ Art) aufzunehmen. Mehrere Arbeiter*innen sagten, dass sie mit ihrem Lohn auch Ratenrückzahlungen für Schulden beglichen. Eine Arbeiterin gab an, dass sie die Leasingrate für das motorisierte Dreirad ihres Bruders bezahlen müsse, mit dem dieser seinen eigenen Lebensunterhalt verdient. 42

der 76 Befragten sind die primären Verdienere in ihrer Familie. Weibliche Beschäftigte teilen die wirtschaftliche Belastung in ihren Familien gleichberechtigt mit ihrem Partner.

Ein weiterer Grund, warum Arbeiter*innen Überstunden leisten, besteht darin, Zielvorgaben des Arbeitgebers zu erfüllen. Bei Timex gaben Arbeiter*innen an, dass übermäßig viele Überstunden nach Sozialaudits reduziert wurden. Dies zeigte allerdings nur geringe Auswirkungen, da anschließend ihre Zielvorgaben erhöht wurden. So wird auch innerhalb der zulässigen Arbeitszeit ein unmenschliches Arbeitspensum verlangt. Eine Arbeiter*in von Timex sagte, dass die Arbeiter*innen in ihrem Betrieb keine Pause einlegen dürfen, um zu trinken.

Eine alleinerziehende Beschäftigte von Eskimo Pvt Ltd berichtete:

„Es ist nun 9 Jahre her, dass mich mein Mann verlassen hat. Ich habe für meine zwei Kinder zu sorgen und wohne bei meinen Eltern. Mein Gehalt reicht nicht aus, um sie zu versorgen. Doch wegen der Kinder kann ich nicht weiter weg arbeiten und muss deshalb in diesem Job bleiben.“

Eine Übersicht über das Lohnniveau in der Lieferkette zeigt, dass die meisten Arbeiter*innen den Mindestlohn von 15.500 LKR (79 Euro) erhalten. (Eine Ausnahme stellt Paradise Toys dar. Dort werden „Puppen“ produziert. Deshalb wird das Werk von den Menschen dort auch als „Doll Factory“ bezeichnet. Die Fabrik produziert keine Textilien, sondern nur Spielzeug für Primark und C&A.) Doch die Lücke zwischen Mindestlohn und Existenzminimum zwingt die Arbeiter*innen dazu, obligatorisch Überstunden zu leisten, wodurch sich ihr regulärer Arbeitstag um mindestens 2 Stunden verlängert. Es gibt auch Fälle, in denen die Überstundenzahl über der gesetzlich zulässigen Obergrenze liegt. Die Arbeiter*innen sind der Meinung, dass durch eine Erhöhung des Mindestlohns die Anzahl an Überstunden sinken würde und sich so ein 8 Stunden-tag nach internationalen Standards einhalten ließe.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Alle der 76 Befragten berichteten, dass ihre Fabrik eine medizinische Pflegekraft beschäftige und ein Betriebsarzt regelmäßig das Werk besuche, um sich der gesundheitlichen Anliegen der Arbeiter*innen anzunehmen. Die Arbeiter*innen sind mit den medizinischen Leistungen ihres Betriebs weitgehend zufrieden.

Keine der Arbeiter*innen hatte einen Arbeitsunfall erlitten. Eine Arbeiter*in berichtete jedoch von einer Freund*in, die sich bei einem Arbeitsunfall die Hände verletzt hatte.

Dies soll jedoch nicht heißen, dass in den untersuchten Fabriken keine Arbeitsrisiken bestehen. Bei Timex dürfen Arbeiter*innen während der Arbeit nicht trinken. Eine Arbeiter*in sagte, dass zwar ein Arzt regelmäßig die Fabrik besuche, für jegliche Art von Beschwerden jedoch nichts anderes als Paracetamol verabreiche. Eine sorgfältige Betreuung der Arbeiter*innen scheint es somit nicht zu geben.

Arbeiter*innen klagen häufig über Rückenschmerzen beziehungsweise körperliche Schmerzen. Diese werden durch ihre über Stunden hinweg gleichbleibende Arbeitshaltung in stehender Position verursacht. Nur zum Mittagessen dürfen sie sich setzen. Dies ist vor allem abhängig von der jeweiligen Rolle einer Arbeiter*in in der Textilfabrik.

Eine weibliche Beschäftigte steht gegen 5 Uhr morgens auf und kümmert sich um den Haushalt. Um 07.30 Uhr geht sie in die Fabrik, wo sie manchmal bis 22.00 Uhr arbeitet. Durch Arbeit und Haushalt ist sie somit überlastet und bekommt zudem nur wenige Stunden Schlaf. Zwei der Befragten waren alleinerziehende Mütter, die beide zu kämpfen haben, um über die Runden kommen, da sie auch für ihre betagten Eltern und ihre Kinder aufkommen müssen.

Bei Primark-Zulieferer Lanka Washing Unit erwähnten 4 von 8 Arbeiter*innen eine Hauterkrankung, die durch den Einsatz von Chemikalien verursacht wird. Detaillierte Informationen stehen diesbezüglich jedoch nicht zur Verfügung.

Bei Krankheit können sich die Arbeiter*innen in allen Fabriken zwar in einem Raum mit einem Tisch und einem Stuhl ausruhen und bei schlimmeren Erkrankungen einen Arzt konsultieren, die Fehlzeit wird

ihnen jedoch vom Lohn abgezogen.

Wegen niedriger Löhne können sich Arbeiter*innen keine nahrhaften Lebensmittel leisten, was sich wiederum nachteilig auf ihre Gesundheit auswirkt. Viele wohnen in Wohnheimen mit unzulänglichen Lebensbedingungen und die von den Fabriken bereitgestellten Lebensmittel sind nicht ausreichend nahrhaft. Im Jahr 2014 hatte eine Lebensmittelvergiftung im NEXT-Werk in Katunayake den Tod einer Arbeiter*in zur Folge.

Sicherheit und Gesundheit in der Bekleidungsindustrie kommt vonseiten der politischen Entscheidungsträger und Arbeitgeber jedoch keine angemessene Aufmerksamkeit zu. Die betrieblichen Gesundheitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie werden durch die Factories Ordinance von 1942 geregelt.

Diese Verordnung wurde allerdings 40 Jahre vor der Entwicklung der Bekleidungsindustrie eingeführt und seitdem nicht aktualisiert, um die spezifischen gesundheitlichen Anliegen in der Bekleidungsindustrie zu berücksichtigen. Da die Mehrheit der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie Frauen sind, besteht Bedarf, die Factories Ordinance um Schutzmaßnahmen zu ergänzen, die speziell auf die gesundheitlichen Anliegen von Frauen eingehen.

Gewerkschaftliche Organisierung und deren Diskriminierung

In 2 der 10 untersuchten Fabriken (EAM Maliban, Rich Light) gibt es einen Beschäftigtenbeirat (Employees' Council). In keiner der Fabriken ist eine Gewerkschaft aktiv. Im Gegensatz zu Gewerkschaften, bei denen es sich um freiwillige Arbeiter*innenorganisationen handelt, wird die Wahl der Mitglieder des „Beschäftigtenbeirats“ stark beeinflusst durch die Werksleitung und das Board of Investment, der Behörde, welche die Sonderwirtschaftszonen kontrolliert.

Im Jahr 2003 legte die Gewerkschaft Ceylon Mercantile, Industrial and General Workers Union beim Committee of Experts on Freedom of Association Beschwerde ein, da man der Meinung war, dass die Schaffung von „Beschäftigtenbeiräten“ die Gewerkschaftsrechte beschneide und gegen die Vereini-

gungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen verstoße (Freedom of Association Cases, Case No. 2255, Sri Lanka).

Das Committee of Experts on Freedom of Association empfahl daraufhin, die Richtlinien des Board of Investment bezüglich Beschäftigtenbeiräten zu ändern und stellte fest, dass für den Fall, dass in einem Betrieb sowohl ein Beschäftigtenbeirat als auch eine Gewerkschaft gebildet würden, der Tarifvertrag mit der Gewerkschaft zu unterzeichnen sei.

Das Committee stellte ferner fest, dass, obwohl 149 von 287 Unternehmen (zum Zeitpunkt der Empfehlung) einen Beschäftigtenbeirat hatten, in keinem der Unternehmen ein Tarifvertrag abgeschlossen worden war.

Die Ergebnisse dieser Studie bestätigen auch, dass bei EAM Maliban und Rich Light trotz Beschäftigtenbeirat kein Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Beirat unterzeichnet worden war. Das Vorhandensein eines Beschäftigtenbeirats in einer Fabrik gewährleistet somit nicht die Einhaltung der Übereinkommen 87 und 98 über die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht zu Tarifverhandlungen.

Artikel 14 (c) und 14 (d) der Verfassung von Sri Lanka garantieren jedem Bürger die Vereinigungsfreiheit sowie die Freiheit, eine Gewerkschaft zu gründen beziehungsweise einer Gewerkschaft beizutreten. Abschnitt 32(A) des Industrial Disputes Act No. 43, 1950, untersagt Arbeitgebern unfaire Arbeitspraktiken. Das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen beziehungsweise einer Gewerkschaft beizutreten sowie Tarifverhandlungen sind somit fest im sri-lankischen Recht verankert. Unfaire Arbeitspraktiken und Diskriminierung gegenüber Arbeiter*innen, die versuchen, Gewerkschaften zu bilden, ist jedoch nach wie vor weit verbreitet, vor allem in den Sonderwirtschaftszonen, wo sich die Bekleidungsindustrie konzentriert.

Der Status dieser Rechte bei den untersuchten Fabriken lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Lanka Washing Unit:

Alle acht befragten Arbeiter*innen gaben an, dass Lanka Washing Unit das Bilden von Gewerkschaften nicht erlaube. Beschwerden über die Arbeitsbedingungen werden gewöhnlich der Personalleitung oder der direkten Führungskraft gegenüber vorgebracht.

Eskimo Fashion (Pvt) Ltd:

Acht Arbeiter*innen berichteten, dass Gewerkschaften in der Fabrik nicht erlaubt seien. Eine der Arbeiter*innen meinte sogar, dass die Arbeiter*innen überhaupt nicht wüssten, was eine Gewerkschaft ist.

Paradise Toys (Pvt) Ltd:

In dem Betrieb ist keine Gewerkschaft aktiv und Beschwerden werden in der Regel an die Personalleitung gerichtet.

Rich Light Apparel:

Bei Rich Light gibt es zwar keine Gewerkschaft, jedoch einen Beschäftigtenbeirat. Die Arbeiter*innen gaben an, dass das Management einen Beschäftigtenbeirat vorziehe. Drei der acht befragten Arbeiter*innen bezeichneten den Beschäftigtenbeirat auch als Gewerkschaft, was bestätigt, dass die Arbeiter*innen nicht wissen, was eine Gewerkschaft ist.

Timex (Pvt) Ltd:

Gewerkschaften sind in der Fabrik nicht erlaubt und Arbeiter*innen werden davor gewarnt, keinen „sabotierenden Tätigkeiten“ nachzugehen, wie zum Beispiel eine Gewerkschaft zu bilden. Eine Arbeiter*in identifizierte die Notwendigkeit einer Gewerkschaft als Mittel, um gegen zu hoch angesetzte Produktionsziele vorzugehen.

EAM Maliban:

Es gibt einen Beschäftigtenbeirat, jedoch keine Gewerkschaft.

Norwood Fashion:

Es gibt keine Gewerkschaft und die Arbeiter*innen glauben, dass das Management keine Gewerkschaft will, da der Versuch, eine Gewerkschaft zu bilden, vom Management vereitelt wurde.

Regal Calibre:

Es gibt keine Gewerkschaft und die befragten Arbeiter*innen glauben, dass das Management keine Gewerkschaft will.

Triple Safety:

Es gibt keine Gewerkschaft in der Fabrik und die Arbeiter*innen sind sich ihres Rechts zur Gründung einer Gewerkschaft nicht bewusst. Im Gegensatz zu vielen anderen Betrieben ist in diesem Werk kein Mechanismus für anonyme Beschwerden vorhanden.

Alle untersuchten Fabriken zeigten eine ablehnende Haltung gegenüber Gewerkschaften und hatten verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Arbeiter*innen an der Bildung von Gewerkschaften zu hindern. Dabei kam es zu präventiven Maßnahmen gegen die Bildung eines Beschäftigtenbeirats, Abmahnungen in Bezug auf die Bildung von Gewerkschaften bis hin zu Gegenmaßnahmen gegen Bemühungen zur Bildung von Gewerkschaften. Es herrscht stillschweigende Übereinkunft unter den Arbeiter*innen, dass der Versuch zur Bildung einer Gewerkschaft unweigerlich mit Entlassung geahndet wird. Viele Arbeiter*innen sind sich nicht bewusst, dass sie ein Grundrecht haben, Gewerkschaften zu bilden beziehungsweise einer Gewerkschaft beizutreten.

Da es keine Gewerkschaften gibt, müssen sich die Arbeiter*innen mit ihren Beschwerden an die Personalleitung, ihre Vorarbeiter*in oder ihre Führungskraft wenden. Alle untersuchten Fabriken haben einen Mechanismus für anonyme Beschwerden in Form eines „Kummerkastens“.

Niedriglöhne, Verletzungen von Arbeitsnormen und fehlende Arbeitssicherheit deuten jedoch darauf hin, dass eventuell vorhandene Mechanismen keine Wirkung zeigen.

Keine der Fabriken hat einen Tarifvertrag mit ihren Beschäftigten unterzeichnet. Dies deutet darauf hin, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gänzlich von den Werksleitungen diktiert werden. Die Arbeiter*innen haben somit keine Möglichkeit zur Beeinflussung ihrer Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen, um bereits identifizierte Probleme in Bezug auf Löhne, Arbeitssicherheit und Produktionsziele zu beheben.

Der Schutz von Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Tarifverhandlungen gemäß nationalen und internationalen Rechtsvorschriften ist von entscheidender Bedeutung, um den Schutz der Beschäftigtenrechte zu gewährleisten und die Position von Arbeiter*innen bei Verhandlungen mit dem Arbeit-

geber zu stärken. Daher ist es sehr wichtig, sicherzustellen, dass diese Fabriken einen demokratischen Raum schaffen, der frei von unfairen Arbeitspraktiken und Diskriminierung ist, um die Bildung von Gewerkschaften zu fördern.

Entsprechen die Ergebnisse dem Zuliefererkodex von Primark und C&A?

Verhaltensrichtlinien für Lieferanten von Primark und C&A beschreiben die von Lieferanten einzuhaltenden Standards des jeweiligen Unternehmens.

Die Verhaltensrichtlinien beider Unternehmen enthalten folgende Vorgaben:

- a. Die Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen sind zu respektieren,
- b. Arbeitsbedingungen müssen sicher und hygienisch sein,
- c. Löhne sollen ausreichen, um Grundbedürfnisse zu erfüllen und ein bescheidenes frei verfügbares Einkommen zur Verfügung zu stellen,
- d. Überstunden dürfen nicht regelmäßig verlangt werden,
- e. Übermäßig lange Arbeitsstunden sind nicht zulässig.

Allerdings zeigt die Befragung von sri-lankischen Arbeiter*innen in der Lieferkette von Primark und C&A, dass die lokalen Lieferanten die von ihnen verlangten Vorgaben nicht erfüllen. Wie vorstehend dargelegt, gibt es eklatante Verstöße in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sowie bei Löhnen und Arbeitszeiten.

Alle befragten Arbeiter*innen gaben an, dass Auditoren, die sie als Vertreter der Marken, für die sie produzieren, identifizierten, die Fabriken besuchen. Sie berichteten auch, dass sie während der Besuche der Auditoren weniger zu arbeiten hatten und besser behandelt wurden. Daher sehen die Arbeiter*innen Audits als etwas Positives. Doch abgesehen von einer vorübergehenden Besserung wurden durch Audits keine nachhaltigen Veränderungen bewirkt. So wurden zum Beispiel (wie bereits beschrieben) im Zuge eines Audits die übermäßig vielen Überstunden reduziert, dafür jedoch anschließend die Zielvorgaben erhöht.

Einige der Befragten beklagten, dass die Auditoren nicht mit allen Beschäftigten, sondern nur mit den Mitgliedern des Unternehmens- und Behörden-nahen Beschäftigtenbeirats sprechen.

Fazit und Empfehlungen

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass schwerwiegende Arbeitsrechtsverletzungen bei sri-lankischen Lieferanten in der Lieferkette von Primark und C&A weit verbreitet sind. Verstöße gegen Rechtsvorschriften über die Beschränkung von Überstunden, obligatorische Überstunden, gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung und mangelnde Arbeitssicherheit sind nur einige der deutlich ins Auge fallenden Verstöße, die in der Lieferkette vorliegen.

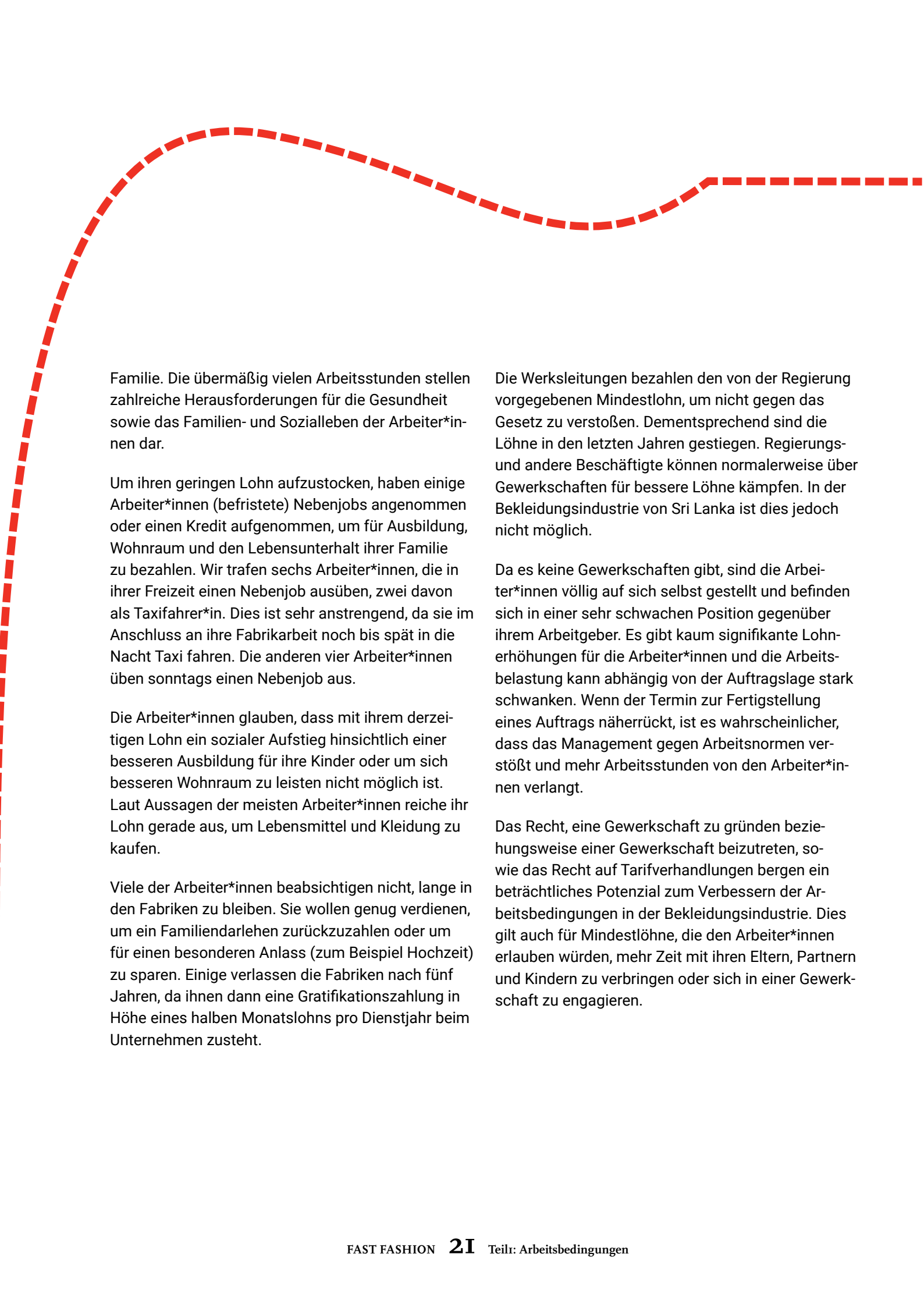
Die Arbeiter*innen erhalten bestenfalls Minimallöhne, die nicht ausreichen, um Grundbedürfnisse für ihre Kinder und Familie zu erfüllen. Der Mangel an nahrhaften Lebensmitteln, monotone Arbeit und fehlende Pausen während der Arbeitszeit haben zur Folge, dass Arbeiter*innen unter verschiedenen Krankheiten leiden. Rückenschmerzen beziehungsweise körperliche Schmerzen sind unter den Arbeiter*innen weit verbreitet. Die Arbeiter*innen erhalten zwar medizinische Leistungen, die jedoch meist nur in der Verabreichung von Panadol (eine Art von Paracetamol) bestehen. Arbeiter*innen schätzen, dass ein Monatslohn von 30.000 LKR (153 Euro) für die reguläre Arbeitszeit, also ohne Überstunden, ausreichen würde, ihrer Familie und sich selbst angemessene Lebensbedingungen zu ermöglichen. Diesen Betrag würden sie in etwa erwarten. Er entspricht auch dem Wert des für den Lebensunterhalt notwendigen Grundwarenkorb in Sri Lanka, der derzeit 29.000 LKR (148 Euro) beträgt. Dieser Betrag richtet sich nach der Erhebung über Verbrauchsausgaben der Haushalte des Census and Statistics Department.

Nationale Rechtsvorschriften sehen keine ausreichenden Schutzmechanismen für die Arbeiter*innen vor und befassen sich nur unzulänglich mit Aspekten wie Lebensmittel, Wasser, Wohnraum, Sicherheit und Gesundheit. Das Fehlen von Gewerkschaften in den Fabriken verhindert, dass die Arbeiter*innen ihre Arbeitsbedingungen und Löhne auch jenseits der Unterstützung durch die nationalen Rechtsvorschriften verbessern können, da keine Tarifverhandlung stattfinden.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ist in der Lieferkette weit verbreitet. Werksleitungen zeigen eine stark ablehnende Haltung gegenüber Gewerkschaften und halten Arbeiter*innen durch Versprechen beziehungsweise Einschüchterung davon ab, Gewerkschaften zu bilden.

Primark und C&A verpflichten zwar ihre Lieferanten zur Einhaltung ihrer Verhaltensrichtlinien, ohne wirksame Sanktionsmechanismen im internationalen oder nationalen Recht können die Marken jedoch nicht zur Verantwortung gezogen werden. Und auch die Lieferanten selbst werden selten vom sri-lankischen Staat zur Rechenschaft gezogen, wenn sie geltende Vorschriften verletzen oder umgehen.

Arbeiter*innen in der Lieferkette von C&A und Primark haben nicht genügend freie Zeit für ihre



Familie. Die übermäßig vielen Arbeitsstunden stellen zahlreiche Herausforderungen für die Gesundheit sowie das Familien- und Sozialleben der Arbeiter*innen dar.

Um ihren geringen Lohn aufzustocken, haben einige Arbeiter*innen (befristete) Nebenjobs angenommen oder einen Kredit aufgenommen, um für Ausbildung, Wohnraum und den Lebensunterhalt ihrer Familie zu bezahlen. Wir trafen sechs Arbeiter*innen, die in ihrer Freizeit einen Nebenjob ausüben, zwei davon als Taxifahrer*in. Dies ist sehr anstrengend, da sie im Anschluss an ihre Fabrikarbeit noch bis spät in die Nacht Taxi fahren. Die anderen vier Arbeiter*innen üben sonntags einen Nebenjob aus.

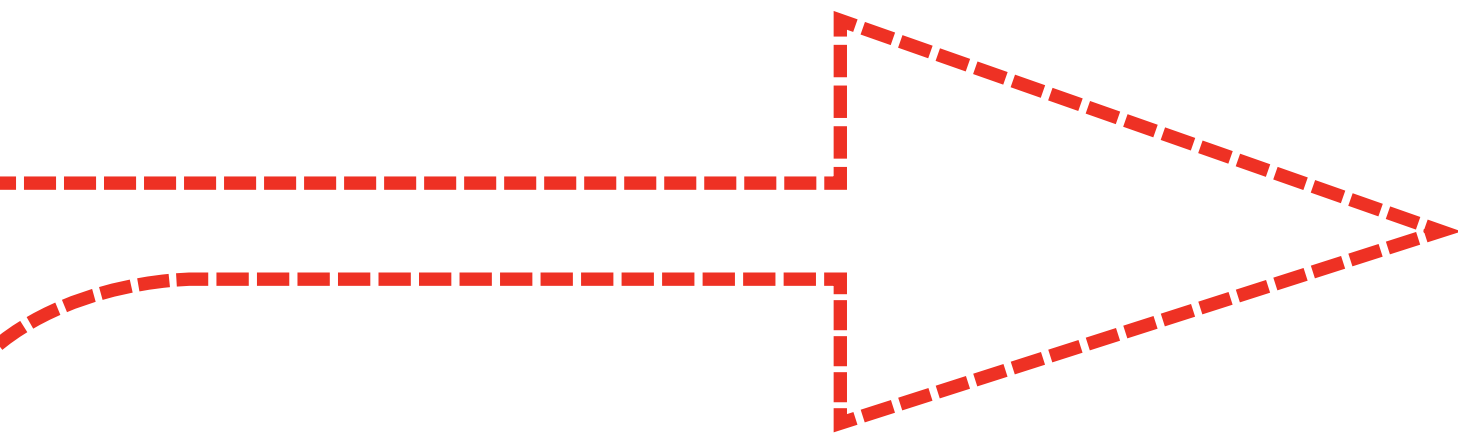
Die Arbeiter*innen glauben, dass mit ihrem derzeitigen Lohn ein sozialer Aufstieg hinsichtlich einer besseren Ausbildung für ihre Kinder oder um sich besseren Wohnraum zu leisten nicht möglich ist. Laut Aussagen der meisten Arbeiter*innen reiche ihr Lohn gerade aus, um Lebensmittel und Kleidung zu kaufen.

Viele der Arbeiter*innen beabsichtigen nicht, lange in den Fabriken zu bleiben. Sie wollen genug verdienen, um ein Familiendarlehen zurückzuzahlen oder um für einen besonderen Anlass (zum Beispiel Hochzeit) zu sparen. Einige verlassen die Fabriken nach fünf Jahren, da ihnen dann eine Gratifikationszahlung in Höhe eines halben Monatslohns pro Dienstjahr beim Unternehmen zusteht.

Die Werksleitungen bezahlen den von der Regierung vorgegebenen Mindestlohn, um nicht gegen das Gesetz zu verstoßen. Dementsprechend sind die Löhne in den letzten Jahren gestiegen. Regierungs- und andere Beschäftigte können normalerweise über Gewerkschaften für bessere Löhne kämpfen. In der Bekleidungsindustrie von Sri Lanka ist dies jedoch nicht möglich.

Da es keine Gewerkschaften gibt, sind die Arbeiter*innen völlig auf sich selbst gestellt und befinden sich in einer sehr schwachen Position gegenüber ihrem Arbeitgeber. Es gibt kaum signifikante Lohn-erhöhungen für die Arbeiter*innen und die Arbeitsbelastung kann abhängig von der Auftragslage stark schwanken. Wenn der Termin zur Fertigstellung eines Auftrags näherrückt, ist es wahrscheinlicher, dass das Management gegen Arbeitsnormen verstößt und mehr Arbeitsstunden von den Arbeiter*innen verlangt.

Das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen beziehungsweise einer Gewerkschaft beizutreten, sowie das Recht auf Tarifverhandlungen bergen ein beträchtliches Potenzial zum Verbessern der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie. Dies gilt auch für Mindestlöhne, die den Arbeiter*innen erlauben würden, mehr Zeit mit ihren Eltern, Partnern und Kindern zu verbringen oder sich in einer Gewerkschaft zu engagieren.



■■■■■ Empfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen der Befragung möchten wir, Shramabhimani Kendraya, als Autor*innen der Studie hier einige Empfehlungen aussprechen.

■■■■■ Ein höherer Mindestlohn – als aktuell 15.500 LKR (79 Euro) – würde sicherstellen, dass Arbeiter*innen nicht zwangsweise Überstunden leisten müssen. Der für den Lebensunterhalt notwendige Mindestlohn für Arbeiter*innen in Sri Lanka beträgt 29.000 LKR (148 Euro). Ein Mindestlohn zwischen 20.000 LKR und 30.000 LKR (102-153 Euro) würde es den Arbeiter*innen erlauben, zumindest bis zu einem gewissen Grad nicht mehr von obligatorischen Überstunden abhängig zu sein. Der Asia Floor Wage für eine Familie, schon 2017 berechnet von der Asia Floor Wage Alliance, liegt sogar bei 58.093 LKR (296 Euro)².

■■■■■ Das Ermutigen der Arbeiter*innen zur Gründung von Gewerkschaften sowie Tarifverhandlungen sind wichtig, um bessere Arbeitsbedingungen und Löhne durchzusetzen, zumal die nationalen Rechtsvorschriften keine ausreichenden Schutzmechanismen gegen Ausbeutung darstellen. Die Arbeiter*innen sollten über ihr Recht zur Bildung von Gewerkschaften informiert werden und alle Versuche vonseiten der Arbeitgeber und Werksleitungen in Bezug auf gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung sollten hart bestraft werden. Darüber hinaus sollte den Arbeiter*innen vermittelt werden, dass Gewerkschaften ihnen zum Durchsetzen ihrer Rechte und zu besseren Arbeitsbedingungen verhelfen können.

■■■■■ Sozialaudits sollten häufiger stattfinden und die Auditoren dazu angehalten werden, mit den Arbeiter*innen außerhalb des Werksgeländes zu sprechen. Wenn die Audits in den Fabriken durchgeführt werden, halten die Arbeiter*innen mit Informationen zurück. Zudem verliert das Sozialaudit in den Augen der Arbeiter*innen dann an Glaubwürdigkeit.

Forderungen und Handlungsoptionen der Christlichen Initiative Romero

— Forderungen an Primark, C&A und weitere Auftraggeber der untersuchten Fabriken

Wir fordern von Primark, C&A und allen anderen Auftraggebern der untersuchten Fabriken umgehende und glaubwürdige Maßnahmen, um die Missstände abzustellen und die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu verbessern. Vor allem müssen die Marken dafür sorgen, dass:

- existenzsichernde und transparente Löhne gezahlt werden und Primark und C&A ihre Abnahmepreise dementsprechend anpassen, um dies überhaupt möglich zu machen.
- die Regelarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche eingehalten wird. Überstunden müssen die Ausnahme bleiben, dürfen die gesetzliche Grenze von 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und müssen höher vergütet werden.
- Gewerkschaften Zugang zu den Beschäftigten haben und diese ungehindert unabhängige Betriebsräte oder Fabrikgewerkschaften gründen können.
- Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz eingehalten werden.
- Verstöße gegen die geltenden Landesgesetze, gegen die IAO Kernarbeitsnormen, die Menschenrechte und/oder die eigenen Lieferkodizes erfasst, aufgearbeitet und in Zukunft verhindert werden.
- ein Beschwerdemechanismus eingerichtet ist, an den Arbeiter*innen sich anonym wenden können.
- alle Zulieferer sowie Auditberichte öffentlich einsehbar sind.
- Zulieferer sowohl technisch und finanziell als auch durch Trainings unterstützt werden.
- Insbesondere das Management und die Arbeiterschaft über die nationale Arbeitsgesetzgebung, international geltende Arbeitsstandards und den Verhaltenskodex des Auftraggebers geschult werden.

— Forderungen an die Politik

Um Verstöße gegen Umweltauflagen und Arbeitsrechte in den Lieferketten von Produkten auf dem deutschen Markt nicht nur in diesem Fall sondern generell einzudämmen, fordern wir von der Bundesregierung:

- Einführung eines Sorgfaltspflichtengesetzes in Deutschland, das Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte in ihren Lieferketten verpflichtet und für Verstöße haftbar macht.
- UN Treaty Prozess (für eine verbindliche Verankerung der Menschenrechte in der Wirtschaft auf UN Ebene) finanziell und öffentlich zu unterstützen und voranzutreiben.

Handlungsoptionen für Bürger*innen

Auch für Bürger*innen und Verbraucher*innen gibt es viele Möglichkeiten, sich für bessere Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion einzusetzen:

Konsum kritisch überdenken:

- Kaufen Sie nur Kleidung, wenn Sie wirklich etwas Neues brauchen und dann bei Marken, die glaubhaft fair und ökologisch – am besten aus Naturfasern – produzieren. Hier sind Siegel eine Hilfestellung (mehr unter: www.ci-romero.de/siegel).
- Andere Alternativen sind Secondhandläden und -Portale sowie Flohmärkte, Kleidertausch-Partys – oder greifen Sie selbst zur Nähmaschine.

Wertschätzen Sie Ihre Kleidungsstücke:

- Tragen Sie sie lange und waschen Sie sie nicht zu oft oder zu heiß. Verzichteten Sie auf den Trockner, das schont Kleidung und Umwelt.

Informationen weitergeben:

- Erzählen Sie Ihren Freund*innen, Ihrer Familie und am Arbeitsplatz von den Ergebnissen dieser Studie.
- Bringen Sie das Thema in Schulen, Kinos (Film: The True Cost) und Bildungsveranstaltungen ein. Laden Sie dazu unsere Referent*innen ein, oder nutzen Sie unsere Bildungsmaterialien zum Thema Kleidung (www.ci-romero.de/publikationen).
- Teilen Sie unsere Posts in den sozialen Medien.

Werden Sie aktiv:

- Nehmen Sie an Petitionen und Aktionen der Kampagne für Saubere Kleidung teil (www.ci-romero.de/tag/aktion oder www.saubere-kleidung.de). Wenn Sie nicht alleine starten möchten, schließen Sie sich einer der zahlreichen Regionalgruppen der Kampagne an (www.saubere-kleidung.de/regionalgruppen).
- Fordern Sie Politik und Kirche auf, nach sozialen und umweltverträglichen Standards einzukaufen – auf Bundes-, Landes- oder ganz konkret auf kommunaler Ebene.
- Nutzen Sie Ihre Macht als Verbraucher*in und fragen Sie in den Geschäften oder bei den Marken nach, wie viel die Arbeiter*innen verdient haben und unter welchen Bedingungen produziert wird. (Hilfestellung bietet die Postkarte „Ich möchte die ganze Rechnung sehen“, bestellbar unter www.ci-romero.de/publikationen). Zeigen Sie, dass Ihnen soziale und ökologische Aspekte bei Ihrem Einkauf wichtig sind.
- Unterstützen Sie Arbeitsrechts-Organisationen mit einer Spende, zum Beispiel an den Maquila-Solidaritätsfonds der Christlichen Initiative Romero unter www.ci-romero.de/spenden. So unterstützen Sie Arbeiter*innen zum Beispiel bei der Überbrückung des Lohnausfalls bei Streiks, bei Entlassungen oder für Anwalts- und Gerichtskosten.

Endnoten

1 - In der gesamten Publikation wird der Wechselkurs vom 12. April 2019 verwendet: 1 Sri-Lanka-Rupie (LKR) = 0,0051 Euro und Centbeträge auf-/abgerundet

2 - Asia Floor Wage Alliance. Berechnung von 2017. Zugriff am 15.05.2019. Quelle: <https://asia.floorwage.org/what>

3 - Das sri-lankische Recht sieht nur für Frauen eine Obergrenze für Überstunden vor

4 - ILO: Minimum Wages in the global garment industry, 2014. Zugriff am 12.04.2019. Quelle: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_317002.pdf

Impressum

Herausgeberin:

Christliche Initiative Romero e.V. (CIR)

Schillerstraße 44a · D-48155 Münster

Webseite: www.ci-romero.de

E-Mail: cir@ci-romero.de

Telefon [+49 \(0\) 251 / 67 44 13 - 0](tel:+49(0)2516744130)

Redaktion: Isabell Ullrich (V.i.S.d.P.), Maik Pflaum, Kirsten Clodius (alle CIR)

Autor*innen: Teil 1: Rajitha Anuradha Somarathna und Lakmali Hemachandra (beide Shrmabhimani Kendraya); Teil 2 und 3: Sarah Maria Schmidt, Prof. Friederike von Wedel-Parlow (Beneficial Design e.V.) mit Unterstützung durch Magdalena Schaffrin.

Lektorat: Dietmar Damwerth

Layout und Illustrationen: Nikola Berger | nikobe.net

Münster, Juni 2019

In Bezug auf Teil 2 geht besonderer Dank an die Interviewpartner*innen: Dr. Frank Hoffer (ACT Organisation), Kate Larsen (SupplyESChange Initiative), Kate Padget-Koh (Love Couture Asia), Lavinia Muth (Armedangels, Social Fashion Company GmbH), Maik Pflaum (CIR), Prof. Marsha Dickson (Better Buying Organisation), Dr. Reiner Hengstmann (Go4more)

Die Grafiken dieses Dossiers dürfen unter der Creative Commons Lizenz CC-BY-NC-SA 4.0 genutzt werden.



Die Christliche Initiative Romero (CIR) setzt sich seit 1981 für Arbeits- und

Menschenrechte in Ländern Mittelamerikas ein. Schwerpunkt ist die Unterstützung von Basisbewegungen und Organisationen in Nicaragua, El Salvador, Honduras und Guatemala sowie die Kampagnen- und Bildungsarbeit in Deutschland. Im Sinne des 1980 ermordeten salvadorianischen Erzbischofs Oscar Romero tritt die CIR gegen Ungerechtigkeitsverhältnisse ein. Der Kampf der mittelamerikanischen Basisorganisationen für Menschenrechte und bessere Arbeitsbedingungen kann nur erfolgreich sein, wenn sich bei uns, in den wirtschaftlichen Machtzentren, etwas verändert. Politische Informationsarbeit ist deshalb ein Schwerpunkt der CIR.

In der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) macht sich die CIR für die Umsetzung sozialer Mindeststandards und Gewerkschaftsfreiheit bei der Herstellung von Kleidung stark.

Nur so können sich die konkreten Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter*innen in der Bekleidungsindustrie weltweit verbessern. Ziel der Kampagne ist es auch, dass große Modemarken wie Primark, C&A oder Adidas endlich sicherstellen, dass alle an der Produktion beteiligten Arbeiter*innen einen existenzsichernden Lohn erhalten.

Unterstützen Sie die Arbeit unserer Partner*innen und unsere Kampagnen mit einer Spende!

Stichwort: Fair Fashion statt Fast Fashion

Darlehnskasse Münster

IBAN DE67 4006 0265 0003 1122 00

BIC GENODEM1DKM



Das DZI bescheinigt der CIR einen verantwortungsvollen Umgang mit Spendengeldern.

Diese Publikation wurde mit Unterstützung der Stiftung Umwelt und Entwicklung Nordrhein-Westfalen und Engagement Global im Auftrag des Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ermöglicht. Für den Inhalt ist allein die Christliche Initiative Romero e.V. verantwortlich; der Inhalt kann in keiner Weise als Standpunkt der Zuwendungsgeber angesehen werden.



Mit freundlicher Unterstützung der

STIFTUNG UMWELT
UND ENTWICKLUNG
NORDRHEIN-WESTFALEN

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung