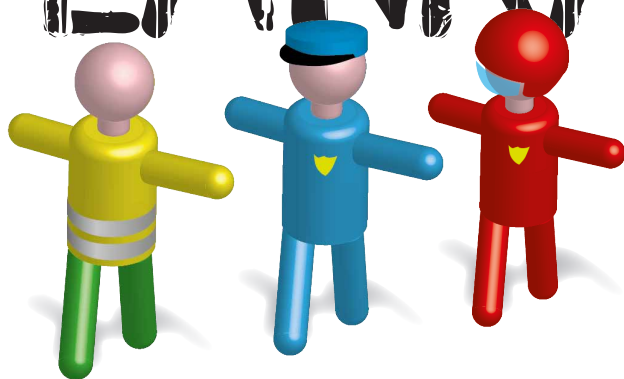


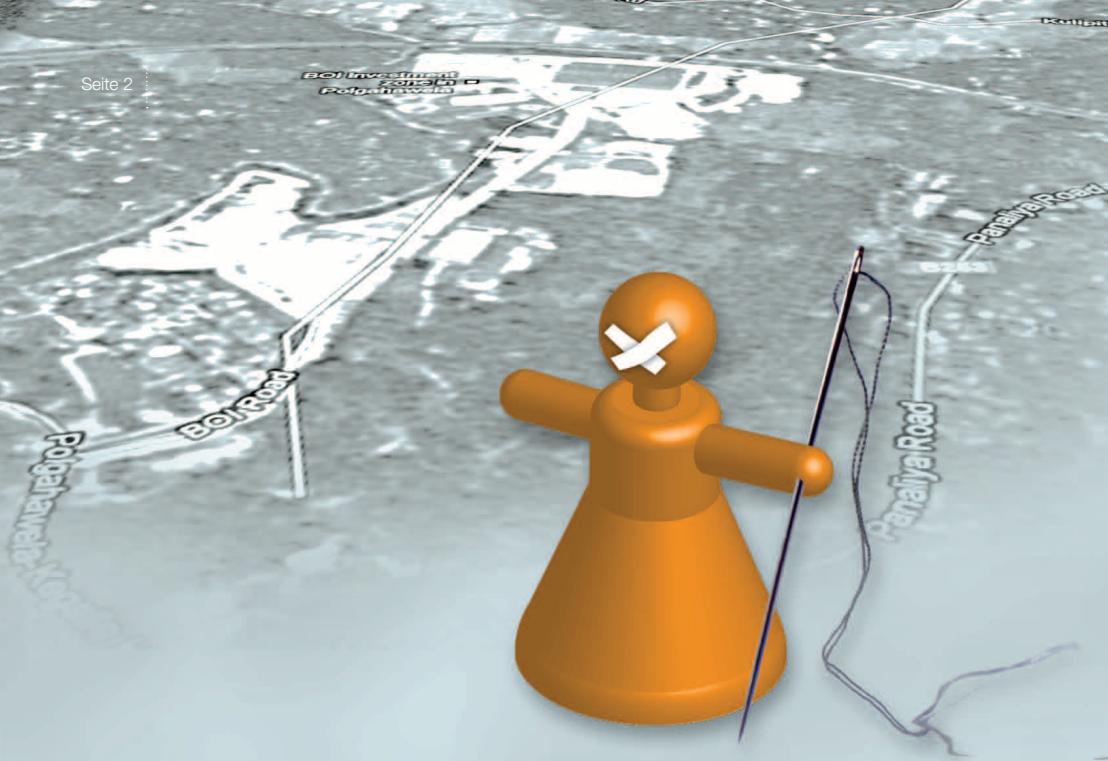
MADE IN

STUDIE ZU DEN ARBEITSBEDINGUNGEN IN ACHT FABRIKEN, DIE ARBEITS- UND SCHUTZBEKLEIDUNG FÜR DIE ÖFFENTLICHE HAND IN EUROPA PRODUZIEREN

SRI LANKA

Diese Broschüre ist eine Zusammenfassung des Forschungsberichts, den das NETWORKWEAR-Projekt, koordiniert von achACT, unter dem Titel «Made in Sri Lanka» verfasst hat.





Zu den Einkäufen, die von der öffentlichen Hand getätigt werden, gehört die Beschaffung von Arbeits- und Schutzbekleidung. Der überwiegende Teil der Arbeits- und Schutzbekleidung wird in Niedriglohnländern hergestellt, in denen die Grundrechte von ArbeiterInnen meist nicht eingehalten werden und keiner Kontrolle unterliegen. In manchen Fällen sind diese Rechte nicht einmal gesetzlich verankert. NetWorkWear hat die Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von ArbeitnehmerInnenrechten in acht Fabriken in Sri Lanka untersucht. Die Fabriken wurden aufgrund ihrer Verbindungen zum europäischen Markt ausgewählt. In manchen Fällen konnten direkte Verbindungen zwischen einer bestimmten öffentlichen Einrichtungen und einer untersuchten Fabrik nachgewiesen werden.

Auf der Grundlage von Interviews beschreibt die Studie ArbeiterInnen und die Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Dabei treten zahlreiche Verletzungen von IAO-Kernübereinkommen und nationalen Gesetzen zutage, besonders in Bezug auf Gewerkschaftsfreiheit, obligatorische Überstunden, Diskriminierung und Löhne.

Von Interesse für öffentliche Beschaffer ist auch, dass eine der untersuchten Firmen die Bestätigung eines Auditunternehmens verschickt, welche die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte garantieren soll. Ein laufendes Verfahren vor dem Arbeitsgericht, bei dem es um Arbeitsrechtsverletzungen geht, stellt jedoch die Managementpraktiken der Industrie- und Handelsgruppe, die mit dieser Firma verbunden ist, in Bezug auf ArbeitnehmerInnenrechte in Frage.

DIE BEKLEIDUNGSINDUSTRIE IN SRI LANKA

Die Bekleidungsindustrie in Sri Lanka ist in den letzten 24 Jahren rasant gewachsen. Sie ist der größte Devisenbringer des Landes und erwirtschaftete im Jahr 2010 2,6 Milliarden Euro an Exporteinnahmen. Das sind 42,2 Prozent aller Exporte des Landes und 56,5 Prozent aller Industrieexporte. Die sri-lankische Bekleidungsindustrie beliefert heute die bekanntesten Mode- und Sportbekleidungsmarken sowie zahlreiche Arbeitsbekleidungshersteller.

Die Europäische Union ist mit 50,7 Prozent der gesamten Bekleidungsexporte im Jahr 2010 Sri Lankas wichtigster Exportmarkt. Sri Lanka ist unter den ersten zehn Herkunftsländern für Bekleidungsimporte in die EU und lieferte im Jahr 2009 zwei Prozent der Importe im Wert von etwa 1,2 Milliarden Euro.

In Sri Lanka wird in zirka 350 Fabriken Bekleidung hergestellt. Der Großteil der für den Export produzierten Bekleidung kommt aus Exportproduktionszonen (EPZ) oder aus Produktionsanlagen, die ähnliche Privilegien genießen wie die EPZ.

Wer sind die ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie?

Im sri-lankischen Bekleidungssektor sind zwischen 270 000 und 300 000 ArbeiterInnen beschäftigt. Der größte Teil von ihnen, zwischen 70 und 90 Prozent, sind Frauen. Die meisten von ihnen sind zwischen 18 und 25 Jahre alt und kommen aus ländlichen Gebieten.

Die meisten ArbeiterInnen haben acht Jahre lang die Schule besucht, üblicherweise bis zur mittleren Reife im Alter von 15 oder 16 Jahren. Junge Arbeiterinnen leben in Wohnheimen in der Nähe der Fabriken. Normalerweise teilen sich zehn bis zwölf von ihnen ein kleines Zimmer. Manche dieser Wohnheime haben keine Belüftung, keine Elektrizität, kein fließendes Wasser oder nicht genügend sanitäre Anlagen.

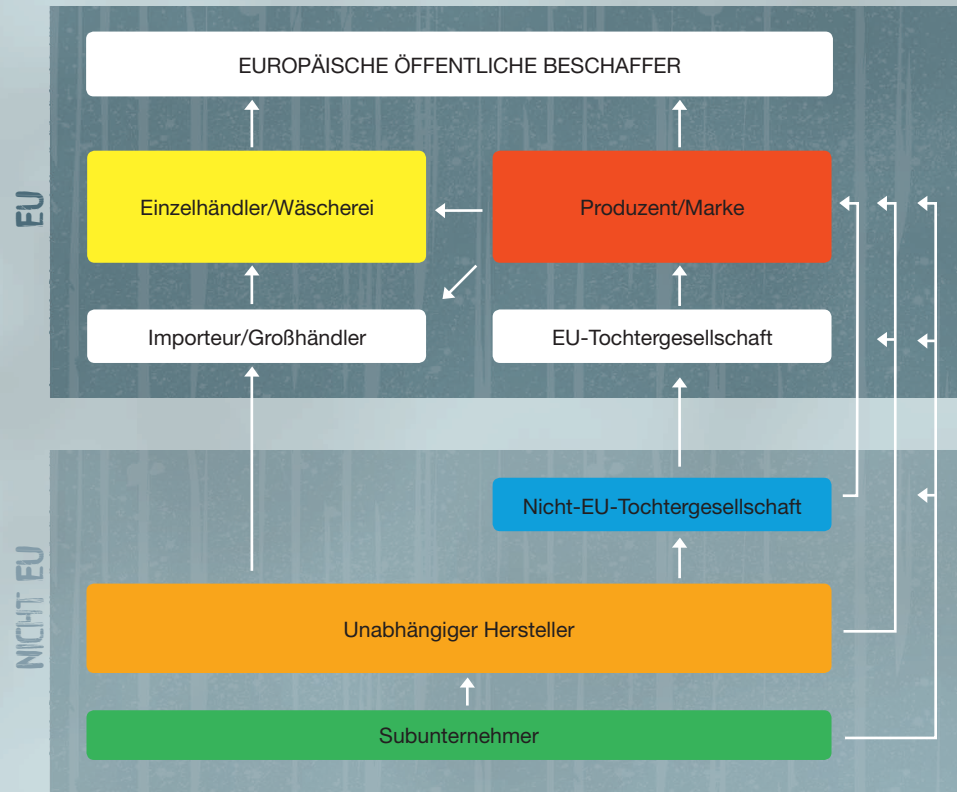
UNTERSUCHTE FABRIKEN

Alle acht untersuchten Fabriken produzieren für den europäischen Markt. Es ist jedoch anzunehmen, dass keines dieser Unternehmen in direktem Kontakt mit den europäischen Auftraggebern steht.

Ihre Position in der Lieferkette reicht von direkten Zulieferfabriken (Tochtergesellschaften oder unabhängige Hersteller, die für einen Produzenten oder eine Marke arbeiten) bis zu Subunternehmen.



Arbeiterinnen in Sri Lanka - ©Clean Clothes Campaign



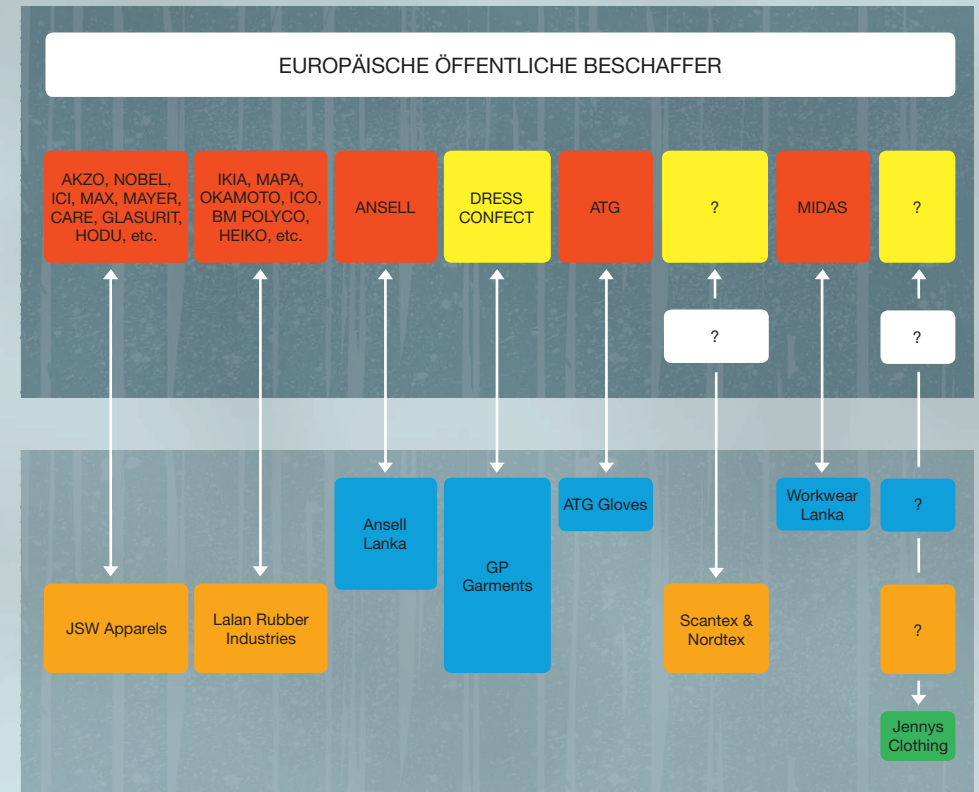
WER BELIEFERT DEN ÖFFENTLICHEN SEKTOR?

Bedienstete der öffentlichen Beschaffung veröffentlichen eine Ausschreibung, um entweder:

- Arbeitsbekleidung einzukaufen
- oder Dienstleistungen wie das Mieten von Arbeitsbekleidung, Reinigung, Reparatur oder Austausch in Anspruch zu nehmen.

Unternehmen, die an den öffentlichen Sektor Arbeitsbekleidung verkaufen oder vermieten:

- Einzelhändler oder Industriegewäschereien. Diese beziehen die Arbeitsbekleidung von Herstellern.
- Hersteller und Marken mit eigenen Produktionsanlagen oder Tochterunternehmen bzw. einem unabhängigen Zulieferer. Dieser Direktzulieferer kann die Produktion auch an Subunternehmer weitergeben.



Uniformen und Arbeitsbekleidung. Spezialisiert auf antistatische, feuerhemmende, wasserabweisende und karbonisierte Overalls.

Gummibänder, Handschuhe und andere Kautschukprodukte.

Chirurgische und Arbeitsschutzhandschuhe.

Bekleidung, Arbeitsbekleidung, Schutz- und Sicherheitskleidung, reflektierende Kleidung (gelb-orange) aus Polyester.

Schutzhandschuhe und Arbeitssicherheitskleidung.

Uniformen und Schutzkleidung für KrankenhausmitarbeiterInnen, EisenbahnarbeiterInnen und Sicherheitsbedienstete.

Hauptsächlich Handschuhe (medizinische und Chemikalienschutzhandschuhe, Schutzhandschuhe).

Overalls, Schürzen, T-Shirts, Mützen.

Integrierte Industrie von der Kautschukplantage bis zum Endprodukt oder Halbfabrikat.

Produkt wird von Ansell International vermarktet, einem der weltweit größten Anbieter von Handschuhen und Kondomen.

Ein Unternehmen, dessen Management eng verbunden ist mit der belgischen Firma Dress Confect.

Eine Anlage von ATG Lanka Pvt. Ltd.

Anlage von Midas Sri Lanka, Tochterunternehmen von Midas Safety.

Vier der Fabriken stellen Handschuhe her:

- **ATG Gloves, Workwear Lanka and Ansell Lanka** sind Tochtergesellschaften von oder direkt verbunden mit Markenunternehmen, die Weltmarktführer bei Gummihandschuhen sind (ATG, Midas und Ansell). Es steht daher außer Zweifel, dass diese Unternehmen öffentliche Einrichtungen in Europa beliefern.
- **Lalan Rubber Industries** ist Teil eines großen vertikalen Konzerns, dessen Betätigungsfelder von der Herstellung des Rohmaterials auf Kautschukplantagen bis hin zu Endprodukten reichen. Sein Hauptabsatzmarkt ist Europa.



Unterkunft von TextilarbeiterInnen in der EPZ Katunayake
- © FTZ&GSEU

Die anderen vier Fabriken stellen Uniformen, Schutzarbeitskleidung oder Sicherheitskleidung her.

- **G.P. Garments** ist eng verbunden mit den belgischen Unternehmen Dress Confect, Dassy Europe und Cleanleasefortex (Textillogistik). Die Fabrik belieferte außerdem oder beliefert immer noch andere europäische Marken wie Engelbert Strauss (zumindest bis 2011), eines der größten deutschen Unternehmen im Bereich Arbeitsbekleidung. Dank seiner belgischen Kontakte beliefert G.P. Garments das französische Verteidigungsministerium und diverse belgische Stadtverwaltungen wie zum Beispiel Mouscron und Beernem.
- **JSW Apparels** produziert für internationale Marken wie AKZO, NOBEL und MAYER, die in den Lieferantenkatalogen der öffentlichen Hand angeführt sind.
- Auch wenn anzunehmen ist, dass **Jennys Clothing** und **Scantex & Nordtex** Waren für Einrichtungen der öffentlichen Hand in Europa produzieren, konnte keine eindeutige Verbindung zu den Endverkäufern nachgewiesen werden.

Die obige Überblicksdarstellung zeigt die Position jedes Unternehmens in der Lieferkette, seine Beziehungen zu potentiellen Anbietern für öffentliche Beschaffungsaufträge in Europa und die Waren, die in den Anlagen des Unternehmens hergestellt werden.

EINLEITUNG ZUR FALLSTUDIE

Die Fallstudie ist auf Interviews mit ArbeiterInnen aufgebaut. Das Sample umfasst insgesamt 63 ArbeiterInnen aus den acht untersuchten Arbeitsbekleidungsfabriken, darunter eine Krankenschwester, AufseherInnen, ZuschneiderInnen, Leitungskontrolleure/innen, LagerarbeiterInnen, HilfsarbeiterInnen, MaschinenführerInnen, VerpackungsarbeiterInnen, Gehilfinnen, Reinigungskräfte und GelegenheitsarbeiterInnen. 64 Prozent der interviewten ArbeiterInnen sind Frauen. 44 Prozent sind zwischen 18 und 25 Jahre alt. Die meisten von ihnen (76 Prozent) haben zumindest bis zur mittleren Reife die Schule besucht (bis zum Alter von 15 oder 16 Jahren). Außer im Fall von Scantex & Nordtex, wo die interviewten ArbeiterInnen aus der Nachbarschaft kommen, stammten die Befragten aus ländlichen Gebieten. 54 Prozent von ihnen leben in Wohnheimen und 40 Prozent bei ihren Familien.



Laliths Geschichte

Lalith (Name geändert) ist der älteste Sohn einer sechsköpfigen Familie. Er besuchte die Schule bis zur siebten Schulstufe und brach dann seine Ausbildung ab. Er versuchte mehrmals Arbeit zu finden, bekam aber ohne entsprechende Ausbildung keinen passenden Job und schaffte es, mit schlechtbezahlter Gelegenheitsarbeit über die Runden zu kommen.

Er heiratete und wurde im Alter von 24 Jahren Vater. Als er 26 war, fand er mit der Hilfe seiner Schwägerin Arbeit in einer Fabrik. Sie verwies ihn an eine Personalvermittlungsfirma und Lalith bekam eine Stelle bei Ansell Lanka Limited in Biyagama, wo er als Leiharbeiter beschäftigt ist.

Von der Personalvermittlungsfirma hat er bis heute keinen schriftlichen Arbeitsvertrag bekommen. Er arbeitet jeden Tag von acht bis 17 Uhr. Anfangs betrug sein Tageslohn 175 LKR. Gleich nach seiner Einstellung musste Lalith schwere Eisenteile heben und tragen und die Wassertanks reinigen. Nach einer Woche begann er an einer Maschine zu arbeiten, von der er die Handschuhe abzunehmen hatte. Nach zwei Monaten wurde er in eine Abteilung versetzt, wo er kontrolliert, dass das Markenzeichen richtig angebracht wurde. Im Jahr 2011 hat er elf Jahre lang ohne Unterbrechung in der Fabrik gearbeitet. Vor zwei Jahren bekam er eine Lohnerhöhung und verdient jetzt 375 LKR am Tag (2,3 Euro). Mit seinem mageren Einkommen kann er es sich nicht leisten, mehr Kinder zu haben. Sein wichtigstes Anliegen ist, seinem einzigen Sohn, der jetzt

14 ist, eine gute Ausbildung zu ermöglichen.

Lalith wurde dazu verpflichtet, Überstunden zu machen. Er bezweifelt, dass die Überstundenabrechnung korrekt gemacht wird. Als er in der Arbeitsvermittlungsagentur deshalb nachfragte, wurde er beschimpft und weggejagt. Er stellt nun keine Fragen mehr, aus Angst, seinen Job zu verlieren. In all den Jahren hat Lalith nie den gesetzlichen Urlaub bekommen, der ihm zusteht. Wenn er sich freinahm, wurde diese Zeit von seinem Lohn abgezogen. Lalith hat festgestellt, dass die Firma Arbeitskräfte von vier verschiedenen Arbeitsvermittlungsagenturen rekrutiert und dass keine davon die ArbeiterInnen krankenversichert. Die Arbeitskräfte erhalten informelle Lohnzettel, auf denen Abzüge vermerkt sind für die Mitarbeitervorsorgekasse, Uniformen, Ausweisgebühren und einen Bestattungsfonds. Auf dem Lohnzettel steht weder der Name der Firma noch finden sich darauf Informationen über Beiträge des Unternehmens zu EPF (steht für Employee Provident Fund: Mitarbeitervorsorgekasse) und ETF (steht für Employee Trust Fund: Mitarbeiter-Treuhandfonds). Lalith weiß nicht, ob sein Arbeitgeber Geld für EPF und ETF in die Zentralbank einzahlt.

Er fragt sich: Warum bekommt er nach so vielen Jahren, in denen er dieselbe Tätigkeit verrichtet hat wie festangestellte MitarbeiterInnen, nicht auch dieselben Leistungen? An wen kann er sich wenden, um seine Situation zu erklären und über diese Dinge Beschwerde zu führen?

EINHALTUNG VON ARBEITNEHMER/INNENRECHTEN IN THEORIE UND PRAXIS

Die umfassenden sri-lankischen Arbeitsgesetze bieten im Allgemeinen eine gute Basis zur Wahrung grundlegender ArbeitnehmerInnenrechten, inklusive der acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

Schwachstellen sind jedoch einerseits die speziellen Bestimmungen für die Exportprodukti-

onszonen, insbesondere in Bezug auf die Umsetzung des Rechts auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen, und andererseits die komplizierten und langwierigen rechtlichen Verfahren im Umgang mit Beschwerden von ArbeiterInnen oder Gewerkschaften.

Jahr der Ratifizierung der IAO-Kernübereinkommen in Sri Lanka

IAO Nr. 87	über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes	1995
IAO Nr. 98	über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen	1972
IAO Nr. 100	über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit	1993
IAO Nr. 111	über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf	1998
IAO Nr. 138	über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung	2000
IAO Nr. 182	über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit	2001
IAO Nr. 29	über Zwangs- und Pflichtarbeit	1950
IAO Nr. 105	über die Abschaffung der Zwangsarbeit	2003

Das Beispiel von **GP Garments** zeigt, wie ineffektiv Mediation und Gerichtsverfahren zur Lösung von Arbeitskonflikten innerhalb eines für die ArbeiterInnen annehmbaren Zeitraums sind, wenn es auf der Arbeitgeberseite an gutem Willen mangelt und kein funktionierendes Justizsystem gegeben ist. Nach einem Arbeitskampf im Jahr 2005 entließ GP Garments 518 ArbeiterInnen, darunter die gesamte Gewerkschaftsdelegation. Die Gewerkschaft hat wegen dieser Entlassungen vor dem Arbeitsgericht Anzeige gegen den Arbeitgeber erstattet. Die Führung von GP Garments hat gegen 37 ArbeiterInnen eine Anzeige wegen «Geiselnahme» eingebracht.

Im Jahr 2008 wurde die Anklage gegen die 37 ArbeiterInnen bestätigt. Seither wurde der Fall vertagt

und bis heute gibt es kein Urteil. Die betroffenen ArbeiterInnen leben nach wie vor mit der ständigen Bedrohung, die diese Strafanzeige darstellt.

Ferner wurden die beim Arbeitsgericht anhängigen Fälle der 518 entlassenen ArbeiterInnen auf Antrag des Arbeitgebers für mehrere Jahre ausgesetzt. Die Unternehmensanwälte argumentierten, dass die Kündigungsverfahren nicht behandelt werden sollten, solange das vom Unternehmen angestrebte Verfahren wegen angeblicher krimineller Aktivitäten anhängig sei. Der Richter entschied zugunsten des Unternehmens, ihm wurde jedoch auf Antrag der Gewerkschaft vom Berufungsgericht widersprochen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts ist die nächste Verhandlung im Fall der 518 ArbeiterInnen für Juli 2012 angesetzt.

Unterdessen wurde am 6. November 2008 die Fabrik von GP Garments geschlossen und einige der ArbeiterInnen wurden in eine andere Fabrikanlage versetzt, die sich in Avissawella, in einer Entfernung von etwa 60 Kilometern, befindet. ArbeiterInnen, die diese Versetzung abgelehnt haben, sind nicht entschädigt worden.

Die G.P. Garments-Fabrik in Avissawella hat seit 2008 die «Garments without Guilt» - Zertifizierung des Auditunternehmens SGS.



VERBOTENE KINDERARBEIT



Kinderarbeit ist in Sri Lanka verboten und das gesetzliche Mindestalter für Beschäftigung liegt bei 15 Jahren. Für alle sri-lankischen Kinder zwischen fünf und 14 Jahren gilt die Schulpflicht.

Keine/r der Befragten hat in einer der untersuchten Fabriken Kinderarbeit beobachtet.

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT: AUSGENOMMEN EPZ-FABRIKEN



Die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Vereinigung und auf Kollektivverhandlungen sind in der sri-lankischen Verfassung und im Gesetz verankert. Das Arbeitsrecht sieht vor, dass eine Gewerkschaft anzuerkennen ist, wenn ihr mindestens 40 Prozent der FabrikarbeiterInnen angehören. Es gibt allerdings Anzeichen dafür, dass das Gesetz in den Exportproduktionszonen nicht eingehalten wird. Richtlinien, die für die EPZ gültig sind, erlauben die Gründung eines ArbeiterInnenrates (AR) anstelle einer unabhängigen und demokratischen Gewerkschaft. Im Gegensatz zu diesen ArbeiterInnenräten, die relativ leicht gegründet werden können, wird die Gründung einer Gewerkschaft nicht nur durch gesetzliche Bestimmungen erschwert, sondern auch dadurch, dass die meisten Arbeitgeber die Erklärung einer Gewerkschaft über die Mitgliedschaft von 40 Prozent der FabrikarbeiterInnen anzweifeln. Dadurch werden langwierige Prozesse ausgelöst, denn die Konfliktlösungsverfahren verlangen die Einbeziehung des Arbeitskommissars und die Abhaltung einer Wahl, um die exakte Zahl der gewerkschaftlich organisierten ArbeiterInnen zu erheben. Diese umständlichen Verfahren erleichtern gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten und die Einschüchterung von ArbeiterInnen, was es für die Gewerkschaften wiederum sehr schwierig macht, die gesetzlich vorgeschriebene 40-Prozent-Marke an Mitgliedern zu halten.

Durch die fehlenden Gewerkschaften werden ArbeiterInnen nicht informiert und sind sich ihrer Rechte nicht bewusst. Die Umfrage zeigte, dass 32 Prozent der Befragten gar nichts und 59 Prozent nur wenig über Arbeitsgesetze wissen. 88 Prozent kennen keine Kernarbeitsrechte, wie sie von der IAO festgelegt wurden.

	Standort	Anzahl der ArbeiterInnen	AR	Gewerkschaft
JSW Apparels	Panadura	150	Nein	Nein
Jennys clothing	Kelaniya	13	Nein	Nein
Scantex and Nordtex	Weliveriya	200	Nein	Nein
GP Garments	Avissawella	100 to 500	Ja	Nein
Workwear Lanka	Biyagama EPZ	>1,000	Ja	Nein
Lalan Rubber Industries	Biyagama EPZ	500 bis 1,000	Ja	Nein
Ansell Lanka	Biyagama EPZ	2,500	Nein	Ja
ATG Gloves	Katunayake EPZ	200	Ja	Nein

Gaminis harte Erfahrung

Gamini (Name geändert) hat dreieinhalb Jahre lang für Workwear Lanka gearbeitet, bevor sie 2004 gemeinsam mit 257 anderen ArbeiterInnen entlassen wurde. «Die antigewerkschaftlichen Aktionen begannen, als wir das Management offiziell über unsere Absicht informierten, eine Gewerkschaft zu gründen, und ihnen die Namen der Mitglieder gaben. Das Management nahm einen Unfall, der außerhalb der Fabrik passiert war, als Vorwand, um 258 ArbeitnehmerInnen zu feuern. Da es keine Möglichkeit zu Verhandlungen gab, traten wir am 4. Oktober 2004 in Streik. Ohne das Ende des Streiks abzuwarten, machte

sich der Arbeitgeber daran, neue ArbeiterInnen einzustellen. Wir wandten uns an das BOI (Board of Investment, verwaltet die EPZ), das den Arbeitgeber anwies, dies zu unterlassen. Der Arbeitsminister war jedoch anderer Meinung und erlaubte die Neueinstellungen. Wir demonstrierten gegen die Entscheidung des Ministers und letztlich verbot das BOI die Neueinstellungen. Die 258 ArbeiterInnen bekamen ihre Jobs bei Workwear Lanka aber nie zurück. Manche fanden Arbeit in anderen Fabriken, obwohl sie auf einer schwarzen Liste standen. Aber die Mehrheit von ihnen ist nach wie vor arbeitslos.»

Befragte ArbeiterInnen von Scantex & Nordtex berichteten, dass die Fabrik vor etwa drei Jahren ungefähr 200 ArbeiterInnen aufgrund eines Konflikts zwischen ArbeiterInnen und Fabriksmanagement entlassen hat. Die ArbeiterInnen haben nichts unternommen, um den Arbeitgeber wegen Verletzung von Arbeitsrechten zu belangen, vor allem deshalb, weil sie weder über die nationale Arbeitsgesetzgebung noch über Gewerkschaftsrechte Bescheid wissen.

All diese Umstände verhindern einen echten Dialog zwischen Arbeitgebern und ArbeiterInnen und führen gemeinsam mit den repressiven Methoden mancher Arbeitgeber dazu, dass ArbeiterInnen zu anderen Mitteln greifen, um sich Gehör zu verschaffen.

Befragte ArbeiterInnen von ATG Gloves erklärten, dass ArbeitnehmerInnen Konflikte mit dem Management lösen, indem sie Manager und VorarbeiterInnen am Heimweg abpassen und physische Gewalt anwenden, um zu erreichen, dass diese sie nicht mehr mit Zwangsüberstunden unter Druck setzen.

HUNGERLÖHNE

Seit August 2011 liegt das Mindesteinkommen in Sri Lanka bei 7900 LKR (49,83 Euro) im Monat. Dieser gesetzliche Mindestlohn reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse von ArbeiterInnen und ihren Familien abzudecken. Laut Berechnungen des sri-lankischen Statistikamtes benötigt eine vierköpfige Familie zum Leben 41.940 LKR (264,55 Euro). Da es unmöglich ist, die Grundbedürfnisse eines/r einzelnen, geschweige denn die einer Familie, mit dem Mindesteinkommen abzudecken, haben die ArbeiterInnen verschiedene Überlebensstrategien entwickelt:

- Erstens erhöhen sie ihr Einkommen durch Überstunden (zusätzlich zu den 51,5 regulären Wochenarbeitsstunden).
- Zweitens senken sie ihre Ausgaben, vor allem für Nahrungsmittel.
- Drittens nehmen sie Kredite auf, bei Freunden und bei lokalen Geldverleihern.



- Das Ergebnis sind überlange Arbeitszeiten, und das obwohl laut dem Arbeitsministerium 62 Prozent der Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie unter Anämie leiden.

Der durchschnittliche Lohn der Befragten beträgt in etwa 14.000 LKR (88,31 Euro) im Monat; darin enthalten sind Anwesenheitsprämien und Überstunden. In Hinblick auf ihre familiäre Situation sagen einige der Befragten (48 Prozent), dass ihr Einkommen (inklusive Überstunden und anderer Extrazahlungen) mehr oder weniger ausreicht, während 30 Prozent angeben, dass ihr Einkommen nicht im Geringsten ausreichend ist. Ein Drittel der Befragten hat Schulden.

VERPFLICHTENDE UND EXZESSIVE ÜBERSTUNDEN



Ein normaler Arbeitstag dauert neun Stunden von Montag bis Freitag und sechseinhalb Stunden am Samstag, inklusive einer Stunde Pause. Der Sonntag ist ein arbeitsfreier Tag. Seit 2002 können Arbeiterinnen dazu gezwungen werden, bis zu 60 Überstunden pro Monat zu leisten. Die sri-lankische Gesetzgebung sieht eindeutig vor, dass ArbeiterInnen nach der Zahl der geleisteten Arbeitstage zu bezahlen sind und nicht nach der erreichten Stückzahl. Die Vorgabe eines täglichen Fertigungsziels ist eine Methode zur Umgehung der Lohnbestimmungen.

25 Prozent der befragten ArbeiterInnen gaben an, dass sie in ihrer Fabrik zu Überstunden gezwungen würden, um derartige Vorgaben zu erreichen. Bei Lalan Rubber Industries müssen die ArbeiterInnen die von dem Fertigungsleiter gesetzten Ziele erreichen. Bei Nichterreichen der Fertigungsziele kommt es zu Abzügen, zur Streichung sämtlicher Bonuszahlungen oder zu verpflichtender unbezahlter Arbeit. Bei Lalan Rubber Industries wird in Schichten gearbeitet und die ArbeiterInnen leisten mehr als 60 Überstunden im Monat. Die Aufzeichnung der Überstunden, die über das gesetzliche Maß hinausgehen, erfolgt in separaten Aufzeichnungen.

Während ein normaler Arbeitstag neun Stunden dauert (inklusive einer Stunde Pause), arbeiten manche ArbeiterInnen in manchen Fabriken in einem Schichtsystem, zum Beispiel bei Lalan Rubber Industries, Scantex & Nordtex und ATG Gloves. Jede Schicht dauert zwölf Stunden. ArbeiterInnen bei Scantex & Nordtex müssen an manchen Tagen zwei aufeinanderfolgende Schichten machen, das heißt 24 Stunden durchgehend arbeiten. Das Unternehmen argumentiert, dass nur diese ArbeiterInnen die Maschinen bedienen könnten.

Befragte, die bei ATG Gloves arbeiten, geben an, dass ArbeiterInnen in der Nachtschicht eine Tablette verabreicht bekommen, von der ihnen gesagt wird, es handle sich um Vitamine.

DISKRIMINIERUNG — BEFRISTETE VERTRÄGE UND INANSPRUCHNAHME VON VERMITTLUNGSAGENTUREN



Die Verfahren zur Einstellung von ArbeiterInnen sind in Sri Lanka relativ unkompliziert, während es eher schwierig ist, eine/n ArbeiterIn zu entlassen. Befristet Beschäftigte sind nicht durch das nationale Arbeitsgesetz geschützt. Arbeitgeber haben somit eine Reihe von Möglichkeiten, sich anderer Einstellungsverfahren

zu bedienen und den Sozialschutz und andere gesetzliche Pflichten zu umgehen, die die Beschäftigung von festangestellten ArbeiterInnen mit sich bringt. Es überrascht daher nicht, dass in Sri Lanka eine deutliche Abnahme der Festanstellungen zu beobachten ist und Gelegenheitsarbeit und befristete Leiharbeit entsprechend im Steigen begriffen sind.

Je nachdem, auf welchem Weg sie eingestellt worden sind, und abhängig von ihrer Position werden ArbeiterInnen unterschiedlich behandelt. Deutlich wird diese Ungleichbehandlung vor allem im Krankheitsfall oder bei Unfällen in der Fabrik.

Die Unternehmen vergeben oft befristete Verträge oder stellen ArbeiterInnen über eine Arbeitsvermittlungsfirma ein. Den befragten Personen zufolge ist dies teilweise der Fall bei **Ansell Lanka** und **Workwear Lanka**. Ansell Lanka rekrutiert ArbeiterInnen über die Arbeitsvermittlungsagentur Thasma. Befragte gaben an, dass Thasma den KandidatInnen während der Anwerbung falsche Informationen zu Gehältern (40.000 LKR monatlich) gegeben habe. Es werden keine EPF- und ETF-Karten ausgefüllt, den ArbeitnehmerInnen werden jedoch ihre Beiträge vom Lohn abgezogen.

Bei Ansell Lanka müssen ArbeiterInnen, die über eine Arbeitsvermittlungsagentur eingestellt wurden, im Fall einer Verletzung darauf warten, von der Agentur zu einer medizinischen Behandlung gebracht zu werden. Arbeitsvermittlungsagenturen nehmen diese Verantwortung meist nicht wahr, wohingegen Festangestellte mit einem Firmenfahrzeug zur Behandlung gebracht werden. Einer der Befragten berichtet: «Einmal hatte ein Arbeiter Fieber und fiel in Ohnmacht. Die Fabrik informierte Thasma, damit sie sich um ihn kümmern. Thasma brachte den Arbeiter von der Fabrik weg, aber nicht in ein Krankenhaus. Er bekam keine medizinische Hilfe und wurde direkt nachhause geschickt ».

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Mehrheit der Befragten (89 Prozent) gab an, ihr Arbeitsplatz sei sicher. Alle untersuchten Fabriken sind mit Feuerlöschern ausgestattet. Medizinische Versorgung und Krankenzimmer sind in den meisten Fabriken vorhanden. Gesichtsmasken und Helme stehen für den individuellen Schutz zur Verfügung.

Allerdings gaben 41 Prozent der befragten ArbeiterInnen an, häufig schlechten Licht- und Luftverhältnissen, Staub und chemischen Gefährdungen ausgesetzt zu sein. 62 Prozent wissen von Unfällen, die sich am Arbeitsplatz ereignet haben.

In der Verpackungsabteilung von **Workwear Lanka** müssen ArbeiterInnen während der Nachtschicht elf Stunden lang ununterbrochen stehen. Bei **Lalan Rubber Industries** leiden ArbeiterInnen regelmäßig unter Husten und Atemwegserkrankungen. Wenn ArbeiterInnen sich im Krankenzimmer aufhalten, wird diese Zeit von ihrem Lohn abgezogen.

Bei Workwear Lanka starb im Mai 2011 ein Arbeiter nach dem Versuch, eine brennende Maschine unter Kontrolle zu bringen. Die Fabrik übernahm die Begräbniskosten und errichtete ein Haus für seine Eltern. Das Monatseinkommen des Arbeiters wird regelmäßig an seine Eltern ausbezahlt.



EMPFEHLUNGEN FÜR AUFTRAGGEBER

Wenn Auftraggeber sicherstellen wollen, dass Arbeits- und Schutzbekleidung von Unternehmen produziert wird, die die Rechte von ArbeiterInnen respektieren, stellen sie oft fest, dass es schwierig ist, an das nötige Fachwissen zu kommen und Antworten zu finden auf grundsätzliche Fragen wie: «Wie nimmt man soziale Kriterien in eine Ausschreibung auf?», «Wie überprüft man die Einhaltung sozialer Kriterien durch Lieferanten?» oder «Werden möglicherweise die Angebote ausbleiben?».

Viele Lieferanten haben sich bereits verpflichtet, ArbeiterInnenrechte zu respektieren,

1

- indem sie einen auf den IAO-Normen basierenden Verhaltenskodex annehmen und diesen auf allen Stufen der Lieferkette implementieren,
- indem sie einer Multistakeholder-Initiative zur Überprüfung beitreten, der neben Arbeitgebern auch Gewerkschaften und NGO-VertreterInnen angehören, an der sich die betroffenen ArbeiterInnen beteiligen können und die den sozialen Dialog fördert, und
- indem sie die Ergebnisse von Kontrollen ebenso wie die Überprüfung von Verbesserungsmaßnahmen und/oder eine Liste mit den Standorten ihrer Anlagen, ihrer Lieferanten und Subunternehmer veröffentlichen.

Diese Unternehmen, die meisten davon KMU, sind Mitglieder der FairWear Foundation, der Fair Labour Association oder der Ethical Trading Initiative, bei denen Gewerkschaften und Menschenrechtsorganisationen tatsächlich in Entscheidungsprozesse auf höchster Ebene eingebunden sind.

Welchen Weg ein Auftraggeber auch wählt, der Dialog mit potentiellen Lieferanten ist immer von Vorteil.

2

Der Auftraggeber sollte von seinen aktuellen Lieferanten Informationen über ihre Lieferketten verlangen. Auf die gleiche Weise, wie technische Spezifikationen angefordert werden, können öffentliche Auftraggeber auch Informationen über soziale Belange und Rückverfolgbarkeit erbeten und die Liste von Fabriken anfordern, die für den öffentlichen Sektor produzieren.



Dieser Bericht wurde mit finanzieller Unterstützung durch die Europäische Union erstellt.

Die Verantwortung für den

Inhalt dieses Dokuments trägt allein NetWorkWear.

Die darin vertretenen Standpunkte stellen nicht die Meinung der Europäischen Union dar.

Creative Commons Lizenz

NetWorkWear Projekt, 2012

Feldforschung

von Sampath Dayaratne im Auftrag von Free Trade Zone & General Services Employees Union (FTZ&GSE), in Zusammenarbeit mit Apparel Industry Labour Rights Movement (ALaRM)

Ein Bericht von

Carole Crabbé, achACT
Juni 2012

Gestaltung

Elena Poncell

Layout

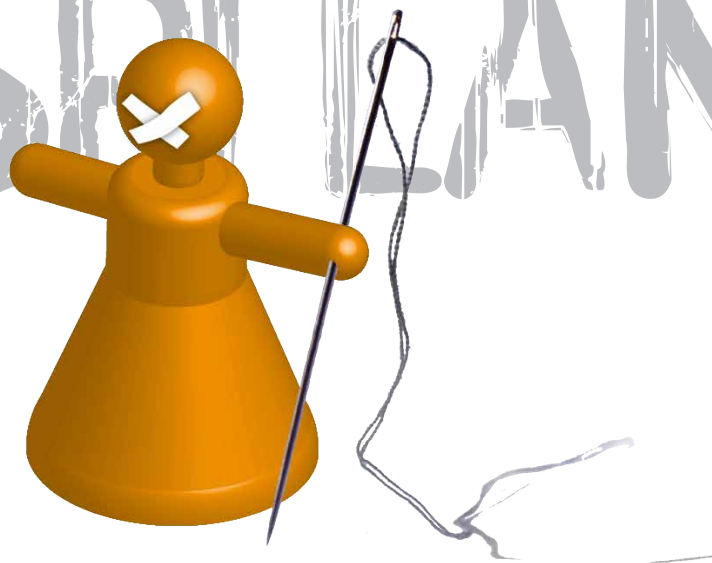
Véronique Geubelle

Bearbeitung

Leloup Translations
www.lelouptranslations.com



MADE IN SRI LANKA



Koordination

Setem

**net
work
wear**

www.networkwear.eu

Partnerorganisationen



Südwind

