

KEINE AUSBEUTUNG MIT STEUERGELDERN



SüdStimmen

Einkauf der Öffentlichen Hand und
Arbeitsrechtsverletzungen im globalen
Süden am Beispiel Honduras



Sozial-verantwortliche
öffentliche Beschaffung jetzt!

INHALT

1. Einleitung	3
2. Lohnsituation in der Bekleidungsindustrie in Honduras	5
3. Arbeitsrechte nach dem Putsch in Honduras	7
4. Anspruch und Wirklichkeit – Internationale Arbeitsnormen	9
5. Auf einen Blick: Ausbeutung bei Alamode. Untersuchung der Arbeitsbedingungen in einer honduranischen Fabrik	11
6. „Es ist noch ein langer Weg!“ Im Gespräch mit Maritza Paredes (EMIH) über Herausforderungen in der Textilindustrie	15
7. Berichte von ArbeiterInnen des Unternehmens Alamode	18

IMPRESSUM

Herausgeberin: Christliche Initiative Romero (CIR)
Breul 23
D-48143 Münster
Telefon: 0251-8 95 03 **Fax:** 0251- 82541
Mail: cir@ci-romero.de **Internet:** www.ci-romero.de

Übersetzung: Miriam Streit (CIR)

Fotonachweise: T.S-Fotodesign Fotolia, CIR

Redaktion:
Miriam Streit
Andreas Flamme
Joana Eink
Kirsten Clodius
Johanna Fincke (V.i.S.d.P.)
(alle CIR)

Die Nachforschungen in Honduras leitete Yadira Rodríguez (Equipo Monitoreo Independiente Honduras, EMIH)

Gestaltung:
Marco Fischer



Die Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Union ermöglicht. Für den Inhalt dieser Veröffentlichung ist allein die Christliche Initiative Romero verantwortlich; der Inhalt kann in keiner Weise als Standpunkt der Europäischen Union angesehen werden.

KEINE AUSBEUTUNG MIT STEUERGELDERN

SüdStimmen

Die größte Konsumentin in Deutschland, die Öffentliche Hand, kauft jährlich für rund 360 Milliarden Euro Waren und Dienstleistungen ein. Diese Summe entspricht circa 16 Prozent des Bruttoinlandprodukts. Allein diese Zahlen führen schon deutlich vor Augen, dass durch die staatliche Einkaufspraxis eine enorme Einflussnahme auf Markt und Angebotsseite ausgeübt werden könnte. Würde diese Summe konsequent für Produkte ausgegeben, die nachweislich unter sozialen und ökologischen Kriterien produziert wurden, könnte dies zu einem massiven Schub für Arbeitsrechte und Umweltschutz weltweit beitragen. Denn durch die immer stärker globalisierte Produktion von Waren und der Auslagerung arbeitsintensiver Schritte in die so genannten Niedriglohnländer, tragen inzwischen auch Feuerwehrmänner und -frauen, PolizistInnen und OrdnungsamtmitarbeiterInnen aus Deutschland Uniformen, die im globalen Süden und Osten gefertigt wurden. Studien der Kampagne für Saubere Kleidung und der Christlichen Initiative Romero (CIR) haben die erschreckenden Auswüchse der globalen Textilproduktion immer wieder öffentlich gemacht und angeprangert. So auch die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen bei der Produktion von Outdoor- und Funktionskleidung. Dennoch hält sich der Irrglaube, dass Qualitätsware grundsätzlich unter besseren Bedingungen hergestellt würde als die Superschnäppchen vom Discounter. Doch auch die Arbeitsbedingungen in der Herstellung von qualitativ hochwertigen Uniformen und gar von Teilen der Feuerwehrbekleidung sind von Ausbeutung geprägt, wie die Recherchen der CIR deutlich machen.

Die vorliegende Studie basiert auf Untersuchungen in der Textilfabrik Alamode in Honduras. Dort wurden die ArbeiterInnen von der unabhängigen honduranischen Monitoring-Organisation Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), eine Partnerorganisation der CIR, zu ihrer Arbeitssituation befragt. Die Ergebnisse sind erschreckend: Die ArbeiterInnen berichten über schlimmste Missstände und Arbeitsrechtsverletzungen, von körperlichen Züchtigungen und Hungerlöhnen (siehe Kapitel 7). In der Fabrik werden u.a. auch Uniformen für das Unternehmen Lion Apparel hergestellt.

Lion Apparel ist weltweit Marktführer im Bereich Feuerwehr- und Schutzbekleidung. Auch in Deutschland werden Managementsysteme zum Einkauf von Bekleidung sowie Bekleidung selbst an Kommunen, Länder und den Bund geliefert. Darüber hinaus ist Lion Apparel Partner des Bundes

1.

EINLEITUNG

in einer Öffentlich-Privaten Partnerschaft zur Belieferung und Ausstattung der deutschen Bundeswehr.

Die Ergebnisse der Studie von EMIH (siehe Kapitel 5) stellen nur die Spitze des Eisbergs der täglichen Arbeitsrechtsverletzungen, Zumutungen und Ausbeutungen in den Ländern des Südens dar. Um Investoren anzulocken und um im aggressiven Preiskampf auf dem Weltmarkt zumindest eine gewisse Zeit lang mitzuhalten, setzen viele Regierungen des globalen Südens die Mindestlöhne unterhalb dessen, was für das Existenzminimum nötig wäre (siehe Kapitel 2). Die aggressive Niedriglohnstrategie der Unternehmen und Staaten ist zu einem Großteil nur möglich, da die Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit in Produktionsländern enorm eingeschränkt wird. Wie Kapitel 3 zeigt, müssen GewerkschaftlerInnen und Oppositionelle in Honduras besonders seit dem Putsch im Jahre 2009 mit heftigen Repressionen rechnen oder gar um ihr Leben fürchten.

Auch bei der Öffentlichen Hand gilt weiterhin als wichtigstes Kriterium der Preis – ungeachtet aller Vorteile, die ein Einkauf nach nachhaltigen Kriterien bringen könnte, wie z.B. die Minderung der Folgekosten, Ersparnisse durch Langlebigkeit der Produkte, etc. Auch die EU-Kommission ist leider nicht klüger: In ihrem Entwurf zur Reform der Vergaberichtlinien, die für alle Mitgliedsstaaten ab 2015 verbindlich gelten sollen, steht auch noch das billigste Angebot an oberster Stelle und nicht das wirtschaftlichste Angebot.

Auch wenn Unternehmen in Deutschland und auch die Öffentliche Hand momentan für die Arbeitsrechtsverletzungen in den Fabriken der Zuliefererbetriebe im Süden nicht rechtlich verantwortlich gemacht werden können, besteht eine Verflechtung zwischen Abnahmebedingungen, Ausbeutungsverhältnis und Gewinn der Unternehmen im Norden bzw. Armut trotz Arbeit für die ArbeiterInnen des Südens. Deswegen muss auch der Fokus der Öffentlichen Hand verstärkt auf eine sozial-ökologische Beschaffung gelenkt werden, will der Staat nicht an Glaubwürdigkeit hinsichtlich seiner Verpflichtung zur Anerkennung und Umsetzung internationaler Arbeitsrechte verlieren (siehe Kapitel 4).

Mit der Einführung einer zentralen Kompetenzstelle des Bundes zu Beginn des Jahres 2012 geht Deutschland erste entscheidende Schritte für eine sozial-ökologische Beschaffung. Länder, Kommunen und Städte, die entlang klarer sozial-ökologischer Kriterien ihren Einkauf organisieren,

1.

EINLEITUNG

würden eine besondere Stellung für die Durchsetzung von Menschen- und Arbeitsrechten weltweit einnehmen. Im besten Fall könnte diese veränderte Nachfrage auch eine Veränderung der Angebotsseite mit sich bringen oder gar ganze Wirtschaftssektoren beeinflussen.

Auch für die in dieser Studie vorgestellten ArbeiterInnen aus der Fabrik Alamode in Honduras wäre damit ein wichtiger Schritt für ein Leben und Arbeiten in Würde getan.

Welche Schritte nötig sind, um in den Textilfabriken im Speziellen und in der Gesellschaft Honduras' im Allgemeinen Verbesserungen der Lebenssituation der Menschen zu bewirken und wie die Öffentliche Hand dies nachhalten kann, davon berichtet unsere Partnerorganisation EMIH in einem Interview (siehe Kapitel 6).

2.

LOHNSITUATION IN
DER BEKLEIDUNGS-
INDUSTRIE IN
HONDURAS

Die in Honduras gezahlten Mindestlöhne decken die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie nicht ab. Somit müssen die Betroffenen sogar am Lebensnotwendigen sparen und gefährden dadurch gezwungenermaßen ihre körperliche und psychische Gesundheit.

Mindestlohn

Liegt der Mindestlohn je nach Sektor in Honduras 2012 bei 247 bis 382 US Dollar, so wird deutlich, dass sich die Löhne der ArbeiterInnen der Maquilaindustrie am unteren Ende befinden, denn der staatlich festgelegte Mindestlohn für Angestellte einer Maquila liegt bei nur 254 US Dollar im Monat. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Lohn um sechs Prozent erhöht.

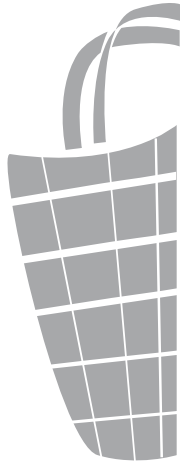
Die Produktionsstätten der Bekleidungsindustrie befinden sich vor allem in so genannten Freien Produktionszonen, die der Staat als finanziellen Anreiz für multinationale Konzerne ausgeschrieben hat. Der dort gezahlte Lohn spiegelt jedoch bei Weitem nicht die tatsächlichen finanziellen Bedürfnisse der Maquila-ArbeiterInnen und ihrer Familien wider. Nach honduranischem Gesetz¹ bedeutet Mindestlohn, dass „jeder Arbeiter das Recht auf einen Lohn hat, der die normalen Grundbedürfnisse für sich und seine Familie deckt, und zwar materieller, moralischer und kultureller Art“. Realität und Gesetzgebung klaffen weit auseinander.

Mitte Januar 2012 wurden Verhandlungen zur Erhöhung des Mindestlohns in Honduras abgeschlossen. Die drei Parteien, welche an den Verhandlungen teilnahmen – Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen und die honduranische Regierung – haben sich auf die schrittweise Erhöhung des Mindestlohns innerhalb der nächsten drei Jahre (2012 – 2014) geeinigt. Die ArbeiterInnen der Bekleidungsindustrie wiesen aber bereits daraufhin, dass diese Erhöhungen angesichts der ständig steigenden Kosten des Grundwarenkorbs und des stetigen Anstiegs der Treibstoffpreise völlig unzureichend sind.

Grundwarenkorb

In Honduras enthält der staatlich definierte Grundwarenkorb für eine durchschnittliche fünfköpfige Familie 30 Lebensmittel und gehört damit zu den vergleichsweise teuersten in Mittelamerika.

1) Artikel 381 der honduranischen Arbeitsgesetzgebung



Die folgenden Lebensmittel sind im honduranischen Grundwarenkorb enthalten:

Bananen	Kochbananen	Rindfleisch-Tajo
Eier	Kohl	Rote Bohnen
Fisch	Mais-Tortillas	Sahne
Frischmilch	Maniok	Salz
Fruchtsaft	Milchpulver	Schweinerippe
H-Milch	Öl	Tomaten
Hühnerfleisch	Orangen	Tomatensauce
Kaffee	pflanzliches Bratfett	Weißbrot
Kartoffeln	Reis (B-Qualität)	Zucker
Käse	Rinderrippe	Zwiebeln

Laut einer Studie² des Welternährungsprogramms der Vereinten Nationen befand sich Honduras bereits 2008 im Vergleich mit 28 weiteren Ländern Lateinamerikas und der Karibik auf dem vierten Platz, was die Lebensmittelunsicherheit betrifft. Ein Großteil der Armen ist immer weniger in der Lage, sich Produkte des Grundwarenkorb zu leisten. Dies hat zur Folge, dass sie sich nicht mehr mit ausreichend Nährstoffen versorgen können und ihre Gesundheit riskieren.

2011 kosteten die 30 Lebensmittel des Grundwarenkorb 352 US Dollar.³ Das Ergebnis stimmt mit einer Studie des honduranischen Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit (STSS) nahezu überein, die zum Ende des Jahres 2011 die Kosten für den Warenkorb von 348 US Dollar feststellte.⁴ Der Mindestlohn der Maquila-ArbeiterInnen lag bei 254 US Dollar. Das bedeutet, dass für den Erwerb der allernötigsten Nahrungsmittel ein Defizit von 94 US Dollar herrschte. Schätzungen gehen davon aus, dass man in Honduras etwa 704 US Dollar für eine fünfköpfige Familie benötigt, um Grundbedürfnisse, die über die reine Ernährung hinausgehen (Miete, Wasser, Strom, Gesundheit, Bildung etc.), zu decken – also ein Vielfaches des derzeitigen Mindestlohns der FabrikarbeiterInnen.

2) <http://es.wfp.org> Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen

3) nach Angaben des honduranischen Instituts für Statistik (INE), März 2011

4) Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit (STSS), www.trabajo.gob.hn/

2.

LOHNSITUATION IN DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE IN HONDURAS

Fest steht...

Diese Zahlen aus Honduras machen deutlich, dass der Lohn der ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie nicht annähernd ausreicht, um die staatlich definierten Grundbedürfnisse zu befriedigen. Um notwendige Anschaffungen zu tätigen, die über die reine Nahrungsaufnahme hinausgehen, sparen die ArbeiterInnen gezwungenermaßen an den Mahlzeiten. Der ausgezahlte Nettolohn liegt häufig sogar noch unter dem staatlichen Mindestlohn. Aufgrund der geringen Löhne in den Textilfabriken sind die ArbeiterInnen regelrecht gezwungen, Überstunden zu leisten, um ihr karges Einkommen zumindest soweit zu erhöhen, dass sie die Ernährung für sich und Teile der Familie sicherstellen können. Somit zwingt der gegenwärtige Mindestlohn die ArbeiterInnen, sich ausbeuterischen Arbeitsbedingungen zu unterwerfen.

3.

ARBEITSRECHTE
NACH DEM PUTSCH
IN HONDURAS

„EinE GewerkschaftsaktivistIn oder einE OppositionelleR zu sein, bedeutet ein enormes Risiko. Etliche Gewerkschafts- und SozialaktivistInnen sehen sich Morddrohungen und tatsächlichen Übergriffen auf ihr Leben ausgesetzt.“¹

So beschreibt ein Bericht aus dem Jahr 2011 der International Trade Union Confederation die lebensbedrohliche Lage für GewerkschaftlerInnen und Oppositionelle in Honduras. Nach dem Militärputsch im Jahr 2009 hat sich die Situation enorm verschärft. Aus dem Bericht geht weiter hervor, dass im Jahr 2010 drei Gewerkschaftler zielgerichtet ermordet wurden.

1) <http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain?page=publisher&docid=4ea6620832&skip=0&publisher=ITUC&querysi=honduras&searchin=title&display=10&sort=date> (Zugriff 25.03.2012)

2) <http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain?page=publisher&docid=4ea6620832&skip=0&publisher=ITUC&querysi=honduras&searchin=title&display=10&sort=date> (Zugriff 25.03.2012)

UnternehmerInnen setzen seit dem Putsch von 2009 auf die Destabilisierung von Gewerkschaften. Dafür ist ihnen jedes Mittel recht: Einflussnahme auf staatliche Institutionen und Strukturen, verstärkte Auftragsvergabe an kleine Zulieferbetriebe und sogar gezielte Tötungsaktionen.² Besonders die Auslagerung einzelner Produktionsprozesse in kleinere Zulieferbetriebe ist ein wirksames Mittel, die Gewerkschaftsarbeit zu unterlaufen und aufzusplintern. Rechtlich ist es in Honduras erst möglich eine Gewerkschaft zu gründen, wenn ein Betrieb wenigstens 30 Mitarbeiter beschäftigt – viele Unternehmen bleiben genau unterhalb dieser Grenze, um so Arbeitsrechte zu unterlaufen. Trotz der rechtlichen Regelungen, die Versammlungsfreiheit und Gewerkschaftsgründungen gewährleisten, fehlt es an Bestimmungen, die konkret auf die anti-gewerkschaftlichen Aktivitäten und Entlassungen aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft Bezug nehmen. Prinzipiell hält das Arbeitsrecht in Honduras eher Schlupflöcher für die UnternehmerInnen bereit, als den Schutz der Arbeitsrechte Arbeitender umfassend zu gewährleisten. Dieses Phänomen lässt sich sowohl bei Streikrechten, Tarifverhandlungen oder Arbeitsrechten öffentlicher Bediensteter immer wieder beobachten.

Seit dem Putsch von 2009 verschärfen sich die Menschenrechtsverletzungen und Unterwanderungen des Rechtssystems in Honduras. Dies zeigt auch ein im Januar 2012 veröffentlichter Bericht der Menschenrechtsorganisation *Human Rights Watch*.³ Vier Richter, ein Ombudsmann und ein Staatsanwalt, die vehement an der Umsetzung der Bürger- und Grundrechte festhielten, wurden 2010 ihrer Ämter

3) <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4f2007d65a.html> (Zugriff 25.03.2012)

behothen. Polizei- und Militärwillkür findet ihren Ausdruck in eigenmächtigen Verhaftungen ohne Beweise, unverhältnismäßigem Einsatz von Gewalt oder gar in Exekutionen. Die zunehmende Einschränkung der Bewegungsfreiheit der Bevölkerung trifft in besonderem Maße Gewerkschaften, soziale Gruppen, die Opposition und MenschenrechtsaktivistInnen. Diese Teile der Zivilgesellschaft müssen um ihr Leben fürchten, wenn sie öffentlich, und damit sichtbar, die Stimme gegen Repressionen und Unterdrückung erheben. Das führen bereits in der Vergangenheit verübte Morde drastisch vor Augen. Repressionen und Gewalt ziehen sich über das ganze Land, sowohl in den Städten als auch auf dem Land, wo Paramilitärs (Privatarmeen) organisierte KleinbäuerInnen bekämpfen und terrorisieren.

Große Teile der honduranischen Bevölkerung sind immer noch von Armut und katastrophalen Arbeitsbedingungen betroffen. Unternehmen machen sich diese Entwicklungen in besonderem Maße zu Nutze, sind es doch gerade sie, die das geltende Recht so zu beugen wissen, dass es sich zu ihrem Vorteil verhält. Eine verlässliche rechtliche Umsetzung der Arbeitsgesetze ist in Honduras nicht gewährleistet. Selbst bei erfolgreicher Klage Arbeitender, die unrechtmäßig entlassen wurden, sei es aufgrund gewerkschaftlicher oder anderer politischer Aktivitäten, finden Unternehmen häufig Wege, die richterliche Verfügung zur Wiedereinstellung zu umgehen. Massiv intervenieren Unternehmen und Unternehmensverbände auf verschiedenen Ebenen gegen honduranische Gewerkschaften. Ihr Einfluss reicht dabei weit in den Justizapparat hinein. Zum Teil werden sogar Gewerkschaftsaufösungen durch Rechtsmittel der Gerichte erzwungen. Zeitgleich gehen Unternehmen den „altbewährten“ Weg der Repression, der Drohungen und der Kündigungen. Bei allem dem schaut das Arbeitsministerium untätig zu und erklärt, dass es sich in innerbetriebliche Eigenschaften nicht einmischen dürfe.

Besonders transnationale Textilunternehmen beschäftigen honduranische Unternehmen als Subunternehmer. Der Grund dafür: extrem niedrige Löhne, weniger Ärger mit streikenden ArbeiterInnen und eine unternehmerfreundliche Zoll- und Strafpolitik des Landes. Nur 1,5 Prozent der ArbeiterInnen in den so genannten Maquilas (Weltmarktfabriken) sind gewerkschaftlich organisiert. Und sogar nur 0,5 Prozent davon werden von einem Tarifvertrag erfasst.

3.

ARBEITSRECHTE
NACH DEM PUTSCH
IN HONDURAS

Das honduranische Gesetz verbietet zwar Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Ethnie, Krankheit oder Behinderung, faktisch findet diese aber statt. Betroffen sind besonders indigene Frauen. Finden sie Arbeit, dann meist nur in schlechtbezahlten Bereichen. Fast ausnahmslos sind diese Frauen auf den geringen Lohn angewiesen, was ihnen eine gewerkschaftliche Organisation erschwert. Die Angst vor Repressionen, Zeitmangel aufgrund der Kindererziehung und die begründete Befürchtung ihre Anstellung zu verlieren, sind hier als weitere Hindernisse zu nennen.

Die Lage von GewerkschaftlerInnen hat sich extrem verschlechtert und kann sogar lebensbedrohlich werden. Diese Entwicklungen haben die International Trade Union Confederation bereits im September 2010 veranlasst, einen 26 Punkte umfassenden Forderungskatalog zur Verbesserung der Gesamtsituation der ArbeiterInnen und politisch Aktiven an die Regierung in Honduras zu stellen.⁴ Die Umsetzung lässt derweil auf sich warten.

4) http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Final_honduras-.pdf – Alle Forderungen der ITUC. (Zugriff 25.03.2012)



Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (IAO) wurden 1998 beschlossen. Die Normen nehmen direkt die Rechte von ArbeiterInnen in den Blick. Sie sind Bestandteil des Völkerrechts und beruhen auf Kompromissen zwischen Regierung, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften. Es bekennen sich alle Mitgliedstaaten der Organisation zu den Kernarbeitsnormen, selbst wenn sie nicht alle darin enthaltene Normen einzeln ratifiziert haben. Sie müssen die Normen dennoch im geltenden nationalen Recht implementieren.

Deutschland und Honduras sind Mitglieder der Organisation. Beide Staaten verpflichten sich, die Einhaltung der Normen zu gewährleisten. Dieses bedeutet für Deutschland bzgl. der öffentlichen Beschaffung, dass eine Orientierung an den selbst auferlegten Kriterien und die Einhaltung derselben eigentlich angestrebt werden sollte. Fordern also die öffentlichen EinkäuferInnen von ihren Zuliefer- und Lieferbetrieben die Einhaltung sozialer Standards, so ist dieses nichts anderes als die Einhaltung geltenden Rechts auf internationaler Ebene. Die Studie zeigt, dass insbesondere bei den Kontrollen der Einhaltung der Arbeitsnormen noch immenser Handlungsbedarf von Seiten des Bundes, der Länder und der Kommunen besteht, die sich allzu oft nur auf Eigenerklärungen der Unternehmen stützen.

Vier Grundprinzipien bestimmen das Selbstverständnis und das Handeln der IAO

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Grundprinzipien haben in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren:

- ▶ **Übereinkommen 87:** Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts
- ▶ **Übereinkommen 98:** Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
- ▶ **Übereinkommen 29:** Zwangsarbeit
- ▶ **Übereinkommen 105:** Abschaffung der Zwangsarbeit
- ▶ **Übereinkommen 100:** Gleichheit des Entgelts
- ▶ **Übereinkommen 111:** Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)
- ▶ **Übereinkommen 138:** Mindestalter
- ▶ **Übereinkommen 182:** Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

4.

ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT – INTERNATIONALE ARBEITSNORMEN

Des Weiteren wird die Höhe von Löhnen und Arbeitsbedingungen in den Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138 der Internationalen Arbeitsorganisation geregelt. Mit der Kernaussage:

- ▶ Allen Beschäftigten müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugesichert werden.

Die IAO-Konventionen über einen Mindestlohn (Nr. 26/1928 und Nr. 131/1970):

- ▶ Demnach sollen Mindestlöhne zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken.
- ▶ Ferner wurde in der „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ (IAO 1998) und in Dokumenten zur Decent-Work-Agenda und zum Existenzlohn diese Position bekräftigt.

IAO-Übereinkommen über die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben (Nr. 001/1921):

- ▶ 48 Wochenarbeitsstunden und maximal 12 freiwillige Überstunden werden als angemessene Arbeitszeiten angesehen. In diesem Sinne sind die Arbeitszeiten gesundheits- und sozialverträglich zu gestalten, was insbesondere überlange Arbeitszeiten ausschließt.

Die IAO-Kernarbeitsnormen sind also bindend für die Mitgliedsstaaten. Wegen ihrer breiten Anerkennung werden sie inzwischen auch von fast allen Ländern und vielen Kommunen in Deutschland als Referenz für die Einhaltung sozialer Standards dem Einkauf der Öffentlichen Hand zu Grunde gelegt. In der konsequenten Anwendung der Normen steht die Öffentliche Hand und die Zivilgesellschaft aber noch vor folgenden Herausforderungen:

1. In den meisten Ländern und im Bund ist die Einhaltung der IAO-Normen beim Einkauf von Produkten für die Öffentliche Hand unverbindlich, sprich als Kann-Kriterium im Gesetz verankert. Konsequenterweise angewendet würden die neuen Richtlinien aber nur im Falle einer Muss-Bestimmung. Hier muss der Bund handeln, das Vergabegesetz reformieren und einen Aktionsplan verabschieden.¹
2. Die IAO-Kernarbeitsnormen greifen im Textilbereich zu kurz. So sollten die anderen Normen, wie existenzsichernde Löhne und ein festes Beschäftigungsverhältnis ebenso mit aufgenommen werden. Es gibt Unternehmen, welche die Öffentliche Hand beliefern, die weit mehr Kriterien einhalten, als die Kernarbeitsnormen.²

4.

ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT – INTERNATIONALE ARBEITSNORMEN

3. Die Nachweispflicht und Kontrolle der Angaben der Unternehmen von Seiten der öffentlichen AuftraggeberInnen ist bisher vollends unzureichend. Auch das marktführende Unternehmen Lion Apparel hat einen Verhaltenskodex – lässt diesen aber nicht unabhängig kontrollieren. Anstelle von Eigenerklärungen sollten Bund und Länder effektive Nachweismethoden entwickeln und konsequent von den Unternehmen verlangen. Darüber hinaus müssen Schulungsangebote für die mit dem konkreten Einkauf befassten Angestellten entwickelt und durchgeführt werden.

1) Konkretere Ausformulierungen für einen Aktionsplan können unter http://www.ci-romero.de/fileadmin/media/mitmachen/cora/wer_kauft_ein_Bund/CIR_Aktionsplan_A5_36seiten_web_01.pdf eingesehen und heruntergeladen werden.

2) Siehe hierzu auch den Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC): <http://www.sauberekleidung.de/index.php/ccc-verhaltenskodex>

5.

Untersuchung der Arbeitsbedingungen in einer honduranischen Fabrik

Das Unternehmen Alamode betreibt seit 14 Jahren eine kleine Bekleidungsfabrik in Honduras. Der Besitzer des Unternehmens ist Koreaner und beschäftigt in der Fabrik etwa 400 Angestellte, mehrheitlich Frauen. Die Fabrik ist die einzige Arbeitsplatzquelle dieser Art im formellen Sektor der Stadt Siguatepeque, etwa zwei Stunden von der Hauptstadt Tegucigalpa entfernt.

In der Fabrik wird Bekleidung für verschiedene Markenfirmen genäht. Eine dieser Firmen ist das Arbeitsbekleidungsunternehmen Lion Apparel. Das Unternehmen wurde in den USA gegründet, ist heute weltweit an vielen Standorten vertreten und marktführender Hersteller von Feuerschutzbekleidung. Unter anderem ist das Unternehmen auch privater Mehrheitspartner der Bundeswehrbekleidungs-gesellschaft (LHBW). Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung durch die unabhängige Monitoring-Organisation EMIH in der Fabrik Alamode dargestellt. Sie basieren auf einer Befragung von ArbeiterInnen und ehemaligen ArbeiterInnen, die außerhalb des Fabrikgeländes zwischen Januar und März 2012 durchgeführt wurde.

Organisierung der ArbeiterInnen und Vereinigungsrecht

Der Versuch der Organisierung der ArbeiterInnen wird durch das Unternehmen unterbunden und sogar bestraft. Vor einigen Jahren gab es von einer Gruppe von Arbeiterinnen den Versuch, eine Gewerkschaft zu gründen, um ihre Rechte zu vertreten und den ausbeutenden Praktiken des Unternehmens begegnen zu können. Als das Unternehmen die Bestrebungen bemerkte, entließ es die sieben Arbeiterinnen, welche an der Gewerkschaftsgründung beteiligt waren. Als Begründung für die Entlassungen wurde der Zwang zur Verkleinerung der Arbeitnehmerschaft aufgrund unzureichender Produktionsaufträge genannt. Die ArbeiterInnen gehen jedoch davon aus, dass sie aufgrund der versuchten Gewerkschaftsgründung entlassen wurden. **„Wir wussten, dass unser Versuch, uns gewerkschaftlich zu organisieren, zu unserer Entlassung geführt hat.“** Die entlassenen ArbeiterInnen erstritten sich mit der Unterstützung ihrer KollegInnen und einer Arbeitsnie-

**AUF EINEN BLICK:
AUSBEUTUNG BEI
ALAMODE**



derlegung die Zahlung von Abfindungen, welche jedoch nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprachen. Erst nach der Androhung des Managements, die Polizei einzuschalten, gaben sich die ArbeiterInnen mit den geringen Zahlungen zufrieden. Eine der entlassenen ArbeiterInnen berichtet, dass sie nicht wieder die Möglichkeit bekommen hat dort zu arbeiten. Einige Jahre später wurde sie nochmals kurzzeitig eingestellt, aber entlassen sobald festgestellt wurde, dass

5.

sie eine derjenigen war, welche versucht hatten eine Gewerkschaft zu gründen. Des Weiteren verfolgt das Unternehmen im Allgemeinen die Praxis der wiederholten Entlassungen und Wiedereinstellungen seiner ArbeiterInnen, um durch immer neue Verträge die Ansprüche der ArbeiterInnen gering zu halten.

Das Unternehmen Alamode verletzt nationale Gesetze sowie internationale Abkommen, zum Beispiel das Vereinigungsrecht betreffend:

In der Verfassung der Republik Honduras sind die entsprechenden Bestimmungen in Bezug auf das

Vereinigungsrecht in den Artikeln 78 und 79 festgeschrieben und im Arbeitsgesetzbuch in den Artikeln 468 bis 477 und 516 verankert.

Die entsprechenden Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sind das Übereinkommen 87 zu Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes und das Übereinkommen 98 zu Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen.

Der eigene Verhaltenskodex von Lion Apparel enthält die Aussage, dass für die Güterbeschaffung von außerhalb der USA die nationalen Gesetze der Produktionsländer eingehalten werden sollen.¹⁾

Löhne und Überstunden

Die ArbeiterInnen berichten, dass die Löhne nicht ausreichen, um die Grundbedürfnisse abzudecken. Der durchschnittliche Lohn einer ArbeiterIn bei Alamode liegt bei monatlich etwa 220 US Dollar. Vor dem Hintergrund der Mitte Januar 2012 beschlossenen Erhöhung der Mindestlöhne in der Textilindustrie Honduras' auf 254 US Dollar monatlich, ist der Lohn gesetzeswidrig. Des Weiteren liegen die Kosten eines von der honduranischen Regierung Anfang 2011 berechneten Grundwarenkorb mit grundlegenden Nahrungsmitteln für eine durchschnittliche Familie bei 352 US Dollar monatlich und übersteigen damit den Lohn der ArbeiterInnen. Der erweiterte Grundwarenkorb, welcher außer Nahrungsmitteln auch grundlegende Dienstleistungen enthält, entspricht einem Betrag von 704 US Dollar und übersteigt die Lohnhöhe damit um ein Vielfaches. Ein großes Problem ist außerdem die fehlende Transparenz in Bezug auf die Löhne und Zusatzzahlungen durch das Unternehmen. Lohnbescheide wurden nur eine zeitlang ausgehändigt und stimmten nicht mit den tatsächlichen Zahlungen überein oder waren nicht nachvollziehbar. Das Unternehmen zahlt weder im Krankheitsfall, noch den kompletten Betrag des Mutterschaftsgeldes. Auch die Zusatzleistungen werden durch das Unternehmen in Raten und nur teilweise oder willkürlich gezahlt. Zusätzliche finanzielle Anreize gibt es nicht oder sie werden zwar versprochen, aber nicht ausgezahlt. Wenn es keine Arbeit gibt, erhalten die ArbeiterInnen keinen Lohn und wenn Sie um Erlaubnis bitten, zum Arzt zu gehen, wird Ihnen dies, falls überhaupt genehmigt, dann auch vom Lohn abgezogen.

1) „LION APPAREL, INC. shall comply with the legal requirements and standards of their industry under U.S. laws and for goods sourced outside the U.S., the national laws of the countries in which goods are produced.“ (Lion Apparel Inc. Code of Conduct)

Die regulären Arbeitszeiten sind Montag bis Freitag von 7 Uhr bis 16.30 Uhr und jeden zweiten Samstag von 7 Uhr bis 12 Uhr. Zusätzlich sind Überstunden verpflichtend und werden nicht oder nur teilweise und willkürlich bezahlt. **„Uns wird nur gesagt, dass wir heute bis zum Morgengrauen bleiben und arbeiten müssen.“** Wer sich der gesetzeswidrigen Verpflichtung, Überstunden zu arbeiten nicht beugt, bekommt eine Verwarnung. Die ArbeiterInnen sehen sich in Bezug auf ihre Löhne der Willkür des Unternehmens ausgesetzt und sind durch die unaufhörliche Bedrohung der fristlosen Entlassung eingeschüchtert. **„Wir müssen ständig Überstunden machen, doch diese werden nicht nach gesetzli-**

cher Vorschrift bezahlt sondern nach gut Dünken.“ Ein weiteres Problem ist der Lohnabzug bei Arbeitsausfall aufgrund von fehlendem Material oder Stromausfall. Auch wenn der Arbeitsausfall nicht von den ArbeiterInnen verschuldet ist, wird ihnen der Lohn abgezogen und sie müssen die verlorene Zeit durch Überstunden aufholen.

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen in der Fabrik sind geprägt von hohem Druck und der ständigen Drohung mit Entlassung. „Sie

5.

AUF EINEN BLICK:
AUSBEUTUNG BEI
ALAMODE

Das Unternehmen Alamode verletzt nationale Gesetze in Bezug auf das Recht auf eine würdige Arbeit und gesetzliche Arbeitszeitenregelungen:

In der Verfassung der Republik Honduras sind in Artikel 68 „Rechte des Individuums“ und in den Artikeln 127 bis 141 das „Recht auf würdige Arbeit“ festgelegt. Im Arbeitsgesetzbuch sind folgende Gesetze betroffen: Artikel 95 und 96, welche Pflichten und Verbote für Arbeitgeber enthalten, Artikel

116 zur Kündigungsfrist, Artikel 122, 124 und 127 bis 148 zu Arbeit von Frauen, Artikel 318 bis 359 zu Pausen und Arbeitszeiten sowie Artikel 360 bis 390 den Lohn betreffend.

Die Arbeitsbedingungen in der Fabrik Alamode entsprechen auch hier nicht dem eigenen Verhaltenskodex des Unternehmens Lion Apparel. Der Verhaltenskodex erlaubt unter keinen Umständen den Einsatz von Zwangsarbeit, Verpflichtung zur Arbeit, unfreiwilliger Arbeit, Gefängnisarbeit oder unbezahlter Arbeit. Die Anzahl der regulären Arbeitsstunden der Angestellten muss laut Verhaltenskodex angemessen begrenzt werden und eine angemessene Anzahl von Pau-

sen und Ruhetagen beinhalten. Auch der Bestimmung, dass Lion Apparel mit keinem Lieferanten Geschäftsbeziehungen unterhalten wird, welcher physische oder mentale Disziplinarpraktiken anwendet, wird nicht entsprochen. Die im Kodex formulierte Erwartung an die Geschäftspartner von Lion Apparel, angemessene Löhne und Zusatzleistungen entsprechend den lokalen Bedürfnissen zu zahlen, wird außerdem verletzt.²

Südstimmen

sagen uns immer wieder, dass im Unternehmen niemand unentbehrlich sei.“ Am Arbeitsplatz herrscht eine Atmosphäre der Unsicherheit und Angst. **„Ich arbeite nur notgedrungen in der Fabrik, weil es in diesem Ort einfach keine anderen Arbeitgeber gibt, und es noch schlimmer wäre, meine Kinder nicht mehr versorgen zu können.“** Die Produktionsziele sind hoch, Pausen gibt es keine und Arbeitsmaterialien wie Schutzkleidung müssen, wenn sie überhaupt vorhanden sind, selbst bezahlt werden. Auch wird berichtet, dass die Schutzkleidung nur ausgehändigt wird, wenn eine Betriebsinspektion ansteht. Das erschreckende Ausmaß der miserablen Arbeitsbedingungen wird besonders deutlich im Hinblick auf die zahlreichen Misshandlungen, von denen die ArbeiterInnen berichten. Den Vorgesetzten fehlt es an jeglichem Respekt – ArbeiterInnen werden angeschrien, erniedrigt und teilweise sogar körperlich misshandelt. Eine Frau schlägt die ArbeiterInnen und wird vom Management gedeckt. **„In dieser Fabrik werden wir Angestellten wie Sklaven behandelt.“** Beschwerden führen zu nichts oder sogar zu weiteren Erniedrigungen.

2) „LION APPAREL, INC. does not condone or permit the use of child labor, forced, indentured, involuntary, prison or uncompensated labor under any circumstances. [...] Policies and practices must place reasonable limits on the number of hours employees may work on a regularly scheduled basis and regularly provide reasonable rest periods and days off. LION APPAREL, INC. will not do business with any Supplier [...] which utilizes mental or physical disciplinary practices. We expect our business partners to provide wages and benefits within reason and in compliance with all applicable local requirements.“ (Lion Apparel Inc. Code of Conduct)

5.

AUF EINEN BLICK:
AUSBEUTUNG BEI
ALAMODE**Hygiene und Sicherheit**

Die ArbeiterInnen müssen um Erlaubnis bitten, um zur Toilette zu gehen, da diese in der Regel mit einem Schloss versehen und nicht frei zugänglich sind. Diese Erlaubnis wird jedoch beschränkt und manchmal nicht gewährt. Die ArbeiterInnen berichten von starker Hitze in der Fabrik, welche die Gesundheit der ArbeiterInnen zusätzlich beeinträchtigt. Das Unternehmen richtet jedoch unter Berufung auf das als eher kühl bekannte Klima der Stadt, keine Klimatisierung der Fabrik ein.

Das Unternehmen Alamode verletzt nationale und internationale Regelungen in Bezug auf Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz:

In der Verfassung der Republik Honduras sind diese Rechte in Artikel 128 §6 und im Arbeitsgesetzbuch in den Artikeln 391 bis 400

zu Hygiene und Sicherheit verankert. Generelle Regelungen zu Unfallprävention und Vorbeugung von Berufskrankheiten finden sich in Artikel 9, 11, 12, 36, 37, 44, 46, 70 und 338.

Ein entsprechendes Abkommen der IAO ist das Übereinkommen 81 zur Arbeitsaufsicht.

Die Angaben des Verhaltenskodexes von Lion Apparel in diesem Bereich nennen die Erhaltung eines sicheren, sauberen und produktiven Arbeitsum-

feldes für seine Angestellten und die Erwartung desselben von seinen Lieferanten. Zusätzlich wird Lion Apparel laut Verhaltenskodex mit keinem Lieferanten Geschäftsbeziehungen unterhalten, welcher ein gesundheitsschädliches oder gefährliches Arbeitsumfeld bereitstellt.³

Die Arbeitsbedingungen in der Fabrik Alamode verletzen zahlreiche Arbeitsrechte, welche in der honduranischen Gesetzgebung, in Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation aber auch im Verhaltenskodex von Lion Apparel verankert sind. Die Fabrik wird zwar von Inspektoren der AuftraggeberInnen besucht, für die Besuche werden jedoch die Bedingungen oberflächlich und zeitlich auf den Besuch begrenzt anders dargestellt. **„Manchmal bringt es einen fast schon zum Lachen, anzusehen, wie sie mit uns umgehen – als wären wir keine Personen mit dem Recht auf etwas Besseres.“** Die ArbeiterInnen werden eingeschüchtert und unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes ermahnt, sich nicht bei den Inspektoren über die schlechten Arbeitsbedingungen zu beklagen. **„Niemand wehrt sich, aus Angst, dass das Unternehmen das Land verlässt und die Arbeitsplätze verloren gehen.“**

Kommentar EMIH

Mitarbeiterinnen von EMIH berichten, dass diese schlimmsten Formen von Arbeitsrechtsverletzungen in der Bekleidungsindustrie eigentlich schon als überwunden galten: „In den 80er und 90er Jahren wurden Schläge und Misshandlungen in der Bekleidungsindustrie, mehrheitlich Vorfälle in Fabriken mit asiatischem Kapital, zunehmend hinterfragt. Es gab viele Anzeigen und Kampagnen, um diese Art der Ausbeutung zu unterbinden. Zu unserer Überraschung ist das, was wir in der Fabrik Alamode vorfinden eine klare und

3) „LION APPAREL, INC. maintains a safe, clean, healthy and productive environment for its employees and expects the same from its Suppliers. [...] LION APPAREL, INC. will not do business with any Supplier which provides an unhealthy or hazardous work environment.“ (Lion Apparel Inc. Code of Conduct)

wiederholte Verletzung aller grundlegenden Arbeitsrechte. In diesem Betrieb ist alles verboten, alles wird bestraft, die ArbeiterInnen leben in ständiger Bedrohung, eingeschüchtert durch das obere und mittlere Management und dürfen nicht über die erlebte Situation berichten, da dies den Verlust der Produktion und damit auch ihres Arbeitsplatzes bedeuten würde.“

6.

„ES IST NOCH EIN
LANGER WEG!“**Im Gespräch mit Maritza Paredes (EMIH) über
Herausforderungen in der Textilindustrie****1. Wie lässt sich die Situation der Arbeitenden in den Textilfabriken des Landes kurz zusammenfassen?**

Die Textilindustrie folgt einem wirtschaftlichen, marktbasier-ten Modell, das danach strebt, den größtmöglichen Gewinn abzuwerfen. Fairness und Gerechtigkeit in den Produktionsbeziehungen werden nicht berücksichtigt und die Menschenrechte der arbeitenden Bevölkerung werden nicht respektiert. Die ArbeiterInnen der Textilindustrie sind stetig einem hohen Druck ausgesetzt, der von den Anforderungen der „just in time“- Lieferungen herrührt. Diese Ausrichtung der Produktionsprozesse zieht als Konsequenz die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen nach sich und zeigt sich auch in der Intensivierung der Arbeitstage durch neue Produktionsverfahren. Die Erhöhung des Arbeitsdrucks beeinträchtigt die Gesundheit der Arbeitenden: Die physische Kraft nimmt ab, was dann wiederum oft zur Entlassung führt. Schwächer und älter werdende Arbeiter oder Arbeiterinnen werden im honduranischen Textilsektor schnell durch Jüngere ersetzt.

Mit Sorge beobachten wir in letzter Zeit die Wiederkehr von physischen und verbalen Misshandlungen. Die Textilindustrie blieb bei den Mindestlohn-Verhandlungen im Jahr 2008 außen vor, im Zuge des Putschs 2009 gab es keine Erhöhung. Und die Erhöhungen aus den Jahren 2010 und 2011 sind so minimal ausgefallen, dass es kaum zu Verbesserungen für die Arbeitenden gekommen ist. Zudem sind nun mit dem Abkommen zwischen Textilfabriken und Gewerkschaften die Erhöhungen für die nächsten drei Jahre auf sehr niedrige Prozentsätzen festgelegt.¹

2. Mit welcher Art von Schwierigkeiten und Diskriminierung haben im besonderen Maße Frauen in der Textilindustrie zu kämpfen?

Eine der größten Schwierigkeiten der Arbeiterinnen hängt mit ihrer Verantwortung als Mütter und Haushaltsvorstände zusammen. Der Staat berücksichtigt diesen Umstand wenig und hat bspw. kaum Bemühungen zur Einrichtung von Kindertagesstätten unternommen. Und Unternehmen wollen zwar Regeln setzen, aber ihrer Verantwortung in diesem Bereich nicht nachkommen.

¹) Zur Erklärung: In Honduras haben sich Textilindustrie und Gewerkschaften auf eine festgeschriebene Steigerung des Mindestlohns für die nächsten drei Jahre festgelegt. Eine Ausrichtung der Forderungen an den Gewinnen und Umsatzsteigerungen der Unternehmen ist für diesen Zeitraum also nicht möglich (siehe auch Kapitel 2 über Honduras, Seite 5).

Eine andere Schwierigkeit liegt in der Einhaltung der Mutterschutzrechte. Oftmals werden Schwangere so lange belästigt und gedemütigt, dass sie von selbst kündigen. Vereinzelt kommt es sogar zu erzwungenen Kündigungen.

Ein anderer Aspekt sollte auch noch angemerkt werden. Seit den 1990er Jahren wächst der männliche Bevölkerungsanteil langsam aber stetig an. Dies führt dazu, dass Frauen bei Tätigkeiten in der Konfektion benachteiligt werden. Viele Tätigkeiten mit höheren Gehältern werden bevorzugt an Männer vergeben, da diese Aufgaben angeblich zu schwer für Frauen sein sollen. Generell kann gesagt werden, dass die Wirtschaftskrise und die politische Krise im Land bewirkt haben, dass die Unternehmer die Gesetzgebung so beeinflussen, dass die Arbeitsbedingungen zunehmend prekärer werden. Das Gesetz zur Zeitarbeit verstärkt diesen Abwärtstrend noch.

Eine Tatsache, welche nicht von der Hand zu weisen ist, ist jedoch, dass sich Frauen, die nicht ausschließlich der Hausarbeit nachgehen, oft erhoffen, dass selbst das geringe Einkommen sie aus Situationen häuslicher Gewalt befreien kann.

3. Gewerkschaftsaktivitäten oder außerparlamentarische Organisationen könnten entgegensteuern. Wie stellt sich die gewerkschaftliche Situation in den Fabriken dar?

Es gibt nur sechs Gewerkschaften in den Textilfabriken der Gesamt-Textilindustrie – bei einer ArbeiterInnenzahl von aktuell etwa 120.000. Trotzdem gibt es unterschiedliche, organisierte oder nicht organisierte Gruppen, die für und zu Arbeitsrechten arbeiten. In letzter Zeit haben sich durch Kampagnenarbeit und KonsumentInnen-Bewegungen Erfolge eingestellt. Durch öffentlichen Druck konnte die Wiedereröffnung zweier Fabriken bewirkt werden. Ebenso wurden Kollektivverträge erzielt, die den ArbeiterInnen gute Bedingungen gewährleisten. Die geringe Anzahl von GewerkschaftsaktivistInnen ist neben Repressionen und Einschüchterungen aber auch organisatorischen Schwierigkeiten geschuldet. Oftmals handelt es sich bei den ArbeiterInnen in den Textilfabriken um relativ junge Personen, zum Großteil Frauen, denen es meist allein zeitlich nicht möglich ist, sich noch gewerkschaftlich zu engagieren.

Letztlich ist Organisierung aber grundlegend. Diese muss sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene geschehen und mit anderen Kampagnen verknüpft werden, um stärkere Wirkungen entfalten zu können. Das vorrangige Ziel sollte die Einhaltung anerkannter Rechte sein. Der Blick sollte aber auch auf einen funktionierenden Staatsapparat gelenkt werden, der dafür Sorge tragen sollte, dass die Rechte eingehalten und umgesetzt werden. Auch muss bei der Kampagnenarbeit darauf geachtet werden, dass die Erfolge nachhaltig sind und seitens der Fabrikbetreiber und Markenfirmen nicht nur kurzfristig Missstände kaschiert werden.

6.

„ES IST NOCH EIN LANGER WEG!“

4. Wo liegen die Schwierigkeiten einer unabhängigen Kontrolle der Fabriken?

Die unabhängige Kontrolle erfordert eine Unternehmensethik, die noch nicht Realität ist. Unternehmen und Markenfirmen widersetzen sich oft Kontrollprozessen. Dies ist unter anderem möglich, da es noch keine geregelten, im nationalen Gesetz verankerten Maßnahmen gibt. Ein wirklich verlässliches und funktionierendes Kontrollsystem gibt es also leider noch nicht. In

Honduras sind viele Gruppen und KonsumentInnen daran interessiert, dass Überwachungsinstrumente und externe Kontrollen der Arbeitsbedingungen eingeführt werden. Ebenso wird mit Hilfe der interamerikanischen Kommission für Menschenrechte CIDH (*Comisión Interamericana de Derechos Humanos*) versucht, die Einhaltung international geltender Menschenrechte zu kontrollieren und auf Missstände hinzuweisen.

Die bürokratischen Prozesse, die mit Kontrollsystemen verbunden sind, sind oft zu träge. Betroffenen ArbeiterInnen kann oftmals nicht unmittelbar geholfen werden. Unternehmer versuchen die Aussagen der Arbeitenden zu widerlegen und somit verlaufen Aufklärungen oft im Sande. Es müssen daher effiziente, schnelle und verlässliche unabhängige Kontrollsysteme eingeführt werden, um Verbesserung zu erreichen oder Gerechtigkeit für die Arbeitenden zu erlangen.

5. Was müsste sich als Erstes ändern, damit sich die gegenwärtige Situation der ArbeiterInnen verbessert?

Es ist schwierig, nur einen Punkt zu nennen. Es sollte an mehreren Punkten angesetzt werden. Generell sollte die Situation der Arbeitenden mit allen Folgeerscheinungen, bspw. für die Gesundheit, bekannter gemacht werden. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit den Fragen der Flexibilisierung der Arbeit und den Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

Es muss in Honduras darauf hingewirkt werden, dass die Unternehmen sich nicht aus der Verantwortung stehlen können und endlich angemessene Löhne gezahlt werden. Das Ziel muss sein, ein Gleichgewicht zwischen Handel und sozialer Gerechtigkeit herzustellen.

Bewegungen und soziale Organisationen sollten weiterhin die Regierung auffordern, die Menschenrechte in den Mittelpunkt zu rücken und die staatlichen Instanzen zur Einhaltung und Überwachung der Gesetze zu stärken. Schwache Staaten sind anfälliger für gierige Unternehmen als starke. Nur mit einer nachhaltigen Strategie für Arbeits- und Menschenrechte, werden diese auch dauerhaft gewährleistet sein. Dabei darf nicht vergessen werden, dass auch in den sogenannten entwickelten Ländern prekäre Arbeitsbedingungen herrschen. Soziale Bewegungen in Nord und Süd müssen gemeinsam auf ihre Situation und die Missstände aufmerksam machen und zusammen neue Formen und Mechanismen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen identifizieren. Auch kritische KonsumentInnen können zu Verbesserungen beitragen.

6.

„ES IST NOCH EIN LANGER WEG!“

Leider lässt sich in den Ländern unserer Region eine voranschreitende Militarisierung und Unsicherheit beobachten. Dieses Problem muss dringend gelöst werden, wollen wir ja eben nicht, dass gerade diejenigen aus dieser Situation Vorteile ziehen, die ohne ethische Prinzipien und Verantwortungsbewusstsein hier Handel treiben und produzieren lassen.

,

Ana Maria*, war vier Jahre lang bei Alamode angestellt, wurde entlassen**„Wir wussten, dass unser Versuch, uns gewerkschaftlich zu organisieren, zu unserer Entlassung geführt hat.“**

Wir hielten die Misshandlungen in der Fabrik nicht mehr aus. Ständig ließen sie uns unbezahlte Überstunden leisten. Daher versuchten wir, uns gewerkschaftlich zu organisieren. Doch das Unternehmen bemerkte dies und die Gewerkschaftsgründung scheiterte. Wir wurden umgehend entlassen.

Anlässlich unserer ungerechtfertigten Entlassungen konnten wir einen Streik organisieren, der vier Tage andauerte. Darüber, dass wir entlassen worden waren, weil wir uns organisieren wollten, hatten uns einige Leute von einem Gewerkschaftsverband aus San Pedro Sula, dem Unabhängigen Verband der ArbeiterInnen (FITH), informiert. Das Unternehmen drohte, die Fabrik bei einem weiteren Vereinigungsversuch zu schließen.

Sie zahlten uns als Abfindung was sie wollten, aber wir waren mit dieser Zahlung nicht einverstanden. Wir wollten Einspruch erheben und sie drohten uns, die Polizei zu rufen, so dass wir schließlich das Geld nahmen.

Ich habe zwar versucht, wieder Arbeit zu finden, wurde aber nicht wieder eingestellt, da meine Bemühungen der Gewerkschaftsgründung bekannt waren. Nach einigen Jahren wurde ich erneut in einer Fabrik eingestellt und nach nur einer Woche grundlos wieder entlassen. Ich weiß, dass dies an meiner Vorgeschichte als Organisatorin der vereitelten Gewerkschaft lag.

Jetzt verkaufe ich Kleidung, Schuhe, was sich mir anbietet. In der Fabrik Alamode hat sich die Situation nicht verändert, es ist jetzt eher noch schlimmer. Erst wurde Personal entlassen und dann bei der Neueinstellung das Dienstalder nicht beachtet. Eine Vorarbeiterin geht mit den Näherinnen sehr grob um und schlägt sie sogar. Viele der Arbeiterinnen haben nur einen Probevertrag, der immer verlängert wird. Ein reguläres Anstellungsverhältnis gibt es nicht. Zwei meiner kleinen Schwestern arbeiten dort, ihnen bleibt keine andere Wahl. In unserem Land muss man alles aushalten aufgrund der sehr schwierigen wirtschaftlichen Situation. Und niemand wehrt sich, aus Angst, dass das Unternehmen das Land verlässt und die Arbeitsplätze verloren gehen.

*) Die Namen der ArbeiterInnen wurden von der Redaktion geändert.

7.

BERICHTE VON ARBEITERINNEN DES UNTERNEHMENS ALAMODE**Rosa, seit fünf Jahren bei Alamode angestellt****„In dieser Fabrik gibt es nichts Gutes, wir arbeiten hier nur notgedrungen.“**

Ich verdiene vierzehntägig 1800 Lempiras (96 US Dollar), aber ich muss dafür sehr hart arbeiten. Ich arbeite nur notgedrungen in der Fabrik, weil es in diesem Ort einfach keine anderen Arbeitgeber gibt, und es noch schlimmer wäre, meine Kinder nicht mehr versorgen zu können. Wir müssen ständig Überstunden machen, doch diese werden nicht nach gesetzlicher Vorschrift bezahlt sondern nach gut Dünken.

Wenn die Markenfirmen in der Fabrik Kontrollbesuche durchführen, erklärt uns der Manager, dass wir diesen Fir-

SüdStimmen

men unsere Arbeitsstelle verdanken. Die Firmenvertreter würden uns einige Fragen stellen, auf die wir antworten sollen, dass alles in der Fabrik gut sei. Sie würden schnell herausfinden, wenn sich jemand beschwert. Wer den Mund aufmacht, wäre seine Arbeit los.

Ich hoffe, es schadet mir nicht, mit euch zu sprechen. Ich vertraue auf euch.

Wenn Kontrollen in der Fabrik anstehen, werden die Verbandskästen mit Medikamenten gefüllt und das Schloss von den Toilettentüren entfernt. Aber in dem Moment, in dem die Auditoren wieder gehen, werden die Medikamente wieder rausgenommen und das Schloss vorgehängt und alles ist wie vorher. Manchmal bringt es einen fast schon zum Lachen, anzusehen, wie sie mit uns umgehen – als wären wir keine Personen mit dem Recht auf etwas Besseres.

Die Fabrik hat zwar kürzlich begonnen, uns Kopien der Lohnabrechnungen auszuhändigen, aber die stimmen nicht. Denn Überstunden und die Bezahlung dieser sind nicht vermerkt. Und das Geld, das wir dann aber tatsächlich erhalten, stimmt auch nicht mit den Angaben überein.

An den Wänden hängen Schilder, die besagen, dass die Überstunden nicht verpflichtend sind. Tatsächlich jedoch wird uns nur gesagt, dass wir heute bis zum Morgengrauen bleiben und arbeiten müssen. Wir würden gerne um 16 Uhr nach Hause gehen, um uns um die Kinder zu kümmern, den Haushalt zu erledigen und um auszuruhen, doch wir bleiben täglich mindestens bis 18 Uhr. Wenn wir die ganze Nacht arbeiten, geben sie uns kein Essen und kommen erst am nächsten Tag um 10 Uhr morgens zurück. Wir sind dann immer noch in der Fabrik, ohne etwas gegessen zu haben.

Für die Arztbesuche ziehen sie uns vierzehntägig 150 Lempiras (8 US Dollar) ab, obwohl wir eine ärztliche Bescheinigung mit Stempel abgeben. In den Toiletten gibt es nie Toilettenpapier oder Seife, um sich die Hände zu waschen. Wir müssen alles selbst mitbringen.

Wir haben gehört, dass den AufseherInnen in einer Versammlung mitgeteilt wurde, dass aufgrund der neuen Erhöhung der staatlichen Mindestlöhne, Personal entlassen würde. Diejenigen, die versuchen eine Gewerkschaft zu organisieren, würden direkt entlassen und nicht wieder eingestellt. Weder hier noch anderswo.

Die Misshandlungen und Erniedrigungen gehören zu den

Martha, seit einem Jahr bei Alamode angestellt

„Hier sind alle Tage gleich, mit Schreien, Schlägen, Arbeitsdruck und Drohungen. Uns bleibt nur Frustration und Anpassung.“

Ich arbeite seit einem Jahr für das Unternehmen. Bei einer Kontrolle in der Fabrik wurde ich neulich von den Leuten der



größten Problemen. Wenn der Manager wütend ist, sagt er einem man solle nach Hause gehen und brauche nicht wieder aufzutauchen. Einige ArbeiterInnen werden aber auch bevorzugt behandelt. Und es gibt eine Frau, die Assistentin eines Aufsehers, die die KollegInnen sehr unter Druck setzt und sogar schlägt. Vor kurzem hat sie mir eine Ohrfeige gegeben! Aber auch wenn wir uns über sie beschwerten, bekommt sie dafür keine Ermahnung. Die Manager verspotten uns. Vor kurzem kam es sogar zu einer Handgreiflichkeit zwischen der Frau und zwei Kolleginnen. Die Kolleginnen wurden beide entlassen. Und neulich hat sie auch einen Kollegen geschlagen, aber der junge Mann hat zurück geschlagen und sagte dann, dass er besser kündige, bevor er noch mehr Probleme mit ihr habe. In dieser Fabrik gibt es nichts Gutes, wir arbeiten hier nur notgedrungen.

Markenfirma zur Befragung gerufen. Aber wir können ja nichts Schlechtes über die Firma sagen. Sie sagen uns immer wieder, dass im Unternehmen niemand unent-

behrlich sei, dass wenn wir etwas gegen das Unternehmen sagen, wir uns nur selber schaden würden. Wenn wir nicht mehr arbeiten wollten, sollten wir kündigen. Vor dem Fabriktor stünden viele Menschen, die arbeiten wollten.

In der Fabrik gibt es keine Belüftung, Klimaanlage oder Ventilatoren. Vor allem die Frauen an den Heißmangeln und Bügelmaschinen sind starker Hitze ausgesetzt. Neue Arbeitskleidung müssen wir selbst bezahlen.

Von anderen Betrieben wissen wir, dass dort zum Beispiel Muttertag oder der Tag der ArbeiterIn gefeiert wird. Dann gibt es Zuschläge, Preisgewinne und andere Anreize. Mit uns hier wird nichts gefeiert, hier sind alle Tage gleich, mit Anschreien, Schlägen, Arbeitsdruck und Drohungen. Uns bleibt nur Frustration und Anpassung.



BERICHTE VON
ARBEITERINNEN DES
UNTERNEHMENS
ALAMODE

Jose, war vier Jahre lang bei Alamode angestellt, hat gekündigt

„In dieser Fabrik werden wir Angestellten wie Sklaven behandelt.“

Ich habe vier Jahre lang für das Unternehmen Alamode gearbeitet. Da ich als Springer gearbeitet habe, übte ich verschiedene Tätigkeiten aus und hatte daher kein tägliches Produktionsziel. Mein Gehalt lag bei 135 Lempiras (7 US Dollar) pro Tag und fast jeden Mittwoch, Donnerstag und Freitag blieben wir bis nach 16 Uhr, um Überstunden zu arbeiten. Uns wurde gesagt, dass die Überstunden mit 10 Lempiras (0,5 US Dollar) pro Stunde bezahlt würden, doch wir erhielten nie Lohn für Überstunden.

Die Behandlung der Angestellten ist äußerst schlecht. Ich habe gekündigt, da es viele Dinge gab, die mir nicht gefallen haben: Die Toiletten sind immer mit einem Schloss verriegelt und den Schlüssel hat eine Frau. Wenn wir aufgrund eines Arztbesuches nicht arbeiten konnten, zahlte das Unternehmen keinen Lohn oder zog sogar noch welchen ab. Die fehlende Klimaanlage macht die Hitze besonders im Sommer unerträglich.

Wir Angestellten wurden wie Sklaven behandelt. Eine Vorarbeiterin in der Bügelabteilung, die denkt sie sei die Herrin des Unternehmens, schlägt die ArbeiterInnen sogar. Da ich als Springer verschiedene Aufgaben hatte, wollte sie, dass ich für sie auch persönliche Aufträge erledige. Mehrmals schickte sie mich los, um ihre Tochter abzuholen oder zur Schule zu bringen und andere Male schickte sie mich in die Cafeteria, um für sie das Essen zu holen. Aber schließlich wurde ich dessen müde und habe mich ihr verweigert. Als sie mich schlagen wollte, konnte ich sie zwar bremsen, beschloss aber zu kündigen, da ich keine weiteren Probleme mit dieser Frau haben wollte. Selbst wenn man ihr Verhalten dem Manager meldete, bekam sie keine Rüge. Wir sind immer die Schuldigen.

Die Mehrheit der ArbeiterInnen, die ihre Kündigung einreichen, kündigen aufgrund der vielen Misshandlungen durch diese Frau. Außerdem wissen wir gar nicht wirklich, wer der Chef des Unternehmens ist, da sie sich überall einmischt und alle herumkommandiert.

Generell werden lieber Frauen als Männer eingestellt, da man davon ausgeht, dass Männer aufbrausender und Frauen eher unterwürfig sind. Frauen ertragen die Situation eher, Männer lassen sich nicht so einfach schlagen.

Außerdem zahlen sie einem nie alles, was einem per Gesetz zusteht, wenn man entlassen wird oder kündigt. Das Wenige, was sie zahlen, zahlen sie in Raten. Ich habe vier Jahre dort gearbeitet und Ende letzten Jahres gekündigt. Die Berechnung der Auszahlungen ergab 13000 Lempiras (696 US Dollar), aber sie haben mir nur 11000 Lempiras (589 US Dollar) in Raten gezahlt.





**AKTIV
WERDEN**

Bitte unterstützen Sie unsere Arbeit für eine verantwortungsvolle öffentliche Beschaffung und fordern Sie die Europäische Union, den Bund, die Länder und die Kommunen dazu auf, für die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards beim Einkauf von Dienstleistungen und Gütern für die öffentliche Hand Sorge zu tragen!

Weitere Informationen und Aktionsmaterialien können Sie bei der Christlichen Initiative Romero bestellen:

Bestellschein einfach ausdrucken, ausfüllen und an rechts stehende Adresse schicken.
Absender und Unterschrift nicht vergessen!

Christliche Initiative Romero
Breul 23, 48143 Münster
Deutschland
Fon ++49 - (0)2 51 - 8 95 03
Fax ++49 - (0)2 51 - 8 25 41
E-Mail info@ci-romero.de

	PREIS	ANZAHL
Aktionsplan für sozial-ökologische öffentliche Auftragsvergabe – Okt. 2009, 36 Seiten	3,- Euro	
Aktionspostkarte für Ihre/n Bürgermeister/in „Jede Kommune zählt“,	gegen Porto	
Aktionszeitung „Jede Kommune zählt“	gegen Porto	
Leitfaden „Öko-soziale Beschaffung jetzt!“ – Dez. 2011, 32 Seiten	3,- Euro	
Werkmappe „Quo vadis, Beschaffung? Nachweise – Kontrolle – Umsetzung“ – Dez. 2010, 48 Seiten	2,- Euro	
Produktflyer „Wir sind doch nicht blöd!“	gegen Porto	
Werkmappe „Im Visier: Hungerlöhne“ Dez. 2011, 30 Seiten	3,- Euro	
Info-Paket CIR	gegen Porto	

SüdStimmen

Die Christliche Initiative Romero engagiert sich seit 1981 für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Südens. Im Rahmen eines von der EU geförderten Projektes setzt sich die Organisation für die Einhaltung von Sozialstandards in der öffentlichen Beschaffung ein und begleitet Kommunen bei ihren Bemühungen um einen sozialverantwortlichen Einkauf.



Aktuelle Informationen und weitere Materialien zum Stand der FAIRgabe auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene finden Sie unter www.ci-romero.de/cora