GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Bangladeschs Textilindustrie nach der Katastrophe von Savar – Business as usual oder nachhaltige Veränderungen?

Fink, Elisabeth

2014

https://doi.org/10.25595/3397

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fink, Elisabeth: *Bangladeschs Textilindustrie nach der Katastrophe von Savar – Business as usual oder nachhaltige Veränderungen?*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 23 (2014) Nr: 1, 129–133. DOI: https://doi.org/10.25595/3397.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v23i1.16024

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Regionaldatenbank, 2011b: Empfänger von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Internet: https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=F2AD156AF17D9929E083C6E11BADC73A?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1391003680963&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=333-31-4&auswahltext=%23SHRKRLB-DG%23Z-31.12.2011&werteabruf=Werteabruf (29.1.2014).

Röhr, Ulrike, 2002: Geschlechterverhältnisse bei den erneuerbaren Energien – Der Blick aus dem Norden. Internationale Konferenz für erneuerbare Energien (Renewables2004). http://www.genanet.de/fileadmin/downloads/gm_rn04_de/Gender_RE_Industrielaender.pdf (18.4.2013).

Rückert-John, Jana/**Bormann**, Inka/**John**, René, 2013: Repräsentativumfrage zu Umweltbewusstsein und Umweltverhalten im Jahr 2012. Berlin.

Thielmann, Gabriele, 2005: Frauen im Bereich der „Erneuerbaren Energien-Wirtschaft". Ergebnisse einer Umfrage bei Initiativen, Verbänden und Unternehmen. Frankfurt/M.

Bangladeschs Textilindustrie nach der Katastrophe von Savar – Business as usual oder nachhaltige Veränderungen?

ELISABETH FINK

Der Fabrikeinsturz von Savar im April 2013 forderte über 1.200 Tote und ist somit nicht nur das verheerendste Fabrikunglück Bangladeschs, sondern ebenso die weltweit tödlichste Tragödie in der Geschichte der Textilindustrie. Obgleich das Ausmaß dieser Katastrophe, bei dem zudem über 2.500 Menschen zum Teil schwer verletzt wurden, folglich seinesgleichen sucht, reiht sich Savar in eine Vielzahl von Fabrikeinstürzen und -bränden in der bangladeschischen Textilindustrie ein. Nur fünf Monate zuvor starben 112 ArbeiterInnen in einem Fabrikbrand in Ashulia – einem Vorort Dhakas unweit von Savar. Ferner wird auf Basis konservativer Schätzungen davon ausgegangen, dass allein bei Fabrikbränden seit 1990 mehr als 1.000 ArbeiterInnen in 275 Vorfällen ums Leben kamen und ca. 3.000 ArbeiterInnen verletzt wurden (Claeson 2012). Gravierende Mängel in der Gebäudesicherheit und im Brandschutz stellen in der Textilindustrie Bangladeschs somit alles andere als eine Seltenheit dar und sind seit langem weithin bekannt. Daher sind die effektive Umsetzung von diesbezüglichen Arbeitsschutzmaßnahmen neben der Erhöhung des Mindestlohns[1] sowie der Gewährung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen die gegenwärtig drängendsten Forderungen der ArbeitnehmerInnenvertretung. Dieser Beitrag beleuchtet den Unglückshergang von Savar und befasst sich mit den Konsequenzen, die hieraus bisher gezogen wurden. Er basiert unter anderem auf Interviews, die zwischen 2010 und 2012 in Dhaka mit VertreterInnen von Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisa-

tionen, Entwicklungsagenturen, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und WissenschaftlerInnen geführt wurden.

Der Einsturz des Rana Plazas

Als die Beschäftigten der Textilfabriken, die im Gebäudekomplex Rana Plaza ansässig waren, am 23. April 2013 große Risse im Gebäude bemerkten, waren sie alarmiert und folgten der polizeilichen Anordnung, das Gebäude zu verlassen. Als sie am darauffolgenden Morgen zum Rana Plaza zurückkehrten, erfuhren sie, dass die Beschäftigten der anderen dort ansässigen Betriebe das Gebäude nicht wieder betreten hatten. Den ArbeiterInnen der Textilfabriken wurde hingegen fälschlicherweise durch Vorgesetzte versichert, dass das Gebäude untersucht und als sicher erachtet wurde. Als die ArbeiterInnen hierauf ihre Bedenken vorbrachten, drohte man ihnen mit der Verwehrung eines Monatslohns bei Nichtantritt der Arbeit. Folglich kehrten die ArbeiterInnen in das Gebäude zurück, das sich wenig später als Todesfalle erweisen sollte. Nicht zuletzt durch diesen Hergang ist abermals auf äußerst dramatische Weise die dringende Notwendigkeit einer ArbeitnehmerInnenvertretung in den Fabriken verdeutlicht worden, die in der entsprechenden Situation auf das fundamentale Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz hätte pochen und somit die ArbeiterInnen vor Tod oder zum Teil schwerer Verletzung bewahren können. De facto war jedoch in keiner der fünf im Rana Plaza vertretenen Fabriken eine solche Vertretung existent – ein Zustand, der in der Textilbranche Bangladeschs die Regel darstellt. Im Jahre 2009 wurde geschätzt, dass lediglich 5% der ArbeiterInnen organisiert sind (Faruque 2009). Die Gründe für den geringen Organisierungsgrad im Sektor sind vielfältig.[2] Eine besondere Hürde stellt jedoch das Arbeitsrecht dar, das erstens einen Organisierungsgrad von 30% der Belegschaft voraussetzt, um eine betriebliche Gewerkschaftsgruppe gründen zu können; zweitens sieht es vor, dass während des Registrierungsprozesses der Gewerkschaftsgruppe die Liste der teilnehmenden ArbeiterInnen an das Fabrikmanagement weitergeleitet wird – ein Vorgang, der regelmäßig zu entsprechenden Kündigungen führte –, und drittens untersagt es die Vereinigungsfreiheit in Exportproduktionszonen (EPZ) grundsätzlich (vgl. Fink 2014). Welche Konsequenzen wurden nun vor dem Hintergrund von Savar sowohl hinsichtlich des Arbeitsrechts, des Arbeitsschutzes und des Mindestlohns gezogen?

Savar als Weckruf? – Bilanz der bisherigen Maßnahmen

Das Arbeitsrecht wurde unter Androhung des Verlusts von Handelsprivilegien mit den USA sowie der Europäischen Union hinsichtlich eines der oben beschriebenen Missstände revidiert: So ist der Passus gestrichen worden, der im Registrierungsprozess einer Gewerkschaftsgruppe vorsieht, eine Liste der beteiligten Beschäftigten an das jeweilige Fabrikmanagement zu senden. Zudem ist eine neue Vorschrift er-

lassen worden, die weitere Genehmigungen für die bauliche Erweiterung von Fabrikgebäuden erfordert und somit die Gebäudesicherheit erhöhen soll. Nach wie vor bestehen jedoch die 30%-Hürde hinsichtlich der Gründung einer Gewerkschaftsgruppe sowie das Verbot von Gewerkschaften in EPZ. Letzteres Verbot wurde gar auf weitere Sektoren, wie etwa Krankenhäuser, ausgeweitet (vgl. ILO 2013). Zudem erlaubt das novellierte Arbeitsrecht der Regierung, einen Streik zu unterbinden, falls er „gravierende Nachteile für die betroffene Gemeinschaft" mit sich bringe oder „dem nationalen Interesse entgegensteht" (Greenhouse 2013, o.S.).[3] Weiterhin darf in Fabriken, die in ausländischem Besitz sind oder in Kooperation mit Ausländern etabliert wurden, innerhalb der ersten drei Jahre nach Gründung nicht gestreikt werden. Gleichzeitig benötigen Gewerkschaften, die Unterstützungsleistungen aus dem Ausland erhalten möchten, nun hierzu eine Genehmigung des Arbeitsministeriums. Kurzum: Bangladeschische Gewerkschaften sowie internationale Menschenrechtsorganisationen bilanzieren, dass das novellierte Arbeitsrecht die Organisierung von ArbeiterInnen eher zusätzlich erschwert denn erleichtert (ebd.).

Hinsichtlich der Gebäudesicherheit hat die Regierung weiterhin angekündigt, 240 zusätzliche InspektorInnen einzustellen. Bisher waren 40 (sic!) Inspektoren für die Überprüfung von einer Million Gebäuden in Dhaka zuständig. Auch die erhöhte Anzahl an InspektorInnen wird jedoch nicht für flächendeckende Überprüfungen ausreichen (Yardley 2013).

Viel Aufmerksamkeit hat das „Bangladeschische Abkommen zu Brandschutz und Gebäudesicherheit" erfahren, das von zwei globalen Gewerkschaften initiiert und mittlerweile von mehr als 100 Unternehmen unterzeichnet wurde. Dieses Abkommen, das unter anderem durch ein unabhängiges Inspektionsprogramm die Sicherheit in den beteiligten Fabriken gewährleisten soll, ist rechtlich verbindlich und sieht eine Rolle für Gewerkschaften vor, um deren Position in den Fabriken zu stärken. Damit unterscheidet es sich deutlich von größtenteils unwirksamen Corporate-Social-Responsibility-Maßnahmen.[4] Dennoch ist das Abkommen aber auf die freiwillige Mitwirkung der Unternehmen angewiesen. Nicht unterzeichnet wurde das Abkommen beispielsweise von US-amerikanischen und kanadischen Bekleidungsfirmen. Somit stellt es keine industrieweite Vereinbarung dar und ändert zudem, über den Brandschutz und die Gebäudesicherheit hinaus, nichts an weiteren Missständen im Sektor.

Der monatliche Mindestlohn wurde vor dem Hintergrund von Savar und massenhaften Protesten im Dezember 2013 auf ca. 64 Euro angehoben. Laut Berechnungen des Center for Policy Dialogue (CPD) – einem bangladeschischen Think Tank – läge ein angemessener Mindestlohn, der für die Bestreitung der Lebenshaltungskosten ausreicht, jedoch gegenwärtig bei ca. 77 Euro (Sohel 2013).

Diese Bilanz zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen alles andere als befriedigend sind. Der anhaltende Widerstand globaler Konzerne, Verantwortung entlang ihrer Lieferketten zu übernehmen, sowie die nach wie vor vorhandene Blockadehaltung der Regierung gegenüber Gewerkschaften muss hierbei besonders hervorgehoben

werden. Letzteres insbesondere aus dem Grund, da die Katastrophe von Savar durch die Existenz einer starken Gewerkschaft höchstwahrscheinlich hätte verhindert werden können.

Anmerkungen

1 Im April 2013 betrug der monatliche Mindestlohn in der Textilindustrie ca. 30 Euro und stellt somit den geringsten Mindestlohn weltweit dar. Im Jahre 2010 erreichten die ArbeiterInnen nach monatelangen Protesten zuletzt eine entsprechende Anhebung des Mindestlohns von damals ca. 17 Euro. Obgleich diese Lohnerhöhung zunächst eindrucksvoll erscheinen mag, muss an dieser Stelle jedoch erwähnt werden, dass sie dem rapiden Anstieg der Lebenshaltungskosten in Bangladesch nicht entspricht.

2 Hierzu zählen die starke Repression durch das jeweilige Fabrikmanagement, die kürzere Geschichte der Erwerbsbeteiligung von Frauen (80% der Beschäftigten im Sektor sind Frauen), die fehlenden finanziellen Möglichkeiten der ArbeiterInnen, das insgesamt schlechte Image der Gewerkschaften, das unter anderem auf die Kolonialgeschichte zurückzuführen ist (vgl. Rahman/Langford 2012), die männerbündische Strukturierung der Gewerkschaften sowie die fehlende Berücksichtigung der Interessen der Arbeiterinnen. Obgleich die Gewerkschaften aufgrund all dieser Gründe in der Vergangenheit wenig attraktiv für die weiblichen Beschäftigten waren, hat sich die Gewerkschaftsszene in den letzten Jahren gewandelt. Dies drückt sich unter anderem in einer stärkeren Präsenz von Frauen auf Leitungsebenen und einer größeren Berücksichtigung der Interessen der weiblichen Beschäftigten aus.

3 Dieser Passus ruft insbesondere daher großen Unmut hervor, da der Arbeitskampf im Betrieb oder auf der Straße das bisher einzig wirksame Mittel zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse darstellte. Obgleich hierauf mit starker Repression reagiert wird, hindert dies die ArbeiterInnen nicht daran, weiter auf die Straße zu gehen. Im Anschluss an Savar fanden zahlreiche Proteste statt. Zuletzt demonstrierten ca. 50.000 ArbeiterInnen im September 2013 für die Erhöhung des Mindestlohns.

4 Die Tragödie des Rana Plazas ist ein weiterer Beweis für die Unzulänglichkeit von Corporate-Social-Responsibility-Initiativen: Zwei der dort ansässigen Textilfabriken wurden durch die Business Social Compliance Initiative überprüft und als gut befunden und eine weitere Fabrik hat auf ihrer Website angegeben, eine Inspektion durch die Service Organization for Compliance Audit Management mit positivem Ergebnis durchlaufen zu haben. Die Gebäudesicherheit gehörte trotz der bekannten Mängel im Sektor nicht zu den hierbei berücksichtigten Qualitätskriterien (vgl. Manik/Yardley/Greenhouse 2013).

Literatur

Claeson, Björn, 2012: Deadly Secrets. What Companies Know about Dangerous Workplaces and Why Exposing the Truth Can Save Workers' Lives in Bangladesh and Beyond. A Report by International Labor Rights Forum. Washington D.C. Internet: http://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/DeadlySecrets.pdf (12.6.2013).

Faruque, Abdullah Al, 2009: Current Status and Evaluation of Industrial Relation System in Bangladesh. ILO. Internet: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@sro-new_delhi/documents/publication/wcms_123336.pdf (15.3.2013).

Fink, Elisabeth, 2014: Trade Unions, NGOs and Transnationalisation: Experiences from the Ready-made Garment Sector in Bangladesh. In: ASIEN. (130), 1-16.

Greenhouse, Steven, 2013: Under Pressure, Bangladesh Adopts New Labour Law. The New York Times, 16.7.2013. Internet: http://www.nytimes.com/2013/07/17/world/asia/under-pressure-bangladesh-adopts-new-labor-law.html (17.7.2013).

ILO, 2013: ILO Statement on Reform of Bangladesh Labour Law (22.07). Internet: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_218067/lang--en/index.htm (22.7.2013).

Manik, Julfikar Ali/**Yardley** Jim/**Greenhouse**, Steven, 2013: Bangladeshis Burn Factories to Protest Unsafe Conditions. The New York Times, 26.4.2013. Internet: http://www.nytimes.com/2013/04/27/world/asia/bangladesh-building-collapse.html?_r=1& (1.6.2013).

Rahman, Zia/**Langford**, Tom, 2012: Why Labour Unions Have Failed Bangladesh's Garment Workers. In: Mosetsa, Sarah/Williams, Michelle (Hg.): Labour in the Global South. Challenges and Alternatives for Workers. International Labour Office. Genf, 87-106.

Sohel, Kyes, 2013: CPD proposes Tk6.560 Minimum Wage for First Year. Dhaka Tribune, 25.9.2013. Internet: https://www.dhakatribune.com/bangladesh/2013/sep/25/cpd-proposes-tk6560-minimum-wage-first-year (11.11.2013).

Yardley, Jim, 2013: After Disaster, Bangladesh Lags in Policing Its Maze of Factories. The New York Times, 2.7.2013. Internet: http://www.nytimes.com/2013/07/03/world/asia/bangladeshi-inspectors-struggle-to-avert-a-new-factory-disaster.html?pagewanted=2&pagewanted=print, (5.8.2013).

Frauen in Afghanistan ringen um ihre Rechte

JEANNETTE BÖHME

Es galt als Meilenstein im Kampf für Frauenrechte in Afghanistan: das Gesetz zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (EVAW Law). Seit August 2009 stehen zum ersten Mal in Afghanistan Vergewaltigung, Gewalt in der Familie sowie Zwangsheirat unter Strafe. Frauenrechtlerinnen setzten große Hoffnung in das von Präsident Hamid Karzai als Dekret erlassene Gesetz. Endlich existierte eine rechtliche Grundlage zur Ahndung von Gewaltverbrechen gegen Frauen und Mädchen. Umso besorgniserregender ist, dass diese Errungenschaft seit einigen Monaten in Frage gestellt oder untergraben wird.

Im Jahr 2013 dokumentierte die Afghanische Unabhängige Menschenrechtskommission (AIHRC) einen Anstieg der Gewalt gegen Frauen und Mädchen um fast 25%. Während für die erste Jahreshälfte 2012 insgesamt 3.331 Fälle von Gewalt an Frauen und Mädchen registriert wurden, betrug die Zahl der erfassten Fälle im gleichen Zeitraum des Folgejahres bereits 4.154 (Afghan Independent Human Rights Commission 2013). Die Dunkelziffer liegt laut AIHRC deutlich höher. Ob Gewalt gegen Frauen und Mädchen tatsächlich zugenommen hat oder aufgrund von erhöhtem Bewusstsein innerhalb der Bevölkerung mehr Fälle zur Anzeige gebracht wurden, bleibt unklar.