

Christa Luginbühl

Clean Clothes Campaign Ein globales Netzwerk für bessere Arbeitsbedingungen

Der Name Clean Clothes Campaign (CCC) ist eigentlich etwas irreführend. Denn die CCC ist keine zeitlich limitierte Kampagne, sondern ein ständiges globales Netzwerk zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie. Zur CCC gehören heute 16 nationale Plattformen in 15 europäischen Ländern.¹ Jede nationale Plattform ist aus einer Vielzahl an Nichtregierungsorganisationen (NGO) und Gewerkschaften zusammengesetzt, die die CCC ideell oder mit eigenen Aktionen unterstützt. Global arbeitet die Clean Clothes Campaign mit rund 250 NGOs und Gewerkschaften aus Produktionsländern zusammen. Schwerpunktässig sind diese lokalen Partner in Asien angesiedelt, aber auch in Lateinamerika, Osteuropa und Afrika. Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit andern Arbeitsrechtskampagnen in den USA, z.B. mit dem Worker Rights Consortium (WRC) und dem International Labour Rights Forum (ILRF), in Kanada z.B. mit dem Maquila Solidarity Network (MSN) und in Australien z.B. mit Oxfam. Ein breit abgestütztes Netzwerk ist nötig, um den Hauptverantwortlichen für die miserablen Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie, multinationalen Unternehmen, die Stirne zu bieten. Um die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte zu verbessern, muss sich auch die Zivilgesellschaft wappnen und globale Gegenstrategien entwickeln. Das ist zwar eine Herausforderung, aber auch eine grosse Chance, die sich uns heute insbesondere dank schnellen und bezahlbaren Kommunikationstechnologien und Transportmitteln bietet.

Die CCC gehört zu den ältesten globalen Antisweatshop-Netzwerken und hat sich über die letzten 24 Jahre viel Wissen angeeignet. Weil die Bekleidungsindustrie oftmals eine der ersten Industrien ist in einem Land und sich viele soziale Fragen an ihrem Beispiel zeigen, wurde das CCC-Netzwerk zudem auch zu einer ExpertInnenorganisation für allgemeine Fragen rund ums Thema Business und Menschenrechte, globale Arbeits- und Produktionsmärkte sowie der Beurteilung von CSR-Initiativen² von Unternehmen und Institutionen. Die Arbeit der CCC wirkt auch über den Textilsektor hinaus. In der gesamten Konsumgüterindustrie – beispielsweise in der Herstellung von Mobiltelefonen, Computern, Spielzeug, Werbeprodukten etc.

– lassen sich die Arbeitsbedingungen und die damit zusammenhängenden Probleme vergleichen. Exzessive Überstunden, Löhne unter dem Existenzminimum, Verhinderung von Gewerkschaftsbildung, Kurzarbeitsverträge³, gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze, Beschimpfungen und drakonische Strafsysteme gehören zu den alltäglichen Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in Fabriken. Unterschiede gibt es teilweise bei der Zusammensetzung der Belegschaft. So ist in der Tendenz die Elektronikindustrie etwa in China eher männlich geprägt, während in der Textil- und Bekleidungsindustrie mehrheitlich Frauen beschäftigt sind. Insgesamt sind aber die prekarierten Jobs in Fabriken in der Mehrheit von Frauen besetzt. Auch innerhalb Fabriken gibt es sehr oft eine Gendersegregation. Männer sind beispielsweise als Linienchefs angestellt, und Frauen arbeiten an den Nähmaschinen im Akkord. Es erstaunt daher nicht, dass das Genderthema und frauenrechtliche Themen in der CCC fest verankert sind.

Ein klarer Schwerpunkt der CCC-Arbeit liegt heute in Asien. Die Bekleidungsindustrie produziert zwar weltweit, doch rund 60 Prozent der globalen Kleiderproduktion findet in Asien statt. Asien ist bis jetzt als Kontinent konkurrenzlos bezüglich der Produktionskapazität, der Anzahl zu Tiefstlöhnen verfügbarer ArbeiterInnen, dem Zugang zu moderner Technologie und zu Rohmaterial wie Baumwolle sowie dem langjährigen Know-how-Aufbau in der Textil-, Bekleidungs- und Schuhproduktion. Obwohl die globale Verhandlungsmacht von Asien gewaltig ist, sind die Rollen noch immer klar verteilt. Markenfirmen, vorwiegend aus dem globalen Norden, haben Zugang zu hochpreisigen Konsummärkten und kaufen grosse Mengen von Produkten in Fabriken in Billiglohnländern ein. Dadurch erhalten sie doppelte Macht: Zum einen sichern sie sich die profitablen Absatzmärkte, zum anderen die billigen Produktionsinseln. Die Abhängigkeit, die bei LieferantInnen entsteht, ist zudem riesig, denn ihre Absatzmärkte laufen praktisch nur via Markenfirmen. Unter Konkurrenzdruck bieten FabrikbesitzerInnen den Markenfirmen daher in vielen Fällen ihre Waren unter den eigentlichen Produktionskosten an. Dies hat einen direkten und negativen Effekt auf die Fähigkeit und den Willen, den Fabrikangestellten faire Löhne zu bezahlen, wie auch WissenschaftlerInnen festgestellt haben.⁴ ArbeiterInnen in Asien verdienen heute ungefähr die Hälfte dessen, was für ihr Familienbudget nötig wäre. In Ländern wie Bangladesch, aber auch in osteuropäischen Ländern wie Mazedonien beträgt der gesetzliche Mindestlohn gar nur rund ein Fünftel der Monatsausgaben einer Familie. Obwohl die Lohnkosten im Durchschnitt gerade mal 0,5 bis 3 Prozent des Endverkaufspreises ausmachen, wird hart um jeden Rappen gefeilscht. Denn der Profit kommt nicht nur vom Verkaufspreis, sondern auch von der billigen

Produktion. Die Clean Clothes Campaign setzt genau da an und kombiniert Kampagnen, die sich an KonsumentInnen richten und Markenfirmen unter Druck setzen, mit der Förderung von regionalen Netzwerken in Produktionsländern, dem Aufbau von Verhandlungs-Know-how und der gewerkschaftlichen Organisierung in Fabriken.

Asia Floor Wage Allianz: grenzüberschreitende Kampagne für einen Existenzlohn

ArbeiterInnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie haben bisher vor allem versucht, auf der Ebene einzelner Fabriken Lohnverhandlungen zu führen und die Situation zu verbessern. Dies ist aber mit vielen Risiken für die direkt involvierten und exponierten Gewerkschafts- und ArbeiterInnenvertretungen verbunden. Ihnen wird mit dem Verlust der Arbeitsstelle, der Schliessung der Fabrik, der Verlagerung der Produktionskapazitäten in andere Regionen des Landes oder ins Ausland, der Verwicklung in eine fingierte Straftat etc. gedroht. Lokale Partnerorganisationen und ArbeiterInnen, die sich gewerkschaftlich organisieren und für ihre Rechte einstehen, sind enorm mutig und setzen sich vielen handfesten Gefahren aus. Gerade in Ländern, die in hohem Masse vom Textilexportmarkt abhängig sind, werden ArbeitsrechtlerInnen als UnruhestifterInnen verschrien und so zu staatlich verfolgten Personen.

Hier zwei Beispiele: Im November 2010 wurde der kambodschanische Gewerkschafter Sous Chantha von der Polizei angehalten. Er war seit 2008 Gewerkschaftspräsident und vertrat in dieser Funktion rund 1000 ArbeiterInnen. Seit 2006 arbeitete er für die Fabrik United Apparel Garment in Phnom Penh. United Apparel produziert hauptsächlich für die Kleidermarke GAP. Sous Chanthas Gewerkschaft war ursprünglich Mitglied der regierungsnahen ›Independent Democratic Union Federation‹ (IDUF). Am 17. November 2010 kündigte die Gewerkschaft ihre Mitgliedschaft bei IDUF und wechselte zum unabhängigen Gewerkschaftsbund ›Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Unions‹ (C.CAWDU). Am 18. November 2010 wurden die notwendigen Papiere für den Beitritt zur C.CAWDU unterzeichnet. Nur zwei Stunden später stoppte die Militärpolizei Sous Chantha auf seinem Motorrad, durchsuchte ihn und behauptete, zwischen dem Fahrersitz und dem Fahrgestell ein Paket illegale Pillen gefunden zu haben. Drogenmissbrauch wird in Kambodscha hart bestraft. Sous Chantha wurde verhaftet und ohne Gerichtsurteil für sieben Monate und fünf Tage in Untersuchungshaft genommen. Im Juni 2011 fand schliesslich eine Gerichtsverhandlung statt, an der Sous Chantha zu zehn Monaten Haft verurteilt wurde. Sous Chan-

tha ist zum Glück dank internationalem Druck, unter anderem von der CCC, schliesslich wieder frei gekommen. Die Untersuchungshaft wurde ihm angerechnet und die restlichen knapp drei Monate Haft erlassen. Doch er blieb in der Folge arbeitsunfähig – die Monate im Gefängnis waren zu traumatisch. Die Tatsache, dass Sous Chantha verurteilt und so lange im Gefängnis festgehalten wurde, wird von den unabhängigen GewerkschafterInnen in Kambodscha als klare Warnung an ihre Adresse und als Gewerkschaftseinschüchterung verstanden.

Für Aminul Islam, ein Arbeitsrechtsaktivist und früherer Textilarbeiter aus Bangladesch, ging der Einsatz für die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten tödlich aus. Er wurde im April 2012 ausserhalb von Dhaka ermordet und mit schweren Folterspuren aufgefunden. Aminul Islam wurde nicht einmal 40 Jahre alt. Die Polizei nahm sich nicht die Mühe, eingehend nach der Familie des Opfers zu suchen. Die Ehefrau von Aminul Islam erfuhr vom Tod ihres Ehemannes, als sie das Foto seines gefolterten Körpers in der Zeitung sah. Aminul Islam wurde bereits 2010 nach grossen Lohnprotesten in Bangladesch verhaftet. Auch damals wurde er gefoltert und ihm wurde gedroht, dass man ihn in eine inszenierte Schiesserei verwickeln und ihn umbringe werde, wenn er nicht belastende Aussagen gegen die LeiterInnen seiner NGO machen würde. 2010 konnte Aminul Islam flüchten und musste sich in den folgenden Monaten verstecken. Sein Engagement für die Arbeitsrechte hat er nie aufgegeben, was ihm 2012 zum Verhängnis wurde. Obwohl der Tod von Aminul Islam international einen Aufschrei verursacht hat und die bangladeschischen Behörden gedrängt wurden, das Verbrechen lückenlos aufzuklären, wird der Fall bis heute verschleppt, so dass die für den Mord Verantwortlichen wohl nie zur Rechenschaft gezogen werden.

Die Geschichten von Sous Chantha und Aminul Islam sind keine Einzelfälle: Die CCC stellt immer wieder fest, dass Behörden und auch Firmen systematische Einschüchterungstaktiken anwenden, um aufmüpfige ArbeitsrechtlerInnen zum Schweigen zu bringen. Solche Massnahmen können die exemplarische Entlassung von GewerkschafterInnen, anonyme Drohungen gegen Leib und Leben, fingierte Verbrechen und Verhaftungen oder gar die Ermordung von Personen beinhalten.

Um die Solidarität über die Landesgrenzen hinaus zu stärken und den Druck auf einzelne AkteurInnen zu verringern, hat sich die CCC am Aufbau der Asia Floor Wage Allianz (AFW)⁵ beteiligt. Die AFW ist ein breiter Zusammenschluss von Arbeits- und MenschenrechtlerInnen sowie Gewerkschaften aus ganz Asien. Gemeinsam wurde ein Modell zur Berechnung eines Existenzlohnes erarbeitet und eine

globale Kampagne für Existenzlöhne in der Bekleidungsindustrie gestartet. Das Ziel ist es, das Lohnniveau für NäherInnen in allen asiatischen Produktionsländern anzuheben, um damit der Gefahr entgegenzuwirken, dass bei einer nationalen Anhebung der Löhne die Produktion ins nächstbilligere Land verlagert wird. Die AFW hat seit ihrem Start im Jahr 2006 enorm an Reichweite und politischer Ausstrahlung gewonnen. Jahrelang haben Firmen sich damit zufriedengegeben, den nationalen gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen. Zwar sollte ein Mindestlohn die Existenz sichern, doch in den Produktionsländern von Textilien, Bekleidung und Schuhen ist das heute mitnichten der Fall. Kampagnen wie die CCC sprechen daher seit vielen Jahren von der Notwendigkeit, einen ›Existenzlohn‹ zu bezahlen. Auch wenn die Anhebung der Löhne von Regierungen beschlossen werden muss, braucht es die klare Ansage der übermächtigen Markenfirmen, dass sie Produktionskapazitäten nicht verlagern, wenn der Lohn angehoben wird. Firmen könnten zudem per sofort beginnen, auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohnes hinzuwirken.

Höhere Produktivität als Vorbedingung für mehr Lohn

Zahlreiche Probleme in der Textil- und Bekleidungsindustrie hängen direkt mit der Lohnfrage zusammen, etwa exzessive Überstunden; Einschüchterung von GewerkschafterInnen, die höhere Löhne fordern; Arbeitsunfälle, die aus Übermüdung oder unter dem Druck, die Produktivität zu steigern, geschehen. Unter dem internationalen Kampagnendruck haben Markenfirmen nun begonnen, das Lohnthema aufzunehmen. In vielen Fällen verbinden Unternehmen aber die Lohnfrage mit dem von der Fabrik geleisteten Output und entwickeln Programme zur Steigerung der Produktivität. Dabei kommt es mitunter auch zu Kooperationen zwischen Entwicklungsagenturen und Unternehmen. C&A hat zum Beispiel zusammen mit der deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) im Jahr 2011 ein Programm in Bangladesch und Indien gestartet. Laut C&A soll »durch die Zusammenarbeit die Produktivität gesteigert, der Lohn erhöht und der Sozialstandard der Arbeitnehmer verbessert werden.«⁶ Auch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO engagiert sich in solchen Projekten und schreibt im DEZA-Jahresbericht, dass »in Zentralasien über 20 Textilbetriebe bei der Verbesserung ihrer Produktivität und beim Zugang zu ausländischen Märkten« unterstützt werden.⁷ Obwohl das Lohnniveau dramatisch tief ist, gibt es einen Lohnanstieg also nicht umsonst. Auch die Vertreterin eines Schweizer Supermarktes, der sich Nachhaltigkeit aufs Konzept schreibt, drückte es in einem Gespräch mit der CCC ähnlich aus und

meinte, über einen Lohnanstieg könne erst gesprochen werden, wenn die Fabriken bessere Produktivität und höheren Output liefern würden. Doch der Druck auf die ArbeiterInnen ist heute schon zu hoch: Fabrikangestellte berichten der CCC, dass beispielsweise in Kambodscha eine Fabrikangestellte für eine 30-Jährige praktisch unmöglich ist, da sie bereits als alt, langsam und weniger gefügig gilt als 16-jährige Frauen. Aus Indien berichten ArbeiterInnen, dass sie geschlagen werden, wenn sie zu langsam sind oder Fehler machen. In vielen Fabriken gibt es Restriktionen bei der Toilettenbenutzung – einerseits, weil es zu wenige Toiletten im Fabrikgebäude gibt, andererseits, weil der Toilettenbesuch den Arbeitsfluss unterbricht und die Angestellten nicht von ihrem Arbeitsplatz weg dürfen. In einer Fabrik auf den Philippinen sind CCC-RechercheurInnen auf ein Plakat gestossen, auf dem stand: »Während der Arbeitszeit darf niemand Trinkwasser holen.« Man kann sich vorstellen, wie unmenschlich eine solche Vorschrift ist, wenn man in einem tropischen Klima stundenlang in einer heissen Fabrikhalle im Akkord arbeiten muss. NäherInnen klagen über wiederkehrende Blasenentzündungen, was in vielen Fällen direkt damit zu tun habe dürfte, dass sie kaum trinken, um möglichst wenig auf die Toilette zu müssen. Bei einem indischen Untertierlieferanten, den die CCC 2010 untersuchte und der zum Zeitpunkt der Befragung auch Charles Vögele belieferte, wurden drakonische Strafen festgestellt: Wenn die Angestellten mehr als zehn Minuten zu spät kamen, wurde ihnen ein halber Tageslohn abgezogen. Bei einer fehlerhaften Produktion wurde äusserst hart bestraft. Ein Arbeiter berichtete, dass ihm eine Strafe von 12'000 Rupien (206 Franken)⁸ angedroht wurde, weil er bei vier Kleidungsstücken versehentlich eine Aussentasche auf die linke statt rechte Seite genäht hatte. Der Arbeiter bekam vier Rupien (knapp sieben Rappen) fürs Aufnähen einer Tasche. Schlussendlich gelang es dem Arbeiter, die Strafe auf 1000 Rupien (17.15 Franken) zu reduzieren. Bei einem durchschnittlichen Monatslohn von knapp 10'000 Rupien (171.70 Franken) inkl. Überzeit, die in manchen Monaten auf 200 Stunden zusätzlich zur normalen Arbeitszeit stieg, dennoch schlicht ein Vermögen.⁹

Diese Beispiele zeigen, welchem enormen Druck für eine reibungslose und rasche Produktion die ArbeiterInnen bereits heute ausgesetzt sind, noch mehr Druck ist definitiv die falsche Antwort. Die CCC beobachtet die Produktivitätsprogramme daher sehr kritisch. Viele dieser Programme werden mit der Begründung initiiert, dass die Fabriken so auf dem Weltmarkt konkurrenzfähiger würden, bei mehr Output mehr Gewinn machen und dadurch höhere Löhne auszahlen könnten. Obwohl eingeschränkte Produktivität in vielen Fabriken tatsächlich ein Thema ist, ist die Debatte doch hochproblematisch.

Ein an gesteigerte Produktivität gekoppelter Lohnanstieg erhöht die Gefahr, dass Angestellte noch schneller und noch mehr arbeiten müssen, dass langsamere Angestellte ausgemustert und Arbeitsstellen wegrationalisiert werden. Die Bekleidungsindustrie, aber auch staatliche Institutionen, die sich in Produktivitätsprogrammen einspannen lassen, müssen endlich anerkennen, dass die heute in der Textil- und Bekleidungsindustrie geltenden Mindestlöhne viel zu tief sind und dadurch zentrale Arbeits- und Menschenrechte auf eine würdige Entlohnung, würdige Arbeitsbedingungen und damit ein würdiges Leben verletzt werden. Dass Vorbedingungen an einen Lohnanstieg gestellt werden, ist vom Grundsatz her falsch und unterstreicht einmal mehr, dass – allen Werbeversprechen zum Trotz – Gewinnmaximierung und nicht nachhaltiges und sozialverträgliches Wirtschaften im Zentrum steht.

Zivilgesellschaft und Zivilcourage

Weil die CCC nicht mitmacht beim Trend zur Einbindung von zivilgesellschaftlichen Organisationen in lokale Projekte mit Unternehmen, wird das Netzwerk vielfach als unkooperativ oder aggressiv verschrien. Doch eine Zusammenarbeit wäre das Ende der Arbeit als kampagnenorientiertes Netzwerk, denn nur die finanzielle Unabhängigkeit vom Business verhilft der CCC zur Schlagkraft, die sie heute hat. Allzu oft werden auch von zivilgesellschaftlicher und staatlicher Seite Kompromisse geschlossen und es wird mit dem Konzept der ›Best-in-class‹ gearbeitet: Unternehmen werden dabei innerhalb der Branche verglichen und man orientiert sich als Benchmark am ›klassenbesten‹ Unternehmen – und nicht an der Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte. Umso mehr muss es daher die Aufgabe der CCC bleiben, solche Entwicklungen kritisch zu kommentieren, leere CSR-Massnahmen¹⁰ zu entlarven und zusammen mit Partnerorganisationen aus Produktionsländern aufzuzeigen, was auf Ebene der Fabriken geschieht, was funktioniert, was nicht, und wo die dringendsten Probleme liegen. Ein globales Netzwerk von zivilgesellschaftlichen Organisationen und eine in der Öffentlichkeit geführte Kommunikation bieten die besten Voraussetzungen, um dort als Zivilgesellschaft korrigierend einzugreifen, wo Staaten oder Unternehmen wegschauen und von ihrer Verpflichtung ablenken. Denn nur wenn Missstände bekannt sind, können sie auch behoben werden. Der konkrete tägliche Einsatz für Arbeits- und Menschenrechte bleibt zwar schwierig, wie die folgenden Interviews mit einer Vertreterin und zwei Vertretern von kambodschanischen Partnerorganisationen der CCC zeigen.¹¹ Dennoch motiviert der mutige Einsatz von Phork

Hoeurng, Tola Moeun, Ath Thorn und vielen weiteren Frauen und Männern, auch hier in Europa und in der Schweiz unseren Beitrag zu leisten – als kritische KonsumentInnen, als fordernde BürgerInnen und als AktivistInnen, die sich an Protestaktionen und Sensibilisierungskampagnen beteiligen.

Interview mit Phork Hoeurng, Koordinatorin des Workers' Information Center (WIC)

Das WIC ist eine kambodschanische Organisation, die Textilarbeiterinnen dabei hilft, ihre Führungsqualifikationen und Lebensbedingungen zu verbessern. Ihre Koordinatorin beschreibt die wichtigsten Herausforderungen, mit denen ihre Mitglieder konfrontiert sind – und die bisherigen Erfolge.

Es gibt viele Gewerkschaften und NGOs, die mit TextilarbeiterInnen in Kambodscha arbeiten. Warum eine Organisation, die sich speziell mit Frauen beschäftigt?

90 Prozent der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie in Kambodscha sind Frauen. Die grosse Mehrheit der GewerkschaftsaktivistInnen sind Männer, vor allem auf Führungsebene. Arbeiterinnen verfügen generell über ein tiefes Bildungsniveau – die meisten unter ihnen haben nur die Volksschule abgeschlossen und können kaum lesen oder schreiben. Sie denken daher, dass sie gegenüber Geschäftsführung und -funktionären nicht offen ihre Meinung äussern können. Das ist einerseits ein Problem der Gerechtigkeit, aber auch eines der Effizienz, da Frauen geschlechtsspezifischen Problemen gegenüberstehen

Welche Art von Problemen?

Ihre Sicherheit zum Beispiel. Viele machen Überstunden und arbeiten bis 21 oder 22 Uhr. Sie müssen nachts nach Hause gehen und werden dabei oft Opfer von Gewaltverbrechen. Auch zu Hause angekommen besteht die Gefahr weiter, auf der Strasse schikaniert zu werden – denn die meisten Mietshäuser verfügen über keine Toiletten und Badezimmer im Haus. Das sind Probleme, denen sich Männer nicht Tag für Tag stellen müssen. Ein anderes spezifisches Problem hängt mit ihrer Gesundheit zusammen: Wegen der niedrigen Löhne in dieser Branche können sich die meisten Frauen nicht um ihre eigene Gesundheit kümmern. Sie machen sogar an Wochenenden Überstunden und haben keine Zeit, sich zu erholen. Um Geld zu verdienen, setzen sie ihre Gesundheit aufs Spiel, selbst wenn sie schwanger sind. Ebenso haben die hygienischen Bedingungen zu Hause und in den Fabriken einen Einfluss auf Mutterschaft und Schwangerschaft.

Welche Schritte unternimmt das WIC, um diesen Problemen zu begegnen?

Wir treten in Kontakt mit lokalen Behörden und der Polizei, um Beleuchtung und Sicherheit auf der Strasse zu verbessern und ein schnelles Eingreifen in Notfällen zu ermöglichen. Wir informieren VermieterInnen über Sicherheits-, Hygiene- und Baustandards. Wir arbeiten mit Gewerkschaften zusammen, um dieses Thema auf die Tagesordnung zu setzen. Wir haben uns sogar schon mit Gangs vor Ort getroffen. Gesundheits- und Arbeitsbedingungen sind Probleme, die natürlich mit den unzureichenden Löhnen in dieser Branche zusammenhängen und daher eine Priorität für uns darstellen. Wir bieten aber auch grundlegende Gesundheitsberatung an und stellen Medikamente zur Verfügung.

Wie gehen Sie mit dem Problem der niedrigen Löhne um?

Viele Arbeiterinnen werden ausgebeutet, weil sie nicht organisiert sind. Deswegen ermutigen wir sie, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten. Wir erklären ihnen, was das Arbeitsrecht ist, was sie tun können, wenn sie Probleme haben, und wie sie sich organisieren können. Entsprechende Kurse halten wir am Abend in den Wohnheimen der Arbeiterinnen und den sechs sicheren Häusern des WIC in und um Phnom Penh ab. Ausserdem organisieren wir Englischkurse für Frauen. Sie müssen teilweise Englisch sprechen können, um mit den Betriebsleitern verhandeln zu können. Ausserdem bieten ihnen Englischkenntnisse neue Berufschancen, um z.B. in Supermärkten oder für internationale Organisationen arbeiten zu können. Man kann nicht während 15 Jahren in der Textilbranche bleiben, das ist zu anstrengend. Dank unserer Kurse gingen sogar einige Frauen wieder zur Schule. Das ist sehr ermutigend.

Welche Erfolge kann das WIC bisher für sich verbuchen?

Jedes Mal wenn ein WIC-Mitglied Gewerkschaftsfunktionärin wird, ist es ein Erfolg. Bisher sind es nicht sehr viele, aber die Organisation läuft gut. Auch bei grossen kollektiven Aktionen hatten wir Erfolge, wie bei der Schliessung von P.D.C. Garment Co. Ltd. im Jahr 2008 (ein Lieferant für Gap, Target und Abercrombie & Fitch). Die Fabrik wurde geschlossen und hinterliess 500 ehemalige Angestellte, arbeitslos und ohne Abfindung. Das WIC ermutigte sie, zu kämpfen. Wir haben sie rechtlich beraten und nahmen Kontakt mit der Clean Clothes Campaign auf. Nach einem monatelangen Kampf erhielten 230 Arbeiterinnen angemessene Entschädigungen. Die anderen hatten den Kampf aufgegeben und sich einen anderen Job gesucht, um zu überleben.

Welchen Mehrwert bringt die Zusammenarbeit mit Organisationen wie der CCC?

Internationale Kampagnen sind äusserst wichtig, weil sie Zugang zu AkteurInnen auf hohem Niveau haben, der uns fehlt. Im Gegenzug können sie sich auf die Fallstudien stützen, die wir vor Ort erarbeiten. Ausserdem ist ihre Kommunikation gegenüber den KonsumentInnen sehr effektiv. Kritische Konsumierende haben eine enorme Macht, vor allem in westlichen Ländern. Natürlich kaufen sie weiterhin Kleidung bei Gap, H&M und Levi's – und das ist meiner Meinung nach auch nicht falsch –, aber sie drücken genauso ihre Forderung aus, dass Marken-Unternehmen die Arbeitsbedingungen in ihren Fabriken verbessern sollen. Diese wiederum nehmen das ernst, weil sie ohne ihre KundInnen nicht leben können.

Nichtsdestotrotz geht es nur sehr langsam voran ...

Sie haben Recht, es geht nur sehr langsam voran. Die Löhne sind weiterhin viel zu niedrig. Sie stimmen nicht mit den Lebenshaltungskosten und der ständigen Inflation überein. Nehmen wir das Beispiel Benzin: Vor noch nicht allzu langer Zeit musste man 1.000 Riels (0.23 Rappen) für einen Liter bezahlen, nun sind es bereits über 4.000 (0.90 Rappen). Marken-Unternehmen, Fabriken und PolitikerInnen sollten diese Umstände berücksichtigen und die Löhne dementsprechend anpassen. Marken-Unternehmen sind weiterhin die Hauptverantwortlichen für solch niedrige Löhne, da sie trotz internationaler Kampagnen Fabriken weiterhin unter Druck setzen, die Löhne möglichst niedrig zu halten. Marken-Unternehmen, die sich bewusst um ihr Image sorgen, werden von den Zulieferern vielfach betrogen, indem ihre VertreterInnen bei Besuchen in den Fabriken nur Halbwahrheiten zu sehen bekommen. PolitikerInnen kümmert das Ganze relativ wenig oder sie wissen nicht einmal wirklich Bescheid darüber. Deswegen müssen wir auf allen Ebenen arbeiten. Wir müssen Arbeiterinnen dazu bewegen, Gewerkschaften beizutreten und für ihre Rechte zu kämpfen. Gewerkschaften wiederum müssen angemessene Arbeitsbedingungen und Löhne in den Fabriken verteidigen. Konsumierende müssen den Marken-Unternehmen offen ihre Meinung sagen. Denn alles ist miteinander verknüpft. Leider gibt es keine Patentlösung, um Löhne und Arbeitsbedingungen in Kambodscha zu verbessern.

Interview mit Tola Moeun, Leiter der Labour Programs am Community Legal Education Centre (CLEC)

Tola Moeun ist Kambodschas Staatsfeind Nummer eins – zumindest aus Sicht vieler Fabrikbesitzer und Politikerinnen. Bereits seit mehreren Jahren unterstützt der Rechtsexperte Arbeitsrechtsorganisationen bei ihren Anstrengungen für faire Löhne und angemessene Arbeitsbedingungen. Seine Waffen: das Gesetz und die Medien.

Wie unterstützt das CLEC TextilarbeiterInnen in Kambodscha?

Wir stellen technische und rechtliche Unterstützung bei Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gewerkschaftsrecht zur Verfügung. Meistens arbeiten wir mit Gewerkschaftsmitgliedern, NGOs und StudentInnen vor Ort zusammen, aber unsere Schulungen richten sich an alle, einschliesslich Personalleiterinnen und Beamte. Einen grossen Teil unserer Arbeit widmen wir auch der öffentlichen Bewusstseinsbildung zu ArbeitnehmerInnenfragen. Wir haben zum Beispiel ein wöchentliches Radioprogramm eingerichtet, das die Probleme der Arbeiterinnen in Bekleidungsfabriken anspricht: Überstunden, Mutterschaftsurlaub, Arbeitsverträge, Zulagen, Gewerkschaften etc. Jeden Mittwoch können uns Arbeiterinnen anrufen, um ihre Beschwerden loszuwerden, Fragen zu stellen oder sich ein Lied zu wünschen. Wir sammeln ihre Fragen, und unsere RechtsexpertInnen stellen in der folgenden Woche rechtliche Antworten bereit. Jeden Monat fassen wir die schwerwiegendsten Probleme der Arbeiterinnen zusammen und rufen Funktionärinnen, Abgeordnete oder Arbeitgeber an, um ihre Reaktionen live zu übertragen. Natürlich wollen die meisten von ihnen das nicht. Das Programm kann derzeit in elf Provinzen empfangen werden und erreicht somit vier bis fünf Millionen potenzielle ZuhörerInnen.

Sie veröffentlichen auch viele Analysen und geben oft Stellungnahmen in Zeitungen ab ...

Wir sind RechtsexpertInnen. Es ist unsere Aufgabe, das Arbeitsrecht und seine Einhaltung in Kambodscha zu beobachten. Anhand unserer Recherche und Berichte von Arbeitern und Arbeiterinnen senden wir Gastkommentare und Artikel an Zeitungen, um politische EntscheidungsträgerInnen über verschiedene Missstände und Lösungen zu informieren. Ist das Arbeitsrecht bei befristeten Verträgen klar genug formuliert? Gibt es Widersprüche zwischen dem Gesetz und den IAO-Richtlinien¹²? Wie sieht es mit der rechtlichen Verantwortung der Behörden in Bezug auf gewerkschaftsfeindliche Praktiken aus? In unseren Publikationen und medialen Auftritten drücken wir nie unsere persönliche Meinung aus. Wir konzentrieren uns nur auf die

rechtliche Perspektive. Das dürfte auch der Grund sein, warum wir in manchen einflussreichen Kreisen als »Unruhestifter« bezeichnet werden.

Welche Probleme werden von den Arbeiterinnen am häufigsten genannt?

Das häufigste Problem ist wahrscheinlich das Recht, in Krankheitsurlaub zu gehen. Arbeiterinnen müssen einen Nachweis vorweisen, um diesen zu erhalten. Bei ihren Löhnen ist ein Besuch beim Arzt jedoch viel zu teuer. Deswegen gehen sie auch arbeiten, wenn sie ernsthaft krank sind und können somit eines der grundlegendsten Arbeitsrechte nicht in Anspruch nehmen. Ein zweites wichtiges Thema ist der Mutterschaftsurlaub. Die meisten Näherinnen haben befristete Arbeitsverträge, die von den Arbeitgebenden immer wieder erneuert werden. Warum? Weil den Arbeiterinnen dadurch sowohl das Recht, Mutterschaftsurlaub zu beziehen, als auch die Zulage für langjährige Bedienstete verwehrt bleiben. Leider haben wir auch viele Fälle von Arbeiterinnen, die aufgrund ihrer Schwangerschaft gefeuert oder in unrechtmässigen, unbezahlten Mutterschaftsurlaub geschickt wurden. Das sind typische Fälle, in denen das CLEC Hilfe leisten kann.

Wie sieht es mit Überstunden aus?

Übermässige Überstunden sind die Ursache vieler gesundheitlicher Probleme. Vor allem aber sind sie ein eindeutiges Zeichen für die niedrigen Löhne in Kambodscha. Es ist in der Bekleidungsbranche nicht möglich, ohne Überstunden zu überleben. Mit dem Mindestlohn, einer Gesundheitsunterstützung und dem Anwesenheitsbonus erhält man insgesamt 73 Dollar. Da man aber oft schon 30 Dollar für ein einfaches Zimmer zahlt, hat man keine andere Wahl, als sich von einem Dollar pro Tag zu ernähren. Aber man muss auch noch der Familie Geld schicken und tägliche Ausgaben abdecken. Deswegen arbeiten die meisten Arbeiterinnen mehr als zehn Stunden pro Tag. Manche arbeiten sogar sieben Tage die Woche. Sie haben keine andere Wahl. Und selbst wenn sie die Wahl hätten, müssten sie wegen ihrer prekären Verträge und aus Angst, den Job zu verlieren, Überstunden machen.

Das ist ein menschliches Drama, aber auch ein rechtliches Problem ...

Auf jeden Fall. Das kambodschanische Arbeitsrecht ist völlig eindeutig, was Löhne betrifft. Die Paragraphen 104 und 107 geben an, dass mit dem Mindestlohn ein Leben in Würde sichergestellt sein muss. Das heisst konkret, der Mindestlohn für eine 48-Stunden-Woche

muss die Grundbedürfnisse der Arbeiterin – und ihrer Angehörigen – abdecken und muss regelmässig korrigiert werden, um der Inflation zu entsprechen. Diese zwei Bedingungen werden heute allerdings nicht erfüllt. Das liegt in der Verantwortung des Staates. Die Regierung hat die gesetzliche Verpflichtung, den Arbeiterinnen und Arbeitern ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Dieses Versagen des Staates bietet Marken-Unternehmen und FabrikbesitzerInnen die Möglichkeit, ihre soziale Verantwortung schlichtweg zu ignorieren. Aufgrund dieses staatlichen Versagens kommt es auch zu unzähligen menschlichen Dramen. Frauen arbeiten zu viel, essen zu wenig, schlafen zu wenig, gehen nicht zur Ärztin ... Sie sind extrem verletzlich. Deshalb fielen in den Jahren 2010 und 2011 tausende Arbeiterinnen in Ohnmacht, und das wird auch dieses Jahr so weitergehen.

Der Staat Kambodscha trägt also die Hauptverantwortung in dieser Situation?

Ja, weil der Staat die Löhne festlegt und die eigene Gesetzgebung missachtet. Auf dem Papier sind das kambodschanische Gesetz und das Rechtssystem ausgezeichnet. Wir haben ein Gerichtssystem auf drei Ebenen. Doch das Justizwesen ist nicht unabhängig, und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses sind nicht bindend. Deswegen versuchen Arbeiterinnen, den Rechtsweg zu vermeiden, und verlassen sich vielmehr auf Streiks und internationale Kampagnen. Wir brauchen dringend ein unabhängiges Arbeitsgericht, dessen Entscheidungen bindend sind.

Welche Verantwortung tragen die Marken-Unternehmen in Bezug auf die Löhne?

Sie tragen auch eine riesige Verantwortung. Natürlich sind Marken-Unternehmen keine NGOs, und Wirtschaft ist nicht Philanthropie, aber dennoch müssen sie die nationalen Gesetze und ihre Verhaltenskodizes respektieren. Diese Kodizes unterstreichen die Notwendigkeit, Menschenrechte zu respektieren, einschliesslich des Rechts auf menschenwürdige Arbeit. Marken-Unternehmen betonen oft ihre soziale Verantwortung, doch wenn sie wirklich glaubwürdig sein wollen – vor allem ihren KundInnen gegenüber –, müssen sie viel mehr auf die Probleme ihrer Näherinnen eingehen. Vor einigen Monaten erst gab es beim kambodschanischen Puma-Zulieferer Huey Chen zahlreiche Ohnmachtsanfälle. Ich besuchte die Fabrik, um die Anzahl der Opfer abzuschätzen. Ich interviewte zahlreiche Arbeiterinnen und Ladenbesitzer vor Ort, und sie sprachen von mindestens 300 Betroffenen. Nachdem ich das den Medien gemeldet hatte, reagierte Puma sofort und sprach von ›nur‹ 131 Arbeiterinnen und Arbeitern, die in

Ohnmacht fielen. ›Nur‹? Solche Antworten sind symptomatisch, auch wenn Puma schliesslich einen ›Verbesserungsplan‹ veröffentlichte.

Welches Interesse haben Marken-Unternehmen überhaupt an besseren Löhnen in der Zulieferkette?

Die Marken-Unternehmen sollten grundsätzliche wirtschaftliche Prinzipien wie den Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohn respektieren. Studien in Kambodscha haben gezeigt, dass Arbeiterinnen, die bereits seit einigen Jahren angestellt sind, ihre Wertschöpfung und Produktivität erhöhen: Sie sammeln Erfahrung, nähren schneller und genauer. Doch gleichzeitig sinken die Reallöhne, und die Verträge werden gekürzt. Wirtschaftlich gesehen ergibt das keinen Sinn. Marken-Unternehmen müssen höhere Löhne gewährleisten, wenn erfahrene Leute weiterhin für sie arbeiten sollen. Bessere Löhne bringen auch höhere Produktivität, bessere Qualität, einen besseren Ruf und eine gerechtfertigte Preiserhöhung für die Konsumierenden. Kambodscha erfährt bereits einen Rückgang an Arbeiterinnen, die in Bekleidungsfabriken arbeiten wollen, weil sie über die schlechten Arbeitsbedingungen Bescheid wissen. Auch wenn sie arbeitslos sind, suchen sie lieber einen Job in boomenden Branchen wie dem Dienstleistungssektor und dem Tourismus. Marken-Unternehmen und FabrikbesitzerInnen sollten sich darüber Gedanken machen.

Die Sensibilisierung der Unternehmen braucht Zeit. Sind bis dahin Streiks die einzige Möglichkeit für Arbeiterinnen und Arbeiter, bessere Löhne zu bekommen?

Da die Justiz nicht fähig ist, Arbeiterinnen zu beschützen, und es keinen Lohnangleichungsmechanismus gibt, sind Streiks nach wie vor die beste Waffe für Lohnerhöhungen in dieser Branche. Dieser Weg ist jedoch nicht nachhaltig für die Zukunft. Denn Streiks sind sowohl für die Arbeiterinnen als auch für die Arbeitgeber sehr kostspielig und behindern industrielle Beziehungen. Ausserdem findet derzeit eine wachsende Kriminalisierung von MenschenrechtsaktivistInnen in Kambodscha statt, sodass GewerkschafterInnen oft Anklagen wie »Anstiftung« gegenüberstehen. Das ist ein wirkliches Problem heutzutage. Deshalb müssen wir auf allen gesellschaftlichen Ebenen arbeiten, von ganz oben bis ganz unten. Wir müssen die Rechtsstaatlichkeit und die Durchsetzung einer guten Regierungsführung fördern. Ausserdem brauchen wir Arbeiterinnen, die ihre Rechte mit soliden, rechtsgültigen Argumenten verteidigen.

Wie helfen Sie Arbeiterinnen konkret, mit diesen rechtlichen Aspekten umzugehen?

Wir organisieren kleine Treffen mit GewerkschaftsführerInnen vor Ort und erklären ihnen in Schulungen, die an ihre Bedürfnisse angepasst sind, Arbeitsrecht, Zivilrecht und Strafverfahren. Ausserdem üben wir mit ihnen, Fälle vorzubereiten, die sie beim Schiedsgericht vorbringen. Auch wenn die Entscheidungen nicht bindend sind, so sind sie doch sehr wichtig, da sowohl Marken-Unternehmen als auch nationale und internationale Interessenvertretungen dem Schiedsgericht und seinen Entscheidungen regelmässig ihre Unterstützung zusichern. Die Arbeiterinnen und Arbeiter, die wir schulen, treffen sich alle drei Monate, um über ihre Erfahrungen zu sprechen. Während dieser Treffen informieren wir sie auch über Neuigkeiten in der Gesetzgebung und Entwicklungen in der Textilbranche. Diese Schulungen ermutigen die Arbeiterinnen wirklich. Ich kann das Tag für Tag sehen. Sie sind sehr stolz, ihre Meinung zu äussern, ihre Kolleginnen vor Gericht zu begleiten oder an Treffen mit den Arbeitgebenden teilnehmen zu können. Es entwickelt sich gerade eine neue Generation von AktivistInnen. Sie sind sehr motiviert, das Arbeitsrecht zu studieren und es auch anzuwenden. Das ist sehr ermutigend, auch wenn der Weg vor uns noch sehr lang und steinig ist.

Interview mit Ath Thorn, Vorsitzender der Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union (C.CAWDU)

C.CAWDU ist die grösste unabhängige Gewerkschaft für TextilarbeiterInnen in Kambodscha. Damit leitet Ath Thorn eine Bewegung mit fast 50'000 Mitgliedern und kennt die Probleme, mit denen die Arbeiterinnen und Arbeiter in Kambodscha täglich zu kämpfen haben.

Wer sind die 400'000 TextilarbeiterInnen in Kambodscha?

Meist sind es junge Frauen aus armen Dörfern auf dem Land, die keine andere Wahl hatten, als ihre Familie zu verlassen, um Geld in und um Phnom Penh zu verdienen. Die Armut auf dem Land ist so gross, dass manche Eltern nicht einmal ihre Kinder ernähren oder sie zur Schule schicken können. Deshalb entscheiden sie sich dazu, eine, zwei oder gar drei ihrer Töchter in die Fabrik zu schicken, damit sie Geld für den Rest der Familie verdienen. Sobald sie einen Job in einer Fabrik finden, senden diese jungen Frauen so viel Geld wie möglich zurück in ihren Heimatort. Allerdings müssen sie auch noch für ihre eigene Miete, ihr Essen, ihre Kleidung und andere tägliche Ausgaben aufkommen. Da sie dafür nicht genug Geld bekommen, borgen sie es sich von Nachbarn, Freundinnen oder Geldverleihern aus, die bis zu 20 Prozent Zinsen pro Monat verrechnen.

Wie schaffen sie es, trotzdem genug Geld zum Überleben aufzutreiben?

Sie halten ihre Ausgaben so gering wie möglich. Sie wohnen in winzigen Zimmern gemeinsam mit drei, vier oder sogar fünf Personen. Sie essen so wenig wie möglich. Sie gehen nicht zum Arzt, wenn sie krank sind. Und natürlich machen sie jede Menge Überstunden.

Wie viel Geld verdienen sie in den Fabriken?

Der Mindestlohn in der Bekleidungsindustrie beträgt 61 US-Dollar pro Monat – 56 Dollar in der Probezeit. Aufgrund des rapiden Anstiegs an Massenohnmachtsanfällen beschloss die Regierung vor kurzem, fünf Dollar Gesundheitsentschädigung hinzuzufügen. Das ergibt 66 Dollar. Andere Lohnzusätze sind an verschiedene Bedingungen gebunden. Zum Beispiel bekommt man sieben Dollar ›Anwesenheitsbonus‹, wenn man an jedem Arbeitstag im Monat erscheint.

Stellt das eine Verbesserung im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren dar?

Wir kämpften sehr hart, um all dies zu erreichen. Im Jahr 2000 betrug der Mindestlohn lediglich 40 Dollar. Zwischen 2000 und 2010 waren vier Generalstreiks notwendig, um einen Lohnanstieg zu erzielen. Wir hatten keine andere Wahl. Jeder Streik brachte uns eine Gehaltserhöhung von fünf Dollar. Diese Proteste führten auch zu besseren Prämien. So wurden der Anwesenheitsbonus von fünf auf sieben Dollar erhöht und die Überstundenzulage verdoppelt. Trotz all dieser Verbesserungen sind wir noch weit, sehr weit von einem existenzsichernden Lohn entfernt.

Warum ist der Mindestlohn in Kambodscha weiterhin so niedrig?

Es spielen viele Faktoren mit, das Hauptproblem ist aber definitiv die Korruption. Die Bekleidungsbranche macht den Grossteil der Industrie in Kambodscha aus, weswegen FabrikbesitzerInnen extrem einflussreich sind. Sie haben einen sehr grossen Einfluss auf Politiker und können Beamtinnen oder Gewerkschaften sehr leicht bestechen, um den Mindestlohn niedrig zu halten. Das zweite Problem ist, dass viele andere Branchen in Kambodscha nicht einmal einen Mindestlohn haben. Die Antwort der Behörden ist daher denkbar einfach: »Warum sollten wir die Gehälter erhöhen, während Beamte zum Beispiel nicht einmal einen gesetzlichen Mindestlohn haben?« Der dritte Grund ist das klassische ›Argument der Wettbewerbsfähigkeit‹: Unternehmen und internationale EinkäuferInnen verweisen immer darauf, dass sie woanders billigere Arbeitskräfte finden – zum

Beispiel in Bangladesch. Das ist ein gewichtiges und erschreckendes Argument, das Unternehmen überall anwenden, um einen möglichst hohen Profit zu erzielen, während sie Arbeiterinnen so wenig Geld wie möglich zahlen.

Die Anzahl der befristeten Verträge stieg enorm in den letzten Jahren ...

Ich schätze, dass ca. 60 Prozent der Arbeiterinnen heute befristete Verträge haben. Wenn man die Fabriken besucht, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) überprüft werden, haben wahrscheinlich 80 Prozent der Arbeiter und Arbeiterinnen unbefristete Verträge. Es ist jedoch allgemein bekannt, dass diese Fabriken grosse Teile ihrer Produktion in Sweatshops auslagern, wo die gesamte Belegschaft befristet arbeitet.

Was genau ist an den befristeten Arbeitsverträgen problematisch?

Zuerst einmal wird die Arbeiterin durch jeden neu unterschriebenen Vertrag auf ein Dienstalder von null Jahren zurückgestuft, sodass sie keinen Anspruch auf einen jährlichen Urlaub, Mutterschaftsunterstützung oder auf Prämien für langjährige Angestellte hat. Befristete Verträge wirken zudem wie ein Damoklesschwert: »Sie weigern sich, Überstunden zu machen? Ihr Vertrag wird nicht verlängert.« »Sie wollen einer Gewerkschaft beitreten? Ihr Vertrag wird nicht verlängert.« »Sie sind schwanger? Ihr Vertrag wird nicht verlängert.« Befristete Arbeitsverträge dienen dazu, die gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeiterinnen unter prekären und ausbeuterischen Bedingungen in den Fabriken arbeiten zu lassen und die Löhne niedrig zu halten. Das Gesetz erlaubt es Fabriken, Zeitarbeitskräfte für ganz bestimmte Aufgaben zu ganz bestimmten Zeiten einzustellen, jedoch nicht, Kurzzeitverträge immer wieder zu verlängern. Doch genau das geschieht heute, und das ist illegal.

Ist die Situation in Zulieferbetrieben für Gap, Levi's oder H&M besser?

Generell würde ich sagen, dass die Arbeitsbedingungen in diesen Fabriken dank des IAO-Programms besser sind. Doch diese Zulieferbetriebe arbeiten mit einem grossen Netzwerk an Subunternehmen zusammen, die völlig übersehen werden. Manchmal ist die Anzahl der Arbeiterinnen bei Subunternehmen um ein Drei-, Vier oder Fünffaches höher als in der kontrollierten Fabrik. Und genau dort passieren die schlimmsten Arbeitsrechtsverletzungen: erzwungene Überstunden, Unterdrückung von Gewerkschaften, kein Mindestlohn ... Marken-Unternehmen wissen das genau. Sogar ein Kind würde ver-

stehen, dass es unmöglich ist, eine Million T-Shirts in einer Fabrik mit 1000 Angestellten in einer Woche herzustellen.

Wie kann man gegen dieses Phänomen vorgehen?

Es ist sehr schwer diese Subunternehmen aufzuspüren und zu bekämpfen, da sie binnen eines Tages ihre Fabriken zusperren und ganz woanders im Land wieder aufmachen können. Es ist ein Versteckspiel. Für uns ist es natürlich auch sehr schwierig, Zugang zu solchen Fabriken zu bekommen und eine Gewerkschaft zu gründen, weil GewerkschaftsfunktionärInnen sofort entlassen werden. Es ist aber einfach, den Marken-Unternehmen zu zeigen, dass die von ihnen geforderte Produktionsmenge bei ihrem Zulieferbetrieb in so kurzer Zeit nicht hergestellt werden kann. Wenn wir illegale Subunternehmen aufspüren, melden wir sie den Behörden, der IAO sowie den Marken-Unternehmen ... Ausserdem sind wir sehr aktiv beim jährlichen Textileinkäuferforum, aber die Fortschritte zeigen sich nur sehr langsam.

Welche Erfolge kann die C.CAWDU bisher für sich verbuchen?

Auch wenn die Arbeitsbedingungen und Löhne im Land sehr zu wünschen übrig lassen, hat sich die Situation in den letzten Jahren doch um einiges verbessert. Heute ist die Gewerkschaft viel stärker als noch vor zehn Jahren. Die C.CAWDU hat heute 48'000 Mitglieder in 63 Fabriken und ihre Anzahl wächst jedes Jahr. Wir haben es geschafft, unbefristete Verträge in vielen Fabriken einzuführen oder zu verteidigen und wir sind HauptakteurInnen bei den Generalstreiks in Kambodscha. Der grösste Erfolg ist für mich aber zu sehen, wie sehr die Arbeiterinnen und Arbeiter daran interessiert sind, über ihre Rechte Bescheid zu wissen, um diese auch verteidigen zu können. Vor einigen Jahren wussten viele Arbeiterinnen nicht einmal, dass ihre Arbeitsbedingungen so schlecht waren. Sie hielten das für normal. Heute wissen sie, was akzeptabel ist und was nicht. Auch wenn sie manchmal noch Angst haben, uns beizutreten, wissen sie dennoch, dass wir da sind.

Die C.CAWDU ging auch enge Verbindungen mit internationalen Partnern wie der CCC ein. Wie profitieren Sie von diesen externen Partnern?

Die Unterstützung durch internationale Organisationen wie die CCC ist ausschlaggebend in unserem Kampf. Unsere Aktionen ergänzen einander. Gewerkschaften üben Druck auf die FabrikbesitzerInnen hier vor Ort aus, aber die CCC hat Kontakt zu den Konsumierenden und den grossen Marken-Unternehmen. Diese Aktionen von bei-

den Seiten sind der Schlüssel, um zu zeigen, welche Unternehmen man wertschätzen kann und welche auf eine schwarze Liste gehören. Die internationalen Kampagnen haben ihre Strategie verbessert. Die Kampagnen der ersten Generation zielten auf einen Boykott oder eine Reduktion der Bestellungen in Kambodscha ab. Das war nicht das, was die Arbeiterinnen und Arbeiter hier brauchten. Heute drängen die Kampagnen durch ihre Kommunikation Marken-Unternehmen dazu, die richtigen Entscheidungen zu treffen, ihre Praktiken zu verbessern. Und genau das ist es, was wir alle hier in Kambodscha wollen.

Anmerkungen

1 CCC-Plattformen gibt es in Belgien (flämisch/wallonisch), Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Italien, Irland, den Niederlanden, Norwegen, UK, Österreich, Polen, Spanien, Schweden und der Schweiz.

2 Corporate Social Responsibility (CSR) = freiwillige soziale Unternehmensverantwortung.

3 Arbeitsverträge auf der Basis von Ein-, Drei- oder Sechsmonats-Anstellungen, teilweise auch kürzer. Diese Arbeitsverträge werden jeweils nach Ablauf der Anstellungsperiode erneuert. Die Angestellten bleiben damit in einer höchst unsicheren Situation, können keine mittelfristigen Pläne machen und wagen es in vielen Fällen auch nicht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

4 International Journal of Labour Research, Vol. 4, Issue 1, 2012, S. 75.

5 www.asiafloorwage.org

6 www.giz.de/en/SID-C264131B-CA813A1C/downloads/giz2012-sustainable-supplier-ca-foundation-is-en.pdf,

www.candacr.com/en?content=it-is-better-to-give (Zugriff: 22.10.2012)

7 DEZA-Jahresbericht 2011, S. 33, www.deza.admin.ch/de/Home/Dokumentation/Publikationen

8 Alle Wechselkurse gemäss www.oanda.com am 22.10.2012.

9 Fairness en Vogue, EvB-Sondermagazin, 3/2010, S. 9–10.

10 CSR – freiwillige soziale Unternehmensverantwortung – wird meist breit ausgelegt und oft werbewirksam umgesetzt. In vielen Firmen sitzen CSR-Verantwortliche in den Marketing- und Kommunikationsabteilungen. Das Firmenengagement wird in diesen Fällen vor allem daran gemessen, ob die Massnahmen, beispielsweise ein Sponsoring, ein Spendenbeitrag oder eine Projektpartnerschaft mit einer NGO, für die KundInnenbindung förderlich sind und Wettbewerbsvorteile bringen. CSR-Massnahmen verkommen dann zu reinen Werbeaktionen und orientieren sich weder an der Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte noch an echten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Fabriken.

11 Die Interviews wurden vom freischaffenden Journalisten Frederic Janssens im Auftrag der CCC im Februar 2012 in Phnom Penh durchgeführt und für die vorliegende Publikation leicht gekürzt.

12 IAO = Internationale Arbeitsorganisation.