

exCHAINS



Internationale Solidarität zwischen Beschäftigten entlang der Textil-, Bekleidungs- und Einzelhandelskette

Basisgewerkschaften stärken, Verhandlungsmacht aufbauen ! Gewerkschaftliche Organisation anhand von Gesundheitsthemen

Gewerkschaften im Bekleidungssektor Südasiens hatten in der Vergangenheit immer große Schwierigkeiten, Verhandlungsmacht auf Fabrikebene aufzubauen. Die Beschäftigten sind häufig junge Frauen aus armen Familien, die auf der Suche nach Arbeit aus den ländlichen Gebieten in die industriellen Zonen eingewandert sind, um dort eine begrenzte Zeit lang Geld zu verdienen und damit ihre Familien zu unterstützen. Diese ArbeiterInnen sind für die Gewerkschaften schwer zu organisieren – und nicht nur deshalb, weil die Arbeitgeber in der Regel versuchen, den Gewerkschaften den Zugang zu potenziellen Mitgliedern zu blockieren.

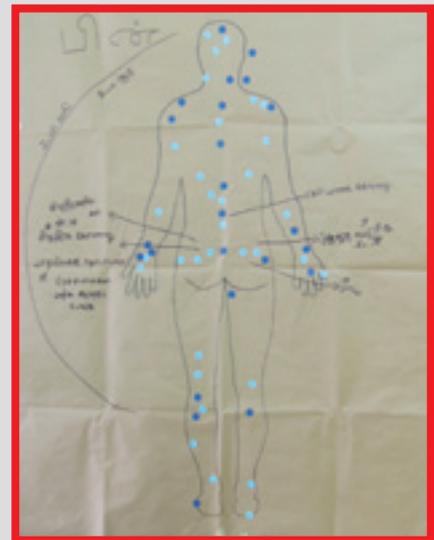
Das ExChains-Netzwerk versucht den Aufbau gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht und Handlungsfähigkeit auf Betriebsebene zu ermöglichen. Mithilfe von Gesundheitsmapping identifizieren Beschäftigte von Bekleidungsfabriken Probleme und mögliche gewerkschaftliche Forderungen zu deren Lösung und entwickeln Strategien, wie diese Forderungen von den Beschäftigten und Gewerkschaften in Verhandlungen vor Ort durchgesetzt werden können. Jeder Erfolg stärkt die Gewerkschaft

im Betrieb und ermöglicht weitere Forderungen. International schaffen BetriebsratsaktivistInnen innerhalb der Bekleidungskonzerne ein Bewusstsein für die Forderungen ihrer KollegInnen in den Produktionsländern, um die Verhandlungen der Gewerkschaften vor Ort zu unterstützen. Die Gewerkschaft ver.di und die Betriebsräte setzen die Modeunternehmen zusätzlich unter Druck, um die Verhandlungen der südasiatischen Gewerkschaften zu unterstützen. Dieser Druck zielt darauf, die Verhandlungsposition der Gewerkschaften vor Ort zu stärken.

In den Ländern der aktuell in Südasiens am ExChains-Netzwerk beteiligten Gewerkschaften (Sri Lanka, Indien und Bangladesch)



Eine Beschäftigte erklärt ihre Probleme an der Nähmaschine



sind im Rahmen dieser Strategie zunächst erste Gesundheitsmappings durchgeführt worden. Bei einem regionalen Treffen in Sri Lanka werden im August die Ergebnisse dieser Mappings zusammengetragen, gemeinsame Forderungen aufgestellt und die künftige lokale, regionale und internationale Strategie geplant. Damit gehen die Gewerkschaften anschließend in lokale und regionale Verhandlungen, wobei sie durch ver.di und die Betriebsräte im ExChains-Netzwerk von außen unterstützt werden.

Beispiel Indien:

Ein Mapping-Workshop mit Beschäftigten

Die Gewerkschaft *Garment and Fashion Workers Union* (GAFWU) organisiert in der »Madras Sonderwirtschaftszone« am Rande von Chennai Fabrikbeschäftigte. Diese stellen dort in meist riesigen Fabriken Kleidung für europäische und US-Modekonzerne her. Die Gewerkschaft hat im Rahmen von ExChains einen Mapping-Workshop mit 50 Beschäftigten durchgeführt.

► Teil 1: Gesundheitsprobleme

Zu Beginn des Mappings wurde zunächst eine großer Umriss des menschlichen Körpers (jeweils Vorder- und Rückseite) aufs Papier gebracht und aufgehängt. Nun sollten alle TeilnehmerInnen diejenigen Bereiche mit Punkten markieren, an denen sie arbeitsbedingte Schmerzen oder Probleme haben. In einer Wolke über dem Kopf konnten sie Punkte für Probleme wie Stress und Schlaflosigkeit anbringen. Die ArbeiterInnen beteiligten sich lebhaft an der Verteilung der Punkte, und einige von Ihnen erklärten ihre Probleme ausführlich.

Shaheeda arbeitet an der Nähmaschine und fungiert in ihrer Fabrik als Springerin, d.h. sie kommt überall zum Einsatz, wo jemand anders z.B. wegen Krankheit ausfällt. Neben Rückenschmerzen vom langen gebeugten Sitzen leidet sie unter extremem Stress, da sie jeden Tag andere Aufgaben bekommt und permanent unter dem Druck der Aufseher steht, die Produktionsziele zu erreichen.

Auch andere Näherinnen, denen das lange Sitzen zusetzt, markierten verschiedenen Arten chronischer Schmerzen, besonders im Rückenbereich.

Maneesha in der Qualitätskontrolle berichtet von Kopfschmerzen und tränenenden Augen: Da der Arbeitgeber nicht für angemessene Beleuchtung ihres Arbeitsplatzes sorgt, schafft sie es kaum, die fertigen Kleidungsstücke richtig zu kontrollieren, was sie wiederum sehr belastet.

Murugan arbeitet im Zuschnitt. Er leidet unter Knie- und Rückenschmerzen, weil er oft lange stehen muss. Zudem hat er Schmerzen im Handgelenk, da er an der Schneidemaschine pausenlos wiederkehrende Bewegungen ausführen muss.

HelferInnen berichten besonders häufig von Bein- und Knieschmerzen, da sie ständig auf den Beinen sind.

Lakshmi, heute Helferin in der Lagerabteilung, hat früher an der Nähmaschine gearbeitet. Damals litt sie unter Blasenentzündungen und Menstruationsproblemen, da sie aufgrund der hohen Produktionsziele nicht zur Toilette gehen durfte.

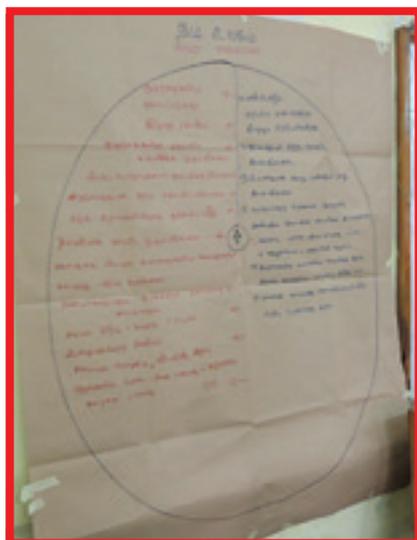
Fast alle Beschäftigten platzieren beim Mapping Punkte in der Wolke und erklären, Stress hindere sie daran, sich ausgeglichen zu fühlen.

»Die Aufseher verlangen permanent, dass wir schneller arbeiten und hohe Produktionsquoten schaffen. Stündlich wird das Produktionsziel er-

höht – und wenn wir das Ziel nicht erreichen, schreien sie uns vor versammelter Belegschaft an«, erzählt die Büglerin Rani.

Maya berichtet, dass eine Urlaubsanfrage für die Beschäftigten häufig puren Stress bedeutet. Fast noch schlimmer ist es, nach einem freigenommenen Tag wieder zur Arbeit zu kommen: In vielen Fällen schreien die Aufseher und Manager die Beschäftigten an und erniedrigen sie vor aller Augen. Im Extremfall verlieren sie sogar ihre Arbeit.

Bei der gemeinsamen Bewertung des ersten Mapping-Schrittes stellten die TeilnehmerInnen fest: Wir haben alle die gleichen Probleme! Unternehmensleitungen wollen die Beschäftigten glauben machen, dass sie selbst für gesundheitliche »Schwächen« und Fehlzeiten verantwortlich sind. In den westlichen Ländern werden den Beschäftigten z.B. Yoga-Kurse und Trainings für Stressmanagement angeboten – mit der Folge, dass die Beschäftigten sich selber die Schuld dafür geben, wenn es ihnen nicht gut geht, anstatt die Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen und bessere Arbeitsbedingungen zu fordern. Die Berichte der Mapping-TeilnehmerInnen zeigen hingegen: Gesundheitsprobleme sind



Mapping »Unsere Welt«: Die Beschäftigten beginnen, über ihre häuslichen Probleme zu sprechen



Die Beschäftigten aus Finishing und Zuschnitt zeichnen und erklären Problemursachen

kein individuelles Problem, sondern ein kollektives. Sie hängen eng mit den Arbeitsbedingungen zusammen.

► Teil 2: Beeinträchtigte Lebensqualität

Anschließend wurden die Folgen der aufgezählten Gesundheitsprobleme für das Familien- und Sozialleben zum Thema. Die Beschäftigten wurden gefragt, ob sie ihre Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz zurücklassen oder diese Auswirkungen auf ihre Lebenssituation haben. Sie wurden gebeten, solche Auswirkungen auf einem Plakat innerhalb eines großen Kreises mit der Bezeichnung »Unsere Welt« einzutragen. Nach anfänglichem Zögern sprachen die TeilnehmerInnen offen über ihre Probleme.

So gesteht Lakshmi, dass sie Ärger und Frust von der Arbeit oft an ihren zwei kleinen Kindern auslässt, auch wenn sie sich sehr dafür schämt. Sie schreit sie häufig an, auch wegen Kleinigkeiten. Manchmal ist sie so müde, dass sie sich nicht mit ihnen befassen kann.

Jyothi geht es ähnlich: Sie hat den Eindruck, dass es bei der Erziehung ihrer Kinder immer wieder an Aufmerksamkeit und Zuneigung fehlt.

Auch die Männer berichten, sie seien oft nicht in der Lage, im Haus auch nur einen Finger zu rühren, und hätten oft keine Geduld, mit ihren

Frauen und Kindern zu sprechen. Sie würden auch häufig schnell wütend, und dann gebe es Krach zwischen den Eheleuten.

Insbesondere die Frauen neigen häufig dazu, sich selbst Vorwürfe zu machen für ihre »Unfähigkeit«, sich um die Kinder zu kümmern und den Haushalt im Griff zu haben. Um aus diesem Teufelskreis herauszukommen, müssen die Beschäftigten begreifen, dass nicht nur alle die gleichen Probleme haben, sondern dass die Gründe dafür nicht bei ihnen selbst, sondern woanders liegen. Der Mapping-Workshop half allen dabei zu verstehen, inwiefern sich ihre unsicheren, stressigen oder ungesunden Arbeitsbedingungen auch auf ihr Leben jenseits der Arbeit auswirken.

► Teil 3: Missstände am Arbeitsplatz

Für den dritten Teil der Workshops wurden die Beschäftigten nach Tätigkeitsbereichen aufgeteilt: Nähen, Zuschnitt, Finishing und Muster. Jede Gruppe zeichnete zunächst eine Karte ihres Arbeitsplatzes und erklärte diese der ganzen Gruppe. Anschließend setzten die Beschäftigten Punkte dorthin, wo die Ursachen für die im ersten Teil des Workshops benannten Gesundheitsprobleme liegen. Dies gab einen sehr guten Einblick in alle Stellen, an denen es Probleme gibt:

schwere Gewichte, lange Wege, fehlende Belüftung, schwache Beleuchtung usw. Obwohl jede Abteilung ihre spezifischen Probleme hat, gibt es auch ein gemeinsames Thema: die schlechte Behandlung durch Aufseher und Management. Beschäftigte aller Tätigkeitsbereiche gaben an, unter permanentem Druck zu stehen, schneller zu arbeiten, um ständig wachsende Produktionsziele zu erreichen.

► Teil 4: Prioritäten und Aktionsplan

Schließlich wurden die eingezeichneten Ursachen für Gesundheitsprobleme identifiziert und aufgelistet. Die Missstände auf dieser Liste wurden dann in einem gemeinsamen Prozess nach ihrer Wichtigkeit angeordnet. Dazu stimmten die TeilnehmerInnen darüber ab, welche Missstände am wichtigsten waren und zuerst in Angriff genommen werden sollten, indem sie wiederum Punkte auf der Liste verteilten.

Die Prioritätenliste, die so entsteht, wird schließlich dazu genutzt, einen lösungsorientierten Aktionsplan auszuarbeiten. Dieser kann beinhalten, den Dialog mit Management und Aufsehern zu suchen oder Beschwerden bei den zuständigen Behörden einzureichen.

In der Abstimmung bei unserem Workshop entfielen die meisten Stim-

men auf die hohen Produktionsziele, die schlechte Behandlung durch die Aufseher sowie eine Reihe ergonomischer Probleme wie kaputte Stühle und schlechte Beleuchtung.

➤ **Fazit**

Seit dem Mapping-Workshop gehen die teilnehmenden GewerkschaftsaktivistInnen mit den Gesundheitsproblemen in ihren Betrieben bewusster um. Während das zentrale Augenmerk der Gewerkschaft und ihrer Mitglieder bislang den Löhnen und dem Kampf für einen höheren Mindestlohn gegolten hat, haben die GewerkschaftsaktivistInnen seit dem Workshop mehrere kleine Arbeitsunfälle aufgenommen. Dies sind z.B. Verletzungen durch die Nadeln der Nähmaschinen und durch die Knopfmaschinen. Inzwischen wurden in etlichen Abteilungen neue Ventilatoren installiert und Beschwerden wegen der Stäube eingereicht. Zudem haben die GewerkschaftsaktivistInnen gefordert, dass die Maschinen regelmäßig gewartet werden, um Unfällen vorzubeugen. Das Mapping hat der Gewerkschaft auch neue Mitglieder in der Fabrik gebracht und die Gewerkschaft somit bereits jetzt gestärkt.

Die GAFWU plant, weitere Mappings in zwei Fabriken durchzuführen.



Eine Beschäftigte vergibt einen Prioritätspunkt für den Missstand »kaputte Stühle«

Auch dort werden wir zentrale Themen dokumentieren, um gemeinsame Probleme zu identifizieren, die Beschäftigte der Bekleidungsindustrie nicht nur in Chennai, sondern in der gesamten Region Südasien betreffen.

Mit dem Gesundheitsmapping konnten gesundheitliche Probleme bildlich dargestellt und Arbeitsplätze in Hinblick darauf untersucht werden, wo die Gesundheitsprobleme der Be-

schäftigten herkommen. Zudem ist es ein Instrument, um gemeinsam in einem demokratischen Prozess Prioritäten zu setzen und Lösungen zu erarbeiten. Wir werden Gesundheitsmapping weiter als Instrument nutzen, um unsere Gewerkschaft zu stärken und die Beschäftigten zu befähigen, drängende Themen auf betrieblicher Ebene durch Verhandlungen mit dem Management zu lösen.

Das Netzwerk **ExChains** zielt darauf, Verbindungen zwischen Arbeiterinnen des Einzelhandels sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie aus Europa und Asien herzustellen, die entlang der globalen Zulieferkette arbeiten. Diese Verbindungen sind für den weltweiten Kampf gegen Ausbeutung und Armut in dieser Industrie überlebenswichtig.

Im Netzwerk **ExChains** arbeitet TIE (Transnationals Information Exchange) mit unabhängigen regionalen Gewerkschaften zusammen:

- ✓ Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ&GSEU, Sri Lanka)

- ✓ National Garment Workers Federation (NGWF, Bangladesch)
- ✓ Garment and Fashion Workers Union (GAFWU, Chennai/Indien)
- ✓ Garment and Textile Workers Union (GATWU, Bangalore/Indien)
- ✓ ver.di (Deutschland)

Wir wollen:

- ✓ ein Bewusstsein über die internationale Zulieferkette im Bekleidungs-, Textil- und Einzelhandelssektor aufbauen;
- ✓ konkrete Solidarität zwischen den Arbeiterinnen entlang der Zulieferkette schaffen;
- ✓ die Vereinigungsfreiheit und das

Recht auf gewerkschaftliche Organisation fördern;

- ✓ konkrete Kampagnen unterstützen;
- ✓ Druck auf die großen Einzelhandelsunternehmen ausüben, ihre Zulieferer zu nennen und dort auf das Recht auf gewerkschaftliche Organisation zu drängen.

Weitere Informationen

im Internet:

- www.exchains.org
- www.tie-germany.org

Kontakt:

info@tie-germany.org