Keine Verträge, keine Rechte:

Wie die Modeindustrie ihre Arbeiter*innen um Mindestlöhne betrügt

FEMNET

EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS

ECCHR

Zusammenfassung

Die meisten Arbeiter*innen in pakistanischen Bekleidungsfabriken werden um ihren rechtmäßigen Lohn betrogen: Die große Mehrheit erhält keine schriftlichen Verträge, Lohnabrechnungen oder Löhne, die es ihnen ermöglichen würden, ihre Familien zu ernähren. Außerdem stellen die Fabriken in Pakistan oft nur einen kleinen Teil der Arbeiter*innen direkt ein. Viele Arbeiter*innen werden über Dritte eingestellt, die als Vermittler zwischen den Textilfabriken und den Arbeitern fungieren. Oft erhalten diese Arbeiter*innen nicht einmal nominell den gesetzlichen Mindestlohn und sind nicht im Sozialversicherungssystem registriert. Dieses so genannte "contracting system" der Leiharbeit ist eine Möglichkeit, sich bei Bedarf flexibel der Arbeiter*innen zu entledigen. Das System erschwert die Rückverfolgung von Arbeitsrechtsverletzungen und die Zuordnung von Arbeiter*innen zu den Fabriken. Diese Praktiken sind hinlänglich bekannt, auch den Marken und Einzelhändler, die in Pakistan produzieren lassen. Dennoch haben die Unternehmen diese offensichtlichen Arbeitsrechtsverletzungen jahrzehntelang ignoriert. Zugleich gibt es weltweit eine wachsende Bewegung, Konzerne gesetzlich zur Einhaltung von Menschenrechten zu verpflichten.

Als eines der ersten seiner Art trat am 1. Januar 2023 das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft. Dieses Gesetz verpflichtet Unternehmen, die Menschenrechte der Arbeiter*innen in ihren Wertschöpfungsketten zu schützen. Zu diesen Rechten gehört auch die Zahlung eines angemessenen Lohns, d.h. ***mindestens*** des nationalen Mindestlohns des jeweiligen Landes.

Um zu beurteilen, wie Unternehmen, die unter das neue deutsche Gesetz[1] fallen, ihre Sorgfaltspflichten umsetzen, haben die deutschen Menschenrechtsorganisationen ECCHR und FEMNET eine Umfrage unter Arbeiter*innen in Pakistan in Auftrag gegeben, die für solche Marken und Einzelhändler Kleidung produzieren. Dazu wurden zwischen Januar und Juni 2023 mehr als 350 Arbeiter*innen von den pakistanischen Gewerkschaftsverbänden National Trade Union Federation (NTUF) und Home-Based Women Worker's Federation (HBWWF) in verschiedenen Fabriken in der Provinz Sindh befragt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Marken und Einzelhändler bisher keine wirksamen Maßnahmen ergriffen haben, um zu verhindern, dass Arbeiter*innen ein angemessener (existenzsichernder) Lohn vorenthalten wird.

Von den über 350 befragten Arbeiter*innen hatten 97 % keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, und 80 % erhielten nicht einmal eine Lohnabrechnung. 29 % der Arbeiter*innen gaben an, über Dritte beschäftigt zu sein. In den Fabriken, in denen die Beschäftigung über Dritte besonders häufig gemeldet wurde, ging dies auch mit besonders schwerwiegenden Verstößen gegen das Arbeitsrecht einher, einschließlich der Vorenthaltung von angemessenen Löhnen: Etwa 28 % der Arbeiter*innen erhielten nicht einmal nominell den gesetzlichen Mindestlohn für "ungelernte Arbeiter*innen" von 25.000 PKR pro Monat[3]. In 94% dieser Fälle war keine Gewerkschaft aktiv, und 84% derjenigen, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhielten, waren entweder über Dritte beschäftigt oder erhielten Akkordlohn.

Selbst von den Arbeiter*innen, die angaben, den Mindestlohn für ungelernte Arbeiter*innen von 25.000 PKR pro Monat zu erhalten, bekamen 49 % keine Überstundenvergütung. Dies deutet darauf hin, dass sie in der Praxis nicht den Mindestlohn im Verhältnis zur Zahl der geleisteten Arbeitsstunden erhielten. Viele von ihnen gaben an, dass sie eine Ausbildung absolviert hatten oder in Positionen für "angelernte", "qualifizierte" oder sogar "hochqualifizierte" Arbeiter*innen arbeiteten, was sie nach pakistanischem Arbeitsrecht zu einem höheren Mindestlohn als 25.000 PKR berechtigen würde.

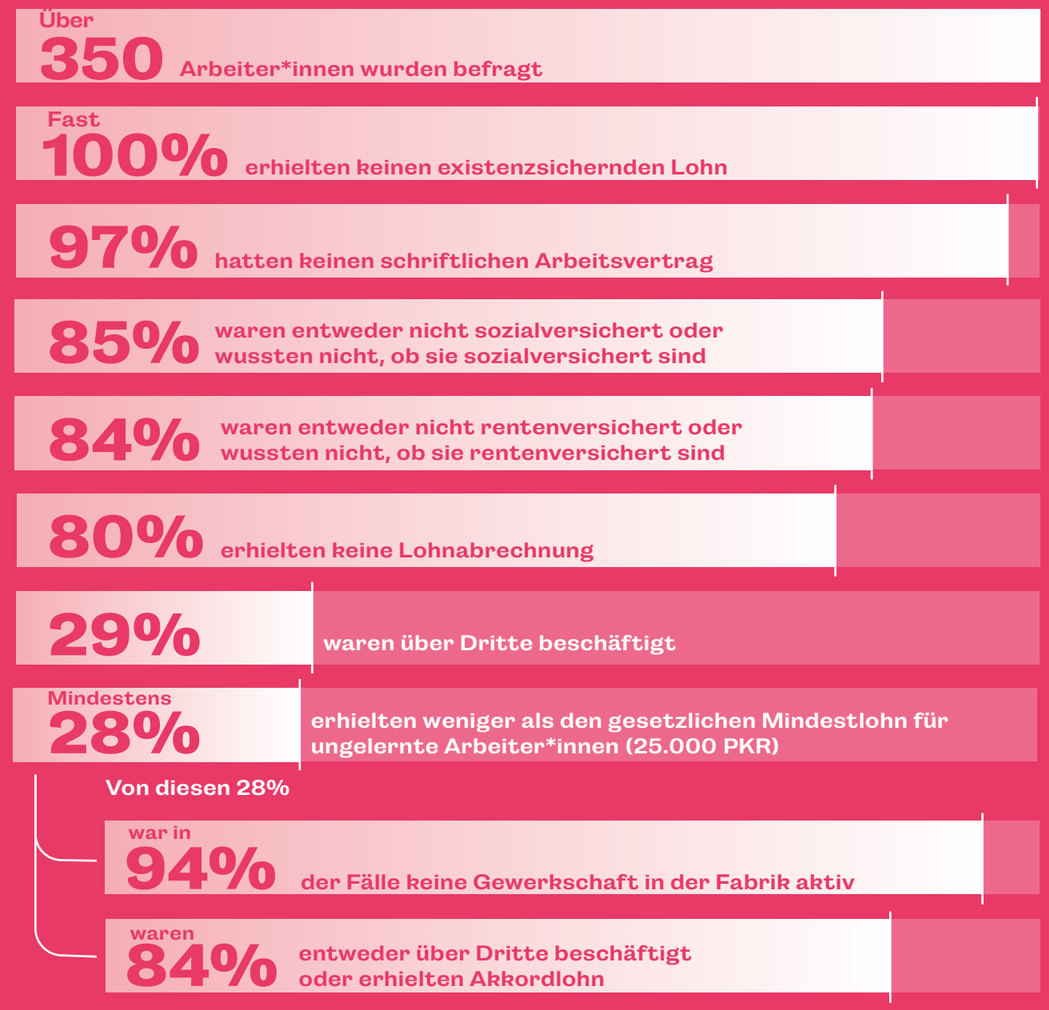
[1] Unternehmen mit 3.000 oder mehr Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2023 und mit mehr als 1.000 Beschäftigten ab 2024.

[2] Die Schätzungen zu einem existenzsichernden Lohn für Pakistan variieren je nach Methodik, aber die Asia Floor Wage Alliance beziffert ein angemessenes Grundeinkommen für eine Familie auf 67.200 PKR im Jahr 2022 und die Global Living Wage Coalition auf 49.677 bis 52.749 PKR im Jahr 2022 (ohne Berücksichtigung der explodierenden Inflation und Lebenshaltungskosten im Jahr 2023).

[3] Mit den Untersuchungen für diesen Bericht wurde Anfang 2023 begonnen, als der Mindestlohn für ungelernte Arbeiter*innen in Sindh bei 25.000 PKR lag. Dieser wurde jedoch bereits im April 2023 rückwirkend zum 1. Januar 2023 erhöht und lag damit im Erhebungszeitraum de facto zwischen 33.280 PKR und 42.860 PKR (je nach Art der Tätigkeit). Die von Arbeiter*innen genannten Zahlen aus der Befragung zeigen, dass einem Großteil der Arbeiter*innen diese Erhöhung nicht ausgezahlt wurde, was die Zahl der Arbeiter*innen, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhielten, wiederum erhöht.

Selbst auf der Grundlage sehr konservativer Berechnungen des örtlichen Lebensunterhalts in Karatschi erhielt, wenn überhaupt, nur ein Bruchteil der Arbeiter*innen einen existenzsichernden Lohn.[2] Diese Studie gibt einen aufschlussreichen Einblick in die Beschäftigungspraktiken und Arbeitsbedingungen in der pakistanischen Textilindustrie.

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen die Schwere der Probleme, die seit Jahren über die pakistanische Textilindustrie bekannt sind, zeigen aber auch, dass Marken und Einzelhändler trotz der Verpflichtung durch das LkSG bisher nicht auf die bekannten Verstöße gegen die Rechte der Betroffenen reagiert haben. ◆



Viele Arbeiter*innen sind aufgrund steigender Lebensmittelpreise und niedriger Löhne von Ernährungsunsicherheit betroffen. | Foto: Sina Marx

Pakistan als Produktionsland

Die Bekleidungsindustrie ist der zweitgrößte industrielle Arbeitgeber in Pakistan und beschäftigt rund 15 Millionen Menschen, was etwa 38 % der Arbeitskräfte im verarbeitenden Gewerbe entspricht. Der Mindestlohn des Landes variiert je nach Region - aber alle diese Zahlen liegen weit unter dem geschätzten existenzsichernden Lohn.

Der Verband der Textil- und Spinnereibetriebe (APTMA) schätzt den Wert des Sektors 2021-2022 auf rund 21 Milliarden Dollar. In den Provinzen Sindh und Punjab wird der Großteil der pakistanischen Bekleidungs- und Textilexporte hergestellt. China, die USA und die EU sind die Hauptabnehmer dieser Produkte.

Pakistan ist jedoch mit mehreren anhaltenden Krisen konfrontiert, die sich auch auf die Branche auswirken. Die verheerenden Überschwemmungen von 2022 sowie die hohen Kraftstoff- und Stromkosten und die Abwertung der Währung (fast 25% gegenüber dem Dollar im letzten Jahr), die Inflationsrate (die im August 2023 38 % erreichte) und der damit verbundene Anstieg der Lebensmittelpreise tragen alle zu der tiefen Wirtschaftskrise und zur Verzweiflung vieler pakistanischer Familien bei. Jüngste Studien zeigen, dass 99 % der befragten Textilarbeiter*innen von der Inflation hart getroffen wurden und dies ihr Leben massiv erschwert [1].

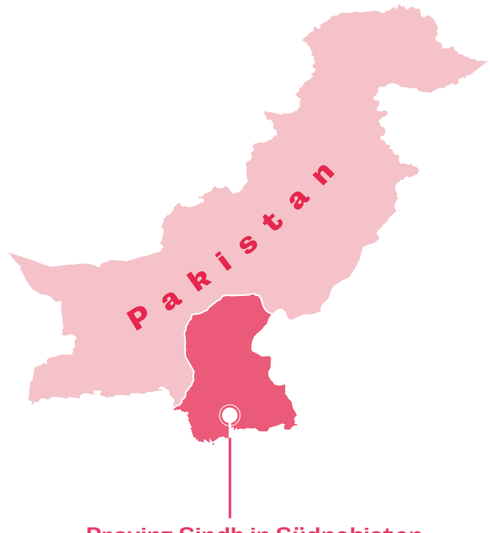
Der Globale Rechtsindex des IGB für 2022, welcher Länder auf einer Skala von 1 (am besten) bis 5 (am schlechtesten) nach dem Grad der Achtung der Arbeitsrechte bewertet, stuft Pakistan mit 5 ein, was bedeutet, dass die Arbeiter*innen keine Garantie für international anerkannte Arbeitsrechte haben und sich die Bedingungen seit Jahren nicht verbessert haben [2]. ◆

Mindestlöhne in Sindh, Pakistan

Im Sommer 2021 errangen die Arbeiter*innen in der pakistanischen Provinz Sindh, einem Zentrum der Bekleidungsproduktion in Pakistan, eine 40-prozentige Erhöhung des Mindestlohns für ungelernte Arbeitskräfte von 17.500 pakistanischen Rupien (PKR) auf 25.000 PKR (etwa 116 Euro) pro Monat. Dieser Sieg kam nach fast einem Jahr Verhandlungen und Protesten zustande. Er stellte einen wichtigen Fortschritt für die Rechte der Arbeiter*innen in Pakistan dar. Die Löhne in Sindh und ganz Pakistan sind seit Jahrzehnten viel zu niedrig. Eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns um 40 % ist ein seltener Schritt in den Produktionsländern von Bekleidung. Der Lohn entsprach aber nach wie vor nur der Hälfte dessen, was Expert*innen als existenzsichernden Lohn in Pakistan schätzen.

Mit den Untersuchungen für diesen Bericht wurde Anfang 2023 begonnen, als der Mindestlohn für ungelernte Arbeiter*innen in Sindh bei 25.000 PKR lag. Dieser wurde jedoch bereits im April 2023 rückwirkend zum 1. Januar 2023 erhöht. Die von Arbeiter*innen genannten Zahlen aus der Befragung zeigen, dass einem Großteil der Arbeiter*innen diese Erhöhung nicht ausgezahlt wurde, was die Zahl der Arbeiter*innen, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhielten, wiederum erhöht. Im November 2023 wurden die Mindestlöhne in Sindh (und im übrigen Pakistan) mit Wirkung vom 1. Juli 2023 rückwirkend auf 32.000 PKR pro Monat für ungelernte Arbeitskräfte erhöht[4].

Da die Inflation nach den jüngsten Zahlen des pakistanischen Statistikamtes vom März 2023 den höchsten Stand seit 1974 erreicht hat, wirken sich Armutslöhne am stärksten auf die Schwächsten aus, weshalb es umso wichtiger ist, dass wenigstens die gesetzlichen Mindestlöhne gezahlt werden. Doch obwohl der neue Mindestlohn auf dem Papier ein großer Erfolg war, erhält nur eine sehr geringe Zahl von Arbeiter*innen tatsächlich den gesetzlichen Mindestlohn. Das liegt vor allem daran, dass es an Marken und Arbeitgebern mangelt, die sich für die Einführung angemessener Löhne und formeller Verträge einsetzen, wie in diesem Bericht aufgezeigt wird. ◆



Provinz Sindh in Südpakistan

[4] https://efp.org.pk/wp-content/uploads/2023/11/Sindh-Notification-of-Minimum-Wages-Rs.-32000.pdf

Die Nichtzahlung von Löhnen in der pakistanischen Bekleidungsindustrie

Frühere Berichte über die pakistanische Bekleidungsindustrie haben wiederholt eine Reihe von Verstößen gegen Arbeits- und Menschenrechte dokumentiert. Dazu gehören das Versäumnis, Mindestlöhne und Renten zu zahlen, sowie die Unterdrückung unabhängiger Gewerkschaften [2]. Diese Praktiken sind allen Stakeholdern bekannt, die zur pakistanischen Bekleidungsindustrie arbeiten, einschließlich der Marken und Einzelhändler, die in Pakistan produzieren und diese offensichtlichen Arbeitsrechtsverletzungen jahrzehntelang ignoriert haben.

"Verheerende 97% der befragten Arbeiter*innen gaben an, dass sie keinen schriftlichen Vertrag oder ein Anstellungsschreiben haben."

Trotz der gesetzlichen Verpflichtung von Marken und Einzelhändlern nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG), das Recht auf einen angemessenen Lohn zu schützen, zeigt die vorliegende Studie dass die prekären und gesetzeswidrigen Arbeitsbedingungen weiterhin anhalten: Verheerende 97% der befragten Arbeiter*innen gaben an, dass sie keinen schriftlichen Vertrag oder ein Anstellungsschreiben haben. Von diesen erhielten 35 % Akkordlohn und 31 % waren über Drittfirmen beschäftigt, eine in der pakistanischen Textilindustrie sehr verbreitete Praxis. Diese Auftragnehmer (sogenannte "contractors") fungieren als Vermittler zwischen den Textilfabriken und den Arbeiter*innen, die die Waren herstellen, und stellen die Arbeitskräfte oft selbst ein und verwalten sie.

Es gibt mehrere Gründe, warum Textilfabriken in Pakistan auf Drittanbieter zurückgreifen, unter anderem:

1. **Kosteneinsparungen:** Contractors können Arbeiter*innen zu niedrigeren Kosten einstellen als die Fabriken selbst, da sie über etablierte Netzwerke verfügen und bessere Tarife für Arbeitskräfte aushandeln können. Außerdem sparen die Arbeitgeber bei Prämien, Sozialversicherung, Abfindungen usw., wenn sie die Zahl der Festangestellten reduzieren.

2. **Produktivität:** Häufig vereinbaren die Auftragnehmer mit der Fabrik und den Arbeiter*innen einen Akkordlohn, d. h. eine Entlohnung auf der Grundlage der Anzahl der produzierten Teile. Bei diesem System erhalten die Arbeiter*innen einen festen Satz für jedes gefertigte Kleidungsstück und keinen Stunden- oder Monatslohn. Akkordarbeit ist in der Bekleidungsindustrie eine gängige Praxis, da sie die Arbeiter*innen dazu zwingt, mehr Teile in kürzerer Zeit herzustellen, um ihre zu geringen Löhne zu erhöhen.

3. **Flexibilität:** Der Einsatz von Drittfirmen bietet den Fabriken eine größere Flexibilität bei der Verwaltung ihrer Arbeitskräfte, da sie die Produktion je nach Bedarf leicht erhöhen oder verringern können, was wiederum Kosten spart.

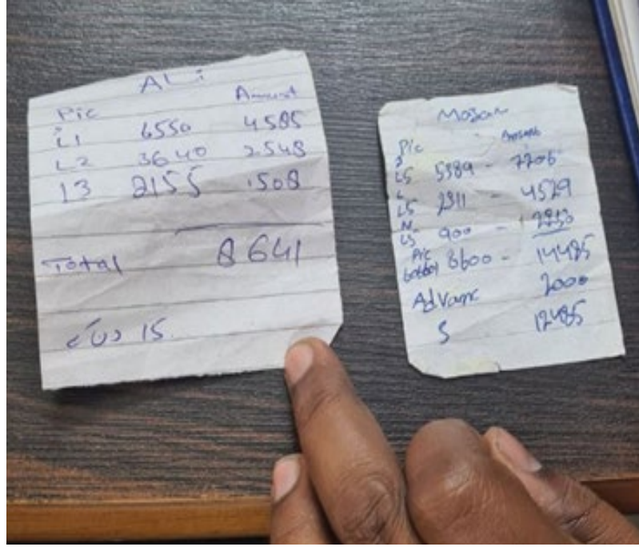
4. **Geringere Haftung:** Fabriken setzen Drittanbieter ein, um ihre Haftung für Arbeitsverstöße oder Unfälle zu verringern, da die Auftragnehmer für die Löhne, Leistungen und die Sicherheit der Arbeiter*innen verantwortlich sind.

Die finanziellen Vorteile für die Arbeitgeber, die sich aus dem Fehlen von Verträgen ergeben, und der weit verbreitete Einsatz von Drittanbietern in der Branche führen zu einer Reihe schwerwiegender Probleme für die Arbeiter*innen, unter anderem:

1. **Nichtbezahlung des Mindestlohns:** Nach pakistanischem Arbeitsrecht besteht der reguläre Arbeitstag aus acht Stunden Arbeit bei einer Standardwoche von sechs Tagen oder 26 Arbeitstagen pro Monat. Der Mindestlohn in der Provinz Sindh betrug im Erhebungszeitraum in der ersten Jahreshälfte 2023 25.000 PKR für ungelernte Arbeitskräfte und zwischen 33.280 und 42.860 PKR für angelernte, qualifizierte oder hochqualifizierte Arbeitskräfte (d.h. für 26 Arbeitstage pro Monat à 8 Stunden). Durch das Vertragssystem erhalten die Arbeiter*innen zwar immer noch 25.000 PKR im Monat, müssen aber mehr arbeiten, um diesen Betrag zu erreichen, da die meisten weder für Krankheits- noch für Urlaubstage bezahlt werden, die meisten nicht den gesetzlichen Lohn für Überstunden erhalten, viele im Akkord arbeiten und die meisten nicht bei der Sozialversicherung angemeldet sind. Viele Arbeiter*innen berichten, dass die Vorgesetzten die Überstunden nicht aufzeichnen, d. h. alle Arbeiter*innen nach neun Stunden abgemeldet werden, damit die Überstunden nicht in der Statistik erscheinen. Wenn jemand auch nur einen Tag krank ist, werden die Löhne abgezogen. Insbesondere bei Akkordarbeit sind die Arbeiter*innen oft gezwungen, lange zu arbeiten und Pausen auszulassen, um die Produktionsziele zu erreichen und genug Geld zu verdienen, um sich und ihre Familien zu ernähren, da die Arbeitgeber oft unangemessen hohe Produktionsziele oder zu niedrige Löhne für einen angemessenen Lebensstandard festlegen. Die Arbeiter*innen können unter Druck gesetzt werden, Überstunden zu machen oder ohne Bezahlung zu arbeiten, um die Produktionsziele zu erreichen.

2. **Ungewissheit über die Sicherheit des Arbeitsplatzes:** Ohne Vertrag haben die Arbeiter*innen keine klare Vorstellung von ihrem Beschäftigungsstatus oder den Bedingungen ihrer Beschäftigung. Die Beschäftigten berichten, dass sie täglich eingestellt und entlassen werden, je nach den Bedürfnissen der Fabrik.

3. **Fehlender rechtlicher Schutz und fehlende Vereinigungsfreiheit**: Arbeiter*innen ohne Vertrag haben keinen der rechtlichen Schutzmaßnahmen, die normalerweise in einem Arbeitsvertrag



Beispiel für eine "Lohnabrechnung" eines Auftragnehmers | Foto: Sina Marx

vorgesehen sind, wie Mindestlohn und Sozialleistungen, Überstundenvergütung und Schutz vor Diskriminierung und Belästigung. Da sie keine dokumentierte Verbindung zu der Fabrik haben, ist es für die Arbeiter*innen fast unmöglich, Streitigkeiten mit ihren Arbeitgebern beizulegen, sich zu beschweren (z. B. bei der Arbeitsbehörde) oder den Rechtsweg zu beschreiten, wenn ihre Rechte verletzt werden. Da die Fremdfirmen als Vermittler zwischen den Arbeiter*innen und den von ihnen belieferten Textilfabriken fungieren, ist die Verhandlungsmacht der Arbeiter*innen und ihre Fähigkeit, bessere Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln, völlig eingeschränkt. Diese Praktiken sind für die große Mehrheit der Arbeiter*innen Realität und ein offenes Geheim-nis, das von den pakistanischen Behörden, einkaufenden Unternehmen und Auditberichten größtenteils ignoriert wird. Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen fordern seit vielen Jahren mehr Transparenz, Rechenschaftspflicht und strengere Vorschriften zum Schutz der Arbeitsrechte in Pakistan. Das **contracting system** sowie das Fehlen von Verträgen und Lohnabrechnungen machen es schwierig, Arbeitsrechtsverletzungen oder die Zugehörigkeit von Arbeiter*innen zu Fabriken nachzuvollziehen (ebenso wie die Intransparenz in der Wertschöpfungskette es schwierig macht, die Verbindung zwischen Zulieferbetrieben und Käufern herzustellen). Mit Blick auf das LkSG macht diese Intransparenz es den Rechteinhaber*innen, d.h. hier den betroffenen Arbeiter*innen im Textilsektor, fast unmöglich, die Verursacher der Rechtsverletzungen, denen sie ausgesetzt sind, zu identifizieren. ◆

Vereinigungsfreiheit

Obwohl das pakistanische Arbeitsrecht theoretisch die Vereinigungsfreiheit schützt, gibt es unzählige Berichte über Beschränkungen und Einschüchterungen gegen Versuche, sich zu organisieren und Gewerkschaften zu gründen [3].

Fabrikeigentümer und -manager wenden dafür Taktiken an, wie z. B. die Beibehaltung von Kurzzeitverträgen und die Weigerung, trotz langer Betriebszugehörigkeit einen unbefristeten Beschäftigungsstatus zu gewähren. Sie entlassen oder schikanieren Gewerkschaftsvertreter*innen, um die Gründung unabhängiger Gewerkschaften zu verhindern und unterstützen häufig falsche "gelbe" Gewerkschaften mit vom Management ausgewählten oder nicht vorhandenen Mitgliedern. Gewerkschafter*innen berichten, dass Fabrikbesitzer häufig Bestechungsgelder anbieten, damit die Beschäftigten ihre Forderungen zurückziehen. Unter diesen Umständen ist es äußerst schwierig, die gesetzlichen Anforderungen für die Registrierung von Gewerkschaften zu erfüllen, insbesondere wenn dafür ein Fünftel der gesamten Belegschaft Gewerkschaftsmitglieder sein müssen. In Fällen, in denen sich Arbeiter*innen doch erfolgreich gewerkschaftlich organisieren, sehen sich Gewerkschafter*innen oftmals mit Drohungen und sogar Gewalt konfrontiert, um sie einzuschüchtern und ihre Bemühungen zu unterdrücken. Ein solches Beispiel ist der tragische Fall des Gewerkschaftsführers Mustansar Randhawa, der 2010 erschossen wurde, sowie zur Verhaftung und lebenslangen Inhaftierung von sechs weiteren Gewerkschaftsmitgliedern führte. Im Jahr 2012 wurden ein Dutzend Gewerkschafter*innen nach den Antiterrorismusgesetzen angeklagt und mussten Verhaftungen und physische Gewalt erdulden. Solche Vorfälle zeigen, wie gefährlich das Umfeld für diejenigen ist, die sich für die Rechte der Arbeiter*innen einsetzen. Auch Befragte der hier vorliegenden Studie gaben an, dass die Einschüchterung von Gewerkschaftern bis heute gängige Praxis ist.

Die jüngste Ermordung eines Gewerkschaftsführers in Bangladesch macht deutlich, dass das derzeitige Vertrauen auf Sozialaudits und Zertifizierungen zur Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit in der Bekleidungsindustrie gescheitert ist. Deshalb unterstützen wir Human Rights Watch und andere zivilgesellschaftliche Organisationen, die - als Reaktion auf den Mord - die Markenunternehmen auffordern, über Sozialaudits hinauszugehen und gemeinsam mit unabhängigen Gewerkschaften Überwachungs- und Beschwerdesysteme zu schaffen. ◆

Foto: Sina Marx

Foto: NTUF

Ergebnisse der Befragung

Die Studie wurde zwischen Januar und Juni 2023 unter einer Stichprobe von 357 Beschäftigten durchgeführt, die in Fabriken arbeiten, die für internationale Marken und Einzelhändler produzieren. Zu den Abnehmern gehören mehrere Unternehmen, die seit Januar 2023 unter das LkSG fallen. Die von NTUF durchgeführte Umfrage folgte dem Modell der workers-centred research, bei dem die betroffenen Arbeiter*innen darin geschult werden, die Interviews selbst durchzuführen. Auch wenn die Ergebnisse dieser Befragungen nur exemplarischen Charakter haben, geben sie einen aufschlussreichen Einblick in die allgemein vorherrschenden Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie in Karatschi und Umgebung. Die Ergebnisse der Befragung zeigen die folgenden Arbeitsrechtsverletzungen auf:

» **Fehlen von schriftlichen Verträgen:**
Erschreckenderweise gaben 97 % der Arbeiter*innen an, keinen schriftlichen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitszeugnis zu haben. Von ihnen waren 33 % über Drittanbieter beschäftigt, und 35 % erhielten Akkordlohn.

» **Nichtzahlung von Mindestlöhnen:**
Mindestens 28 % der Arbeiter*innen erhielten nicht den gesetzlichen Mindestlohn für ungelernte Arbeiter*innen von 25.000 PKR pro Monat, und in 89 % dieser Fälle war keine Gewerkschaft aktiv. Außerdem waren 86 % derjenigen, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhielten, entweder über Dritte beschäftigt oder erhielten Akkordlohn. 49 % der Arbeiter*innen, die angaben, den Mindestlohn für ungelernte Arbeitskräfte von 25.000 PKR pro Monat zwar zu erhalten, bekamen aber keine Überstundenzuschläge und erhielten daher de facto nicht den ihnen zustehenden Lohn. Viele von ihnen verrichteten auch qualifizierte Arbeiten und hatten daher sogar Anspruch auf einen höheren Mindestlohn.

» **Fehlende Lohnabrechnungen:**
Eine überwältigende Mehrheit von 80 % der Arbeiter*innen gab an, dass sie keine Lohnabrechnungen erhalten, was es schwierig macht, ihren Verdienst nachzuvollziehen, so dass die Zahl der Arbeiter*innen, die den Mindestlohn nicht erhalten, wesentlich höher geschätzt werden kann als die oben genannten 28 %.

» **Fehlende Sozialversicherung und Rente:**
64 % der Befragten waren nicht sozialversichert, und nur 15 % hatten eine Rentenversicherung. In 21 % der Fälle wussten die Arbeiter*innen nicht, ob sie sozialversichert waren oder nicht. Von den über ”contractors” Beschäftigten waren nur 2 % sozialversichert, und in 86 % der Fälle ohne Sozialversicherung gab es keine aktive Gewerkschaftspräsenz.

» **Mangel an bezahlten Überstunden:**
41 % der Arbeiter*innen gaben an, Überstunden zu leisten, wobei 56 % der Überstunden nicht bezahlt wurden. In 94 % der Fälle von unbezahlten Überstunden waren keine Gewerkschaften aktiv.

» **Fehlender bezahlter Urlaub:**
43 % der Arbeiter*innen gaben an, keine bezahlten Urlaubstage zu erhalten, wobei in 85 % dieser Fälle keine gewerkschaftliche Vertretung vorhanden war. In 56 % der Fälle ohne Urlaubstage waren die Arbeiter*innen über Drittanbieter beschäftigt.

» **Gewerkschaftsfeindlichkeit:**
73 % der Befragten gaben an, dass es keine aktiven Gewerkschaften gibt.

» **Bedenken hinsichtlich privater Sicherheitsdienste:**
Private Sicherheitsunternehmen waren in 77 % der Fälle aktiv, und in 36 % dieser Fälle äußerten die Arbeiter*innen Angst vor diesen Unternehmen. In 68 % der Fälle, in denen private Sicherheitsunternehmen aktiv waren, gab es keine Gewerkschaftsvertretung.

» **Furcht vor der Meldung von Verstößen:**
54 % der Befragten haben Angst davor, ihren Arbeitgeber auf Verstöße am Arbeitsplatz anzusprechen. ◆

Verpflichtung von Unternehmen zur Zahlung angemessener Löhne nach dem LkSG

Das LkSG benennt ausdrücklich eine Reihe menschenrechtlicher Risiken, die von Unternehmen durch menschenrechtliche Sorgfaltspflichten vermieden, minimiert oder beenden werden sollen. Zu § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG gehört die Vorenthaltung eines angemessenen existenzsichernden Lohns (mindestens der Mindestlohn nach dem Recht des Beschäftigungsortes).[5]

Darüber hinaus legt das LkSG acht konkrete, entlang der Wertschöpfungskette abgestufte Verpflichtungen fest, die Unternehmen beachten müssen[6]:

» Die Einrichtung eines Risikomanagementsystems, in dem die einzelnen Sorgfaltspflichten angemessen und wirksam ausgestaltet sind, und dessen Verankerung in den relevanten Geschäftsprozessen (§ 4 LkSG). Zudem ist ein Verantwortlicher für die Überwachung des Systems zu benennen.

» Die Analyse menschenrechtlicher Risiken, einschließlich der Möglichkeit der Priorisierung von Risiken (§§ 5 und 9 Abs. 3 LkSG).

» Die Abgabe einer Grundsatzerklärung durch die Unternehmensleitung, in der das Unternehmen die Verfahren beschreibt, mit denen es die Sorgfaltspflichten umsetzt, einschließlich der Festlegung von prioritären Risiken und der Formulierung von Erwartungen an Lieferanten (§ 6 Abs. 2 LkSG).

» Für den Fall, dass Risiken identifiziert werden: Umsetzung von Präventivmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und gegenüber den direkten Lieferanten (§ 6 Abs. 1, 3, 4 LkSG). In Bezug auf die direkten Lieferanten gehören dazu Schulungen, vertragliche Verpflichtungen und Kontrollmechanismen. Auch gegenüber indirekten Lieferanten sind ad hoc geeignete Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, wenn dem Unternehmen Anhaltspunkte vorliegen, die Menschenrechts- oder Umweltverletzungen bei indirekten Lieferanten möglich erscheinen lassen (§ 9 Abs. 3 LkSG)[7].

» Bei Verstößen oder drohenden Verstößen: Durchführung von Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei den unmittelbaren Lieferanten (§ 7 LkSG) sowie Ergreifung zumutbarer Abhilfemaßnahmen bei den mittelbaren Lieferanten tiefer in der Wertschöpfungskette - sofern tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Menschenrechts- oder Umweltverstöße bei mittelbaren Lieferanten möglich erscheinen lassen (§ 9 Abs. 3 LkSG).[7] Ein Rücktritt oder eine Beendigung der Geschäftsbeziehung ist ausdrücklich nur bei besonders schwerwiegenden Verstößen in Betracht zu ziehen, wenn durch ein Minimierungskonzept keine Abhilfe geschaffen werden kann und keine weiteren Maßnahmen, einschließlich der Erhöhung der Einflussmöglichkeiten, erfolgversprechend sind (ultima ratio).

» Die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens mit schriftlicher Verfahrensordnung, das auch bei indirekten Lieferanten zugänglich ist, damit Betroffene bei möglichen Risiken und Verstößen einen Kommunikationsweg haben (§§ 8 und 9 Abs. 1 LkSG).

» Die interne Dokumentation der zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten getroffenen Maßnahmen - diese muss sieben Jahre lang aufbewahrt werden und kann von der Aufsichtsbehörde eingesehen werden (§ 10 Abs. 1 LkSG).

» Öffentliche Berichterstattung innerhalb von vier Monaten nach Ablauf eines Geschäftsjahres über erkannte Risiken, ergriffene Maßnahmen und deren Bewertung der Wirksamkeit (§ 10 Abs. 2 LkSG).[8]◆

Gewerkschaftsangehörige fordern auf der Kundgebung zum Internationalen Frauentag 2023 in Karatschi höhere Mindestlöhne | Foto: HBWWF

[5] Unseres Erachtens ist der Begriff "mindestens" im Gesetzestext so auszulegen, dass die Unternehmen verpflichtet sind, einen Lohn zu zahlen, der über den Mindestlohn hinausgeht, wenn dieser nicht ausreicht, d. h. den Arbeiter*innen nicht das gibt, was sie für ihren Lebensunterhalt benötigen, siehe https://Lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/11/Initiative-Lieferkettengesetz_FAQ-English.pdf.

[6] In der Gesetzesbegründung zum LkSG hat der Gesetzgeber bewusst auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Bezug genommen. Nach unserem Verständnis sind die Pflichten daher im Einklang mit diesen Prinzipien zu interpretieren und zu verstehen. Eine Orientierung können auch die verschiedenen OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln geben, auf die auch die zuständige Behörde in ihren Informationsmaterialien immer wieder hinweist.

[7] Anders als die UNGPs und die OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct enthält das LkSG keine ausdrückliche Verpflichtung, sich an der Wiedergutmachung bereits eingetretener Schäden zu beteiligen. Nach unserer Interpretation des LkSG ist es jedoch nicht ausgeschlossen, dass in Einzelfällen individuelle Wiedergutmachungsmaßnahmen (z.B. Zahlung vorenthaltener Löhne) Teil der nach dem LkSG erforderlichen angemessenen Abhilfemaßnahmen des jeweiligen Unternehmens sein können.

[8] Die deutsche Kontrollbehörde hat jedoch angekündigt, den Unternehmen mehr Zeit für ihren ersten Bericht einzuräumen und wird daher das Vorliegen der Berichte zum ersten Mal bis zum 1. Juni 2024 überprüfen.

Forderungen

Aus zivilgesellschaftlicher Sicht müssen Unternehmen, die von pakistanischen Textilfabriken beziehen und in den Geltungsbereich des LkSG fallen, ihre Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Zahlung von Löhnen und die Achtung der Arbeiter*innenrechte wahrnehmen. Angemessene Abhilfe- und Präventivmaßnahmen im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten des LkSG würden von den Unternehmen verlangen, dass sie die folgenden Schritte unternehmen:

1. Entschädigung der Arbeiter*innen: Berechnung aller ausstehenden Löhne seit dem 1. Januar 2023 in den betroffenen Fabriken[9] und Einrichtung eines Mechanismus zur Auszahlung der den Arbeiter*innen geschuldeten Beträge einschließlich Sozialleistungen.

2. Sicherstellen, dass die pakistanischen Arbeitsvorschriften eingehalten werden, und insbesondere sicherstellen, dass:

   - die Arbeiter*innen den gesetzlichen Mindestlohn erhalten,

   - alle Arbeiter*innen einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten,

   - die reguläre Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag in einer Sechs-Tage-Woche in der Regel nicht überschritten wird, und wenn doch, die gesetzliche Überstundenvergütung von 240 PKR pro Stunde gezahlt wird,

   - es eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub gibt

   - die Arbeiter*innen bei der Renten- und Sozialversicherung angemeldet sind und die Lieferanten ihre Versicherungsbeiträge zahlen,

   - Arbeiter*innen, die in einem Jahr mindestens 90 Tage ununterbrochen beschäftigt waren, einen Bonus erhalten, wenn der Arbeitgeber in diesem Jahr einen Gewinn erzielt hat.

3. Änderung der Einkaufspraktiken, um sicherzustellen, dass die Preise ausreichen, um angemessene Löhne zu zahlen

Schritte zur Erfüllung dieser Forderungen:

1. Eine realistische Kostenaufschlüsselung für die Produktion von Aufträgen vorlegen, die widerspiegelt, wie sich die Preisgestaltung direkt auf die Löhne der Arbeiter*innen auswirkt.

2. Berechnen, wie viel das Unternehmen zahlen muss, um sicherzustellen, dass die Arbeiter*innen

   a. den gesetzlichen Mindestlohn und
   b. sukzessive einen existenzsichernder Lohn erhalten.

3. Sicherstellen, dass die Verträge mit den Zulieferern Klauseln enthalten, die ausdrücklich die Einhaltung der Arbeitsgesetze fordern, einschließlich der Mindestlohngesetze und der Registrierung bei den Sozialleistungsträgern, und die von den Zulieferern die Offenlegung von Lohninformationen und Lohnunterlagen verlangen.

4. Mit vertrauenswürdigen, unabhängigen Arbeitsrechtsorganisationen und/oder Gewerkschaften zusammenarbeiten, um die Einhaltung der Löhne zu überwachen und sich dafür einzusetzen.

5. Langfristige Beziehungen mit Lieferanten eingehen, um Anreize für die Einhaltung der Vorschriften zu schaffen.

6. Mit Unterstützung einer vertrauenswürdigen Arbeitsrechtsorganisation oder Gewerkschaft Schulungsprogramme für die Unternehmensleitung und die Beschäftigten anbieten, damit diese die Lohn- und Vertragsvorschriften verstehen und umsetzen können.

7. Unterstützung der Lieferanten bei der Verbesserung der Lohnmanagementsysteme.

8. Einführung eines Anreizsystems für Lieferanten, die die Lohnstandards konsequent einhalten.

9. Förderung und Unterstützung der Gründung unabhängiger Betriebsgewerkschaften, die die Lohnzahlungen überwachen.

10. Förderung und Unterstützung der Einrichtung von Beschwerdemechanismen in den Zulieferbetrieben; Gewährleistung, dass die Arbeiter*innen über einen sicheren Kanal verfügen, um lohnbezogene Probleme ohne Angst vor Repressalien zu melden.

11. 11. Veröffentlichung von Jahresberichten über die Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette und die Einhaltung der Lohnvorschriften, einschließlich vollständiger Transparenz über das Lohnniveau in den Zulieferbetrieben. ◆

[9] Auf der Grundlage des geltenden Mindestlohns für ungelernte und gelernte Arbeiter, der mit Wirkung vom 1. Juli 2023 erneut deutlich erhöht wurde, zuzüglich unbezahlter Überstunden und Urlaubstage.

Photo: NTUF

Referenzen:

[1] LBL (2023): HANGING ON BY A THREAD - Garment worker rights amidst rising costs and wage violations in Pakistan, URL: https://labourbehindthelabel.org/wp-content/uploads/2023/09/Hangingonbyathread-2023.pdf

[2] ITUC / CSI (2023): https://www.globalrightsindex.org/en/2023/countries/pak

[3] Human Rights Watch (2019) "'No Room to Bargain': Unfair and Abusive Labor Practices in Pakistan", URL: https://www.hrw.org/report/2019/01/23/no-room-bargain/unfair-and-abusive-labor-practices-pakistan

Impressum:

Sina Marx, Miriam Saage-Maaß,
Annabell Brüggemann, Chloé Bailey

Layout: Frieder Beckmann

Bild auf der Titelseite und den Umschlägen: Eva Beyer

Veröffentlicht von:

FEMNET e.V.
Kaiser-Friedrich-Str. 11
53113 Bonn
info@femnet.de
www.femnet.de
Vorsitzende Dr. Gisela Burckhardt (V.i.s.d.P.)

European Center for Constitutional and Human Rights e.V. (ECCHR)
Generalsekretär Wolfgang Kaleck (V.i.s.d.P.)
Zossener Straße 55 - 58
D - 10961 Berlin
Tel: + 49 (0) 30 40 04 85 90
Fax: + 49 (0) 30 40 04 85 92
info@ecchr.eu
www.ecchr.eu

Dieser Bericht wurde erstellt mit finanzieller Unterstützung durch die

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS

ECCHR

Das EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGTHS (ECCHR) ist eine unabhängige, gemeinnützige Rechts- und Bildungsorganisation, die sich für die weltweite Durchsetzung der Bürger- und Menschenrechte einsetzt. Sie wurde 2007 von internationalen Menschenrechtsanwälten gegründet, um die Rechte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie in anderen Menschenrechtserklärungen und nationalen Verfassungen garantiert werden, mit rechtlichen Mitteln zu schützen und durchzusetzen. Gemeinsam mit Betroffenen und Partnern weltweit setzt sich das ECCHR mit juristischen Mitteln dafür ein, dass die Verantwortlichen für Folter, Kriegsverbrechen, sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt und Ausbeutung durch Unternehmen nicht länger ungestraft bleiben..

ECCHR e. V · Zossener Straße 55-58 - Treppe D · 10961 Berlin, Deutschland · Telefon +49 30 400 485 90 · Fax +49 30 400 485 92 · info@ecchr.eu · www.ecchr.eu

FEMNET

FEMNET e.V. ist eine gemeinnützige Frauenrechtsorganisation, die sich für faire Arbeitsbedingungen für Frauen und Mädchen in der globalen Bekleidungsindustrie einsetzt. Durch Kampagnenarbeit und politisches Engagement, Bildungs- und Beratungsangebote in Deutschland und Solidaritätsarbeit im Ausland unterstützt FEMNET die Arbeiterinnen vor Ort und setzt sich für langfristige, strukturelle Veränderungen entlang der textilen Wertschöpfungskette ein. Dazu arbeitet FEMNET eng mit Partnerorganisationen in Produktionsländern wie Bangladesch und Indien zusammen und ist Mitglied in der Clean Clothes Campaign (CCC), dem Corporate Accountability Network (CorA) und der Initiative Lieferkettengesetz.

FEMNET e.V. · Kaiser-Friedrich-Str. 11 · 53113 Bonn, Deutschland · Telefon +49 228 18038116 · info@femnet.de · www.femnet.de