südostasien
Zeitschrift für Politik • Kultur • Dialog

1 | 2019, Kambodscha,
Autor*in: Patrick Lee

Ein höherer Mindestlohn ist nicht alles



Einkaufen auf dem lokalen Markt nach Schichtende © Central

*Kambodscha: Auch wenn der Mindestlohn für Arbeiter*innen aus dem Bekleidungs- und Schuhsektor in den letzten sechs Jahren um über 100 Prozent gestiegen ist, so hat es keine effektive Lohnerhöhung in Kambodscha gegeben. Denn gleichzeitig wurden die Produktionsziele stark erhöht. Die Arbeiter*innen sind weiterhin weit entfernt von einem Existenz sichernden Lohn für sich und ihre Familien.*

Auch wenn seit 2014 der Mindestlohn für kambodschanische Arbeiter*innen in Bekleidungs- und Schuhfabriken jährlich gestiegen ist, haben diese Erhöhungen zu keinem Existenz sichernden Lohn

für die Arbeiterschaft geführt. Ferner berichten Arbeiter*innen, dass seit den Mindestlohnerhöhungen auch die Produktionsziele in den Fabriken angestiegen sind – oft kombiniert mit dem Rückgang der Anzahl an Arbeiter*innen pro Auftrag, wodurch keine effektive Lohnerhöhung für die Arbeiter*innen stattgefunden hat und bis dato nicht stattfindet. Dies betrifft insbesondere so bezeichnete *piece-rate-worker*. Das sind Arbeiter*innen, die pro angefertigtes Kleidungsstück bezahlt werden und nicht auf Basis eines Stundenlohns arbeiten. Die Erhöhung der Produktionsziele ist auch eng verknüpft mit dem regelmäßigen Ausüben von Gewalt in Zulieferfabriken, die unter anderem die weltweit größten Bekleidungs- und Schuhmarken beliefern.

Höherer Mindestlohn und noch höhere Produktionsziele

Im Dezember 2018 führte die Organisation *Central* eine Studie über die Auswirkungen der Anstiege des Mindestlohns auf die Produktionsziele in kambodschanischen Bekleidungs- und Schuhfabriken durch. Im Rahmen der Studie wurden Fabriken untersucht, die unter anderem Bekleidung und Schuhe für Marken wie C&A, Gap, H&M, Levi Strauss, Uniqlo und Walmart produzieren. Alle befragten Arbeiter*innen berichteten, dass die Anstiege des Mindestlohns über die letzten Jahre Einfluss auf ihre Produktionsziele gehabt hätten: entweder auf die Anzahl der zu produzierenden Kleidungsstücke oder auf die Veränderungen von Disziplinarmaßnahmen, wenn Arbeiter*innen diese Anzahl nicht erreichen. So erzählten Arbeiter*innen, die in einer Fabrik Kleidung für H&M, Gap und Levi Strauss produzieren, dass 2012 eine Produktionslinie mit 105 Arbeiter*innen 1500 Hosen pro Tag als Produktionsziel gesetzt bekommen hätten. 2018 waren es jedoch nur noch 55 Arbeiter*innen in einer Produktionslinie, die 2300 Hosen pro Tag produzieren sollten.

Demnach sind nicht nur die Produktionsziele dramatisch gestiegen, sondern die Anzahl an Arbeiter*innen pro Produktionslinie ist zeitgleich stark gesunken. Das Ergebnis ist, dass kambodschanische Arbeiter*innen in Bekleidungs- und Schuhfabriken überhaupt gar keine effektive Lohnerhöhung erfahren haben, sondern eher einen Anstieg ihres Arbeitspensums. So hielten zum Beispiel *piece-rate-worker* eines Zulieferers von C&A fest, dass mit dem Anstieg des Mindestlohns die Kalkulation des Stücklohns sich offiziell nicht verändert habe. Doch nachdem der Mindestlohn im Jahr 2017 von 153 US-Dollar auf 170 US-Dollar im Jahr 2018 angehoben wurde, wurde einfach die Stückzahl von anzufertigenden 70 T-Shirts auf 80 T-Shirts pro Stunde angehoben. Auch wenn piece-rate-worker theoretisch einen Mindestlohn „garantiert“ bekommen, selbst wenn sie nicht das Produktionsziel erreichen (Artikel 7 des Gesetzes zum Mindestlohn 2018), zeigt sich in der Praxis eine andere Wahrheit. Arbeiter*innen müssen mit Kündigung rechnen, wenn sie wiederholt das Produktionsziel nicht erreichen.

Wettbewerbsfähig bleiben im Zeitalter von *fast-fashion*

Der Anstieg der Produktionsziele wird maßgeblich durch zwei Faktoren bestimmt: durch individuelle Geschäftsentscheidungen der Fabrikbesitzer*innen, ausgerichtet auf Maximierung des Profits, sowie durch Einkaufspraktiken der Markenunternehmen. Mit einer derartigen Anzahl an Bekleidungs- und Schuhfabriken, nicht nur in Kambodscha (laut Webseite sind 584 Fabriken bei der *Garment Manufacturers‘ Association of Cambodia* (GMAC) registriert, nicht berechnet sind die unregistrierten Fabriken, von denen der Großteil Zulieferer sind), sondern weltweit, stehen die direkten Arbeitgeber unter großem Druck, Aufträge von Unternehmen zu erhalten. In manchen Fällen versuchen sie sich zu unterbieten, um sich so die Aufträge zu sichern, was zu einer Erhöhung der Produktionsziele führt. Hinzu verkürzen die Unternehmen zunehmend die Durchlaufzeiten in Fabriken, um die Nachfrage an *fast fashion* zu decken. Während früher zum Beispiel eine Fabrik den Auftrag in einem Monat fertig stellen musste, muss sie es heute innerhalb von zwei Wochen tun.



Arbeiter*innen in und vor der Fabrik © Central

Diese Praktiken von Arbeitgebern und Unternehmen sind verwerflich, wenn man sich anschaut, wie viel Geld kambodschanische Arbeiter*innen verdienen im Vergleich zu dem Profit, den die Arbeitgeber erzielen sowie auch im Vergleich zu den Preisen, zu denen die Unternehmen die Kleidungsstücke und Schuhe verkaufen. Die Studie von Central im Dezember 2018 hat herausgefunden, dass Arbeiter*innen in jenen Fabriken durchschnittlich 197, 92 US-Dollar im Monat ausgezahlt bekommen. Das macht ungefähr 95 US-Cent pro Stunde (Überstunden und Boni für das Erreichen des Produktionsziels sind hier nicht mitberechnet). Im Vergleich dazu verdienen manche operierenden Fabriken in Kambodscha mehr als eine Millionen US-Dollar Netto am Tag (Pou Chen Cooperation 2018), während Unternehmen wie H&M und C&A T-Shirts und Hosen zu einem Preis verkaufen, der ungefähr 30 Mal höher ist als der Stundenlohn der Arbeiter*innen. Die Gewinnmarge dieser Unternehmen ist einfach astronomisch hoch. Allein in den ersten neun Monaten des Jahres 2018 hat H&M über eine Milliarden US-Dollar Profit verbuchen können (H&M 9-Monatsbericht 2018). Doch trotz der enormen Gewinnmarge, wird kambodschanischen Arbeiter*innen immer noch kein existenzsicherer Lohn gezahlt – es folgten nur leere Versprechungen mancher Unternehmen, die einen solchen Lohn im Jahr 2018 bezahlen wollten (Labour behind the Lable. 2018)

Niedrige Löhne trotz astronomischer Gewinnmargen

Als Teil der Central-Studie schlüsselten Arbeiter*innen einer Zuliefererfabrik von Uniqlo und Walmart auf, welche Ausgaben sie durchschnittlich im Monat haben:

Essen: 75 US-Dollar (Arbeiter*innen kalkulieren ungefähr 2.50 US-Dollar pro Tag).
Unterkunft: 45-50 US-Dollar
Versorgung: 10-15 US-Dollar
Andere Ausgaben (wie Benzin, Handykarten, Kleidung): 50 US-Dollar

Diese Ausgaben belaufen sich insgesamt auf 180 bis 190 US-Dollar im Monat und beinhalten keine weiteren Ausgaben wie etwa die Schulgebühren der Kinder, Schuldenabzahlungen oder Krankheitskosten. So wird den Arbeiter*innen in dieser Zulieferfabrik offiziell ein Lohn von 196.50 US-Dollar – ohne Überstunden und Boni – „garantiert". Das macht ungefähr 94 US-Cent pro Stunde. Doch die Arbeiter*innen müssen letztlich Überstunden machen und die Produktionsziele erreichen, um nur annähernd einen Lohn zu erhalten, der zum Überleben ausreichend ist. Dies führt zu 60 Stunden-Wochen und Arbeit in Fabriken, die das kambodschanische Arbeitsrecht nicht einhalten. Diese exzessiven Überstunden, gepaart mit Unterernährung aufgrund der Hungerlöhne, die Arbeiter*innen bezahlt bekommen (eine Studie besagt, dass Arbeiter*innen nur die Hälfte der Kalorien zu sich nehmen, die sie eigentlich bräuchten), spielen auch eine wesentliche Rolle bei Fällen von Massenohnmachten in kambodschanischen Fabriken (vgl. Artikel von Tharo Khun in dieser Ausgabe).



Nach Feierabend warten die Beschäftigten auf den Rücktransport © Central

Gewalt und Einschüchterungen

Eins der besorgniserregendsten Ergebnisse der Studie war außerdem, dass Produktionsziele Ursache für Gewalt in den Fabriken sind. 2018 forschte *Central*, im Kontext einer regionalen Studie mit Ländern wie Bangladesh, Indien, Indonesien und Sri Lanka, zu Fällen von

geschlechtsspezifischer Gewalt in Zulieferfabriken von Gap, H&M und Walmart (einsehbar unter Rubrik „Zum Weiterlesen“). Die Forschungsergebnisse zeigten, dass verbreitete Auftreten von Gewalt in jenen Fabriken, insbesondere in Formen von physischer und verbaler Gewalt.

Zum Beispiel berichteten Frauen in einem H&M-Zuliefererbetrieb in Phnom Penh, dass sie vom Management der Fabrik angeschrieen und beschimpft werden, wenn sie das Produktionsziel nicht erreichen oder Fehler bei der Arbeit machen. Arbeiter*innen in einem GAP Zulieferbetrieb erzählten von körperlicher Gewalt in Form von Schlägen und Kniffen oder von Kleidungsbündeln, die von Manager*innen auf sie geschmissen worden. Jene Kleidungsbündel wiegen zwischen zwei bis vier Kilo, sodass sie schwer genug sind, um Verletzungen zuzuführen, jedoch keine bleibenden sichtbaren Schäden hinterlassen. Eine Arbeiterin eines H&M, Gap und Levi Strauss‘-Zulieferbetriebs erzählte:

Chinesische Manager*innen zwingen kambodschanischen Teamleiter*innen, die Arbeiter*innen anzuschreien, damit sie schneller arbeiten. Wir werden als dumm und faul bezeichnet. Manchmal schlagen sie auch Arbeiter*innen.

Neben diesen Fällen von physischer und verbaler Gewalt, fand die Studie weiter heraus, dass die Abhängigkeit, der Arbeiter*innen durch die illegale Nutzung von Kurzzeitverträgen ausgesetzt sind, von den Arbeitgebern ausgenutzt wird, um sie zu zwingen, härter zu arbeiten und das Produktionsziel zu erreichen. Ein Beispiel hierfür sind die erzwungenen Überstunden. Während Überstunden rechtlich gesehen freiwillig sind, wurde aus dem gleichen oben genannten Zulieferbetrieb folgendes berichtet:

Arbeiter*innen werden gezwungen, Überstunden zu machen, wenn die Vorgabe hoch ist. Wenn sie das nicht tun, wird ihnen damit gedroht ihre Verträge zu kündigen. Wenn Arbeiter*innen nach Freistellung fragen, wird ihnen auch mit Kündigung gedroht.

In der *Central*-Studie von Dezember 2018 zeigten Arbeiter*innen letztlich auf, wie gefährdet ihre Arbeitsplätze sind, wenn es um die Produktionsziele geht. Arbeiter*innen aus dem Zulieferbetrieb von Uniqlo und Walmart berichteten auch, dass Beschäftigte, die das Produktionsziel nicht erreichen, zur Befragung ins Büro des Vorgesetzten gerufen werden. Wenn die Arbeiter*innen drei Mal das Produktionsziel nicht erreichen würden, würden sie ins Verwaltungsbüro vorgeladen und dem Verwaltungspersonal vorgeführt werden. Dieses würde dann entscheiden, ob der Arbeiterin oder dem Arbeiter gekündigt wird oder nicht. Hierzu sagten auch Arbeiter*innen aus einem H&M-Zulieferbetrieb aus, dass, wenn sie einen Fehler machen würden oder das Produktionsziel nicht erreichen könnten, sie verwarnt werden würden. Nach der dritten Verwarnung würden auch sie gekündigt werden.

Durch diese Gewalt und Einschüchterungen wird die Art und Weise deutlich, wie Manager*innen die Verwundbarkeit kambodschanischer Arbeiter*innen in Bekleidungs- und Schuhfabriken ausnutzen, um sie mittels Androhung von Kündigung und/oder offener Gewalt zu zwingen härter zu arbeiten, um wiederum die kontinuierlich steigenden Produktionsziele zu erreichen zum Zweck der höheren Gewinnmarge.

Was sich ändern muss

Produktionsziele, auch „Dank“ der Einkaufspraktiken von internationalen Unternehmen, werden als Instrument der Unterdrückung von kambodschanischen Arbeiter*innen in Bekleidungs- und Schuhfabriken genutzt, um die Gewinnmarge der Unternehmen weiter zu maximieren. Sie werden dazu genutzt, um die Lohnerhöhungen, die sich Arbeiter*innen in den letzten Jahren erkämpft haben, vollständig zu untergraben. Indem zunehmend Produktionsziele angehoben werden und

gleichzeitig Personal abgebaut wird, als Antwort auf die verhältnismäßig geringfügige jährliche Erhöhung des Mindestlohns (trotz enormer Profite auf Seiten der direkten Arbeitgeber und Unternehmen), erfahren kambodschanische Arbeiter*innen in jenem Sektor keine tatsächliche Lohnerhöhung.

Deshalb müssen Unternehmen daran arbeiten, dass die Zahlung eines garantierten Existenz sichernden Lohns auf Basis eines Achtstundentags gewährleistet wird. Eine Zahlung, die zum Beispiel entweder erfolgt durch die Unternehmen selbst, aufgrund eines einklagbaren Abkommens mit den Unternehmen, oder durch eine Veränderung der Einkaufspraktiken, die den Fabriken längere Lieferzeiten und demnach auch geringere Produktionsziele erlauben. Zudem müssen Arbeitgeber alle Fälle von Gewalt in Fabriken stoppen und Drohungen von Kündigung oder Nichterneuerung der Verträge bei Nichteinhalten der Produktionsziele einstellen. Denn diese Drohungen setzen die Arbeiter*innen unter Druck setzen und schüchtern sie ein.

Zum Weiterlesen:

CENTRAL (2018): Rising Production Targets Undermining Wage Increases
CENTRAL (2018): Gender Based Violence in the GAP Garment Supply Chain (May 2018)
CENTRAL (2018): Gender Based Violence in the H&M Garment Supply Chain (May 2918)
CENTRAL (2018): Gender Based Violence in the Walmart Supply Chain (May 2018)
Labour Behind the Label (2018): Report: H&M: fair living wages were promised, poverty wages are the reality
Pou Chen Corporation (2018): Pou Chen Corporation and Subsidiaries: Consolidated Financial Statements for the Nine Months Ended September 30, 2018 and 2017 andIndependent Auditors' Review Rep
H&M (2018): Hennes & Mauritz AB Nine-month report

Autor:in

Patrick Lee

Patrick Lee ist Berater der Arbeits- und Menschenrechtsorganisation Center for Alliances of Labour and Human Rights (Central.)

Dieser Text erscheint unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.