

EXPERTENGUTACHTEN

Zehra Kahn

Ich bin Zehra Khan, Generalsekretärin der Homebased Women Workers Federation. Ich habe 2001 einen Master in Women's Studies an der Universität Karachi abgeschlossen und habe als Bildungs- und Forschungsreferentin des nationalen Gewerkschaftsverbands gearbeitet.

Meine Arbeit beinhaltete das Verfassen von Fachartikeln für diverse Zeitungen und Magazine zum Thema Arbeiterrechte insbesondere in Bezug auf Frauenrechte. Darüber hinaus habe ich zahlreiche Forschungsprojekte für die International Labour Right Front (ILRF) und die internationale Vereinigung der Textilarbeiter für Lederbekleidung (ITGLWF) über die Arbeitsbedingungen in der Fußballproduktion in Sialkot durchgeführt. Meine Forschung umfasste auch Studien über die Arbeitsbedingungen in den Baumwollfeldern, Bekleidungs- und Textilindustrie in Karachi und Faisalabad, illegale Arbeiterinnen und zu Hause Arbeitenden in der Glasschmuckindustrie sowie über Ali Enterprises. Ferner war ich an der Gründung der allerersten Vereinigung der zu Hause Arbeitenden in Pakistan beteiligt, die auch die Frauenarbeiterinnen unterstützen. Außerdem organisiere und halte ich Trainings für Arbeiter.

Meine Arbeit mit dem nationalen Gewerkschaftsverband (NTUF) zu dem Fabrikbrand der Ali Enterprises

Nach dem größten Fabrikbrand in der Geschichte Pakistans im September 2012 beschloss die NTUF im Oktober 2012 eine Untersuchung über die Arbeitsbedingungen und die Ursachen dieses tragischen Feuers durchzuführen und startete eine Kampagne zur Sicherheit am Arbeitsplatz für Arbeiter.

Die NTUF war die erste Gewerkschaft in Pakistan, die ernsthaftes Interesse an der Brandkatastrophe zeigte, was vor allem in der Beteiligung der NTUF an Demonstrationen und Kundgebungen zum Ausdruck kam, die kurze Zeit nachdem Fabrikbrand in Pakistan stattfanden. NTUF Aktivisten gingen auf die Straße um Gerechtigkeit für die Fabrikarbeiter einzufordern. Außerdem mobilisierte die NTUF andere Gewerkschaften und forderte diese auf, Stellung zu beziehen, um die Rechte ihrer eigenen Arbeiter zu schützen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Zusätzlich wurde am 23. September 2012 ein Komitee mit dem Namen Workers Right Movement gegründet, bestehend aus Gewerkschaften, Vereinigungen, Menschenrechtsorganisationen und anderen Repräsentanten der

Zivilgesellschaft. Die NTUF unterstützte auch die Hinterbliebenen und half den Familien dabei sich zu organisieren und schließlich ihre eigene Organisation, die „Ali Enterprise Factory Fire Affectees Association,“ zu gründen.

Das Hauptaugenmerk der von der NTUF im Oktober und November 2012 durchgeführten Untersuchung lag darin, die Arbeitsbedingungen insbesondere hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit, Anzahl der dauerhaft angestellten Arbeitnehmer, Bestehen von Gewerkschaften und die Anmeldung für Sozialversicherungsleistungen (Registrierung bei der Sindh Employees Social Security Institution und Employees Old-Age Benefits Institution) näher zu beleuchten.

Für diese Studie entwickelte NTUF Fragebögen zur Befragung der Arbeiter und der Hinterbliebenenfamilien. Auf diese Weise wurden 101 Befragungen mit Überlebenden und Hinterbliebenenfamilien der Arbeiter in zwei verschiedenen Gegenden von Karachi Balida und Orangi durchgeführt, da viele der bei Ali Enterprises angestellten Arbeiter in diesen Slums-Gegenden lebten. Die Mehrheit der so Befragten waren junge, von Subunternehmern angeheuerte Arbeiter und Arbeiterinnen im Alter zwischen 14 und 30 Jahren. Im Oktober 2015 führte ich schließlich erneut umfangreiche Befragungen von ehemaligen Arbeitern und Arbeiterinnen der Ali Enterprises durch.

Ein anderer relevanter Aspekt wurde nach dem Feuer 2012 von Zeitung und Fernsehen durch Mr. Amir Nawab, dem früheren Minister für Arbeit, aufgedeckt. Im Jahr 2003 verbot die Regierung von Punjab staatliche Kontrolle über Arbeitsbedingungen, eine Maßnahme, die von dem Ministerpräsident von Sindh aufrecht erhalten wurde. So wurde das Verbot Prüfungen durchzuführen von dem Ministerpräsident von Sindh durch eine mündliche Anordnung umgesetzt, nachdem in Punjab Prüfungen offiziell verboten worden waren. Weder das Ministerium für Arbeit, noch der ehemalige Minister für Arbeit Mr Amir Nawab widersetzten sich dieser Anordnung – abgesehen davon, dass Mr. Nawab anmerkte, das Verbot von Inspektionen sei rechtswidrig und verstoße gegen Arbeitsrecht.

AUSWERTUNG DES AUDIT BERICHTS VOM 30. DEZEMBER 2011

Auf der Grundlage dieser Beobachtungen und der ausführlichen Befragung der Arbeiter wurde ich gebeten meine Auswertungen des STR-Audit Report vom 30. Dezember 2011 über die Arbeitsbedingungen bei Ali Enterprises zur Verfügung zu stellen. Im Folgenden werden die Eintragungen in dem Audit Bericht mit den Antworten der ehemaligen Arbeiter bei Ali Enterprises im Rahmen der NTUF Befragung verglichen.

a. Gefahrenbereichen:

Nach Angaben der Arbeiter, Arbeiterinnen und der Hinterbliebenenfamilien lag das Hauptrisiko für die Arbeiter und Arbeiterinnen darin, dass es in der Fabrik keinen Notfallplan für größere Zwischenfälle gab. In der Befragung gaben einige der Arbeiter und Arbeiterinnen an, dass es bereits vor dem 11. September zwei Feuer in der Fabrik gegeben hatte. Beide Feuer waren wohl von einem Kurzschluss verursacht worden. Trotzdem wurden von Seiten der verantwortlichen Manager keine adäquaten oder spürbaren Schritte zu einer Verbesserung der Situation unternommen.

Das zweite Hauptrisiko für die Arbeiter und Arbeiterinnen bestand darin, dass es neben den Haupttüren, von denen viele abgeschlossen waren, keine weiteren Notausgänge gab. Es ist seltsam, dass der Audit Bericht es versäumte diese und andere Risiken, wie z.B. die Tatsache, dass es keinen Erste-Hilfe Kasten gab, zu erwähnen. Des Weiteren war überall um die Eingänge der Fabrik Arbeitsmaterial verteilt, was eine weitere große Gefahr für die Arbeiter und Arbeiterinnen darstellte, da die Arbeiter und Arbeiterinnen dieses überwinden mussten um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen.

Aus dem Bericht des Joint Investigation Team's (JIT) geht hervor, dass es zudem Drohungen gegenüber dem Arbeitgeber gegeben habe. Es ist fraglich warum, wenn dem so war, das Fabrikmanagement entschied die Anzahl der Sicherheitsleute von 7 auf 5 (wie in dem Audit Bericht erwähnt) zu reduzieren. Im Falle einer ernsthaften Bedrohung des Fabrikmanagements hätten stattdessen mehr Sicherheitsleute eingestellt werden müssen, nicht nur um die Sicherheit der Arbeiter und Arbeiterinnen, sondern auch die der Wachleute selbst zu gewährleisten. Außerdem hätten die Sicherheitsbeauftragten über diese Sachlage informiert werden müssen.

i. Kinderarbeit

Im Laufe der Interviews erklärten viele Arbeiter, dass es auch Kinder gegeben habe, die in der Fabrik arbeiteten, die jedoch immer wenn Inspekture für Audits im Haus waren, von den Managern in den Toiletten versteckt wurden oder freigestellt wurden. Diese Kinder waren überwiegend von Subunternehmern angeheuert. Kinderarbeit bei Ali Enterprises tauchte in dem Audit Bericht nicht auf, vielmehr ging aus dem Bericht hervor, dass die Fabrikleitung gegen Kinderarbeit sei, und dass es Kindern unter 18 Jahren nicht erlaubt sei, dauerhaft oder vorübergehend in der Fabrik zu arbeiten. Dennoch wurden Kinder ohne jegliche Überprüfung von Subunternehmern eingestellt oder als Hilfskräfte angeheuert.

ii. Arbeitszeiten:

Die Arbeitszeiten in der Fabrik waren für alle Arbeiter festgelegt. Die Arbeiter wurden im Laufe des Einstellungsprozesses darüber informiert, dass die Anzahl der zu leistenden Stunden am Tag zwischen 11 und 13 Stunden betragen, und dass sie für Überstunden nicht bezahlt werden würden, da die Mehrheit der Arbeiter unter dem System arbeiteten demgemäß sie nach Stückzahl bezahlt wurden - also danach wie viel sie produziert hatten. Das war für die Arbeiter das gewöhnliche Vorgehen.

Viele der Arbeiter berichteten uns sowohl während als auch nach der Studie, dass sie sowohl an Sonntagen als auch bis spät in die Nacht arbeiteten. Es gibt eine gesetzliche Überstundenregelung wonach die Bezahlung von Überstunden das Doppelte der normalen Bezahlung betragen sollte. Dennoch gab die Mehrheit der Arbeiter an für Überstunden keine gesonderte Bezahlung zu erhalten. Es ist offensichtlich, dass die Arbeiter dazu verpflichtet waren Überstunden zu machen und bei ihrer Anstellung diesbezüglich auch keine Wahl hatten. Alle Arbeiter wurden bei ihrer Einstellung über die Arbeitszeiten inklusive der Überstunden lediglich in Kenntnis gesetzt, insofern handelt es sich dabei nicht, wie es der Audit Bericht vorgibt, um eine freiwillige Leistung.

iii. Zwangsarbeit:

Wie bereits oben erwähnt wurden die Arbeitszeiten bei der Einstellung festgelegt. Insofern kann diese Bedingung als Zwangsarbeit betrachtet werden, da die Arbeiter hinsichtlich der Arbeitszeit keine Wahl hatten. Die Behauptung in dem

Audit Bericht wonach es den Arbeitern frei stand das Gebäude zum Ende ihrer Schicht zu verlassen ist daher falsch. Arbeiter und Arbeiterinnen berichteten, dass sie die Aufträge pünktlich erledigt werden mussten. Dies habe bedeutet, dass 3 bis 4 Überstunden gemacht werden mussten und manchmal auch nachts und an Sonntagen gearbeitet werden musste.

Weiter geht aus dem Audit Bericht hervor, dass alle Arbeiter einen aktuellen und gültigen Arbeitsvertrag unterzeichnet hätten. Allerdings gab es mit keinem der Arbeiter oder Arbeiterinnen, die befragt wurden, eine derart transparente und fundierte Vereinbarung. Die Arbeiter und Arbeiterinnen selbst hatten auch keine Kopien der Arbeitsverträge erhalten, wie in dem Untersuchungsbericht vorgegeben wird. Ein unterschriebener Vertrag zwischen den Arbeitern und der Fabrik von dem nur die Fabrik eine Kopie hätte, nicht aber die Arbeiter wäre zwar auf der einen Seite ein Beweis für die Beziehung zwischen den Arbeitern und der Fabrik auf der anderen Seite würde dies aber bedeuten, dass die Arbeiter selbst keinen Beweis in der Hand hatten, um die ihnen zustehenden und gesetzlich vorgeschrieben Leistungen von der Fabrik zu erhalten.

iv. Lohn und Leistungen:

Viele der Arbeiter und Arbeiterinnen, die von Subunternehmen angestellt waren berichteten, dass sie ihr Gehalt alle 15 Tage bekamen und dass die meisten Arbeiter pünktlich bezahlt wurden. Der gesetzliche Mindestlohn für ungelernete Arbeitskräfte lag im Jahr 2012 bei 8000 Rupien pro Monat. Dennoch gaben Arbeiter an, ein Gehalt von 5000 Rupien im Monat zu erhalten sowie eine Anwesenheitspauschale von 1000 Rupien, wobei die meisten Arbeiter die Pauschale von 1000 Rupien nicht erhielten. So oder so handelt es sich dabei aber um einen Lohn, der unter dem gesetzlich vorgegebenen Mindestlohn für ungelernete Arbeitskräfte liegt.

Den meisten Arbeitern wurde ein Gehalt nach Stückzahl gezahlt, da die meisten von ihnen von Subunternehmen angeheuert waren, die keine Identifikationskarte oder ein sonstiges Dokument besaßen um ihre Beziehung zu der Fabrik zu beweisen. Keine der Arbeiter oder Arbeiterinnen wurden für Sozialabgaben und Rentenkassen angemeldet und keiner der Arbeiter besaß einen entsprechenden Ausweis. Außerdem konnten wir beobachten, wie EOBI (Employees‘ Old Age Benefits Institution)-Mitarbeiter erst nach dem Brand Daten

von den Hinterbliebenenfamilien und denen der überlebenden Arbeiter sammeln, obwohl ja bereits alle Arbeiter hätten erfasst sein müssen. Die Korruption innerhalb dieses Instituts sowie die Nachlässigkeit sowohl von Seiten der Textilfabrik als auch von Seiten der Inspekture sind offenkundig.

v. Gesundheit und Sicherheit

Hauptursache für die hohe Todeszahl, war nach den Ergebnissen der Befragung die Tatsache, dass der Arbeitsplatz nicht gesichert war und die Arbeiter nicht in der Lage waren zu entkommen. Die meisten Arbeiter erstickten oder wurden bewusstlos. Es gab keinen Feueralarm der die Arbeiter vor dem Feuer hätte warnen können und ihnen die Chance geben hätte, sich in Sicherheit zu bringen. Obwohl es erst kurz zuvor zu einem ähnlichen Zwischenfall gekommen war, wurden von Seiten des Managements keine adäquaten Maßnahmen ergriffen um weitere Zwischenfälle zu vermeiden und die Folgen wurden schlicht ignoriert.

In dem Audit Bericht wurde angegeben, es habe ein Erste-Hilfe-Set existiert, es seien Feuerübungen durchgeführt worden und die Arbeiter seien im Umgang mit Feuerlöschern und anderem Löschequipment geschult worden, außerdem habe es Erste-Hilfe-Kurse gegeben. Tatsächlich waren diese Maßnahmen in der Fabrik aber nie durchgeführt worden. Darüber hinaus gab es zwar Feuerlöcher in der Fabrik, laut Aussagen der Arbeiter waren diese jedoch unbrauchbar, da sie weder Gas noch Löschschaum enthielten. Außerdem gaben die Arbeiter an, dass es nie eine Übung hinsichtlich des Gebrauchs der Feuerlöcher gegeben habe und auch sonst keine Schulung in dieser Richtung stattgefunden habe. Die Mehrheit der befragten Arbeiter und Arbeiterinnen bestätigte, dass es keinerlei Feuerübungen gegeben habe.

Ferner wurden in dem Audit Bericht gelbe Notfalllinien erwähnt, die es in der Fabrik gegeben haben soll. Nach Aussage der Arbeiter gab es jedoch auch diese nicht oder jedenfalls hatten sie sie nicht gesehen. Weiterhin soll es laut Bericht einen zweiten Ausgang gegeben haben, nicht erwähnt wurde allerdings, dass die Türen abgeschlossen waren und dass es auch sonst keine Notausgänge gab, durch die die Arbeiter im Falle eines Feuers hätten entkommen können.

Diese Widersprüche lassen nur den Schluss zu, dass entweder die Inspekture während ihres Besuches nicht die ganze Fabrik besichtigt haben, oder, dass sie sich schlicht auf Informationen der Fabrikleitung verlassen haben um ihre

Papiere zu vervollständigen. Die überwiegende Zahl der Arbeiter berichtete, dass weder die örtlichen noch die internationalen Besucher die Arbeiter selbst getroffen hätten oder gar mit ihnen über ihre Arbeitsbedingungen gesprochen geschweige denn etwas über die Fabrik im Allgemeinen gefragt hätten.

Die befragten Arbeiter und Arbeiterinnen gaben auch an, dass solche Besuche im Voraus angekündigt wurden und dass die Arbeitgeber oder Subunternehmer ihnen dann Atemschutzmasken und Sicherheitshandschuhe zur Verfügung gestellt hätten, die nach dem Besuch wieder entfernt oder eingesammelt wurden. Aus dem Audit Bericht ging des Weiteren fälschlicherweise hervor, die Produktionshalle sei mit Erste Hilfe Sets für eine Notversorgung der Arbeiter ausgestattet gewesen. Auch dies spricht dafür, dass die Inspektoren die Arbeiter weder getroffen hatten noch mit ihnen gesprochen oder sie befragt hatten, da die Mehrheit der befragten Arbeiter abstritt, dass es einen Erste Hilfe Kasten oder ein Erste Hilfe Set gegeben habe.

vi. Diskriminierung und Missbrauch

Arbeiter und Arbeiterinnen gaben an, Fälle mitbekommen zu haben, in denen der Fabrikbesitzer Arbeiter geschlagen und beschimpft hat. Die Fabrik besaß zwar einen Verhaltenskodex, aber die Arbeiter gaben an so etwas in schriftlicher Form nie gesehen zu haben.

vii. Vereinigungsfreiheit

In der Fabrik gab es keine Gewerkschaft und es stand den Arbeitern auch nicht frei, sich zu organisieren. In der Untersuchung der NTUF wurde bestätigt, dass es keine Gruppe oder Vereinigung gab, die die Arbeiter dabei unterstützte ihre Rechte zu schützen und durchzusetzen. Laut der Pakistanischen Verfassung ist die Vereinigungsfreiheit ein verfassungsrechtlich geschütztes Bürgerrecht. Ali Enterprises aber hat die Arbeiter ihres Rechts beraubt sich selbst vor unfairen und rechtswidrigen Arbeitsbedingungen zu schützen. Obwohl der Verhaltenskodex explizit vorsieht die Bildung von Gewerkschaften zu unterstützen, gab es in der Fabrik keine Arbeitervertretung. Außerdem sah der Verhaltenskodex einen Betriebsrat vor, den es ebenfalls nicht gab.

Die Tatsache, dass eine Gewerkschaft und ein Betriebsrat in dem Verhaltenskodex zwar vorgesehen waren, aber tatsächlich nicht existierten zeigt,

dass die Regeln die die Fabrik sich selbst gesetzt hatte, nicht eingehalten wurden. Dies wurde von den Inspektoren übersehen und auch die Behauptung, sie hätten eine gemeinsame Tarifverhandlungsvereinbarung gesehen, ist falsch. Daran zeigt sich, inwieweit die Besitzer, Käufer und Inspektoren ihrer Verantwortung nicht nachkamen.

Die Karachi Chamber of Commerce ist an Tarifverhandlungen nicht beteiligt. Tarifvereinbarungen sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Aus dem Audit Bericht geht hervor, dass es eine Verwechslung zwischen Gewerkschaften und Verbänden gab. Arbeiter gründen Gewerkschaften während Arbeitgeber Verbände gründen. Daher hätte der Inspekteur in dem Kapitel über Tarifvereinbarungen eher die Existenz von Gewerkschaften untersuchen sollen als die Existenz von Arbeitgeberverbänden.

b. Fabrik Profil

i. Produktion für KiK:

Laut Audit Bericht wurden in der Fabrik 75% des Materials für KiK produziert. Während unserer ersten großen Kundgebung zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen bei Ali Enterprises habe ich Fotos von Jeans der Marke OKAY außerhalb der abgebrannten Fabrik gemacht.

In den Interviews von 2012 haben viele der befragten Arbeiter angegeben ausschließlich für die Marke OKAY produziert zu haben. Ich habe auch verschiedene Fotos von Produkten außerhalb der Fabrik gemacht. Diese Jeans trugen alle ein OKAY Logo.

ii. Betriebliche Arbeitskraft:

Es ist seltsam, dass niemand herausfand, wie viele Arbeiter und Arbeiterinnen für Ali Enterprises arbeiteten. Entsprechend der Befragung in 2012 gaben die Arbeiter und Arbeiterinnen an, dass mehr als 2000 Arbeiter und Arbeiterinnen in der Fabrik angestellt waren und dass in dem Teil der abgebrannt war, mehr als 300 Arbeiter in jeder Etage gearbeitet hatten. Diese Angaben widersprechen den Aussagen des Audit Berichtes wonach nur 300 bis 400 Arbeiter von dem Feuer betroffen waren.