

Produktionsland Myanmar

Langjährige Geschäftsbeziehung

Seit 2002 arbeiten wir mit unserem taiwanesischen Partner zusammen, der seinen Hauptsitz in Taiwan hat. Die Firmengruppe setzt sich aus sieben Produktionsstätten in den folgenden Ländern zusammen:

- Eine in China
- Fünf in Vietnam
- Eine in Myanmar

Unser Partner ist auf die Produktion bestimmter Produktgruppen für uns spezialisiert, für deren Herstellung jede seiner Produktionsstätten ausgestattet ist. Da unser Geschäft wuchs, konzentrierten wir uns auf die Produktion in Vietnam und Myanmar.

Warum produziert VAUDE in Myanmar?

Unser langjähriger taiwanesischer Partner fing 1999 an, in Myanmar zu produzieren, hauptsächlich für den amerikanischen Markt. Nachdem die USA 2003 eine Handelssperre verhängte, kam unser Partner auf uns zu mit der Bitte, seine Produktion in Myanmar zu unterstützen. Aufgrund der Handelssperre hatte er Existenzprobleme. Um den Arbeitern ihre Arbeitsplätze in dieser Produktionsstätte zu erhalten, hat sich das VAUDE Management 2003 entschieden, Aufträge in Myanmar zu platzieren.

Heute:

Momentan platzieren wir Aufträge in den fünf Produktionsstätten in Vietnam und in der einen Produktionsstätte in Myanmar, die alle in der Lage sind, exakt die gleichen Bekleidungsteile zu produzieren. Für VAUDE bedeutet das, dass wir einen Partner haben, der auf eine Produktgruppe spezialisiert ist. Für den Produzent hat dies den großen Vorteil, dass er die Aufträge den Kapazitäten entsprechend auf seine Produktionsstätten verteilen kann. Seit Beginn unserer Geschäftsbeziehung im Jahr 2002 bis heute ist unser Unternehmen stetig gewachsen und wir konnten uns zusammen mit unserem Partner stetig weiterentwickeln. Am Anfang haben wir unsere Aufträge in 2 seiner 7 Produktionsstätte platziert; heute werden unsere Aufträge in 6 seiner 7 Produktionsstätten hergestellt.

Für jede Saison erstellen wir eine Planung für alle Produktgruppen und Mengen. Gemeinsam mit unserem Partner teilen wir die Mengen zwischen den verschiedenen Produktionsstätten unter Berücksichtigung der Arbeitsauslastung, Produktionskapazität, Vorlaufzeit und unseres geplanten Verschiffungstermin ein. Auf diese Weise können wir frühe Produktionsstarts sicherstellen und durch Vermeidung von Produktionsspitzen exzessive Arbeitsstunden vermeiden.

Heute sind in der Produktionsstätte in Myanmar fast 2000 Mitarbeiter beschäftigt. Die Aufträge von VAUDE machen dort 36% der Gesamtkapazität aus. Auf die Produktionsstätte in Myanmar entfallen 11% des gesamten Umsatzes aller VAUDE Produktgruppen.

Da wir in Myanmar im Moment nicht expandieren, sind keine weiteren Produzenten mit denen wir zusammenarbeiten betroffen. Die Partnerschaft mit diesem Produzenten ist eine langfristige Partnerschaft, die von gegenseitigem Vertrauen und einem regelmäßigen Austausch bezüglich Strategie und Zukunftsplanung geprägt ist.

Durch die lange Partnerschaft und die ganzjährige Produktion konnten wir das Qualitätskontrollsystem in der Produktionsstätte neu organisieren. Normalerweise reist unser

vietnamesisches Team der Qualitätskontrolle zur Produktionsstätte und gibt die Aufträge frei. Im Jahr 2014 wurden Mitarbeiter der Produktionsstätte in Myanmar von unserem Qualitätskontrolle-Team geschult. Seitdem wird die Qualitätskontrolle von der Produktionsstätte durchgeführt. Dies ist nur in Produktionsstätten möglich, die das ganze Jahr über, auch in der Nebensaison ausgelastet sind. Das ist eine deutliche Verbesserung und ein Schritt nach vorn in unserer Zusammenarbeit.

FWF Audit

Seit 2010 ist VAUDE Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF). Es war von Anfang an geplant, die Produktionsstätte in Myanmar so früh wie möglich auditieren zu lassen.

Das aktuelle Problem ist nach wie vor, dass Myanmar ein angemessener Rechtsrahmen zur Einführung und Durchsetzung von Mindestlöhnen sowie allgemeinen Arbeitsstandards fehlt.

Trotzdem hat VAUDE die Produktionsstätte im November 2014 mit verfügbaren Partnern der FWF vor Ort auditieren lassen.

Ergebnis nach dem ersten Audit

Aktuell verfügt die FWF über kein vollständiges Netzwerk von Interessensvertretern in Myanmar. Dies ist ein langer und schwieriger Prozess, da das Land selbst gerade erst mit dem Aufbau dieser Möglichkeiten begonnen hat. Es ist zu erwarten, dass dies noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird, aber wir werden kontinuierlich über die Fortschritte im Land durch die FWF auf den neuesten Stand gebracht.

Das Audit hat Ende 2014 stattgefunden und es gab einige Abweichungen. Nachdem das Auditergebnis persönlich mit dem Produzenten diskutiert wurde, haben wir zusammen die folgenden Ergebnisse und Korrekturmaßnahmen festgelegt:

1. Management System der Produktionsstätte:

Es gibt kein Beschwerdesystem.

- Die Arbeiter müssen bezüglich des Beschwerdesystems geschult werden, jede Beschwerde muss beantwortet werden und das Ergebnis soll dokumentiert und an die Arbeiter kommuniziert werden.

2. Kommunikation:

Hier hatten wir verschiedene Abweichungen:

1. Die Arbeiter sind weder über den Code of Labour Practice noch über die nationalen und lokalen Gesetze informiert.
2. Es wurde kein Einführungsprogramm oder Trainingsplan für die Arbeiter erstellt und durchgeführt
 - Die Produktionsstätte muss ein Einführungs- und Schulungsprogramm bezüglich des Code of Labor Practice und Arbeitsrecht erstellen und durchführen. Um dies zu unterstützen, wird VAUDE hinsichtlich der Schulung der Arbeiter eine aktive Rolle übernehmen.
 - Da andere FWF Mitgliedsunternehmen ebenfalls in Myanmar produzieren, werden bereits Gespräche geführt, die Schulungen für die Arbeiter in Zusammenarbeit anzubieten

3. Diskriminierung:

Die Produktionsstätte verfügt über keine schriftliche Richtlinie bezüglich Diskriminierung

- Die Produktionsstätte muss eine schriftliche Richtlinie bezüglich Diskriminierung erarbeiten, implementieren und an alle Mitarbeiter kommunizieren.

4. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen:

Es gibt keine Aufzeichnungen, die belegen, dass zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft/Arbeitnehmervertretung regelmäßige Treffen stattfinden.

- Die Produktionsstätte soll regelmäßige Treffen mit der Gewerkschaft/Arbeitnehmervertretung organisieren und die Besprechungsprotokolle allen Arbeitern durch Aushänge oder über andere Kanäle zugänglich machen

5. Living Wage - Bezahlung eines existenzsichernden Lohns:

Hier wurden verschiedene Abweichungen festgestellt:

Da es aktuell keinen definierten Mindestlohn in Myanmar gibt, konnte dieser Punkt nicht genau bewertet werden.

- Die Produktionsstätte und VAUDE müssen weiterhin die aktuelle Lage bezüglich der Mindestlohn Bestimmungen verfolgen
- Die Mehrheit der Arbeiter wissen weder wie ihre Löhne berechnet werden, noch verstehen sie den Prozess. Falls die Arbeiter etwas in der Produktionsstätte beschädigen, wendet die Produktionsstätte Strafmaßnahmen an.
- Die Strafmaßnahmen müssen unverzüglich beendet werden
- Außerdem muss die Produktionsstätte alle Mitarbeiter informieren wie ihre Löhne berechnet werden.

Aktuell gibt es keine Schätzungen hinsichtlich des existenzsichernden Lohns für Myanmar, jedoch eine Schätzung von Interessensvertretern der FWF.

Wie zuvor bereits festgestellt, gibt es keinen festgelegten Mindestlohn für Myanmar. Folgende Informationen sind aktuell verfügbar:

Der vom „Verband der Bekleidungshersteller Myanmar“ empfohlene Mindestlohn beträgt 26.000 MMK/Monat.

Der Branchenschnitt für Angestellte im öffentlichen Dienst liegt Berichten zufolge bei 50.000 MMK/Monat.

Die Burma Campaign UK und andere Berichte gaben 29.500 MMK/Monat als nationales Durchschnittseinkommen eines Beschäftigten in einer Bekleidungsfirma in Yangon an.

Laut der Weltbank liegt die Armutsgrenze für Myanmar bei 32.370 MMK/Monat.

Die Lohnliste von Mai bis Oktober 2014 zeigte, dass es keine Unterschiede zwischen den Löhnen von männlichen und weiblichen Beschäftigten in derselben Abteilung gab. Alle Arbeiter erhielten mindestens 43.000 MMK als Grundlohn plus weitere Leistungen.

Überstunden während der Arbeitswoche und an Ruhetagen wird mit dem doppelten Stundenlohn vergütet – so sehen es die gesetzlichen Bestimmungen für Arbeiter vor.

6. Angemessene Arbeitsstunden:

Die Anwesenheit der Arbeiter wird vom Bandleiter der jeweiligen Produktionslinie nur dann aufgenommen, wenn der/die ArbeiterIn zur Arbeit erscheint. Aus diesem Grund war es nicht möglich die tatsächlichen Gesamtarbeitszeiten zu prüfen.

- Da die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten in der Fabrik transparent sein müssen, wurde bereits über die Installation eines automatischen Sensors für die Zeiterfassung noch in diesem Jahr diskutiert.

In der Produktionsstätte arbeiten die Beschäftigten im Allgemeinen 60 Stunden pro Woche. Laut den Arbeitern gab es jedoch während der Hochsaison nicht immer einen freien Tag. Es wurden gelegentliche Fälle von Arbeitseinsätzen an Sonntagen festgestellt, die nicht in der offiziellen Zeiterfassung und Lohnlisten erfasst waren.

Deshalb konnte die korrekte Bezahlung der Arbeiter nicht verifiziert werden.

- Diese Vorgehensweise wurde ebenfalls diskutiert, den Arbeitern muss zwingend mindestens 1 freier Tag in der Woche gewährt werden

7. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen:

Hier wurden verschiedene Abweichungen festgestellt:

- Nicht in jedem Gebäude waren Feuermelder installiert
- Die Feuerlöscher waren nicht an sichtbaren Orten platziert
- Es wurden keine Nachweise für Bau- und Konstruktionsprüfungen vorgelegt
- Es gab keine Kontrollverfahren für Chemikalienmanagement und elektrische Sicherheit
- Persönliche Schutzausrüstung wurde nicht bereitgestellt
- Es konnten keine Nachweise vorgelegt werden, dass die Beleuchtung regelmäßig kontrolliert wird
- Es hat keine Erste Hilfe Schulung stattgefunden

All diese Punkte wurden mit der Fabrik besprochen und werden unverzüglich verbessert. Sicherheit ist ein sehr wichtiger Punkt und die Verbesserungen sind einfach umzusetzen. Die Fabrik wird alle Beanstandungen bis Mitte 2015 beheben.

8. Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis:

Die Fabrik hat nicht mit allen Arbeitern einen Vertrag unterzeichnet.

- Die Fabrik muss allen Arbeitern bei Aufnahme der Tätigkeit in der Produktionsstätte einen Vertrag oder ein Einstellungsschreiben ausstellen, in dem der Inhalt/die Einzelheiten des Anstellungsverhältnisses aufgeführt sind.

Alle Ergebnisse wurden mit dem Management besprochen und führten zu folgendem Ergebnis:

- Alle Punkte, die einfach umgesetzt werden können, müssen innerhalb von 6 Monaten verbessert werden (zum Beispiel Arbeitssicherheit)
- Die Mitglieder der FWF werden vermutlich 2015 gemeinsame Schulungen zur Implementierung von CSR in den Produktionsstätten anbieten. Obwohl aktuell keine Gesetze zu CSR in Myanmar vorhanden sind, gibt es mehrere Möglichkeiten ganzheitliches Verständnis und Vorgehensweisen bezüglich CSR zu implementieren.

Wir werden unseren Partner in der Produktionsstätte kontinuierlich hinsichtlich der Entwicklungen in Myanmar auf dem Laufenden halten. Bei VAUDE haben wir ein Team, das sich ausschließlich mit den Anforderungen der FWF befasst und alle Schritte und deren Implementierung kontinuierlich verfolgt und kontrolliert. Dies wird ebenfalls bei Vor-Ort-Treffen in der Produktionsstätte regelmäßig besprochen.

Im Moment planen wir ein weiteres Verifizierungsaudit Ende 2015 in Myanmar um die Verbesserungen zu bestätigen und um die Punkte zu identifizieren, die nach wie vor Verbesserungsbedarf zeigen. Dies erfolgt in engem Austausch mit der FWF.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die FWF direkt:

<http://www.fairwear.org/506/resources/>