



Die Stimmen der Arbeiterinnen

Zur Situation
von Frauen
in der
Bekleidungs-
industrie
Osteuropas
und der Türkei

Koordination	Bettina Musiolek, Regina Barendt
AutorInnen/ForscherInnen	Regina Barendt, Kerstin Ewald, Vanja Lesic, Katerina Milenkova, Bettina Musiolek, Danica Pop-Mitic, Bilge Seckin, Tim Zülch
Weitere ForscherInnen waren	Ania Kaminska, Tsvetomira Lenkova, Ioana Manaila, Juliana Markova, Ayse Ozver, Mariana Petcu, Jakub Rajewicz, Tsvetanka Sharlandjieva, Verka Vassileva
Redaktion der engl. Ausgabe	Chantal Duval
Redaktion der dt. Ausgabe	Bettina Musiolek
Übersetzung aus dem Engl.	Regina Barendt, Simone Behm
Layout	Antje Seewald, Dresden
Fotos, Zeichnungen	Antje Hubert, Tim Zülch, Polina Radeva, Bettina Musiolek, Grana Bogdanovic, CCC.

Diese Veröffentlichung basiert auf einer Recherche, die zwischen 2003 und 2005 von einem AktivistInnen- und ForscherInnennetzwerk in Polen, Rumänien, Republik Mazedonien, Serbien, Bulgarien und in der Türkei durchgeführt wurde. Diese Recherche war Teil des Projekts: **„Stärkung von lokalen Recherchekapazitäten und des Eintretens für die Arbeitsrechte von Frauen unter besonderer Berücksichtigung der Bekleidungsindustrie Osteuropas und der Türkei“**

Die Befragung von ArbeiterInnen und anderen Stakeholdern wie Gewerkschaften, Arbeitsrechts-NGOs und Management bildet die Grundlage der hier vorgestellten Ergebnisse. Wir danken ebenfalls Kerstin Ewald und Tim Zülch für die Zuverfügungstellung ihrer Recherche in Moldawien und Rumänien von 2004.

Besonderer Dank gilt allen ArbeiterInnen für ihre Offenheit bei der Beantwortung der Fragen und die Zeit, die sie uns geopfert haben.

Dies ist die dritte Osteuropa-Veröffentlichung der Clean Clothes Campaign (CCC) nach:

- „Made in Eastern Europe“, Amsterdam, 1998
- „Made in ... Osteuropa. Die neuen ‚fashion Kolonien‘“, Berlin, 2002

sowie die zweite CCC-Veröffentlichung zur Türkei nach: „Play Fair at the Olympics“, 2004.

Diese Veröffentlichung wurde ermöglicht dank der Unterstützung der Human Rights at Work Foundation FDHT, Genf. Wir danken auch der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (aej) für ihre Unterstützung.





DIE STIMMEN DER ARBEITERINNEN

Zur Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie Osteuropas und der Türkei

INHALT

1	Eine Zusammenfassung der Rechercheergebnisse: Ausbeutung wie eh und je	4
2	Einführung: Bekleidung aus Osteuropa und Türkei: die Rolle der EU-Handelspolitik	5
3	Näherinnen eine Stimme verleihen: Das Projekt „Stärkung von lokalen Recherchekapazitäten und des Eintretens für die Arbeitsrechte von Frauen“	13
4	Länderprofile	
	4.1. Die boomende verlängerte Werkbank in Bulgarien	15
	4.2. Makedoniens Näherinnen: Abstieg ohne Ausstieg	20
	4.3. Polen: eine starke Branche im gnadenlosen Konkurrenzkampf	23
	4.4. Serbische ArbeiterInnen fordern gerechten Lohn für ein Leben in Würde	30
	4.5. Türkische Bekleidungsindustrie: Arbeiten und leben im Schatten	35
	4.6. Rumänien: Beim führenden Hersteller der EU – Missstände, wohin man schaut	43
	4.7. Moldawien: Hungerlöhne am Rande Europas	47
5	Anlage 1: Das Partnernetzwerk der CCC in der Region	51
6	Anlage 2: Beschreibung der Arbeitsstandards	52
7	Anlage 3: Markenfirmen und Handelsketten, die in der Region herstellen lassen	54

1 Eine Zusammenfassung der Rechercheergebnisse: Ausbeutung wie eh und je

Die Ergebnisse der Befragung von 256 ArbeiterInnen aus 55 Produktionsstätten der Bekleidungsindustrie zeigen, dass in Osteuropa und der Türkei nach wie vor alle grundlegenden Arbeitsstandards verletzt werden.

Die am meisten verbreiteten Probleme können wie folgt zusammengefasst werden:

1. Wahre Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden unterdrückt; das Management schikaniert häufig ArbeiterInnen, die sich gewerkschaftlich organisieren (wollen).
2. Ein existenzsichernder Lohn wird nach wie vor vorenthalten. Die Differenz zwischen einem existenzsichernden und dem tatsächlichen Lohn liegt zwischen 100 und 500%. Die ArbeiterInnen können meist nur dank der Subsistenzwirtschaft innerhalb der Großfamilie überleben. Zudem ist die Berechnung der Löhne meist unverständlich.
3. Übermäßige, oft erzwungene Überstunden sind die Regel. Überstundenzuschläge werden vorenthalten bzw. unterbezahlt.
4. Die Arbeitsbedingungen stellen eine Gesundheitsgefahr für die ArbeiterInnen dar.
5. Die Formen von Diskriminierung bei der Arbeit sind mannigfaltig.
6. Oft wird kein ordentliches Beschäftigungsverhältnis begründet. Nicht registrierte bzw. informelle Beschäftigung ist weit verbreitet und im Wachstum begriffen.

Die Situation ist vor allem in kleinen Fabriken schlecht, wo die Bedingungen an Schwitzbuden (sweatshops) erinnern – mit Kinderarbeit, Hungerlöhnen sowie willkürlich fest gelegten Arbeitszeiten, die in einigen Fällen über 24 Stunden hinausgingen. In solchen Produktionsstätten gibt es das Organisationsrecht/die Vereinigungsfreiheit nicht. Fälle von schweren sexuellen Übergriffen werden berichtet.

Die ArbeiterInnen sind nicht informiert über die Existenz von Unternehmensverhaltenskodizes, und selbst wenn sie von diesen Kodizes gehört haben, bleibt unklar welche Bedeutung sie für sie haben.

Somit hat sich insgesamt die Situation hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie seit der ersten CCC-Studie vor acht Jahren nicht wesentlich geändert. In den einzelnen Ländern ähneln sich die Probleme, ausgenommen in der Türkei – größter Bekleidungs- und Textilhersteller der Euro-Mittelmeerzone, wo die Lage vergleichsweise noch schlechter ist.

Faire Bedingungen für die Frauen, die Europa anziehen

Die Recherchen haben allerdings auch gezeigt, dass es seitens einiger multinationaler Einzelhändler (wie z.B. H&M) und Unternehmen, die sich an sog. Multistakeholder-Initiativen beteiligen – wie der Fair Wear Foundation aus den Niederlanden, der Fair Labour Association und dem Workers' Rights Consortium in den USA und der Ethical Trading Initiative in Großbritannien – Bemühungen um Verbesserungen gibt. Diese Bemühungen gehen u.a. auch in die Richtung, die Einkaufspraxis der jeweiligen Unternehmen, die dem Druck folgen, immer kostengünstiger, d.h. zu immer niedrigeren Preisen, einzukaufen und von den Herstellern immer kürzere Lieferfristen zu verlangen, so zu gestalten, dass sie eine sozial verträgliche Beschaffung und die Einhaltung der Prinzipien unternehmerischer Sozialverantwortung im Handel ermöglichen. Die meisten dieser gegenwärtigen Aktivitäten sind auf die Türkei konzentriert.

Andere Markenfirmen, Einzelhändler, Versandhändler sowie Unternehmensverbände wie AVE-BSCI¹ üben Druck auf

¹ AVE – Aussenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels e.V.;
BSCI – Business Social Compliance Initiative, Sitz in Brüssel

Hersteller aus, die Zustände vor Ort einigermaßen, meistens in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu verbessern. So werden effektive Brandschutzvorkehrungen, mehr Hygiene am Arbeitsplatz und bessere Beleuchtung gefordert. Solche Verbesserungen können nur ein erster Schritt sein. Ein ernsthaftes Engagement der Unternehmen im Sinne von Kooperation mit den Lieferanten, um die Situation insgesamt zu verbessern, ist so noch nicht erkennbar, v.a. wenn gleichzeitig dieselben Unternehmen auf die Lieferan-

ten großen Druck ausüben, wenn es um Preise und Lieferzeiten geht. Die Einkaufspraktiken der Handelsfirmen widersprechen sehr oft ihren Beteuerungen hinsichtlich Sozialer Unternehmensverantwortung diametral.

Deshalb fordern wir die in der Region einkaufenden Unternehmen auf, Lösungen für den Sektor insgesamt anzustreben und sich den Multistakeholder-Initiativen anzuschließen, damit das nationale und internationale Arbeitsrecht tatsächlich befolgt wird.

2 Einführung: Bekleidung aus Osteuropa¹ und der Türkei: die Rolle der EU-Handelspolitik

Prinzipiell unterscheidet man zwischen der Textilproduktion und der Herstellung von Bekleidung. Faserproduzenten und Landwirte liefern ihren Rohstoff an Garnhersteller, die das Garn an Web- und Strickfabriken verkaufen. Das daraus hergestellte textile Produkt geht dann an einen Textilveredler und von dort an die Bekleidungshersteller. Diese Schritte der Textil- und Bekleidungsproduktion können auch innerhalb eines Unternehmens vertikal integriert sein. Dieses ist sehr oft in der Türkei der Fall, seltener in Osteuropa, wo die Textilindustrie auf Grund des EU-Handelsregimes fast ausgestorben.

Unter den zehn größten Lieferanten der EU liegt die Türkei mit 11% Importanteil auf Rang zwei hinter China mit 14%. Polen und Rumänien folgen mit je 4% auf Platz 6².

Im Hinblick auf die Bekleidungsindustrie zeichnet sich die Region insbesondere im Vergleich zu anderen Niedriglohnregionen der Welt durch folgende „Wettbewerbsvorteile“ aus:

- die geographische und kulturelle Nähe zu den Märkten der Europäischen Union (EU), was eine besonders schnelle Lieferung ermöglicht;
- die Verfügbarkeit ausreichender Produktionskapazitäten, qualifizierter Arbeitskraft und guter Infrastruktur;
- die günstigen Wechselkurse für Euro und US-Dollar;

- das EU-Handelsregime, welches gegenüber osteuropäischen Nichtmitgliedern das System Passiver Lohnveredlung (PLV) praktizierte und praktiziert, bei dem nur das Zusammennähen des meist bereits zugeschnittenen Gewebes in die osteuropäischen Länder verlagert wird; sowie
- mangelnde Beachtung und schlechte Umsetzung nationaler arbeitsrechtlicher Bestimmungen und internationaler Arbeitsstandards.

In Osteuropa und der Türkei ist diese Industrie von außerordentlicher Bedeutung für Außenhandel und Beschäftigung. Am höchsten liegt der Anteil der Textil- und Bekleidungsproduktion an der gewerblichen Produktion der einzelnen Staaten mit 15% in der Türkei und über 11% in den baltischen Republiken, gefolgt von Rumänien und Slowenien mit etwas unter 10%³. Zwischen 75% und 90% des Exports dieser Länder gehen in EU-Mitgliedsstaaten⁴. Immer stärker prägte sich in den letzten Jahren die Tendenz aus, Produktion

¹ Obwohl der Begriff Osteuropa im Allgemeinen als Oberbegriff für die ehemaligen Ostblockstaaten benutzt wird, gehört Polen geografisch zu Mitteleuropa, während Bulgarien, Mazedonien, Rumänien und Serbien in Südosteuropa liegen.

² Gray, Alex (2004): MFA Phase Out Impact on the New Countries Joining the EU, Just Style, April 2004

³ ebenda

⁴ COM (2003:9) 649 final, Brüssel, 29.10.2003, The Future of the Textiles and Garment Sector in the Enlarged European Union

aus der EU nach Osteuropa und weiter gen Osten zu verlagern. Mit anderen Worten: die osteuropäischen Länder sind von Aufträgen der EU-Bekleidungsunternehmen äußerst abhängig geworden.

Beschäftigung in der Bekleidungsindustrie

Die osteuropäische Bekleidungsindustrie ist seit der ‚Wende‘ bis zum Beginn dieses Jahrhunderts rasant gewachsen. Jahr um Jahr kamen tausende von Produktionsstätten hinzu. 90 bis 95% der Beschäftigten sind Frauen, während Geschäftsleitung und Besitz meist in männlicher, teilweise ausländischer Hand liegen. Mehr als die Hälfte aller Jobs in der Branche innerhalb der EU 27 sind in den neuen Mitgliedsländern registriert⁵. Wenn Rumänien und Bulgarien 2007 in die EU kommen, steuern sie gut die Hälfte aller Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie der 12 neuen Länder bei⁶.

Die T&B-Branche, vor allem aber die Bekleidungsindustrie, beschäftigt 24% aller Industriearbeitskräfte in Litauen, 30% in Bulgarien, 40% in der Türkei, 15% in der Slowakei, 14% in Estland, 13% in Polen und 10% in Tschechien. Demgegenüber lag der Durchschnitt der EU 15-Mitgliedsstaaten nur bei 7,5%⁷.

Der Handel mit Textil und Bekleidung ist hochgradig reguliert und von den verschiedenen Interessengruppen beeinflusst, wenn auch diese Lobby weniger Schlagzeilen verursacht als zum Beispiel die Stahllobby. Die Brancheninteressengruppen haben wesentlich das Welttextilabkommen (ATC) bzw. Multifaserabkommen (MFA) und in Europa das PLV-System mitbestimmt. Beide Handelsregime – Welttextilabkommen und PLV der EU – hatten vergleichbare Auswirkungen auf die Herstellerländer, denn deren Verhandlungsmacht war derjenigen der Staaten mit den hauptsächlichen Absatzmärkten und den größten Handelshäusern weit unterlegen.

Passive Lohnveredlung – eine Sackgasse für ArbeiterInnen und Volkswirtschaften

Ähnlich der US-Handelspolitik in Bezug auf die Staaten des Karibischen Beckens, Mittelamerikas und die AGOA⁸-Staaten⁹, errichtete die EU in den neunziger Jahren gegenüber

den osteuropäischen Staaten einen Handels- und Investitionsmechanismus, der den Export von textilen Produkten und halbfertiger Bekleidung nach Osteuropa begünstigt, wo diese zu Niedrigkosten zusammengenäht werden. Ein Auftraggeber liefert alle Materialien an den Produzenten, der nur die Arbeit zur Verfügung stellt, wonach der Auftraggeber die fertigen Waren reimportiert. Diese Art von Bekleidungsproduktion, bekannt als Passive Lohnveredlung (PLV) oder „Lohnsystem“¹⁰, wird durch die EU-Importzölle begünstigt, denn wenn ein Einzelhändler oder EU-Konfektionär textile Produkte oder halbfertige Bekleidung aus- und fertige Bekleidung einführt, werden Zölle nur auf den im Ausland hinzugekommenen – relativ geringen – Zusatzwert fällig. So entfallen auf die Betriebe in einem PLV-Land nur die arbeitsintensiven, minder profitablen Arbeitsschritte wie Zuschneiden, Nähen und Verpacken, während die ertragreicheren wie das Design und das Marketing im dem Land bleiben, in dem der Einzelhändler oder der Konfektionär ansässig ist. Dieses System haben sich vor allem deutsche Unternehmen zu Nutze gemacht: Ungefähr 30% aller deutschen Bekleidungsimporte stammen aus PLV-Ländern. Ungefähr 80% aller Bekleidungsexporte von Osteuropa nach Deutschland werden in passiver Lohnveredlung hergestellt, in einigen Ländern sogar mehr als 95%.

Insbesondere Hersteller (Konfektionäre) nutzen dieses System – mehr als die Einzelhändler. Unternehmen wie Steilmann oder Gerry Weber vergeben Lohnaufträge z.B. an rumänische Lieferanten und verkaufen die Waren an Einzelhändler wie Marks & Spencer oder C&A. Die Vorteile für die Unternehmen liegen auf der Hand: die Produktion im Ausland erfordert kaum Investitionen (alles, was man braucht, sind Nähmaschinen und NäherInnen, die es überall auf der Welt gibt) und außerdem profitieren die westeuropäischen Auftraggeber von einem hohen Niveau an Flexibilität. Das PLV-

5 ebenda

6 Gray, Alex (2004): MFA Phase Out Impact on the New Countries Joining the EU, Just Style, April 2004

7 Jozef De Coster, 2004: The Apparel Industry in the ten EU Accession States, Management Briefing

8 AGOA: African Growth and Opportunity Act von 2000, unterzeichnet von 37 afrikanischen Staaten, beinhaltet u.a. Vereinbarungen über die Liberalisierung der Märkte dieser Länder

9 Clean Clothes Campaign: Made in Southern Africa, 2002, S. 9-15

10 als nichtübersetzter Begriff in die Fachsprache der Länder eingegangen

System beutet die vorhandenen Fertigungskapazitäten und das Know-how Osteuropas aus. Während es in diesen Ländern zehntausende Nähfabriken gibt, ist die Textilindustrie und das dazugehörige Know-how, das Design und das Marketing-Know-how vor fünfzehn Jahren praktisch von einem auf den anderen Tag zu Grunde gegangen. Die Lieferanten geben den Druck, dem sie einerseits in Form von geringen Gewinnspannen und kurzen Lieferfristen ausgesetzt sind, und ihre Liquiditätsprobleme auf Grund von Kapitalmangel und einer hohen Abhängigkeit von Zahlungsfristen und -bedingungen an die ArbeiterInnen weiter, was deren Arbeitsbedingungen massiv in Mitleidenschaft zieht.

Daher stellt PLV sowohl für die Volkswirtschaften als auch für annehmbare Arbeitsbedingungen¹¹ eine regelrechte Sackgasse dar. Das PLV-System hat zwar scheinbar eine „Tiger-Industrie“ mit einem boomenden Sektor, hohen Zuwachsraten und Arbeitsplätzen hervorgebracht, in Wirklichkeit jedoch handelt es sich um die Produktionsverlagerung der westeuropäischen Hersteller zu parasitären Bedingungen.

Von PLV-verursachtem „Downgrading“ zu „Upgrading“ – oder: die Aufträge gehen nach China

Wie für viele andere Länder, so war die passive Lohnveredlung auch für die osteuropäischen Transformationswirtschaften¹² die einzige Möglichkeit, am Welthandel teilzunehmen, und das mit relativ geringem Risiko. Gleichzeitig aber wurde in Osteuropa die lokale Textilindustrie nahezu ausgelöscht¹³. Stoffe, Garne, Knöpfe, Reißverschlüsse – alles wird aus dem Ausland geliefert, einschließlich Design und den Mustern für Kleidung und Schuhe. Vertikal integrierte Betriebe, die Gewebe und Bekleidung selbst produzierten, können heute ihr eigenes Gewebe kaum noch in ihrer Bekleidungsproduktion einsetzen. Die lokale Herstellung und das gesamte Textilproduktions-Know-how sind aus der Region verschwunden. Dafür sehen sich die einheimischen Hersteller in einer doppelten Abhängigkeit: hinsichtlich der Inputs (Materialien, Schnitte) ebenso wie der Outputs (Qualitätskontrolle, Preisbildung, Lieferfristen usw.)¹⁴

Nun, da einige Länder dieser Region Mitglied der EU sind und PLV keine Option mehr ist¹⁵, empfehlen die EU und die

Weltbank ein Upgrading der Branche. Wie verlautete, stelle PLV eine Chance dar, eine Grundlage aufzubauen, doch nun sei es an der Zeit, die Industrie auf eine höhere Stufe zu bringen. Dies heißt, dass die bisherigen Lohnveredler jetzt die Rohstoffbeschaffung, das Design und Marketing selbst übernehmen sollen, um eigene Marken entwickeln und vermarkten zu können, also als vollstufige Anbieter in jene Bereiche der Bekleidungsproduktion gehen, die profitträchtiger sind und eine stärkere Marktposition versprechen.

Derartige Empfehlungen sind angesichts der vorliegenden Rechercheergebnisse allerdings kaum zu verwirklichen, weder für einzelne Firmen noch für die Branche. Für ein entsprechendes Upgrading wäre das Know-how notwendig, das vor fünfzehn und mehr Jahren verloren gegangen ist, und es auf einem von global players beherrschten Weltmarkt wiederzugewinnen, dürfte äußerst schwierig sein. Nicht zuletzt verhindern die niedrigen Gewinnspannen der Lohnveredlung die nötigen Investitionen seitens der Lieferanten.

Um überhaupt investieren und upgraden zu können, brauchen die früheren PLV-Lieferanten technische und finanzielle Unterstützung sowie Auftragsstabilität. Damit ist aber kaum zu rechnen, da die Einzelhändler die Hersteller mit Niedrigpreisen mehr und mehr vom Markt verdrängen und mittlerweile in Osteuropa zu den hauptsächlichen Einkäufern geworden sind. Es liegt keineswegs in ihrem Interesse, mit den Lieferanten zusammenzuarbeiten, damit diese die Produktion „upgraden“. Dem zu Folge stehen die Lieferanten vor dem Dilemma, aus eigener Kraft vollstufige Produzenten zu werden oder gar keine Aufträge mehr zu bekommen.

In Polen mit seiner leistungsstarken Bekleidungsindustrie und der Exportausrichtung auf Deutschland hat der EU-

11 Siehe „Made in Osteuropa – die neuen Modekolonien“, Berlin 2002

12 Transformationswirtschaften bezieht sich auf die ehemaligen sozialistischen Länder, die entweder zur Sowjetunion gehörten oder Satellitenstaaten waren.

13 Mit Ausnahme von Lettland und Litauen

14 Graziani 1998, Musiolek 2002, zitiert in: Fichter/Hennek/Sander/Winterstein: Die wirtschaftliche Transformation Bulgariens unter bes. Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2004, S. 87

15 PLV, ursprünglich für den Handel zwischen der EU und Staaten vereinbart, die dieser noch nicht beigetreten sind, entfällt sofort mit dem Beginn der Vollmitgliedschaft.

Beitritt einen massiven Abbau ausgelöst. Es existieren zwar immer noch einige Nähbetriebe, aber kleinere Lohnveredler sind rar geworden. Nur die größeren polnischen Hersteller konnten sich bislang am Markt behaupten und diese lagern Teile ihrer Produktion in Unterauftrag weiter in den Osten und sogar nach Asien aus. Eine ähnliche Entwicklung ist auch in Rumänien sichtbar, das 2007 der EU beigetreten ist.

Stimmen zum „Upgrading“

Sergiu Harea von der Industrie- und Handelskammer in Chisinau in der Republik Moldau, April 2004:

„Der Gedanke besteht darin, dass ausländische Investoren moderne Technologien in unser Land bringen. Der folgende Schritt müsste in Richtung eines „normalen“ Produktionszyklus sein. Lohnveredlung lässt uns dafür aber keine Chance. Da wir keine andere Wahl haben, müssen wir uns eben darauf einlassen. Zumindest verdienen die Leute etwas Geld und brauchen nicht auszuwandern.“

Sofinceanu Gheorghe, Inhaber und Manager der mittelgroßen Firma Sciromtex S.A. in Rumänien:

„Das Problem ist, dass nicht viele Firmen mit dieser Strategie („upgrading“, d.A.) überleben werden. Um 20.000 Hosen zu produzieren, muss ich 120.000 € nur für den Stoff investieren. Die Accessoires kosten zusätzliche 60.000 €. Man muss den Zoll bezahlen (90.000 €). Das macht zusammen ca. 270.000 €. Wenn wir das Geld dann nach einem Monat kriegen, sind wir inzwischen pleite. Um diese Firma rentabel zu machen, müssten wir aber zwischen 300.000 und 400.000 € investieren. Kredite sind sehr schwer zu bekommen. Die Sicherheiten, die benötigt werden, sind hoch. Auf diesem Gebiet machen IWF und die European Bank of Reconstruction and Development Druck. Wenn man nicht für alles Sicherheiten hat, geht es eben nicht. Um einen Kredit über 400.000 € zu bekommen, müsste ich 20 solcher Fabriken wie meine besitzen, um die geforderten Garantien bieten zu können.“

Die wichtigsten Textil- und Bekleidungs-Lohnveredler der Bundesrepublik Deutschland (2004)

	Wert der Importe
Herkunftsland	in 1000 € (Dez. 2004)
Rumänien	829,007
Polen	484,241
Tschechien	307, 682
Bulgarien	290,577
Ukraine	241,292
Mazedonien	174,933
Türkei	150,543
Slowakei	143,021
Kroatien	134,277
Ungarn	133,609

Quelle: Statistisches Bundesamt (Nr.422-Stat)

Serbien: Willkommen zurück im „PLV-Club“

Die EU richtete mit Osteuropa ein Außenhandelsregime ein, das dem Handel mit den Entwicklungsländern sehr ähnelte. Und: die alten EU-Staaten haben sehr genau darauf geachtet, dass die osteuropäischen Exportländer keine ernsthafte Konkurrenz werden können.

Ein bezeichnendes Beispiel für diese Politik ist Serbien, eines der jüngsten Mitglieder im „PLV- Club“. 2005 unterzeichnete es mit der EU einen Vertrag über den Handel mit Textil und Bekleidung. Davor unterlag der Export in die EU einer Quotenregelung¹⁶, die den Export Serbiens

¹⁶ just-style.com, Apparel Sourcing in the 21st Century, 10 Lessons So Far.

begrenzte. Serbien ist nun gezwungen, die Handelsleitlinien und -regelungen der EU zu akzeptieren (wie z.B. die Herkunftsrichtlinien) und produziert somit unter ähnlichen Bedingungen wie denen zwischen Deutschland und dem ehemaligen Jugoslawien in den siebziger Jahren. Es musste seinen Markt für EU-Textilien öffnen, kann selbst in die EU aber nur unter PLV-Bedingungen exportieren und produzieren. Für Serbien bedeutet das: ein protektionistisches System wurde durch ein anderes, das PLV-System, ersetzt.

Vergleich zwischen Passiver Lohnveredlung und Welttextilabkommen

Das PLV-System der EU und das Welttextilabkommen der WTO (ATC) sind auf den ersten Blick kaum vergleichbar. Beide haben jedoch ähnliche Auswirkungen: sie erzeugen künstliche, scheinbar boomende Wirtschaftsstrukturen wie die explosionsartig wachsenden Bekleidungsindustrien von Bangladesh oder Bulgarien oder Mittelamerika („maquiladoras“), deren hochgradige Abhängigkeit, Instabilität und Flexibilität, gepaart mit unmenschlichen Arbeitsbedingungen ihre Existenz überhaupt erst ermöglichen.

Nirgendwo haben solche Industrien zu sozialer Entwicklung geführt; Wohlstand ist nirgends nach unten „durchgesickert“ (trickle down). Dafür jedoch ist in Osteuropa eine quasi-koloniale Struktur entstanden, die von Hannes Hofbauer als „Peripherisierung Osteuropas“¹⁷ bezeichnet wird.

Das Ende der Lohnveredlung für die Länder, die jetzt Mitglieder der EU sind, fällt zeitlich mit dem Auslaufen des Welttextilabkommens zusammen, was sich auf die Region einschließlich die Türkei aber nur bedingt auswirkt. Dennoch: einheimische und internationale Auftraggeber machen sich dieses Auslaufen zu Nutze, indem sie mit Produktionsverlagerung in andere Ecken der Welt drohen und damit die lokalen Produzenten massiv unter Druck setzen. Tatsächlich wird Standardware zunehmend im Fernen Osten hergestellt, doch dank seiner größeren Marktnähe und vergleichbar geringen Kosten wird Osteuropa seine Attraktivität im Standortwettbewerb noch eine Weile behaupten.



Ein ganzer Stadtteil von Istanbul besteht aus Nähstuben.

Die Türkei – die regionale Tigermacht

Im Gegensatz zu Osteuropa ist die Türkei sowohl ein bedeutendes Textil- als auch Bekleidungsproduktionsland, das stärkste der gesamten Euro-Mittelmeer-Zone. Die türkische Industrie erfasst die gesamte textile Kette vom Baumwollanbau bis zu den letzten Stadien der Bekleidungsherstellung. Türkische Hersteller sind auch Hauptauftraggeber nach Bulgarien, Rumänien und Mazedonien oder noch weiter nördlich. Die Türkei hat es in den letzten zwanzig Jahren geschafft, seine Industrie einem Strukturwandel zu unterziehen und ist von niedriger Qualität und Standardware auf Waren hoher Qualität und hoher Wertschöpfung teilweise umgestiegen.

Dennoch ist gerade angesichts ihrer Bedeutung der Kontrast zu den realen Arbeitsbedingungen in dieser Industrie noch frappierender als in Osteuropa. Unsere Recherchen und andere Studien zeigen, dass außer den „üblichen“ Verletzungen von Kernarbeitsnormen in großem Umfang auch Kinderarbeit auftritt, dass sich die Unternehmer vorwie-

¹⁷ Hannes Hofbauer. Osterweiterung. Vom Drang nach Osten zur peripheren EU-Integration, Promedia Verlagsges. Wien 2003

gend in der Schattenwirtschaft ansiedeln bzw. immer mehr dorthin ausweichen, d.h. der Sektor sich zunehmend informalisiert, und dass die Vereinigungsfreiheit durch die Gesetzgebung der Türkei massiv beschränkt ist.

Die türkische T&B-Lobby sträubte sich während der Verhandlungen über das Auslaufen des Welttextilabkommens hartnäckig gegen eine Abschaffung der Quotenregelungen, da befürchtet wurde, die Aufträge an China zu verlieren. Das scheinen erste, wenn auch sporadische Berichte¹⁸ zu widerlegen, denn: der Export ist weiterhin im Wachsen begriffen.

Einkäufer näher betrachtet

Drei Kategorien von Einkäufern kontrollieren die Produktion und den Handel mit Bekleidung in Osteuropa und in der Türkei:

- multinational agierende Handelshäuser (z.B. C&A, H&M, Marks & Spencer, KarstadtQuelle, Carrefour, Metro)
- internationale Markenunternehmen (z.B. adidas, Nike, Puma, Umbro, Lego, Kenzo, Yves Saint Laurent, Givenchy, Hugo Boss, Benetton, IKEA, Disney) und
- Konfektionäre (z.B. Steilmann, Miroglio, Seidensticker, Hirsch, Girondella).

Die Ausnutzung billiger und qualifizierter Arbeitskraft in Rumänien, in Polen, in der Ukraine etc. haben das Umsatzvolumen der deutsche Bekleidungsunternehmen vervierfacht¹⁹. So verdoppelte Puma seinen Profit im dritten Folgejahr und adidas überbot nach eigenen Angaben den Rekord von 2004 mit einem Überschuß von 314 Millionen Euro. Doch auch Unternehmen aus anderen Ländern profitieren: die Erfolgsgeschichte von Schwedens H&M ist auch auf die Beschaffung aus Südosteuropa und der Türkei zurückzuführen. H&M unterhält Einkaufsbüros u.a. in der Türkei, in Rumänien und in Litauen. Die Verkaufszahlen vom Sommer 2005 übertrafen die Erwartungen der Analysten bei Weitem.²⁰

Regionaler Lohnwettbewerb, die Arbeitskosten-Debatte und wie Armut erzeugt wird

Je mehr Firmen und Länder gegeneinander um Aufträge von einer immer geringer werdenden Anzahl von Einkäufern konkurrieren, desto stärker kommen die lokalen Lieferanten unter Druck, ihre Preise zu senken. Die Einkäufer beschaffen die Ware in zunehmendem Maße aus Ländern wie der Ukraine, Weißrussland, Moldawien und Russland, wo die Arbeitskräfte sogar noch preiswerter sind. Hersteller wie Steilmann (Deutschland) sind zunächst von Ostdeutschland nach Polen und Rumänien gegangen und, als dort die Löhne erhöht wurden, nach Moldawien, in die Ukraine und Mazedonien. Ähnlich haben litauische Unternehmen ihre Produktion nach Bulgarien, Weißrussland und in die Ukraine verlagert.

Die Produktionsverlagerung erfolgt innerhalb der Region in Länder mit niedrigeren Kosten, höherer Arbeitslosigkeit, willigeren und ‚flexibleren‘ Arbeitskräften und mehr Steuer geschenken. Obwohl das Handelsregime bei der Herausbildung internationaler Produktionsnetzwerke in der Bekleidungsbranche eine sehr wichtige, vielleicht sogar die allerwichtigste Rolle spielt, wird die Wettbewerbsfähigkeit eines Standortes oft an den Arbeitskosten gemessen. Branchenanalysten zu Folge brachte „die Verlagerung von Ostdeutschland nach Polen eine Verringerung der Arbeitskosten um ca. 80%, die Stückpreise sanken insgesamt aber nur um 10%. Die Arbeit ist heutzutage überall in den Billiglohnländern der Erde nur noch ein untergeordneter Kostenfaktor für den Bekleidungseinkäufer (mit etwa 7% im Durchschnitt). Denn die Beschaffung aus Billiglohnländern ist mit anderen Kostenfaktoren verbunden und diese machen meistens den Ertrag wieder zunichte.“²¹

Laut Mike Flanagan von Just Style sei eine weitere Reduzierung der Lohnkosten sinnlos, weil sie sich kaum auf die

18 Interview mit GewerkschafterInnen und IndustrievertreterInnen im Oktober 2005

19 Nicht ungeachtet der Tatsache, dass die traditionellen deutschen Textileinzelhändler auf Grund schwacher Nachfrage Einbußen zu verzeichnen haben und dass auch in dieser Branche ein Konzentrationsprozess vor sich geht (s. WZB-Mitteilungen, Heft 107, März 2005)

20 www.diewelt.de, 16.Juli 05

21 Just Style, April 2004

Fabrikpreise auswirke. Genauer betrachtet ist demnach die Betonung des Lohnniveaus, von der Branche immer in den Vordergrund gerückt, nichts weiter als ein Mittel, um Druck auszuüben, das jedoch mit der Realität nicht viel zu tun hat.

Ausländische Unternehmen drohen offen mit Verlagerung, wenn sie Gesetzesänderungen wie z.B. längere Arbeitszeiten oder eine Lockerung des Kündigungsschutzes durchsetzen wollen, so dass man ArbeiterInnen einfacher auf die Straße setzen kann, oder aber wenn sie von Gewerkschaften oder Arbeitsinspektoren zur Rechenschaft gezogen werden sollen (z.B. wegen verspäteter Lohnzahlung oder Überschreitung der gesetzlich erlaubten Überstundenzahl). Ein sozialer Dialog wird durch solche Praktiken sehr wirkungsvoll gehemmt, denn weder die Regierungen, noch die Gewerkschaften und die einheimischen Arbeitgeber wollen „Schuld“ daran sein, dass Aufträge und Arbeitsplätze verloren gehen.

Die Rechte der ArbeiterInnen geltend machen

Inzwischen geht der Wettlauf nach unten weiter, ausgetragen – wie in anderen Teilen der Welt – auf dem Rücken der ArbeiterInnen. In diesem Fall sind es die NäherInnen in Osteuropa und der Türkei, denen angemessene Arbeitsbedingungen vorenthalten und die in eine neue soziale Schicht – die der arbeitenden Armen, working poor – gepresst werden. Wer am unteren Ende der globalen Beschaffungsketten schuftet, egal ob in Fabriken, Schwitzbuden oder in Heimarbeit, hat wenig Schutz vor Ausbeutung und vor Verletzung der Grundrechte, die ihr/ihm die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und die nationale Gesetzgebung verbürgen. Da es in den wenigsten Produktionsstätten kollektive Interessenvertretungen gibt, ist die Verhandlungsmacht der ArbeiterInnen sehr schwach. Gewerkschaftliche Tätigkeit und vergleichbare Aktivitäten werden häufig mit Schikanen und/oder Entlassung bestraft. Was diese Situation noch schlimmer macht: in der ganzen Region befinden sich die Gewerkschaften in einer tiefen Krise. Sie haben weder das Vertrauen der Beschäftigten, noch eine Vision und müssen alternative Organisationsstrategien für

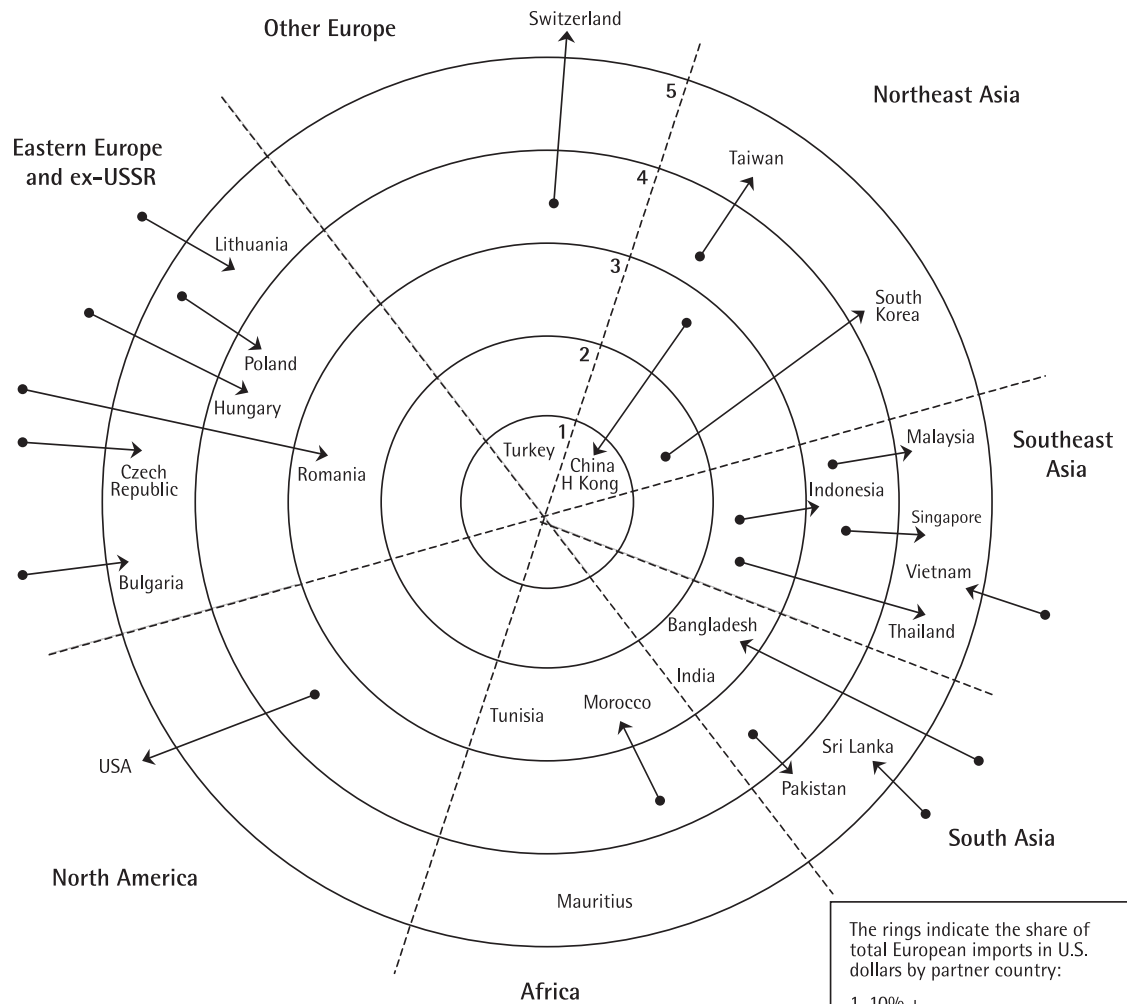


Eröffnung der Ausstellung „Faire Bedingungen für die Frauen, die Europa einkleiden“, Sofia im September 2005

den weitgehend feminisierten und informalisierten Sektor erst noch entwickeln. Es gibt z.B. hartnäckige patriarchale Denkmuster, was die Rolle der Frau anbelangt, und so bleiben die Probleme der ArbeiterInnen oft unbeachtet.

Trotz allem setzen sich einige Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften für eine öffentliche Debatte über die Arbeitsrechte in Osteuropa und der Türkei ein. Dabei arbeiten sie eng mit der internationalen Clean Clothes Campaign zusammen, einem Netzwerk von Aktions- und Solidaritätsgruppen und Gewerkschaften in elf westeuropäischen Ländern, das für bessere Arbeitsbedingungen und die Stärkung der ArbeiterInnen der globalen Bekleidungsindustrie eintritt, um Unterdrückung, Ausbeutung und Missbrauch der Frauen ein Ende zu setzen.

Entwicklung der regionalen Standortstruktur der EU-15-Bekleidungsimporte zwischen 1990 und 2001



The rings indicate the share of total European imports in U.S. dollars by partner country:

1. 10% +
2. 6.0% – 9.9%
3. 4.0% – 5.9%
4. 2.0% – 3.9%
5. 1.0% – 1.9%

Total value of extra-regional European clothing imports was \$22.8 billion in 1990 and \$51.3 billion in 2001.

1 This chart excludes intra-European trade among the 15 member states of the EU (Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Portugal, Spain, Sweden and the United Kingdom). Total apparel imports are for the EU countries.

2 The 2001 position corresponds to the ring where the country's name is located; the 1990 position, if different, is indicated by a small circle. The arrows represent the magnitude and direction of change over time.

Source: World Trade Analyzer, based on United Nations data for SITC 84 („Article of apparel and clothing accessories“).

2003 „The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries?“ (with Olga Memodovic). United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Sectoral Studies Series, available for downloading at <<http://www.unido.org/doc/12218>>.

Updated information for the Europe apparel chart was provided by Gary Gereffi on Sept. 29, 2005.

3 Näherinnen eine Stimme verleihen:

Das Projekt „Stärkung von lokalen Recherchekapazitäten und des Eintretens für die Arbeitsrechte von Frauen“

Seit mehr als 10 Jahren üben die europäische Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung (Clean Clothes Campaign – CCC), die nordamerikanische und australische Anti-Sweatshop-Bewegung Druck auf Einzelhändler, internationale Marken und Hersteller im „Norden“ und „Westen“ aus, um die Bedingungen, unter denen sie ihre Waren produzieren lassen, zu verbessern. Als Antwort darauf haben sich die Unternehmen Verhaltenskodizes gegeben und begonnen, eigene Implementierungsverfahren für diese Kodizes zu entwickeln und bei ihren Lieferanten die Einhaltung der Sozialstandards zu überprüfen. In der hier behandelten Region konzentrieren sich diese Aktivitäten vor allem auf die Türkei. Doch auch die anderen Länder rücken in Reaktion auf internationale Kampagnenarbeit zunehmend in den Fokus.

Multinationale Unternehmen nutzen überwiegend kommerzielle Auditfirmen, um die Umsetzung der Standards ihrer Kodizes zu überwachen. Erfahrungen belegen jedoch zahlreiche Mängel bei kommerziellen Audits insbesondere hinsichtlich der Beschäftigteninterviews, der Zahlung von existenzsichernden Löhnen und der Vereinigungsfreiheit. Trotzdem liefern sie ihren Klienten – den Handelsketten und internationalen Markenfirmen – ein „sauberes“ Image und wunderbare PR-Gelegenheiten. Im Unterschied dazu sind internationale Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation in den Niederlanden und die Ethical Trading Initiative in Großbritannien dabei, neue Wege zu beschreiten, indem sie versuchen, glaubwürdige Kontroll- und Auditverfahren zu entwickeln, welche die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Industrie wirklich verbessern sollen.

Vor diesem Hintergrund und angesichts der Schwäche der Interessenvertretung von ArbeiterInnen in der Bekleidungsbranche hat die CCC ein Projekt initiiert, **um in Osteuropa und der Türkei lokale Kompetenzen für das Monitoring**

von Arbeitsrechten und Arbeitsbedingungen mit dem Schwerpunkt Bekleidungsindustrie zu entwickeln.

Aus dem Erfahrungsschatz der CCC-Partner im Süden schöpfend, stellten Bettina Musiolek und Verka Vasileva ein Handbuch zusammen, das in die sechs Sprachen der Teilnehmerländer übersetzt und den lokalen Bedingungen angepasst wurde. Das CCC-Glossar „Monitoring und Verifizierung in der Bekleidungs- und Sportbekleidungsindustrie“ wurde ebenfalls übersetzt und steht nun Organisationen und ExpertInnen der jeweiligen Länder zur Verfügung.

Im Juni 2003 starteten Arbeits- und Menschenrechts-NROs sowie engagierte ForscherInnen vor Ort Recherchen zur Situation von ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie in Polen, Rumänien, Bulgarien, Serbien, Mazedonien und der Türkei. Dabei wurde eine einheitliche Methodik angewendet. Sechs kleine Gruppen von insgesamt 37 lokalen ForscherInnen führten Befragungen von 256 Näherinnen und anderen ArbeiterInnen durch, die in 55 Produktionsstätten beschäftigt waren.



Qualität und Grundregeln der Recherche

Das Herz jedweder Untersuchung von Sozialstandards in der Bekleidungsindustrie sind Beschäftigteninterviews. Sie sind der Schlüssel zu präziser Information über die Arbeitsbedingungen. Daher war es bei Auswahl der Forscherinnen – es waren zu 90% Frauen – von entscheidender Bedeutung, dass sie in der Lage sind, zu den NäherInnen ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen. Einige sind Soziologinnen, Volkswirtinnen und Juristinnen, andere haben Erfahrung auf den Gebieten der Arbeitsbeziehungen und der Geschlechterforschung. Sie alle sind unabhängig von Unternehmen und haben Erfahrungen im Engagement in Arbeitsrechts-NROs bzw. Gewerkschaften.

Auch die Auswahl der Produktionsstätten erfolgte sehr sorgsam. Es wurde eine Balance angestrebt zwischen Betrieben mit und ohne gewerkschaftlich organisierten Belegschaften, ehemals Staats- und neuen Privatunternehmen, kleinen und größeren Unternehmen, in ausländischem und einheimischem Eigentum, Direktlieferanten und Unterauftragnehmern sowie bezüglich der geografischen Verteilung im Lande. Pro Fabrik wurden zwischen 1% und 5% der Beschäftigten befragt, überwiegend in Gruppen, aber auch einzeln.

Ein besonders wichtiger Aspekt des Projektes war die Geschlechterperspektive und die Untersuchung möglicher Diskriminierungen nach dem Geschlecht insbesondere bei ungeschützten informellen Arbeitsverhältnissen.

Bei der Durchführung der Befragung wurden einige wichtige Grundregeln beachtet: man traf sich an einem sicheren Ort – zu Hause, in einem Cafe, – Orten, wo sich die ArbeiterInnen sicher und ungestört fühlten, in jedem Fall aber außerhalb der Fabrik und außerhalb der Arbeitszeit, damit die ArbeitgeberInnen, VorarbeiterInnen oder sonstige Personen, denen die Beschäftigten nicht trauen, nicht davon erfuhren. Normalerweise brauchte es mehrere Begegnungen, ehe die ArbeiterInnen Vertrauen gefasst hatten. Sie wurden über die Ziele der Recherche und deren potenziellen Nutzen für die ArbeiterInnen aufgeklärt. Die Antworten wurden

vertraulich behandelt, was bedeutet, dass die Namen der ArbeiterInnen und der betroffenen Produktionsstätten nicht veröffentlicht werden können. Die Auswertung der Befragung wurde so formuliert, dass die Befragten nicht zurückverfolgt werden können.

Nachbereitung

Die NetzwerkpartnerInnen haben für die Regionen Mittel-, Ost- und Südosteuropas und die Türkei eine Reihe von vorrangigen Aufgaben formuliert, an denen sie in Zukunft arbeiten werden:

1. Die Stärkung der Leistungsfähigkeit der Nichtregierungsorganisationen und der Gewerkschaften, die CCC-Partner sind, als Koordinierungspunkte für Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, indem sie:

- zuverlässige Information über die Situation der ArbeiterInnen in den Ländern sammeln;
- die Öffentlichkeit über die Einkaufspraktiken der multinationalen Unternehmen und die miserablen Arbeitsbedingungen in diesen Ländern informieren und aufklären über Frauen- und Arbeitsrechte als Menschenrechte, deren Verletzung durch die Unternehmen sowie Wege zur Durchsetzung dieser Rechte;
- die lokalen ExpertInnen/AktivistInnen-Netze aufrecht-erhalten und wenn möglich ausweiten;
- die nationalen Netzwerke stärken, Aktionsbündnisse oder -plattformen aufbauen und nationale Kampagnen für Menschenrechte am Arbeitsplatz entwickeln;
- das regionale Netz der CCC-Partner in den mittel- und südosteuropäischen Ländern stärken und ausbauen.

2. Die Kommunikation und den Austausch zwischen dem Süden, Osten und Westen verbessern, insbesondere auf dem Gebiet der Aufklärungs-, Bündnis- und Organisationsarbeit für einen effektiveren Schutz der Rechte der BekleidungsarbeiterInnen bei Arbeitsrechtsverstößen

4 Länderprofile

4.1 Die boomende verlängerte Werkbank in Bulgarien

Am Ende der neunziger Jahre und zu Beginn des neuen Jahrtausends lässt sich die bulgarische Bekleidungsindustrie folgendermaßen charakterisieren:

- 1. Die Anzahl der Firmen in dem Sektor ist rapide angestiegen. Die Zahlen schwanken zwischen 3.000 und 18.000 registrierten Bekleidungsherstellern und -händlern;*
- 2. Die großen, privatisierten Firmen des Landes sind in einem technisch desolaten Zustand. Diese Firmen profitieren von den ausländischen Investitionen, durch die sie modernisieren und die Produktionskapazität erhöhen können. In den Klein- und mittelständischen Unternehmen beschränken sich die „Investitionen“ auf den Import von Gebrauchtmaschinen hauptsächlich aus Griechenland.*
- 3. Die Zahl der Beschäftigten ist pro Jahr um durchschnittlich 10.000 angewachsen.*
- 4. Die vorherrschende Produktionsform ist die Passive Lohnveredelung (PLV).*

5. Viele Produktionsstätten fungieren als Unterauftragnehmer für multinationale Markenfirmen, und Handelshäuser.

6. Mehr und mehr Unterauftragnehmer und Lieferanten sind der informellen Wirtschaft zuzurechnen.

In den Weltmarktfabriken ist es Gang und Gebe, für ‚unzulässiges‘ Verhalten wie Sprechen oder Trinken während der Arbeitszeit, kurzes Ausruhen oder häufigere Toilettenbesuche bestraft zu werden.

Die Näherinnen arbeiten 10 bis 14 Stunden pro Tag, sechs oder sieben Tage die Woche. Infolge nicht beachteter Arbeitsschutzbestimmungen kommt es häufig zu Unfällen. Die bulgarischen ArbeiterInnen betonten, dass sie permanent unter Druck gesetzt werden, die Produktionskosten zu verringern, um konkurrenzfähig zu sein. Das Argument der Konkurrenz dient dazu, unbezahlte Überstunden und manchmal auch das Einsperren der Beschäftigten in der Fabrik bis zur Fertigstellung eines Auftrags zu rechtfertigen.

Fallstudie 1: eine kleine Nähfabrik in Nordostbulgarien¹

Die Fabrik gehört einem bulgarischen Unternehmer und wurde vor ein paar Jahren in einem Landesteil mit sehr hoher Arbeitslosigkeit und einem beträchtlichen Anteil ethnischer Minderheiten (Türken und Roma) gebaut. Obgleich dieser Landesteil kein traditioneller Standort der Textil- und Bekleidungsindustrie ist, werden zunehmend Produktionsstätten aus den südwestlichen und südöstlichen Teilen Bulgariens, wo sich die Arbeitsbedingungen im Zuge nationaler und internationaler Kampagnenarbeit etwas gebessert haben, dorthin verlagert.

Die Fabrik ist ein typischer bulgarischer Lohnveredler: die Arbeitsbedingungen sind prekär, die Löhne niedrig und die Lohnberechnung ist nicht nachvollziehbar, gewerkschaftliche Aktivitäten werden nicht geduldet und die Prinzipien der Verhaltenskodizes der Marken, für die man produziert, bleiben vollkommen unbeachtet. Die unmittelbaren Auftraggeber diktieren die Geschäftsbedingungen und diese Abhängigkeit führt zu exzessiven Überstunden, unterbrochen von Perioden ohne Arbeit und Lohn.

¹ Die Arbeiterinnen dieser Fabrik wurden im September 2004 befragt.

Herstellungspreis für eine Jacke: 10,- € – Verkaufspreis: 50,- €

Die Fabrik produziert für C&A, die Jones Apparel Gruppe und Marken wie Timberland und Gerry Weber. Zudem arbeitet sie für einen größeren bulgarischen Lieferanten in Plovdiv, die für Federated Department Stores in den USA und Marks & Spencer in Großbritannien produziert.

Männer sind privilegiert – Frauen werden schlecht behandelt

In der Firma sind 50 bis 60 ArbeiterInnen angestellt, die meisten von ihnen sind Frauen. Zwischen fünf und zehn Männer nähen und bügeln, vier der sechs VorarbeiterInnen sind Männer. Männer werden bevorzugt behandelt. Sie gelten als zuverlässiger, da sie sich weniger um die Familie zu kümmern brauchen. Eine der befragten Arbeiterinnen berichtete über ungleichen Lohn für die gleiche Arbeit, was vom Arbeitgeber willkürlich festgelegt werde, der Männer eben bevorzuge.



Ausschlaggebend sei auch, ob frau dem Verwandtenkreis angehört oder ob sie sich sexuell von ihm belästigen lasse. Es gäbe zwar keine offene Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, ethnischen Ursprung oder der Religion,

aber indirekt werde dies „in den willkürlichen persönlichen Präferenzen“ sichtbar. Einstellungen solcher Art finden allgemein durchaus Akzeptanz. Frauen werden nicht nur ungleich entlohnt, es kommt auch vor, dass Männer bei gleich hoher Entlohnung ein niedrigeres Soll bekommen.

Es ist ein ungeschriebenes Gesetz, dass die Frauen erst drei oder vier Jahre in der Firma arbeiten müssen, bevor sie schwanger werden und den ihnen vom Gesetzes wegen

zustehenden Mutterschaftsurlaub nutzen „dürfen“. Frauen haben sich regelmäßig einem Schwangerschaftstest zu unterziehen, durchgeführt von einer voll beschäftigten Hebamme. Schwangere Frauen, die nicht lange genug in der Firma gearbeitet haben, werden hinausgeworfen, indem ihre kurz befristeten Verträge einfach nicht verlängert werden.

Minderjährige, nicht registrierte ArbeiterInnen

Nach dem bulgarischen Arbeitsgesetz ist das Mindestalter für einen regulären Job 16 Jahre. Trotzdem werden jüngere ArbeiterInnen im Alter von 14 und 15 Jahren angestellt, die während der Schulferien in der Fabrik arbeiten. Eine Arbeiterin hatte mit einem 15-jährigen Jungen gesprochen, dem Sohn einer Näherin, der acht Stunden am Tag „leichte Arbeit“ verrichtete. Das verstößt eindeutig gegen das Gesetz, so dass man davon ausgehen kann, dass diese Minderjährigen nicht, wie vorgeschrieben, bei der Arbeitsinspektion registriert werden.

„Gewerkschaft? – Unvorstellbar!“

Eine Gewerkschaft gibt es in der Firma nicht und die ArbeiterInnen bezweifelten, dass es jemals eine gegeben hat. Sie hielten es geradezu für ausgeschlossen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Es gibt keine Interessenvertretung und keine Möglichkeit, über den Lohn oder der Einschränkung der übermäßigen Überstunden mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.

Wenn eine Arbeiterin kündigt, wird deren Soll auf die restlichen ArbeiterInnen verteilt – ohne Vergütung der Mehrarbeit. Durch eine solche „Bestrafung“ werden Konflikte zwischen NäherInnen geschürt; und je mehr böses Blut, desto geringer ist die Gefahr, gegenüber dem Arbeitgeber gemeinsam aufzutreten.

Löhne unterhalb des Existenzminimums

Die befragte Näherin bestätigte, den gesetzlichen Mindestlohn zu erhalten, d.h. 55 € pro Monat (48 € nach Steuern, 2004). Nach ihrer Einschätzung reicht diese Summe nicht aus, um ihren Einpersonenhaushalt zu unterhalten, wozu



Zeichnung aus der Ausstellung „Fair Conditions for women dressing Europe“ („Faire Bedingungen für die Frauen, die Europa anziehen“), Serbien im September 2005

mindestens das Doppelte erforderlich ist. Andere Einkommensquellen habe sie nicht. Der Lohn sei etwas höher (plus ca. 10 €), wenn sie das tägliche Fertigungssoll von 150 Stück in einer bestimmten Zeit erreiche, die ihr jedoch unbekannt sei (offensichtlich unerreichbar). Zuschläge oder Prämien gäbe es keine, dafür jedoch Geldstrafen für Verspätung zur Schicht und Qualitätsmängel. Letzteres sei auch ein Grund für fristlose Entlassung.

Niemand kann sagen, wie die Löhne eigentlich berechnet werden. Überstunden werden nicht bezahlt. Die Befragten glauben zu wissen, dass ihr Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge abführt, allerdings berechnet auf den Mindest- und nicht den tatsächlich ausgezahlten Lohn. Die Höhe der Löhne entspreche durchaus denen, die auch in anderen Firmen gezahlt würden, sagten die Frauen.

36 Stunden Arbeit am Stück!

Bulgariens Arbeitsstundenregelung (acht Stunden pro Tag, in ‚Ausnahmesituationen‘ bis 10 Stunden) wird nicht eingehalten. Häufig kommt es vor, dass ArbeiterInnen umgesetzt werden, um anderen Fertigungsgruppen zu helfen, wenn diese das Soll nicht schaffen. Die Arbeit beginnt und hört

auf, wann der Chef befiehlt: einmal um 6 Uhr, ein andermal um 8 Uhr. Er entscheidet auch, wann es einen freien Tag gibt. Der übliche Arbeitstag beträgt mindestens 10 Stunden, doch nie sind die ArbeiterInnen im Voraus informiert, wie lange sie wirklich arbeiten müssen. Einmal mussten die Frauen pausenlos, 36 Stunden lang Ärmel nähen. Schichtarbeit gäbe es nur für den Zuschnitt (Tag- und Nachtschicht).

Die Mittagspause ist 45 Minuten und nachmittags gibt es noch einmal 15 Minuten Pause. Sind Überstunden ange-setzt, gibt es alle zwei Stunden eine kurze Pause. Wenn der Liefertermin drängt, sind Pausen so lange untersagt, bis der Auftrag fertig ist.

Überstunden werden kurz vor 17 Uhr, also vor Arbeits-schluss, angekündigt. Die ArbeiterInnen wagen es nicht abzulehnen, weil sie befürchten sonst entlassen zu werden. Sie müssen häufig länger arbeiten, nicht selten auch an Sonntagen, wenn eine Lieferfrist einzuhalten ist. So arbeiten sie oft sechs oder sieben Tage pro Woche. Es ist auch nicht ungewöhnlich 14 Tage hintereinander weg zu arbeiten, ohne einen freien Tag dazwischen. NäherInnen leisten pro Woche im Schnitt 28 Überstunden.

Die Frauen können keinen Urlaub planen oder ihn nehmen, wenn sie ihn brauchen. Er wird nur dann bewilligt, wenn keine Auslieferungen anstehen. Gibt es überhaupt keine Aufträge, werden die ArbeiterInnen nach Hause geschickt und müssen warten, bis sie wieder in die Firma gerufen werden.

Sogar Toilettenbesuche sind beschränkt: Wenn der Vorgesetzte meint, dass die ArbeiterInnen zu oft zur Toilette gehen, werden sie verwarnt. Dasselbe passiert, wenn ArbeiterInnen ihren Arbeitsplatz zu häufig verlassen, um Wasser zu trinken.

Herzinfarkt an der Nähmaschine

Verletzungen passieren, weil die NäherInnen ohne Nadel-schutz arbeiten. Eine von ihnen wurde von einer abgebrochenen Nadel im Auge verletzt und musste ins Krankenhaus. Nach 17 Uhr, heißt es, soll sich ein Arzt in der Fabrik aufhalten, aber diesen Arzt hatte von den befragten NäherInnen noch nie eine zu Gesicht bekommen.

Viele der ArbeiterInnen haben gesundheitliche Beschwerden, die auf die exzessiven Überstunden und ungesunden Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind: Schmerzen in der Lendenwirbelsäule, in Armen und Händen, sowie erhöhten Blutdruck. Eine der Befragten gab an, dass sie wegen dem Stress und Mangel an Schlaf und Zeit zum Ausruhen an zu hohem Blutdruck leide. Im Jahr zuvor habe eine Arbeiterin an der Nähmaschine einen Herzinfarkt erlitten und sei am Arbeitsplatz zusammengebrochen. ArbeiterInnen in der Bügelabteilung verlieren manchmal auf Grund der Hitze das Bewusstsein. In keinem der Fälle wurde ein Notarzt in die Fabrik gerufen.

Die ArbeiterInnen sitzen auf einfachen Holzstühlen und arbeiten an alten Maschinen, die oft kaputt gehen und ständig repariert werden müssen. Nur für das Ärmelinnähen wurden neue Maschinen angeschafft, denn damit ließen sich die Arbeitsproduktivität und die Qualität erhöhen. Im Winter müssen die ArbeiterInnen frieren, da die Türen direkt nach draußen führen und die Wände schlecht isoliert sind; dagegen wird es im Sommer besonders heiß. Eine Klimaanlage gibt es nur im Büro des Fabrikleiters, in der Bügelabteilung jedoch nur Ventilatoren.



Arbeitsschutzunterrichtungen werden nicht durchgeführt, obwohl es gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Frauen wissen nicht, ob es Notausgänge gibt und ob das externe Treppenhaus im Notfall dafür benutzt werden kann. Zwei Feuerlöscher sind sichtbar aufgehängt, aber die ArbeiterInnen könnten nicht damit umgehen.

Kurzzeitverträge und ‚Flexibilität‘

Als sie in der Firma angefangen haben zu arbeiten, hatte keine der Befragten einen Arbeitsvertrag. Später haben sie einen Kurzzeitvertrag unterschrieben, in dem auch steht, dass sie bereit sind, Überstunden zu machen. Einige ältere Frauen, die schon Rente bekommen, arbeiten dort ohne Vertrag.

Trotz der vielen Arbeitslosen, die beim örtlichen Arbeitsamt registriert sind, meldet der Fabrikhaber dort niemals freie Stellen, um möglichen Kontrollen der Arbeitsbedingungen, Sozialabgaben und Arbeitsverträge gemäß den gesetzlichen Normen auszuweichen.

„Ändern wird sich doch nichts“

Ihre dringlichsten Probleme sahen die Arbeiterinnen in höheren Löhnen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, und Regelarbeitszeit mit Überstundenbegrenzung. Noch nie hatten sie etwas von Verhaltenskodizes großer Marken und anderer Auftraggeber gehört, und sie würden von sich aus ausländischen Auditoren gegenüber niemals irgend etwas beanstanden oder sich bei der Arbeitsinspektion beschweren, denn diese „notieren sich zwar all die Verletzungen fein säuberlich, aber ändern tut sich nie etwas“.

Fallstudie 2: Kleinbetrieb in Nordwestbulgarien²

Diese Fabrik gehört ebenfalls einem Bulgaren und auch sie liegt in einem Landesteil mit hoher Arbeitslosenrate und hohem Anteil ethnischer Minoritätsbevölkerung (Roma). Allerdings ist es ein traditioneller Standort der Beklei-

² Die Arbeiterinnen dieser Fabrik wurden im September 2004 befragt.



dungsproduktion, etabliert unter dem sozialistischen Regime, um strukturschwache ländliche Gebiete zu entwickeln. Die Fabrik produziert Kleidung für Inditex (Zara) und Induyco in Spanien, Quelle und Neckermann in Deutschland, Lacoste in Frankreich, Fanco in Griechenland und Barbour in Großbritannien.

„Löhne werden gezahlt, wie es dem Inhaber beliebt“

Ca. 60 ArbeiterInnen sind in der Fabrik beschäftigt, es sind alles Frauen. Es gibt sechs Vorarbeiterinnen. Nach Aussage der Arbeiterinnen gäbe es keine Diskriminierung bzw. hätten sie bis jetzt nichts dergleichen mitbekommen. Andererseits würden Löhne nach Belieben festgesetzt und Verwandte bevorzugt behandelt werden. Schwangere Frauen werden sofort entlassen, was heutzutage die Regel zu sein scheint. In der Hochsaison verdienen die Frauen zwischen 61 € und 71 €, d.h. etwas mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Dagegen steht im Arbeitsvertrag nur der Mindestlohn und auf dieser Grundlage werden die vom Inhaber zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Der Rest des Lohns (5-15 €) wird in bar ausgezahlt und erscheint nicht in den Büchern der Firma. Dieses ist eine typische Abmachung zwischen NäherInnen und Arbeitgebern, die in kleinen und mittleren Firmen häufig getroffen wird. Die ArbeiterInnen sind mit den geringeren Sozialversicherungsbeiträgen einverstanden, um ihren Lohn ein wenig aufzubessern, und riskieren folglich niedrigere Renten und eingeschränkte medizinische Versorgung.

Dennoch können die ArbeiterInnen nicht von den Löhnen leben, die sie bekommen. Eine der Arbeiterinnen sagte, dass sie mindestens ein Doppeltes an Lohn haben müsste,

um in der Lage zu sein, einen Zweipersonenhaushalt (ihren Ehemann, der vermutlich arbeitslos ist) zu ernähren. Sie betrachtete ihren Lohn als „normal“ im Vergleich mit anderen Löhnen, die in der Region gezahlt wurden.

Gewerkschaften und Tarifverhandlungen? – „Nichts dergleichen!“

Die befragte Arbeiterin hat nie von einer Gewerkschaft in der Fabrik bzw. einem Versuch, eine solche zu gründen, gehört. Es gäbe einfach „nichts dergleichen“. Jede Arbeiterin muss für sich mit dem Arbeitgeber verhandeln. Dennoch glaube sie, dass die Aussichten auf einen „fairen Lohn“ größer wären, gäbe es irgendeine Art ArbeiterInnenvertretung, um mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Einmal hätten die ArbeiterInnen um einen Ventilator gebeten, weil es in der Fabrik zu heiß war, doch der Arbeitgeber teilte ihnen mit, dieses sei unmöglich, weil er kein Geld habe.

Nie wissen, wann der Arbeitstag endet

In dem Monat vor der Befragung erhielt eine der Arbeiterinnen ihre 51 Überstunden zum Regeltarif bezahlt. Überstunden werden nicht im Voraus angekündigt und die ArbeiterInnen wissen nie, wann ihr Arbeitstag endet. Niemand wagt es, Überstunden abzulehnen, weil frau riskieren würde, entlassen zu werden – meist unter irgend einem anderen Vorwand, denn Entlassung wegen Verweigerung



Im Büro der Women's Alliance for Development, Sofia 2005

von Überstunden ist verboten. Manchmal müssen die Frauen 24 Stunden am Stück mit nur ganz kurzen Pausen arbeiten. Die offizielle Arbeitszeit ist von 8 bis 17 Uhr. Die übliche Arbeitswoche beträgt 6 Tage, mit besonders harter Arbeit freitags und samstags, um die Lieferungen fertig zu stellen. An solchen Tagen geht der Arbeitstag fast immer über acht Stunden hinaus. Den gesetzlichen Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen zu erhalten, ist nahezu unmöglich.

Frauen vor Hitze bewusstlos

Keine der Beschäftigten hat jemals an einer Arbeitsschutzbelehrung teilgenommen, obwohl dies gesetzlich vorge-

schrieben ist. Es gibt weder eine Arbeitsschutzkommission, noch irgendeinen Arbeitsschutzplan wie vorgesehen im bulgarischen Gesetz. Auf dem Fabrikgelände gibt es keine ärztliche Betreuung, aber im Krankheitsfall dürfen die Frauen einen Doktor aufsuchen. Eine der Befragten, die sich gar nicht zu dem Thema äußern wollte, gab dann doch an, dass es vorkomme, dass „Frauen wegen der Hitze und Müdigkeit nach 24 Stunden Schufterei in Ohnmacht fallen. Das sei dann doch unzumutbar, meinte sie. Die Betroffenen hätten dann einen Tag frei bekommen und mussten dann wieder zur Arbeit erscheinen. Sie selbst habe auch Probleme mit der Gesundheit, sagte aber nichts Näheres.

4.2 Makedoniens Näherinnen: Abstieg ohne Ausstieg

Während der schwierigen Transformation der neunziger Jahre, des Privatisierungsprozesses und der Kriege in Jugoslawien mussten eine Reihe von Fabriken schließen, was zur Einbuße von Märkten und einer Zunahme der informellen Wirtschaft, zu Armut und Arbeitslosigkeit führte. Lt. Weltbankstudie hat Mazedonien die größte informelle Wirtschaft auf dem Balkan, die 43% des Bruttoinlandprodukts erzeugt¹. Nach Angaben des Statistikbüros liegt die Arbeitslosenrate bei 37,2%. Der Anteil der in Armut lebenden Bevölkerung erhöhte sich von 19% in den neunziger Jahren auf 30,2% im Jahr 2005. Im April 2005 kostete die Grundernährung einer vierköpfigen Familie 9857 Denar (160 €) pro Monat. Nach den Gesprächen mit den ArbeiterInnen errechneten wir, dass ein existenzsichernder Lohn (ausreichend für Nahrung, Miete, Strom, Wasser, Telefon, Gesundheitspflege, Nahverkehr und Bildung einer vierköpfigen Familie) ca. 400 € im Monat betragen müsste.

Die neunziger Jahre hatten auch eine verheerende Auswirkung auf die Textil- und Bekleidungsindustrie. Innerhalb Jugoslawiens hatte Mazedonien sich auf die Textil- und Bekleidungsindustrie ‚spezialisiert‘ und belieferte die jugoslawischen und ausländischen Märkte. Die Fabriken verfügten über eigene Design- und Marketing-Abteilungen, eige-

ne Textilverarbeitung (spinnen, weben usw.) und Nähfabriken. Z.B. Shtip, das „mazedonische Manchester“, hatte zwei staatseigene Fabriken mit ca. 6000 Beschäftigten, an deren Stelle heute etwa 50 Privatunternehmen – hauptsächlich Nähfabriken mit nur noch 30 bis 50 ArbeiterInnen pro Fabrik – gerückt sind.

Die mazedonische Bekleidungsindustrie – führend bei Beschäftigung und Export, aber gefangen in der PLV-Falle

Fast alle Fabriken arbeiten als Lohnveredler und produzieren für Konfektionäre in Deutschland, in Griechenland, den Niederlanden und Italien, seltener für den Binnenmarkt. Die Marken, für die sie produzieren, sind: Steilmann, C&A, H&M, Liz Claiborne, Mexx, Mango, Lego, Van Winkel, adidas und Feldhues². Zur Zeit sind 26% aller registrierten mazedonischen Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie beschäftigt³.

1 Mitteilungsblatt des Wirtschaftsministeriums, 4-5 2004, S. 28

2 Angaben der befragten Manager und ArbeiterInnen, s. auch: www.fashionmk.com

3 Mitteilungsblatt des Wirtschaftsministeriums, 4-5 2004

90% aller Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie Mazedoniens sind Frauen. Diese Frauen sind in vielen Fällen alleinige Verdienner der Familie und gleichzeitig Mütter und Hausfrauen.

Verantwortlichkeiten: Familie ernähren, Kinder großziehen, Haushalt schmeißen Entschädigung: mieser Lohn, exzessive Überstunden und Gesundheitsschäden

Während der Übergangsphase sind die Löhne der Näherinnen rapide gefallen. Unsere Recherche ergab, dass 2004 die Löhne zwischen 50 € und 200 € lagen, in Abhängigkeit von Standort und Position der Fabrik in der Beschaffungskette. In Shtip, Tetovo, Skopje, Probishtip oder in Kocani betrug ein Tageslohn 370–400 Denar (6–6,50 €), während er in den kleineren Städten bei 270 Denar (4,40 €) lag, vorausgesetzt das Tagessoll wurde erreicht.

In den meisten Fabriken arbeiten die ArbeiterInnen von 7 bis 15 Uhr, müssen aber häufig länger machen. Einige Arbeiterinnen sagten aus, dass sie 230 Stunden pro Monat arbeiten mussten. Während das alte Arbeitsgesetz, das bis Juli 2005 in Kraft war, Überstunden auf 10 pro Monat begrenzte, erlaubt das neue Gesetz 10 Stunden Überstunden pro Woche und nicht mehr als 190 Stunden zusätzlich pro Jahr!

Wie die Löhne errechnet werden, ist den NäherInnen nicht klar, sie bekommen manchmal noch nicht einmal einen Lohnzettel. Es kommt immer wieder vor, dass ArbeiterInnen nicht pflichtversichert werden, oder dass nur die Mindestbeiträge (auf den Mindestlohn) abgeführt werden, was künftige Renten von kaum 100 € im Monat „besichert“.

Die meisten ArbeiterInnen leiden unter Rückenschmerzen und Rheuma und viele haben Augenbeschwerden wegen der schlechten Beleuchtung.

Es gibt drei Gewerkschaftsverbände. Von den sechs recherchierten Fabriken besaß nur eine gewerkschaftliche Organisation. Aber die ArbeiterInnen in dieser Fabrik kannten nicht einmal die Namen der GewerkschaftsvertreterInnen und waren mit der Arbeit der Gewerkschaft unzufrieden.

Dagegen sind die Arbeitgeber gut organisiert in den unter-

„Wir glauben nicht an Gewerkschaften.“

„Selbst wenn wir eine Gewerkschaft gründeten, die Führer würden doch gemeinsame Sache mit dem Arbeitgeber machen.“

schiedlichen Verbänden wie Arbeitgeberverband, Handelskammern, Firmenclustern usw.

Die Arbeitsbedingungen, die hier beschrieben werden, werden in gewisser Weise von

der Regierung toleriert, da die Arbeitslosenquote sehr hoch ist und die Arbeitsplätze in der Bekleidungsindustrie dringend gebraucht werden. Nachdem z. B. der Bergbau, Standbein einer ganzen Industriestadt wie Probishtip, Bankrott machte, blieb nur noch die Beschäftigung in den Nähfabriken übrig.

Während der letzten drei Jahre gab es einige Streiks in den Nähfabriken von Demir Kapija, Kavadarci und Negotino. Alle endeten erfolglos. Die ArbeiterInnen forderten bezahlte Überstunden, bessere Löhne und längeren bezahlten Jahresurlaub – was Grundrechte lt. IAO-Konventionen und nationalem Arbeitsrecht sind. Nach diesen Fehlschlägen verloren die ArbeiterInnen das Vertrauen und die Hoffnung, dass ihre Situation verbessert werden könnte.



Das Beispiel des Lieferanten X⁴

Die Fabrik X ist in privater Hand, wurde 1994 gegründet und produziert zum größten Teil Hemden im PLV-System. Sie beliefert C&A, Steilmann und Lego sowie Unterauftragnehmer.

Die ArbeiterInnen berichten über Diskriminierung in der Form, dass Verwandte des Inhabers bessere Arbeit und häufig bessere Löhne bekommen.

Es gibt keine Gewerkschaft. Würde es eine geben, so würde sie sich doch eher mit dem Inhaber arrangieren, so die ArbeiterInnen. Es gibt keine Tarifverhandlungen in der Fabrik. Die Frauen sind nicht abgeneigt, eine Gewerkschaftsgruppe zu gründen, haben aber Angst, dass es die Manager nicht dazu kommen lassen.

Die Löhne betragen zwischen 8000 und 9000 Denar (130-146 €) im Monat. Die ArbeiterInnen bekommen den Lohn immer in einem Umschlag. Keine von ihnen weiß, wieviel die anderen verdienen. Der Lohn setzt sich aus einem Grundlohn und aus einer Zulage nach Stückzahlpunkten zusammen. Die Punkte werden vom Arbeitgeber bestimmt. Die ArbeiterInnen wissen nicht, ob Überstunden extra bezahlt werden. Ein Tagessatz liegt bei 400 Denar (6,50 €) für Büglerinnen und 370 Denar (6 €) für Näherinnen. Dass der Arbeitgeber sie fair entlohnt, glauben die ArbeiterInnen nicht. Es gibt einen Werkbus, aber ob dafür etwas vom Lohn einbehalten wird, ist unbekannt. Wenn sie ein paar Tage frei nehmen müssen, z.B. wegen Krankheit, wird ihnen das abgezogen. Da die Frauen zusätzlich keine Einkünfte haben, reichen die Löhne nicht zum Leben.

Eine Normalschicht geht von 7 bis 15 Uhr, aber, wenn es einen großen Auftrag gibt, wird länger gearbeitet. Häufig müssen die ArbeiterInnen dann drei bis vier Stunden anhängen. In den zwei Monaten vor der Befragung, die im Mai und Juni 2004 durchgeführt wurde, hatten sie jede Woche sieben Tage gearbeitet. Der Jahresurlaub ist häufig sehr kurz, kaum länger als sieben Tage. Es gibt eine 20-minütige Frühstückspause und 10 Minuten Pause am Nachmittag. Durchschnittlich werden im Monat 24 Überstunden geleistet.

Es gibt eine Menge Staub am Arbeitsplatz, aber keine Schutzmasken. Arbeitsschutzbelehrungen hat es nie gegeben. Immerhin sind die Toiletten sauber. Es gibt genügend

Näherinnen berichten:

1. Frau X arbeitet seit 28 Jahren als Näherin in der Fabrik. Bis vor 15 Jahren (der „Wende“) bekam sie den bezahlten Jahresurlaub, konnte etwas Geld sparen, hatte Zeit für den Haushalt und ihre Kinder. Heutzutage arbeitet sie jeden Samstag, manchmal auch am Sonntag, und obendrein weiß sie nie, wie viel Geld sie herausbekommt. Wie viel sie sich auch anstrengt und egal, wie lange sie schuftet, nie bekommt sie, was ihr eigentlich zusteht und nie weiß sie, wann sie nach Hause kommt. Im Winter wird sie häufig krank, weil der Arbeitgeber an der Heizung knausert. Niemand hat sie je gefragt, ob sie in der Lage ist, Überstunden zu machen, oder ob sie sich gut fühlt. Wenn sie sonntags frei hat, muss sie die Wohnung sauber machen und das Essen für ihre fünfköpfige Familie kochen.

2. Frau Z hat ca. 5 Jahre Fabrikarbeit hinter sich. Als ihr Kind krank wurde und sie mit ihm drei Tage ins Krankenhaus musste, zog ihr der Arbeitgeber pro Abwesenheitstag 500 Denar (8 €) von ihrem Lohn ab.

Licht in der Fabrik und angenehme Raumtemperatur. In früheren Jahren arbeiteten sie bei bis zu 50°C. Die ArbeiterInnen leiden an Rückenschmerzen, weil sie auf unergonomischen Stühlen sitzen müssen. Es gibt keine Einschränkungen für Toilettenbesuche.

Die ArbeiterInnen haben zwar Arbeitsverträge unterschrieben, aber keine Kopie davon erhalten. Einige von ihnen sind ohne reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Empfehlungen

Es ist wichtig, den ArbeiterInnen ihrer Rechte bewusst zu machen. Es wäre sinnvoll, mit einer nationalen Informationskampagne über die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs-

industrie zu beginnen und dafür die Wanderausstellungen und die Broschüren zu verwenden, die es bereits gibt, um die international anerkannten Standards, das CCC-Eilaktionensystem und die verschiedenen Strategien wie „Soziale Unternehmensverantwortung“ zu popularisieren.

Die lokalen, regionalen und nationalen Netzwerke der AktivistInnen und NROs müssen weiterentwickelt und ausgebaut werden – in dieser Richtung wird bereits gearbeitet. Darüber hinaus brauchen wir mehr Information über die Zustände in der Bekleidungsindustrie. Das Verständnis der ArbeiterInnen, der Gewerkschaften und der lokalen AktivistInnen dafür, was das neue Arbeitsgesetz für sie konkret bedeutet, muss erhöht werden.

Wir müssen die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften und das öffentliche Vertrauen in sie vertiefen und den Arbeiterinnen helfen, ihre eigenen Gewerkschaften oder Frauengruppen zu organisieren, denn eine kollektive Interessensvertretung ist unabdingbar.

Darüber hinaus es auch sehr wichtig, den ArbeiterInnen bei konkreten Verletzungen ihrer Rechte Hilfe und Unterstützung anzubieten, was national bzw. lokal die Gewerkschaften

und die NRO leisten können sowie auf internationaler Ebene – das CCC-Eilaktionennetzwerk und die Multistakeholder-Initiativen über ihre Beschwerdemechanismen⁵.

Auf Landesebene ist es notwendig, bei der Ermittlung des offiziellen Mindestlohns mitzusprechen sowie bei der gesetzlichen Regelung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.



Aktivistinnen bei der Arbeit, Shtip, Republik Mazedonien 2005

4.3 Polen: eine starke Branche im gnadenlosen Konkurrenzkampf

Die Recherche in der polnischen Bekleidungsindustrie ergab klar, dass die Standards des CCC-Modellverhaltenskodexes nicht eingehalten werden. Die häufigsten Verletzungen betreffen Entlohnung, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Diese Verletzungen sind nicht nur das Resultat der finanziellen Probleme, in denen sich die meisten Bekleidungsfirmen befinden – sie resultieren auch aus einer stillschweigenden Billigung der Verstöße gegen die Rechte der ArbeiterInnen als scheinbar unausweichliche Begleiterscheinung des Übergangs zur freien Marktwirtschaft. Die von mehreren polnischen Regierungen in Folge betriebene radikal-liberale Wirtschaftspolitik setzte die allgemeine Ansicht

durch, dass Arbeitsrechte und Sozialschutz Relikte aus früheren Zeiten seien, die man aufgeben müsse, um die Wirtschaft konkurrenzfähig zu machen.

Die Beschäftigten selbst verhalten sich meistens passiv und die Gewerkschaften sind nicht aktiv genug. Offensichtlich vernachlässigen die Gewerkschaften die Bekleidungsindustrie und richten ihre Aufmerksamkeit auf die Schwerindustrie. Das lässt sich einerseits dadurch erklären, dass die Einkünfte der Gewerkschaften in dieser Branche, die nur sehr schwach organisiert ist, sehr gering sind. Andererseits ist es

⁵ z.B. Fair Wear Foundation oder Fair Labour Association u.a.

eine überwiegend feminisierte Industrie und herkömmlicher Weise gilt es als weniger wichtig, Frauen zu organisieren, denn sie, so meint man, brauchen keine Familien zu ernähren. Hinzu kommt, dass Frauen seltener bereit sind, in eine Gewerkschaft einzutreten und sich aktiv zu engagieren. Wenn sie es doch tun und einer Gewerkschaft beitreten, werden sie von den GewerkschaftsführerInnen, die die Spezifik dieser feminisierten Industrie verkennen, nicht ernst genommen. Zudem sind Frauen in den Führungsreihen der Gewerkschaften unterrepräsentiert, so dass es außerordentlich schwierig ist, Probleme der Arbeiterinnen voranzubringen.



Während die polnischen Medien ausführlich über die Verletzung der Rechte der ArbeiterInnen in den Supermärkten berichteten und die Probleme in das öffentliche Bewusstsein gerückt haben, ist die Lage der Näherinnen bislang weitgehend unbeachtet geblieben. Einzelne Proteste, über die berichtet wurde, erzeugten wenig Interesse und Anreiz unter Journalisten, solche Fälle zu recherchieren.

Im Juni und Juli 2004 wurden 19 ArbeiterInnen in vier polnischen Bekleidungsfabriken befragt. Bei allen Fabriken handelt es sich um Lohnveredler, die hauptsächlich für deutsche, britische, niederländische und belgische Firmen produzieren.

Es gab keine Fälle von Zwangsarbeit bzw. Arbeit in Schuldknechtschaft in den Fabriken. Gleichwohl konnten zwei befragte Arbeiterinnen Überstunden nicht ablehnen. Würden sie es tun, riskierten sie, auf eine andere, weniger gut bezahlte Stelle versetzt zu werden, bekämen keine Prämien, würden von ihren Vorgesetzten schikaniert werden und ihren Job verlieren. In einer der Fabriken wurde eine Gruppe Frauen als Leiharbeiterinnen beschäftigt; die Frauen waren in eine andere Firma geschickt worden ohne ihr Wissen und ohne Zustimmung.

Hinsichtlich des Diskriminierungsverbots wurden folgende Praktiken beobachtet:

- Auf besser entlohnnten Stellen (bügeln, zuschneiden) wurden hauptsächlich Männer beschäftigt. Dieses wurde damit begründet, dass sie körperlich anstrengend seien.
- Bei der Einstellung werden Frauen zwar keinem Schwangerschaftstest unterzogen, dennoch sind Schwangere nicht gern gesehen in den Fabriken. Eine Frau sah sich gezwungen, ihre Schwangerschaft bis zum Schluss vor ihren Kolleginnen und den Managern zu verbergen.
- Fälle von sexuellen Übergriffen waren nicht bekannt.
- Beschimpfung und Demütigung waren der Tagesordnung (Beschäftigte wurden verbal angegriffen und angeschrien).

Zwei der Fabriken hatten keine Gewerkschaft bzw. andere Formen von ArbeiterInnenvertretung. Die ArbeiterInnen waren nicht sicher, ob der Arbeitgeber etwas dagegen hätte, dass sie eine Gewerkschaft bilden. In einer Fabrik gab es eine Gewerkschaft, der die Hälfte der Belegschaft angehörte, aber die ArbeiterInnen, die befragt wurden, waren nicht imstande, deren Namen zu nennen, noch wussten sie, was diese Gewerkschaft tat. Sie waren überzeugt, dass die Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber gemeinsame Sache machte und ihrer eigentlichen Rolle nicht gerecht wurde. Nur in einer Fabrik gab es eine aktive Gewerkschaft, die für die Umsetzung der Arbeitsstandards kämpfte. Der Arbeitgeber begrüßte es jedoch nicht, wenn ArbeiterInnen die Gewerkschaft unterstützten.

In zwei der Fabriken hatten Streiks und Proteste stattgefunden – aber nur in einem Fall waren die ArbeiterInnen mit ihren Forderungen erfolgreich (der Arbeitgeber nahm Lohnkürzungen zurück). In dem anderen Fall lehnte das Management ab, sich auf Verhandlungen mit den protestierenden NäherInnen einzulassen. Gewalt gegen die Streikenden wurde nicht angewendet.

Grundsätzlich war den ArbeiterInnen nicht bewusst, wie Tarifverhandlungen ablaufen und ob es in ihren Fabriken Kollektivverträge gibt. Ihre Rechte kannten sie nicht im Einzelnen, waren aber überzeugt, dass einige davon verletzt wurden.



In zwei Fabriken gab es ernsthafte Verstöße gegen die gesetzliche Arbeitszeitbegrenzung. Die ArbeiterInnen mussten in der Saison zehn oder mehr Stunden pro Tag arbeiten und waren nicht in der Lage, Überstunden abzulehnen. Sie wurden im Voraus nicht informiert, wie lange sie zu arbeiten hatten und wann sie abends gehen konnten. Freie Tage bekamen sie zum Ausgleich nicht und wer sich erlaubte, frei zu nehmen, musste gehen. In allen vier Fabriken wird im Akkord gearbeitet. Das Tagessoll wurde häufig angehoben, damit ArbeiterInnen ihre Stückzahl innerhalb der Grundarbeitszeit nicht erreichten und länger arbeiten mussten. Die Überstunden wurden nur teilweise angerechnet und verbucht. Die Regelungen in Bezug auf die Überstunden sind wohl die, die am häufigsten verletzt werden.

In allen Fabriken orientiert sich der Grundlohn am gesetzlichen Mindestlohn (in 2004 189 € pro Monat ohne Abzüge) – kaum mehr als das Existenzminimum Polens von 181 € liegt. Der Rest des Lohnes wird als Akkordzuschlag gezahlt, wobei dessen Höhe von der Art der Arbeit und Aufgabe abhängt: den niedrigsten Zuschlag von 4 Eurocents gibt es für das Kennzeichnen von Stoffen vor dem Zuschnitt. Ein durchschnittlicher Monatslohn beträgt netto 800–900 PLN (184–207 €); bei maximalen Überstunden können ArbeiterInnen bis zu 1000–1100 PLN (230–253 €) verdienen. In einer der Fabriken wird der Lohn oft verspätet ausgezahlt, z.T. mit bis zu 16 Tagen Verzögerung. Die Löhne reichen nicht einmal den Alleinstehenden, die keine Familie zu versorgen haben, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

Dafür benötigen sie ein Monatseinkommen von mindestens 350 € netto.

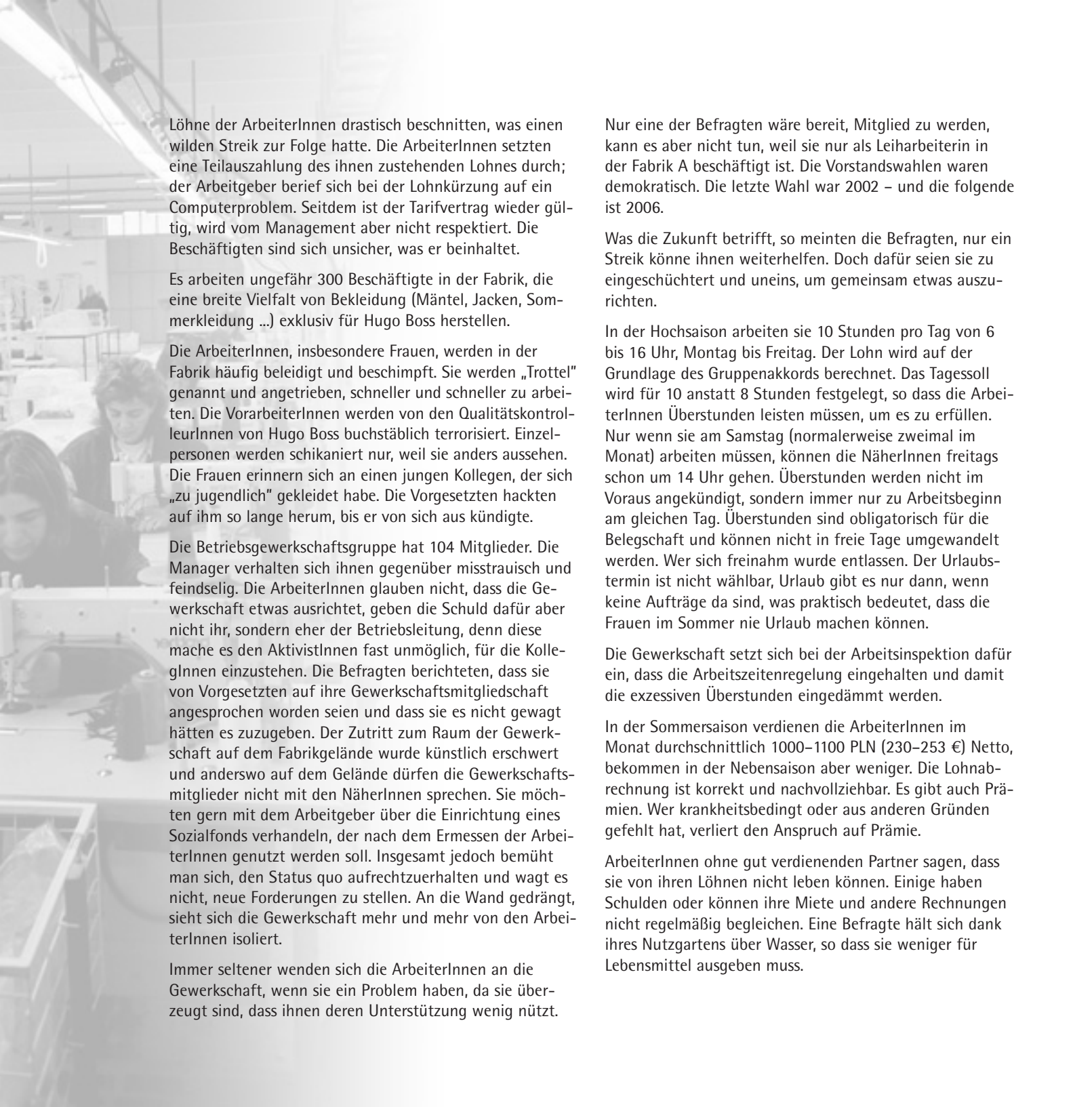
In zwei Fabriken beschwerten sich die ArbeiterInnen über die Bedingungen am Arbeitsplatz – Temperatur, Lärm und Staub. In den Fabriken mangelt es an ergonomischen Stühlen; die Folge davon ist, dass viele ArbeiterInnen an Rückenschmerzen leiden. Immer wieder kommt es zu Arbeitsunfällen (in einer Fabrik sind die Maschinen sehr alt und fehleranfällig und es mangelt an Arbeitsschutzvorrichtungen). In zwei Fabriken berichten ArbeiterInnen über Einschüchterungsversuche.

Die Mehrheit der ArbeiterInnen in den alten Fabriken hat ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Neuen NäherInnen und jungen Beschäftigten jedoch werden hauptsächlich befristete Verträge angeboten. In einer der Fabriken war die Mehrheit der ArbeiterInnen formell in Teilzeit beschäftigt, obwohl tatsächlich Vollzeit (acht Stunden) gearbeitet wurde, was dem Arbeitgeber ermöglichte, geringere Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Einige der ArbeiterInnen hatten gar keinen Vertrag.

Zwei Fabriken wurden ausgewählt, um für diese Publikation die Lage eingehender zu beschreiben. Es handelt sich um zwei ebenso traditionelle wie typische Produktionsstandorte Polens: die Regionen Lodz-Poznan und Niederschlesien.

Firma A

Gegründet 1970, wurde der Staatsbetrieb 1990 eine selbstständige Produktions- und Vermarktungsgesellschaft. 1994, nach anhaltenden finanziellen Engpässen, wurden die Anteile der Firma als Entschädigung für ausstehende Lohnzahlungen unter den Beschäftigten aufgeteilt. 1998, die Firma war inzwischen privatisiert, besaßen die Beschäftigten nur noch 15% der Aktien, der Rest gehörte einigen finanziell und politisch extrem einflussreichen PolInnen. Unterdessen vertieften sich die finanziellen Schwierigkeiten der Firma weiterhin und 2001 wurde der Tarifvertrag ausgesetzt und durch eine einstweilige Arbeitgeberanordnung ersetzt. 2002 erklärte die Firma Insolvenz und wurde an einen Insolvenzverwalter übergeben. Im September des gleichen Jahres wurde sie an einem ehemaligen Aktionär verkauft. Einen Monat nach der Übernahme wurden die



Löhne der ArbeiterInnen drastisch beschnitten, was einen wilden Streik zur Folge hatte. Die ArbeiterInnen setzten eine Teilauszahlung des ihnen zustehenden Lohnes durch; der Arbeitgeber berief sich bei der Lohnkürzung auf ein Computerproblem. Seitdem ist der Tarifvertrag wieder gültig, wird vom Management aber nicht respektiert. Die Beschäftigten sind sich unsicher, was er beinhaltet.

Es arbeiten ungefähr 300 Beschäftigte in der Fabrik, die eine breite Vielfalt von Bekleidung (Mäntel, Jacken, Sommerkleidung ...) exklusiv für Hugo Boss herstellen.

Die ArbeiterInnen, insbesondere Frauen, werden in der Fabrik häufig beleidigt und beschimpft. Sie werden „Trottel“ genannt und angetrieben, schneller und schneller zu arbeiten. Die VorarbeiterInnen werden von den QualitätskontrollurInnen von Hugo Boss buchstäblich terrorisiert. Einzelpersonen werden schikaniert nur, weil sie anders aussehen. Die Frauen erinnern sich an einen jungen Kollegen, der sich „zu jugendlich“ gekleidet habe. Die Vorgesetzten hackten auf ihm so lange herum, bis er von sich aus kündigte.

Die Betriebsgewerkschaftsgruppe hat 104 Mitglieder. Die Manager verhalten sich ihnen gegenüber misstrauisch und feindselig. Die ArbeiterInnen glauben nicht, dass die Gewerkschaft etwas ausrichtet, geben die Schuld dafür aber nicht ihr, sondern eher der Betriebsleitung, denn diese mache es den AktivistInnen fast unmöglich, für die KollegInnen einzustehen. Die Befragten berichteten, dass sie von Vorgesetzten auf ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft angesprochen worden seien und dass sie es nicht gewagt hätten es zuzugeben. Der Zutritt zum Raum der Gewerkschaft auf dem Fabrikgelände wurde künstlich erschwert und anderswo auf dem Gelände dürfen die Gewerkschaftsmitglieder nicht mit den NäherInnen sprechen. Sie möchten gern mit dem Arbeitgeber über die Einrichtung eines Sozialfonds verhandeln, der nach dem Ermessen der ArbeiterInnen genutzt werden soll. Insgesamt jedoch bemüht man sich, den Status quo aufrechtzuerhalten und wagt es nicht, neue Forderungen zu stellen. An die Wand gedrängt, sieht sich die Gewerkschaft mehr und mehr von den ArbeiterInnen isoliert.

Immer seltener wenden sich die ArbeiterInnen an die Gewerkschaft, wenn sie ein Problem haben, da sie überzeugt sind, dass ihnen deren Unterstützung wenig nützt.

Nur eine der Befragten wäre bereit, Mitglied zu werden, kann es aber nicht tun, weil sie nur als Leiharbeiterin in der Fabrik A beschäftigt ist. Die Vorstandswahlen waren demokratisch. Die letzte Wahl war 2002 – und die folgende ist 2006.

Was die Zukunft betrifft, so meinten die Befragten, nur ein Streik könne ihnen weiterhelfen. Doch dafür seien sie zu eingeschüchtert und uneins, um gemeinsam etwas auszurichten.

In der Hochsaison arbeiten sie 10 Stunden pro Tag von 6 bis 16 Uhr, Montag bis Freitag. Der Lohn wird auf der Grundlage des Gruppenakkords berechnet. Das Tagessoll wird für 10 anstatt 8 Stunden festgelegt, so dass die ArbeiterInnen Überstunden leisten müssen, um es zu erfüllen. Nur wenn sie am Samstag (normalerweise zweimal im Monat) arbeiten müssen, können die NäherInnen freitags schon um 14 Uhr gehen. Überstunden werden nicht im Voraus angekündigt, sondern immer nur zu Arbeitsbeginn am gleichen Tag. Überstunden sind obligatorisch für die Belegschaft und können nicht in freie Tage umgewandelt werden. Wer sich freinahm wurde entlassen. Der Urlaubstermin ist nicht wählbar, Urlaub gibt es nur dann, wenn keine Aufträge da sind, was praktisch bedeutet, dass die Frauen im Sommer nie Urlaub machen können.

Die Gewerkschaft setzt sich bei der Arbeitsinspektion dafür ein, dass die Arbeitszeitenregelung eingehalten und damit die exzessiven Überstunden eingedämmt werden.

In der Sommersaison verdienen die ArbeiterInnen im Monat durchschnittlich 1000–1100 PLN (230–253 €) Netto, bekommen in der Nebensaison aber weniger. Die Lohnabrechnung ist korrekt und nachvollziehbar. Es gibt auch Prämien. Wer krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen gefehlt hat, verliert den Anspruch auf Prämie.

ArbeiterInnen ohne gut verdienenden Partner sagen, dass sie von ihren Löhnen nicht leben können. Einige haben Schulden oder können ihre Miete und andere Rechnungen nicht regelmäßig begleichen. Eine Befragte hält sich dank ihres Nutzgartens über Wasser, so dass sie weniger für Lebensmittel ausgeben muss.

Wenn sich ein/e ArbeiterIn nicht gut fühlt, darf er/sie theoretisch ausruhen, aber es wird berichtet, dass eine Frau, die in Ohnmacht gefallen war, verhöhnt wurde, „schon früh um 7 k.o. zu sein“. Arztbesuche sind erlaubt, aber nicht gut für das Ansehen des Arbeiters/der Arbeiterin. Die Fabrik zahlt für medizinische Vorsorge, nicht aber die Behandlung. ArbeiterInnen, die sich krankschreiben lassen, sind „die Ersten auf der Abschussliste“ für disziplinarische Entlassungen. Rückenbeschwerden und Allergien halten weder die NäherInnen noch die Geschäftsleitung für Krankheiten. Der Arbeitgeber hält die ArbeiterInnen an, Arbeitsunfälle nicht zu melden. Eine Person, die einen Unfall meldete, verlor später ihre Stelle.

Es gibt Ventilatoren, aber keine Klimaanlage. Im Sommer steigt die Temperatur auf 30, im Winter fällt sie auf 3 bis 5 Grad.

Psychoterror, Beleidigung und Demütigung gehören zum Alltag der Beschäftigten. Auch der Qualitätskontrolleur des Auftraggebers behandelt sie nicht besser.

Die Stühle sind unbequem und nur eine Gruppe hat neue verstellbare Stühle. Viele Arbeiten müssen im Stehen verrichtet werden. Immer, bevor ein Arbeitsinspektor zur Kontrolle erscheint, bekommen die jeweiligen ArbeiterInnen Stühle hingestellt, dürfen sie aber nicht benutzen. Nur langsam werden die alten Stühle ausgetauscht.

Fazit

Der Arbeitgeber will die Gewerkschaft isolieren und den Tarifvertrag, den er ohnehin nicht respektiert, loswerden.

Die größten Probleme sind Überstunden, schlechte Entlohnung und Demütigung der ArbeiterInnen. Das Management teilt und herrscht: der Gruppenakkord, so die Frauen, verhindert von vorn herein, dass unter den ArbeiterInnen Solidarität aufkeimt. Genau das scheint beabsichtigt, denn so lange die Beschäftigten uneinig sind, können sie sich nicht zusammen tun. Zu eben diesem Zweck zeigt man einzelnen ArbeiterInnen die Lohnabrechnung von KollegInnen und sät Neid und Missgunst.

Die einzige gangbare Lösung scheint zu sein, dass die VertreterInnen von Hugo Boss die polnischen Manager zwin-

gen, die ArbeiterInnen mit Respekt zu behandeln. Das betrifft besonders den Qualitätskontrolleur von Hugo Boss, der die ArbeiterInnen beleidigt und beschimpft. Schließlich halten die ArbeiterInnen und die Gewerkschaft still nur aus Angst, ihre Aufträge zu verlieren, was den Bankrott der Fabrik bedeuten würde.

Es ist schwierig abzuschätzen, ob die Fabrik es sich leisten kann, höhere Löhne zu zahlen. Die ArbeiterInnen glauben, dass der Inhaber ein Darlehen aufnahm, um die Fabrik zu kaufen, und den Ertrag benötigt, es zurückzuzahlen. Ohne einen vollständigen finanziellen Überblick ist es schwer abzuschätzen, welche Konsequenzen Lohnerhöhungen hätten. Wenn man die Löhne heute mit denen vergleicht, die zu Zeiten der Insolvenz gezahlt wurden, erscheint eine Erhöhung durchaus möglich. Allerdings wäre die Intervention von Hugo Boss notwendig, das Management dazu zu bringen, einen annehmbaren Tarifvertrag zu unterzeichnen, der dann von allen Beteiligten respektiert werden muss und von dem alle Stakeholder profitieren würden.

Fabrik B

Die Fabrik wurde 1948 gegründet. Heute hat sie über 500 Beschäftigte und stellt Mäntel, Herren- und Damenanzüge, Shirts, Röcke und Uniformen her, hauptsächlich im PLV-System. Die Marken und Auftraggeber sind Ascot, Aston, Slima (Großbritannien), Kentucky und die deutsche Bundeswehr, Polizei und Grenzschutz. Mitunter werden Anteile der Produktion auf Heimarbeiterinnen verteilt. Es ist allgemein bekannt, dass die ArbeiterInnen in dieser Fabrik schlecht behandelt werden. Da aber die ganze Region unter struktureller Arbeitslosigkeit leidet und während der letzten Jahre alle großen Betriebe Bankrott gemacht haben, hält man es für das kleinere Übel, für diese Firma zu arbeiten.

Die ArbeiterInnen glauben, dass es Zwangsarbeit in der Fabrik dadurch gibt, dass ihnen nicht erlaubt wird, Überstunden zu verweigern. Eine Weigerung kann zu Geldstrafe, Zurückstufung auf eine schlechter bezahlte Stelle, eine Abmahnung oder gar zu Entlassung führen.

Beim Einstellungsgespräch werden die Frauen nach ihrem Familienstand und der Zahl der Kinder gefragt, brauchen aber kein ärztliches Attest vorzulegen, dass sie nicht schwanger sind. Obwohl Schwangere nicht entlassen werden, trauen sich viele dennoch nicht zu sagen, dass sie schwanger sind. Es gab Fälle, in denen Frauen ihre Schwangerschaft bis zwei Wochen vor der Geburt verborgen hielten. Das bedeutet auch, dass sie den speziellen Schwangerschutz gemäß Arbeitsgesetzbuch des Landes nicht in Anspruch nehmen können, aber zumindest reduzieren sie das Entlassungsrisiko.

Die Frauen bemerken, dass die wenigen Männer, die in der Fabrik beschäftigt sind, besser behandelt und besser bezahlt werden (zum Beispiel in den Zuschneide- und Bügelräumen). Es hat Fälle verbaler und physischer Übergriffe gegeben: ArbeiterInnen wurden beleidigt und gedemütigt, von Vorgesetzten angeschrien und geschubst, wenn auch selten.

Offiziell gibt es eine Gewerkschaft in der Fabrik, aber keine der ArbeiterInnen kannte deren Namen (bzw. wollte ihn nicht nennen). Sie glauben, dass die Hälfte der älteren Belegschaft der Gewerkschaft angehört. Wenn ArbeiterInnen eingestellt werden, informiert die Personalabteilung sie über die Möglichkeit, der Gewerkschaft beizutreten. Die Frauen meinen, dass die Gewerkschaft mit dem Management zusammenarbeitet: als der Geschäftsführer alle ArbeiterInnen entließ und sie zu neuen Konditionen wieder einstellte, waren es Gewerkschafter, die ihnen die neuen Verträge aushändigten.

Die Befragten hatten keine Vorstellung von Tarifverträgen und wussten nicht, ob in der Fabrik solch eine Vereinbarung bestand. Verschiedentlich gab es wilde Streiks (wegen unbezahlter Überstunden und niedriger Löhne). Das Management lehnte ab, mit den protestierenden ArbeiterInnen zu sprechen und die Streiks endeten schließlich. Die ArbeiterInnen bekamen für die Zeit, die sie im Streik waren, kein Geld.

Die ArbeiterInnen sind ungenügend darüber informiert, wie man Beschwerde führt, und es würde ihnen schwer fallen, eine Beschwerde zu formulieren. Überhaupt glauben sie nicht, dass solche Aktionen etwas bewirken können.

Seit 2004 wird fünf Tage in der Woche gearbeitet – wenn es einen großen Auftrag gibt, sechs, und manchmal auch nachts. Im April 2004 hatten die befragten ArbeiterInnen jeden Samstag und einige Nächte arbeiten müssen. Es ist sehr schwierig, einen freien Tag zu bekommen – eine der Frauen hatte von 2002 noch 20 Tage und von 2003 23 Tage Resturlaub. Manchmal dürfen die NäherInnen unbezahlt frei nehmen, was häufig die einzige Möglichkeit ist.

Der Lohn ist sehr gering, da die Akkordarbeit unterbewertet ist. Alle ArbeiterInnen bekommen den gesetzlichen Mindestlohn von ca. 824 PLN (189 €). Zusätzlich gibt es Stücklohn, eine Anwesenheitsprämie von 80 PLN (19 €) und ein Zusatzbonus von 20–30 PLN (5–7 €). Nach Ansicht der ArbeiterInnen werden die Überstunden nicht korrekt ermittelt und bezahlt. Bestenfalls können sie bis 900–1000 PLN (209–230 €) netto verdienen. Es ist unmöglich, die tägliche Sollvorgabe zu erfüllen, wenn normal schnell gearbeitet wird. Weniger leistende ArbeiterInnen werden nach wenigen Monaten wieder entlassen. Weder alleinstehende und erst recht nicht ArbeiterInnen mit Familie können von dem Geld, das sie verdienen, leben. Manche von ihnen bewirtschaften eigene Gärten, um den Lohn zu stützen. Obendrein werden die Löhne im Durchschnitt 8–10 Tage verspätet ausgezahlt.

Bei ernsthaftem Unwohlsein (Ohnmachtsanfall) darf die Näherin ausruhen. Will sie aber einen Tag frei nehmen, gibt es Probleme. Wer sich krankschreiben lässt, verliert die Anwesenheitsprämie. Mutterschaftsurlaub wird gewährt, aber die Frauen laufen Gefahr, danach entlassen zu werden. Etwa 60 Frauen müssen sich zwei Toiletten teilen, die schmutzig sind und ohne Toilettenpapier, Seife und Tücher. Wenn ArbeiterInnen die Toilette zu häufig benutzen, werden sie von der Vorgesetzten gerügt. Die Beleuchtung ist ungenügend. Die Luft ist stickig, einige Räume sind staubig und es gibt keine Klimaanlage. Im Sommer ist es sehr heiß in der Fabrik, während es im Winter äußerst kalt wird. Es gibt nicht genügend Trinkwasser oder kalte Getränke im Sommer.

Die Fabrik ist auch sehr laut: eine Arbeiterin sagte aus, dass sie niemand hörte, als sie sich ihren Finger durchstach und wegen des heftigen Schmerzes aufschrie. Die Fabrik ist

schmutzig und voller Schaben. ArbeiterInnen leiden unter Rückenschmerzen, die sie als Berufskrankheit ansehen.

ArbeiterInnen müssen sich Beleidigungen, Anschreien und Belästigungen gefallen lassen. Die Arbeitsatmosphäre ist schlecht. Es gibt Unfälle bei der Arbeit – Stiche durch Hand und Finger, Verbrennungen und elektrische Schläge. Die



befragten ArbeiterInnen schrieben das den alten Anlagen zu. Die Nähmaschinen haben keine effektiven Schutzvorrichtungen. Im Mai 2004 wurden Nadel-schutzvorrichtungen aus Büroklammern angebracht, die nach wenigen Stunden abfielen.

Unfallopfer werden ärztlich versorgt, aber das Management hält sie davon ab, den Arbeitsunfall bei der Versicherung zu melden. Es gibt einen Notausgang, doch nicht alle Befragten wussten, wo er sich befindet; eine Kennzeichnung gibt es nicht. Feuerlöscher sind gut sichtbar angebracht.

Einige ArbeiterInnen haben unbefristete Arbeitsverträge, bei anderen sind die Verträge auf 10 Jahre befristet mit einer 2wöchigen Kündigungsfrist. Im Juli 2003 endeten die alten Arbeitsverträge einiger Frauen und sie bekamen entweder 10-Jahres- oder unbefristete Teilzeitverträge. Trotz Teilzeit wird erwartet, dass jeden Tag acht Stunden gearbeitet wird. Der Arbeitgeber spart so Sozialabgaben. Die ArbeiterInnen gaben an, dass die Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge nicht regelmäßig abgeführt werden.

Fazit

Angesichts der Tatsache, dass die Fabrik der größte Arbeitgeber der Region ist und eine Vielzahl von Auftraggebern hat, ist es schwierig, Druck auf das Management auszuüben und es dazu zu bewegen, irgendwelche Änderungen

vorzunehmen. Die ArbeiterInnen sind eingeschüchtert und glauben nicht, dass ihre Arbeitsbedingungen besser werden könnten.

Die größten Probleme gibt es beim Arbeitsschutz und mit Zwangsüberstunden, Niedriglöhnen und der miesen Behandlung der ArbeiterInnen. Organisationen, an die sich die ArbeiterInnen um Hilfe wenden könnten (keine der befragten ArbeiterInnen vertraute der Gewerkschaft), gibt es nicht. Die Firma rechtfertigt die verzögerte Lohnauszahlung mit Liquiditätsproblemen. Dagegen verweisen die ArbeiterInnen auf den Direktor und dessen Familie, die sich einen sehr hohen Standart gönnen.

Einige der ArbeiterInnen wurden von der Bezirksarbeitsinspektion in Kenntnis gesetzt, dass beim Amtsgericht ein Gerichtsverfahren gegen den Direktor der Firma angestrengt werden könnte. Sie könnten neben der Arbeitsinspektion, die als Hauptkläger fungieren könnte, im Prozess als Nebenkläger aufzutreten. Keine der Frauen beabsichtigte jedoch, sich zu beteiligen, weil sie in dem öffentlichen Verfahren nicht anonym blieben und sicher ihren Job verlieren würden.

Vor zwei Jahren bekam die Firma den Preis der Zeitschrift Puls Biznesu für „vorbildliches Unternehmertum im Einklang mit den Prinzipien der Geschäftsethik und des Wirtschaftsrechts“. Es stellt sich die Frage, was Geschäftsethik in Polen bedeutet und ihr Verhältnis zu den international anerkannten Rechten der ArbeiterInnen.



4.4 Serbische ArbeiterInnen fordern gerechten Lohn für ein Leben in Würde

Der makroökonomische Hintergrund

Die serbische Bekleidungsindustrie ist ein großer Verlierer im Zerrüttungsprozess, der die ganze Wirtschaft heimsucht. 2001 begann eine Belebung der Produktion, war aber nur von kurzer Dauer. Zurzeit lasten viele Fabriken in Serbien nur 30% ihrer Kapazitäten aus. Die meisten Hersteller sind Lohnveredler, deren Gewinnmargen gering ausfallen. Firmen, die einmal stark und erfolgreich waren, gehen langsam kaputt an hohen Steuerschulden sowie den Schuldenbergen gegenüber der Sozialversicherung und Gläubigern. Die meisten Bekleidungsfabriken sind technologisch überholt und abhängig vom Import der Ausgangsstoffe. Umgekehrt kommen schätzungsweise 50% der Bekleidung, die Serben kaufen, aus der informellen Heimindustrie im Inland oder werden ‚schwarz‘ importiert aus China und der Türkei.

Die Recherche wurde in sechs Firmen in vier unterschiedlichen Regionen von Serbien durchgeführt. Davon suchten wir eine Firma¹ aus, um die Arbeitsbedingungen, die in der Bekleidungsindustrie Serbiens vorherrschen, zu veranschaulichen: die Firma A.

Diese Firma existiert seit mehreren Jahrzehnten und war im ehemaligen Jugoslawien eine der größten und bekanntesten Bekleidungsunternehmen. Wie die meisten anderen jugoslawischen Nähfabriken operierte sie als Lohnveredler, stellte aber auch eine eigene Marke her. Die Erzeugnisse wurden in ganz Jugoslawien vermarktet und ein wesentlicher Anteil exportiert. Mehrere Tausend Menschen waren hier beschäftigt.

Die Jugoslawienkrise und der spätere Staatszerfall führten zum Ruin dieser wie vieler anderer Firmen. Die Märkte im In- und Ausland gingen verloren, sie wurde zahlungsunfähig und konnte ihren Verpflichtungen gegenüber Lieferanten, Beschäftigten und dem Staat nicht mehr nachkommen. Um Arbeitskämpfen sowie Massenentlassungen vorzubeugen

und damit die Menschen auch weiterhin Lohn bekommen konnten, stundete die Regierung den betroffenen Unternehmen die Sozialversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge.

Auf diese Weise akkumulierten die Firmen, die davon Gebrauch machten, Schulden gegenüber dem Staat und ihren Beschäftigten. Im Fall der Firma A erlitten die ArbeiterInnen eine Unterbrechung in der Zahlung ihrer Rentenbeiträge von 13 Jahren! Dieses führte zu sehr schwierigen Situationen. Anstatt in den Ruhestand zu gehen, als sie das Rentenalter erreichten, mussten die ArbeiterInnen warten, bis ihre Firma die Rückstände an die Renten- und Sozialkassen beglichen hatte. Vor der Privatisierung musste ein bestimmter Schuldenanteil gedeckt sein und ein Plan vorgelegt werden, wie mit den Beschäftigten verfahren werden sollte, deren Stellen abgebaut werden sollten.

Die Firma A produziert als Lohnveredler und Unterauftragnehmer von Hauptlieferanten für Einkäufer und Marken wie Vitale Barberis, Canonico, Cacharel, Mercatus, Zekstra, Resilent BY Guabello, Induyco S.A. für die spanische Armee (lt. Etikett ‚hergestellt in Spanien‘), Bernini by Rienzi, Dress-Master und Boss.

Vor der Balkankrise war die Fabrik dafür bekannt, alle Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsschutz einzuhalten. Heutzutage werden diese vollständig ignoriert. Die Recherche fand defekte Bügeleisen, kaputte Stühle, unsaubere defekte Toiletten, schlechte Temperaturregelung, leere und defekte Feuerlöcher ... Alles, was aus besseren Tagen übrig geblieben ist, ist der medizinische Dienst, wo die ArbeiterInnen einen Allgemeinmediziner, einen Gynäkologen und einen Zahnarzt aufsuchen können.

Das gesetzliche Diskriminierungsverbot und die betriebliche Mitbestimmung werden nicht respektiert. Im Gegenteil, die Recherche deckte in Firma A unterschiedliche Formen von Diskriminierung und Verletzungen der Arbeits- und Menschenrechte auf.

¹ Die Befragung fand im Juni 2004 statt. Vier Arbeiterinnen der Firma A wurden im Juni 2005 in einem Gruppeninterview erneut befragt.

„Männer werden nicht erpresst wie Frauen und sie werden nicht angeschrien“

Hinsichtlich Geschlechterdiskriminierung zeigte sich, dass Frauen nur auf unteren Managementebenen zu finden sind, um genauer zu sein: in der Qualitätskontrolle und Produktionsaufsicht, und nicht dort, wo Entscheidungen gefällt werden. Die Einschätzungen der befragten Arbeiterinnen sind in dieser Hinsicht sehr aussagekräftig: „Mit den Männern spricht man zuerst, Frauen müssen einfach nur gehorchen“; „Männer sind Partner, Frauen sind da für Sex“; „Männer werden nicht erpresst wie Frauen, und sie werden nicht angeschrien“. Die Befragten bestätigen, dass Frauen von männlichen Vorgesetzten verbal missbraucht werden. Auch sexueller Missbrauch und Belästigung kommen vor, nicht direkt und vor aller Augen, eher als perfides Katz- und-Maus-Spiel. Zwar hat es keine Fälle von Entlassung gegeben, wenn Frauen Sex verweigerten, dafür jedoch Versetzungen auf schlechtere Stellen. Andererseits wurden diejenigen, die akzeptierten, mit einem besseren Job, höheren Löhnen und sogar Wohnraum „belohnt“: „Ja“, sagte eine Arbeiterin, „so bin ich zu meiner Wohnung gekommen; ich wusste, mit wem ich mich einlassen musste, bis ich sie hatte.“

Polizei verhaftet Streikende

Alle drei führenden Gewerkschaften sind in Firma A präsent – wie auch in anderen Firmen mit vielen Beschäftigten. Die Geschäftsleitung arbeitet mit zwei der Gewerkschaften zusammen, betrachtet jedoch „Nezavisnost“ („Unabhängigkeit“) als Bedrohung und steht ihr feindselig gegenüber. Als diese Gewerkschaft einen Streik für höhere Löhne organisierte, rief das Management die Polizei, die den Streik beendete und die Streikenden verhaftete. Das Management untersagte dieser Gewerkschaft jegliche Tätigkeit in der Fabrik und feuerte diejenigen, die am Streik teilgenommen hatten und/oder sich weigerten, sich vom Streik oder der Gewerkschaft zu distanzieren. Man setzte gezielt Schreckensmeldungen in Umlauf, um die übrigen Mitglieder der Gewerkschaft zu zwingen auszutreten. Die Entlassungen wurden unter dem Vorwand der Rationalisierung in Vorbereitung auf die Privatisierung vor-

genommen, um ihnen einen legalen Anstrich zu geben.

Einige der befragten ArbeiterInnen sagten, dass sie den Gewerkschaftern nicht glauben, weil sie nicht für die Rechte der ArbeiterInnen kämpfen, sondern für ihre eigene Karriere.

„Dies ist das erste Mal, dass mich jemand nach meiner Meinung über die Arbeit gefragt hat“

Wie anderswo auch wissen die ArbeiterInnen nicht viel über ihre Rechte und bezweifeln, dass Wissen darüber irgendeinen Sinn macht. Nur eine Minderheit weiß über Tarifverträge Bescheid. Nur 5 von 40 NäherInnen haben von Verhaltenskodizes „gehört“. Die meisten anderen haben während der Befragung und in den anschließenden Gesprächen mit den ForscherInnen zum ersten Mal etwas über ihre Rechte erfahren und darüber, wie sie diese einfordern können.

„Das ist das erste Mal, dass mich jemand nach meiner Meinung über die Arbeit gefragt hat“, waren die Worte einer Näherin, die bei Firma A schon 25 Jahre gearbeitet hat. Nach den Gesprächen wussten ArbeiterInnen zwar mehr über ihre Rechte, aber sie glaubten nicht, dass sie etwas verändern können, weil sie meinen, dass die Öffentlichkeit sich nicht für ihre Situation interessiert.

Eine andere Näherin, 37 Jahre alt, war hoffnungsvoller: „Vielleicht könnte sich doch etwas ändern, aber nur, wenn wir gemeinsam handeln. Allein kann man gar nichts ausrichten“. Das muss unser Ansatzpunkt sein: wir müssen diese Frauen, von denen die meisten niedergedrückt sind und Angst haben, anregen, etwas zu tun, ihnen zeigen, dass es einen Sinn macht, sich vereint mit der Geschäftsleitung auseinander zu setzen, und helfen, das Vertrauen in die gewerkschaftliche Arbeit zurückzugewinnen. Allerdings sollte eine solche Arbeit auf gänzlich neuen Prinzipien stattfinden: nicht die Existenz einer Gewerkschaft an sich ist wichtig, sondern das, was sie für ihre Mitglieder leistet.

Die Hauptforderungen der befragten ArbeiterInnen sind, für die Arbeit, die sie tun, bezahlt zu werden und Löhne zu bekommen, die ihnen ein würdiges Leben erlauben.

Die nachfolgende Tabelle vergleicht die nationalen und IAO-Standards mit der Realität in der Fabrik A

IAO-Standards und Arbeitsrecht	Praxis der Fabrik A
1. Keine Zwangs- oder Arbeit in Schuldknechtschaft	Es gibt keine Zwangs- oder Arbeit in Schuldknechtschaft.
2. Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz Verbot von Diskriminierung bei Stellenbesetzung, Arbeitsbedingungen, Inanspruchnahme von Arbeitsrechten (einschließlich Gewerkschaftsfreiheit), Zugang zu Personalschulung und -ausbildung, in Beförderungspolitiken und bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber darf von BewerberInnen keine Auskünfte über ihre/seine Familie, den Familienstand und die Familienplanung verlangen, noch anderweitige Bedingungen an eine Beschäftigung knüpfen.	Es gibt Geschlechterdiskriminierung bei der Arbeit, der Ausübung von Arbeitsrechten, Personalschulung und -ausbildung und bei Beförderungen. Es gibt Beschimpfungen und sexuelle Belästigung. Diskriminierung, die auf Gewerkschaftsmitgliedschaft basiert, tritt auch auf.
3. Keine Kinderarbeit Die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren unterliegt strengen Auflagen: die Eltern müssen schriftlich zustimmen; ein Gesundheitsattest des Minderjährigen muss vorliegen; spezielle Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen müssen vorgenommen sein.	Es gibt keine Kinderarbeit.
4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen Beschäftigte haben das Recht, sich zusammenzuschließen und an Tarifverhandlungen und der friedlichen Beilegung von Arbeitskonflikten teilzunehmen. Beschäftigte dürfen für ihre Beteiligung an den o.g. Aktivitäten nicht zur Rechenschaft gezogen oder benachteiligt werden, insofern sie sich an Gesetz und Tarifvertrag halten.	Diese Normen werden systematisch verletzt. Das Management hat beschlossen, mit zwei von drei Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, die in der Fabrik existieren, während die Tätigkeiten der dritten Gewerkschaft nach einem erfolglosen Streik untersagt wurden. Deren Mitglieder werden ständig schikaniert. Streikende wurden gefeuert (unter dem Vorwand der Personalanpassung im Hinblick auf die Privatisierung), während anderen Gewerkschaftsmitgliedern „geraten“ wurden, auszutreten und sich einer der beiden ersten Gewerkschaften anzuschließen.

IAO-Standards und Arbeitsrecht	Praxis der Fabrik A
5. Recht auf einen angemessenen Lohn Beschäftigte haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Regierung, ArbeiterInnen und Repräsentanten der Arbeitgeber definieren gemeinsam die Höhe des Mindestlohns in Abhängigkeit von den Lebenshaltungskosten, den Grundbedürfnissen der ArbeiterInnen und der allgemeinen wirtschaftlichen Lage des Landes. Geldstrafen sind verboten und Beschäftigte, die vorübergehend disziplinarisch suspendiert werden, haben Anspruch auf Lohnersatz. Der Mindestlohn betrug im Juni 2004 5600 Dinar pro Monat (80 € bei einem Kurs von 70 Dinar/1 Euro) und im Juni 2005 zwischen 6500 und 6800 Dinar pro Monat (ebenfalls 80 € bei einem Kurs von 85 Dinar/1 Euro). Ein geschätzter existenzsichernder Lohn für eine dreiköpfige Familie lag dreimal über dem Mindestlohn. Schriftliche Lohnabrechnungen sind obligatorisch.	Es ist schwierig, Aussagen über die Löhne zu treffen, weil die ArbeiterInnen streiken müssen, damit sie überhaupt ausgezahlt werden. Nicht alle Monate wurden Löhne gezahlt – 2004 nur 10 Monate. Die Löhne sind einige Monate im Rückstand. Sie liegen bei ca. 7000 Dinar (100 €) pro Monat; einige ArbeiterInnen verdienen weniger als den Mindestlohn. Es gibt Lohnabrechnungen, aber die Berechnung ist oft nicht nachvollziehbar. Die Löhne werden nach Sollvorgaben berechnet (die ziemlich hoch angesetzt werden), doch spielt keine Rolle, ob das Soll erfüllt wurde oder nicht. Fehler werden durch Lohnabzüge von ca. 5% des Gesamtlohnes bestraft. Von 30 Frauen, die befragt wurden, mussten 28 einen zweiten Job annehmen, 3 bis 5 Stunden reinigen oder am Ende des Arbeitstages zu Hause nähen, um zu durchzukommen. Nur 8 haben Eigentumswohnungen. Sie sind nicht sicher, ob ihre Sozialversicherungsbeiträge seit Ende der 13-jährigen Unterbrechung regelmäßig abgeführt worden sind.
6. Wöchentliche Arbeitszeitbegrenzung Die Wochenarbeitszeit beträgt maximal 40 Stunden und 35 Stunden für ArbeiterInnen unterhalb 18 Jahren. Im Juni 2004 waren die maximalen Überstunden auf 4 Stunden pro Tag und 240 Stunden pro Jahr festgesetzt. Dieses wurde im Juni 2005 auf 4 Stunden am Tag, aber nicht mehr als 8 Stunden pro Woche geändert. Die Arbeitswoche beträgt 5 Tage.	Die Arbeitsstunden liegen bei 8 Stunden pro Tag, 5 Tage pro Woche. Mangel an Aufträgen bedingt, dass keine Nacht-, Wochenendenarbeit oder anderlei Überstunden anfallen. Wenn ArbeiterInnen ihr Recht auf Krankenurlaub gebrauchen, werden ihnen härteste Jobs gegeben, wenn sie wieder zur Arbeit kommen. Ein Teil des 20-tägigen bezahlten Jahresurlaubs muss während der Firmenferien genommen werden. Der Rest ist frei verfügbar. Während des Urlaubs werden nur 80% des regulären Lohnes gezahlt, was gegen das Gesetz verstößt.

IAO-Standards und Arbeitsrecht	Praxis der Fabrik A
7. Arbeits- und Gesundheitsschutz Beschäftigte haben Anspruch auf eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt, körperliche Unversehrtheit (Schutzkleidung, Masken, Handschuhe, usw.), auf Krankenversicherung und andere Leistungen im Fall von Krankheit und Arbeitsunfähigkeit sowie auf Rente. Frauen, Jugendliche unter 18 Jahren und Behinderte stehen unter besonderem Schutz des Gesetzes. Beschimpfung und sexuelle Belästigung sind verboten.	Abgesehen von der medizinischen Betreuung, die in der Fabrik angeboten wird (praktischer Arzt, Zahnarzt, Gynäkologe), steht es schlecht um Gesundheits- und Arbeitsschutz. Die ArbeiterInnen berichten von verschlissener Ausrüstung, fehlerhaften Temperaturreglern, Toiletten und Feuerlöschern, Lärmbelästigung und Staub. Berufskrankheiten sind häufig. Im Juni 2005, berichteten die ArbeiterInnen, hatte das Dach ein Leck, so dass ihre Köpfe und Schultern beim Arbeiten nass wurden.
8. Registriertes, vertraglich geregeltes Arbeitsverhältnis Das Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist vertraglich zu regeln. Der Kollektivvertrag regelt die Beziehungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat. Es wird erwartet, dass Arbeitgeber, die gegen das Arbeitsrecht verstoßen, strenger sanktioniert werden.	Alle Beschäftigten sind legal eingestellt und beschäftigt, Arbeitsverträge gibt es jedoch nicht. Die Bereinigung der Schulden gegenüber der Sozialversicherung (mehr als 13 Jahre war nicht eingezahlt worden) steht bevor.

Die Recherche ergab, dass von den acht überprüften IAO-Standards in der Firma A sechs verletzt werden. Es gab keine Anzeichen dafür anzunehmen, dass Personen gegen ihren Willen arbeiten mussten oder dass Kinderarbeit ausgebeutet wird.

Empfehlungen für zukünftige Arbeit in Serbien

Die Recherche hat uns geholfen, die Richtung, die unsere Tätigkeiten in Serbien nehmen sollte, klar zu bestimmen. Wir sollten uns vor allem auf die ArbeiterInnen und die kritische Öffentlichkeit konzentrieren sowie auf die Schulung lokaler ForscherInnen und AktivistInnen. Diese Publikation ist Teil dieser Strategie und soll auch dazu verwendet werden, die zuständigen Behörden zu sensibilisieren.

Der folgende Schritt ist es, lokale, nationale und regionale Netzwerke von AktivistInnen und Organisationen auszubauen und weitere Informationen über die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu sammeln. Die Bewusstheit der NäherInnen und ihr Verständnis müssen erhöht werden, ebenso das der Gewerkschaften und lokalen AktivistInnen mittels Information und Schulung. Z.B. müssen die ArbeiterInnen verstehen lernen, wie sich die veränderten Arbeitsgesetze für sie nutzen lassen.

Dass alles ist die Voraussetzung dafür, die Arbeit auf einer dritten Ebene fortzusetzen und den ArbeiterInnen, deren Recht verletzt wird, konkrete Hilfe und Unterstützung anzubieten – entweder durch lokale und nationale Gewerkschaften und NROs oder durch internationale Mechanismen wie das CCC-Eilaktionen-System.

4.5 Türkische Bekleidungsindustrie: Arbeiten und leben im Schatten

Hintergrundinformation:

Die Textil- und Bekleidungsindustrie hat eine wichtige Rolle in der Industrialisierung und für die Marktorientierung der türkischen Wirtschaft gespielt. Die Gesamtzahl der eingetragenen Firmen im Sektor wird auf ungefähr 44.000 geschätzt, von denen mehr als 80% klein- und mittelständische Firmen sind, die für den Export konfektionieren.

Eines der wichtigsten Kennzeichen des türkischen Bekleidungssektors ist, dass es sich überwiegend um nicht registrierte Produktionsstätten handelt, wo die relativ gute türkische Arbeitsgesetzgebung und die Sozialversicherungsbestimmungen ignoriert werden – er operiert in der Schattenwirtschaft.

Laut Fair Wear Foundation unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen an den einzelnen informellen Produktionsstätten enorm. Die ArbeiterInnen werden eingestellt, wenn es Aufträge gibt und sofort entlassen, wenn keine Aufträge mehr hereinkommen. Deshalb sind die ArbeiterInnen nicht durchgängig beschäftigt, haben keine Arbeitsplatzsicherheit und sind ständig auf Arbeitsuche bzw. für lange Zeit arbeitslos. Die gegenwärtige Gesetzgebung begrenzt Überstunden auf 270 Stunden pro Jahr (Art. 41 des türkischen Arbeitsgesetzbuchs).

Tatsächlich ist der Arbeitstag in informellen Produktionsstätten häufig zwischen 14 und 16 Stunden lang, je nach Auftrag. Die ArbeiterInnen werden gezwungen, sechs oder sieben Tage in der Woche zu arbeiten. Frauen und Kinder müssen häufig nachts arbeiten, was per Gesetz verboten ist. Firmen zahlen keine Sozialversicherungspflichtbeiträge für die Beschäftigten oder fälschen die Bücher, um weniger zu zahlen. Es ist üblich, bei der Sozialversicherung falsche Lohnabrechnungen einzureichen, die nur den Mindestlohn angeben. Damit kann der Arbeitgeber Sozialabgaben sowie Steuern prellen. Zu Jahresende entlassen die meisten Firmen ihre ArbeiterInnen und stellen sie Neujahr wieder ein. Dafür bekommen eine kleine Abfindung sowie eine „Prämie“, damit sie den Behörden gegenüber still schweigen. Der Trick besteht darin, dass sich bei Entlassung die Höhe der Abfindung nach der Firmenzugehörigkeit richtet, d.h. mit jedem Jahr steigt!.

Nach offiziellen Schätzungen liegt die Zahl der ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie bei einer halben Million, aber man kann davon ausgehen, dass es drei Millionen sind, wenn man die in der informellen Wirtschaft, in der Schattenwirtschaft Beschäftigten mitzählt.

Der Anteil der Türkei am Weltbekleidungsexport ist von 0,3% im Jahr 1980 auf heute 4% gestiegen. Lt. WTO-Statistik ist die Türkei zurzeit der viertgrößte Bekleidungslieferant² und belegte 2002 Platz 10 unter den größten Textilproduzenten der Welt³. 2004 erzeugte der formelle Textil- und Bekleidungssektor 17,5% von der türkischen Industrieproduktion und stellte 11% der Gesamt- und 30% der industriellen Beschäftigung. Ungefähr 65% des türkischen Textil- und Konfektionsexporte gehen an die EU. 60 Textil- und 15 Bekleidungsfirmen zählen heute zu den 500 Spitzen-

unternehmen in der Türkei. Diese Statistiken veranschaulichen die Bedeutung dieser Industrie für die türkische Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Da die informelle Wirtschaft im Bekleidungssektor nachweislich stark vertreten ist, liegt der tatsächliche Beschäftigungsanteil wesentlich höher.

1 Fair Wear Foundation, Türkei-Studie, Version 2004-1, Juli 2004, S. 15-16

2 Institute Francais de la Mode, Studie über die Auswirkungen der Liberalisierung des Welthandels auf die Textil- und Bekleidungsindustrie, Zusammenfassung, Februar 2004

3 Die türkische Textil- und Bekleidungsindustrie, Verband der Istanbul Textilver- und Bekleidungsexporteure (ITKIB), Mai 2004

Wie eine Studie der Gewerkschaft TEKSIF von 1999 ergab, haben in der Textil- und Bekleidungsindustrie von zwei Millionen nur fünfhunderttausend ArbeiterInnen ein reguläres Arbeitsverhältnis. Andere Studien der Gewerkschaft zeigen, dass im Bezirk Merter (ein Istanbul Standort der Textil- und Bekleidungsproduktion) von sechzigtausend nur viertausend ArbeiterInnen ein registriertes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis haben. Es wird geschätzt, dass die Schattenwirtschaft ungefähr die Hälfte der gesamten Wirtschaft ausmacht.

Nach Angaben des Denizli-Verbandes der Textil- und Bekleidungsexporteure DETKIB von 2001 zur Rolle der formellen und der informellen Wirtschaft in der türkischen Textil- und Bekleidungsindustrie erwirtschaftet die erstere 10% des offiziellen Bruttoinlandsprodukts und schafft 11% der registrierten Arbeitsplätze, während die letztere 20% des BIP und 20% der informellen Arbeitsplätze ausmacht. Was die Zahl der Unternehmen in der Schattenwirtschaft betrifft, so gibt es keine genauen Angaben. Soviel ist sicher: es sind durchaus nicht nur kleine und mittlere Unternehmen.

Die 1994-er Studie des Statistikinstituts zur Kinderarbeit ergab, dass 5% der erwerbstätigen Bevölkerung der Türkei Minderjährige sind. Die meisten dieser Kinder arbeiten in der informellen Wirtschaft, besonders in der Landwirtschaft, der Schuh-, Leder-, Textil- und Bekleidungsindustrie und in kleinen Unternehmen. Es gibt zwischen 180.000 und 200.000 Kindern unter fünfzehn, die in den informellen Textil- und Bekleidungsfirmen arbeiten. Die meisten Arbeitgeber, die Kinder unter 15 als Lehrlinge anstellen, halten sich nicht an die Schulungs- und Ausbildungsbestimmungen für Lehrlinge. Lt. Gesetz müssen junge Lehrlinge pro Woche 8–10 Stunden Ausbildung bekommen. Fabriken, die Kinder beschäftigen, setzen die Kinder in Nachtschichten ein, was offiziell verboten ist. Die Arbeitgeber missachten das Gesetz auch dadurch, dass sie die Lehrlinge nicht alle sechs Monate zur Gesundheitskontrolle schicken⁴ oder die zulässige Anzahl Lehrlinge pro Abteilung überschreiten. Lehrlinge müssen in der Regel Überstunden machen, was ebenfalls gesetzlich verboten ist. Wie berichtet wird, versucht die Regierung energisch, gegen die Kinderarbeit vorzugehen.

Diskriminierung ist offensichtlich häufiger in der informellen als der formellen Wirtschaft anzutreffen. Obgleich es keine genauen Untersuchungen gibt, gibt es Belege für



eine unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen. In den Fabriken, in denen solche Verletzungen bemerkt worden sind, verdienen Frauen durchweg erheblich weniger als Männer, obwohl die Löhne entsprechend der Qualifikation, unabhängig vom Geschlecht, festzusetzen sind. Viele Arbeiterinnen, besonders die an nicht registrierten Arbeitsplätzen, beschwerten sich über sexuelle Nötigung oder Androhung von Gewalt oder Entlassung.

Wie Simel Esim, Ergul Ergun und Dilek Hattatoglu in ihrem Bericht über Heimarbeit (2000) feststellen, sind Heimarbeiterinnen eine wesentliche Komponente des Netzwerkes der Unterlieferanten, die für den Bekleidungsexportsektor der Türkei produzieren. Der Umfang der Heimarbeit ist schwierig abzuschätzen, weil er in den meisten nationalen Statistiken und Strategien nicht berücksichtigt wird. Es ist Arbeit, die keiner sieht, und sie wird überwiegend von den Frauen erledigt. Die Tendenz ist, dass jüngere, ledige Frauen als reguläre Fabrikarbeiterinnen anfangen und dann zur Heimarbeit wechseln, sobald sie verheiratet sind und Kinder haben. Die Hauptschwierigkeiten bei dieser Art von Unterauftragstätigkeit, mit denen die Frauen zu kämpfen haben, bestehen darin, regelmäßig Arbeit zu finden und einen annehmbaren Preis dafür auszuhandeln. Wie in anderen Ländern auch sind viele Frauen auf der Suche nach Aufträgen und so ist es den Agenten und Unterlieferanten ein Leichtes, die Preise zu drücken. Doch nicht nur die Entlohnung ist mies, sie wird auch häufig verspätet gezahlt. Zudem haben die Heimarbeiterinnen ihre Betriebskosten (Miete, Elektrizität, etc.) selbst zu tragen.

Für die nicht registrierten Arbeitsplätze gelten offensichtlich keine Arbeitszeitbegrenzungen und in der Tat sind die

⁴ Arbeitgeber müssen gegenüber der Arbeitsinspektion nachweisen, dass die Lehrlinge bis zum Alter von 18 Jahren alle sechs Monate ärztlich untersucht werden, um sicher zu stellen, dass diese gesund und arbeitsfähig sind.

ArbeiterInnen trotz Gesetz ungeschützt, denn in der Schattenwirtschaft sind sie unsichtbar. Die direkten Zulieferer der Markenfirmen vergeben Unteraufträge an eine zweite Reihe von Unterauftragnehmern und diese mitunter an eine dritte. Am Ende der Beschaffungskette steht die informelle Wirtschaft, in der es keine Gewerkschaften, keine regulären Beschäftigungsverhältnisse und keinen Sozialversicherungsschutz gibt. Dafür jedoch Kinderarbeit, exzessive Überstunden und Ausfälle gegenüber Frauen. Was nicht heißen soll, dass eingetragene Firmen nicht auch Probleme hinsichtlich der Einhaltung der internationalen Standards und unternehmenseigener Verhaltenskodizes haben.

Wer in die Gewerkschaft geht, fliegt raus

Aus Sicht der Arbeitsbeziehungen in der türkischen Bekleidungsindustrie ist entscheidend, dass es kaum Gewerkschaften gibt. Um an Tarifverhandlungen teilnehmen zu können, muss eine Gewerkschaft mindestens 10% aller in der Branche Beschäftigten sowie über 50% der Beschäftigten im jeweiligen Unternehmen als Mitglieder haben. Diese Klausel unterdrückt Tarifverhandlungen als solche, denn von den neun Gewerkschaften, die es in der Bekleidungs- und Textilindustrie gibt, haben nur drei das Recht, für ihre Mitglieder zu verhandeln. Bei den restlichen sechs Gewerkschaften ist es ziemlich unwahrscheinlich, dass sie die 10%-Hürde überwinden.

Laut einer Befragung, die der türkische Textilarbeitgeberverband 1999 unter 87 Mitgliedsfirmen mit insgesamt 38.696 ArbeiterInnen durchführte, gehören 74,9% der ArbeiterInnen TEKSİF (Dachverband Turk-Is), 14% – OZİPLİK-IS (Dachverband Hak-Is) und 11,1% – TEKSTİL (Dachverband Disk) an. 2003 stellte das Arbeitsministerium in einem Bericht fest, dass die oben genannte Klausel den Effekt der Bevorzugung der etablierten Gewerkschaften hat, besonders derer, die Turk-Is angeschlossen sind, einem Gewerkschaftsdachverband, dem ungefähr 80% der organisierten Arbeiterschaft angehört. Der IBFG berichtet, dass, resultierend aus diesem Gesetz, in vielen Wirtschaftsbranchen die ArbeiterInnen nicht durch Tarifverträge geschützt sind. Die IAO hat die türkische Regierung aufgefordert, die 10%-Klausel abzuschaffen, da diese einen Verstoß gegen die IAO-Konvention 98 über das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverträge darstellt. Allerdings sind

sowohl Turk-Is, als auch der Verband Türkischer Arbeitgeber für die Beibehaltung der 10%-Klausel, da beide mit ihren Mitgliederzahlen gut etabliert sind. Die Regierung hat keinen Änderungsvorstoß unternommen.

Empfehlungen

Die ArbeiterInnen, die für ihre gesetzlich verbrieften Rechte kämpfen, brauchen Unterstützung. Die größten Hindernisse für diejenigen, denen ihre Rechte bewusst sind, sind die unzulänglichen Rechtsgarantien in Bezug auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit. Wer versucht, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, wird normalerweise gefeuert, und das wissen die ArbeiterInnen. Auch wenn Arbeitgebern für ein solches Vorgehen von einem bis drei Jahren Gefängnis droht, ist es für die ArbeiterInnen außerordentlich schwierig nachzuweisen, dass sie wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten entlassen worden sind. Viele ArbeiterInnen haben auch deshalb kein ordentliches Arbeitsverhältnis, weil die Registrierung ein umständlicher juristischer Vorgang ist und die Kontrollverfahren der Sozialversicherungsinspektoren ineffektiv sind: Arbeitgeber können Inspektoren, deren Job es ist, die Beschäftigten zu registrieren, leicht bestechen.

Es ist notwendig, Organisationen ins Leben zu rufen, die mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten und die Vereinigungsbestrebungen der ArbeiterInnen so lange unterstützen, bis es ihnen gelungen ist, eine richtige Gewerkschaft zu bilden. Ebenso wichtig ist es, die Öffentlichkeit über den Nutzen der Vereinigungsfreiheit aufzuklären, um den notwendigen Druck auf die Politiker zu erzeugen, damit das Gesetz im Sinne der IAO-Konvention geändert wird.

Eine genauere Kenntnis der Beschaffungsketten würde es erlauben, die Realität der Kinderarbeit, der übermäßigen Überstunden, der Belästigung von Frauen, der Diskriminierung, der Niedriglöhne und der unsicheren Jobs ans Licht zu bringen.

Nicht zuletzt müssen die Markenfirmen ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen innerhalb der gesamten Lieferkette nachkommen. Solch ein Schritt würde helfen, die informellen in registrierte und überprüfbare Produktionsstätten umzuwandeln.



	Türkisches Arbeitsrecht	Lieferant 1	Lieferant 2
		Ein mittelständisches Unternehmen. Näharbeit wird teilweise im Unterauftrag an kleinere Bekleidungsfabriken weitergegeben. Einige der Unterauftragnehmer befinden sich in unmittelbarer Nähe zur Fabrik. Es gibt keine Gewerkschaft. Die Zahl der NäherInnen in dieser Fabrik beträgt ungefähr 200, davon sind nur 170 versicherungspflichtig beschäftigt. Lt. Website der Firma werden nur 125 ArbeiterInnen in dieser Fabrik beschäftigt. Ein Drittel der Beschäftigten sind Frauen. Auftraggeber sind: Debenhams, Trussardi, Pickwick, Jeans Fritz, Eukanau-ba, Babar/Collection Floriane, Walt Disney, C&A, Maser und Teamklei-dung für die Formel-1-Teams von Mercedes, BMW und Toyota und für Bayern München.	Ein mittelständisches Unternehmen. Die Fabrik produziert Jeanskleidung, T-Shirts, Sweatshirts. Sie beschäf-tigt 205 ArbeiterInnen, von denen 85 Frauen und 120 Männer sind. Sie produziert 500.000 Stück pro Monat. Die Fabrik vergibt Unteraufträge an 15 kleine Nähfabriken aus der Umgebung. Auftraggeber sind: O'Neill, Pallmall, Marzotto, Bartahn, V. Dresmann, Gas Jeans, Jean Paul.
Verbot von Zwangsarbeit und Arbeit in Schuldknechtschaft	Keine Zwangs- oder Arbeit in Schuldknechtschaft	Keine Zwangs- oder Arbeit in Schuldknechtschaft	

	Türkisches Arbeitsrecht	Lieferant 1	Lieferant 2
Recht auf Vereinigungsfreiheit	Ernsthafte Einschränkungen z.B.: Gewerkschaftsmitgliedschaft muss amtlich registriert werden, wofür der/die Beschäftigte eine hohe Notargebühr zahlen und einen ganzen Tag frei nehmen muss. Damit eine Gewerkschaft Kollektivverhandlungen aufnehmen kann, müssen mindestens 10% der NäherInnen Mitglieder dieser Gewerkschaft sein. Lt. IBFG: „Das langwierige und schwerfällige Verfahren für Kollektivverhandlungen macht es häufig sehr schwierig, das Recht praktisch wahrzunehmen.“	Es hat nie eine Gewerkschaftstätigkeit in dieser Fabrik gegeben und es gibt keine andere Art der Organisationen der ArbeiterInnen. Die befragten ArbeiterInnen hatten keine Absicht, ihre Gewerkschaftsrechte zu verlangen oder eine Gewerkschaft zu bilden. Obgleich dem Arbeitgeber nicht nachgesagt werden kann, Bestrebungen der ArbeiterInnen nach Gewerkschaften zu behindern oder abzulehnen, ist das Betriebsklima in der Fabrik so, dass ArbeiterInnen es nicht wagen, offen ihr Interesse auszudrücken. Insofern wird das Recht auf Vereinigungsfreiheit verletzt.	Der Arbeitgeber äußert regelmäßige Drohungen in Bezug auf gewerkschaftliche Vereinigung. Infolgedessen fürchten die ArbeiterInnen, ihre Jobs zu verlieren, und sind nicht bereit, sich an Gewerkschaftstätigkeiten zu beteiligen, umso weniger, als die Fabrik als einer besten Arbeitgeber überhaupt gilt. Daher wird das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen verletzt.
Verbot von Kinderarbeit	Das Arbeitsgesetzbuch verbietet die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren. Jedoch können Kinder über 14, wenn sie die Schule abgeschlossen haben, für leichte Tätigkeiten beschäftigt werden, die ihre körperliche, geistige und emotionale Entwicklung nicht beeinträchtigen. Kinder über 14, die ihre Ausbildung fortsetzen, können auch beschäftigt werden, wenn es den Schulbesuch nicht behindert (Art. 71/1). Vor der Einstellung von Jugendlichen müssen Arbeitgeber die Geburtsurkunden einsehen.	Es gibt keine Kinderarbeit. Während der Sommerferien kommen fünf oder sechs Kinder als Aushilfe in die Firma.	In dieser Fabrik gibt es keine Kinderarbeit.

	Türkisches Arbeitsrecht	Lieferant 1	Lieferant 2
Diskriminierungsverbot	Art. 10 des Arbeitsgesetzes erklärt, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Gemäß Art. 5 darf es im Beschäftigungsverhältnis keine Diskriminierung auf Grund von Sprache, Ethnie, politischer Meinung, philosophischer Anschauung, Religion, Geschlecht oder ähnlichen Faktoren geben.	Alle Inhaber der Firma stammen aus der Schwarzmeerregion und es wurde bemerkt, dass ArbeiterInnen aus dieser Gegend wesentlich besser behandelt werden. Frauen werden schlechter als Männer bezahlt, auch wenn sie den gleichen Job ausführen.	Es gibt Ungleichbehandlung je nach Geschlecht, Glauben und ethnischer Herkunft. Es gibt Berichte über sexuelle Belästigung, verbal oder nonverbal. Bei Vorstellungsgesprächen werden Frauen gefragt, ob sie schwanger sind und ob sie Kinder haben oder nicht. Einige Maschinenbediener und Vorarbeiter behandeln HilfsarbeiterInnen in einer demütigenden Weise. Im Allgemeinen behandeln Vorarbeiter die Arbeiterinnen rau und schreien sie regelmäßig an.
Keine exzessiven Arbeitsstunden	Art. 41 des Arbeitsgesetzes erlaubt Überstunden, „wenn der Produktionsausstoß erhöht werden muss“, und definiert Überstunden als Arbeit, die „unter den in diesem Gesetz definierten Bedingungen, über 45 Stunden pro Woche hinaus geht. Überstunden dürfen im Jahr 270 Stunden nicht übersteigen“. Gemäß Art. 63 darf ein Arbeitstag höchstens elf Stunden lang sein.	Zu bestimmten Zeiten im Jahr gibt es übermäßige Überstunden, auch abends und an Samstagen. Einige ArbeiterInnen haben pro Woche 23 bis 31 Überstunden gemacht. Manchmal müssen ArbeiterInnen sechs Tage pro Woche 12,5 Stunden arbeiten. Einige ArbeiterInnen berichteten, dass sie ihren regulären Urlaub nicht im Ganzen nehmen durften wegen anstehender Überstunden.	Obwohl NäherInnen mindestens einen Tag pro Woche frei haben sollten, mussten ArbeiterInnen in den letzten zwei Monaten vor der Befragung sieben Tage pro Woche arbeiten. Auch wenn die Mehrheit der ArbeiterInnen Überstunden wollen und brauchen, empfinden sie die Tatsache, dass sie diese nicht öfter als ein- zweimal im Monat verweigern dürfen, ohne ihre Entlassung zu riskieren, als Zwang.
Recht auf einen existenzsichernden Lohn	Zu der Zeit der Recherche (Juni 2004), war der gesetzliche Mindestlohn für ArbeiterInnen über 16: 423.000.000 TL brutto (264 €) und 303.079.500 TL netto (189 €) und für ArbeiterInnen unter 16: 360.000.000 TL brutto (225 €) und 257.940.000 TL netto (161 €). Ab 1. Januar 2005 ist der gesetzliche Mindestlohn 305 € brutto und 219 € netto für ArbeiterInnen über 16; und 260 € brutto und 186 € netto für ArbeiterInnen unter 16.	Löhne werden nach Leistung und Geschwindigkeit und nicht nach der Firmenzugehörigkeitsdauer festgesetzt. Die Löhne sind niedrig verglichen mit dem, was die ArbeiterInnen benötigen: sie meinen, dass sie mindestens 150 € mehr im Monat verdienen müssten, um leben zu können. ArbeiterInnen verdienen weniger als 25% eines existenzsichernden Lohns, einige Lehrlinge und HilfsarbeiterInnen werden unter dem Mindestlohn bezahlt.	Die ArbeiterInnen in dieser Fabrik sind registriert und ihre Löhne werden regelmäßig und pünktlich gezahlt. Überstunden werden entsprechend dem Gesetz bezahlt. Jedoch: ■ Die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern basieren auf dem gesetzlichen Mindestlohn anstatt auf den wirklich gezahlten Löhnen;

	Türkisches Arbeitsrecht	Lieferant 1	Lieferant 2
	Nach Informationen von Turk-Is (einem Gewerkschaftsdachverband der Türkei) vom Juli 2005 liegen die minimalen Lebenskosten für eine vierköpfige Familie bei ca. 1000 €, einschließlich der Kosten für Grundnahrungsmittel von 331 €. Der gesetzliche Überstundenzuschlag beträgt 50% des Regelstundenlohns an einem Wochentag und 100% an Sonn- und Feiertagen.	Gebuchte und wirklich gezahlte Löhne sind zweierlei. Es gibt keine Lohnabrechnung, aber am Monatsende unterschreiben ArbeiterInnen eine Aufstellung mit Lohnangaben, Steuern und Abgaben, die in der Buchhaltung verbleibt. In einigen Fällen werden ArbeiterInnen ohne Vertrag beschäftigt und verdienen ‚dafür‘ netto besser.	■ die Weise, in der die Löhne errechnet werden, ist nicht klar; ■ Geldstrafen kommen vor, z.B. für unangekündigte Abwesenheit von der Arbeit wird ein 3-Tageslohn abgezogen! Die Löhne sind niedrig und nicht als existenzsichernd anzusehen.
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Gemäß Art. 80 Arbeitsgesetz ist ein Arbeitgeber, der mehr als 50 Personen länger als sechs Monate dauerhaft beschäftigt, verpflichtet, einen Gesundheits- und Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Lt. Art. 81 sind in einer solchen Fabrik ein oder mehrere Ärzte einzustellen, ein medizinischer Dienst einzurichten, sowie Arbeitsschutz-, Erste-Hilfe- und Gesundheitsvorsorgemaßnahmen zu treffen.	Die Fabrik ist staubig und laut. Die ArbeiterInnen bekommen keine Staubmasken und Ohrstöpsel. Näherinnen leiden unter Nasenbluten, Büglerinnen an Kurzatmigkeit wegen Hitze und Luftfeuchtigkeit. Es gibt einen Erste-Hilfe-Schrank, aber keinen Arzt. Wenn ArbeiterInnen krank werden, können sie sich krankschreiben lassen. Nicht sozialversicherte ArbeiterInnen müssen ihre Arztkosten selbst tragen. Es gibt keinen Gesundheits- und Arbeitsschutzausschuss. Das Arbeitsumfeld entspricht nicht den Gesundheits- und Arbeitsschutzbestimmungen der Türkei.	Die Fabrik ist staubig und laut. Brandmelde- und Feuerlöschanlagen sind unzureichend und die Notausgänge nur schwer zugänglich. Die Heizung und die Klimaanlage müssten verbessert werden, um im Winter und im Sommer angemessene Raumtemperaturen sicherzustellen. Ärzte besuchen die Fabrik zweimal pro Woche. Den NäherInnen wird nicht erlaubt, in den Pausen an die frische Luft zu gehen. Es gibt nicht genügend Toiletten und es ist untersagt, mehr als zweimal täglich auf die Toilette zu gehen. Es gibt keinen Gesundheits- und Arbeitsschutzausschuss.

	Türkisches Arbeitsrecht	Lieferant 1	Lieferant 2
Geregeltes Arbeitsverhältnis	Art. 11: ein Arbeitsvertrag gilt als unbefristet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt worden ist. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und dem Beschäftigten wird in schriftlicher Form ausgefertigt und bezieht sich auf einen konkreten Auftrag bzw. eine bestimmte Aufgabe. Art. 8: in den Fällen, in denen kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen worden ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem/der Beschäftigten innerhalb von zwei Monaten ein Schriftstück auszuhändigen, dem die allgemeinen und Sonderbedingungen der Arbeit, die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit, der Grundlohn und die Zulagen, die Zeitabstände der Vergütung, die Gültigkeitsdauer, wenn es ein befristeter Vertrag ist, sowie die Bedingungen für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu entnehmen sind.	Nachdem sie der Sozialversicherung gemeldet worden sind, unterschreiben die ArbeiterInnen einen Vertrag, bekommen aber keine Kopie davon. Die Lohnlisten der letzten 4 Monate sind einsehbar, so dass die Beschäftigten überprüfen können, ob die Versicherungsbeiträge abgeführt worden sind. Nach der Einstellung vergehen manchmal Monate, bis die ArbeiterInnen bei einer Sozialkasse registriert sind.	Obgleich formelle Beschäftigungsverhältnisse die Norm in dieser Fabrik sind, erhalten die ArbeiterInnen keine Kopien der Verträge, die sie unterschrieben haben. Einige ArbeiterInnen waren der Sozialversicherung nicht gemeldet, obwohl sie in der Fabrik schon mehrere Monate gearbeitet hatten.



4.6 Rumänien: Bei Europas führendem Hersteller – Missstände, wohin man schaut

Rumäniens wichtigste Abnehmer sind Deutschland und Italien. Rumänien ist der größte europäische Exporteur von Bekleidung nach Deutschland und überholte im letzten Jahr Polen. Die Arbeitsbedingungen in der Branche sind im Gegensatz dazu jedoch unmenschlich. Produziert wird ganz überwiegend in Passiver Lohnveredlung in den großen, früher staatseigenen Firmen und immer mehr auch in den tausenden kleinen Firmen, die nach der ‚Wende‘ wie Pilze aus dem Boden schossen. Der Anteil und das Volumen der

Lohnveredlung stiegen während der späten neunziger Jahre schnell an und stabilisierte sich in den letzten Jahren.¹ Dirk Rützer, Leiter der Deutsch-Rumänischen Handelskammer in Bukarest, prognostiziert, dass die Verlagerung der

Der Bürgermeister der Stadt X erklärt, warum Frauen von dort die miserablen Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen: „Wir sind in einer strukturschwachen Region, also ist es verständlich, dass die Arbeit schwer ist und die Löhne niedrig sind. 550 neue Jobs sind viel für eine Stadt wie unsere.“ (14. Mai 2004).

Bekleidungsproduktion nach Rumänien zum Halten kommt: „Die Textil- und Bekleidungsindustrie hat ihren Scheitel erreicht. Die Handelsketten und die kapitalintensiven Investitionen im Gegensatz zu den arbeitsintensiven sind dagegen gerade erst ankommen und wachsen“². Lohnveredlung heißt hier, dass ein großer Teil der 7500 registrierten Bekleidungs- und Textilfirmen stets am Rande des Bankrotts arbeitet – von der Hand in den Mund, was die Lage der ArbeiterInnen noch weiter verschlimmert. Gleichzeitig gibt es Anzeichen dafür, dass es den Arbeitgebern in diesem Sektor immer schwerer fällt, Personal zu rekrutieren – ein Zeichen dafür, dass Frauen zu so schlechten Bedingungen nicht mehr arbeiten wollen. Es werden Beschäftigte aus dem Ausland angeworben, zuletzt sogar aus China.



NäherInnen überleben dank Subsistenz-Landwirtschaft

Die rumänische Arbeitsgesetzgebung entspricht den meisten IAO-Konventionen und geht teilweise sogar darüber hinaus. Nur: sie wird kaum beachtet. Fragt man ArbeiterInnen, welches für sie das größte Problem ist, verweisen sie meist auf ihre Löhne. Das kann nicht verwundern, denn in Rumänien liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 310 Lei pro Monat³, etwa 86 €. Zu der Zeit, als die Recherche durchgeführt wurde, waren es ungefähr 280 Lei. Zwar haben die Gewerkschaften für die Industrie einen tarifvertraglichen Mindestlohn von 360 Lei ausgehandelt, aber der wird nicht beachtet.

Der übliche Lohn in der Bekleidungsindustrie ist der gesetzliche Mindestlohn oder etwas darüber. Es ist unmöglich, damit auszukommen. Deshalb sind die ArbeiterInnen an Überstunden interessiert. Von existenzsichernden Löhnen kann also keine Rede sein. Mihaela (31), eine Näherin in Iasi im östlichen Teil von Rumänien, verdient für einen Monat Arbeit einschließlich Überstunden 310 Lei netto (86 €). Sie

¹ Bundesagentur für Außenwirtschaft, 30.8.05

² 20. Mai 2004

³ 13. Mai 2004

muss 200 Lei Miete für einen 10 Quadratmeter kleinen Raum zahlen, den sie mit ihrem Freund teilt. Sie benötigen 100 Lei pro Monat für die Heizkosten. Mihaela und ihr Freund sind sechs Monate mit der Miete im Verzug und fürchten, dass sie bald hinaus geworfen werden. Sie sagen, dass sie mindestens 600 Lei (166 €) pro Monat, also den doppelten Mindestlohn, bräuchten, um über die Runden zu kommen. Unter solchen Umständen zu leben ist schwer. Viele ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie müssen Nebenjobs annehmen oder ein Stück Land mit Gemüse bebauen. Diana, die ca. hundert Kilometer von Bukarest entfernt für adidas arbeitet, hat zwei Kinder und bekommt 350 Lei netto (97 €) im Monat, Überstunden inbegriffen. Jeden Samstag und Sonntag arbeitet die Familie zusammen auf einem kleinen Bauernhof, der eine Stunde mit dem Zug entfernt ist. Sie erklärt: „Wir helfen einander unter den Kolleginnen in der Fabrik. Wir tauschen Gemüse, Eier und Früchte. Die, die kein Stück Land haben, sind schlecht dran, weil alles so teuer ist.“⁴

Nach rumänischem Gesetz ist die Wochenarbeitszeit auf maximal 40 Stunden und 35 Stunden für ArbeiterInnen unter 18 begrenzt. Im Juni 2004 betrug die Höchstzahl der zulässigen Überstunden 4 Stunden pro Tag und 240 Stunden im Jahr. Im Juni 2005 änderte sich das auf 4 Stunden pro Tag und 8 Stunden pro Woche. Die Arbeitswoche hat 5 Tage. In keiner Firma, die recherchiert wurde, wurde dieses Gesetz respektiert. Es gab auch Berichte von Zwangsarbeit, also Überstunden, die nicht abgelehnt werden konnten.

„So bringen sie uns dazu, den Mund zu halten“

Hinsichtlich der Gewerkschaftsfreiheit und der Rechte der ArbeiterInnen gibt es einen großen Unterschied zwischen den größeren, ehemals staatseigenen Unternehmen und den kleinen, jüngeren Firmen, die in der nachsozialistischen Zeit entstanden sind. In den größeren Fabriken und Firmen



sind die Gewerkschaften (noch) vertreten und die Rechte der ArbeiterInnen werden besser respektiert. In neuen Klein- und Kleinstunternehmen, fast ausschließlich Lohnveredler, werden die Rechte der ArbeiterInnen grob verletzt. Auf dem Weg nach Hause reagierten die ArbeiterInnen eines kleinen Lohnveredlers in Bukarest, der für PUMA produziert, ironisch auf die Frage nach Gewerkschaften. Näherin Alexandra (49, drei Kinder) sagte: „Wenn ArbeiterInnen versuchen, eine Gewerkschaft zu bilden oder Mitglied zu werden, fliegen sie raus. So bringen sie uns dazu, den Mund zu halten.“ Ein andere Arbeiterin sagte: „Wir sind zu arm, als das wir uns das Risiko leisten könnten, eine Gewerkschaft zu gründen oder darüber mit dem Chef zu sprechen.“ In den Firmen ohne Gewerkschaften gibt es keine Kollektivverträge. Jüngere ArbeiterInnen haben keine Vorstellung davon, welchen Nutzen eine Gewerkschaft für sie haben könnte.

Die Befragungen, die 2004–2005 geführt wurden, belegen, dass die Mehrheit der ArbeiterInnen ihre Rechte nicht kennen. Zudem: Die meisten befragten NäherInnen hatten ihre Arbeitsverträge unterzeichnet ohne sie zu lesen. Die wenigsten können sagen, wie viele Überstunden sie gemacht haben und wie viel Lohn ihnen dafür und insgesamt zusteht.

Die meisten recherchierten Fabriken sind ziemlich heruntergekommen und die Inhaber investieren so gut wie nichts in den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Sanitärbereich ist unzulänglich und meistens dreckig. Die meisten Arbeitsplätze sind unzureichend beleuchtet. Die Sitze sind nicht ergonomisch und im Sommer sind Staub und Hitze unerträglich.



Fabrikprofile

Fabrik A⁵

Fabrik A wurde 1993 gebaut. Die Produktion läuft teilweise als Lohnveredlung. Die meisten Stoffe werden von der Firma selbst eingekauft. Ein Großteil der Bekleidung wird an den Otto-Versand geliefert, der bei der Stoffauswahl entscheidet. Andere Aufträge kommen von Quelle, Hugo Boss, La Redoute, Lacoste und 3 Suisses.

Die Firma produziert Unterwäsche, Blusen und Hemden, Röcke und Herren- und Damenmäntel. Sie produziert 80.000 Stück pro Monat und hat eine maximale Produktionskapazität von 100.000 Stück. Sie beschäftigt 600 Personen mit unbefristeten Verträgen, davon sind 90% Frauen.

Es wurden acht Frauen (zwischen 27 und 33 Jahren) und die Geschäftsführerin, eine Rumänin, befragt. Der Eindruck von der Geschäftsführerin war, dass sie ahnungslos war und für die Probleme und Rechte der ArbeiterInnen keinerlei Verständnis hatte.

Arbeitsbedingungen:

Es gab keine Hinweise auf Verletzungen der IAO-Konventionen über Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung.

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlung

Es gibt keine Gewerkschaft in der Fabrik. Zwar wollen Beschäftigte eine Gewerkschaft, um ihre Löhne und Rechte zu schützen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, unternehmen aber nichts, weil sie Angst haben, ihre Jobs zu verlieren. Bei der Einstellung wird ihnen klar gemacht, dass „in der Fabrik keine Gewerkschaft gebraucht wird“ und dass die Geschäftsleitung „keine Zeit für Streiks oder sinnlose Diskussionen zu vergeuden hat“. „Probleme“, heißt es, „können wir unter uns lösen“.

Existenzsichernder Lohn

Das Hauptproblem der ArbeiterInnen sind die niedrigen Löhne. Eine durchschnittlich flinke Arbeiterin verdient nur den gesetzlichen Mindestlohn – im Monat 350 Lei (97 €) brutto für eine Näherin. Für Überstunden erhalten die



ArbeiterInnen Gutscheine (im Wert von je 6.5 Lei, ca. 1.80 €), womit sie in bestimmten Geschäften Lebensmittel einkaufen können. Überstunden werden wie normale Arbeitsstunden bezahlt, also ohne den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschlag. Nach Ansicht der ArbeiterInnen liegt der durchschnittliche Verdienst zwischen 400 und 450 Lei (100–125 €) pro Monat und reicht unmöglich aus, damit ihren täglichen Bedarf, geschweige denn den einer Familie, zu decken. Die ArbeiterInnen aus Bukarest schätzten, dass ein existenzsichernder Lohn pro Person bei 1000–1200 Lei (277–333 €) und für einen Dreipersonenhaushalt bei 2000–2500 Lei (554–693 €) liegt.

Arbeitsstunden

Die Arbeitswoche beträgt 40 Stunden, fünf Tage pro Woche, in zwei Schichten. Im Durchschnitt wird pro Woche 12 Stunden mehr gearbeitet. Wenn Aufträge drängen, müssen die ArbeiterInnen auch samstags und sonntags arbeiten. Dieses war zweimal der Fall während der zwei vorherigen Monate. Überstunden können nicht verweigert werden, weil die Gefahr besteht, entlassen zu werden, und die ArbeiterInnen ohnehin darauf angewiesen sind. Es besteht Anspruch auf Jahresurlaub, der im Voraus geplant wird. Gibt es dringende Aufträge, muss der bewilligte Jahresurlaub mitunter um zwei oder drei Wochen verschoben werden.

Gesundheit und Arbeitsschutz

Die Fabrik ist neu, gut ausgerüstet und attraktiv für Arbeitssuchende. Es gab keine Problemanzeigen hinsichtlich der Raumtemperatur oder Staub und keine Hinweise auf gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsunfälle.

5 Die Befragung fand im Juni 2005 statt.

Verhaltenskodizes und soziale Verantwortung der Unternehmen

Alle befragten ArbeiterInnen wussten Bescheid über ihre Rechte und Pflichten gemäß Arbeitsvertrag, nichts jedoch von den Verhaltenskodizes der internationalen Unternehmen, die bei ihnen Aufträge platzieren. Sie hatten noch keinen einzigen Verhaltenskodex zu Gesicht bekommen und die Geschäftsleitung hat es unterlassen, sie über die darin enthaltenen Arbeitsstandards zu informieren. Wohl wussten sie von zahlreichen Kontrollen der Fabrik durch UnternehmensvertreterInnen und –beauftragte, aber nichts über die Ergebnisse der von diesen durchgeführten Audits. Kein Fremder hat sie jemals nach Arbeitsbedingungen befragt; nach keiner dieser Kontrollen gab es wesentliche Verbesserungen bzw. Korrekturmaßnahmen. Einige kleinere Verbesserungen hatte die Geschäftsleitung offensichtlich angeordnet, aber die befragten ArbeiterInnen wussten nicht, ob diese mit den Kontrollen zusammenhängen.

Fabrik B⁶

Die Firma wurde vom Nordosten Italiens nach Rumänien verlagert. Der Inhaber ist Italiener. Kürzlich gab es einen Streik mit sehr begrenztem Erfolg. Die Firma hat 400 Beschäftigte, die meisten von ihnen sind Gewerkschaftsmitglieder. Die Firma produziert Uniformen für die rumänische und italienische Armee und die Polizei. Drei ArbeiterInnen wurden im Mai 2004 befragt.

Arbeitsbedingungen:

Es gab keine Hinweise auf Verletzungen der IAO-Konventionen über Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung.

„Während des Streiks hat der Vorarbeiter die ArbeiterInnen mit einem Stock geschlagen!“

„Wir wurden angegriffen, physisch und verbal!“, beklagen sich die ArbeiterInnen.

Versammlungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlung

Es gibt eine Gewerkschaft in der Firma, die ca. 350 Mitglieder hat. Einige Mitglieder wurden aber auf Grund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen. Der Inhaber

steht der Gewerkschaft recht feindselig gegenüber. Der Streik wurde ausgerufen, nachdem der Inhaber abgelehnt hatte, über einen Kollektivvertrag zu verhandeln. Während des Streiks sei die Atmosphäre im Betrieb sehr angespannt gewesen, berichteten die Arbeiterinnen.

Arbeitsstunden

Der normale Arbeitstag beträgt acht Stunden. Überstunden sind angekündigt. Es gibt einen Jahresurlaub von 15 Arbeitstagen. Wenn es keine Aufträge gibt, müssen die ArbeiterInnen unbezahlt zu Hause bleiben. Das rumänische Gesetz verlangt, dass unter solchen Umständen bis zu 75% ihres Grundlohns fortzuzahlen ist.

Existenzsichernder Lohn

Der Nettomonatslohn liegt auf der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Wenn ArbeiterInnen an Samstagen arbeiten, werden sie mit Lebensmittelgutscheinen im Wert von 6 Lei (1.65 €) bezahlt. Das bedeutet, dass die Überstunden für die Sozialversicherungsbeiträge unberücksichtigt bleiben. Der höhere, im nationalen Tarifvertrag ausgehandelte Mindestlohn von ca. 360 Lei brutto im Monat war den ArbeiterInnen nicht bekannt. Lohnabrechnung und Berechnung der Lohnabzüge (SV, Steuern) sind ihnen unverständlich.

Durch den Streik wurde nur erreicht, dass die Löhne regelmäßig (jeden Monat und pünktlich zum gesetzlich vorgeschriebenen Zeitpunkt) ausgezahlt und wenigstens einige der Überstunden geldlich vergütet wurden.

Gesundheit und Arbeitsschutz

Die Produktionsstätte ist extrem heiß im Sommer und im Winter sehr kalt. Die Luft ist sehr staubig und der Geräuschpegel sehr hoch. Die ArbeiterInnen sagen, dass sie bei der Arbeit stark durch die Vorarbeiter unter Druck gesetzt werden. Es gibt keine Arbeitsschutzvorkehrungen und es existiert kein Gesundheits- und Arbeitsschutzausschuss. Es gibt physische und psychische Übergriffe.

Registriertes, vertraglich geregeltes Arbeitsverhältnis

Die ArbeiterInnen haben unbefristete Arbeitsverträge. Sie wissen nicht, ob die Sozialversicherungsbeiträge regelmäßig gezahlt werden oder nicht.

6 Die Befragung fand im Juli 2004 statt.

Verhaltenskodizes und soziale Verantwortung der Unternehmen

Die ArbeiterInnen wussten nichts über Verhaltenskodizes und externe Kontrollen der darin festgelegten Standards für angemessene Arbeitsbedingungen. Sie nahmen an, dass die KundenvertreterInnen in die Fabrik kommen, um die Produkte zu überprüfen und sonst nichts.

Empfehlungen

Arbeiterinnen müssen über ihre Rechte besser informiert sein und verstehen, dass es ihnen nichts bringt, wenn sie die miserablen Arbeitsbedingungen hinnehmen. Aus diesem Grund hat AUR, Association of Human Resources Specialists, im Jahr 2002 ein Bildungsprogramm initiiert.



4.7 Moldawien: Hungerlöhne am Rande Europas

Boulevard Stefan Cel Mare, früher bekannt als Leninallee, bildet das repräsentative Zentrum von Chisinau, Hauptstadt der Republik Moldau. Zwischen den Regierungsgebäuden im Norden und den Hoteltürmen am südlichen Ende der Straße drängen sich alle wichtigen Institutionen, Geschäftsvertretungen und Boutiquen namhafter Marken wie Boss, Adidas, Puma. Wer was werden will bzw. am mageren Ertrag der Republik moldauischen Wirtschaft teilhaben möchte, besorgt sich hier eine Geschäftsadresse.

Eben noch zusammengedrückt und gebückt in den „Microbussen“, die sie aus den Stadtteilen Botanica oder Volcan ins Zentrum brachten, nun der Enge entronnen, entfalten Frauen, Angestellte und Studentinnen auffällige Eleganz. Weit verbreitet die schwarze Jacke aus weichem glatten Rindsleder, gediegenes Top oder weiße Geschäftsbluse, dazu Stretch-Jeans oder Polyesterhosen, die an den Hüften äußerst knapp, dank großzügiger Stoffzugabe entlang eines geraden Schnittes die Beine dennoch recht formell kleiden. Sieben Prozent ihres Einkommens geben Leute in der Republik Moldau durchschnittlich für Kleidung aus – in der BRD sind es derzeit sechs Prozent.

Als traditioneller Bekleidungsstandort versorgte die ehemalige Sowjetrepublik Moldawien einen Teil des Bekleidungsmarktes der Sowjetunion. Mit Zusammenbruch des RGW am Anfang der Transformationszeit standen die Nähmaschinen still. Zwei Ecken östlich vom Boulevard Stefan Cel Mare rattert es wieder: bei Ionel und Steaua Reds, dem ehemals staatlichen und nun in kleine Betriebe geteilten Textilkombinat. Diese wurden in einzelne Firmen unterteilt und teilprivatisiert. Dazu kamen neue Unternehmen mit italienischem, türkischem oder deutschem Kapital. Heute produzieren ungefähr 50 Unternehmen im Textilsektor¹. Die 18 großen und mittleren Unternehmen, vornehmlich Aktiengesellschaften, stellen Hosen, Damenkleidung, Strickwaren und Lederwaren her. Hauptsächlich für Italien, doch auch für Deutschland und Großbritannien.

Moldawien ist das ärmste Land Europas. Das Durchschnittseinkommen beträgt hier 300 Euro. Jahres-, nicht Monats-einkommen. Überleben ist mit einem solchen Einkommen

¹ Republic Moldova Business Information Network (www.gate.md/mbinet/en.html)

auch in Moldawien nicht möglich. So war im Jahre 1999 der Mindestwarenkorb fast dreimal so hoch wie das Durchschnittseinkommen. Doch wie überleben die Menschen? Viele MoldawierInnen haben Verwandte auf dem Land, welche ihnen mit selbst Angebautem aushelfen können. Außerdem hat die stolze Zahl von 800.000 MoldawierInnen in den letzten zehn Jahren Moldawien vor allem Richtung westeuropäisches Ausland verlassen und trägt mit dem dort erwirtschafteten Geld zu der Versorgung ihrer moldauischen Familien bei.

Wie alle ehemaligen sowjetischen Republiken fiel Moldawien nach der Unabhängigkeit 1991 in einen tiefen Strudel wirtschaftlichen Abstiegs. 1993 und 1994 waren die „schwarzen Jahre“ – wie in vielen anderen ehemaligen sozialistischen Ländern: im Jahr 1993 allein sank das BIP um mehr als 30%. Die Produktion brach zusammen und die Inflation stieg rasant 1994 bis auf 116%. Die meisten früher staatseigenen Firmen mussten schließen. Aber das war noch nicht alles. Die nächste Krise kam 1998, als der russische Markt einbrach – der einzige Markt, für den Moldawien nach dem Zusammenbruch des RGW produzierte. Das BIP des Landes sank weiter und Moldawien stand am Rande des Bankrotts. Die Beinahe-Zahlungsunfähigkeit zog in seiner Folge eine weitgehende Abhängigkeit von internationalen Geldgebern wie dem Internationaler Währungsfonds nach sich. „Eine beispiellose fiskalische Strukturanpassung und restriktive Geldpolitik sollte den externen Schock abfangen“² schreibt der IWF in seiner Studie Republic of Moldova: Recent Economic Developments.

Dies bedeutete hauptsächlich die Kürzung öffentlicher, vor allem sozialer Ausgaben, „um die Ineffizienz der Sozialwirtschaft zu reduzieren“ wie es der IWF nennt. Hinter dieser Formulierung verbirgt sich die ganze Palette sozialer Einschnitte: 60 Krankenhäuser wurden geschlossen, die Ausgaben für Bildung und Gesundheit 1999 um ein Drittel gekürzt, Schulgebühren eingeführt, 10 Prozent der beim Staat Angestellten entlassen.

Obwohl sich Moldawien seit 2000 langsam wirtschaftlich erholt, hat die Wirtschaft ihr Niveau von 1990 immer noch nicht erreicht.

Die Bekleidungsindustrie Moldawiens

Die Bekleidungsindustrie Moldawiens ist nach der Weinproduktion die zweitwichtigste Exportindustrie des Landes. Der Hauptabnehmer ist Italien, das 39% der Exporte kauft, gefolgt von Deutschland mit 32% und den USA mit 16%. Verglichen mit dem benachbarten Rumänien hat Moldawien einen kleinen, aber zunehmenden Anteil am europäischen Bekleidungsmarkt.

Bis vor kurzem galt Moldawien noch als Spielwiese besonders risikobereiter Einkäufer. Zwischen Rumänien und der Ukraine am Schwarzen Meer gelegen, war das Land geschichtlich gesehen eine Art Spielball zwischen Orient und Okzident, bis es schließlich der Sowjetunion einverleibt wurde. Seit dem Zusammenbruch des Sozialismus schwankt Moldawien erneut zwischen den Blöcken EU und Russland hin und her. Dass eine der Grenzen von den Nachbarstaaten nicht anerkannt wird und das Land seit 2001 von dem zumindest theoretisch kommunistischen Präsidenten Vladimir Voronin³ geführt wird, zeugt von andauernder Instabilität. Kein Klima für Auslandsdirektinvestitionen ...

Doch Auslandsdirektinvestitionen sind im System der Passiven Lohnveredlung auch gar nicht erforderlich. Obwohl Moldawien nach wie vor als schwieriges Pflaster gesehen wird, kaufen immer mehr Textilagenten und Händler dort ein. Selbstverständlich spielen die geringen Arbeitskosten eine Rolle: lt. IMF sind die Arbeitskosten in Moldawien niedriger als in China⁴.

Armut ausnutzen

Im Unterschied zu den anderen Länderstudien in dieser Publikation gab es in der Republik Moldawien keine systematische Recherche, eher anekdotische Befunde. Wenn Sie moldauische NäherInnen nach ihren Arbeitsbedingungen fragen, werden Sie spontan von den extrem niedrigen Löh-

2 Republic Moldova. Trade Diagnostic Study, Case Study Textiles and Apparel, Heikki Mattila, November 2003

3 Voronin hat erst kürzlich den Vorschlag zur Vereinigung Moldawiens mit Russland und Weißrussland zurückgezogen und engere Beziehungen zum Westen zur Priorität erklärt. Siehe www.themoscowtimes.com, April 2005

4 OETH, zitiert in: Republic Moldova. Trade Diagnostic Study, Case Study Textiles and Apparel, Heikki Mattila, November 2003

nen erfahren. Im Februar 2004 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 26 € im Monat.⁵

Für Vsevolod Barbaneagra von der Gewerkschaft „Confederatia Sindicatelor din Republica Moldova“ (CSRM), welche seit 1997 Mitglied des IBFG in Brüssel ist, stellt sich die Lohnsituation dramatisch dar: „Die Löhne dürften nicht niedriger sein als das Existenzminimum. Im Moment ist das Durchschnittsgehalt aber 60% vom Existenzminimum.“⁶

Auf dem Land ist Näharbeit teilweise eine Art Saisonarbeit für den Winter. Frauen arbeiten im Sommer auf dem Acker und im Winter verdingen sie sich in einer Fabrik, entweder in den ländlichen Gebieten oder in einer der Städte. Diejenigen, die das ganze Jahr beschäftigt sind, sind in jedem Fall gezwungen, ihren mageren Lohn durch irgendeine Form von Subsistenzlandwirtschaft aufzubessern.

Wir trafen Olga M. im Büro des Vereins „Frauen Moldawiens“. Zu der Zeit, als wir mit ihr sprachen, war sie arbeitslos, hatte aber vorher in der Industrie gearbeitet. So hat sie beschrieben, wie es ist, wenn man in einer Firma in Chisinau arbeitet, die türkisch-moldauisches Eigentum ist: „Sie stellen Unterwäsche für USA und Japan her. Sie machen große Mengen und die Arbeitsbedingungen sind sehr schlecht. Es ist extrem staubig und dreckig. Im Winter kommen die Arbeiterinnen, wenn sie nichts auf dem Feld zu tun haben, im Sommer kündigen sie und gehen nach Hause.“ Da das Soll meistens überhöht ist, stehen die ArbeiterInnen immer unter hohem Arbeitsstress.

Die Arbeitsbedingungen sind in den größeren Firmen, die – ein Überbleibsel aus Sowjetzeiten – einer stärkeren staatlichen Kontrolle unterliegen, besser. Was jedoch in den kleineren Privatunternehmen vor sich geht, weiß niemand. Noch schlechter wiederum sind die Bedingungen (Löhne, Arbeitsschutz usw.) in ländlichen Regionen.

Firmen, in die Geld aus dem Ausland investiert wurde, sind häufig besser ausgerüstet, nicht nur mit leistungsfähigeren Maschinen, sondern auch mit Klimaanlage, ergonomischen Stühlen usw. Ludmila Novac, Betriebsärztin einer Firma, die zur Zeit der Recherche Teil der Steilmann Gruppe in Balti ist, ist mit der Modernisierung seit der Übernahme zufrieden: „Der Gesundheitszustand der ArbeiterInnen hat sich etwas verbessert. Aber“, fügt sie hinzu, „die Leute lei-



den noch immer unter Bronchitis und Hautkrankheiten, die durch mangelhafte Belüftung, besonders im Bügelraum, verursacht werden. Wir behandeln auch Beschwerden, die vom Stehen an der Maschine in immer der gleichen Stellung herrühren“.

Kündigung als Protest

Die Unternehmer in der Republik Moldau (wie auch in Rumänien) beklagen sich über mangelnde Personalkontinuität. Dahinter verbirgt sich ein triftiger Grund: Kündigungen sind für die NäherInnen die einzige Form des Widerstandes gegen die schlechten Arbeitsbedingungen, freilich eine sehr defensive Protestform.

Viele ArbeiterInnen sehen ihren Job in der Bekleidungsindustrie nur als temporäre Lösung, bevor sie einen anderen, besseren finden. Viele träumen von gut bezahlter Arbeit in Westeuropa, möglicherweise in Italien oder in Deutschland.

Alexandru Sochirka von der deutsch-österreichischen Kammer in Chisinau macht das Dilemma deutlich: „Es ist ein Problem, dass hier die Löhne so niedrig sind und so viele ArbeiterInnen auswandern. Aber wären die Löhne höher, käme niemand, um zu investieren.“⁷

⁵ FedEE Services Ltd., 2005

⁶ April 2004

⁷ Alexandru Sochirka, Deutsch-Österreichisches Zentrum „Pro Commerz“, April 2004

Gewerkschaften in Moldawien

Die moldauische Gewerkschaftslandschaft ist gespalten. Während der Gewerkschaftsverband CSRM vor allem in der Schwerindustrie stark ist, wird die Leichtindustrie, zu der auch die Bekleidungsindustrie gehört, von der Gewerkschaft „Solidaritate“ betreut.

Im Unterschied zu CSRM, wo man versuchte, das westliche Modell einer freien Gewerkschaftsbewegung zu reproduzieren, entschied sich Solidaritate für ein Dreiermodell, indem man versucht, zwischen den Interessen der ArbeiterInnen, der Arbeitgeber und der Regierung zu vermitteln. Was für einen westlichen Beobachter merkwürdig erscheinen mag, ist, dass es selbst Firmeninhabern erlaubt ist, Mitglied von Solidaritate zu sein. Alexandra Can, Geschäfts- und Gewerkschaftsführerin ihres Betriebes in einer Person, vergleicht ihre Erfahrungen mit Gewerkschaften aus der Zeit des Sozialismus mit der Arbeitsweise von Solidaritate heute: „Wir haben die Beziehung zwischen Administration und Arbeitern klar definiert. Vermittler ist die Gewerkschaft. Sie versteht sehr gut, welche Rechte und welche Pflichten sie hat. Sie beschäftigt sich mit der Organisation der Leute, sorgt für Disziplin, erklärt, dass nur durch Produzieren das Unternehmen wachsen kann. Das macht sie auch zu Mitgliedern der Administration.“ Die Gewerkschaft ist – mit anderen Worten – für Produktionsorganisation und das Sozialleben der ArbeiterInnen verantwortlich und kooperiert eng mit dem Management.

Der CSRM-Verband kritisiert energisch die Privilegien, die Solidaritate von der Regierung zugestanden bekam, während er selbst massiven Repressionen ausgesetzt ist. CSRM-Vizepräsident Vsevolod Barbaneagra berichtet von schweren Angriffen auf seine Gewerkschaft. „Auch versucht die Regierung momentan unsere Mitglieder zur Solidaritate zu lotsen. Das wollen wir verhindern. Gestern schickte der Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) in Brüssel einen Brief an Premierminister Vasile Tarlev, in dem sie uns unterstützt.“

Davon, dass die Interessen der NäherInnen in Moldawien durch die Gewerkschaften effektiv vertreten werden, kann keine Rede sein.

Frauen-NGOs

Der Begriff Nichtregierungsorganisation (NGO) ist in Moldawien etwas Neues. Erste zaghafte Gründungsversuche gab es in verschiedenen Bereichen, doch die werden von der Administration kritisch beäugt. Wir trafen Irina Martiniuc von „Frauen Moldawiens“ in ihrem Büro, einem Kindergartenhinterzimmer etwas außerhalb der Stadt. Dort finden sowohl die Beratung, als auch Seminare zu Arbeitsrechten und Berufsorientierung statt. Hier kommen Frauen hin, die ihren Job verloren haben. Oft seien dies auch Arbeiterinnen der Bekleidungsindustrie. Diese Frauen haben keine Erfahrung beim Verhandeln mit den Arbeitgebern, was häufig zu Problemen mit den Arbeitsverträgen führt. So sagt sie: „In unseren Seminaren analysieren wir Arbeitsverträge. Einige private Textilunternehmen z.B. schreiben sehr schwierige Formulierungen in die Verträge, in denen weitgehende Pflichten verklausuliert sind. Oft verstehen die Frauen die Details nicht. So entwerfen wir Beispielverträge, damit die Frauen die Problematik begreifen.“

Zusammenfassung und Ausblick

Die Arbeitsgesetze des Landes entsprechen den meisten IAO-Konventionen und gehen teilweise sogar darüber hinaus. Nur: sie werden in der Regel nicht beachtet. Viele ArbeiterInnen kennen ihre Rechte nicht und sind es auch nicht gewohnt sie einzufordern. Das liegt vor allem daran, dass kämpferische Gewerkschaften kaum Zugang zur Bekleidungsindustrie haben und dass es noch keine starke unabhängige Frauenbewegung gibt. Unter den wenigen Frauengruppen beschäftigt sich nur eine mit den Bedingungen in der Bekleidungsindustrie. Die Schwierigkeit ist, dass die Zivilgesellschaft in Moldawien gerade erst erwacht. Öffentlicher Widerstand und zivilgesellschaftliche Aktionen waren in der Sowjetunion verboten. Eine Kultur, in der eine dynamische Zivilgesellschaft blühen kann, entsteht erst. Sie wird dadurch behindert, dass es an finanziellen Mitteln für Initiativen zu arbeitsweltlichen Problemlagen fehlt.

Anlage 1

Partner der CCC in den Ländern der Recherche

	Lead NGO and contact	Trade Unions involved	NGOs
Polen	Karat Coalition (Polish operations) Anita Seibert Phone/Fax: 0048 22 636 8307 Ul. Karmelicka 16 m. 13, 00-163 Warsaw, Poland Email: secretariat@karat.org.pl, anita.seibert@karat.org.pl	Light Industry Secretariat of Solidarnosc, OPZZ	Association of Independent Initiatives – Mikuszewo
Bulgarien	WAD (Women's Alliance for Development) Katina Vencislavova Phone/Fax: 00359 2/ 843 1176 or 843 9180 Blvd. Yanko Sakazov 42, 1504 Sofia, Bulgaria Email: katina@women-bg.org	Light Industry Federations (LIF) of CITUB and Podkrepa TU	Ideas and Values Foundation, Balkan Institute for Labour and Social Policy
Serbien und Montenegro	Uzice Centre for Human Rights and Democracy Danica Pop-Mitić Phone/Fax: 00381-31-522 969 or 00381-648257707 Vojvode Putnika bb, 31000 Uzice, Serbia Email: uzcentar@cepeline.net, dpopmitic@ptt.yu	Nezavisnost	Felicitas – Belgrade, Centre for Democratic Action – Lebane
Rumänien	AUR (Association of Human Resources Specialists) Mariana Petcu Phone/Fax: 004021 313 3883, Phone: 004021 312 7035 Str. Cristian Popisteanu 1-3, sect.1, Cam. 585, Bucuresti, Romania Email: Org.aur@xnet.ro	CNSLR-Fratia, CSDR Cluj Branch, Cartel Alfa Iasi, BNS	Pro WOMEN – Iasi, PROSOCIAL – Cluj, AIDRom – Bucharest, Center Partnership for Equality, Equal Opportunities for women – Iasi
Republik Makedonien	PPC Shtip (Permaculture and Peace Building Centre – Shtip) Katerina Milenkova Phone: 00389 32 388 325 Hristijan Karpos 43, 2000 Shtip, Macedonia Email: fe_mail@mt.net.mk, ppcst@ppc.org.mk	Union of Macedonian Trade Unions – Shtip Branch	Delta – Delcevo, Sun – Tetovo
Türkei	Women's Rights at Work Association Bilge Seckin Phone: 00 90 533 226 12 40 TO 91 D.20 Atakoy 4. kısım, 34750 Bakirkoy Istanbul Turkey Email: bilgeantigone@yahoo.co.uk	TEKSTIL (DISK confederation), TEKSIF (Türk-İs Confederation)	TÜKODER Consumers Organisation, Working Group on Women's Homebased Work, Avcılar Homeworking Women's Cooperative

Anlage 2

Beschreibung der Arbeitsstandards

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Es darf keine Zwangsarbeit einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit geben (IAO-Übereinkommen 29 und 105). ArbeiterInnen dürfen kein Geld oder Papier hinterlegen müssen.

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und jeder andere Aspekt von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen. (IAO-Übereinkommen 100 und 111)

3. Keine Ausbeutung von Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Das Mindestzugangsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen. (IAO-Übereinkommen 138) Es darf keine „Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft und Zwangsarbeit“ geben. Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeit ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind.“ (IAO Übereinkommen 182)

4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt. (IAO-Übereinkommen 87 und 98) In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen von sich aus für alle ArbeitnehmerInnen parallele Wege für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen fördern. Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143). Arbeitgeber müssen eine positive und offene Einstellung zu gewerkschaftlichen Aktivitäten entwickeln.

5. Zahlung eines existenzsichernden Erwerbseinkommens

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten. (IAO Übereinkommen 26 und 131; Artikel 23(3) und 25(1) der Universellen Erklärung der Menschenrechte) Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind irgendwelche Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle ArbeitnehmerInnen werden angemessen und klar über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird, informiert.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards übereinstimmen. Von den ArbeiterInnen darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden. (IAO-Übereinkommen 1).

7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt zu sorgen und optimaler Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren orientiert. Gebührende Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu schenken; es muss eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gewährleistet sein. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen (in Anlehnung an IAO-Übereinkommen 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten (IAO-Übereinkommen 174, 176).

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten und Vorschriften, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch den Einsatz von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte müssen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen.



Deutsche und mazedonische Aktivistinnen



Eine Aktion in Wiens zentraler Einkaufsmeile



CCC-Aktion gegen Kinderarbeit bei Vögele und Jumbo, Zürich, Bahnhofstr. im Oktober 2000

Anlage 3

Namen von Marken und Firmen, die in der Region beschaffen

Bulgarien

Armani
Barbour
Bella Vita
Colmar
Emporio
Gonso
Henry Duvillar
Induyco
Quelle
SVS

Republik Makedonien

Alba Moda
AMVI – Italy
Bele Surprise
Big Fun Grosse
Grössen
C&A
Clarina Collection
Dornbusch
Echo – KLM
Eugen Klein
Fleem and Slima
Gläser
H&M
IFFA
Ive St. Malo
JAS – Switzerland
Jessica Howard
Jessica Style at
C&A
Kombi Mode
Lego
Liz Claiborne

Manchester
Marks & Spencer
MER
Merk
Miralba
Nienhaus & Lotz
Profil-textil
Raven
Sasson
Schmeinck
SeidenSticker
Steilmann
Thea Plus
West-Fra GmbH
Your 6th sense

Republik Moldawien

C&A
Marks & Spencer
Steilmann

Polen

Adidas
Armand
Ascot
Benetton
Boots
Brax
Darys
De Fursac
Diadora
Dranella
Dunnes Adams
Erima
Gina
Givenchy

H&M
H2O
Hugo Boss
J.D. Williams
Joop
Kapp Ahl
Kentucky
Kenzo
Layla
Lindex
Longel
Mothercare
Puma
Rici
Slima
St. Bernard
Thierry
UMBRO
Yves Saint
Laurent

Rumänien

3 SUISSES
Again
C&A
Carrefour
Carina
Elegant Design
Erfo
Girondella
Hirsch
Hugo Boss
IKEA
K'da MOSTO
La Redoute
Lacoste
Lorela
Mall
Mariella

Mb.Z
Metro
Otto Germany
Quelle
Romer
Sabrina

Serbien

Acmodel
Christensen
Denmark
Adidas
Asics
Barberis
Bernini By Rienzi
Biciani
Cacharel
CANONICO
Detmille Of
London Mac's
DressMaster
Guabello
Connoisseur
Induyco S.A.
(on behalf of the
Spanish Army)
Kluz
Luca D'altieri
Mercatus
Mochino
New
Nicola's Men
Nike
Paolini
Puma
Reda Super 100's
Resilent By

Guabello
Sugarbebe
Women & Men
Zekstra

Türkei

Babar/Collection
Floriane
Bartan
Beseler
Bikkembergs
C&A
Chips & Cheps
Contex
Debenhams
DIVIDED
DKNY
Eukanauba
Forecast
Fritz Briand &
Nephew
Gallice
Gas Jeans
Gina Laura
Gllcerre
Guess
Heavy Sport
Jean Paul
Laura Scatt
Levi Strauss
Lindex
Liz Claiborne
M.Timm
Marks & Spencer
Maser
Mattimo Gutti
Mavi Jeans

MB MULTIBLU
Jeans
Meeting
Moda Timkar
More & More
Murzotto
Nautica Jeans
NEXT
O'Neill
OXXO
Pallmall
Pickwick
Quick and Hoe
Mitchel
Reply
Sahinler Tekstil
Scotch and Soda
Seventeen
Smart & Clever
Steve Ketell
Tomy Hilfiger
Team clothing
for Bayern
Munich
Team clothing
for Mercedes,
BMW and Toyota
Formula 1 racing
Tim Moore
Timberland
Trusardi
Van Der Erve
Vivien Caron
Walt Disney
Woman's Only
Jeans
Zara
Zidane



Made in
Eastern Europe

Arbeitsstandards

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig
2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung
3. Keine Ausbeutung von Kinderarbeit
4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
5. Zahlung eines existenzsichernden Erwerbseinkommens
6. Keine überlangen Arbeitszeiten
7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis