

Existenzlohn und Arbeitsbedingungen in (Ost-)Europa und der Türkei

Foto © Clean Clothes Campaign

Sozial- und Umweltstandards für die globale Textilproduktion. Ein modulares Bildungsprogramm von FEMNET e.V.:

- Modul 1: Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben Asiens
- Modul 2: Arbeitsrechtliche Gesetzgebung: Gute Gesetze – mangelhafte Umsetzung
- Modul 3: Frauenrechte und -diskriminierung in Asien und Osteuropa
- Modul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen und ihre Auswirkungen
- Modul 5: Verhaltenskodizes, Sozialaudits: Was tun Unternehmen für Sozialstandards?
- Modul 6: Sozialstandardinitiativen im Vergleich: Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen
- Modul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel und Standards
- Modul 8: Konsumverhalten und Altkleider
- Modul 9: Umwelt- und Sozialstandards beim Baumwollanbau
- Modul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen in Spinnereien
- Modul 11: Corporate Social Responsibility (CSR)

Modul 12: Existenzlohn und Arbeitsbedingungen in (Ost-)Europa und der Türkei

Wege zur fairen Textilproduktion: Wissen kompakt für Hochschulen

Die Gestaltung von Sozial- und Umweltstandards in der globalen Bekleidungsindustrie braucht neben dem Bekenntnis zu Menschenrechten und Ökologie vor allem Know-how. In derzeit 12 flexibel buchbaren Lehrmodulen gibt FEMNET Studierenden in mode- und textilbezogenen sowie betriebswirtschaftlichen Fachrichtungen praxisnahe Antworten. Die Lehrinhalte werden von speziell ausgebildeten Multiplikator_innen in Workshops partizipativ vermittelt. Dabei kommt neben Vorträgen eine breite Methodenvielfalt zum Einsatz, die es Studierenden leicht macht, die Themen interaktiv und praxisorientiert zu erschließen. Das Methodenspektrum reicht von Web Quests, Analysen, Rollenspielen und Lernparcours bis hin zu Kleingruppenarbeit, Thementischen, World Cafés und Quiz-Sequenzen. Zu jedem Modul liefert ein Fact Sheet den kompakten Überblick zum Thema. Zeitrahmen und Zielsetzung der Workshops richten wir flexibel am Bedarf der Hochschule aus, z.B. als Sitzung eines regulären Seminars, als Projektwoche oder Hochschultag.

Überstunden, niedrige Löhne, Schikane – unwürdige Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie sind nicht nur im fernen Asien, sondern auch in unserer direkten Nachbarschaft bittere Realität. Die Studie „Im Stich gelassen“ der

Clean Clothes Campaign (CCC) zeigt: Auch in Georgien, Bulgarien, Rumänien, Mazedonien, Moldawien, in der Ukraine, in Bosnien und Herzegowina, Kroatien, in der Slowakei und in der Türkei verletzen Kleiderproduzenten Menschenrechte.

Das Modul 12 gibt Studierenden Einblick in die Arbeitsbedingungen der Bekleidungsindustrie in verschiedenen osteuropäischen Ländern und der Türkei. Dabei steht insbesondere das Missverhältnis von Reallöhnen, Mindestlöhnen und existenzsichernden Löhnen im Fokus. In diesem Kontext werden auch die Unterschiede und Parallelen zwischen südasiatischen, osteuropäischen und türkischen Produktionsstätten verdeutlicht.



Nähfabrik in der Türkei
Foto oben © Clean Clothes Campaign; Susanne Hörenz – 3. etage-Film

Türkischer Tiger, osteuropäische Nähstuben

Von Adidas über Esprit, H&M und Prada bis Zara: Die großen Player der Bekleidungsbranche lassen laut der CCC-Studie zunehmend in Südosteuropa oder der Türkei fertigen. Während Osteuropa zumeist auf die Konfektion beschränkt ist, ist in der Türkei die gesamte textile Kette von der Faser bis zum fertigen Produkt zu finden.

Die Türkei ist in den vergangenen 25 Jahren zu einem der Top-Textilproduzenten weltweit aufgestiegen. So exportierte das Land 2014 Bekleidungstextilien im Wert von 16,7 Mrd. US-Dollar – rund fünfmal so viel wie 1990. Einer der wichtigsten Absatzmärkte mit rund einem Fünftel der Exporte ist Deutschland. 2012 gab es rund eine halbe Million Beschäftigte in der türkischen Textil- und Lederindustrie, alleine im Bekleidungsbereich waren 333.619 Fabriken registriert. Die Studie der CCC geht zudem von rund anderthalb Millionen

informell Beschäftigten aus, zumeist Einwanderer aus Osteuropa, Zentralasien oder Syrien.

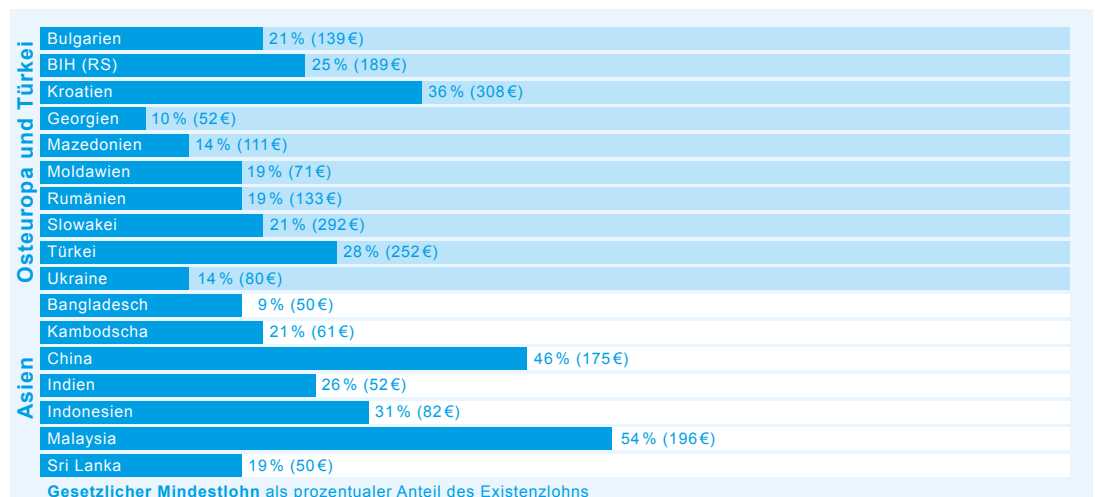
Der hohe Beschäftigungsgrad, der große Anteil an Exporten sowie am Bruttoinlandsprodukt machen die Branche zum führenden Sektor der türkischen Wirtschaft. Das Land gilt nicht umsonst als „Tiger“ des Euro-Mittelmeer-Textilclusters. Der Standort Türkei hat verschiedene Vorteile: Verfügbarkeit von Rohmaterialien (insbesondere Baumwolle, die im Land selbst angebaut wird), relativ niedrige Lohnkosten, Nähe zu europäischen Absatzmärkten, Zollunionsabkommen mit der EU. Außerdem profitiert die Türkei von ihrer Nähe zu anderen Niedriglohnregionen wie dem Balkan und dem Südkaukasus.

In Osteuropa entwickelte sich die Bekleidungsindustrie nach dem Ende des Kalten Krieges dramatisch: Ein Großteil der staatlichen Betriebe wurde geschlossen, ein kleinerer Teil privatisiert. Seit dem Ende der 1990er Jahre entstanden immer mehr kleine bis mittelgroße Lohn-Nähereien, deren Entwicklung die Wirtschaftskrise 2008 stoppte. 2012 gab es rund 700.000 registrierte Beschäftigte und zusätzlich über 350.000 Arbeiter_innen ohne reguläres Anstellungsverhältnis und ohne minimale soziale Sicherheit.

Beim System der Lohnfertigung liefert ein Land zugeschnittene Teile in einen Nachbarstaat mit niedrigeren Löhnen, Mieten oder Energiekosten, um das Kleidungsstück dort nähen zu lassen – dieses wandert im Anschluss wieder zurück. Die Verschiebetaktik dient dazu, von den billigen Löhnen in den Nachbarländern zu profitieren und gleichzeitig die eigene Industrie zu schützen.

Osteuropa bietet neben niedrigen Löhnen noch weitere Vorteile: Die Wege sind kurz, die Infrastruktur ist gut und das Personal qualifiziert. Die Produkte haben ein gutes Image, da sie „Made in Europe“ sind. Häufig handelt es sich dabei um Eco-Kleidung oder Haute Couture, die ein gewisses Handwerk erfordert.

Der gesetzliche Mindestlohn ist in Asien und Osteuropa weit unter einem Existenzlohn



Niedrige Löhne, viele Überstunden, schwache Gewerkschaften

Für viele Familien ist der Lohn der Arbeiter_innen in der Bekleidungsproduktion das einzige regelmäßige Haushaltseinkommen, über das die Familie zumeist auch kranken- und sozialversichert ist. Bei einer durchschnittlichen Haushaltsgröße von drei Personen sind schätzungsweise mindestens neun Millionen Menschen direkt von den Löhnen in der Bekleidungs- und Schuhindustrie abhängig. Die Arbeiter_innen in der Textilindustrie erhalten überwiegend lediglich den gesetzlichen Mindestlohn. In allen untersuchten Ländern – mit Ausnahme von Georgien, wo es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt – liegt dieser jedoch weit unter einem Existenzminimum, oft auch unter der vom Europäischen Ausschuss für soziale Rechte definierten Armutsgrenze.

In allen untersuchten Ländern berichteten Arbeiter_innen, dass es schwierig sei, Überstunden zu verweigern. In den meisten Fabriken werden Überstunden ohne oder mit einem reduzierten Zuschlag bezahlt. Arbeiter_innen in der Türkei gaben an, dass ihre normale Arbeitswoche 72 Stunden umfasst. Heimarbeiter_innen in Bulgarien berichteten von Arbeitswochen



mit bis zu 108 Stunden. In den meisten untersuchten Ländern leisten die Beschäftigten zwischen vier und 20 Überstunden pro Woche.

In allen Ländern gibt es Fälle von sog. „Lohn-diebstahl“ – hierbei verwehren die Arbeitgeber Ansprüche auf Urlaub oder Krankentage. Wenn die Beschäftigten während der Arbeit sprechen, die Produktionsziele nicht erreichen oder krank sind, wird ihr Lohn gekürzt. Wenn Fabriken schließen, warten die Beschäftigten oft vergeblich auf ihre Löhne oder Abfindungen.

Neue Gewerkschaftsrechte in Ländern wie Bulgarien, Rumänien und Kroatien erschweren es, Arbeiter_innen bei Lohnverhandlungen vertreten zu können. Gewerkschaften fühlen sich machtlos, da die Industrie stets damit droht, in andere Länder abzuwandern.

Was ist menschenwürdige Arbeit?

Die ILO-Kernarbeitsnormen

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)
- Beseitigung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)
- Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111)

Jedes Mitgliedsland der ILO ist verpflichtet diese Kernarbeitsnormen umzusetzen, sie müssen nicht extra ratifiziert werden.

Wer ist verantwortlich?

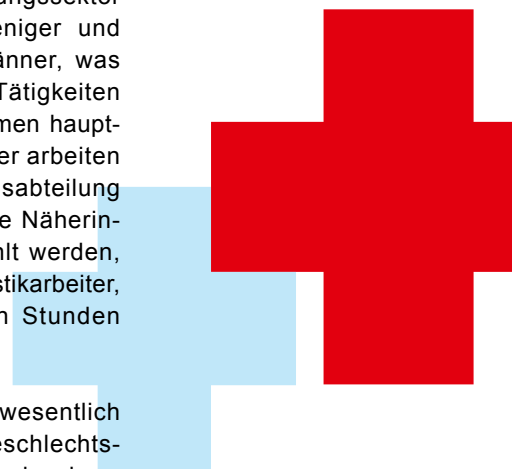
Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Sie definieren eindeutig: Staaten sind völkerrechtlich verpflichtet, Menschen vor Verstößen gegen ihre Rechte durch Unternehmen zu schützen. Gleichzeitig hat jedoch auch jedes Unternehmen die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, mögliche negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu vermeiden und sie, wenn sie dennoch auftreten, zu beheben.

Frauen: schlechter bezahlt und schikaniert

In den postsozialistischen Ländern sind rund 90 % der Arbeitskräfte im Bekleidungssektor Frauen. Sie verdienen häufig weniger und sind seltener festangestellt als Männer, was mit vermeintlich minderwertigeren Tätigkeiten gerechtfertigt wird. Frauen übernehmen hauptsächlich die Näharbeiten, die Männer arbeiten in der Bügel- sowie der Verpackungsabteilung oder als Maschinisten. Während die Näherinnen im Akkord oder je Stück bezahlt werden, werden die (meist männlichen) Logistikarbeiter, Zuschneider oder Verpacker nach Stunden entlohnt.

In der Türkei ist der Frauenanteil wesentlich geringer als in Osteuropa, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist jedoch ebenfalls stark ausgeprägt: Zuschneiden, Bügeln, Stricken und Färben sind traditionell den Männern vorbehalten. Frauen übernehmen die geringer entlohnten Reinigungs-, Hilfs- und einfachen Näharbeiten.



Die Forderungen an Modeunternehmen

1. Soziale Verantwortung wahrnehmen – der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen.
2. Die Umsetzung von Sozialstandards bei Zulieferern durch Multistakeholder-Initiativen sicherstellen.
3. Transparenz: Lieferanten offenlegen, die wesentlichen Sozialauditergebnisse veröffentlichen.
4. Zulieferer bei der Umsetzung von Sozialstandards unterstützen – kein „cut & run“ (Verlagerung der Produktion) bei Schwierigkeiten.
5. Recht auf Existenzlohn und Recht auf Organisationsfreiheit als Teil der Unternehmenspolitik etablieren – Umsetzungsstrategie mit einem konkreten Zeitplan veröffentlichen.
6. Dialog mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen führen.

Kontakt

Herausgegeben von
FEMNET e.V.
Projektbüro FairSchnitt
Leitung: Anne Neumann
Kaiser-Friedrich-Str. 11
D-53113 Bonn
+49(0)228 180 381 16
E-Mail: fairschnitt@femnet-ev.de
www.femnet-ev.de
www.facebook.com/femnetev

Besuchen Sie auch unseren Blog unter modefairarbeiten.de

Das FairSchnitt-Projekt wird gefördert von:



und ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des



V.i.S.d.P.:
Dr. Gisela Burckhardt
Text und Redaktion:
Dr. Gisela Burckhardt,
Susanne Kupka
und Andrea Lindner
Layout:
Catharina von Poser
Gedruckt auf
Umwelt- und Natur-
Recyclingpapier
Juni 2016

Anders als bei den Arbeiter_innen in Südostasien sind die Beschäftigten in Osteuropa und der Türkei meist Frauen im Alter zwischen 40 und 50. Sie sind oftmals die Alleinverdiener, denn in Ländern wie Mazedonien, Bulgarien und der Slowakei sind viele Männer arbeitslos. Neben ihrer Fabrikarbeit kümmern sich die Frauen um den Haushalt der Großfamilie, erziehen Kinder, pflegen kranke Familienmitglieder und betreiben zudem eigene Landwirtschaft.

Schikanen sind an der Tagesordnung, so berichten z.B. ehemalige türkische Arbeiterinnen von Verträgen, mit denen sie sich verpflichteten mussten, in den nächsten fünf Jahren nicht schwanger zu werden.

Weniger Lohn als in Südostasien

Für die südostasiatischen Länder haben Gewerkschaften und NGOs den „Asian Floor Wage“ ins Leben gerufen – den asiatischen Grundlohn. Denn der gesetzlich festgelegte Mindestlohn reicht meist nicht zum Leben. Während davon nicht einmal eine Person würdig leben kann, deckt der asiatische Grundlohn die Bedürfnisse von durchschnittlich zwei Erwachsenen und zwei Kindern ab und gewährleistet so ein notwendiges Minimum an Nahrung, Wohnraum, Gesundheit, Bildung, Bekleidung und Mobilität. Zusätzlich sollen zehn Prozent des Einkommens frei verfügbar bleiben, um beispielsweise Rücklagen für den Krankheitsfall zu bilden. Dieses Einkommen muss mit einer Arbeitswoche von höchstens 48 Stunden verdient werden können.

In Osteuropa und der Türkei liegen die gesetzlichen Mindestlöhne zum Teil unter denen Südasiens. So fiel der Mindestlohn in Bulgarien, Mazedonien und Rumänien 2013 geringer aus als der chinesische. Im Vergleich der südostasiatischen Produktionsländer mit Osteuropa und der Türkei zeigt sich, dass die gesetzlichen Mindestlöhne hier noch weiter vom errechneten Existenzlohn abweichen. In allen untersuchten Ländern (mit Ausnahme der Region Istanbul, der Ukraine und Kroatien) decken die niedrigsten Nettolöhne nicht einmal 30 % eines existenzsichernden Bedarfs.

FEMNET e.V. setzt sich für faire Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen in der globalen Textilproduktion ein: durch Kampagnen, Bildung und Information, politischen Dialog sowie mit Soforthilfen und Beratung.

FEMNET-Spendenkonto:

Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit einer Spende für:

FEMNET e.V.
GLS Gemeinschaftsbank eG
IBAN: DE93 4306 0967 0300 800 800
BIC: GENODEM1GLS

Sie finden weiterführende Informationen zur Arbeit von FEMNET, indem Sie den QR-Code scannen oder unter www.femnet-ev.de

