

Hier läuft was schief...

Arbeitsbedingungen in der türkischen
Schuh- und Lederindustrie



Inhalt

| | | |
|-----|--|-----------|
| 1. | Einleitung | 3 |
| 2. | Die türkische Schuh- und Lederindustrie | 4 |
| 2.1 | Lederproduktion in der Türkei | 5 |
| 2.2 | Schuhproduktion in der Türkei | 6 |
| 2.3 | Industriestruktur und Beschäftigung | 9 |
| 3. | Arbeitsrechte in der Türkei: Nationale Gesetzgebung | 13 |
| 3.1 | Arbeitszeit | 13 |
| 3.2 | Arbeitsverträge und Sozialversicherung | 14 |
| 3.3 | Mindestlohn | 14 |
| 3.4 | Sicherheit und Gesundheit | 15 |
| 3.5 | Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen | 16 |
| 4. | Arbeitsbedingungen | 17 |
| 4.1 | Arbeitszeit | 17 |
| 4.2 | Einkommen | 19 |
| 4.3 | Sicherheit und Gesundheit | 21 |
| 4.4 | Gewerkschaften | 23 |
| 4.5 | Diskriminierung | 26 |
| 5. | Empfehlungen | 28 |
| 6. | Literaturverzeichnis | 30 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|--|
| AGI | Asgari Geçim İndirimi / Lebenshaltungszuschlag |
| AKP | Adalet ve Kalkınma Partisi / Partei für Gerechtigkeit und Entwicklung |
| ÇSGB | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı / Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit |
| DISK | Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, DISK/ Konföderation der Revolutionären Arbeitergewerkschaften der Türkei |
| EU | Europäische Union |
| HAK-İŞ | Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu / Islamischer Gewerkschaftsdachverband |
| ILO | International Labour Organization / Internationale Arbeitsorganisation |
| IWF | International Monetary Fund / Internationaler Währungsfond |
| MSI | Multi-Stakeholder-Initiative |
| OIZ | Organized Industrial Zone |
| SGK | Sosyal Güvenlik Kurumu / Sozialversicherungsbehörde |
| STİSK | Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu / Gewerkschafts- und Tarifvertragsgesetz |
| TİM | Türkiye İhracatçılar Meclisi / Türkischer Exportverband |
| TÜİK | Türkiye İstatistik Kurumu / Türkisches Statistikinstitut |
| TÜRK-İŞ | Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu/ Dachverband der Industriegewerkschaften |

1. Einleitung

Diese Studie untersucht im Rahmen der Kampagne Change Your Shoes die Situation der ArbeiterInnen in der türkischen Schuh- und Lederindustrie. In der gegenwärtigen Situation einen Bericht über einen wichtigen Industriezweig der Türkei sowie zur Situation der Beschäftigten zu verfassen, ist in vielerlei Hinsicht eine wahre Herausforderung. Das Land ist mehr denn je durch verschiedene Konflikte zerrissen: den andauernden Bürgerkrieg im Nachbarland Syrien, die Migrationswelle von Kriegsflüchtlingen, die Auseinandersetzungen mit seiner kurdischen Bevölkerung im Südosten des Landes und eine innenpolitische Transformation, Terroranschläge sowie der Putschversuch. Außerdem besteht ein konfliktreiches Verhältnis zu den politischen und wirtschaftlichen Partnern in der Europäischen Union. In der Türkei sehen sich Medien, Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft zunehmend staatlichem Druck und Sanktionen ausgesetzt, die Meinungs- und Koalitionsfreiheit wird den Ansprüchen der öffentlichen Sicherheit und Terrorabwehr untergeordnet. Dieser Bericht wird und kann auf diese diversen Prozesse nicht näher eingehen und konzentriert sich auf die türkische Schuh- und Lederindustrie und die Fakten der Vor-Ort-Recherche sowie strukturell bedingte Ursachen für die eruierten Probleme. Aktuelle Entwicklungen werden daher nur zum Teil mit berücksichtigt.

Die türkische Volkswirtschaft ist eine der größten der Welt. Hinter der Automobilindustrie hält die Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie¹ den zweitgrößten Anteil an den Exporten des Landes und ist mit über zwei Millionen ArbeiterInnen der bei Weitem beschäftigungsintensivste Industriezweig der Türkei. Das Land ist eine sehr wichtige Produktionsbasis für europäische Markenunternehmen. Die wirtschaftliche Geographie des Landes ist sehr heterogen. Es besteht eine große Kluft zwischen dem industrialisierten Westen sowie deren modernen Industrien und dem agrarisch dominierten und ökonomisch weniger entwickelten Osten. So erzielt der Großraum Istanbul 41% des durchschnittlichen Einkommens der westlichen EU-Staaten (EU-15), der Osten hingegen nur 7%. Im Human Development Index der UN nahm die Türkei im Jahr 2015 Platz 72 („hoch entwickelt“) ein und lag damit hinter Ländern wie Russland und Weißrussland oder dem Libanon (UNDP o.J.). Trotz der großen kulturellen und sozialen – teils auch kriege-

rischen – Konflikte im Land und der gegenwärtigen politischen Transformation zu einem autokratischen Staat ist die Türkei Beitrittskandidat der EU, die der wichtigste Handelspartner des Landes ist. Jedoch verändern sich gleichzeitig die wirtschaftlichen Beziehungen zu anderen Ländern und wichtigen Handelspartnern, wie den arabischen Staaten und Russland. Einen großen Einfluss auf die gesellschaftliche Situation und die Arbeitswelten haben aktuell ebenfalls die zwei Millionen geflüchteten SyrerInnen im Land. Der Arbeitsmarkt und die für die Türkei zentrale Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie erleben damit einen extrem starken Zustrom billiger, nicht registrierter Arbeitskräfte aus Konflikt- und Kriegsregionen.

BOX 1 Die globale Schuhindustrie

Die Schuhbranche ähnelt der Bekleidungsindustrie: Sie ist arbeitsintensiv, preis- und zeitsensibel und es herrscht ein großes Maß an internationalem Wettbewerb zwischen tausenden Herstellern. Waren Schuhe früher Gebrauchsgegenstände, so sind sie heute zunehmend ein Bestandteil des Fast Fashion-Trends und somit darauf ausgerichtet, in kurzer Zeit ausgewechselt zu werden. 2014 wurden in der EU 23,5 Milliarden Euro für Schuhe ausgegeben. Zwischen 2011 und 2014 wuchs die weltweite Produktion von Schuhen um 16% (APICCAPS 2015: 5). Hohe Verkaufszahlen stehen in dieser Industrie wie in anderen Branchen im Vordergrund und dadurch wird sehr großer Druck auf Preise und Lieferzeiten ausgeübt. Ähnlich der Bekleidungsindustrie und der Modebranche ist dies in der Schuhindustrie in Europa und Asien ein zentrales strukturelles Problem.

Diese Studie untersucht die Situation der ArbeiterInnen in der türkischen Schuh- und Lederindustrie und ihren täglichen Kampf um ein menschenwürdiges Leben. Im Rahmen der Kampagne Change Your Shoes wurden 20 ArbeiterInnen interviewt. Sie arbeiten in Gerbereien, bei Lederverarbeitungsfirmen und bei Schuhproduzenten in und um Istanbul, dem türkischen Zentrum der Branche.

¹ Diese Industrien werden für gewöhnlich als eine Branche oder aber auch als Textil- und Bekleidungsindustrie sowie Schuh- und Lederindustrie zusammengefasst. Bei statistischen Angaben ist die klare Trennung der einzelnen Industrien jedoch oft nicht möglich, vor allem wenn sie aus unterschiedlichen Quellen wie nationalen Statistikinstitutionen oder -ämtern und internationalen Organisationen wie der EU, OECD oder Weltbank stammen. Soweit wie möglich wurde versucht, die Angaben der unterschiedlichen Quellen so deckungsgleich wie möglich zu halten. In den Fällen, wo dies nicht möglich war, wird der entsprechende Fokus der genutzten Daten jeweils genau benannt.

Ihre Aussagen zeigen, dass Arbeitsrechtsverletzungen in der türkischen Schuh- und Lederindustrie weit verbreitet sind. Dabei traten drei Bereiche besonders hervor: Löhne unter dem existenzsichernden Niveau, unzureichender Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und extremer Anstieg von informellen Arbeitsverhältnissen. Darüber hinaus sind überlange Arbeitstage und die Diskriminierung von GewerkschafterInnen sowie Behinderung der Gewerkschaftsfreiheit weit verbreitet. Die Gründe für diese Missstände liegen einerseits im unternehmerischen Streben nach Kostensenkung bzw. Gewinnsteigerung, andererseits in den „Investoren freundlichen“ Arbeitsrechtsregulierungen des türkischen Staats. Neben langjährigen Produktionsverfahren machen vor allem staatliche Anreize und die zentrale Lage zwischen der EU und den Staaten des Nahen Ostens die Türkei zu einem begehrten Standort für die Schuh- und Lederindustrie, womit ein Armutsrisiko für die dort beschäftigten ArbeiterInnen verbunden ist. Die Fakten der Recherchen verdeutlichen, dass der türkische Staat, die produzierenden Unternehmen und

internationale Markenunternehmen, die bei türkischen Zulieferbetrieben produzieren lassen, dringend Maßnahmen ergreifen müssen, damit Profite weder auf Kosten jener Menschen erzielt werden, die am Anfang der Wertschöpfungskette stehen, noch zu Lasten der Umwelt gehen.

Diese Studie ist im Rahmen der internationalen Kampagne Change Your Shoes entstanden, zu der sich 15 europäische und 3 asiatische Partnerorganisationen zusammengeschlossen haben, um auf Missstände in der globalen Schuh- und Lederproduktion aufmerksam zu machen. Basis der Kampagnenaktivitäten sind Recherchen in China, Indien, Indonesien, Italien, Südosteuropa und der Türkei. Change Your Shoes verfolgt das Ziel, gemeinsam mit Gewerkschaften, der Zivilgesellschaft, durch Medienberichte sowie im Dialog mit Politik, Wissenschaft und Unternehmen grundlegende Verbesserungen entlang der Lieferkette dieses Industriezweiges voranzubringen.

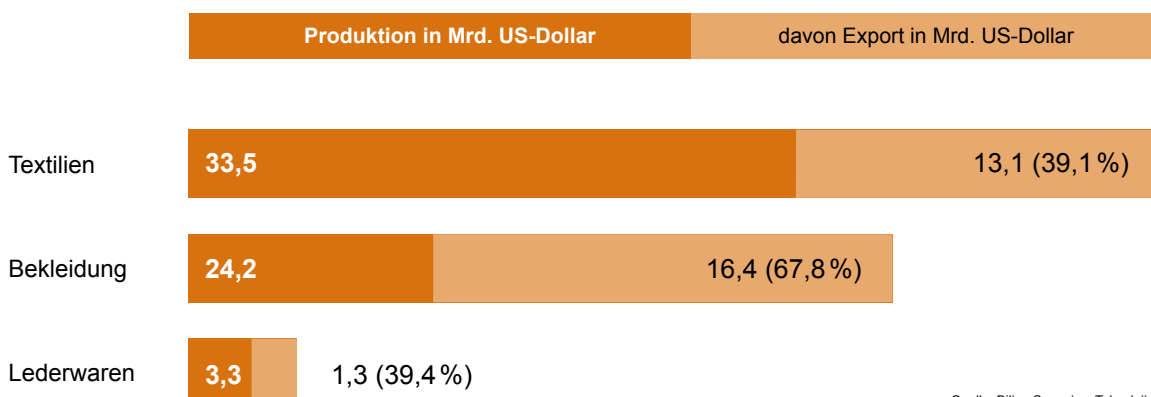
2. Die türkische Schuh- und Lederindustrie

Die Türkei ist bekannt für ihre Textil- und Bekleidungsindustrie – das Land ist einer der führenden Exporteure der Welt. Die EU ist ihr wichtigster Handelspartner. Ein Fünftel der türkischen Bekleidungsexporte gehen nach Deutschland, somit ist die Bundesrepublik der größte Kunde (TİM 2016a). Durch den weitflächigen Baumwollanbau und diversifizierte Verarbeitungsbetriebe kann die Türkei die komplette textile Wertschöpfungskette von der Baumwolle bis zur verkaufsfertigen Mode bedienen, was es in dieser Hinsicht mit China, Indien und wenigen anderen Ländern verbindet. Zusammen mit der Schuh- und

Lederindustrie macht dieser Industriezweig über 20% der Gesamtexporte des Landes aus (vgl. Atlas of Economic Complexity o.J.) und trägt zu mehr als 10% des Bruttoinlandsproduktes bei und ist damit die bedeutendste Branche des Landes. Die Schuh- und Lederindustrie hatte im Jahr 2015 daran mit 1,5 Milliarden US-Dollar Exportumsatz noch einen recht kleinen Anteil von nur 1,1 % (ISO 2015a, TİM 2016b).

Das bedeutet jedoch nicht, dass nur geringe Mengen an Leder, Lederwaren und Schuhen hergestellt wurden,

Abb. 1 Produktion und Export der türkischen Textil-, Bekleidungs- und Lederwarenindustrie (2014)



Quelle: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2015: 7)

sondern dass diese Produkte zu sehr niedrigen Preisen gehandelt wurden und werden. Die Schuh- und Lederindustrie ist eine der Branchen, die für die Türkei immer wichtiger werden. Wie die türkische Bekleidungsproduktion hat sie gegenüber ihren größten Wettbewerbern wie China, Indien und Vietnam den Vorteil der unmittelbaren Nähe zu den Konsumentenmärkten, die sich hauptsächlich in Europa und in den arabischen Ländern befinden. Dies verspricht schnelle Lieferzeiten und Flexibilität gegenüber der sich heute immer schneller ändernden Nachfrage. Gleichzeitig sind die Produktionskosten äußerst gering, teils geringer als bei der chinesischen Konkurrenz.

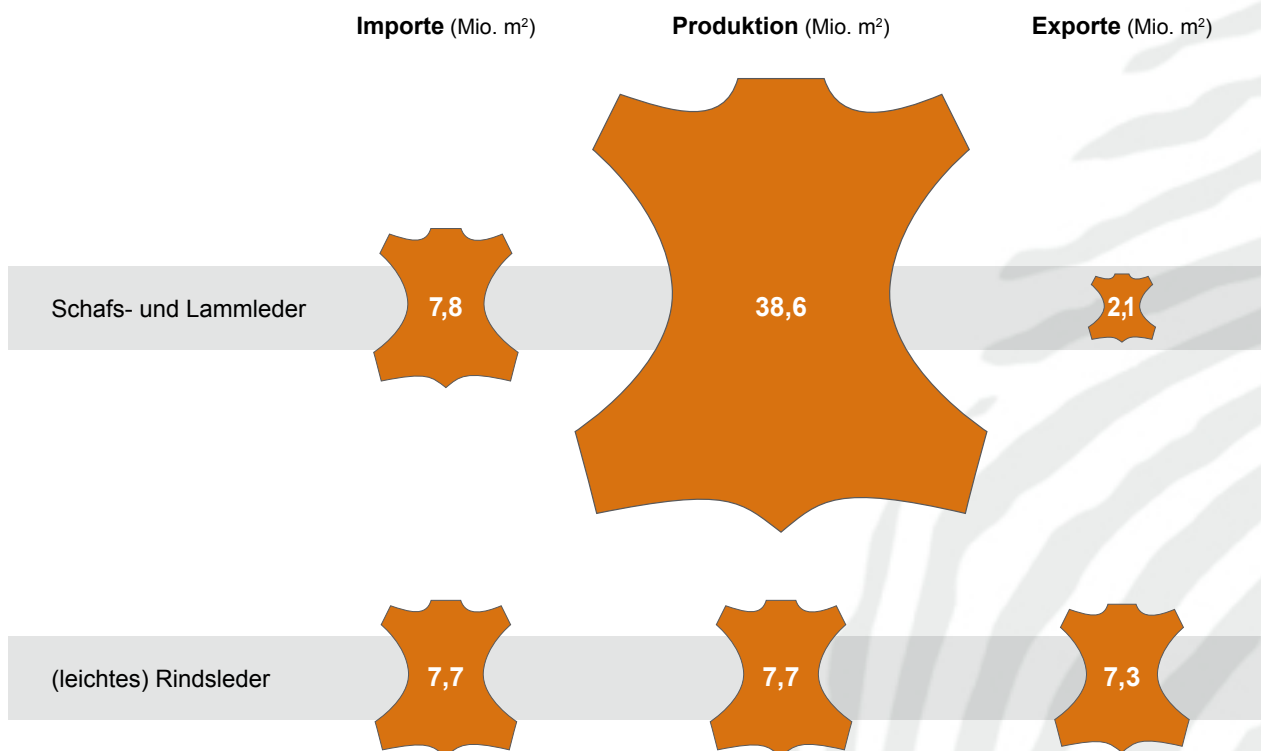
2.1 Lederproduktion in der Türkei

Der Schwerpunkt der türkischen Schuh- und Lederbranche liegt vor allem auf der Herstellung von Waren aus Leder bzw. mit Lederanteil. Die reine Lederproduktion gliedert sich in zwei Bereiche: erstens Leder für Schuhe, Bekleidung, Möbel, automobiler Anwendungen und zweitens das für andere Lederwaren nutzbare leichte Rindsleder², das in verhältnismäßig kleinen Mengen

produziert wird und für den Weltmarkt von eher geringer Bedeutung ist. Die Produzenten und Unternehmen in der Türkei sind in diesem Bereich der Konkurrenz der EU-Länder ausgesetzt, die weltweit noch über ein Viertel des halbfertigen und fertigen Leders herstellen und damit nur knapp hinter China, Brasilien und Russland liegen. Der türkische Anteil an der globalen Produktion liegt seit zehn Jahren mit ca. 7,7 Millionen Quadratmetern beständig bei etwa 0,6% (2014) – und damit auf Platz 26 der größten Rindslederproduzenten der Welt. Während der Großteil dieser Produktion exportiert wird, hat sich der Import zwischen 2005 und 2014 fast vervierfacht (vgl. FAO 2016). Das bedeutet, dass der Bedarf der lederverarbeitenden Industrien in der Türkei enorm gestiegen ist, während der Großteil des selbst produzierten Leders nicht für die heimische Weiterverarbeitung vorgesehen ist. Die türkischen Bekleidungs- und Schuhhersteller beklagen ihre Abhängigkeit von Importen, da heimische Waren selten von guter Qualität seien (ISO 2015b).

Auf der anderen Seite ist die Türkei ein Global Player und wichtiger Produzent von Schafs- und Lammleder.

Abb. 2 Produktion, Exporte und Importe der türkischen Lederindustrie (2014)



Quelle: FAO (2016)

2 Die Studie bezieht sich bei den folgenden Werten für Rindsleder auf Produktion und Handel von leichtem Leder, das für die Herstellung von Schuhen, Bekleidung und Accessoires verwendet werden kann. Schweres Rindsleder ist davon ausgenommen. Darüber hinaus ist ein Vergleich der Produktions- und Handelsdaten nur schwer durchzuführen, weil sie für leichtes Rindsleder in Quadratmetern, für schweres Rindsleder aber in Tonnen angegeben werden. Für diesbezügliche Daten siehe FAO (2016).

Sie steht mit einem Produktionsvolumen von 38,6 Millionen Quadratmetern dieses Leders – dem Fünffachen der Rindslederherstellung – auf Platz 3 der weltweit größten Produzenten von Schafs- und Lammlleder nach China und Indien. Dies entspricht einem Weltmarktanteil von 8% (FAO 2016). Gleichzeitig ist die Türkei einer der größten Produzenten und zugleich Importeure der benötigten Häute, was unter anderem auf ihre Tradition in der Schafzucht zurückzuführen ist. Dieser Branchenweig erlebt im Land einen regelrechten Boom: Das feinere Leder spielt jedoch für die Produktion von Schuhen kaum eine Rolle, vielmehr werden daraus höherpreisige Accessoires und Bekleidung gefertigt. Bemerkenswert ist, dass diese Ledersorte größtenteils im Land weiterverarbeitet und nur wenig exportiert wird. In diesem Sinne ist die Türkei eines der wichtigsten Länder weltweit, das Schafs- und Lammlleder herstellt und direkt weiterverarbeitet. Im Produktionsprozess unterscheidet sich dieses Material aber kaum von der Rindslederher-

stellung, das heißt die Belastung für die Umwelt und die Gesundheit der ArbeiterInnen sind ähnlich.

In den letzten Jahren sind die Preise für Schafs- und Lammlleder gestiegen und trugen zur Steigerung der Gewinne bei. Die Kosten für Rohstoffe, Energie und zu einem geringeren Teil auch die Arbeitskosten sind für alle Lederproduzenten nach Angaben der Industriekammer von Istanbul ebenfalls gestiegen, so dass die Preise für Rindsleder mit dem Wachstum und Anstieg der Kosten nicht mithalten können (ISO 2015b). Dadurch verschärft sich der Kostendruck und die internationale Konkurrenz – vor allem zu Lasten der Beschäftigten.

2.2 Schuhproduktion in der Türkei

Im Vergleich zur bedeutenden türkischen Bekleidungsindustrie mag die Fertigung von Leder, Lederwaren und Schuhen zwar eine geringere Rolle spielen. Im welt-

BOX 2 Giftiges Leder

Die konventionelle Lederherstellung ist ein schmutziges Geschäft, denn der intensive Chemikalieneinsatz sowie große Mengen festen Abfalls und verschmutzten Abwassers sind äußerst problematisch. Rohe Tierhäute werden durch Einweichen, Enthaarung und Beize vorgegerbt. Hier entstehen Fleischabfälle und chemische Abfallprodukte wie Sulfide, Tenside und Schwefelwasserstoff. Danach folgt der eigentliche Gerbprozess, in dem die Haut durch Gerbung mit Chromsulfaten, Entwässerung und Spaltung zum sogenannten „Wet Blue“, einem feuchten, grau-bläulichen Leder verarbeitet wird. Auch hier entstehen tierische und die schon genannten chemischen sowie chromhaltigen Abfallprodukte und Abfall. Verschiedene chemische Substanzen sind auch Nebenprodukt der nächsten Prozessstufe, der Nasszurichtung. Das Leder wird hier unter anderem weitestgehend chemisch „neutralisiert“, noch einmal nachgerberbt, gefärbt, gefettet und gestreckt. Diese getrocknete „Kruste“ wird anschließend angefeuchtet und mechanisch weich gemacht, geschnitten und veredelt. Dabei fallen flüssige wie feste Reststoffe und Lösungsmittel als Abfall an (Roy 2012: 8ff.). Aus 1.000 kg Tierhäuten werden etwa 200 kg Leder produziert. Somit wird nur 20% des ursprünglichen Rohmaterials zu Leder umgewandelt. Während des Prozesses entstehen 500 kg gegerbter und nicht gegerbter fester Abfall und 50.000 Liter verschmutzten Abwassers.

In diesen Abfällen sind ca. 8 kg des äußerst gesundheitsgefährdenden Chrom VI sowie andere hochgiftige Schadstoffe enthalten. Das bei der Gerbung verwendete Chrom III kann unter hohen Temperaturen zum krebserregenden Chrom VI oxidieren (Kolomaznika 2008: 514-520). Bei pflanzlicher Gerbung entstehen ebenfalls Schadstoffe, allerdings haben diese nicht die gleiche Gefahrenstufe wie u.a. Chrom VI. Die Herstellung von Leder ist daher ein giftiges und gefährliches Geschäft. Weltweit leiden Mensch und Umwelt unter Giften, die ihre Ursprünge in der Lederindustrie haben. ArbeiterInnen erkranken berufsbedingt, die Umwelt wird verseucht und die Menschen, die in der Nähe von Gerbereien wohnen, nehmen Gifte auf, welche durch verschmutzte Böden und Flüsse in die Nahrungsmittelkette gelangen. Doch selbst bei denjenigen, die die Lederprodukte am Ende kaufen, können giftige Rückstände Hautkrankheiten und allergische Reaktionen verursachen.

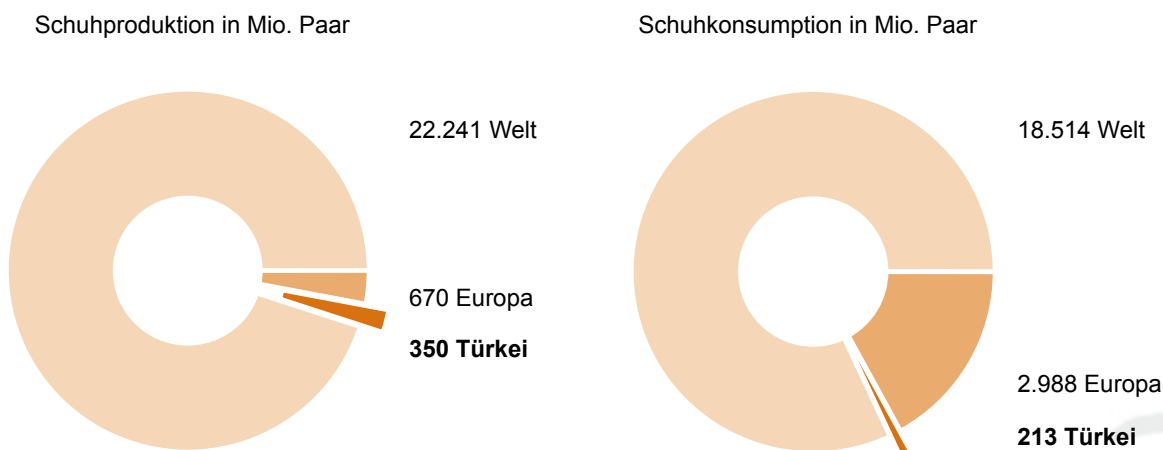
Mehr Infos im Factsheet von Change Your Shoes: Giftiges Leder. Die Auswirkungen der Lederproduktion auf Mensch und Umwelt, www.inkota.de/change-your-shoes

weiten Vergleich ist die Türkei jedoch einer der führenden Hersteller und Exporteure von Schuhen. Mit einem Volumen von 350 Millionen Paar Schuhen war sie im Jahr 2015 achtgrößter Schuhproduzent weltweit und war damit etwa gleichauf mit Bangladesch und Pakistan. Für den Schuhmarkt hat China eine immense Bedeutung – das Land deckt fast zwei Drittel der weltweiten Produktion von 23 Milliarden Paar Schuhen ab. Daher ist der globale Marktanteil der Türkei mit 1,5% verhältnismäßig

niedrig (APICCAPS 2016: 4). Doch da knapp mehr als die Hälfte der türkischen Schuhe exportiert werden (180 Millionen Paar), gehört die Türkei neben China, Vietnam und Indonesien zu den stark exportorientierten Ländern im Schuhsektor.

Die größten individuellen Schuhhandelspartner der Türkei sind der Irak, Russland, Deutschland, Saudi-Arabien und Großbritannien, wobei die ersten beiden ein Drittel

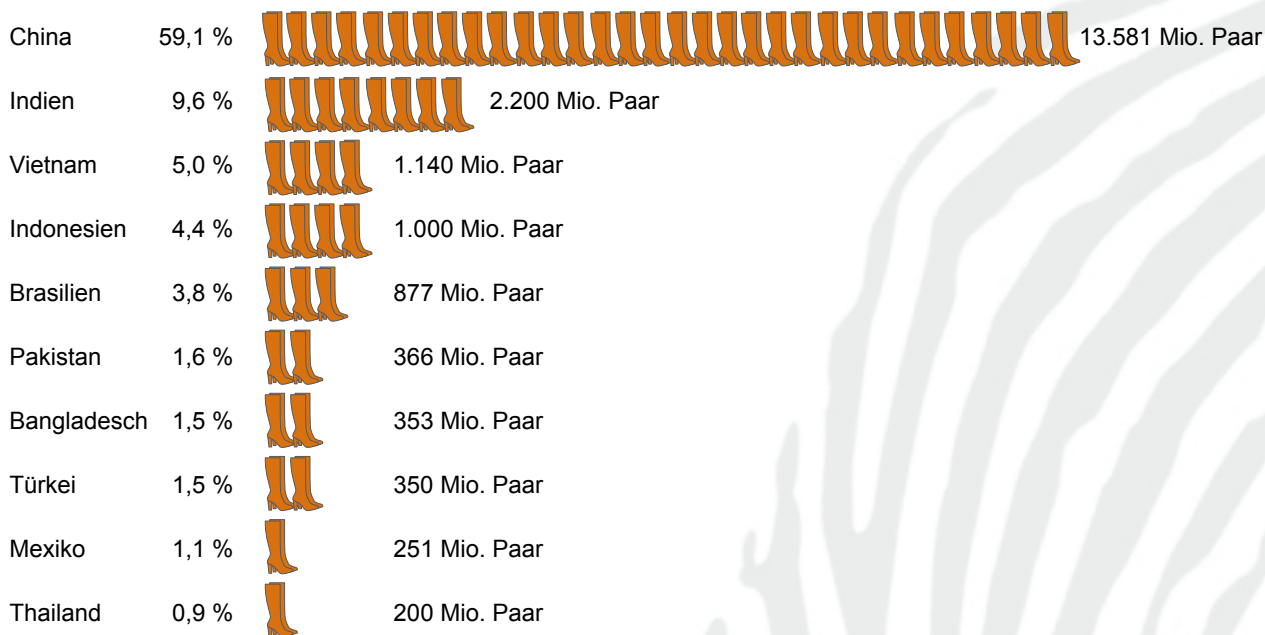
Abb. 3 Produktion und Konsumtion von Schuhen weltweit (2015)



Quelle: APICCAPS (2016)

Abb. 4 Die wichtigsten Länder innerhalb der Schuhproduktion* (2015)

* Die Prozentangaben beziehen sich auf die Schätzung von APICCAPS 2016 über die weltweite Schuhproduktion in Höhe von 23.000 Mio. Paar.



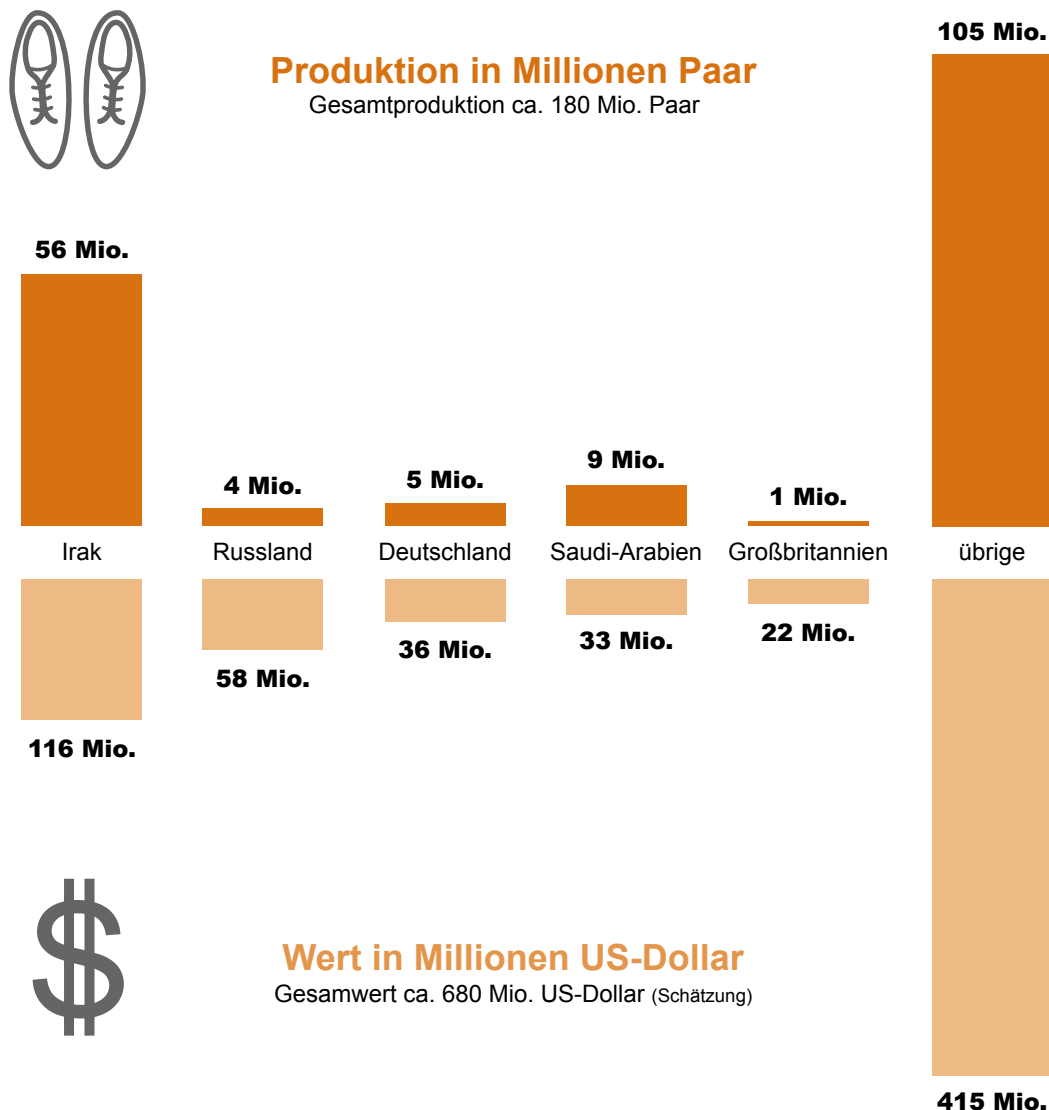
Quelle: APICCAPS (2016: 4)

des Handelsvolumens ausmachen. Betrachtet man jedoch die EU als einzelnen Handelspartner, so stünde sie in dieser Liste an erster Stelle. 2015 importierten ihre Mitgliedsländer Schuhe im Wert von 162 Millionen US-Dollar aus der Türkei, allen voran Deutschland, Großbritannien und die Niederlande. Die Schuhverbände des Landes streben sogar an, die Exporte bis 2023 auf 2,5 Milliarden US-Dollar anzuheben – vor allem durch die Aufwertung und Diversifizierung der Industrie und Waren bis hin zur Etablierung eigener, international bekannter Marken. Bisher überwiegt die Auftragsfertigung für internationale Marken wie H&M (www.hm.com/de/products/ladies/shoes) und ZARA (www.zara.com/de/en/woman/shoes/view-all-c719531.html) sowie die Herstellung von Eigenmarken für die heimischen und östlich der Türkei gelegenen Märkte (ISO 2015a).

Es reicht allerdings nicht, die reinen Exportwerte zu betrachten, um ein reales Bild über die Schuhproduktion

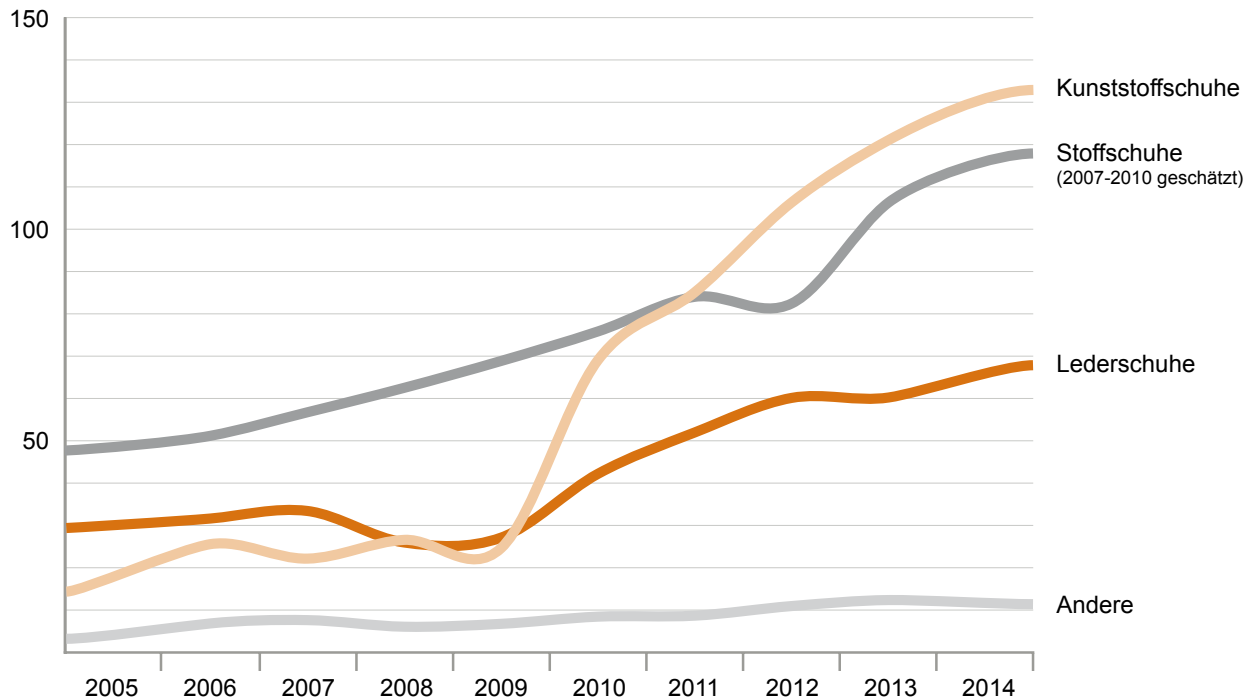
und den Handel mit diesem Produkt und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu erhalten. Aus diesem Grund wird an späterer Stelle auf Kernprobleme eingegangen. Die Türkei hat sich zu einem der billigsten Anbieter für Schuhe weltweit entwickelt. Gleichzeitig veränderten sich auch andere Rahmenbedingungen. Vor zehn Jahren überwogen noch Naturfasern und Leder in der Schuhproduktion – also die Produktgruppen mit einem höheren Handelspreis und tendenziell größeren Spielräumen für Gewinne und Einkommenssteigerungen für Beschäftigte – gegenüber jenen aus Gummi und Kunststoff. Spätestens 2009 veränderte sich die Situation jedoch. Die gesamte Produktion wurde in diesem Zeitraum um 85% gesteigert und die Handelsverbände vermeldeten jährlich zweistellige Wachstumszahlen. Allerdings werden mittlerweile viermal mehr kunststoffbasierte Schuhe hergestellt als Lederschuhe (TÜİK 2016). Unterdessen werden türkische Schuhe im Durchschnitt auch billiger gehandelt als chinesische.

Abb. 5 Exporte und Handelspartner der türkischen Schuhindustrie (2015)



Quelle: APICCAPS (2016: 110)

Abb. 6 Entwicklung der Schuhproduktion in der Türkei in Mio. Paar (2005 - 2015)



Das Land wurde damit zu einem äußerst kompetitiven Anbieter von Schuhen. Doch gleichzeitig ist damit der Spielraum für eine wertschöpfende Produktion sehr eng. Das macht die Branche verstärkt anfällig für Preisdruck und -schwankungen auf dem Weltmarkt, was sich unmittelbar auf die Beschäftigten in der arbeitsintensiven Fertigung auswirkt. Bei gleichbleibender Entwicklung wird die Türkei in Zukunft noch mehr zum Billiganbieter für Schuhe. Das steht allerdings im Widerspruch zu den Absichten der Branchenverbände, die Industrie aufzuwerten.

Nach Angaben des Statistischen Institutes der Türkei (TÜİK) wurde 2014 ein Paar Schuhe für durchschnittlich 3,99 US-Dollar³ gehandelt, was weit unter dem durchschnittlichen weltweiten Exportpreis von 8,88 US-Dollar pro Paar lag (APICCAPS 2016: 9).⁴ Dabei werden nach Russland vor allem höherpreisige Schuhe, überwiegend Lederschuhe, mit einem durchschnittlichen Exportpreis von 18,34 US-Dollar gehandelt, in den Irak dagegen sehr günstige Schuhe mit einem durchschnittlichen Preis von 2,16 US-Dollar (zur Differenz zwischen Exportmenge und den daraus erzielten Exportwerten siehe Abbildung 5: Exporte und Handelspartner der türkischen

Schuhindustrie, S. 8). Gleichzeitig machten sich die russische Wirtschaftskrise und der Konflikt auf dem Gebiet der Ukraine für die Industrie bemerkbar: Der sehr wichtige Export höherwertiger Schuhe in diese Länder stagnierte seit 2013 deutlich, weswegen perspektivisch mehr Schuhe in Länder der EU und des Nahen Ostens exportiert werden sollen (World Footwear Yearbook 2014). Mit der Normalisierung der Beziehungen zu Russland wird wieder eine positive Entwicklung in den Geschäftsbeziehungen der Branche erwartet.

In der EU machen Lederschuhe über die Hälfte der Schuhimporte aus der Türkei aus; Deutschland und Großbritannien haben die Einfuhr dieser Produktgruppe seit 2005 teilweise verfünffacht. Trotzdem liegt der durchschnittliche Exportpreis für Lederschuhe mit 11,42 US-Dollar⁵ (TÜİK 2016) weit unter dem weltweiten Durchschnitt von 24,39 US-Dollar⁶ (APICCAPS 2016: 18).

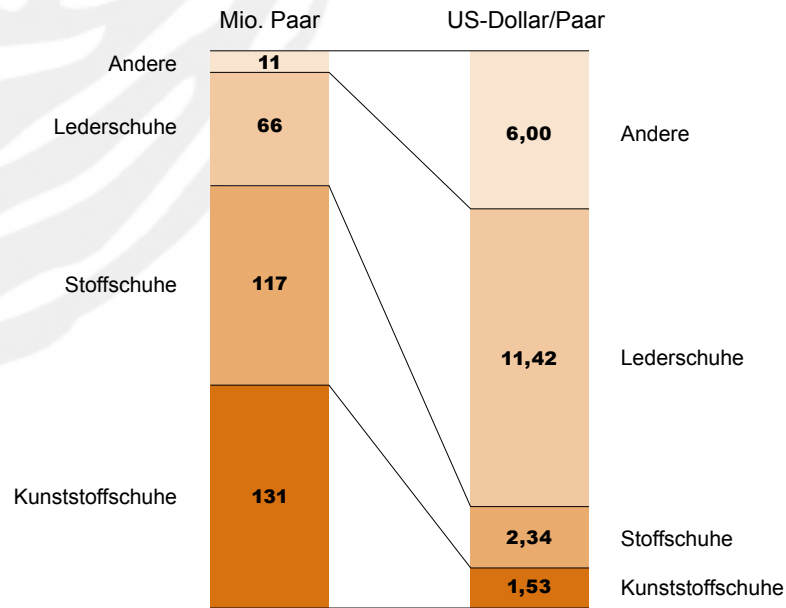
2.3 Industriestruktur und Beschäftigung

Wie viele der türkischen Industrien befindet sich auch die Schuh- und Lederherstellung schwerpunktmäßig in

3 Entspricht 11,62 TL bzw. 3,67 EUR. APICCAPS (2015: 107) gibt einen durchschnittlichen Exportpreis von 3,79 USD an, der 2015 auf 3,47 USD gesunken ist (APICCAPS 2016: 110). Der Unterschied in den Preisangaben ist teilweise wechselkursbedingt. Die Abkürzung der türkischen Währung ist TL (Türkische Lira). In dieser Studie werden die Wechselkurse zu US-Dollar (USD) und Euro (EUR) vom 31.12.2015 verwendet und die resultierenden Werte hinter dem Komma auf eine ganze Zahl gerundet.

4 Entspricht 25,91 TL bzw. 8,18 EUR.
5 Entspricht 33,33 TL bzw. 10,52 EUR.
6 Entspricht 73,41 TL bzw. 23,17 EUR.

Abb. 7 Produktion von Schuhtypen in der Türkei und durchschnittlicher Exportpreis (2014)



Quelle: TÜİK (2016), APICCAPS (2015).

der Marmara-Region um Istanbul, in der Ägäis-Region um Izmir und in Südostanatolien (siehe Abbildung 8). Leder wird vor allem in Tuzla (Provinz Istanbul), Menemen (Provinz Izmir) sowie Çorlu, Uşak, Gerede und Bursa hergestellt und bearbeitet. Dies sind auch Zentren der Bekleidungsbranche. Die reine Schuhindustrie konzentriert sich vorrangig in Istanbul (wo die Hälfte aller Betriebe angesiedelt ist), Izmir sowie den Millionenstädten Gaziantep in Südostanatolien und Konya in der zentralen Türkei.

Die Lederproduktion ist äußerst arbeits- und ressourcenintensiv (siehe Box 2, S. 6) und daher im Umfeld von großen Einzugsgebieten angesiedelt. Bereits mit einfachen technologischen Mitteln kann eine sehr kleine Firma die Produktion aufnehmen. So erklärt sich auch die relativ hohe Anzahl von 194 offiziell gemeldeten Betrieben⁷ in der Türkei, die im Jahr 2014 verschiedene Ledersorten hergestellt haben oder direkt in diesen Prozess involviert waren, wozu auch Gerbereien zählen (TÜİK 2016).

Abb. 8 Regionale Schwerpunkte der türkischen Schuh- und Lederindustrie



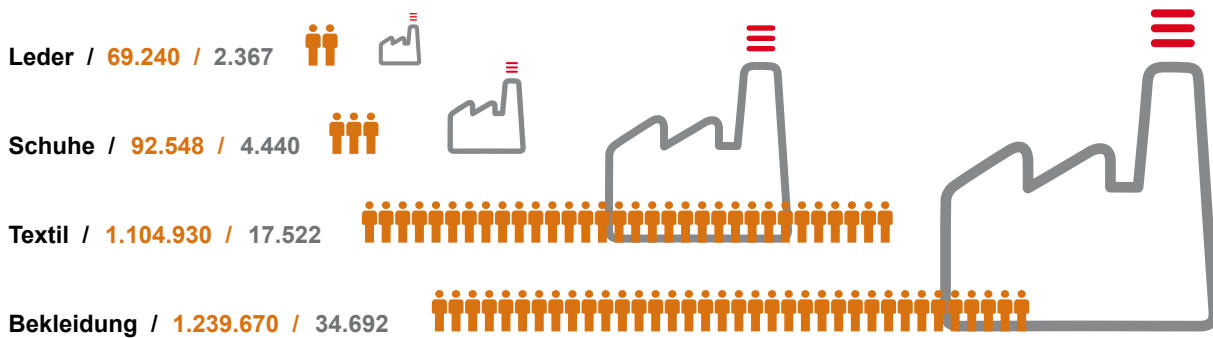
Quelle: Auf Grundlage von Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2015: 11) und ausgebenen Daten des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit ÇSGB auf <https://kamu.turkiye.gov.tr> am 20.08.2016.

7 Diese Angabe ist eine Maximalangabe von TÜİK. Sie zählt Betriebe mehrfach, sofern diese unterschiedliche Arten von Leder herstellen. Die Statistik lässt sich leider nicht im Nachhinein von den entsprechenden Überschneidungen bereinigen.

Abb. 9 Unternehmen und Beschäftigte* der türkischen Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie (2014)

* bei einer theoretischen Informalitätsrate von von 60% (Anteil informeller Beschäftigung an Gesamtbeschäftigung)

Produktionszweig / Beschäftigte / Betriebe

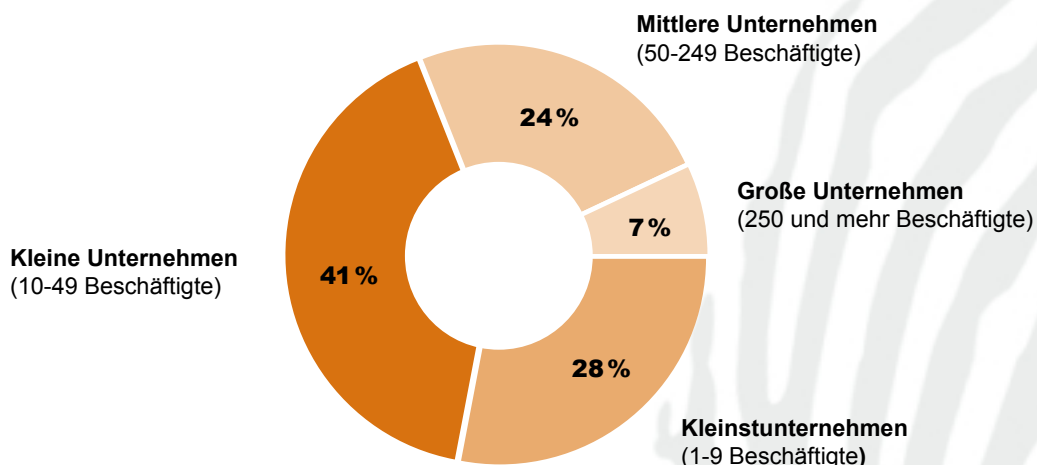


Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage von Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2015: 7) und ausgebenen Daten des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit ÇSGB auf <https://kamu.turkiye.gov.tr> am 20.08.2016.

Zum Vergleich: In China, dem größtem Lederproduzenten der Welt, wurden 2014 644 große und mittlere sowie eine unbekannte Anzahl kleiner Gerbereien betrieben (Pieper und Xu 2016). In der Türkei existiert ebenfalls eine Reihe informeller Gerbereien sowie eine unbekannte Anzahl an Betrieben, die nur einzelne Stufen der Verarbeitung von Rinderhäuten und Lederherstellung übernehmen und nicht in der Statistik erfasst sind. Auch Lederprodukte und Schuhe werden vor allem in Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten – diese Betriebe beschäftigen fast 80% aller Branchenarbeiterinnen – sowie in kleinen und mittleren Unternehmen mit unter 250 Beschäftigten hergestellt. Insgesamt gibt es

in der türkischen Schuh- und Lederindustrie über 6.700 dieser kleinen Fabriken; davon sind 4.440 reine Schuhproduzenten (siehe Abbildung 9). Leider ermöglicht uns die Datenlage keinen Einblick in die Produktionsmengen der jeweiligen Betriebe. Da die türkische Unternehmensstruktur der in Ost- und Südosteuropa sehr ähnelt, kann angenommen werden, dass türkische Kleinbetriebe einen ebenso großen Anteil an der Gesamtproduktion haben (vgl. Luginbühl und Musiolek 2016). Im Gegensatz zu weiten Teilen der verarbeitenden Industrie, also den Automobil-, Nahrungsmittel- und Elektronikunternehmen, ist die Textil-, Bekleidungs- und Lederbranche in der Türkei vorrangig im Besitz von einheimischen

Abb. 10 Anteil der Betriebsgrößen an der Gesamtbeschäftigung in der türkischen Schuhindustrie (2014)



Quelle: ÇSGB (2015)

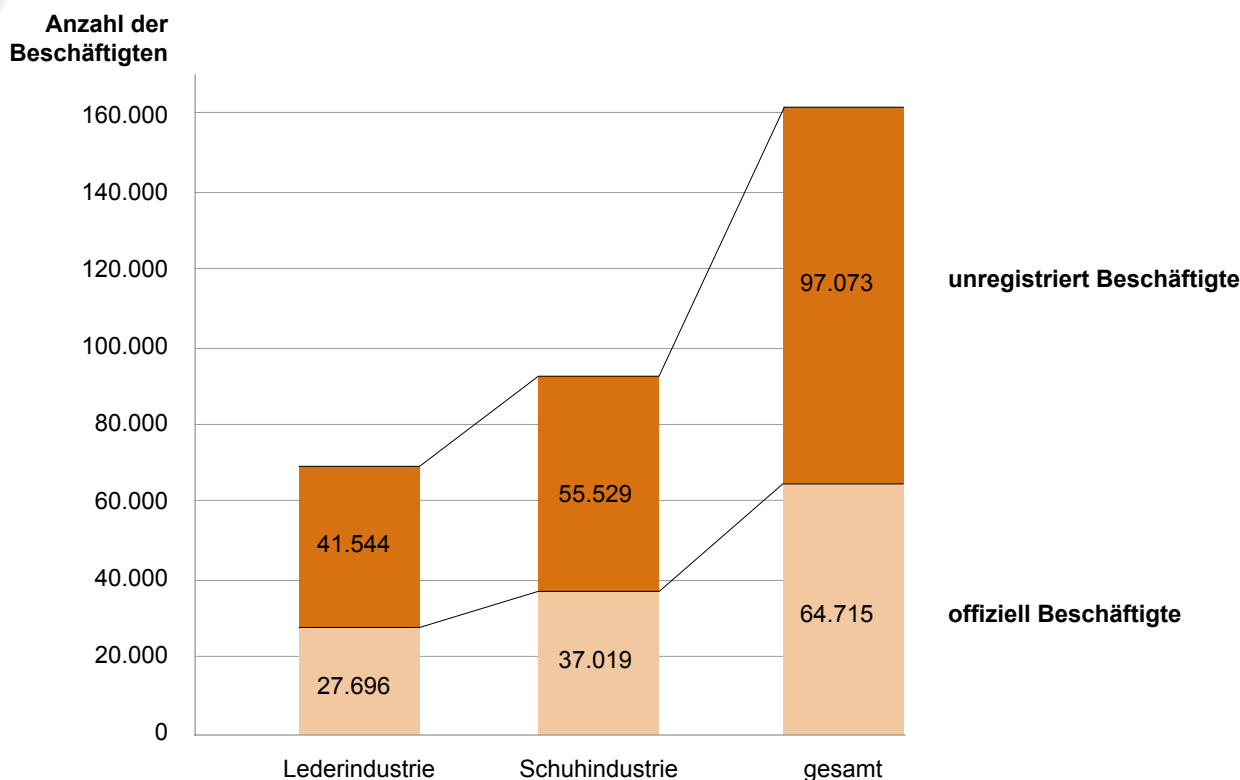
UnternehmerInnen und entzieht sich damit dem direkten Einfluss ausländischen Kapitals.

Mit Blick auf die Statistik zu Unternehmen, Betriebsgröße und Gesamtbeschäftigung wird deutlich, dass die Fertigung von Leder, Lederwaren und Schuhen den kleinsten formellen Beschäftigungseffekt in der Textil-, Bekleidungs- und Lederbranche hat. Die türkischen Behörden geben für 2014 eine Gesamtzahl von ca. 64.715 ArbeitnehmerInnen an, davon 37.019 in der Schuhindustrie (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2015). Diese Zahl bildet die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten nicht ab. Die Schattenwirtschaft ist in der Türkei weit verbreitet, was es schwierig macht, die tatsächliche Größe des Sektors und die Zahl der ArbeiterInnen abzuschätzen. Das türkische Industrieministerium schätzte 2015, dass 2 bis 2,5 Millionen Menschen in der Textil-, Bekleidungs-,

Zahlen der Schuh- und Lederbranche bezogen (siehe S. 11), bedeutet das, dass knapp 162.000 Menschen in der Türkei Schuhe, Lederwaren und Leder herstellen. Davon sind fast 93.000 Menschen ausschließlich mit der Herstellung von Schuhen befasst.

Registrierte und unregistrierte Beschäftigte arbeiten dabei teils unter demselben Dach; manche Fabriken operieren gar völlig illegal. In informelle Beschäftigungsverhältnisse geraten Menschen, wenn sie entweder gewollt schwarzarbeiten, um am Ende mehr Geld in der Hand zu halten, oder aber wenn sie durch die ArbeitgeberInnen nicht registriert werden, um die Abgaben für Sozial- und Rentenversicherung einzubehalten. Darüber hinaus kann diese Methode von ArbeitgeberInnen benutzt werden, um erzwungene Arbeitsverhältnisse, beispielsweise Schuldknechtschaft, abzusichern. Mit dem Bürgerkrieg in Syrien

Abb. 11 Registrierte und unregistrierte Beschäftigte in der Schuh- und Lederindustrie (2014)



Quelle: ÇSGB (2015)

Leder- und Schuhbranche arbeiteten, während nur knapp eine Million offiziell in diesem Sektor registriert waren (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2015: 13)⁸. Damit ergeben sich bis zu 1,5 Millionen unregistrierte ArbeiterInnen (vgl. Fair Wear Foundation 2015a: 11). Wird der Informalitätsfaktor von 1,5 auf die oben genannten offiziellen

ist die Zahl der im informellen Sektor tätigen ArbeiterInnen noch weiter angestiegen. Die Türkei ist das größte Ankunftsland für geflüchtete SyrerInnen und die Bekleidungs-, Schuh- und Lederbranche ein begehrter, aber auch lebensnotwendiger Arbeitgeber für sie. Genaue Angaben existieren dazu nicht. (siehe S. 10 ff.)

8 Über die verpflichtende Einzahlung bei der türkischen Sozialversicherung Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) werden die Beschäftigtenzahlen in der Türkei hauptsächlich erhoben.

Seit Jahren setzt die türkische Politik auf zusätzliche Investitionsanreize für die heimische Wirtschaft. Weil die Bekleidungs- und Schuhindustrie im Land vor allem aus Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten besteht, profitiert sie stark von Strukturprogrammen für kleine und mittlere Unternehmen und Regionalprogrammen. Neben Kreditgarantien zahlen sich vor allem Steuervergünstigungen für Maschinen und Fabrik-ausrüstung sowie Zollerleichterungen aus. Außerdem können die Betriebe und ArbeitgeberInnen Subventionen für Arbeitskosten sowie für Energie- und Wasserkosten erhalten, die einen erheblichen Faktor vor allem in der Lederproduktion darstellen (KPMG 2012). Im Jahr 2014 wurde außerdem ein Steuererleichterungsprogramm für die Schuhindustrie ins Leben gerufen, das die heimischen ProduzentInnen schützen und internationale Marken anlocken soll. In der Folge platzierten Zara, H&M und Hummel vermehrt größere Aufträge in der Türkei (DÜNYA 2015).

Neben diesen Anreizen profitiert die Branche ungemein von den im gesamten Land vorhandenen 19 „Free Zones“ und 215 „Organized Industrial Zones“ (OIZ). Letztere stellen die komplette Infrastruktur zur Ansiedlung von Betrieben zur Verfügung, garantieren niedrige Grundstücks-, Energie- und Wasserkosten sowie erhebliche Steuererleichterungen. Derzeit werden über 50 weitere OIZ erschlossen. „Free Zones“ sind vollständig auf exportorientierte Industrien ausgerichtet. Darin angesiedelte Firmen erhalten weitgehende Steuer- und Zollfreiheit (ISPAT a). Die Lederindustrie siedelt sich fast ausschließlich in diesen beiden Zonentypen an und kann massive Vorteile daraus ziehen. Teilweise existieren OIZ nur für diese Industrie. Kleinere Unternehmen, die in den Zonen produzieren, nutzen sogar die Möglichkeit, ungehindert zwischen den Zonen zu wechseln, indem sie Ableger gründen und alte Standorte schließen. Sie können damit entstehenden Anforderungen an Tarifverträge, steigende Lohnkosten oder drohende Entschädigungszahlungen umgehen.

Seit 1996 besteht zwischen der Türkei und der Europäischen Union eine Zollunion, die einem Freihandelsabkommen entspricht, wodurch Zölle und andere „Handelsbarrieren“ für bestimmte Güter wegfallen. Weil die EU als Verbund der wichtigste Kunde für türkische Schuhe und Lederprodukte ist, profitiert die heimische Industrie erheblich vom leichteren Marktzugang. Es wird geschätzt, dass Handelspreise dadurch bis zu 12% geringer ausfallen können als in Ländern ohne Freihandelsabkommen (CBI 2015). Auch mit den meisten umliegenden europäischen, arabischen und nordafrikanischen Staaten hat die Türkei bilaterale Freihandelsabkommen abgeschlossen (Ersoy 2013).

3. Arbeitsrechte in der Türkei: Nationale Gesetzgebung

Im Rahmen der proklamierten Modernisierung des Landes und seiner Annäherung an Europa wurde 2003, also kurz vor Beginn der Beitrittsverhandlungen mit der Europäischen Union 2005, seitens der Regierung ein umfassend erneuertes Arbeitsgesetz geschaffen. Es hatte zum Ziel, die Regulierungen in der Türkei an die Arbeitsmarktpolitik der EU anzupassen und damit auch ausländische Investitionen anzuziehen. Zu den neuen Regelungen gehörten unter anderem das Diskriminierungsverbot gemäß der ILO-Kernarbeitsnorm 111 und eine Arbeitszeitverkürzung, aber auch kontroverse Regelungen für Gewerkschaften (Fisher Philipps 2012). Das etablierte Arbeitsgesetz reformierte unter anderem die für unsere Untersuchung wichtigen Bereiche Arbeitszeit, Arbeitsverträge und Sozialversicherung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Versammlungsfreiheit und Kollektivverträge.

3.1. Arbeitszeit

In der Türkei gilt seit der Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzes eine 45-Stunden-Woche. Oft wird auch samstags gearbeitet. Da ArbeitgeberInnen dem Gesetz nach Arbeitszeit auch ungleichmäßig über die Arbeitswoche verteilen können, gilt eine Maximalarbeitszeit von 11 Stunden inklusive Überstunden pro Tag. Durch eine Sonderregelung ist es möglich, dass in vier Tagen fast die gesamte Arbeitszeit, nämlich 44 Stunden, ohne Überstundenzahlung abgeleistet werden können. Für diese Praxis wird das Einverständnis der ArbeitnehmerInnen benötigt. Abseits dieser Regelung müssen Überstunden mindestens mit dem 1,5-fachen einer normalen Arbeitsstunde vergütet werden. Allerdings kann sich die/der ArbeitgeberIn vorbehalten, jede Überstunde auch mit 1,5 Stunden Freizeit abzugelten. Überstunden an

Wochenenden und Feiertagen werden per Gesetz höher entlohnt. Maximal dürfen 21 Überstunden pro Woche geleistet werden, allerdings nicht mehr als 270 pro Jahr. Damit kann sich die gesetzliche Maximalarbeitszeit auf 66 Stunden pro Woche erhöhen (ISPAT b). Tatsächlich sind Überstunden die branchenübergreifende Normalität in der Türkei; durchschnittlich wird 49,7 Stunden pro Woche gearbeitet (Wesley 2010). Schon mit 15 Jahren dürfen Beschäftigte in Vollzeit arbeiten. Angestellte und ArbeiterInnen haben das Anrecht auf 14 bis 26 bezahlte Urlaubstage – je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit – zuzüglich 8 Feiertagen, die ebenfalls bezahlt werden. Informell Beschäftigte sowie befristet Beschäftigte und SaisonarbeiterInnen, die weniger als ein Jahr gearbeitet haben, sind davon in der Praxis ausgeschlossen.

3.2 Arbeitsverträge und Sozialversicherung

Schriftliche Arbeitsverträge schreibt das türkische Arbeitsgesetz nur vor, wenn die angedachte Anstellung länger als ein Jahr dauert. Bei allen Anstellungsverhältnissen sieht es eine maximale Probezeit von zwei Monaten vor. Eine Besonderheit in der Türkei, die bereits seit den 1970er Jahren existiert, sind die umfassenden Rechte auf Entschädigungszahlungen, die ArbeitnehmerInnen bei Entlassung eingeräumt werden. Die Entschädigungsansprüche bilden einen der Hauptpfeiler der Arbeitsrechtsprechung in der Türkei: Werden die Kündigungsfristen von zwei bis acht Wochen nicht eingehalten, hat der/die Beschäftigte Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung in Höhe des Lohnes, der innerhalb der vorgeschriebenen Kündigungsfrist gezahlt worden wäre. Damit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis im „gegenseitigen Interesse“ schnell aufkündigen. Bei Entlassung ohne „berechtigte Begründung“, einvernehmlicher Kündigung nach mehr als fünfzehnjähriger (registrierter) Betriebszugehörigkeit, Verrichtung und Ausscheiden aus Gesundheitsgründen hat die/der ArbeitnehmerIn einen Anspruch auf eine Entschädigungszahlung in Höhe des letzten Monatslohns, aber maximal 4.092,53 TL (1.292 EUR) (ISPAT c). Diese Regelung ist einer der Hauptgründe für die Überlastung der Arbeitsgerichte im Land. Dort stapeln sich die Entschädigungsklagen entlassener oder geschädigter ArbeiterInnen. Bei diesen entsteht der Eindruck, die RichterInnen hätten es gänzlich aufgegeben, die Klagen zu bearbeiten (Balaban 2016: 5).

ArbeitnehmerInnen haben in der Türkei das verfas-

sungsmäßige Anrecht auf soziale Sicherheit in Form der öffentlichen Sozialversicherung. Diese beinhaltet eine Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Die Beiträge werden automatisch vom Lohnkonto abgezogen. Im festen Beschäftigungsverhältnis zahlen sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen ein. Der Betrag der ArbeitgeberInnen ist höher als derjenige der ArbeiterInnen. Lohnzahlungen müssen über ein der Sozialversicherungsbehörde SGK bekanntes Konto erfolgen, sobald ein Betrieb mindestens fünf Beschäftigte hat. Für nicht-lohnabhängig Beschäftigte, worunter auch informelle ArbeiterInnen fallen, sind Beitragszahlungen ebenfalls verpflichtend, aber es existiert kein entsprechendes Überwachungssystem (ISPAT d).

3.3 Mindestlohn

In der Türkei gilt ein staatlicher Mindestlohn in Höhe von 1.647 TL (520 EUR) brutto bzw. 1.301 TL (411 EUR) netto (2016) im Monat. Dieser wird mindestens alle zwei Jahre durch eine Mindestlohnkommission neu festgesetzt. Die Kommission ist paritätisch aus VertreterInnen aus Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zusammengesetzt. 2016 beschloss das Gremium einen deutlichen Anstieg des Mindestlohnes um 30% gegenüber dem Vorjahr. Bis 2015 stieg dieser nur langsam in halbjährlichen Schritten auf 1.273,50 TL (402 EUR) brutto an, während sich die Lebenshaltungskosten in den zurückliegenden zehn Jahren unter anderem durch jährliche zweistellige Inflationsraten verdoppelten. Der Mindestlohn gilt landesweit und erstreckt sich über alle Branchen. Seine Höhe basiert auf Berechnungen des Türkischen Statistikinstitutes TÜİK und berücksichtigt die minimalen Lebenshaltungskosten im Land.⁹ Es ist zu beachten, dass die Berechnungen weder langfristige Inflationsentwicklungen, noch soziale Wohlfahrtsindikatoren, noch die Familie einer/s MindestlohnbezieherIn einbeziehen. Damit liegen diese weit hinter der Lebens- und Arbeitsrealität der türkischen Bevölkerung. Die Einwände von ArbeitnehmerInnenvertretern, dass viele MindestlohnverdienerInnen oftmals AlleinerntnerInnen ihrer Familie sind, wurden in der arbeitgeberfreundlichen Mindestlohnkommission bislang zurückgewiesen. Seit 2008 wird allen ArbeitnehmerInnen zumindest je nach Familienstand, Einkommenssituation des/der EhepartnerIn und Anzahl der Kinder ein „Lebenshaltungszuschlag“ (Asgari Geçim İndirimi/ AGI) zwischen 123,53 TL (39 EUR) und 209,99 TL (66 EUR) pro Monat gewährt, den die EmpfängerInnen in Form einer Einkommensteuererleichter-

9 TÜİK erhebt jährlich Daten zu den Lebenshaltungskosten. Diese setzen sich zusammen aus einem festgelegten Warenkorb, der 80 der wichtigsten Lebensmittel enthält und einer Person ermöglicht, 2.100 Kalorien pro Tag aufzunehmen. Aus einem gesundheitlichen Blickwinkel stellt diese Menge die absolute Untergrenze für Personen dar, die körperlich aktiv oder belastet sind. Kann sich ein Haushalt diesen Warenkorb nicht leisten, fällt er unter die Grenze für Ernährungsarmut. Zum Warenkorb werden die durchschnittlichen jährlichen Ausgaben offiziell „armer“ Haushalte für andere Artikel als Lebensmittel sowie für Dienstleistungen hinzugerechnet. In der Kombination dieser Faktoren erhält man den Wert der absoluten Armutsgrenze.

rung erhalten. Doch auch mit diesem Zuschlag liegt der Mindestlohn unterhalb der Armutsgrenze und weit unter einem existenzsichernden Lohn (siehe Kapitel 4.2, S. 19). Im Jahre 2014 erhielten von insgesamt 29,7 Millionen Beschäftigten in der türkischen Volkswirtschaft offiziell fünf Millionen den Mindestlohn (Balaban 2016: 4).

3.4 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Mit der Arbeitsrechtsreform von 2003 wurde auch ein neues Gesetz über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf den Weg gebracht, das 2012 verabschiedet wurde. Bis dahin lagen die Standards in diesem Bereich auf einem niedrigen Niveau. Einen besonderen Einfluss auf die neue Gesetzgebung hatte die im Jahr 2008 bekannt gewordene, weitverbreitete Praxis des

Sandstrahlens von Jeans in der Türkei.¹⁰ Viele Arbeiter waren dem Staub ungeschützt ausgesetzt. Für die Betroffenen besteht die fünfzigprozentige Wahrscheinlichkeit innerhalb weniger Jahre an der Bergarbeiterkrankheit Silikose lebensbedrohlich zu erkranken (Clean Clothes Campaign 2010). In der Folge erkrankten viele der Arbeiter bzw. verstarben aufgrund der Erkrankung.

Das neue Gesetz Nr. 6331 sieht umfangreiche Pflichten für ArbeitgeberInnen vor, für Sicherheit an allen Arbeitsplätzen zu sorgen – unabhängig von der Betriebsgröße. Darin eingeschlossen sind sowohl der unmittelbare Arbeitsplatz als auch präventive Maßnahmen für die Beschäftigten wie Risikobewertung und Trainings (Çakmak Avukatlık Bürosu 2012). In Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten müssen ArbeitgeberInnen ein durch

Abb. 12 Von der Türkei ratifizierte ILO-Normen

| Neben dem nationalen Arbeitsrecht hat die Türkei die folgenden Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert: | |
|--|--|
| C 087 | Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948 von der ILO verabschiedet; 1993 von der Türkei ratifiziert) |
| C 098 | Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949; 1952) |
| C 029 | Übereinkommen zur Zwangsarbeit (1930; 1998) |
| C 105 | Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957; 1961) |
| C 138 | Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973; 1998) |
| C 182 | Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999; 2001) |
| C 100 | Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951; 1967) |
| C 111 | Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958; 1967) |
| Die Türkei hat folgende Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert: | |
| Keine | |
| Weitere für diese Studie relevante ILO-Übereinkommen: | |
| C 001 | Übereinkommen über Arbeitszeit (1919; nicht ratifiziert) |
| C 026 | Übereinkommen über das Verfahren zur Festlegung des Mindestlohns (1928; 1975) |
| C 131 | Übereinkommen zur Festlegung des Mindestlohns (1970; nicht ratifiziert) |
| C 155 | Übereinkommen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (1981; 2005) |
| Die Kernarbeitsnormen der ILO sind als „qualitative Sozialstandards“ international anerkannt und haben den Charakter von universellen Menschenrechten, die für alle Länder bindend sind. | |
| Das Recht auf Arbeit, auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, auf Zusammenschluss in Gewerkschaften und das Streikrecht wurden auch im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966 verankert. Das Recht auf soziale Sicherheit, das Recht auf Schutz der Familie und einen angemessenen Lebensstandard gehören ebenfalls zu diesen verbrieften Menschenrechten. | |

¹⁰ Dabei werden feinste Partikel mit hohem Druck auf den Denim-Stoff gelenkt, um einen Used Look zu erzeugen.

Beschäftigte gebildetes – nicht unbedingt gewähltes – Arbeitsschutzgremium schaffen, dessen Vorschläge befolgt werden müssen. Aber auch unter der festgelegten Beschäftigtenzahl ist es gesetzlich möglich, Verantwortliche zu benennen oder zu wählen (ebd.). Das Gesetz schreibt außerdem die Gründung eines „Nationalen Rates für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ vor. Denn jährlich sterben weit über 1.000 Menschen in der Türkei durch Arbeitsunfälle. Dieser Rat stellte 2014 einen Aktionsplan für effektivere Arbeitsschutzmaßnahmen vor. Darin geht es vor allem darum, Arbeitsunfälle zu reduzieren, bessere Diagnosen arbeitsbedingter Erkrankungen zu forcieren und die flankierende öffentliche Infrastruktur zu verbessern. Der Aktionsplan wird durch verschiedene im Rat vertretene Ministerien umgesetzt, was aber nur langsam geschieht (MoLSS 2014, Bilir und ILO 2016).

Für die Überprüfung von Arbeitsplätzen ist der Arbeitsinspektionsausschuss zuständig, der dem Arbeitsministerium untersteht. Der Ausschuss soll neben Aspekten der Gesundheit und Sicherheit auch Beschäftigungsbedingungen untersuchen, also Arbeitszeiten, Löhne, informelle Arbeit und Kinderarbeit. Im Jahr 2014 beschäftigte der Ausschuss 1.005 InspekteurInnen, die ArbeitgeberInnen zu Verbesserungsmaßnahmen und Strafzahlungen verpflichten können, wenn Missstände aufgedeckt werden. Dennoch ist diese Anzahl zu gering für die hohe Anzahl kleiner Betriebe, sodass die InspekteurInnen pro Jahr nur verhältnismäßig wenige Unternehmen überprüfen können (Bilir und ILO 2016: 30ff.).

3.5 Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Artikel 51 der türkischen Verfassung garantiert ArbeiterInnen das Recht, Gewerkschaften frei gründen zu dürfen, ihnen ohne Behinderung beizutreten und aus ihnen auszutreten. Artikel 53 und 54 begründen das Recht auf Kollektivverhandlungen und Streiks. Mit diesen Rechten wird allerdings seit langem restriktiv umgegangen. Im Rahmen des neuen Arbeitsgesetzes wurde 2012 das Gewerkschafts- und Tarifvertragsgesetz „Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu“ (STİSK) geschaffen.

War vor der Reformierung eine teure notarielle Beglaubigung notwendig, um Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, können Mitgliedsanträge nun über eine zentrale staatliche Webseite gestellt werden, die an die zuständigen Gewerkschaften weitergeleitet werden. Die Mitgliederzahlen der großen Gewerkschaften (vor allem der

in den regierungsnahen Dachverbänden TÜRK-İŞ und HAK-İŞ organisierten) steigen seit der Beseitigung der für GeringverdienerInnen hohen finanziellen Hürde leicht an. Zwar ist nicht erwiesen, dass staatliche Behörden den Prozess einsehen und kontrollieren können. Trotzdem wird die Praxis der Registrierung seitens Arbeitsrechtorganisationen u.a. aus datenschutzrechtlichen Gründen äußerst kritisch betrachtet.

Allgemein sind die Hürden für die Aktivitäten von Gewerkschaften durch das Gesetz STİSK vergrößert worden. Denn um Tarifverträge aushandeln zu können, brauchen Gewerkschaften eine „Kompetenzbestätigung“. Dazu müssen sie zum einen nachweisen, dass mindestens 1 bis 3% der Beschäftigten in einem der 20 offiziellen Wirtschaftszweige und öffentlichen Sektoren Mitglied bei ihnen sind, und zum anderen die Zustimmung des Arbeitsministeriums erhalten. Gewerkschaften müssen also sektorweit organisiert sein – angesichts generell sehr niedriger Organisationsgrade von durchschnittlich nicht einmal 10% der Beschäftigten ist das eine wesentliche Hürde, die besonders die gegenwärtig über 60 bestehenden kleinen Gewerkschaften nicht überwinden können (Aras 2013). Obwohl sektorweite Organisation eine notwendige Grundlage für die Befähigung zu Tarifverhandlungen ist, dürfen die Gewerkschaften keine Branchentarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden abschließen, sondern nur allgemeine „Rahmenabkommen“. Diese Abkommen umfassen weder Entlohnung noch sonstige Arbeitsbedingungen und können nicht bestreikt werden. Gewerkschaften dürfen hingegen Tarifverträge für einzelne Betriebe aushandeln – jedoch nur, wenn sie dort mehr als 50% der Beschäftigten organisieren. Ist die Belegschaft eines Betriebes mit ihrer Gewerkschaft in Kollektivverhandlungen, kann das Arbeitsministerium ihnen jederzeit ihre „Kompetenzbestätigung“ entziehen oder überprüfen. Das kann sich über Jahre hinziehen und eröffnet ArbeitgeberInnen die Möglichkeit, GewerkschafterInnen zu diskriminieren und ArbeiterInnen zu entlassen. Diese Regularien schränken die Gewerkschaften und ArbeiterInnen stark ein und verhindern darüber hinaus die Anerkennung neuer Gewerkschaften. Die ILO listet zahlreiche Beschwerdefälle in der Türkei, denen sie wegen des Verstoßes gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit nachgeht.¹¹

Alle Streiks, die sich nicht gegen den betrieblichen Kollektivvertrag richten, etwa Solidaritäts- oder Generalstreiks, sind verboten und TeilnehmerInnen können ohne Ansprüche auf Entschädigung gekündigt werden. Die Regierung kann Streiks maximal 60 Tage blockie-

11 Siehe NOMRLEX-Informationssystem der ILO, URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102893,1495811 (letzter Abruf: 21.12.2016).

ren, wenn sie „die nationale Sicherheit und öffentliche Gesundheit“ gefährden. Nach der offiziellen Blockierung sind keine weiteren Streiks mehr möglich (Çelik 2013). Das STISK ist damit in seinem gesamten Umfang eine

klare Kampfansage an die Interessen der ArbeiterInnen in der Türkei und widerspricht den ILO-Kernarbeitsnormen 87 und 98.

4. Arbeitsbedingungen

Im Zeitraum von August 2015 bis Januar 2016 befragte Change Your Shoes im Großraum Istanbul insgesamt 20 ArbeiterInnen mehrerer Leder-, Lederverarbeitungs- und Schuhfabriken zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen in semistrukturierten Einzelinterviews sowie wenigen Gruppeninterviews. Wir fragten nach ihren Arbeitszeiten, ihrem Einkommen, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und Möglichkeiten gewerkschaftlicher Aktivität bezogen auf die bisher skizzierten Themenfelder. Es war schwierig, mit einzelnen ArbeiterInnen ins Gespräch

4.1 Arbeitszeit

Die Schuhindustrie ist arbeitsintensiv und die Produktion saisonabhängig, sodass in einigen Monaten im Jahr stark erhöhte Arbeitsvolumina auf Fabriken und Beschäftigte zukommen. Betriebe kompensieren diese arbeitsintensiven Phasen selten mit mehr Arbeitskräften oder Schichtbetrieb, sondern mit Überstunden, die legale gesetzliche Grenzen sowie psychische und körperliche Belastungsgrenzen überschreiten können.

BOX 4 „Doppelte Buchführung – Falschdokumentation“

Es ist sehr verbreitet, dass ArbeitgeberInnen bei den staatlichen Stellen falsche Angaben über die ausgezahlten Löhne und gearbeiteten Überstunden ihrer Beschäftigten machen. Sie sparen damit einen Teil der Lohnsteuern und Sozialversicherungsabgaben ein. Diese Praxis wird als „doppelte Buchführung“ bezeichnet. In diesem System wird auf den offiziellen Lohnzetteln oder Arbeitszeitkonten der ArbeiterInnen gewöhnlich angegeben, dass sie die legalen 45 Arbeitsstunden pro Woche gearbeitet haben und den Mindestlohn erhalten, obwohl sie in der Realität mehr gearbeitet haben. Die tatsächliche Arbeitszeit (inkl. Überstunden) und Löhne werden auf einem zweiten, inoffiziellen Arbeitszeitkonto vermerkt. Der Mindestlohn wird ihnen vom Gehaltskonto des Arbeitgebers überwiesen, die staatlichen Abgaben werden davon automatisch abgezogen. Den verbleibenden Teil ihres tatsächlichen Lohnes erhalten sie aber – unbemerkt vom Staat – in bar und ohne Abgaben. Kurzfristig profitieren die ArbeiterInnen von dem System, denn am Ende des Monats können sie mehr Geld nach Hause bringen, als es ihnen normalerweise möglich wäre. Gerade junge Beschäftigte, die noch vom sozialen Sicherungsnetz ihrer Familie profitieren, bevorzugen die gezielte Falschdokumentation. Langfristig wirkt sich das aber verheerend auf ihr Leben aus. Denn sie verlieren dadurch einen großen Teil ihrer späteren Renten- und Sozialversicherungsansprüche und müssen im Alter ein Leben in Armut führen oder sehr viel länger arbeiten.

zu kommen, weswegen hauptsächlich Männer befragt wurden. Die Befragten führten jeweils unterschiedliche Tätigkeiten vom Gerben, Schneiden, Kleben, Nähen bis zum Verpacken durch. Aufgrund der zahlenmäßig geringen, aber qualitativ hochwertigen Daten und Informationen entschieden wir uns für die Darstellung der Ergebnisse in drei exemplarischen Fallstudien sowie für einzelne Schlaglichter auf ausgewählte Themen. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes sind die Namen der Interviewten und für den Schutz relevante Angaben geändert (durch * gekennzeichnet).

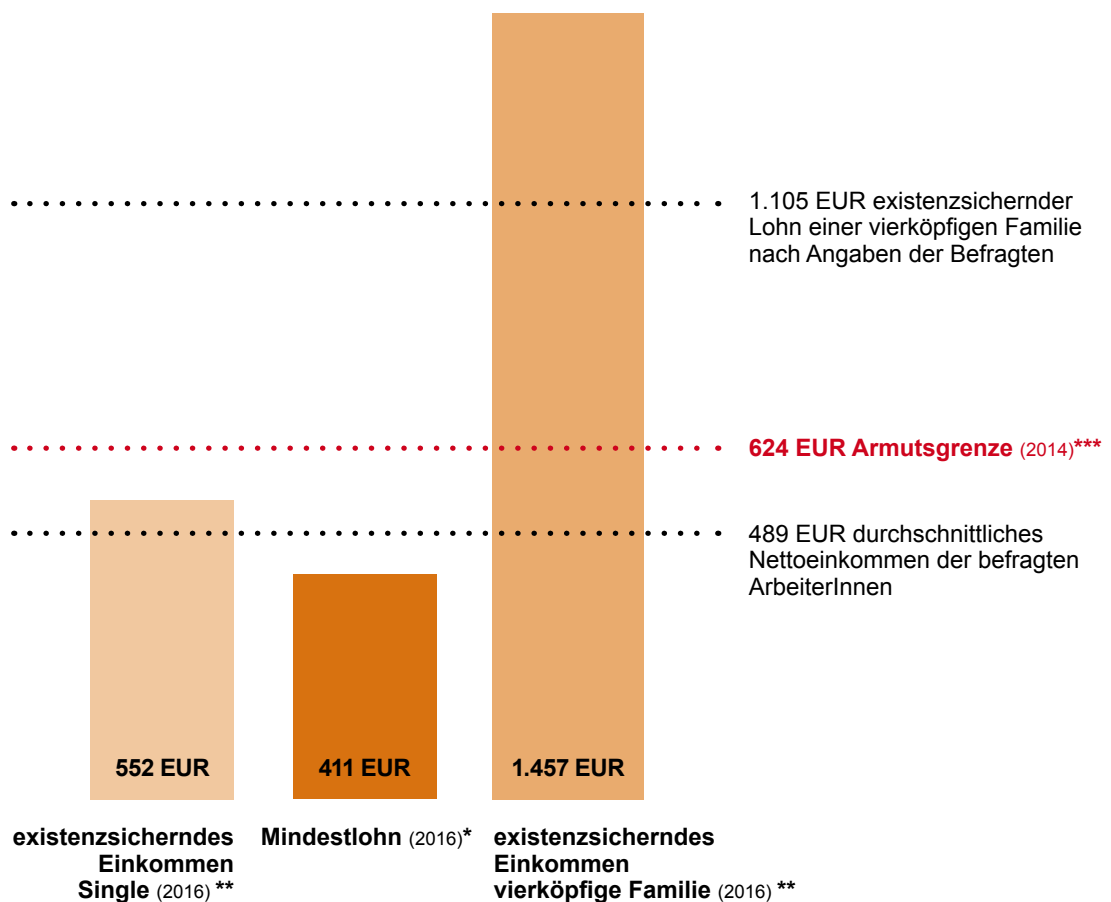
Auch außerhalb dieser Phasen sind 12 Stunden täglicher Arbeitszeit nicht nur für SchichtarbeiterInnen eher Normalität als Ausnahme. Wie in Kapitel 3.1 (Nationale Gesetzgebung, Arbeitszeit S. 13) dargestellt, sind pro Woche maximal 66 Arbeitsstunden inkl. Überstunden erlaubt. Das entspricht 11 Stunden Arbeit pro Tag bei einer Sechstageswoche. Das Gleiche gilt für die enorme Zahl informell Beschäftigter. Sie befinden sich in dieser Hinsicht in einer besonders prekären Situation. Aufgrund ihrer Informalität profitieren sie nicht von der staatlichen Kontrollaufsicht über die Einhaltung von Arbeitszeiten und der Mindestlohngrenze. Gleichzeitig wird ihnen da-

mit die Möglichkeit versperrt, rechtlich als ArbeiterInnen anerkannt zu werden und damit Zugang zu juristischen Mitteln gegen ihre Ausbeutung zu bekommen oder einer Gewerkschaft beitreten zu können.

Wegen des niedrigen Niveaus des Mindestlohnes von 1.301 TL (411 EUR) pro Monat fügen sich die ArbeiterInnen regelmäßig den exzessiven Überstunden, weil sie dadurch einen Zusatzverdienst erzielen können. Allerdings besteht keine Garantie darauf, denn viele registrierte und unregistrierte Beschäftigte sehen sich oft damit konfrontiert, dass ihre Überstunden entweder genauso wie normale Arbeitsstunden oder aber überhaupt nicht bezahlt werden. Viele der interviewten ArbeiterInnen berichteten vom System der „doppelten

Buchführung“ (siehe Box 4, S. 17), das auch zu ihren Ungunsten genutzt wird. Aufgrund der Tricks und Falschdokumentation bei exzessiven Überstunden über dem legalen Niveau oder falscher Überstundenvergütung haben ArbeitgeberInnen keine Sanktionierung zu befürchten. Darüber hinaus berichteten die ArbeiterInnen, dass ein Ablehnen von Überstunden durchaus die sofortige Kündigung bedeuten kann. Aufgrund dieser Umstände ist es für die meisten unmöglich, „ausreichend“ Zeit mit ihren Familien zu verbringen. In den Interviews gaben die meisten Befragten an, dass exzessive Überstunden und damit einhergehende Erschöpfung ihr größtes Problem am Arbeitsplatz sind und dies sich sehr negativ auf ihr soziales und kulturelles Leben auswirkt.

Abb. 13 Lohnsituation der befragten ArbeiterInnen



* Entspricht den vom Türkischen Statistikinstitut TÜİK berechneten Lebenshaltungskosten für eine Person (Single), siehe Kapitel 3.3, S. 14

** Der türkische Gewerkschaftsverband TÜRK-İŞ (2016) erhebt seit 1987 mehrmals jährlich Daten zu Lebenshaltungskosten und definiert damit eine absolute Untergrenze für die Ernährung einer vierköpfigen Familie (Grenze für Ernährungsarmut bzw. Aclik Siniri) sowie die Lebenshaltungskosten für einen Single und den Existenzlohn für eine vierköpfige Familie (Lebenshaltungsgrenze bzw. Yoksulluk Siniri). Es ist eine anerkannte Quelle in Abgrenzung zu offiziellen Angaben des Türkischen Statistikinstitutes TÜİK.

*** Die Armutsgrenze wird sowohl in der Türkei als auch der EU als 50% des Medians des Netto-Äquivalenzeinkommens definiert. Da türkische Behörden aber seit 2010 weder Daten zur Höhe der Armutsgrenze noch zur Einkommensverteilung veröffentlichen, wird ein Schätzwert von Wage Indicator für das Jahr 2014 herangezogen, URL: <http://wageindicator-wages-in-context.silk.co/page/Turkey> (letzter Abruf: 21.12.2016).

4.2 Einkommen

Die Herstellung von Leder und Schuhen bedarf, ebenso wie die von Bekleidung, eines hohen Einsatzes manueller Arbeit. Sneaker oder T-Shirts lassen sich bis dato nicht rein maschinell oder gar automatisch herstellen. Daher sind die Arbeitskosten und Löhne eine der wichtigsten Stellschrauben für die Industrie, um die Preise niedrig zu halten. Da an vielen Stellen in der Produktion von Schuhen Qualifikationen und spezielle Kenntnisse oder langjährige Erfahrungen vonnöten sind, variieren die Einkommen stärker als in der Bekleidungsindustrie. Vor allem jene Beschäftigte, die Maschinen bedienen, schwere körperliche Arbeit verrichten oder einen intensiven Umgang mit Chemikalien haben, erhalten einen höheren Lohn. Diese Tätigkeiten werden als „Männerarbeit“ und somit „höher qualifiziert“ angesehen, wohingegen Frauen öfter „geringqualifizierte“ Arbeiten ausführen und dementsprechend bis zu einem Drittel schlechter bezahlt werden.

BOX 5 Was ist ein Existenzsichernder Lohn?

Das ist ein Arbeitseinkommen, das es eine/r ArbeiterIn ermöglicht, sich selbst und ihre/seine Familie zu ernähren, die Miete zu zahlen, für Gesundheits-, Kleidungs-, Mobilitäts- und Bildungskosten aufzukommen sowie für unerwartete Ereignisse ein wenig Geld beiseite zu legen. Ein existenzsichernder Lohn soll der Grundlohn sein, welcher in einer regulären Arbeitswoche gezahlt wird, unabhängig von Überstunden oder Boni.

Drei Umstände machen es quasi unmöglich, verlässliche Zahlen zum durchschnittlichen Einkommen der türkischen Schuh- und LederarbeiterInnen zu erhalten: Einerseits ist das System der „doppelten Buchführung und Falschdokumentation“ in der Türkei weit verbreitet. Andererseits existieren keine Angaben über die Einkommen des großen Anteils der unregistrierten ArbeiterInnen. Auf Basis unserer Schätzungen beträgt dieser immerhin bis zu 100.000 Menschen und umfasst damit fast das Doppelte der ca. 65.000 offiziell Beschäftigten. Es ist wahrscheinlich, dass viele von ihnen weniger als den offiziellen Mindestlohn verdienen, vor allem jene ohne oder mit geringer Qualifizierung.

Das durchschnittliche Nettoeinkommen der durch Change Your Shoes Befragten liegt mit 1.550 TL (489 EUR) knapp über dem Mindestlohn, aber noch immer

unterhalb der Armutsgrenze, deren Höhe 2.060 TL (624 EUR) beträgt. Obwohl Teile der Beschäftigten aufgrund ihrer Qualifikationen und ihres Geschlechtes mehr als der Durchschnitt verdienen, stellt der Mindestlohn für die Mehrheit der ArbeiterInnen in Gerbereien und Schuhfabriken die unzufrieden stellende und bittere Einkommensrealität dar. Innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeiten ist

Tarek*, 42 Jahre, Arbeiter in einer Schuhfabrik in Istanbul:

„Seit ich 12 Jahre alt bin, arbeite ich in Schuhfabriken. Zuerst in einer Fabrik in Gaziantep und dann irgendwann kam ich nach Istanbul in diese Fabrik hier, die Schuhe für ZARA produziert. Ich bin der Einzige in meiner Familie, der Geld verdient. Meine Frau kümmert sich um unsere vier Kinder, die alle noch in die Schule gehen. Mein Monatslohn liegt bei ca. 1.600 TL (505 EUR). Davon bezahle ich 250 TL (79 EUR) für die Miete unserer Wohnung, die Ausbildungskosten für unsere Kinder und die monatlichen Rechnungen von 500 TL (158 EUR). Übrig bleiben 850 TL (268 EUR), womit wir unser Leben bestreiten müssen. Mein größter Wunsch ist, dass meine Kinder eine gute Bildung bekommen und einmal in besseren Verhältnissen leben können als ihre Eltern.“

Abdi*, 32 Jahre, Arbeiter in einer Schuhfabrik:

„Als ich jünger war, vor zehn Jahren, wollte ich so gerne das Licht brennen sehen, wenn ich nach Hause komme. Jemand sollte da sein. Ich wäre hereingekommen und es wäre Leben im Haus gewesen, wie in meiner Kindheit. Die Einsamkeit war schwierig, aber ich habe mich daran gewöhnt. Die Einsamkeit ist immer noch schwierig – doch wenn ich Frau und Kinder hätte, würde ich Angst haben, sie nicht versorgen zu können.“

es vielen nicht möglich, mehr als den Mindestlohn zu verdienen. Darüber hinaus reicht letzterer nicht aus, um eine Familie im Sinne eines existenzsichernden Lohnes ohne weitere Einkommensquelle zu ernähren. Unsere InterviewpartnerInnen gaben an, dass der Mindestlohn



In der Fabrik arbeiten 183 Frauen und Männer, sie stellen Schuhe für Eigenmarken und für ZARA, das britische Label Slazenger sowie JUMP aus Taiwan her. Jährlich verlassen bis zu einer Million Schuhe die Fabrik.

Neben der gesetzlich verankerten wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden machen die ArbeiterInnen vor allem im Sommer zwischen 1 und 3 Überstunden täglich, die normalerweise kurzfristig angekündigt werden, und arbeiten bis zu 13 Stunden am Tag. Zwar berichten die Beschäftigten nicht von erzwungenen Überstunden. Aber die verzahnten Produktionsabläufe erfordern, dass alle weiterarbeiten, wenn eine Abteilung nicht rechtzeitig fertig wird. Überstunden werden zudem nicht mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Zuschlag von 50% ausgezahlt. Bis vor zwei Jahren arbeiteten noch Jugendliche unter 15 Jahren, dem türkischen Mindestarbeitsalter, in der Fabrik. Auch sie arbeiteten länger als die gesetzliche Wochenarbeitszeit. ArbeiterInnen berichteten uns außerdem, dass der Lohn von zwei Tagen abgezogen wird, wenn sie einen Tag fehlen.

Offiziell bekommen alle Beschäftigten den Mindestlohn. Je nach Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit variiert der Verdienst aber deutlich. Frauen verdienen durchschnittlich 1.000 TL (316 EUR) bis 1.500 TL (473 EUR) netto pro Monat und damit weniger als den Mindestlohn, während Männer 1.500 TL (473 EUR) bis 1.800 TL (568 EUR) verdienen. Alle befragten Beschäftigten beklagten, dass dieses Einkommen bei weitem nicht für ihr Leben ausreicht. Ein existenzsichernder Lohn würde nach ihren Angaben bei ca. 3.000 TL (947 EUR) netto liegen. Denn viele müssen Häuser und Wohnungen abbezahlen, brauchen ein Auto für den Arbeitsweg oder unterstützen ihre Familien. Um die monatlichen Ausgaben so gering wie möglich zu halten, leisten sie sich nur das Nötigste und teilen sich ihre Wohnungen, Einkäufe und Rechnungen mit Verwandten. Urlaub oder einen Besuch bei der Familie in einer anderen Region können sie sich nicht leisten. In der Fabrik wird die „doppelte Buchführung - Falschdokumentation“ angewendet.

Die meisten Beschäftigten, die mit gesundheitsgefährdenden Chemikalien arbeiten, sind nur schlecht oder gar nicht über deren Auswirkungen geschult oder wissen nicht, mit welchen Stoffen sie arbeiten. Am häufigsten beschwerten sie sich über die Belastung durch die verwendeten Farben, Kleber und Lösungsmittel: Sie fühlten sich wie betrunken und hätten Gleichgewichtsstörungen. Manche Chemikalien verursachen zudem Kontaktallergien. Eine Gesundheits- und Arbeitsschutzprüfung hat es dem Wissen der Beschäftigten nach bisher noch nie gegeben – weder von offizieller Seite noch durch die AuftraggeberInnen. Durch die Verwendung von Schleifpapier für die Bearbeitung der Schuhe ist die Luft mit dem Staub des Kleber- und Farbabriebs durchsetzt. Die hohe Raumtemperatur, die durch die Maschinen erzeugt wird, und die fehlende Belüftung verstärken die Belastung durch den Staub zusätzlich.

Auf die Frage nach Arbeitsschutzkleidung sagten die ArbeiterInnen, dass sie in der Hitze mit Atemmasken und Handschuhen nicht in der Lage seien, ihre Arbeit gründlich zu machen, und diese daher weglassen. Nach Beschwerden aus der Belegschaft organisierte die Fabrikleitung ein Arbeitsschutztraining. Doch anstatt eine strukturelle Lösung für die Belastungen zu suchen, hängte sie Schilder in der Fabrik mit Aufschriften auf wie: „Helm und Schutzbrille benutzen“, „Beuge deinen Rücken nicht beim Heben von Lasten“, „Stiefel tragen“. Arbeitsschutzkleidung stellte sie nicht zur Verfügung. Viele Befragte klagten über Husten, der nie verschwinden würde. Aber auch die Arbeit an den Maschinen stellt ein großes Sicherheitsrisiko dar. Berichtet wurde von zerschmetterten Fingern und von einem Fall, bei dem das Kopfhaar und die Kopfhaut eines Arbeiters ausgerissen wurden.

Im Unternehmen gibt es weder eine Gewerkschaft noch Kollektivverträge. Auseinandersetzungen werden direkt zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber ausgetragen. In Verhandlungen und bei Konflikten sind sie so der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt. Dementsprechend unterschiedlich und unberechenbar fallen die Lösungen aus. Die Beschäftigten haben allerdings Angst, eine Interessenvertretung zu gründen, und die meisten kennen ihre Rechte nicht. Trotz aller Unsicherheiten vertrauen sie weiterhin auf die individuelle und bilaterale Lösung von Konflikten. 2011 schrieben über ein Dutzend von ihnen einen Beschwerdebrief an die lokale Stelle des Arbeitsministeriums. Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten über 50 Frauen und Männer informell sowie 20 Minderjährige in der Fabrik. Bei der darauffolgenden Untersuchung wurden die Inspektoren zuerst am Eintritt gehindert, um die unregistrierten ArbeiterInnen durch die Hintertür hinauszuschleusen.

Yasin, 38 Jahre,
Arbeiter und Gewerkschafter
in einer Gerberei im
Landkreis Tuzla, Istanbul:*

„Nach dem Untergang der Sowjetunion floh ich aus Bulgarien in die Türkei. Ich war 16, als ich hier ankam, und machte meinen Abschluss an der technischen Oberschule, die ich in Bulgarien begonnen hatte. Danach arbeitete ich sechs Monate lang illegal, denn ich hatte keine Aufenthalts- und damit auch keine Arbeitserlaubnis. Mein Cousin arbeitete in dieser Fabrik, durch ihn konnte ich hier anfangen. Ich wusste gar nichts über Leder, mein eigentlicher Beruf hatte nichts damit zu tun, aber das war mein erster richtiger Arbeitsplatz. Die Umstände haben mich dazu gezwungen, es gab keine andere Möglichkeit. Und nun arbeite ich schon seit 20 Jahren hier. Erst 2006 wurde ich bei der Sozialversicherung registriert. Eigentlich würde ich lieber in meinem gelernten Beruf arbeiten.“

2005 habe ich geheiratet. Meine Frau ist auch eine bulgarische Immigrantin und wir haben zwei Kinder. Ich verdiene 2.500 TL (789 EUR) – für eine vierköpfige Familie reicht das nicht, obwohl auch meine Frau Geld verdient. Ich bin gegen Überstunden, also mache ich auch keine. Ich will mehr Zeit mit meiner Familie verbringen, anstatt meinen Körper zu schinden. Die Kinder müssen in den Kindergarten. Dafür zahlen wir monatlich 700 TL (221 EUR). Außerdem möchte ich, dass die Kinder bald ihr eigenes Zimmer bekommen. Eine vierköpfige Familie sollte mindestens 4.000 TL (1.263 EUR) Einkommen haben. Wenn ich einen Bonus ausgezahlt bekomme, lege ich das Geld immer gleich für Notfälle zurück.“

auf 3.000 TL (947 EUR) ansteigen und sich damit mehr als verdoppeln müsste, damit sie und ihre Familie ein Leben in Würde führen könnten. Nach regelmäßigen Berechnungen von TÜRK-İŞ, einem der vier türkischen Gewerkschaftsdachverbände, liegen die minimalen Lebenshaltungskosten eine/r ArbeiterIn bei 1.750 TL (552 EUR) pro Monat. Der Bedarf ist 449 TL (141 EUR) höher als der monatliche Nettomindestlohn. Für eine Familie mit zwei Kindern lag dieses existenzsichernde Einkommen im Oktober 2016 bei 4.615 TL (1.457 EUR), also mehr als dreimal so hoch wie der Nettomindestlohn. Auch unter Hinzufügung des steuerfreien Lebenshaltungszuschlages AGI (siehe Kapitel 3.3, S. 14) ändern sich diese Unterschiede nur unwesentlich (TÜRK-İŞ 2016).

Zudem lassen die hohen jährlichen Inflationsraten von bis zu 10% die Lebenshaltungskosten stetig ansteigen.

Die Einkommenssituation und die Lebensrealität der ArbeiterInnen sind somit weit von einem existenzsichernden Lohn entfernt. Für die Menschen besteht das Risiko, sich nur mangelhaft mit Nahrungsmitteln versorgen zu können und in schlechten Wohnverhältnissen zu leben. Ebenso schwierig gestalten sich die langfristige Vorsorge für Gesundheit und die Absicherung für den Krankheitsfall. Um kurzfristig Abhilfe zu schaffen, nehmen sie oft Kleinkredite zu hohen Zinsen auf oder ihre Familienmitglieder müssen als SaisonarbeiterInnen ins Ausland gehen. Auch Subsistenzlandwirtschaft ist weit verbreitet. Der Mindestlohn entspricht der vom Türkischen Statistikinstitut (TÜİK) berechneten absoluten Armutsgrenze und legt einen sehr knapp ausgelegten Warenkorb zugrunde. Das hat zur Folge, dass viele der Türkinnen in der Schuh- und Lederindustrie trotz regelmäßiger Mindestlohnerhöhungen dauerhaft in Armut leben müssen. Es drängt sich die Schlussfolgerung auf, dass das staatliche Interesse an wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit, u.a. auf Basis niedriger Mindestlöhne, über dem Interesse der nationalen Armutsbekämpfung steht.

Tarek, 42 Jahre,
Arbeiter in einer Schuhfabrik
in Istanbul:*

„In unserer Fabrik werden Vulkanisierungen verwendet, deren Gase atmet man überall ein. Davon wird man ziemlich benommen und muss husten. Wir arbeiten alle, als ob wir betrunken wären. Ich muss mich immer fast übergeben, wenn ich mich nach Feierabend auf dem Weg zum Bus nicht zusammenreiße. Ich habe mal an einer Pressmaschine für die Oberschuhe gearbeitet. Plötzlich brach etwas an der Maschine ab und mein Arm wurde eingeklemmt. Und der Chef? Er macht sich Sorgen um seine Maschine! Ich war 10 Tage krankgeschrieben, die wurden mir von meinem Monatslohn abgezogen. Nein, ich bin nicht krankenversichert oder registriert. Es gibt keine Gesundheits- oder Sicherheitsmaßnahmen an den Arbeitsplätzen. Ich glaube, nicht mal der Staat kümmert sich um uns! Wir würden gefeuert werden, wenn wir uns zusammenschließen und dagegen protestieren würden.“

4.3 Sicherheit und Gesundheit

In der Lederproduktion ist insbesondere der intensive Einsatz von Chemikalien ein großes Problem – mit massiven Auswirkungen auf die Gesundheit der

Beschäftigten. Die ArbeiterInnen in den Gerbereien und verarbeitenden Betrieben sind in dreierlei Hinsicht besonders gefährdet: Erstens können Mikroorganismen, die sich auf den rohen Häuten befinden, Infektionen wie Milzbrand oder Typhus auslösen. Zweitens verursachen Chemikalien, die zum Konservieren, als Lösungsmittel oder Gerbstoff (insbesondere Chromsalze, darunter Chrom VI) verwendet werden, bei mangelndem Schutz Atemwegs-, Augen- und Hauterkrankungen bis hin zu Krebs. Drittens kann die Arbeitsintensität in ständig feuchten, staubigen oder lauten Arbeitsbereichen zu rheumatischer Arthritis, Atemwegserkrankungen und Hörschäden führen (ILO 2011). Die Herstellung von Leder ist daher oft ein giftiges und gefährliches Geschäft.

Das Arbeitsumfeld bei der Herstellung von Schuhen zeichnet sich durch zwei andere Faktoren aus: Kunstharze, Lösungsmittel und Kleber, die ernsthafte Atem-

wegsprobleme und Krebserkrankungen auslösen können, werden sehr umfangreich bei der Fertigung von Sportschuhen, Sandalen, aber auch Lederschuhen verwendet. Außerdem ist für alle Schuhe, die in Massenproduktion hergestellt werden, der Einsatz schwerer Maschinen notwendig. Ohne hinreichenden Körperschutz und Sicherheitsmaßnahmen können Schneidmaschinen, Stanzen und Pressen ernsthafte Verletzungen an den Gliedmaßen verursachen. Aber auch Dauerbelastungen wie Lärm, Staub oder sich oft wiederholende Bewegungen an Maschinen haben langfristig schwere negative Auswirkungen auf den Körper (ebd.)

In unserer Untersuchung wurde häufig berichtet, dass Fabriken kaum vorsorgende Maßnahmen treffen, die einen ausreichenden Schutz der ArbeiterInnen garantieren. Es ist verbreitet, dass die Beschäftigten Schutzkleidung wie Schürzen, Masken und Handschuhe selbst

BOX 7 Fallstudie einer Fabrik für Lederverarbeitung im Landkreis Tuzla, Provinz Istanbul

Die Fabrik verarbeitet halbfertige Leder, indem sie gefärbt und ausgerüstet werden. Das Unternehmen fungiert als Subunternehmen für viele Gerbereien, verkauft aber auch direkt an andere Zwischenhändler. Das Leder wird für Schuhe, Sitzbezüge, Taschen und Bekleidung genutzt. Fast die Hälfte der 34 Beschäftigten sind Frauen, die die gleiche Arbeit machen wie die Männer.

Einen Tarifvertrag gibt es nicht. So arbeiten die Beschäftigten neun Stunden täglich, insgesamt 45 Stunden pro Woche. Dafür bekommen sie einen durchschnittlichen Lohn knapp über Mindestlohniveau, Zulagen und Boni eingerechnet. Allerdings berichten sie, dass der Stundenlohn nicht fair berechnet wird, so dass sie am Ende des Monats zwei Tage ohne Bezahlung gearbeitet haben. Manche ArbeiterInnen gaben an, dass sie gezwungen werden, Überstunden zu leisten. Nicht selten wird ihnen fünf Minuten vor Ende der Schicht gesagt: „Wenn du keine Überstunden machst, dann kündige. Wenn du nicht kündigst, mach Überstunden.“ Auch Lohndiskriminierung ist an der Tagesordnung: Einige der Befragten sagten, dass sie bis zu 300 TL (95 EUR) weniger bekommen als KollegInnen, die schon genauso lang in der Fabrik arbeiten und die gleiche Arbeit machen. Darüber hinaus wird das System der „doppelten Buchführung“ angewendet.

Atemschutz, Arbeitsschuhe und Handschuhe müssen die ArbeiterInnen selbst bezahlen. Viele von ihnen beschwerten sich über Gesundheitsprobleme, die sie durch ihre Arbeit bekommen, wie Atemwegsbeschwerden, Augenreizungen, Allergien und Asthma. Zwar werden wöchentlich kurze Arbeitsschutzkurse durchgeführt, trotzdem treten immer wieder Unfälle auf. So gab es Fälle von Verbrennungen mit heißem Wasser, gebrochenen Gliedmaßen und verletzten Handgelenken durch zu schweres Heben. Beschäftigte berichten, dass die Kantine extrem unhygienisch und die Waschräume und Toiletten dreckig seien. In den Umkleieräumen der Männer fehlen die Türen und die Toiletten haben kein Dach, sodass es im Winter sehr kalt ist. Manchmal bringen ArbeiterInnen ihre eigenen Heizgeräte mit, damit es etwas wärmer wird. Im Sommer funktioniert die Klimaanlage nicht.

In der Fabrik werden Chemikalien wie Lösungsmittel, Verdünnungen, Ethylenglycol, FX und Patentkunststoff für Hochglanzleder verwendet. FX ist ein verbotener, krebserregender Stoff, der unter anderem Namen importiert wird und als Fixateur für Klebevorgänge dient. Ein Arbeiter berichtete, dass er bei der Verarbeitung von FX Atemprobleme bekommt, denn er muss die Chemikalie zwei bis drei Stunden einatmen. Manche halten sich von dem Arbeitsbereich ganz fern. Die Belüftung in diesem Bereich funktioniert zwar, wird aber aus Kostengründen nur bei Arbeitsinspektionen eingeschaltet.

Meryem, Arbeiterin in einer Schuhfabrik:*

„Vor allem im Sommer, wenn es heiß ist, spüren wir die Wirkung der Chemikalien. Wir haben Husten und Übelkeit, sind schwach und können manchmal kaum das Gleichgewicht halten. Wenn wir unseren Jahresurlaub nehmen und nicht in der Fabrik sind, sind auf einmal alle Beschwerden verschwunden. Zurück in der Fabrik, kommen die Symptome sofort wieder.“

kaufen müssen. Arbeitsschutztrainings wurden nur sehr selten oder nie angeboten, auch wenn ArbeiterInnen danach verlangten. Aufklärung und Trainings sind neben körperlichen Schutzmaßnahmen aber essentiell, um Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Denn ohne eine solche Ausbildung fehlt oft das grundlegende Verständnis für die Gefahren an Maschinen und im Umgang mit Chemikalien.

Die befragten ArbeiterInnen litten am häufigsten unter Atemwegsbeschwerden und Asthma, die durch die dauerhaft ungeschützte Arbeit mit Chemikalien hervorgerufen werden. Langfristig können diese Erkrankungen Organe schädigen, zur Berufsunfähigkeit führen und wegen des niedrigen Einkommens eine ganze Familie in absolute wirtschaftliche Not stoßen. Besonders gefährdet sind die unregistrierten ArbeiterInnen, die keine Krankenversicherung besitzen und kein Anrecht auf soziale Sicherung haben. Obwohl diese Erkrankungen gehäuft auftreten, werden sie nur äußerst selten als Berufskrankheit anerkannt. Zum einen versuchen ArbeitgeberInnen Entschädigungszahlungen zu verhindern, zum anderen ist das Arbeitsministerium nicht in der Lage, ein gut funktionierendes System der Arbeitsinspektionen zu etablieren. So wurden im Jahr 2015 von fast 60.000 (registrierten) Betrieben im Bekleidungs-, Schuh- und Ledersektor nur 330 Unternehmen auf Arbeits- und Gesundheitsschutz inspiziert. Zwölf Inspektionen wurden wegen Arbeitsunfällen durchgeführt, nur zwei wegen Fällen von Berufskrankheiten – keine einzige aufgrund von Sicherheitsberichten oder wegen Vergiftung, Kontakt mit gefährlichen Substanzen bzw. langfristigen Folgebeschwerden (vgl. ÇSGB 2015: 114, 135). Darüber hinaus haben 98,5% der Beschäftigten in dem Sektor keinen unmittelbaren Zugang zu einem (Betriebs-)Arzt und nur schlechte Gesundheitsversorgung in der näheren Region (Etiler 2011). Unter diesen Umständen ist es unmöglich, die strukturelle Gefahr für die Gesundheit

ezindämmen, die von den Fabriken und der Arbeit ausgeht. Gewerkschaften kritisieren das lückenhafte System seit Jahren. Arbeitsunfälle werden zwar offiziell vermerkt, jedoch nur in den Kategorien „tödlich“, „verletzt“ und „Verlust einer Gliedmaße“. Dauerhafte arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen erfasst der Staat nicht – trotz der Häufigkeit solcher Fälle in der Schuhindustrie. Die ArbeiterInnen setzen sich damit dem Risiko aus, durch ihre Arbeit krank zu werden und womöglich keine finanzielle Entschädigung zu erhalten. Unmöglich wird dies gar, wenn die Beschwerden erst nach einem Arbeitgeberwechsel oder dem Eintritt in die Rente auftreten.

Aylin, Arbeiterin in einer Schuhfabrik im Landkreis Zeytinburni, Provinz Istanbul:*

„Wir, 17 Kolleginnen und Kollegen, entschieden, unsere Arbeit niederzulegen als Reaktion auf die ständig verspäteten Lohnzahlungen. Als wir am nächsten Tag wieder in der Fabrik auftauchten, fragte der Chef, warum wir das getan hätten. Wir haben ihm unsere Forderungen aufgezählt, wir sagten: ‚Wir wollen Sicherheit, wir wollen mehr Lohn, pünktliche Zahlung, faire Überstundenbezahlung und bessere Arbeitsbedingungen!‘ Und der Chef sagte nur: ‚Die Tür ist da drüben, so läuft das hier. Entweder ihr arbeitet oder nicht, dann geht.‘

Wir waren so sauer, dass wir unsere Stempelkarten auf den Boden warfen und kündigten. Dann sagte er: ‚Und wie wollt ihr beweisen, dass ihr hier gearbeitet habt? Ihr seid nicht registriert.‘ Gott sei Dank konnten wir ihn mit einem befreundeten Anwalt wegen informeller Beschäftigung verklagen und wurden wiederingestellt. Nun werden wir weiterkämpfen, bis wir all die Rechte bekommen, die uns zustehen!

Wir haben aus dieser Erfahrung gelernt. Hätten wir 17 uns zusammengesetzt und ein Fabrikkomitee gegründet, hätten wir mit all den anderen Arbeiterinnen und Arbeitern gemeinsame Forderungen formulieren können.“

4.4 Gewerkschaften

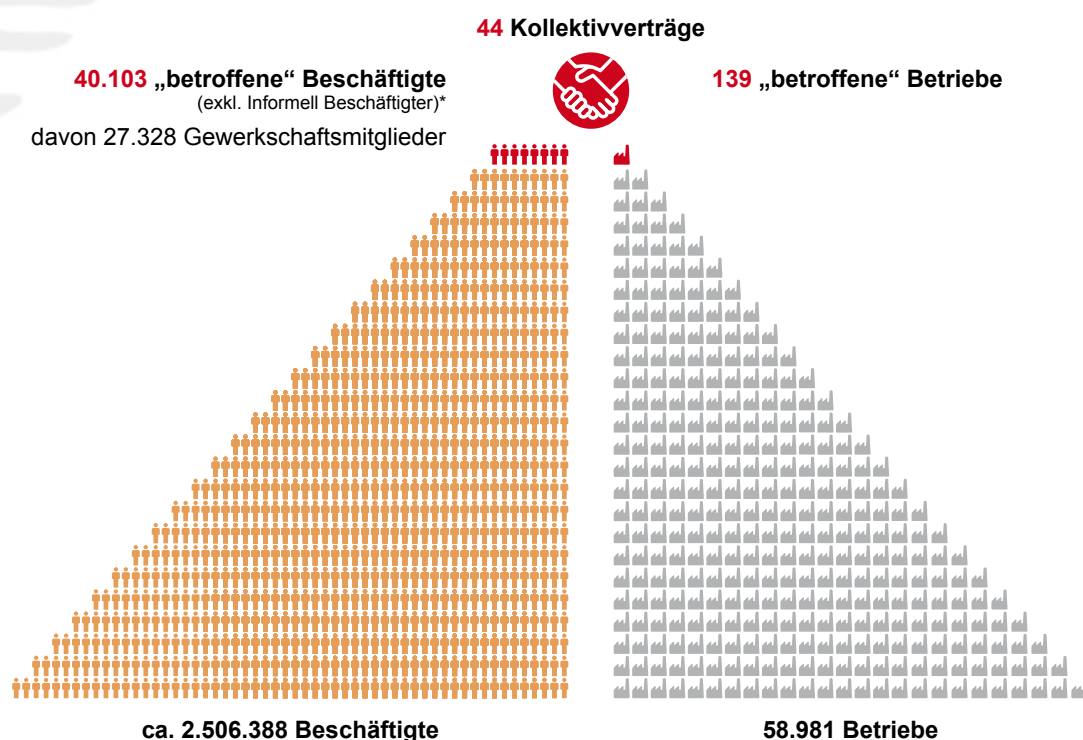
Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen in der Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie werden nicht immer auf demokratischem Wege ausgetragen.

Vor allem größere ArbeitgeberInnen können Einfluss auf die Rechtsprechung nehmen und die Beschwerdesysteme der Arbeitsaufsicht funktionieren nur mangelhaft (Fair Wear Foundation 2015: 4). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in allen Branchen der Türkei mit 8,8% der niedrigste aller EU-, EU-Anwärter- und OECD-Staaten. Gerade einmal 9,2% der Beschäftigten in Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhbetrieben sind Mitglied einer Gewerkschaft. Unter Berücksichtigung der informell Beschäftigten fällt der Organisationsgrad sogar noch niedriger aus (Aras 2013 und Dinler 2012).

Mit dem Gewerkschaftsgesetz STİSK ist es ArbeitnehmerInnen in kleinen Unternehmen bis 30 Beschäftigten

55.000 Mitgliedern sowie TEKSTİL mit 10.200 und Öz İplik-İş mit 17.000 Mitgliedern. Daneben existiert die Ledergewerkschaft DERİ-İŞ mit 1.800 Mitgliedern.¹² Die Organisationen gehören je einem der sechs unterschiedlichen Gewerkschaftsdachverbände an, die sich an politischen Strömungen orientieren. Sie sind wie diese untereinander und teils in sich gespalten. Neben den großen Gewerkschaften existieren einige unabhängige (wie die verhältnismäßig große Textile Workers Union) und zum Teil nicht staatlich anerkannte oder für „nicht verhandlungsfähig“ befundene Branchen- und Betriebsgewerkschaften (siehe Kapitel 3.5, S. 16). Die Schwierigkeit, Tarifverhandlungen zu führen, gilt insbesondere für die in der Schuh- und Lederindustrie so präsenten

Abb. 14 Kollektivverträge in der türkischen Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie (2014)



* Kollektivverträge werden in gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben abgeschlossen. Durch die Gewerkschaftsarbeit sollten keine unregistrierten Beschäftigten existieren.

Quelle: Bilim, Sanayi ve Teknoloji (2015), ÇSGB (2014)

seit 2003 nicht mehr erlaubt, ihre/n ArbeitgeberIn auf Entschädigung zu verklagen, wenn diese/r sie aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten entlässt. Für diese Beschäftigtengruppe und damit für einen sehr großen Teil der türkischen ArbeitnehmerInnen in der Schuh- und Lederindustrie ist das eine große Einschränkung von Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die mit den ILO-Kernarbeitsnormen 87 und 98 eigentlich garantiert werden.

Beschäftigte der Branche sind in drei großen Textil- und Bekleidungsgewerkschaften organisiert: Teksif mit

Klein- und Kleinstbetriebe: Nur 4% aller Beschäftigten und weniger als 1% aller Betriebe im Sektor unterliegen einem Kollektivvertrag. Zwischen 2013 und 2015 kam es zu gerade einmal drei Streiks im Zuge von Tarifverhandlungen. Dies liegt mitunter daran, dass die großen Gewerkschaftsverbände und ihre Mitglieder an alten, hierarchischen Entscheidungsstrukturen festhalten und lokale bzw. betriebliche Ableger sowie ihre BeschäftigtenvertreterInnen nur als „kleine Zahnräder“ ansehen. Zudem sind Frauen und junge ArbeiterInnen weiterhin kaum in diesen Strukturen vertreten (Dinler 2012).

12 Angaben von 2013, siehe <https://industrialrelationsinturkey.com/industrial-relations-actors/> (letzter Abruf: 21.12.2016).

BOX 8 Strategien gegen gewerkschaftliche Organisation

ArbeitgeberInnen nutzen die Feindschaft zwischen den Gewerkschaften gerne aus, um ArbeiterInnen gegeneinander auszuspielen und unerwünschte Organisation zu unterbinden. Entscheidend sind hierbei die Regierungstreue der entsprechenden Gewerkschaft und ihre Nähe zum Arbeitgeber. Aber auch generelle Entlassungen aufgrund einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sind in der Türkei weit verbreitet. Die von uns interviewten ArbeiterInnen bestätigten eine Vielzahl der folgenden Praktiken:

- Schwarze Listen mit Namen von „UnruhestifterInnen“ kursieren in ganzen Regionen und erschweren eine Wiedereinstellung nach Kündigung, vor allem in den Organized Industrial Zones und Free Zones.
- ArbeitgeberInnen bauen InformantInnen-Netzwerke innerhalb des Unternehmens auf, um Organisationsbestrebungen schnell zu unterbinden. Sie nutzen außerdem ihr soziales und familiäres Netzwerk, um auch außerhalb der Fabrik Druck auf ArbeiterInnen auszuüben.
- ArbeiterInnen werden bestochen, schikaniert, bedroht, diffamiert oder gar entführt, um Austritte aus Gewerkschaften zu erzwingen oder Eintritte gar nicht erst Realität werden zu lassen. Polizei, Gendarmerie und Schlägertrupps können Streiks unterbinden.
- Religiöse, ethnische und politische Differenzen zwischen den Beschäftigten werden ausgenutzt, um sie gegeneinander aufzubringen und zu spalten. Teilweise werden Imame in den Moscheen dazu gedrängt, gegen gewerkschaftliche Organisation zu predigen.
- UnternehmerInnen können beim Arbeitsministerium beantragen, dass die offizielle Verhandlungs- und Kompetenzbestätigung der Gewerkschaften überprüft wird. Ein solches Verfahren legt die Gewerkschaft für einige Zeit praktisch lahm.
- Fabriken werden verlagert oder umbenannt, um (Teile der) Belegschaften durch unregistrierte ArbeiterInnen auszutauschen, die keine Gewerkschaftsmitglieder werden können.

BOX 9 Fallstudie einer Gerberei im Landkreis Tuzla, Provinz Istanbul

Die Gerberei wurde 1993 gegründet. Ein Großteil der 66 Beschäftigten sind Männer. Die Nassprozesse des Gerbens sind körperlich sehr anstrengend, weswegen Frauen vor allem in den Trockenprozessen und der Qualitätskontrolle eingesetzt werden. Vor allem Rückenleiden sind unter den ArbeiterInnen weit verbreitet.

Die meisten Beschäftigten sind gewerkschaftlich organisiert und konnten einen Tarifvertrag für alle ProduktionsmitarbeiterInnen aushandeln, weswegen es wenig Probleme bei den Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen gibt: Mundschutz, Handschuhe, Stiefel und Schürzen werden von der Fabrikleitung zur Verfügung gestellt. Probleme können an den Sicherheitsbeauftragten gemeldet werden, welcher Verbesserungen einleitet und Arbeitsschutzkurse organisiert. Dennoch gibt es weiterhin Probleme in der Fabrik. Denn nicht alle Beschlüsse des Arbeitsschutzgremiums werden tatsächlich umgesetzt. Die ArbeiterInnen berichteten, dass in Fabriken ohne Gewerkschaften generell mehr Unfälle passieren. Beispielsweise gab es in einer ausgesprochen gewerkschaftsfeindlichen Gerberei einen tödlichen Arbeitsunfall.

Durch ihren Tarifvertrag sind die Beschäftigten der Gerberei gut abgesichert. Sie arbeiten acht Stunden am Tag, samstags vier Stunden. Überstunden sind nicht verpflichtend, aber ein notwendiges Mittel, um private Schulden abzubauen. Denn sie werden mit mehr als dem doppelten Stundensatz bezahlt. Die Löhne liegen im Durchschnitt über dem Mindestlohn, Zulagen und Boni eingerechnet. Diese Boni können Familien-, Kinder- und Ausbildungszulagen sowie Urlaubs- und Neujahrszulagen umfassen sowie ein paar Lederschuhe und eine Lederjacke pro Jahr.

Darüber hinaus verhindert der Tarifvertrag die Praxis der „doppelten Buchführung“ mit den trickreichen Falschdokumentationen. In der Fabrik werden alle ArbeiterInnen sofort in der Sozialversicherung registriert, sobald sie eingestellt sind. Daher gibt es keine informell Beschäftigten und weniger Diskriminierung als in anderen Betrieben.

4.5 Diskriminierung

Trotz der formalen Gleichberechtigung von Mann und Frau, die im Zuge der Gründung der Türkischen Republik 1923 erkämpft wurde, und einem seit den 1980er Jahren erstarkenden Feminismus im Land sind Frauen in der türkischen Gesellschaft weiterhin von massiver Benachteiligung betroffen. Die traditionelle und vor allem auf dem Land verbreitete Ansicht ist, dass Frauen nicht außer Haus arbeiten, sondern die Familie umsorgen

sollten. Sie werden beispielsweise im Rahmen der Arbeitsgesetzgebung für Entschädigungszahlungen (siehe Kapitel 3.2, S. 14) finanziell belohnt, wenn sie ihren Job nach der Heirat aufgeben. Tatsächlich ist in der gesamten türkischen Wirtschaft ein seit Jahren stagnierender Anteil von weniger als einem Drittel der Frauen angestellt beschäftigt (Balaban 2016: 4). In der türkischen Textil- und Bekleidungsindustrie hingegen, die weltweit eine sehr hohe weibliche Beschäftigungsquote aufweist, machen Frauen offiziell 62% der Arbeitenden aus.

BOX 10 Syrische Kriegsflüchtlinge in der Bekleidungs- und Schuhindustrie

Seit dem Ausbruch des Bürgerkriegs in Syrien strandeten 2,7 Millionen Flüchtlinge in der Türkei, die Hälfte davon ist jünger als 18 Jahre (Afanasieva 2016). Überfüllte Notunterkünfte, geringe finanzielle Hilfe und kein absehbares Ende des Krieges drängen die Geflüchteten, sich auf anderen Wegen ihren Lebensunterhalt zu sichern. Neben der Landwirtschaft und Baubranche empfängt sie auch die türkische Bekleidungs- und Schuhindustrie mit offenen Armen. So mehren sich seit 2016 Berichte über SyrerInnen, die sich als billige Arbeitskräfte in den Fabriken verdingen. Das Business & Human Rights Resource Centre (2016) geht insgesamt von bis zu 400.000 Männern, Frauen und Kindern aus; genaue Daten sind nicht erfasst.

Mehr als die Hälfte der Geflüchteten kommt unregistriert über die syrische Grenze, das heißt sie müssen informell – also „illegal“ – arbeiten (Civan und Gökalp 2011). Nur ein Bruchteil von ihnen wurde als ArbeitnehmerIn offiziell registriert (ÇSGB 2014). Es ist damit leicht für ArbeitgeberInnen, den Mindestlohn zu unterlaufen. Teilweise bekommen ArbeiterInnen gerade einmal die Hälfte dessen. Darüber hinaus entgeht ihnen jede Chance auf ein Mindestmaß staatlicher sozialer Absicherung oder gesetzlich vorgeschriebener Leistungen. Unter den für diese Studie befragten ArbeiterInnen befanden sich keine Geflüchteten aus Syrien. Doch es gibt Berichte über Sublieferanten der Bekleidungsbranche, die ausschließlich unregistrierte Flüchtlinge in unhygienischen und gefährlichen Fabriken beschäftigen (vgl. Fair Wear Foundation 2015b). So arbeiteten im İkitelli-Industriegebiet nahe Istanbul hunderte SyrerInnen ohne Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schuhproduktion (Coşan 2013). In vielen Fällen arbeiten gesamte Familien in der Branche, um ein Mindestmaß an Lebensqualität zu erlangen, darunter auch viele Kinder und Jugendliche.

Die illegalen Praktiken beschränken sich nicht nur auf die grenznahe Region Südostanatoliens, in der wegen der militärischen Krise zwischen der Regierung und der kurdischen Bevölkerung der Ausnahmezustand herrscht. Die Agentur Reuters berichtete im Juni 2016 über Bashar aus Aleppo, 14 Jahre alt, der mit anderen Jugendlichen in einer Schuhfabrik in Istanbul für 75 EUR pro Woche Aufräumarbeiten erledigt und Schuhe verpackt, um seine Familie in Syrien zu unterstützen. Reuters fand außerdem Kinder und Jugendliche, die in der Bekleidungsindustrie bis zu 15 Stunden am Tag, sechs Tage die Woche arbeiteten (Afanasieva 2016). Die britische Zeitung Guardian berichtete im Mai 2016 von Hamza, einem 13 Jahre alten syrischen Jungen, der in einer Fabrik in der Südtürkei Schuhe klebt und näht. Sein Arbeitgeber bescheinigte ihm: „Er kann 400 Schuhe pro Tag machen. Er ist ein richtiger Mann.“ (Kingsley 2016).

Das 2016 ausgehandelte, als „Flüchtlingspakt“ bekannte EU-Türkei-Abkommen beinhaltet die Verpflichtung der Vertragspartner, Flüchtlinge „in Einklang mit internationalen Standards“ zu schützen. EU-Ratspräsident Donald Tusk nannte die Türkei bei Inkrafttreten des Abkommens im April 2016 „das weltweit beste Beispiel, wie man mit Flüchtlingen umgeht“. Die Recherchen zeichnen jedoch ein deutlich anderes Bild.

Mehr Infos: Südwind (2016): Arbeit ohne Papiere. Syrische Flüchtlinge in der türkischen Textilindustrie, www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2016/2016-12_FS_Fluechtlinge_Textilindustrie.pdf

Sie arbeiten meist in der Qualitätskontrolle, in der Färbung oder im Druck, fädeln Schnürsenkel ein oder verpacken Schuhe. Obwohl gerade die Qualitätskontrolle und das Färben Fachkompetenz benötigt, werden diese Tätigkeiten jedoch von ArbeitgeberInnen als „Einfacharbeit“ angesehen und schlechter bezahlt. Doch auch wenn sie die gleichen Tätigkeiten wie Männer durchführen, bekommen Frauen meist weniger Lohn. So verdienen sie in der Fabrik durchschnittlich bis zu 30% weniger als Männer.

Zudem sind informelle Arbeitsverhältnisse und Heimarbeit unter Frauen weiter verbreitet als unter Männern, so dass der gesamte Frauenanteil im Schuhsektor höher als die 62% liegen müsste. So waren von den 550.000 TürkInnen, die 2013 offiziell in Heimarbeit gearbeitet haben, 94% Frauen (NOVA 2015). Vor allem die Kombination aus einem traditionellen Frauen- und Familienbild und einem niedrigen Einkommen des Partners drängt türkische Frauen oft zur Lohnarbeit in den eigenen vier Wänden. Bei der Heimarbeit werden „leichtere“ Arbeitsschritte ausgelagert, die nicht maschinell durchgeführt werden können. Die Heimarbeiterinnen werden über Mittelsmänner mit Materialien beliefert, die sie fertig verarbeitet wieder abgeben. Im Schuhsektor umfassen diese Tätigkeiten beispielsweise das Vernähen oder Kleben von Teilen. Das größte Problem an der Heimarbeit ist, dass nur wenige eine direkte Beziehung zu ihrem/r AuftraggeberIn und ihren für sie unsichtbaren KollegInnen aufbauen können und dadurch kaum Verhandlungsmöglichkeiten haben.

5. Empfehlungen

Die Rechercheergebnisse zeigen deutlich, dass Arbeitsrechtsverletzungen in der türkischen Schuh- und Lederindustrie weit verbreitet sind. Da öko-soziale Standards nachhaltig nur verbessert werden können, wenn dies entlang der gesamten Wertschöpfungskette geschieht, zielen unsere Empfehlungen auf fünf Ebenen ab: die Schuhfabriken, die türkische Regierung, die Markenunternehmen, Multi-Stakeholder-Initiativen sowie die EU bzw. nationale europäische Regierungen.

An die Schuh- und Lederfabriken:

1. Das System der „doppelten Buchführung“ und Falschdokumentation sollte unterbunden und den ArbeiterInnen muss der Lohn ausgezahlt werden, der ihrer Arbeit entspricht und ihnen gesetzesmäßig zusteht. Dabei sind die vollen Arbeitgeberbeiträge in das Sozialversicherungssystem abzuführen, um den Beschäftigten ihr verfassungsmäßiges Anrecht auf soziale Sicherung zu ermöglichen.
2. Alle ArbeiterInnen jeglicher Herkunft und jeglichen Geschlechts sollten offiziell bei der Sozialversicherung und den entsprechenden staatlichen Stellen registriert werden, damit sie ihr Recht auf soziale Sicherung in Anspruch nehmen können.
3. Das Basiseinkommen für eine 45-Stunden-Woche sollte auf ein existenzsicherndes Niveau erhöht werden, so dass ArbeiterInnen nicht auf Überstunden oder andere Einkommen angewiesen sind, um ihre Grundbedürfnisse und die ihrer Familie zu decken.
4. Überstunden sollten freiwillig sein. Im Falle von Überstunden müssen alle von der Gesetzgebung vorgesehenen Zulagen vollständig gezahlt werden.
5. ArbeiterInnen müssen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausreichend geschult werden. Sicherheitskleidung muss in ausreichendem Maße und unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.
6. Gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen sind zu vermeiden. Dies sollte durch funktionierende Belüftung, Hygiene, abgesicherte Maschinen, ausreichende Qualifizierung etc. festgeschrieben werden.
7. ArbeiterInnen, die unter berufsbedingten Krankheiten und Verletzungen leiden, sollten angemessen behandelt und entschädigt werden.

An die türkische Regierung:

1. Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, wie sie in der türkischen Verfassung und in den von der Türkei ratifizierten ILO-Kernarbeitsnormen 87 und 98 verankert sind, sollten vom Staat unbedingt gefördert und geschützt werden.
2. ArbeiterInnen sollte es erlaubt und möglich sein, sich ohne Angst für die Durchsetzung ihrer Rechte zu organisieren und zu protestieren.
3. Informelle Beschäftigung muss eingedämmt werden, um die Lebens- und Arbeitsrealitäten von ArbeiterInnen tragbar zu machen. Mit der formellen Beschäftigung geht das verfassungsmäßige Anrecht auf soziale Sicherung, die Möglichkeit zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sowie die Klagemöglichkeit vor den Arbeitsgerichten des Landes einher.
4. Das Gewerkschafts- und Tarifvertragsgesetz sollte entsprechend den ILO-Kernarbeitsnormen zugunsten von Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen verbessert werden. Es dürfen keine hohen Hürden für gewerkschaftliche Aktivität bestehen.
5. Die Anwendung von ILO-konformen Arbeitsgesetzen sollte in der Leder- und Schuhindustrie gestärkt werden. Dazu gehört die Reformierung und Stärkung des Systems der Arbeitsinspektionen, um Gesundheitsgefahren an den Arbeitsplätzen zu minimieren.
6. ArbeitgeberInnen müssen zu sicheren Arbeitsplätzen verpflichtet werden und mittels Arbeitsschutztrainings, die im Arbeitsalltag verankert werden sollten.

An Markenunternehmen:

1. Markenunternehmen sollten ihre Zulieferbetriebe dazu drängen, die oben aufgeführten Empfehlungen umzusetzen.
2. Markenunternehmen haben eine Sorgfaltspflicht entlang der globalen Wertschöpfungskette. Laut den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte müssen Unternehmen die potentiellen und realen negativen Auswirkungen ihrer Unternehmenspraxis erkennen und ihnen entgegenwirken.
3. Markenunternehmen sollten ihre Zulieferer dazu drängen, existenzsichernde Löhne zu zahlen, und diese Lohnkosten in ihre eigene Preisgestaltung integrieren.
4. Markenunternehmen sollten ihre Zulieferer dazu drängen, existenzsichernde Löhne zu zahlen und letztere in ihre eigene Preisgestaltung zu integrieren.
5. Markenunternehmen sollten Anstrengungen unternehmen, um Regierungen davon zu überzeugen, auf Polizeigewalt sowie die strafrechtliche Verfolgung und Kriminalisierung von ArbeiterInnen und AktivistInnen in Folge von legitimen Protesten und Arbeitskämpfen zu verzichten.

An Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI):

1. MSI zur Überwachung von Arbeits- und Umweltrechtsverletzungen sollten Regierungen, Werksleitungen von Schuh- und Lederfabriken und Markenunternehmen drängen, die oben genannten Empfehlungen umzusetzen.
2. MSI sollten in konstantem Austausch mit Gewerkschaften und NGOs stehen, um eine ständige Beobachtung der Vorgehensweisen der Regierungen, der Fabrikleitungen und der Unternehmen zu gewährleisten.

3. MSI sollten ArbeiterInnen unterstützen, denen in Zulieferfabriken Unrecht widerfahren ist.
4. MSI sollten internationale und regionale Kampagnen durchführen, um verbreitete Praktiken wie informelle Beschäftigung, „doppelte Buchführung“ und Entlohnung auf Armutsniveau aufzudecken.
5. MSI sollten Trainings für ArbeiterInnen durchführen, um diese zu befähigen, für ihre Rechte und Interessen einzustehen.

An die EU-Mitgliedsstaaten:

1. EU-Mitgliedsstaaten sollten die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umsetzen.
2. EU-Mitgliedsstaaten sollten nationale Aktionspläne aufstellen, die den Staat und Unternehmen zum Schutz und zur Einhaltung von Menschenrechten verpflichten.
3. EU-Mitgliedsstaaten sollten ihre nationalen Kontaktstellen der OECD für multinationale Unternehmen reformieren, um menschenrechtlichen Standards zu genügen.
4. EU-Mitgliedsstaaten sollten funktionierende und wirksame Beschwerde- und Klageverfahren für Opfer von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen schaffen oder ausbauen.
5. EU-Mitgliedsstaaten sollten rechtliche Rahmenbedingungen schaffen, um strafbares Verhalten im Unternehmensbereich sowie Vergehen gegen das Unternehmensstrafrecht für multinationale Konzerne zu ahnden.
6. EU-Mitgliedsstaaten sollten die Initiative bei der Schaffung von Multi-Stakeholder-Initiativen in der Schuh- und Lederproduktion ergreifen.

6. Literaturverzeichnis

- Afanasieva, D (2016): Made in Turkey. In Turkish sweatshops, Syrian children sew to survive, in: Reuters, 26.07.2016, URL: <http://www.reuters.com/investigates/special-report/europe-migrants-turkey-children> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- APPICAPS (2015): World Footwear Yearbook 2015
- APICCAPS (2016): World Footwear Yearbook 2016
- Aras, N. (2013): Labor union membership drops to historical low in Turkey, in: Hürriyet Daily News, 02.08.2013, URL: <http://www.hurriyetdailynews.com/labor-union-membership-drops-to-historical-low-in-turkey.aspx?pageID=238&nID=51863&NewsCatID=347> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Atlas of Economy Complexity (o.J.), URL: http://atlas.cid.harvard.edu/explore/tree_map/export/tur/all/show/2014/?prod_class=hs4&details_treemap=2&disable_widgets=false&disable_search=false&node_size=none&queryActivated=true&highlight=&cat_id=&cont_id= (letzter Abruf: 04.12.2016)
- Balaban, U. (2016): Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue – Turkey 2015, Friedrich-Ebert-Stiftung, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/12494.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (Ministry of Science, Industry and Technology) (2015): Tekstil, Hazırgiyim Deri Ürünleri Sektörleri Raporu (2015/2), in: Sektörel Raporlar ve Analizler Serisi, URL: <http://sanayipolitikalari.sanayi.gov.tr/Public/DownloadSectorReport/1202?pid=80&yid=10> (letzter Abruf: 19.12.2016)
- Bilir, N.; ILO (2016): Occupational Safety And Health Profile Turkey, Ankara
- Business & Human Rights Resource Centre (2016): Syrian refugees in Turkish garment supply chains. An analysis of company action to address reports of serious exploitation & abuse, in: Briefing Note, Februar 2016, URL: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/160131%20Syrian%20Refugee%20Briefing%20FINAL.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Çakmak Avukatlık Bürosu (2012): Law on occupational health and safety, Juli 2012, URL: http://www.cakmak.av.tr/articles/Pharmaceuticals_Healthcare/Law%20on%20Occupational%20Health%20and%20Safety.pdf (letzter Abruf: 21.12.2016)
- CBI Ministry of Foreign Affairs (2015): What competition do you face on the European footwear market?, URL: https://www.cbi.eu/sites/default/files/market_information/researches/v3final-220916-footwear-competition-update2016_-_en.pdf (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Çelik, A. (2013): Trade unions and deunionization during ten years of AKP rule, URL: http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/aziz.celik/diger/aziz.celik.12.07.2013_10.43.18diger.pdf (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Civan, O.; Gökalp, A. (2011): Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği, in: Çalışma ve Toplum 28(1), S.233-263, URL: <http://calismatoplum.org/sayi28/civan.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Clean Clothes Campaign (2010): Information on Jeans Sandblasting, 18.11.2010, URL: <https://archive.cleanclothes.org/resources/ccc/working-conditions/information-on-sandblasting.html> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Coşan, B. (2013): Kundura kampı, in: Hürriyet, 22.10.2013, URL: <http://www.hurriyet.com.tr/kundura-kampi-24955713> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- ÇSGB (2014): Çalışma Hayatı İstatistikleri / Labour Statistics 2014, URL: http://www.csgeb.gov.tr/media/1745/calisma_hayati_2014.pdf (letzter Abruf: 21.12.2016)
- ÇSGB (2015): Çalışma Hayatı İstatistikleri / Labour Statistics 2015, URL: https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma_hayati_2015/index.html#137 (letzter Abruf 13.12.2016)
- Dinler (2012): Trade Unions in Turkey, Friedrich-Ebert-Stiftung, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09536-20121221.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- DÜNYA (2015): Türkiye, ayakkabıda dünya markalarının merkezi oluyor, 24.02.2015, URL: <http://www.dunya.com/sirketler/turkiye-ayakkabida-dunya-markalarinin-merkezi-oluyor-254012h.htm> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Etiler, N. (2011): Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları, Präsentation vom 15.01.2011, URL: http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ce61fbc4a5710af_ek.pdf?tipi=2 (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Ersoy, N. (2013): Free Trade Agreements of Turkey, Ekonomi Bakanlığı (Ministry of Economy), URL: <http://yoikk.gov.tr/upload/idb/ftascompatibilitymode.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Fair Wear Foundation (2015a): Turkey. Country Study 2015, URL: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/turkey/TurkeyCountryStudy2015web.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Fair Wear Foundation (2015b): FWF Guidance for Affiliates. Risks related to Turkish garment factories employing Syrian refugees, Februar 2015, URL: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/policydocs/TurkeyRefugeeGuidanceFebruary2015.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)

- FAO (2016): World statistical compendium for raw hides and skins, leather and leather footwear 1999-2015, URL: <http://www.fao.org/economic/est/est-commodities/hides-skins/en> (letzter Abruf: 19.12.2016)
- Fisher Philipps (2012): Turkey Continues Its Reform Of Labor And Employment Laws Despite Waning Enthusiasm For EU Membership, 28.11.2012, URL: <https://www.fisherphillips.com/Cross-Border-Employer/Turkey-Continues-Its-Reform-Of-Labor-And-Employment-Laws-Despite-Waning-Enthusiasm-For-EU-Membership> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- ILO (2011): Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, URL: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiv-42166/leather-fur-and-footwear/143-88-leather-fur-and-footwear/tanning-and-leather-finishing> (letzter Abruf: 14.09.2016)
- ISO (2015a): ICI Publishes Sectoral Report on Leather and Leather Goods, 08.04.2015, URL: <http://www.iso.org.tr/news/ici-publishes-sectoral-report-on-leather-and-leather-goods-production/> (letzter Abruf: 20.08.2016)
- ISO (2015b): Deri ve Deri Ürünleri İmalatı Sanayi, İstanbul, URL: <http://www.iso.org.tr/haberler/etkinlikler/iso-deri-ve-deri-urunleri-imalati-sanayi-sektor-raporunu-acikladi/> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- ISPAT (a): Investment Zones, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/Pages/SpecialInvestmentZones.aspx> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- ISPAT (b): Terms of Employment, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/employeesandsocialsecurity/Pages/TermsOfEmployment.aspx> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- ISPAT (c): Termination of Employment Contract, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/employeesandsocialsecurity/Pages/TerminationOfEmployment.aspx> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- ISPAT (d): Turkish Social Security System, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/employeesandsocialsecurity/Pages/TurkishSocialSecuritySystem.aspx> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Kingsley, P. (2016): From war to sweatshop for Syria's child refugees, in: The Guardian, 06.05.2016, URL: <https://www.theguardian.com/world/2016/may/06/war-to-sweatshop-for-child-refugees> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Kolomaznika, K. et al. (2008): Leather waste – Potential threat to human health, and a new technology of its treatment, in: Journal of Hazardous Materials, 160(2-3): S.514-520
- KPMG (2012): The New Investment Incentives in Turkey, URL: https://www.kpmg.de/docs/The_NewInvestment_Incentives_in_Turkey.pdf (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Luginbühl, C; Musiolek, B. (2016): Labour on a Shoestring. The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia, Erklärung von Bern und Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen, URL: <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- MoLSS Ministry of Labour and Social Security (2014): National Policy Document - III and Action Plan on Safety and Health at Work 2014-2018, Ankara
- NOVA (2015): Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Genel Durum Analizi, URL: <http://evcad.org/evcad-saha-analiz.pdf> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Pieper, A.; Xu, F. (2016): So wird ein Schuh draus. Arbeitsbedingungen in der chinesischen Schuhindustrie, Südwind, Bonn, URL: https://www.suedwind.at/fileadmin/user_upload/suedwind/Presseaussendungen/Fotos_2016/2016-04_Studie_So_wird_ein_Schuh_draus.pdf (letzter Abruf: 21.12.2016)
- Roy, C. (2012): A Study on Environmental Compliance of Indian Leather Industry & its Far-reaching Impcat on Leather Exports. Department of Economics, Kaliyaganj, URL: <http://tinyurl.com/hts68ah> (letzter Abruf: 25.05.2016)
- TİM (2016a): İhracat Rakamları, URL: <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html> (letzter Abruf: 20.08.1016)
- TİM (2016b): İhracat Artışı Karşılaştırma Tablosu 2015/2014, URL: http://www.tim.org.tr/files/downloads/rakamlar/2015/12/aralik_2015_ihracat_rakamlari.xlsx (letzter Abruf: 03.11.2016)
- TÜİK (2016): Annual Industrial Products (Prodcom) Statistics, URL: http://www.turkstat.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1066 (letzter Abruf: 21.12.2016)
- TÜRK-İŞ (2016): KASIM 2016 AÇLIK ve YOKSULLUK SINIRI, URL: <http://www.turkis.org.tr/KASIM-2016-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1291> (letzter Abruf: 21.12.2016)
- UNDP (o.J.): Human Development Data (1980-2015), URL: <http://hdr.undp.org/en/data> (letzter Abruf: 16.12.2016)
- Wesley, D. (2010): The State of the 40-Hour Workweek, in: CreditLoan.com, 03.01.2010, URL: <https://www.creditloan.com/blog/the-state-of-the-40-hour-workweek/> (letzter Abruf: 15.12.2016)
- World Footwear (2014): Turkey's international footwear trade with two digits growth, 21.07.2014, URL: <http://www.worldfootwear.com/news.asp?id=380> (letzter Abruf: 21.12.2016)

Impressum

Erscheinungsort und Datum: Berlin, 20. März 2017

Autor: Axel Schröder

Redaktion: Nora Grosse, Berndt Hinzmann

Gestaltung und Satz: Olaf von Sass

Herausgeber

INKOTA-netzwerk

Chrysanthemen Str. 1-3

D-10407 Berlin

E-Mail: hinzmann@inkota.de

Telefon: +49(0)30 - 420 8202-0

www.inkota.de/change-your-shoes

Clean Clothes Kampagne // Südwind

Laudongasse 40

A-1080 Wien

E-Mail: office@cleanclothes.at

Telefon: +43 (0)1 - 405 55 15

www.cleanclothes.at

Unsere Arbeit braucht Deine Unterstützung:

INKOTA-netzwerk e.V., KD-Bank

IBAN: DE06 3506 0190 1555 0000 10

BIC: GENODED1DKD

Stichwort: Change Your Shoes

Wie Du uns erreichen kannst

- www.saubere-kleidung.de/kampagnen-a-themen/change-your-shoes
- www.inkota.de/change-your-shoes

Das Projekt wird finanziell unterstützt von der Europäischen Union, aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst und von Engagement Global im Auftrag des BMZ. Für den Inhalt ist allein das INKOTA-netzwerk e.V. verantwortlich; der Inhalt kann in keiner Weise als Standpunkt der Förderer angesehen werden.



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung