

2014

REPORT

IM STICH GELASSEN:

DIE ARMUTSLÖHNE
DER ARBEITERINNEN
IN KLEIDERFABRIKEN
IN OSTEUROPA UND
DER TÜRKEI



Clean
Clothes
Campaign



INHALTSVERZEICHNIS

00	ZUSAMMENFASSUNG	04
01	EINLEITUNG	10
02	LOHNNIVEAU	28
03	ARBEITSZEIT – ÜBERSTUNDEN	48
04	REGULÄRES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS – ARBEITSVERTRÄGE	55
05	GEWERKSCHAFTEN	58
06	LOHNDIEBSTAHL	62
07	DIE LAGE DER ARBEITERINNEN	66
08	EMPFEHLUNGEN	70
	ANHANG	74
	ENDNOTEN	78

CREDITS

Würdigung und Quellen: Dieser Bericht wurde von Christa Luginbühl, (Erklärung von Bern, Clean Clothes Campaign Schweiz) und Bettina Musiolek (Ostwind-Institut, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Deutschland) basierend auf den Untersuchungen und Rückmeldungen von ForscherInnen und Organisationen aus neun post-sozialistischen Ländern Europas und der Türkei erstellt (siehe Anhang 1, S. 74) | **Design & Layout:** Atomodesign.nl | **Fotos:** Clean Clothes Campaign; Susanne Hörenz - 3. etage Film | **Dank an:** Emma Harbour, Silvie Lang | **Kontakt:** www.fair-fashion.ch - www.lohnzumleben.de - www.cleanclothes.org/livingwage

Dieser Bericht wurde mit der Unterstützung der Europäischen Union produziert. Die Inhalte dieses Berichts dürfen nicht als Ansichten der Europäischen Union verstanden werden. Gefördert aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst.





„Die Arbeit ist ein zentraler Faktor für das menschliche Wohlbefinden. Zusätzlich zur Funktion, Einkommen zu schaffen, kann Arbeit auch dem sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt im Allgemeinen den Weg ebnen und Individuen, Familien und Gemeinschaften stärken. Dieser Fortschritt steht und fällt jedoch mit dem Vorhandensein menschenwürdiger Arbeit.“¹

- Internationale Arbeitsorganisation

ZUSAMMENFASSUNG

IM STICH GELASSEN

DIE ARMUTSLÖHNE DER ARBEITERINNEN IN KLEIDERFABRIKEN IN OSTEUROPA UND DER TÜRKEI

Die Bekleidungsindustrie bietet für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes und demzufolge auch für seine Menschen hervorragende Chancen. Jedoch nur dann, wenn die angebotene Arbeit, wie von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definiert, menschenwürdig ist. Die Rechte der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf Sicherheit und Arbeitsbedingungen sowie auf die Löhne müssen eingehalten werden.

Traditionell wird das Problem der Ausbeutung von ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie vor allem mit Asien in Verbindung gebracht, wo Armutslöhne, gefährliche Arbeitsbedingungen und Zwangsüberstunden gut dokumentiert sind. Wie dieser Bericht jedoch zeigt, bestehen diese Probleme endemisch in der gesamten Bekleidungsindustrie. Sogar in Ländern der Europäischen Union finden sich Armutslöhne und prekäre Lebensbedingungen für die Männer und Frauen, die jene Kleider herstellen, welche wir an bester Adresse kaufen.

Der vorliegende Bericht befasst sich eingehend mit den Löhnen und Lebenssituationen von ArbeiterInnen der Bekleidungsindustrie in neun post-sozialistischen Ländern sowie der Türkei. Der Bericht zeigt auf, wie die postsozialistischen Länder mit billigen Arbeitskräften als Hinterhof für die westeuropäischen Modemarken und Einkäufer dienen. Die Türkei als einer der grössten Textilproduzenten der Welt

hat einen eigenen billigen Hinterhof in der ostanatolischen Region. Zudem vergeben türkische Bekleidungsunternehmen Unteraufträge in die ganze Region einschliesslich nach Nordafrika und in den Südkaukasus.

Eines der **fünf Kernziele von „Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“** besteht darin, die Zahl der armutsgefährdeten oder von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen bis 2020 um 20 Millionen zu reduzieren. Die Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes in Bekleidungs- und Schuhfabriken ist eine konkrete Massnahme, die eine grosse Anzahl Menschen erreichen und ihre Lebensgrundlage entscheidend verbessern kann.

Dieser Bericht zeigt die Armutslöhne und prekären Arbeitsbedingungen auf, denen ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie in dieser Region ausgesetzt sind.

„Arbeitsstellen mit einem so extrem tiefen Lohn schaffen Armut anstatt sie zu bekämpfen.“

ÜBERSICHT UND METHODIK

Die Clean Clothes Campaign und unsere Partner haben die Lohn- und Lebenssituation der ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie und ihrer Familien in der Türkei, in Georgien, Bulgarien, Rumänien, Mazedonien, Moldawien, in der Ukraine, in Bosnien und Herzegowina, Kroatien und in der Slowakei untersucht. Die Untersuchung setzte sich aus Sekundäranalysen über die sozioökonomische Situation im Bekleidungssektor und das nationale Arbeitsgesetz sowie aus Primärerhebungen, vor allem Interviews mit den ArbeiterInnen ausserhalb des Betriebsgeländes, zusammen. Wir fanden Produktion folgender Marken und Einzelhändler (Auswahl): Zara/Inditex, H&M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce & Gabbana, Gerry Weber, Otto, Arcadia, Prada, Esprit, C&A.

In allen untersuchten Ländern klafft eine grosse Lücke zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem geschätzten existenzsichernden Basis-Lohn. Diese Lücke scheint in Europas Niedriglohnländern eher grösser zu sein als in Asien.

Die Länder mit dem tiefsten gesetzlichen Mindestlohn im Verhältnis zu einem geschätzten existenzsichernden Basis-Lohn (unter 20%) sind Georgien, Bulgarien, die Ukraine, Mazedonien, Moldawien, Rumänien und die ostanatolische Region der Türkei. 2013 lag der gesetzliche Mindestlohn in Bulgarien, Mazedonien und Rumänien unter demjenigen von China. Moldawien und die Ukraine verzeichnen sogar einen tieferen gesetzlichen Mindestlohn als Indonesien.

Was die ArbeiterInnen der Bekleidungsindustrie als Nettolohn erhalten, liegt weit unter dem Existenzminimum, geschweige denn einem existenzsichernden Lohn. In allen untersuchten Ländern (mit Ausnahme der Region Istanbul, der Ukraine und Kroatien) erreichen die tiefsten Nettolöhne nicht einmal 30% eines geschätzten existenzsichernden Basis-Lohns. Aufgrund der im Rahmen dieser Untersuchung geführten Interviews ist klar: **Arbeitsstellen mit einem so extrem tiefen Lohn schaffen Armut anstatt sie zu bekämpfen.**

Die ArbeiterInnen stehen unter enormem Druck, um ihre Arbeitsstelle zu behalten. Viele Familien hängen von diesen Jobs ab, da sie häufig das einzige regelmässige Einkommen des Haushalts generieren. Egal, wie schlimm die Situation ist, die ArbeiterInnen müssen ihre Leistung erbringen und alles tun, damit sie ihren Job nicht verlieren. Allzu oft wählen die ArbeiterInnen zwischen einem minimalen Einkommen und ihrer Gesundheit. Ihre Abhängigkeit und Aufopferung wird von den Vorgesetzten ausgenutzt.

Die Untersuchung ergab, dass die Situation für Frauen besonders schlimm ist, weil sie ihre Gesundheit ruinieren, während sie für den Schutz der Gesundheit ihrer Familie zuständig sind. Ihre Arbeit wird nach wie vor nicht anerkannt und als „unqualifizierte“ Tätigkeit gegenüber der „technischen“ und „harten“ Arbeit der Männer abgetan.

Die Frauen leiden unter extremem Zeitmangel, Stress und allzu oft auch unter sexueller Belästigung. In der gesamten Region ist die Bekleidungsindustrie bekannt für einen niedrigen Lohn und schlechte Arbeitsbedingungen. Die Arbeit dort gilt nur als „Zuverdienst“ zum Familieneinkommen. Entgegen dieser Wahrnehmung sind die meisten Arbeiterinnen alleinerziehende Mütter oder ernähren die gesamte Familie.

DREI MILLIONEN ARBEITERINNEN

Die Arbeit in der Bekleidungsindustrie trägt zur Armut und zur sozialen Ausgrenzung der Familie bei. Insgesamt sind drei Millionen formelle und informelle ArbeiterInnen in den untersuchten Ländern betroffen. Die folgenden Aspekte fördern das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung:

- 1 Die Löhne liegen weit unter dem Existenzminimum und der Armutsgrenze bzw. einem existenzsichernden Basis-Lohn.
- 2 Die Frauen werden bezüglich Bezahlung und Behandlung diskriminiert.
- 3 Ihr Lohn ist die Hauptquelle des Familieneinkommens.
- 4 Es gibt fast keine aktive kollektive Vertretung in Form von Gewerkschaften oder Arbeitsorganisationen.

Die Untersuchung ergab, dass die **ArbeiterInnen in Georgien** (aufgrund eines fast komplett fehlenden gesetzlichen und institutionellen Schutzes) sowie die **HeimarbeiterInnen in Bulgarien** und **WanderarbeiterInnen in der ostanatolischen Region der Türkei** das höchste Armutsrisiko haben. Sie sind ihrer Lebenschancen und des Einflusses auf ihre Lebensbedingungen tendenziell beraubt.

Die Untersuchung zeigt ebenfalls die zahlreichen und unterschiedlichen Gesetzesverletzungen und verschiedenen Formen von Lohndiebstahl auf. Dies lässt darauf schliessen, dass die **Institutionen wie Arbeitsaufsichtsbehörden** in den Ländern ihre Augen vor den Zuständen in der Bekleidungsindustrie verschliessen. Den Behörden fehlt es an Personal, sie funktionieren schlecht und sind in den meisten untersuchten Ländern bestechlich. In Georgien gibt es kaum oder überhaupt keinen gesetzlichen Schutz der Rechte der ArbeiterInnen oder institutionelle Mechanismen wie eine Arbeitsaufsichtsbehörde oder ein Arbeitsgericht.

Trotz der starken Position der Branche als Arbeitgeber und Exporteur in der Region verbleiben die ArbeiterInnen in Armut und sehen sich ihrer grundlegenden Menschenrechte verwehrt. Während die Länder vom Bekleidungssektor abhängig sind, schafft dieser auf der anderen Seite Not und Krankheit unter den ArbeiterInnen und ihren Familien.

„Die Untersuchung zeigt ebenfalls die zahlreichen und unterschiedlichen Gesetzesverletzungen und verschiedenen Formen von Lohndiebstahl auf.“

WIR FORDERN DIE Regierungen der Staaten, in denen die Bekleidungs- und Schuhhersteller produzieren, sowie die zuständigen EU-Institutionen auf, den gesetzlichen Mindestlohn auf mindestens



des nationalen Durchschnittslohns anzuheben.

DAS UNO-RAHMENWERK „PROTECT, RESPECT AND REMEDY“

Gemäss den **UNO-Leitlinien** für Wirtschaft und Menschenrechte haben die Sitz- und Produktionsstaaten der Kleider- und Schuhhersteller, die Europäische Union sowie die Marken und Einzelhändler selbst die *Pflicht und Verantwortung*, die Menschenrechte dort, wo produziert wird, zu *achten* und zu *schützen*.

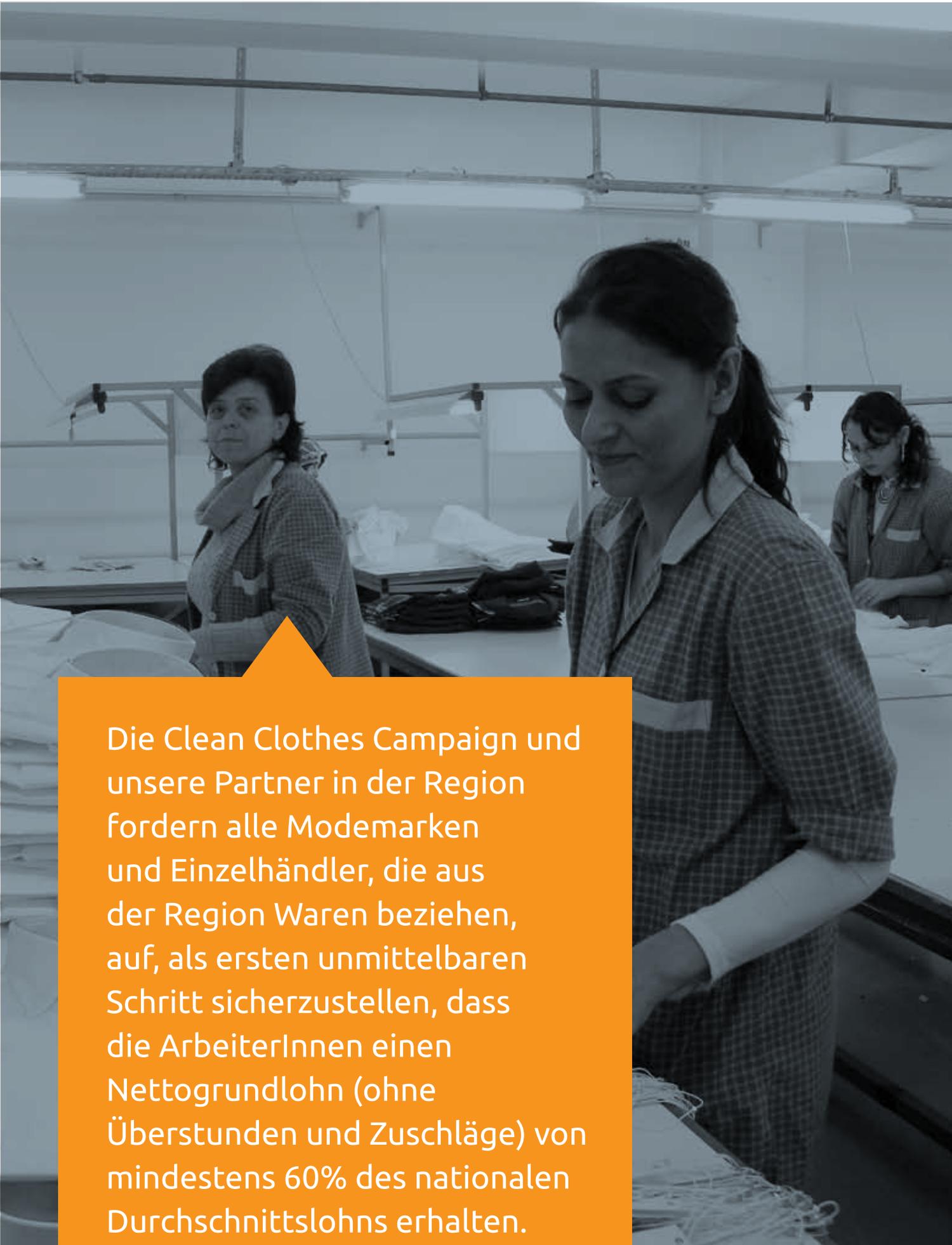
Dies bedeutet, dass Unternehmen – die Modemarken und Einzelhändler – Sorgfaltspflicht walten lassen und sicherstellen müssen, dass die ArbeiterInnen einen existenzsichernden Lohn erhalten. Ist dies nicht der Fall, müssen sie Abhilfe schaffen.

- Die Sitzstaaten dieser Unternehmen und die EU haben die Pflicht zu gewährleisten, dass die Modemarken und Einzelhändler die Menschen- und Arbeitsrechte weltweit achten.
- Die Produktionsländer und die EU haben die Pflicht, die Menschen- und Arbeitsrechte ihrer ArbeiterInnen zu schützen und Mindestlöhne einzuführen, die Armut bekämpfen, statt die Verarmung und soziale Ausgrenzung der ArbeiterInnen zu verursachen.
- Die Modemarken und Einzelhändler sind dafür verantwortlich, den vollen Preis für das in Auftrag gegebene Produkt zu bezahlen. Dieser Preis muss die Achtung der Menschenrechte ermöglichen und einen Lohn beinhalten, von dem die ArbeiterInnen und ihre Familien leben können.
- Die Modemarken und Einzelhändler sind dafür verantwortlich, ihre eigene Marktmacht oder die schwache staatliche Umsetzung der Arbeits- und Menschenrechte nicht zu missbrauchen und die internationalen Menschen- und Arbeitsrechte, einschliesslich des Rechts auf einen Existenzlohn, über die Einhaltung der nationalen Gesetze und Regeln zum Schutze der Menschenrechte hinaus zu achten.

Die Clean Clothes Campaign und unsere Partner in der Region fordern alle Modemarken und Einzelhändler, die aus der Region Waren beziehen, auf, als **ersten unmittelbaren Schritt** sicherzustellen, dass die ArbeiterInnen in der untersuchten Region einen **Nettogrundlohn (ohne Überstunden und Zuschläge)** von mindestens **60% des nationalen Durchschnittslohns** erhalten. In einem weiteren Schritt sind die Nettogrundlöhne auf das Niveau des geschätzten Basis-Existenzlohns zu heben.

Wir fordern die **Regierungen der Staaten, in denen die Bekleidungs- und Schuhhersteller produzieren**, sowie die zuständigen **EU-Institutionen** auf, den gesetzlichen Mindestlohn auf mindestens **60% des nationalen Durchschnittslohns** anzuheben und eine schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf den geschätzten existenzsichernden Basis-Lohn zu ermöglichen.

Wir fordern die **Regierungen der Sitzstaaten der Einzelhändler, Bekleidungs- und Schuhmarken** sowie die zuständigen **EU-Institutionen** auf, die multinationalen Unternehmen für ihre Handlungen entlang ihrer Lieferketten zur Verantwortung zu ziehen und sicherzustellen, dass diese die Menschen- und Arbeitsrechte, einschliesslich der Gesetze in den entsprechenden Ländern, einhalten. Die Regierungen der Sitzstaaten müssen gewährleisten, dass die Marken und Einzelhändler mit vollem Einsatz und auf transparente Art und Weise an der Einführung eines existenzsichernden Lohns in ihren globalen Lieferketten arbeiten.



Die Clean Clothes Campaign und unsere Partner in der Region fordern alle Modemarken und Einzelhändler, die aus der Region Waren beziehen, auf, als ersten unmittelbaren Schritt sicherzustellen, dass die ArbeiterInnen einen Nettogrundlohn (ohne Überstunden und Zuschläge) von mindestens 60% des nationalen Durchschnittslohns erhalten.



EINLEITUNG

Der Bericht befasst sich mit den ArbeiterInnen der Bekleidungsindustrie in neun europäischen postsozialistischen Ländern oder „Transformationsländern“ sowie mit der Türkei als „Tiger“ des Euro-Mittelmeer Textilclusters. Von den untersuchten Ländern sind Bulgarien, Rumänien, Kroatien und die Slowakei Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), die Türkei und Mazedonien sind Beitrittskandidaten. Bosnien und Herzegowina ist ein potenzieller Kandidat². Die übrigen untersuchten Staaten – Georgien, Moldawien und die Ukraine – stehen in engen Beziehungen zur EU.

1.1 DIE BEKLEIDUNGSINDUSTRIE IN DER UNTERSUCHTEN REGION

Für die globale Bekleidungsindustrie bilden die untersuchten Länder eine Region mit ähnlichen „Wettbewerbsvorteilen“ und Herausforderungen, darunter:

- grosses branchenspezifisches Know-how und lange Geschichte in der Herstellung von Bekleidung, Schuhen und Textilien
- gut ausgebaute Infrastruktur
- Nähe zu den westeuropäischen Märkten, was Zeit und Geld spart in Bezug auf Lieferungen, Qualitätskontrollen und Geschäftsbeziehungen im Allgemeinen
- extrem tiefe Arbeitskosten
- Kapazitäten für schnelle Produktion und Lieferung
- die Möglichkeit, Kleinaufträge oder spezielle Kollektionen (z.B. Dienstbekleidung) herzustellen.

Zusätzlich sind die Kontrolle und die Durchsetzung der Arbeitsgesetze durch die Regierung in den meisten dieser Länder schwach. In Georgien gibt es nicht einmal ein vollständiges Arbeitsgesetz. Den ArbeiterInnen fehlt es daher an einem starken staatlichen Schutz ihrer Arbeitsrechte.

WARUM DIESE REGION?

Grösste Kleiderimporteure in die 27 EU-Staaten (EU27) sind die EU selbst sowie das geografische Europa (49.1 % gemäss WTO-Handelsstatistik 2011)³. Auch wenn sich die Handelsstatistik nicht unbedingt auf das Herkunftsland eines Kleidungsstücks bezieht, können wir mit Sicherheit annehmen, dass das geografische Europa für den Bekleidungs- und Schuhkonsum innerhalb der EU27 plus für die Schweiz eine sehr wichtige Produktionsregion ist. Die Region gewinnt zudem weiter an Bedeutung. In einer McKinsey-Umfrage über die globalen Beschaffungsstrategien im Bekleidungssektor geben 69% der befragten Einkaufschefs an, dass „das Sourcing im näheren Umfeld zunehmend an Bedeutung gewinnt“⁴.

Warum verlagert sich die Bekleidungsproduktion in die postsozialistischen europäischen Länder? Investitionsförderungsagenturen würden diese Frage so beantworten⁵:

- Produktionsverlagerung aus den EU15-Ländern
- deregulierte Textilmärkte nach 2005 (Ende des Multifaserabkommens)
- qualifiziertes Personal
- wettbewerbsfähige Produktionskosten
- gutes Technologie-niveau

Die mit Abstand grössten Exportdestinationen für Textilien und Bekleidung aus der Region sind Deutschland und Italien. Die Türkei allein liefert ein Fünftel der Bekleidungs- und Textilexporte nach Deutschland. Für Kroatien ist Italien der grösste Exportmarkt in Bezug auf Bekleidung, Textilien und Schuhe (51%), gefolgt von Deutschland mit 24% für das Jahr 2012. Neben der billigen Beschaffung von hochwertiger Bekleidung profitiert Deutschland auch über die Dienstleistungen von Unternehmensberatungsfirmen wie Weiss Consulting, die den Regierungen und Bekleidungsunternehmen der Region ihre Beratung verkaufen, zum Beispiel in Bulgarien und in der Slowakei.

ALLES OKAY IN EUROPA?

Als Reaktion auf die schrecklichen menschlichen Tragödien, wie dem Einsturz von Rana Plaza, einem Gebäude mit fünf Bekleidungsfabriken in Bangladesch, bei dem im April 2013 1'138 Menschen starben und über 2000 verletzt wurden, oder dem tödlichen Feuer bei Ali Enterprises im Jahr 2012, einer Bekleidungsfabrik in Pakistan, bei dem 300 Menschen ums Leben kamen, sprechen viele Unternehmen über eine Verlagerung ihrer Produktion nach Europa. Sie gehen davon aus, dass die Arbeitsbedingungen in Europa sicher und fair sind und dass die Kleider daher unter menschenwürdigen Umständen produziert würden. Die umfassende Feldforschung der Clean Clothes Campaign (CCC) und ihrer lokalen Partner zeigt jedoch ein ganz anderes Bild. Wir stellten zahlreiche Verletzungen der Arbeits- und Menschenrechte fest. Eines der akutesten Probleme in den untersuchten Ländern ist der extrem tiefe Lohn.



Anna, eine slowakische Arbeiterin, erklärt, dass Näherinnen arm sind, weil niemand ihre Arbeit wertschätzt. Sie meint, in den slowakischen Fabriken sei es fast so wie in Bangladesch. Sie verfolgte das Unglück in Bangladesch am Fernsehen. „Es tut mir leid um die Frauen und diejenigen, die dort gestorben sind. Wir waren auch wie Sardinen in unsere Fabrik gepfercht, aber zumindest gab es besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz.“

„Für viele Familien bildet der Lohn dieser ArbeiterInnen das einzige regelmässige Einkommen für den gesamten Haushalt. In vielen Fällen ist er auch das einzige Einkommen, über das die Familie eine Kranken- und Sozialversicherung hat.“

KÖNNEN DIE ARBEITSPLÄTZE IN DER BEKLEIDUNGS- UND SCHUHINDUSTRIE IHRE DREI MILLIONEN ARBEITERINNEN AUS DER ARMUT UND SOZIALEN AUSGRENZUNG BEFREIEN?

Unsere Untersuchung deckte alle Bekleidungsproduktionszentren der Region ab, mit Ausnahme der Baltischen Staaten, Weissrussland, Polen, der Tschechischen Republik⁶ und Griechenland.

In den untersuchten postsozialistischen Ländern gibt es rund 700.000 registrierte ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie und zusätzlich über 350.000 informelle ArbeiterInnen ohne reguläres Anstellungsverhältnis und ohne minimale soziale Sicherheit. Unseren vorsichtigen Schätzungen zufolge arbeitet ein Drittel der Beschäftigten im Bekleidungssektor dieser Länder in einem informellen Beschäftigungsverhältnis. In der Türkei sind in der Bekleidungs- und Lederindustrie (ohne die Textilindustrie) 508.000 ArbeiterInnen registriert und schätzungsweise rund 1,5 Millionen Personen arbeiten informell in diesem Sektor.⁷ Daraus ergibt sich die Summe von rund drei Millionen ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie in den untersuchten Ländern.

Für viele Familien bildet der Lohn dieser ArbeiterInnen das einzige regelmässige Einkommen für den gesamten Haushalt. In vielen Fällen ist er auch das einzige Einkommen, über das die Familie eine Kranken- und Sozialversicherung hat. Bei einer durchschnittlichen Familiengrösse von drei Personen in der untersuchten Region sind schätzungsweise mindestens neun Millionen Menschen direkt von den Löhnen in der Bekleidungs- und Schuhindustrie abhängig. Die Armutslöhne in dieser Region haben daher einen direkten Einfluss auf die Lebensgrundlage dieser neun Millionen Menschen und schränken ihre Möglichkeiten auf eine Überwindung der Armut und der armutsbezogenen Ausgrenzung ein.

Eines der **FÜNF KERNZIELE VON „EUROPA 2020: EINE STRATEGIE FÜR INTELLIGENTES, NACHHALTIGES UND INTEGRATIVES WACHSTUM“** besteht darin, die Zahl der armutsgefährdeten oder vom sozialen Ausschluss bedrohten Personen bis 2020 um 20 Millionen zu reduzieren. Die Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes in Bekleidungs- und Schuhfabriken ist eine konkrete Massnahme, die eine grosse Anzahl Menschen in der EU und im geografischen Europa erreichen und ihre Lebensgrundlage entscheidend verbessern kann.

1.2 DIE ALLGEMEINE LAGE DER UNTERSUCHTEN REGION

Während die Haupttätigkeit der postsozialistischen Länder in der Bekleidungslieferkette das Nähen ist, finden sich in der Türkei alle Glieder der textilen Kette wie der Anbau von Baumwolle, die Faserproduktion, das Spinnen, Weben, Nähen und Verarbeiten. Die türkische Modeindustrie lässt mehr und mehr in der gesamten euro-mediterranen Region, einschliesslich der postsozialistischen Ländern des Balkans und Südkaukasus produzieren. Die Transformationsländer haben jedoch ihre eigene Geschichte und Rolle innerhalb der globalen Bekleidungs-Lieferketten, die ihnen mit der EU-initiierten „Passiven Lohnveredelung“ (das sogenannte „Lohn“-System) eingraviert wurde (siehe 1.3).

Die postsozialistischen Länder teilten in den vergangenen 25 Jahren sowie davor eine ähnliche politische und sozio-ökonomische Geschichte. Ihre Ökonomien – viele wurden in den späten 1940er-Jahren als agrarisch dominierte Länder industrialisiert – durchliefen nach 1989/1990 einen beispiellosen De-Industrialisierungsprozess, was zu hoher Arbeitslosigkeit, rasch wachsender Schattenwirtschaft und semiformalen, prekären Arbeitsbedingungen führte. In der gesamten Region gibt es nur einen geringen Anteil an formeller Beschäftigung für die wirtschaftlich aktive Bevölkerung und einen hohen Anteil an selbstständig Erwerbenden in der Subsistenzlandwirtschaft sowie in anderen Geschäftszweigen einschliesslich der Bekleidungsproduktion (z.B. in der Slowakei oder in Bulgarien). Diese selbstständige Erwerbstätigkeit ist jedoch in den meisten Fällen nicht freiwillig: Die „Anstellung“ eines selbstständigen Mitarbeiters bietet den Arbeitgebern die Gelegenheit, die Bezahlung der Sozialversicherung zu umgehen. Mangels anderer Möglichkeiten, die eigene Familie zu unterhalten, akzeptieren deshalb vor allem Frauen diese unsicheren Arbeitsbeziehungen, die ihnen die Marktsituation aufzwingt.

ANHALTENDE SOZIALE KRISE IN DEN TRANSFORMATIONSLÄNDERN

Die Transformation von sozialistischen zu kapitalistischen Gesellschaften führte zu einer akuten Armut und Aushöhlung des Sozialsystems, gepaart mit einem dramatischen Verlust von sozialer Sicherheit. Diese plötzliche und komplette soziale Unsicherheit und die veränderten gesellschaftlichen Regeln und Werte nahmen den Menschen die Möglichkeit, auf erworbene Ersparnisse oder Erfahrung zurückgreifen zu können. Sie blieben gelähmt, geschockt und ohne Identität zurück. Es gibt viele Hinweise auf diesen in der Geschichte einzigartigen sozialen und wirtschaftlichen Rückschlag. Dazu gehören die rapide ansteigenden Fälle von Tuberkulose in der gesamten Region⁸, ein Kollaps der Geburtenraten in den 1990er-Jahren⁹, eine sinkende Lebenserwartung¹⁰ und eine grosse Auswanderungswelle. Nach der „Revolution“ oder „Wende“ in den 1989/90er-Jahren verloren die Länder durch diesen Exodus nach Westeuropa, Nordamerika, die Türkei und Griechenland zwischen 20 und 40% ihrer Bevölkerung¹¹. In der Türkei arbeiten viele MigrantInnen aus postsozialistischen Ländern Osteuropas und Zentralasiens in der Textil- und Bekleidungsindustrie, wo sie eine Quelle von billigen, nicht registrierten Arbeitskräften bilden und daher extremer Ausbeutung ausgesetzt sind.¹²

Nach der „Revolution“ oder „Wende“ in den 1989/90er-Jahren verloren die Länder durch den Exodus nach Westeuropa, Nordamerika, die Türkei und Griechenland zwischen



und



ihrer Bevölkerung

„Bulgarien ist das Land mit dem höchsten Armutsrisiko in der EU und sieht sich nun mit dem grossen Problem konfrontiert, für viele Asylsuchende zuständig zu sein, für deren Verfahren es weder Infrastrukturen noch Know-how besitzt.“

Der Exodus wird hauptsächlich von jungen, gut gebildeten Frauen angetrieben¹³. Der Zielort ihrer Migration veränderte sich mit der Zeit. In den 1990er-Jahren wanderten MigrantInnen und Flüchtlinge aus der Region vor allem nach Deutschland aus. Doch Deutschland wollte „die Last der Immigration“ unter den EU-Staaten aufteilen und lancierte das Dublin-II-Abkommen (seit 2003 in Kraft). Es legt den Grundsatz fest, dass jeweils dasjenige Land für das Asylverfahren zuständig ist, über das die Flüchtlinge in die EU eingereist sind. Danach ging die Anzahl Asylsuchender und allgemein von MigrantInnen nach Deutschland stark zurück.¹⁴ Eines der Länder, in die Flüchtlinge und MigrantInnen zuerst kommen, ist Bulgarien. Bulgarien ist das Land mit dem höchsten Armutsrisiko in der EU und sieht sich nun mit dem grossen Problem konfrontiert, für viele Asylsuchende zuständig zu sein, für deren Verfahren es weder Infrastrukturen noch Know-how besitzt. Diese Situation verschärft die bestehende soziale Krise im Land und nährt die nationalistischen politischen Kräfte.

In den postsozialistischen Ländern selbst ist offensichtlich, dass die beschleunigte Alterung der Bevölkerung zusammen mit den tiefen Löhnen und einer weit verbreiteten informellen Beschäftigung (ohne Kranken- und Rentenversicherung) in den kommenden Jahren zu einer dramatischen Altersarmut führen wird. Beide Bevölkerungsschichten – die jungen, gut ausgebildeten Frauen, die auswandern, und die grosse Mehrheit der zurückbleibenden verarmten EinwohnerInnen – stellen Länder wie Bulgarien, Rumänien oder Mazedonien vor riesige Herausforderungen. Es wird sich rasch eine grosse Nachfrage nach (unbezahlter) Pflege- und Betreuungsarbeit einstellen.

KURZE GESCHICHTE DES TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSSEKTORS IN DER REGION

Die friedlichen Revolutionen von 1989-1990 führten in Bezug auf das Modegeschäft zu dramatischen Veränderungen:

Als Erstes brach der COMECON¹⁵-Markt und mit ihm der grosse und weitverzweigte Markt der Textil- und Bekleidungsindustrie praktisch über Nacht zusammen. Plötzlich mussten sich diese Unternehmen – zumindest, was von ihnen nach der Privatisierung während des Transformationsprozesses übrig geblieben war – in die Zehntausenden von Bekleidungsfabriken weltweit einreihen, die um die Aufträge von Modehändlern und Marken konkurrierten. Sie stürzten abrupt von ihrer sicheren Position als Lieferanten des COMECON-Markts in die Konkurrenz mit Bekleidungsherstellern auf der ganzen Welt. Zudem bedeutete der plötzliche Zusammenbruch der Binnen- und COMECON-Märkte, dass die Unternehmen ausschliesslich vom Export abhängig waren. Sie hatten kein Marketingnetzwerk in Westeuropa – abgesehen von „Lohn“-Kunden (siehe Kapitel 1.3 für die Erklärung des „Lohn“-Systems).

Zweitens gewannen die ‚westlichen‘ Modehändler und Marken ebenso schnell einen grossen Markt hinzu. Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist ein typisches Beispiel für die De-Industrialisierung in den Transformationsökonomien nach 1989/90. Während sich die Branche historisch und auch während der sozialistischen Ära für wirtschaftlich



„Die Löhne wurden reduziert. Wir hatten 430 Euro, dann nur noch 330 Euro. Sie können sich nicht vorstellen, was für eine Katastrophe das für die Familie bedeutete.“

Slowakische Arbeiterin

„Der Bekleidungssektor ist für die nationalen Wirtschaften der postsozialistischen Länder weiterhin von grosser Bedeutung. In Rumänien zum Beispiel kommt der Exportwert der Bekleidung an vierter Stelle nach Maschinen, metallischen Rohstoffen und Fahrzeugen – trotz der allgemeinen Unterbewertung der Bekleidungsexporte.“

unterentwickelte Gebiete als wichtiger Beschäftigungsmotor etablierte, war sie in der Übergangszeit einer der ersten Sektoren, der privatisiert wurde. Die meisten Unternehmen stellten ihren Betrieb ein. Traditionen – zum Beispiel die Woll- und Seidenproduktion in Rumänien und Georgien – gingen verloren. Die einzigen überlebenden Abteilungen der ehemals staatlichen oder selbstverwalteten Textilunternehmen waren die Nähabteilungen. Neue kleine, private Nähbetriebe schossen wie Pilze aus dem Boden. Zusätzlich zu den Übergangsproblemen litt das ehemalige Jugoslawien unter einem Krieg und dem damit verbundenen Embargo.

Die Entwicklung der Bekleidungsindustrie im postsozialistischen Osteuropa kann allgemein in drei Phasen unterteilt werden:

- Frühe 1990er-Jahre: Schliessung oder Privatisierung der staatlichen Textilunternehmen – dramatische De-Industrialisierung, die als erstes die Textilbranche traf.
- Seit Ende der 1990er-Jahre: Rasch wachsende Nähindustrie, rasante Entwicklung von kleinen bis mittelgrossen Lohn-Nähereien. Dieses schnelle Wachstum konnte sich nicht in verbesserten Arbeitsbedingungen niederschlagen.
- Seit der Krise 2008: Stagnation und eine schrumpfende Branche, deren Arbeitsbedingungen sich weiter verschlechterten. Die Arbeitgeber nutzten die Krise als Vorwand, um Druck auf die ArbeiterInnen auszuüben. In Bulgarien zum Beispiel wurden Frauen in „unbezahlten Urlaub“ geschickt und arbeiteten fortan von zu Hause aus als selbstständige Näherinnen. Real gesehen stoppte die Krise den Boom des vorherigen Jahrzehnts; die Branche blieb mehr oder weniger stabil.

In der **Türkei** wuchs die Bekleidungsindustrie in den letzten 25 Jahren langsam, aber stetig. Die Branche konnte bereits 2011 das Vorkrisenniveau erreichen, gefördert durch einen drastischen Anstieg der Importzölle für Stoffe und Bekleidung 2011.

Dagegen führen die postsozialistischen Länder nur widerwillig Handelshemmnisse ein oder nutzen Handelsmassnahmen wie die Türkei. Einer der wenigen Versuche, die einheimische Textil- und Bekleidungsindustrie zu schützen, ist der ukrainische Null-MwSt-Satz auf importierte Ausrüstung für die Leichtindustrie (welche vorwiegend aus der Bekleidungsindustrie besteht), gekoppelt mit der Einführung von Importzöllen auf Waren wie Bekleidung und Textilien für eine beschränkte Dauer¹⁶.

Der Bekleidungssektor ist für die nationalen Ökonomien der postsozialistischen Länder weiterhin von grosser Bedeutung. In Rumänien zum Beispiel kommt der Exportwert der Bekleidung an vierter Stelle nach Maschinen, metallischen Rohstoffen und Fahrzeugen – trotz der allgemeinen Unterbewertung der Bekleidungsexporte. Rund ein Drittel aller Exporteinnahmen in Mazedonien werden von Bekleidungsexporten generiert; in

Moldawien machen die Bekleidungsexporte fast 20% und in Bulgarien etwa 25% des gesamten Exportwertes aus.

Man muss jedoch berücksichtigen, dass die offizielle Statistik die Produktionsleistung der Bekleidungsindustrie vor allem aus zwei Gründen unterbewertet:

- Hoher Anteil von informellen wirtschaftlichen Tätigkeiten: Der Arbeitgeberverband der Branche schätzt allein für die Ukraine, dass die tatsächliche Leistung der Branche zwanzig Mal höher ist als die offiziellen Zahlen aussagen.¹⁷
- Das „Lohn“-System: ein spezielles EU-Handelssystem, bei dem die Ausfuhren und Wiedereinfuhren vom Zoll befreit sind und daher nicht (voll) zählen. Zudem ist der Mehrwert „nur“ die Arbeit, weshalb die Wirtschaftsleistung beispielsweise im Vergleich zur Stahlindustrie nicht hoch ist.

Wir können daher davon ausgehen, dass die tatsächliche wirtschaftliche Bedeutung der Bekleidungs- und Schuhindustrie in der Region weit über den Zahlen der offiziellen Statistik liegt.

1.3 DIE „PASSIVE LOHNVEREDELUNG“ ODER „LOHN“-SYSTEM ALS DOMINIERENDES BEKLEIDUNGSHANDELS- UND PRODUKTIONSSCHEMA IN DEN POSTSOZIALISTISCHEN LÄNDERN

„Passive Lohnveredelung“, wie das System euphemistisch genannt wird und in der Region als „Lohn“-Produktion¹⁸ oder in Bulgarien als „Ishleme“ bekannt, ist ein EU-Handelssystem für die Bekleidungsindustrie, hauptsächlich initiiert von Deutschland und Italien.

Bei diesem System werden Kleidungsstücke genäht und gehandelt, wobei die importierten, zugeschnittenen Teile genäht und dann wieder ins Herkunftsland re-exportiert werden. Ziel dieser Transaktion ist es, für die arbeitsintensiven Teile der textilen Kette von den billigeren Löhnen in den Nachbarländern zu profitieren und gleichzeitig die eigene Textil- und Bekleidungsindustrie zu schützen. Dieses Wiedereinfuhr-Verfahren ist nur dann für den Käufer/das Vorlieferunternehmen im Herkunftsland profitabel, wenn die Kosten für die Näherei (Löhne, Miete, Stromkosten usw.) attraktiv bzw. tief sind, günstige Handelsbedingungen bestehen und die Handelsgeschäfte keinen Zöllen unterliegen.

„Wir können daher davon ausgehen, dass die tatsächliche wirtschaftliche Bedeutung der Bekleidungs- und Schuhindustrie in der Region weit über den Zahlen der offiziellen Statistik liegt.“

DAS „LOHN-SYSTEM“ IST EINE SACKGASSE FÜR DIE NATIONALE WIRTSCHAFT.



Die EU gewährte diese Ausnahmen seit 1982 Ländern wie Polen und Jugoslawien mit den „Europa-Abkommen“. Die Abkommen erleichterten das Auslagern der Näherei, was gleichzeitig die Flexibilität des Einkäufers, eine just-in-time Lieferung und Strategien zur Zeiteinsparung erhöhte.

Beispiele für die Verwendung eines solchen einseitigen Handels- und Produktionssystems sind die in Zentralamerika und den karibischen Ländern für den nordamerikanischen Markt und die in Zentralost- und Südosteuropa für die westeuropäischen Kunden genähten Kleidungsstücke. In Europa unterstützte Westdeutschland dieses Verfahren bereits in den 1970er-Jahren über die Befreiung von Einfuhrabgaben. Seit den 70er-Jahren waren die damals sozialistischen Länder wie Polen, Ostdeutschland oder das ehemalige Jugoslawien die „Lohn“-Nähstuben für die westdeutschen Modeproduzenten.

Nach 1989/90 hatte die Textilbranche im postsozialistischen Europa praktisch nur diese eine Funktion. Der Textil- und Bekleidungssektor in diesen Ländern wurde zu Nähstuben de-industrialisiert, die von den „Lohnaufträgen“ der westeuropäischen Kunden abhingen. Die Länder wurden wie die „Entwicklungsländer“ im Globalen Süden in die globalen Lieferketten integriert. Die nationalen Wirtschaftsstrukturen glichen sich denjenigen der „Entwicklungsländer“ an: arbeitsintensive Schritte globaler Produktionsnetzwerke und Lieferketten dominieren. Höhere Wertschöpfung ist in der Regel nicht dort zu finden. Diese Rolle innerhalb der globalen Lieferketten der Bekleidung ist wichtig, um die grosse Abhängigkeit, den knappen Spielraum und die wenigen Upgrading-Möglichkeiten zu verstehen. **Das „Lohn-System“ ist eine Sackgasse für die nationale Wirtschaft.**

DAS „LOHN“-SYSTEM IST EINE PREKÄRE FORM DER PRODUKTION AUF KOSTEN DER ARBEITERINNEN

Eine Bekleidungsfabrik, die sich auf Lohnveredelung stützt, wird extrem verletzlich, fragil und von den Einkaufsentscheidungen der Einkäufer abhängig. Während die Entscheidungen der Einkäufer möglicherweise drastische Folgen für Lohn-Nähereien haben, können selbst kleinste Abweichungen in den Produktionskosten den Produzenten „aus dem Markt“ treiben. Wegen der Niedriglöhne generiert die Lohnarbeit kaum Mehrwert. Lohnhersteller bewegen sich deshalb immer am Rand des Konkurses. Sie haben eine kleine Gewinnmarge und arbeiten „von der Hand in den Mund“. Um sich gegenüber den Kunden in der schwierigen Wirtschaftslage flexibel zu zeigen, arbeiten sie oft mit Unterlieferanten und HeimarbeiterInnen. Deshalb sind die „Lohn“-Lieferketten oft um einiges komplexer.

Wegen der Logik und Logistik der Unterauftragsvergabeketten konzentrieren sich die Nähindustrien häufig in gewissen Regionen, aus denen die Einkäufer kommen, zum Beispiel im südlichen Bulgarien und in der Republik Mazedonien entlang der Grenze zu Griechenland und zur Türkei.



„ISHLEME TÖTET UNSERE ARBEITERINNEN“ – NULL NACHHALTIGKEIT

In der Region Petrich, im Südwesten von Bulgarien, näht die Hälfte der Bevölkerung Kleider und Schuhe unter „Ishleme“-Lohn-Aufträgen von griechischen Zwischenhändlern für bekannte Marken und Einzelhändler. Es gibt drei Cluster von Arbeitsplätzen: 1. grössere Fabriken, 2. Nähateliers in Garagen und Werkstätten und 3. HeimarbeiterInnen. Zusammen bilden sie komplexe Lieferketten der Bekleidungs- und Schuhindustrie. Dies ist die Haupteinkommensquelle in der Region – neben dem Grenzhandel und der Prostitution.

Eine bulgarische Arbeiterin, die 18 Jahre lang in einer Fabrik arbeitete, die heute für Tom Tailor und Zara produziert, erzählte der CCC, dass sie pro Monat 350 Bulgarische Lewa (179 Euro) netto verdient, worin durchschnittlich fünf Überstunden pro Tag eingeschlossen sind. Dieser Lohn deckt nicht einmal die Lebensmittelausgaben für die ganze Familie.

Eine andere Arbeiterin erzählte der CCC: „Gestern Abend wurde ich von meinem Arbeitgeber gerufen, um einen dringenden Auftrag für Zara fertigzustellen. Ich arbeitete von 19 Uhr bis 22 Uhr zum gleichen Lohn wie sonst und bekam 0,50 bis 0,60 Euro pro Stunde. Ich habe weder einen Vertrag noch eine Sozialversicherung.“

Eine Heimarbeiterin berichtete der CCC, dass sie Blusen bestickt. Sie braucht eine Stunde für eine Bluse und erhält 0,45 Euro. Ihre Kollegin näht Glasperlen auf Tops von H&M oder Triumph. Pro Top arbeitet sie eine Stunde und erhält 0,50 Euro pro Stück. Eine Freundin näht Glasperlen auf Blusen von Benetton oder Max Mara, was pro Stück eineinhalb Stunden Arbeit bedeutet, bei einem mageren Lohn von 1,50 Euro. Andere Heimarbeiterinnen nähen Schuhe von Hand für Bata oder Seibel. Sie erhalten 0,35 Euro pro Paar und schaffen zwei Paar Schuhe pro Stunde. Manchmal können sie zweieinhalb Paar pro Stunde nähen oder bis zu 0,50 Euro pro Paar verdienen.

EINE HEIMARBEITERIN

berichtete der CCC, dass sie Blusen bestickt. Sie braucht eine Stunde für eine Bluse und erhält

€ 0,45

Ihre Kollegin näht Glasperlen auf Tops von H&M oder Triumph. Pro Top arbeitet sie eine Stunde und erhält

€ 0,50

pro Stück.

Obwohl die Europäische Kommission die offenkundige Lösung schon lange empfohlen hat, nämlich, dass nur ein Upgrading von einer rein auf billigen Arbeitskräften basierenden Industriestrategie zu einer Integration von profitableren Teilen der Wertschöpfungskette der Branche eine Zukunft sichert¹⁹, hat sich dies als kaum realistisch erwiesen. Nach der Wirtschaftskrise von 2008/2009 gestaltete sich dieser Weg noch steiniger. Die globalen Bekleidungslieferketten weisen ein Ungleichgewicht der Macht und des Einflusses auf. Die globalen Textilmärkte erlauben keine grösseren Veränderungen in diesem Machtgefälle. Die einzige „Nachhaltigkeit“ der Lohnveredelungsproduktion liegt im nachhaltigen Verlust des Know-hows für eine vollstufige Produktion.

Die limitierte Möglichkeit eines Upgradings wird durch die beschränkte und eher zurückgehenden Kaufkraft der lokalen Bevölkerung verstärkt und reduziert Marktchancen. Während Personen mit tiefem Einkommen eher Secondhand-Kleider kaufen, verliert die „Mittelklasse“ tendenziell an Kaufkraft und die Oberschicht setzt weiterhin auf eine kleine, aber stabile Nachfrage nach bekannten, westlichen Luxusmarken.

MARKEN MIT REGIONALER PRÄSENZ

Die vielleicht einzige Modemarke, die aus einem postsozialistischen Land stammt und sich im regionalen Markt etabliert hat, ist LPP aus Polen. Sie findet sich mit ihren Marken „Reserved“, „Sinsay“ und „Mohito“ in den meisten Einkaufszentren der Region. LPP hatte jedoch nie eine grosse Produktionsbasis in Polen oder in der Region. Deshalb kann LPP nicht als erfolgreiches Upgrading-Beispiel einer „Lohn“-dominierten Bekleidungsbranche der postsozialistischen Länder betrachtet werden.²⁰

Auf der anderen Seite gibt es „einheimische“ Marken mit Produktion und Markt im entsprechenden Land, zum Beispiel „Arber“ in der Ukraine, „Battibaleno“ in Bulgarien²¹ oder „Ionel“ in der Republik Moldawien. Diese Marken entstanden aus lokalen Textil- und Bekleidungsproduktionsfirmen, die aus der sozialistischen Zeit stammen. Wo solche nationalen Marken immer noch vorhanden sind, hängt die Branche nicht nur von „Lohn“-Exportnäherie ab.

Schliesslich gibt es einen dritten Cluster von regionalen Marken: „Steilmann“ zum Beispiel, gegründet von einem deutschen Modeproduzenten mit Hauptproduktionskapazitäten in Rumänien, Bulgarien und in der Ukraine, entwickelte sich zu einer regionalen Marke mit wichtigen Marketingnetzen auch in Rumänien, Bulgarien und in der Ukraine. Im deutschsprachigen Raum ist die Marke „Steilmann“ jedoch kaum noch präsent.

1.4 BESONDERHEITEN DER REGIONALEN ARBEITSKRÄFTE

Das Bild der asiatischen Bekleidungsindustrie sieht wie folgt aus: Die Industrie beschäftigt hauptsächlich junge Frauen, manchmal nur mit Grundschulausbildung. Viele von ihnen sind vom Land in die grösseren Städte abgewandert, um Arbeit zu finden und ihre Grossfamilien zu Hause zu unterstützen. Während das auch für Teile der türkischen

Bekleidungsindustrie gilt, ist dies in den postsozialistischen Ländern nicht der Fall. Die Frauen und Männer wandern nicht vom Land ab, um in Industriezentren in Betriebs-Wohnheimen zu leben.

Die Altersstruktur in der Industrie ist sehr unterschiedlich. Viele Frauen zwischen 40 und 50 arbeiten in der Branche und dies bereits seit vielen Jahren – manchmal über 20 Jahre lang. Trotz ihrer grossen Erfahrung verdienen sie nur den gesetzlichen Mindestlohn, welcher weit unter einem existenzsichernden Lohn liegt. Bei den kroatischen Lieferanten von Benetton oder Hugo Boss zum Beispiel beträgt der Lohn der ArbeiterInnen gerade mal ein Drittel des Basis-Existenzlohns.

Im Gegensatz zur asiatischen Bekleidungsindustrie haben die meisten ArbeiterInnen in den postsozialistischen Ländern eine Sekundarschule und Berufsausbildung abgeschlossen. Einige haben einen Universitätsabschluss, und viele verfügen über eine branchenbezogene Berufsausbildung. 80% der befragten ArbeiterInnen in Bosnien und Herzegowina beispieelsweise verfügen über einen Mittelschulabschluss.

In einigen asiatischen Ländern, in denen Bekleidung hergestellt wird, bildet die Bekleidungsindustrie eine der wenigen *neuen* Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Gegensatz dazu ist die Arbeit in der Bekleidungsindustrie in den postsozialistischen Ländern Europas eine der wenigen *verbliebenen* Beschäftigungsmöglichkeiten.

In der untersuchten Region tragen die ArbeiterInnen eine mehrfache Last: Neben ihrer ermüdenden Fabrikarbeit kümmern sie sich um den Haushalt der Grossfamilie, pflegen Kinder, Eltern, Schwiegereltern oder kranke Familienmitglieder und arbeiten vielfach auch in der Landwirtschaft, um mit selbst angebautem Gemüse oder Fleisch vom eigenen Vieh zum tiefen Familieneinkommen beizutragen. Den Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie fehlt es daher nicht nur an Einkommen, sondern auch an Zeit.

Eine mazedonische Arbeiterin erklärt ihre Situation so:

„Soll ich die Stromrechnung bezahlen oder Kleider für meine Kinder kaufen oder das Geld für etwas anderes ausgeben? Wir haben Glück, weil wir ein kleines Stück Land besitzen, auf dem wir unsere eigenen Nahrungsmittel anbauen können. Und meine Schwiegermutter hilft mit ihrer Rente. Es ist gut, dass wir sonntags nicht arbeiten müssen, so kann ich den Haushalt besorgen, putzen, waschen, das Essen für meinen Sohn vorbereiten und seine Kleider zurechtlegen. An Werktagen bin ich nach der Arbeit erschöpft und mache nur das Nötigste.“

SCHULBILDUNG



der befragten ArbeiterInnen in Bosnien und Herzegowina verfügen über einen Mittelschulabschluss.

„Von Beruf bin ich Ökonomin. Weil es keine Jobmöglichkeit gibt, muss ich nähen.“

Bulgarische Arbeiterin

„Alle ArbeiterInnen haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.“

Europäische Sozialcharta
(Europarat 1961)

1.5 RELEVANZ DES EXISTENZLOHNS ALS ZENTRALES MENSCHENRECHT

Ein tragender Pfeiler eines menschenwürdigen Lebens ist ein existenzsichernder Lohn, der die Grundbedürfnisse eines Arbeiters/einer Arbeiterin und seiner/ihrer Familie deckt und ein frei verfügbares Einkommen bietet. Ein Minimum an wirtschaftlicher Freiheit ist eine Voraussetzung, um alle sozialen und politischen Rechte nutzen zu können. Ohne einen Existenzlohn leiden die ArbeiterInnen weltweit an einer ganzen Palette von armutsbezogenen Problemen. Die täglichen Herausforderungen von ArbeiterInnen mit tiefem Einkommen beschränken sich dabei nicht nur auf die Geldknappheit. Muss sich eine Arbeiterin Sorgen machen, dass der Lohn nicht ausreicht, um ihre und die Grundbedürfnisse ihrer Familie zu decken, wird sie unweigerlich mit anderen armutsbezogenen Problemen konfrontiert, darunter beschränktem Zugang zu angemessenen Gesundheitsleistungen, mangelnder sozialer Sicherheit, schlechter Unterkunft, begrenztem Zugang zu Bildung und eingeschränkter Teilnahme am kulturellen und politischen Leben. Es droht die soziale Ausgrenzung. Das Menschenrecht auf einen existenzsichernden Lohn wird daher als *ermächtigendes Recht* betrachtet.

Ein existenzsichernder Lohn ist auch zentral für echte Entwicklung, sei es auf der Ebene des Individuums, des Haushalts, oder der lokalen und nationalen Wirtschaft der Produktionsländer. Ein Vorenthalten dieses Rechts bedeutet, dass Einzelpersonen, Familien oder ganze Volkswirtschaften im globalen Markt eine Stellung als billige Arbeitskräfte zugeordnet bekommen und daher kaum Chancen haben, sich über ein gewisses Niveau von Einkommensarmut hinaus zu entwickeln.

DAS KONZEPT EINES EXISTENZLOHNS IST IN DEN INTERNATIONALEN MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTSSTANDARDS GUT VERANKERT

Ein existenzsichernder Lohn für die ArbeiterInnen und ihre Familien ist als Menschenrecht in der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR, 1948), Artikel 23 (3) festgelegt. Das Konzept des Existenzlohns ist auch im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (UNO-Pakt 1, 1966), Artikel 7(a) sowie in verschiedenen ILO-Erklärungen und Konventionen festgesetzt: Verfassung der ILO (Präambel zur Charta, 1919), Erklärung von Philadelphia (Internationale Arbeitskonferenz, 1944), ILO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008), Konvention Nr. 131 und 156 (indirekt) und Empfehlungen 131 und 135 (indirekt).**

Des Weiteren enthält die **Europäische Sozialcharta** einen Bezug auf eine faire Entlohnung:

„Die 1989 von der EU verabschiedete Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (kurz: *EU-Sozialcharta*) beinhaltet den Grundsatz, dass „für jede Beschäftigung ein gerechtes Entgelt zu zahlen (ist)“ (Titel 1, Abs. 5). „Entsprechend den Gegebenheiten eines jeden Landes“ soll deshalb „den Arbeitnehmern ein gerechtes Arbeitsentgelt garantiert“ werden. Unter einem „gerechten Arbeitsentgelt“ versteht die

EU-Sozialcharta dabei ein Arbeitsentgelt, das ausreicht, um den Arbeitnehmern „einen angemessenen Lebensstandard zu erlauben“. Auch die „Europäische Sozialcharta“ des Europarats von 1961 enthält ausdrücklich ein „Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt“ [...] welches ausreicht [...] einen angemessenen Lebensstandard zu sichern“ (Artikel 4). Ähnliche Bestimmungen einer „gerechten Entlohnung“ finden sich ausserdem in den nationalen Verfassungen zahlreicher europäischer Länder, wie z.B. in Belgien, Italien, Spanien, Portugal, Tschechien. [...] Bereits Anfang der 1990er-Jahre anerkannte die Europäische Kommission die Notwendigkeit einer europäischen Mindestlohnpolitik. In einer Stellungnahme aus dem Jahr 1993 forderte sie die EU-Mitgliedstaaten dazu auf, geeignete Massnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass das Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt geschützt wird.“²² Wie die ILO in ihrem jüngsten Bericht über Mindestlohnsysteme aufzeigt, definiert der Europäische Ausschuss für soziale Rechte, was als fairer Lohn gilt: „Gemäss dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte liegt ein gerechter Lohn auf alle Fälle über der Armutsgrenze eines gegebenen Landes bzw. beträgt 50 Prozent des nationalen Durchschnittslohns. Zudem wird, falls der Lohn zwischen 50 und 60 Prozent des nationalen Durchschnittslohns liegt, von einem Staat verlangt, dass er beweist, dass der Lohn für einen angemessenen Lebensstandard ausreicht, zum Beispiel indem er detaillierte Angaben zu den Lebenskosten macht.“²³

Die Verantwortung von Unternehmen, die Menschenrechte zu achten, ist in internationalen Rahmenwerken gut verankert: Die **UNO-Leitlinien** für Wirtschaft und Menschenrechte²⁴ legen fest, dass die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte allen Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse, dem Sektor, dem sie angehören, ihrem operativen Umfeld und ihren Besitz- und Organisationsstrukturen obliegt. Dies bedeutet, dass die Unternehmen bei ihrer Geschäftstätigkeit die erforderliche Sorgfalt (due diligence) walten lassen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte vermeiden und bei Menschenrechtsverletzungen Wiedergutmachung leisten müssen. Die Leitlinien legen auch fest, dass sich die Verantwortung der Unternehmen nicht auf nationale Grenzen oder Hauptsitze beschränkt, sondern für die Wertschöpfungskette eines Unternehmens gilt, und daher eine Verantwortung der Einkäufer über ihre Lieferanten in der gesamten Lieferkette besteht. Die UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte begründen den Grundsatz der geteilten Verantwortung zwischen Staat und Unternehmen. Sie legen jedoch auch ausdrücklich fest, dass die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte „*unabhängig von der Fähigkeit und/oder Bereitschaft der Staaten besteht, ihre eigenen menschenrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, und diese Verpflichtungen nicht schmälert. Sie geht über die Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte hinaus.*“²⁵ Mit anderen Worten:

Falls ein Staat es unterlässt, die Menschenrechte zu schützen – zum Beispiel im Falle eines fehlenden gesetzlichen Mindestlohns, der ein Existenzminimum sichert (Existenzlohn), sind Unternehmen dennoch verpflichtet, die Menschenrechte zu achten und nicht vom Versagen des Staates zu profitieren.

Die Forderung gegenüber Unternehmen, die Bezahlung eines Existenzlohns sicherzustellen, ist demnach in internationalen Standards festgesetzt.

„Falls ein Staat es unterlässt, die Menschenrechte zu schützen – zum Beispiel im Falle eines fehlenden gesetzlichen Mindestlohns, der ein Existenzminimum sichert (Existenzlohn), sind Unternehmen dennoch verpflichtet, die Menschenrechte zu achten und nicht vom Versagen des Staates zu profitieren.“

UNO-Leitlinien für
Wirtschaft und
Menschenrechte

„Die UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte²⁶ legen fest, dass die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte allen Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse, dem Sektor, dem sie angehören, ihrem operativen Umfeld und ihren Besitz- und Organisationsstrukturen obliegt.“

DIE CCC DEFINIERT EINEN EXISTENZSICHERNDEN LOHN WIE FOLGT:

Löhne und Lohnzulagen für eine Standardarbeitswoche entsprechen zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn, respektive dem industrieüblichen Lohn, decken in jedem Fall die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien und lassen darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen übrig.

Spezifischer definiert die CCC, dass ein Existenzlohn:

- für alle ArbeiterInnen gilt und es somit keinen tieferen Lohn als den Existenzlohn gibt,
- in einer Standardarbeitswoche von max. 48 Stunden erwirtschaftet wird,
- dem Netto-Grundlohn nach Abzug von Abgaben entspricht und keine Lohnzuschläge, Spesenvergütungen oder Überstundenzahlungen beinhaltet,
- die Grundbedürfnisse einer Familie in der Grösse von zwei Erwachsenen und zwei Kindern decken kann,
- und darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen übrig lässt, dass mindestens 10% des Geldbedarfs zur Deckung der Grundbedürfnisse entspricht.

Die CCC ist der Meinung, dass einige wesentliche Annahmen für einen Existenzlohn entscheidend sind:



Ein Existenzlohn ist immer auch ein Familienlohn. In den meisten Produktionsländern reichen die Renten- und Sozialversicherungssysteme nicht aus, und es gibt oft keine öffentlichen Versorgungsdienste. Ein Existenzlohn muss dies deshalb berücksichtigen und mindestens teilweise die Grundbedürfnisse unbezahlter Betreuungspersonen im Haushalt decken.



Ein Existenzlohn muss Ersparnisse ermöglichen. Ohne Ersparnisse befinden sich die ArbeiterInnen in einer prekären Lage, können keine mittel- und langfristigen Lebenspläne machen und laufen Gefahr, in Schulden zu verfallen, wenn unvorhergesehene finanzielle Ausgaben anstehen.



Ein Existenzlohn muss eine Untergrenze und nicht eine Obergrenze des Lohns darstellen sowie ein Mindesteinkommen für alle ArbeiterInnen sichern. Idealerweise sollte ein Existenzlohn regional angesetzt werden, damit die Lohnkonkurrenz unter den Ländern nicht weiter verstärkt, sondern der Grundlohn für alle angehoben wird.

EXISTENZLOHN

Ein fairer Lohn sichert Arbeiterinnen die Lebensgrundlage

1



NAHRUNG

2



WOHNRAUM

3



GESUNDHEIT

4



BILDUNG

5



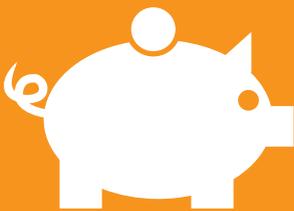
BEKLEIDUNG

6



MOBILITÄT

7



RÜCKLAGEN



EIN EXISTENZSICHERNDER LOHN IST EIN MENSCHENRECHT, FÜR ALLE MENSCHEN ÜBERALL



KAPITEL 2

LOHNNIVEAU

Trotz technologischer Fortschritte ist die Bekleidungsindustrie weiterhin eine der arbeitsintensivsten Industrien und hängt von der weltweiten Arbeit von rund 30 Millionen ArbeiterInnen ab. Die Lohnkosten auf Fabrikebene sind bei der Auswahl des Produktionsstandorts immer noch ein entscheidendes Kriterium. Die Käufer vergleichen in der Regel den gesetzlichen Mindestlohn der verschiedenen Länder auf der Suche nach dem wirtschaftlich günstigsten Standort.

2.1 REICHT DER GESETZLICHE MINDESTLOHN ZUM LEBEN?

Die Regierungen wissen, dass tiefe Lohnkosten ein Wettbewerbsvorteil und eine Voraussetzung sind, um die globale Bekleidungsindustrie ins Land zu holen. „Survival of the cheapest“ (der Billigste überlebt) lautet das Motto, sowohl in den Produktionsländern wie auch auf den Absatzmärkten. Schon allein die Androhung, die Produktion zu verlagern, genügt den Regierungen der Produktionsländer, um ihre Arbeits- und Handelspolitik den Erwartungen und Anforderungen der globalen Einkäufer anzupassen.

DER GESETZLICHE MINDESTLOHN ALS MASSGEBENDE ORIENTIERUNG FÜR BESCHAFFUNGSENTSCHEIDE UND LÖHNE IN DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Erstens erhalten die ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie in den untersuchten postsozialistische Ländern und der Türkei wie im Globalen Süden, insbesondere Asien, nur gerade den gesetzlichen Mindestlohn; manchmal müssen sie sogar Überstunden leisten, um auf einen Mindestlohn zu kommen. **In der Praxis stellt der Mindestlohn oft die Obergrenze anstatt die Lohnuntergrenze dar.**

„Die Regierungen wissen, dass tiefe Lohnkosten ein Wettbewerbsvorteil und eine Voraussetzung sind, um die globale Bekleidungsindustrie ins Land zu holen. „Survival of the cheapest“ (der Billigste überlebt) lautet das Motto, sowohl in den Produktionsländern wie auch auf den Absatzmärkten.“

Zweitens, und ebenfalls wie in Asien²⁶, **ist der gesetzliche Mindestlohn ein Armutslohn.** In allen untersuchten Ländern – mit Ausnahme von Georgien, wo es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt – wird der gesetzliche Mindestlohn weit unter einem Existenzminimum, wie es von nationalen Statistikämtern definiert wird, angesetzt und liegt oft sogar unter der vom Europäischen Ausschuss für soziale Rechte definierten Armutsgrenze, welche bei 50% des nationalen Durchschnittslohnes liegt. Der gesetzliche Mindestlohn deckt nicht einmal die grundlegendsten Bedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien und verstärkt die Armut eher, als sie zu beseitigen.

TABELLE 1: Gesetzlicher Mindestlohn weit unter der Armutsgrenze

LAND	GESETZLICHER NETTO-MINDEST-LOHN ²⁷	50% DES DURCHSCHNITTLICHEN NATIONALEN LOHNS ²⁸	60% DES DURCHSCHNITTLICHEN NATIONALEN LOHNS ²⁹	EXISTENZ-MINIMUM, PRO MONAT, FAMILIE MIT 4 PERSONEN ³⁰
BiH (Republika Srpska, RS)	189 Euro	216 Euro	259 Euro ³¹	927 Euro
Bulgarien	139 Euro	204 Euro	245 Euro ³²	867 Euro
Kroatien	308 Euro	363 Euro	435 Euro ³³	Nicht festgelegt
Georgien	Nicht festgelegt	163 Euro	196 Euro ³⁴	109 Euro
Mazedonien	111 Euro	173 Euro	208 Euro ³⁵	346 Euro
Moldawien	71 Euro	102 Euro	122 Euro ³⁶	316 Euro
Rumänien	133 Euro	181 Euro	218 Euro ³⁷	Nicht festgelegt
Slowakei	292 Euro	338 Euro	406 Euro ³⁸	508 Euro
Türkei	252 Euro	335 Euro	401 Euro ³⁹	1.002 Euro
Ukraine	80 Euro	139 Euro	167 Euro ⁴⁰	228 Euro

Obwohl der gesetzliche Mindestlohn in den meisten Ländern langsam ansteigt, steigen die Preise für die Versorgungsleistungen wie Strom und Wasser gleichzeitig dramatisch an und die ArbeiterInnen können ihr bereits tiefes Kaufkraftniveau oft nicht beibehalten. Dies gilt zum Beispiel für Bulgarien oder Bosnien und Herzegowina, wo der gesetzliche Mindestlohn laut Aussagen der ArbeiterInnen nur 70% ihrer monatlichen Ausgaben für Lebensmittel deckt, von den anderen Haushaltsausgaben wie Miete, Heizung, Gesundheitsdienstleistungen, Transport usw. gar nicht zu reden.

In allen untersuchten Ländern stellen die Frauen die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten dar. Die ArbeiterInnen verdienen den tiefsten oder zweittiefsten Lohn des gesamten Industriesektors und haben daher das grösste Armutsrisiko.

GROSSE DIFFERENZ ZWISCHEN DEM GESETZLICHEN MINDESTLOHN UND DEM BASIS-EXISTENZLOHN

Die Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie wird manchmal als „Karawane“ bezeichnet, die auf der Suche nach „wettbewerbsfähigen Kosten“ durch die Welt zieht. Der Entscheid der Bekleidungsproduzenten, einen Teil der Produktion nach Europa zurückzuholen, kann tatsächlich mit den steigenden Arbeitskosten (hinsichtlich der realen Währung, nicht unbedingt



MONATLICHE AUSGABEN

Laut Aussagen von ArbeiterInnen in Bulgarien oder Bosnien und Herzegowina deckt der gesetzliche Mindestlohn nur



ihrer monatlichen Ausgaben für Lebensmittel.

„Für gewisse Unternehmen, vor allem für mittelgrosse Firmen, Spezialprodukte und Kleinmengen wie Arbeitskleidung, und für die schnelllebigen Modelinien von globalen Unternehmen wie Zara und H&M wurde es wirtschaftlich ganz einfach vorteilhafter, in den europäischen Billiglohnländern zu produzieren.“

TABELLE 2: Gender und Wirtschaft: Lohn in der Bekleidungsindustrie – der tiefste aller Industrien

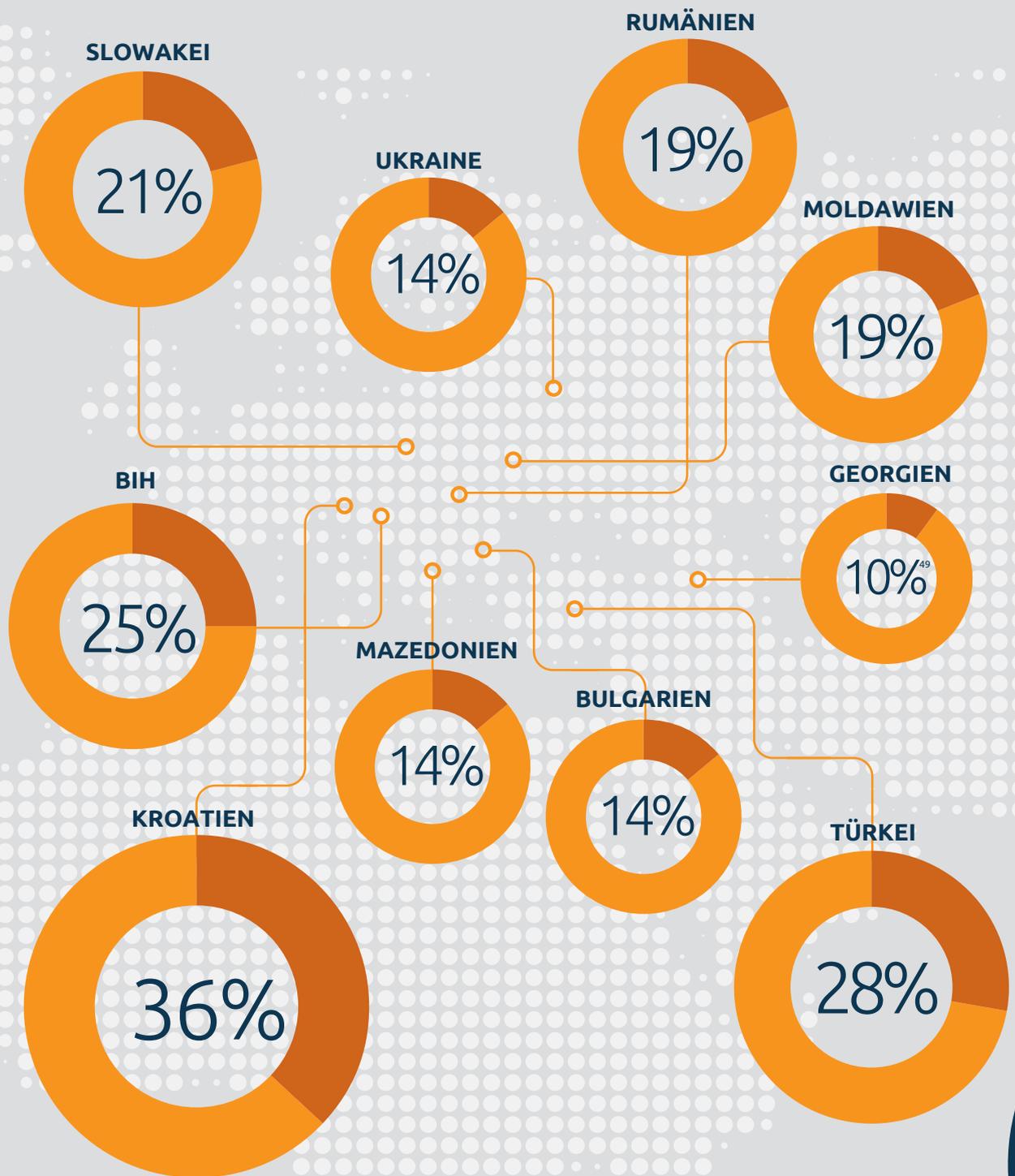
LAND	DURCHSCHNITTLICHER NETTOLOHN IN DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE (2012) ⁴¹	DURCHSCHNITTLICHER NETTOLOHN IN DER VERARBEITENDEN INDUSTRIE (2012, GEMÄSS STAATLICHEN STATISTIKÄMTERN)
Bulgarien	141 Euro	168 Euro
BiH (RS)	189 Euro ⁴²	416 Euro ⁴³
Kroatien	378 Euro	629 Euro
Georgien	132 Euro ⁴⁴	258 Euro
Mazedonien	175 Euro (Bekleidung) 159 Euro (Schuhe)	252 Euro
Moldawien	114 Euro (Bekleidung) 126 Euro (Schuhe)	Am tiefsten: Holzschnitzerei: 101 Euro Am höchsten: Automobilindustrie: 230 Euro
Rumänien	234 Euro (Bekleidung) 252 Euro (Schuhe)	Am tiefsten: Lebensmittelherstellung: 231 Euro Am höchsten: Kohle- und raffinierte Ölprodukte: 816 Euro
Slowakei	392 Euro (Bekleidung) 470 Euro (Schuhe)	627 Euro
Türkei	251 Euro ⁴⁵	415 Euro
Ukraine	145 Euro	296 Euro

in Bezug auf die Kaufkraft) in Ländern wie China oder Malaysia und den vergleichsweise tiefen Löhnen in den postsozialistischen Ländern sowie der Türkei in Zusammenhang gebracht werden. Für gewisse Unternehmen, vor allem für mittelgrosse Firmen, Spezialprodukte und Kleinmengen wie Arbeitskleidung, und für die schnelllebigen Modelinien von globalen Unternehmen wie Zara und H&M wurde es wirtschaftlich ganz einfach vorteilhafter, in den europäischen Billiglohnländern zu produzieren. Im Jahr 2013 verzeichneten Bulgarien, Mazedonien und Rumänien tiefere gesetzliche Mindestlöhne als China; Moldawien und die Ukraine haben sogar einen tieferen gesetzlichen Mindestlohn als Indonesien.

Die Länder mit dem tiefsten gesetzlichen Mindestlohn in Bezug auf den geschätzten Basis-Existenzlohn (unter 20%) sind Georgien, Bulgarien, die Ukraine, Mazedonien, Moldawien und Rumänien.



Die ArbeiterInnen in den untersuchten Ländern erhalten genau wie jene in Asien nur gerade den gesetzlichen Mindestlohn. In der Praxis stellt der Mindestlohn oft die Obergrenze anstatt die Lohnuntergrenze dar. Zudem ist der gesetzliche Mindestlohn, genau wie Asien, ein Armutslohn.



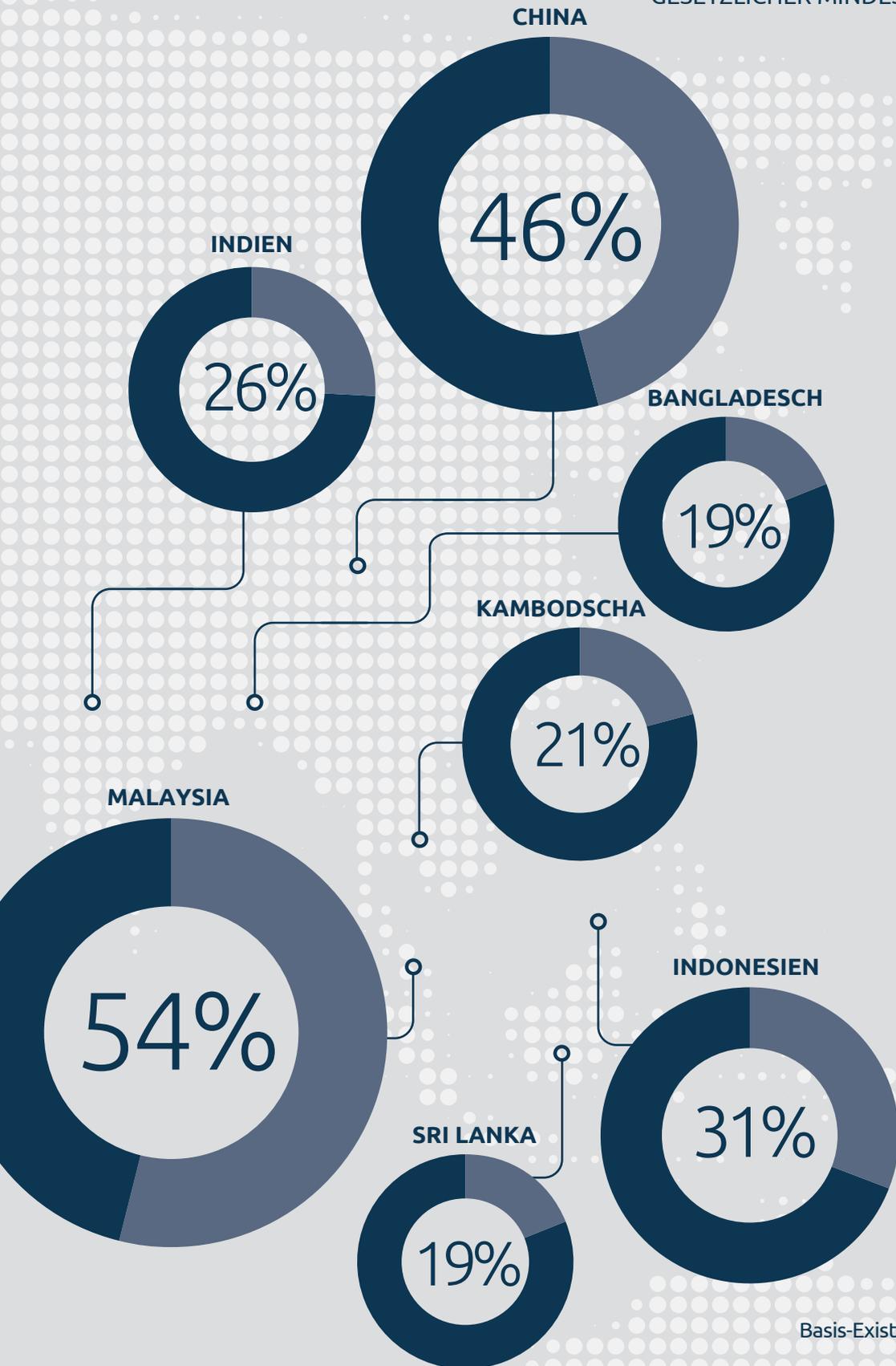
In allen untersuchten Ländern gibt es eine grosse Lücke zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem geschätzten Basis-Existenzlohn. Diese Lücke scheint in Europas Niedriglohnländern noch grösser zu sein als in Asien.

Der geschätzte Basis-Existenzlohn basiert auf Gesprächen mit ArbeiterInnen in den untersuchten postsozialistischen Ländern und der Türkei. Die ArbeiterInnen wurden zu den Haushaltsausgaben befragt⁵³.

GESETZLICHER MINDESTLOHN IN ASIEN UND OSTEUROPA WEIT UNTER EINEM EXISTENZLOHN

GESETZLICHER MINDESTLOHN ALS PROZENTZAHL EINES EXISTENZLOHNS

OSTEUROPA ●
ASIEN ●



Gesetzlicher Mindestlohn (netto) in Euro ⁴⁶

Bulgarien	139 Euro
BiH (RS)	189 Euro
Kroatien	308 Euro
Georgien	52 Euro ⁴⁷
Mazedonien	111 Euro
Moldawien	71 Euro
Rumänien	133 Euro
Slowakei	292 Euro
Türkei	252 Euro
Ukraine	80 Euro
Bangladesch ⁴⁸	50 Euro
Kambodscha	61 Euro
China ⁴⁹	175 Euro
Indien ⁵⁰	52 Euro
Indonesien ⁵¹	82 Euro
Malaysia	196 Euro
Sri Lanka ⁵²	50 Euro

Basis-Existenzlohn gemäss Asia Floor Wage.

„Ich erhalte knapp den Mindestlohn. In einem Monat gelang es mir nicht einmal, den gesetzlichen Mindestlohn zu erhalten, obwohl ich sogar am Samstag arbeitete. Ich habe meinem Chef gesagt, dass ich manchmal nicht auf das Minimum komme, wenn ich samstags nicht arbeite. Aber er hat nur gesagt: Dann kommst du halt am Samstag auch.“

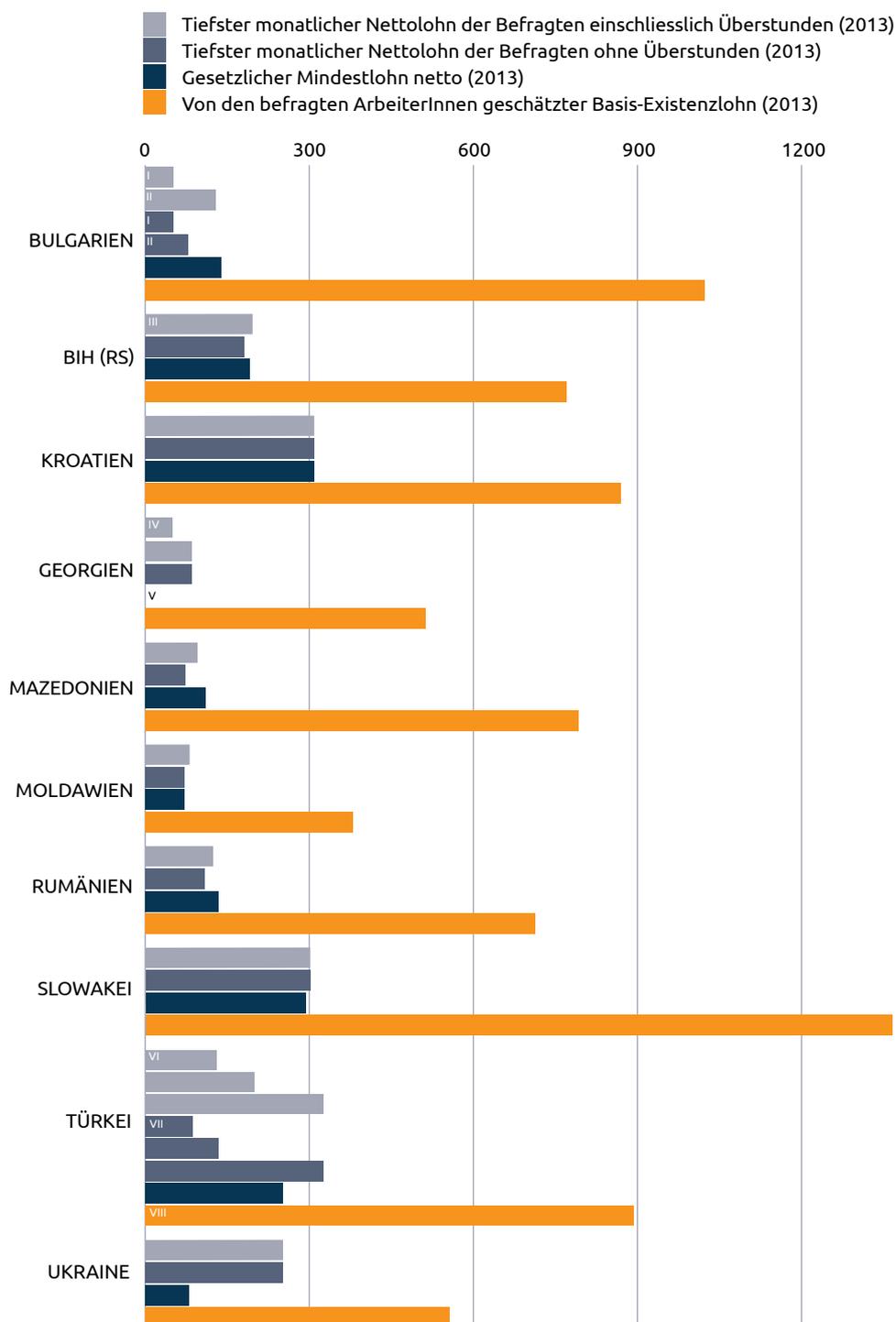
Rumänische Arbeiterin mit über 25 Dienstjahren in der Fabrik.

2.2 ERGEBNISSE AUS DEN UNTERSUCHTEN FABRIKEN: NETTOLOHN UND GESCHÄTZTER BASIS-EXISTENZLOHN

Laut Gesetz sollte der gesetzliche Mindestlohn innerhalb der normalen Arbeitsstunden verdient werden. Dies bedeutet, dass Überstunden zusätzlich und zu einem höheren Tarif zu bezahlen sind. Die Untersuchungsergebnisse zeigen jedoch, dass in den meisten Ländern nicht einmal der gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird und dieser nur mit Überstunden erreicht werden kann. In Bulgarien, Mazedonien, Rumänien und in der Türkei liegt der tiefste gefundene Nettolohn einschliesslich Überstunden sogar unter dem gesetzlichen Mindestlohn.



TABELLE 3: Der reale Nettolohn in Euro pro Monat ohne Überstunden liegt oft unter dem gesetzlichen Mindestlohn.



„Diesen Monat hatte ich Glück und bekam das Minimum. Aber vielen Frauen gelingt das nicht. Wenn du acht Stunden von 7 bis 16 Uhr arbeitest, verdienst du vielleicht 155 Euro (brutto), höchstens aber 177 Euro (brutto).“

Rumänische Arbeiterin

- I während des Zwangsurlaubs, wenn keine Aufträge vorliegen
- II in der normalen Arbeitssaison
- III Durchschnittlicher Nettolohn gemäss allen Befragten in der Republika Srpska, Bosnien und Herzegowina
- IV Lohn im ersten Monat
- V Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn
- VI 130 Euro für Werkstätten in der Region Batman, 196 Euro für eine Fabrik in der Region Batman und 326 Euro für eine Fabrik in Istanbul
- VII 87 Euro für Werkstätten in der Region Batman, basierend auf durchschnittlich 12-Stunden-Arbeitstagen
- VIII Der von den Befragten erwartete durchschnittliche minimale Existenzlohn beträgt 890 Euro. Die türkische Gewerkschaft berechnete 1095 Euro als Armutsgrenze.

„Das Einzige, was ich von diesem Unternehmen möchte, ist ein höherer Lohn. Ich denke, dass wir für das, was wir tun, mehr verdienen. Uns steht ein höherer Lohn zu.“

Kroatische Arbeiterin

„Würden wir nur von unseren Löhnen abhängen, würden wir verhungern.“

Türkische Arbeiterin

Der tiefste Nettolohn (einschliesslich Überstunden) pro Land deckt nur 13 bis 46% desjenigen Betrags, den die ArbeiterInnen als Basis-Existenzlohn schätzen. Die ArbeiterInnen haben daher nicht die Möglichkeit, mit diesen Löhnen ihre Grundbedürfnisse zu decken, auch wenn sie viele Überstunden leisten. Während die ArbeiterInnen in Kroatien angaben, dass die Löhne, die sie erhalten, gerade ausreichen, um Lebensmittel für die Familie zu kaufen, sagten die ArbeiterInnen in Rumänien, dass ein Lohn nur gerade 40% der Lebensmittelkosten ihrer Familie abdeckt.

TABELLE 4: Selbst mit Überstunden deckt der Lohn der ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie die grundlegendsten Bedürfnisse nicht

LAND	TIEFSTER NETTLOHN DER BEFRAGTEN EINSCHLISSLICH ÜBERSTUNDEN (2013)	ANTEIL AM GESCHÄTZTEN BASIS-EXISTENZLOHN (2013)
Bulgarien	129 Euro	13%
BiH (SR)	196 Euro ⁵⁴	26%
Kroatien	308 Euro	36%
Georgien	83 Euro	16%
Mazedonien	97 Euro	12%
Moldawien	81 Euro	21%
Rumänien	124 Euro	18%
Slowakei	300 Euro	22%
Türkei	130 Euro ⁵⁵	15% (ostanatolische Region)
	196 Euro	22% (ostanatolische Region)
	326 Euro	37% (Istanbul)
Ukraine	253 Euro	46%

In allen untersuchten Ländern mit Ausnahme der Region Istanbul, der Ukraine und Kroatien erreicht der tiefste gefundene Nettolohn nicht einmal 30% des geschätzten Existenzlohns⁵⁶.

Unsere Untersuchung zeigt, dass die Arbeit in der Bekleidungsindustrie wesentlich zur Verarmung beiträgt. Die Nettolöhne der ArbeiterInnen der Bekleidungsindustrie sind weit davon entfernt, ein Existenzminimum zu garantieren, geschweige denn einen existenzsichernden Lohn. Die durchgeführten Interviews zeigten klar, dass Arbeitsstellen mit einem so extrem tiefen Lohn die Armut fördern anstatt sie zu bekämpfen.

STUDIE IM AUFTRAG DER EU

In den jüngsten Berichten über das Armutsrisiko in der EU⁵⁷ wurde die Frage gestellt, ob eine Beschäftigung ein wirksamer Ausweg aus der Armut sei. Den Ergebnissen zufolge hat die Quote der Erwerbstätigen und in Armut lebenden Personen stark zugenommen, vor allem in Bulgarien und Rumänien.

Eines der **fünf Kernziele von „Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“** besteht darin, die Zahl der armutsgefährdeten oder von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen bis 2020 um 20 Millionen zu senken. Die meisten dieser 20 Millionen Menschen leben in Bulgarien und Rumänien. Bulgarien und Rumänien sind die Länder mit dem höchsten Armutsrisiko in der EU. Bulgarien führt die Statistik für das Jahr 2012 mit grossem Abstand an⁵⁸: Bulgarien (49,3 %), Rumänien (41,7%), Lettland (36,6%), Griechenland (34,6%), Litauen (32,5%), Ungarn und Kroatien (beide um 32%).



„Wir akzeptieren blind jeden Vertrag, den man uns gibt, weil wir kein Geld haben, um für unsere Familie zu sorgen.“

Georgische Arbeiterin

Auf die Frage, wie sie ihre Familie mit ihrem Lohn versorgen kann, begann M. zu weinen: „Es ist unmöglich. Ich komme am Ende des Monats nur mit einigen Cents zurück. Die Hälfte meines Lohns brauche ich jeden Monat für Bus, Telefon und Internet. Jeden Monat muss ich einen Vorschuss auf meinen Lohn verlangen, um die Rechnungen rechtzeitig bezahlen zu können. Taschengeld für die Kinder oder ein Zahnarztbesuch? Unvorstellbar.“

Rumänische Arbeiterin

ENTWICKLUNG DER WICHTIGSTEN MARKEN

H&M, Inditex/Zara, Adidas Gruppe, Hugo Boss (2008-2013)⁵⁹

 UMSATZ (in Euro)

 GEWINN (in Euro)

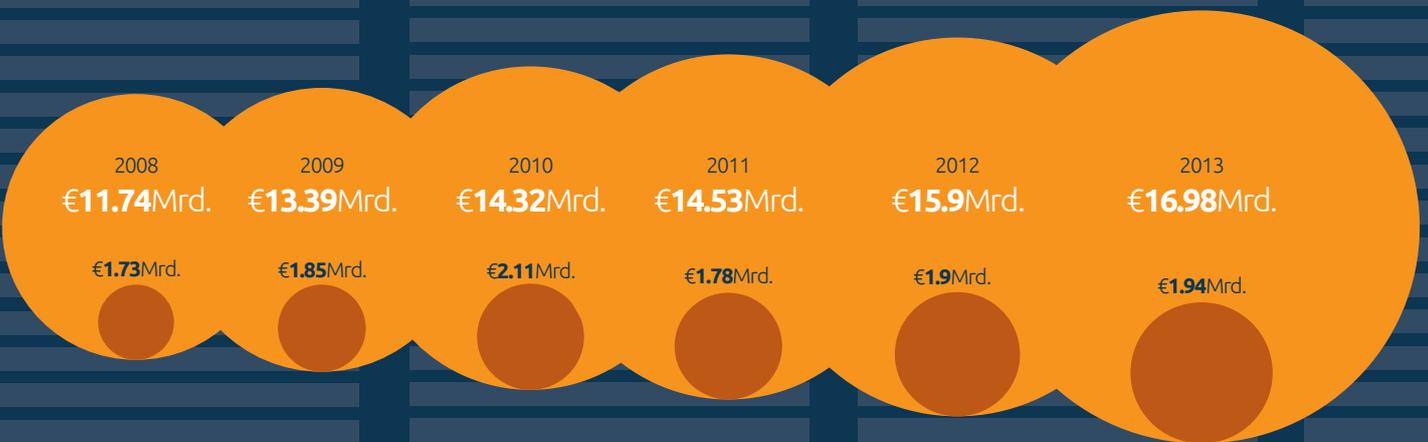
HUGO BOSS AG

BOSS, BOSS Green, BOSS Orange, HUGO



H&M

H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories



STARKER GEGENSATZ: DIE GEWINNE DER MARKEN UND EINZELHÄNDLER

Während auf der einen Seite Armutslöhne bezahlt werden, machen die grossen Marken in der Bekleidungsindustrie auch während und nach der Wirtschaftskrise beachtliche Gewinne.

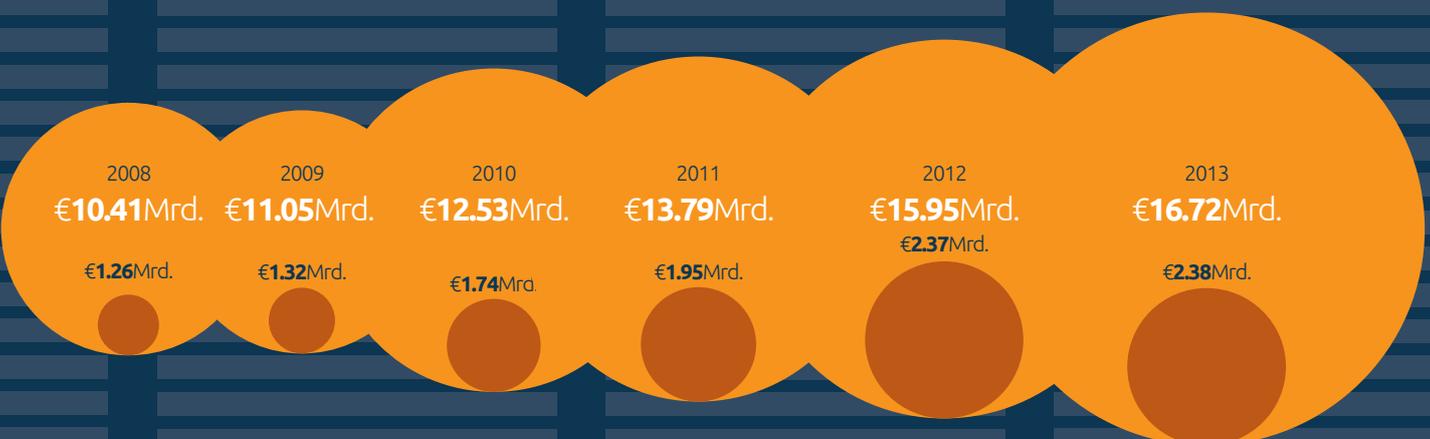
ADIDAS GRUPPE

Adidas, Reebok, Taylor made, Rockport



INDITEX GRUPPE

Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe



Adidas-ArbeiterInnen in BiH verdienen für einen 10-Stunden-Tag

€ 9,00

Georgische ArbeiterInnen erhalten

€ 5,00

für acht Stunden pro Tag. Beide Löhne liegen deutlich unter der nationalen Armutsgrenze.

FALLSTUDIE ARBEITERINNEN, DIE FÜR ADIDAS PRODUZIEREN, VERDIENEN LÖHNE UNTER DER ARMUTSGRENZE.

Im Sommer 2013 wurden insgesamt 50 ArbeiterInnen bei zwei Adidas-Lieferanten befragt. Die Untersuchung zeigte, dass die **ArbeiterInnen in Georgien und Bosnien und Herzegowina (BiH) nicht genug verdienen, um Lebensmittel für ihre Familien zu kaufen**, geschweige denn ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Die Löhne in BiH decken rund 70% der Lebensmittelkosten und rund 26% des geschätzten Basis-Existenzlohns ab. Ausserdem erhalten die ArbeiterInnen in BiH manchmal nicht einmal den gesetzlichen Mindestlohn. Adidas-ArbeiterInnen in BiH verdienen für einen 10-Stunden-Tag 9 Euro. Georgische ArbeiterInnen erhalten 5 Euro für acht Stunden pro Tag. Beide Löhne liegen deutlich unter der nationalen Armutsgrenze.

Adidas profitiert vom fehlenden gesetzlichen und institutionellen Schutz der ArbeiterInnen in Georgien. Zusätzlich wurden folgende Verstösse gegen die Rechte der ArbeiterInnen festgestellt:

- Die Bedingungen in den Arbeitsverträgen unterscheiden sich von den tatsächlichen Bedingungen; manchmal gibt es keine Verträge oder Lohnabrechnungen.
- Extremer Arbeitsdruck und Schwierigkeiten, Urlaub zu nehmen, einschliesslich bei Krankheit.
- Ungenügende Heizung und keine Klimaanlage, was zu nachweisliche Probleme der ArbeiterInnen führt (z.B. Nierenversagen)
- Erlaubnis erforderlich, um zur Toilette zu gehen oder um aufzustehen.
- Anschreien und Einschüchterung seitens der Vorgesetzten; Lohnabzüge als Strafmassnahmen.

Von Adidas geforderte Sofortmassnahmen:

- A** Als ersten sofortigen Schritt muss Adidas gewährleisten, dass die ArbeiterInnen einen Basis-Lohn (netto, ohne Überstunden und Zuschläge) von mindestens 60% des nationalen Durchschnittslohns erhalten. Als nächster Schritt müssen die Nettolöhne auf das Niveau eines geschätzten Basis-Existenzlohnes angehoben werden.
- B** Adidas muss seine Preisstruktur analysieren und anpassen, um sicherzustellen, dass der tatsächliche Preis, den das Unternehmen den Lieferanten bezahlt, eine solche Lohnerhöhung zulässt.
- C** Adidas muss sicherstellen, dass das Recht der ArbeiterInnen auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen respektiert wird. Dies beinhaltet insbesondere das Recht auf Information über die Anstellungs- und Lohnbedingungen. Adidas muss die Zusammenarbeit mit Arbeits- und Menschenrechtsorganisationen suchen (im Fall von Georgien mit der Georgian Trade Union Confederation GTUC).
- D** Mangels einer umfassenden Arbeitsgesetzgebung hat sich Adidas an die ILO-Konventionen und die Forderungen des Jo-In-Kodexes (Joint Initiative on Workers Rights and Corporate Accountability) zu halten.

FALLSTUDIE SYRISCHE MIGRANTINNEN PRODUZIEREN FÜR GLOBALE MARKEN WIE ZARA (INDITEX) UND H&M.

Die Stadt Batman liegt im Südosten der Türkei und hat 348.963 EinwohnerInnen. 2011 verzeichnete Batman mit 25% die höchste Arbeitslosenquote der Türkei. Die öffentlichen Behörden bewerben die Region damit, „günstiger als China“ zu sein. Die Fabriken in Batman produzieren in der Regel für Unternehmen in grossen, gut vernetzten Städten und internationalen Märkten wie Istanbul, Izmir und Bursa, die die globalen Marken und Einkäufer direkt beliefern. Im Bekleidungssektor von Batman finden zudem weitere Auslagerungen an Unterlieferanten in kleinen Werkstätten statt, ähnlich wie in den komplexen Lieferketten in Petrich, im Südwesten Bulgariens.

Die untersuchten mittelgrossen Betriebe beschäftigen 80-90 bzw. 220-230 ArbeiterInnen, wovon 30-40% nicht registriert sind und daher ohne grundlegende Sozialleistungen dastehen. Die ArbeiterInnen verdienen einen Monatslohn von 600-900 Türkische Lira (196-293 Euro). Für diesen Lohn müssen sie 10-10,5 Stunden pro Tag arbeiten bzw. 30-50 Überstunden pro Monat leisten. Die beiden untersuchten Fabriken beliefern bekannte Marken wie H&M und Zara (Inditex).

Des Weiteren wurde eine kleine Werkstätte, ein Unterlieferant für lokale Fabriken, untersucht. Die Werkstätte beschäftigt 18-20 ArbeiterInnen, alles kurdische Frauen, die nicht registriert sind. Unter den ArbeiterInnen befinden sich auch Migrantinnen aus Syrien. Eine 18 Jahre alte Frau aus Syrien arbeitet seit zwei Jahren ohne gesetzlichen Schutz dort. Die ArbeiterInnen in dieser Werkstätte können ungefähr 400 Türkische Lira (130 Euro) monatlich verdienen. Sie beginnen um 9 Uhr mit der Arbeit und arbeiten bei dringenden Aufträgen bis Mitternacht oder sogar bis zum nächsten Morgen. Die Überstunden werden nicht wie gesetzlich vorgesehen mit einem höheren Lohn bezahlt. Die ArbeiterInnen in dieser Werkstätte wissen nicht für welche Marken sie produzieren, da sie keine Labels einnähen.

Da einige der ArbeiterInnen in der Region Batman nicht registriert sind, haben sie praktisch keinen Zugang zu Gesundheitsleistungen. Bei ernsthaften Problemen müssen sie ins Spital, was sie selbst bezahlen müssen. Sie sagen, dass sie „alles tun, um nicht krank zu werden“.

Von H&M und Inditex geforderte Sofortmassnahmen:

- A** Respektieren des türkischen Gesetzes betreffend Überstunden und gesetzlichem Mindestlohn in der gesamten Lieferkette (einschliesslich Unterlieferanten der Unterlieferanten).
- B** Die Löhne müssen sofort auf die Armutsgrenze von mindestens 60% des durchschnittlichen nationalen Lohns angehoben werden. Die Einkaufspreise sind auf dieser Basis zu kalkulieren und müssen Lohnerhöhungen ermöglichen.

KLEINE WERKSTÄTTEN

Die ArbeiterInnen in einer Werkstätte können ungefähr

€ 130

(400 Türkische Lira) monatlich verdienen.

Sie beginnen um 9 Uhr mit der Arbeit und arbeiten bei dringenden Aufträgen bis Mitternacht.

09.00 -
MITTER-
NACHT

oder sogar

BIŞ ZUM
NÄCHSTEN
MORGEN.

„Keine Überstunden, kein Geld [...] Wir müssen Überstunden machen, weil wir das zusätzliche Geld brauchen. Wie Sie sehen, ist unser Lohn nicht hoch genug. Wie kann ich leben, wenn ich für unser Haus 950 Türkische Lira (310 Euro) bezahlen muss und der Rest nicht für die übrigen Auslagen ausreicht?“

Türkische Arbeiterin

„In den letzten Jahren habe ich an jedem freien Tag auf dem Familienhof gearbeitet. Ohne dieses Einkommen, nur mit dem Lohn, könnte ich die Familienauslagen nicht decken.“

Arbeiterin in Bosnien und Herzegowina

2.3 ÜBERLEBENSSTRATEGIEN DER ARBEITERINNEN TROTZ ARMUTSLÖHNEN

Trotz Beschäftigung und regelmässigem Einkommen leben die ArbeiterInnen in extremer Armut. Wir fragten sie deshalb, wie sie mit dieser Armutssituation umgehen und wie es ihnen gelingt, zu überleben. Hier ihre Antworten:

- **Überstunden** zu leisten, um ihr Einkommen zu erhöhen, ist eine der gängigsten Strategien. Untersuchungen zeigten, dass es regelmässig zu Überstunden kommt. Die ArbeiterInnen gaben an, dass ihre Arbeitswoche in der Regel 42 Stunden (Kroatien), 54 Stunden (Rumänien) und bis zu 60 Stunden (Moldawien) beträgt. In der Türkei kann eine normale Arbeitswoche bis zu 72 Stunden und unter den HeimarbeiterInnen in Bulgarien bis zu 108 Stunden betragen. In den meisten untersuchten Ländern liegen die Überstunden zwischen 4 und 20 Stunden pro Woche.
- **Landwirtschaftliche Selbstversorgung der Grossfamilie (vor allem in Georgien, Mazedonien, Bosnien und Herzegowina, Moldawien, Bulgarien und Südost-türkei).** Das Agrarland wird von der Grossfamilie bebaut oder unter Freunden aufgeteilt, wodurch die Haushalte ihre tiefen Löhne aufbessern oder Lebensmittel sparen. 62% aller Befragten in der Republika Srpska (Bosnien und Herzegowina) gaben an, dass sie selbst Gemüse und Früchte für den Eigenbedarf anbauen. In Georgien und in Teilen Mazedoniens scheint das Fabrikmanagement bewusst auf die Strategie der Selbstversorgung zu setzen, um die Löhne tief zu halten. Die Arbeitgeber bauen ihre Fabriken in ländlichen Gebieten, wo die Menschen in der Landwirtschaft tätig sind und daher ein zusätzliches Einkommen haben. Mazedonische Fabrikbesitzer gaben an, dass sie Arbeitszeiten entsprechend ansetzten: Arbeitsbeginn ist um 6 Uhr, Arbeitsende um

„Niemand zwingt uns, Überstunden zu leisten. Aber wenn wir die monatlichen Produktionsziele erfüllen und etwas mehr verdienen wollen, müssen wir es tun. Wenn der Vorgesetzte sagt, wir müssen kommen und am Samstag oder an einem Feiertag arbeiten, müssen wir dem Folge leisten. Manchmal fragen die ArbeiterInnen um Erlaubnis, um an einem Feiertag zu Hause bleiben zu dürfen, aber dafür müssen wir einen guten Grund haben – zum Beispiel Krankheit oder so.“

Moldawische Arbeiterin

„Ohne Überstunden können wir nicht überleben.“

Türkische Arbeiterin

„Damit ich richtig für meine Familie und das Land sorgen kann, muss ich jeden Morgen um 5.30 Uhr aufstehen. Dann melke ich die zwei Kühe und knete den Teig für das Brot, das meine Schwiegermutter später bäckt. Sie ist alt, aber sie kann immer noch backen und die Kinder versorgen, während ich arbeite. Wenn ich den Teig gemacht habe, arbeite ich im Gemüsegarten, putze das Haus und bereite das Frühstück und Abendessen für die Kinder vor. Obwohl meine Schwiegereltern je 100 Georgische Lari (42 Euro) Rente erhalten, brauchen sie das ganze Geld für ihre Medikamente. Unsere grösste Auslage ist das Essen, obwohl wir dank den beiden Kühen Milch, Butter und Käse und frisches Gemüse aus dem Garten haben.“

Georgische Arbeiterin

14 Uhr, damit die ArbeiterInnen Zeit haben, ihr Agrarland zu bewirtschaften. In Ländern mit extrem tiefen Mindestrenten wie in Georgien oder Moldawien nimmt die Zahl derjenigen, die von einem Lohn abhängig sind, zu, was die Landwirtschaft noch wichtiger macht.

- **Verschuldung:** Für unerwartete Auslagen wie Schulsachen oder Schulbücher müssen die ArbeiterInnen einen Kredit aufnehmen. Normalerweise leihen sie sich Geld von NachbarInnen, FreundInnen oder der Bank. Die Bankzinsen liegen oft zwischen 15 und 20%.
- **Leben im "Survival-Modus".** Die ArbeiterInnen sagten, dass sie bei Gesundheit und Heizung sparen, dass sie die Rechnungen für die Versorgung nicht regelmässig bezahlen können, dass sie Mietzahlungen aufschieben, weil sie sich die Hypotheken nicht mehr

„Ich kaufe die grössten und billigsten Shampoo-Flaschen und koche Reis und Kartoffeln für meine Kinder. Vielleicht einmal pro Woche gibt es ein Stück Huhn. Ohne eigenes Land ist es sehr schwer. Das ist unser einziges Einkommen. Da die Fabrik nicht für den Arbeitsweg aufkommt, brauche ich jeden Monat 200 Moldawische Lei (11 Euro) für den Minibus. Dieses Jahr habe ich mir 1000 Moldawische Lei (54 Euro) geliehen, um für die beiden Kinder die billigsten Schulsachen zu kaufen. Ich bete, dass ich in den nächsten drei Monaten, bis ich alles zurückbezahlt habe, keine anderen Schulgelder bezahlen muss.“

Moldawische Arbeiterin

„Wir kennen keine Überstunden, deshalb kann ich mit meinem Mann Landwirtschaft betreiben. Wenn wir nichts anbauen, können wir nicht überleben. Mit meinem Lohn können wir nur die Wohnnebenkosten bezahlen, aber wir haben auch eine Hypothek, die bezahlt werden muss [...] Ich bete, dass ich überlebe und gesund bleibe, damit ich immer arbeiten kann, wie sollte ich sonst bezahlt werden? Sie wundern sich, wie wir überleben. Aber sagen Sie mir, was ich tun kann? Ohne diesen Job wäre alles noch schlimmer. Zumindest erhalten wir jeden Monat einen Lohn.“

Mazedonische Arbeiterin

„Mit unserem Lohn können wir kein normales Leben führen. Jeder hier hat Verwandte, die ihn oder sie unterstützen. Wir haben Glück, dass wir einen eigenen Gemüsegarten im Dorf haben, davon leben wir im Sommer. Aber im Winter ist das Leben sehr hart.“

Moldawische Arbeiterin

„Wenn die ArbeiterInnen von Urlaub reden, benutzen sie meistens Worte wie „Traum“, „Himmel“, „Luxus für uns“. Fragen nach Ersparnissen bringen sie meist zum Lachen. Sie sagen, dass sie absolut kein Sozialleben haben. Eine Arbeiterin sagte: Es ist klar: Wir können nicht sparen, weil wir nicht einmal unsere Grundbedürfnisse decken können.“

Türkischer Researcher

„Ich lebe mit meiner Mutter, die unter einer Behinderung leidet. Sie bekommt 125 Bulgarische Lewa (64 Euro) Rente, aber wenigstens ist jemand da, der für die Kinder sorgt, wenn ich zwölf Stunden am Tag arbeite. Wenn ich nach Hause komme, bin ich müde. Ich erinnere mich nicht, wann ich zuletzt einen Film gesehen habe oder ins Theater gegangen bin. Ich war schon lange nicht mehr mit Freunden in einem Restaurant oder Café. Das ist für mich wie ein Traum.“

Bulgarische Arbeiterin

„Einige ArbeiterInnen sagten aus, sie würden nach ihrer regulären Schicht in der Fabrik in kleinen Werkstätten arbeiten, um zu überleben.“

Türkische Researcherin

„Ein Arbeiter erzählte, dass das Meiste, was er je an Freizeit gehabt hätte, der Tag war, als sie Geld sammelten und Fleisch für ein Grillfest im Wald kauften.“

Researcherin in Moldawien

„Wir haben nichts; wir überleben nur von Tag zu Tag.“

Türkische Arbeiterin

leisten können, dass sie nur unregelmässig oder gar nicht zur ärztlichen Kontrolle (vor allem zum Zahnarzt) gehen, dass sie Arztbesuchen möglichst aus dem Weg gehen, dass sie das Schulmaterial nicht jedes Jahr bezahlen können, dass sie keine Erholung haben, dass sie nicht verreisen können, dass sie immer nur die billigsten, herabgesetzten und grössten Packungen in Supermärkten oder Secondhand-Sachen und -Kleider kaufen können, dass sie von gestohlenem Strom abhängen, und dass sie mehrere Kreditkarten benutzen, bis bei allen die Kreditlimite erreicht ist.

- **Mehrfachbeschäftigung:** Viele gehen neben ihrem Fabrikjob weiteren Tätigkeiten im informellen Sektor nach. Sie putzen oder verkaufen Lebensmittel, um ihren Armutslohn aufzubessern. In Istanbul gaben ArbeiterInnen an, sie hätten mehrere Jobs in der Bekleidungsindustrie.



„Ich kann mir nicht vorstellen, dass ich nur von meinem Lohn leben könnte. Unsere Eltern, die auf dem Land leben, müssen uns jeden Monat Lebensmittel und Geld schicken. Alle fragen, wann wir Kinder haben werden, aber wir können es uns in unserer Situation einfach nicht leisten.“

Moldawische Arbeiterin



ARBEITSZEIT – ÜBERSTUNDEN

Die Standard-Arbeitswoche beträgt in Bulgarien, Kroatien, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Moldawien, Rumänien, der Slowakei, der Ukraine und Georgien 40 Stunden. In der Türkei schreibt das Gesetz 45 Stunden vor.

3.1 GESETZLICHE VORSCHRIFTEN UND ENTWICKLUNGEN IN DER BRANCHE DER UNTERSUCHTEN LÄNDER

Die gesetzlichen Vorschriften betreffend Überstunden variieren stark. In Georgien gibt es keine entsprechenden Gesetze, nur die maximale Arbeitszeit pro Tag ist auf 12 Stunden beschränkt.

WOCHENARBEITSZEIT

Die maximal zulässigen wöchentlichen Überstunden liegen zwischen 8 Stunden (Kroatien, Mazedonien, Slowakei, Rumänien) und 20 Stunden (Bulgarien). In der Türkei gibt es keine wöchentliche Begrenzung. Dies widerspricht der ILO-Konvention 1, welche maximal 12 Überstunden pro Woche vorschreibt.

Die **Überstunden pro Jahr** können zwischen 120 (Moldawien) und 400 Stunden (Slowakei) variieren. In einigen Ländern gibt es keine Regelungen betreffend maximal zulässiger Überstunden pro Jahr, z.B. in Mazedonien und Bulgarien.

Auch die **Überstundenzuschläge** variieren. In Kroatien ist die Regelung den Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden überlassen; in Georgien gibt es überhaupt keine Vorschriften. Die ILO-Konvention 1 legt fest, dass der Überstundenzuschlag mindestens zusätzliche 25% betragen muss. Einen solchen Überstundenzuschlag von 25% kennt das Gesetz in Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Rumänien und der Slowakei.

Multi-Stakeholder-Initiativen wie die Ethical Trading Initiative (ETI) und die Fair Wear Foundation (FWF) sowie der Joint-Initiative Draft Code (Jo-In Code) fordern, dass Überstunden freiwillig sind und 12 Stunden pro Woche nicht

„Wenn wir zur Arbeit gehen, wissen wir nicht, wann wir nach Hause zurückkommen. In einer Woche arbeiten wir 50-60 Stunden, manchmal ohne einen freien Tag. Normalerweise arbeiten wir 200 Stunden im Monat, manchmal sogar 400 Stunden.“

Bulgarische Arbeiterin

übersteigen dürfen, dass sie nicht regelmässig angesetzt und mit mindestens dem eininhalbfachen des regelmässigen Stundenlohns bezahlt werden müssen. Ein solcher Zuschlag ist in den bulgarischen, moldawischen und türkischen Gesetzen festgeschrieben.

3.2 ERGEBNISSE AUS DEN UNTERSUCHTEN FABRIKEN

Überstunden kommen in allen untersuchten Ländern vor und die ArbeiterInnen berichten, dass es schwierig sei, Überstunden zu verweigern oder Freitage zu bekommen. In den meisten untersuchten Fabriken werden Überstunden ohne Zuschlag oder ohne den vollen Zuschlag bezahlt. In den untersuchten Fabriken in Bulgarien, Mazedonien, Moldawien, Rumänien und der Türkei mussten die ArbeiterInnen mehr Überstunden, als gesetzlich erlaubt sind, leisten.

„Überstunden werden gleich wie normale Arbeitsstunden bezahlt.“

Moldawische Arbeiterin

„Das Akkordsystem setzt die Frauen unter Druck. Sie arbeiten mehr, in der Hoffnung auf einen inoffiziellen Bonus, den Arbeiterinnen, welche die Produktionsziele regelmässig erreichen, alle 3-4 Monate erhalten. Gemäss dem moldawischen Gesetz muss der Arbeitgeber die ArbeiterInnen fragen, ob sie Überstunden leisten möchten. In der Realität ist es genau anders: Die ArbeiterInnen müssen um Erlaubnis fragen, wenn sie keine Überstunden machen wollen und dies begründen, zum Beispiel mit einem ärztlichen Zeugnis.“

Researcherin aus Moldawien

„Es ist schwierig, Urlaub oder wegen Krankheit frei zu bekommen. Auch wenn der Arzt Krankheitsurlaub verschreibt, wird dies von der Fabrik nicht akzeptiert.“

Arbeiterin in Bosnien und Herzegowina

FALLSTUDIE: RUMÄNISCHE ARBEITERINNEN

Die rumänischen ArbeiterInnen, welche Kleider für Zara (Inditex) und H&M herstellen, beklagen sich, dass sie im Rahmen der normalen Arbeitszeit nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn kommen und gezwungen sind, massive Überstunden zu leisten.

Im Oktober und November 2013 wurden insgesamt 22 ArbeiterInnen von zwei Lieferanten von H&M und Zara befragt. Die ArbeiterInnen sagten gegenüber der CCC, dass sie Überstunden leisten, die oft die gesetzlich festgelegte Limite überschreiten und manchmal nicht einmal auf der Lohnabrechnung ausgewiesen und in bar ausbezahlt werden. Die ArbeiterInnen sagten, dass sie den gesetzlichen Mindestlohn manchmal nur erreichen, wenn die Überstunden und Urlaubstage auch auf der Lohnabrechnung angerechnet werden.

Von H&M und Inditex geforderte Sofortmassnahmen:

- A** Respektieren des rumänischen Gesetzes betreffend Überstunden und gesetzlichem Mindestlohn.
- B** Die Löhne müssen sofort auf die Armutsgrenze von mindestens 60% des durchschnittlichen nationalen Lohns angehoben werden. Die Einkaufspreise sind auf dieser Basis zu kalkulieren und müssen Lohnerhöhungen ermöglichen.



„Überstunden werden inoffiziell angeordnet und auf der offiziellen Lohnabrechnung nicht ausgewiesen. Dort werden nur die Standard-Arbeitsstunden aufgeführt. Überstunden werden nicht mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Zuschlag, sondern als Fortsetzung des normalen Leistungslohns mit einem Gutschein über 2,10 Euro für Samstag vergütet. Eine Verweigerung von Überstunden kann zu Spannungen mit der Fabrikleitung oder den Vorgesetzten führen.“

Researcherin aus Rumänien



REGULÄRES BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNIS – ARBEITSVERTRÄGE

In allen Ländern mit Ausnahme von Georgien gibt es gesetzliche Vorschriften betreffend Beschäftigungsverhältnissen. In den meisten untersuchten Ländern sind ein Arbeitsvertrag oder für selbständig Erwerbende die Bezahlung von Krankenversicherungsprämien eine Voraussetzung für die Deckung der Gesundheitskosten durch eine staatliche Krankenversicherung.

4.1 GESETZLICHE VORSCHRIFTEN UND ENTWICKLUNGEN IN DER BRANCHE

Es liegen aus allen Ländern Berichte vor, welche belegen, dass diese Regelungen in der Bekleidungsindustrie systematisch verletzt werden. Befristete Verträge oder die Abschiebung von ArbeiterInnen in eine angebliche Selbstständigkeit sind weit verbreitet.

Aus Rumänien ist bekannt: „Gemäss Arbeitsrecht sind befristete Arbeitsverträge nur in Ausnahmefällen möglich. Verträge von 6-12 Monate sind jedoch weit verbreitet. Die Verträge können nach Beurteilung durch die Fabrikleitung verlängert

werden. In einigen Fällen ebnet befristete Verträge den Weg für Steuerhinterziehung und informelle Arbeit: Die Verträge der ArbeiterInnen werden nie verlängert, obwohl sie weiterhin inoffiziell für die Fabrik arbeiten. Informelle Arbeit ist allgemein verbreitet, da die ArbeiterInnen ohne formellen Arbeitsvertrag mehr verdienen können. Meistens kommt es dazu, wenn die befristeten Arbeitsverträge nach ihrem Ablauf nicht verlängert werden. Im Oktober 2013 wurde in drei Bekleidungsfabriken in Prahova eine offizielle Untersuchung durchgeführt. Dabei stellte sich heraus, dass viele ArbeiterInnen nicht wie gesetzlich vorgeschrieben angestellt waren⁶⁰. Untersuchungen von 2012 zufolge waren weitere 100 ArbeiterInnen ohne Vertrag in einer italienischen Bekleidungsfirma in Alba beschäftigt, deren befristete Verträge nach dem Ablauf nie erneuert worden waren⁶¹.”

„Die Angestellten unterzeichnen oft Verträge für eine befristete Dauer, meist für eine Zeitspanne von drei Monaten. Wenn Arbeitnehmende 24 Monate lang ununterbrochen für ihre Arbeitgeber tätig sind oder während dreier Jahre mit Unterbrechungen 24 Monate lang arbeiten, geht der Arbeitsvertrag laut Gesetz in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Die Befragten sagten jedoch aus, dass es einzig und allein vom Willen des Arbeitgebers abhängt, ob sie ihre Stelle behalten können oder nicht.“

Researcherin aus Bosnien und Herzegowina

„Die ArbeiterInnen unterzeichnen befristete Verträge von 3-6 Jahren, dies jedoch über mehrere Jahre hinaus.“

Mazedonische Researcherin

In der Türkei und in Kroatien gibt es zunehmend auch Arbeitsagenturen für die Bekleidungsindustrie, die häufig mit halbformellen Beschäftigungsverträgen arbeiten.

4.2 ERGEBNISSE AUS DEN UNTERSUCHTEN FABRIKEN

Zu den informellen oder halbformellen Praktiken gehören:

- **Missbrauch des Status der Selbstständigkeit** in der Slowakei und in Bulgarien, wo vormalig Angestellte von den Arbeitgebern unter Druck gesetzt werden unter dem Status der Selbstständigkeit weiter zu arbeiten, um so Beitragsleistungen und die Verantwortung für die Angestellten zu umgehen
- **Übermäßige Nutzung befristeter Arbeitsverträge** in Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Georgien, Mazedonien, Moldawien, Rumänien und der Slowakei.
- **Die Arbeitgeber bezahlen keine Sozialversicherungsbeiträge.**
- **Von der realen Praxis abweichende Vertragsbestimmungen** in Bezug auf Arbeitszeit und Löhne: Berichten aus Bulgarien zufolge sind die ArbeiterInnen offiziell Teilzeit angestellt (z.B. vier Stunden pro Tag), arbeiten aber Vollzeit und leisten sogar Überstunden. In den meisten der untersuchten Ländern bestehen oft Unterschiede zwischen den im Vertrag aufgeführten Löhnen, die in der Regel dem gesetzlichen

„Ein befristeter Vertrag darf nicht länger als 36 Monate dauern und ist nur in Ausnahmefällen gestattet, zum Beispiel für Saisonarbeit⁶². Diese kommt jedoch in der Bekleidungsindustrie oft vor. In der Realität sind befristete und Kurzzeitverträge für 6-12 Monate oder ungefähr ein Jahr weit verbreitet. Nur drei der elf Befragten in einer Fabrik hatten tatsächlich einen unbefristeten Vertrag.“

Moldawische Researcherin

„Proteste gegen unbezahlte, aufgelaufene Lohnzahlungen sind in BiH keine Seltenheit. Es geht jedoch mehr um das Einfordern des Lohnes, egal, wie tief die Löhne sind, als um die eigentliche Lohnhöhe. Neben den nicht bezahlten Arbeiterlöhnen sind vor allem unbezahlte Steuern und Beiträge ein Problem. Die ArbeiterInnen haben Anspruch auf eine Rente, diese ist jedoch tief, weil keine Beiträge bezahlt werden. Einer Studie⁶³ des Gewerkschaftsbundes von BiH zufolge kann sich eine zunehmende Anzahl von ArbeiterInnen keine Pensionierung erlauben, weil keine Beiträge in die Pensionskasse einbezahlt wurden.“

Researcherin aus Bosnien und Herzegowina

Minimum entsprechen, und den tatsächlich bezahlten Löhnen. Die Differenz wird bar auf die Hand ausbezahlt. Bei einem georgischen Sportbekleidungslieferanten steht im Vertrag ein Lohn von 125 Georgischen Lari (52 EUR), der tatsächlich ausbezahlte Lohn ist jedoch höher. Damit spart der Arbeitgeber Geld auf Kosten der ArbeiterInnen, die so der ihnen zustehenden Sozialversicherungsbeiträge beraubt werden.

4.3 INFORMELLE ARBEIT UND HEIMARBEIT

Studien aus der Türkei, Bulgarien und der Ukraine zufolge machen informelle oder semiformelle Arbeitsregelungen im Bekleidungssektor einen hohen Prozentsatz aus. Dazu gehören in der Praxis ein Missbrauch des Status der Selbstständigkeit, Schliessen von Fabriken und die Abschiebung der ArbeiterInnen in die Heimarbeit (Bulgarien) oder eine Nichtverlängerung von befristeten Verträgen. Die Home-Based Workers Association (HWA) in Bulgarien schätzt, dass neben den rund 100.000 registrierten ArbeiterInnen weitere 50.000 HeimarbeiterInnen für die Branche arbeiten. Ein Arbeitgeberverband in der Ukraine vermeldet, dass zusätzlich zu den registrierten etwa die gleiche Zahl unregistrierter bzw. informell arbeitender Beschäftigter hinzukommt und die Anzahl ArbeiterInnen in der Kleiderindustrie eigentlich doppelt so gross sei. Oft decken die Statistiken nur die Betriebe mit einer Mindestanzahl an Arbeitenden ab, was heisst, dass Mikrounternehmen wie Ateliers oder Werkstätten nicht in den Statistiken erscheinen, obwohl die Mehrheit der Fabriken in der Bekleidungsindustrie aus kleinen Firmen und Mikrobetrieben besteht.

Wir schätzen, dass in der Türkei mindestens zwei Drittel der Bekleidungsindustrie informell organisiert sind. In den postsozialistischen Ländern geniesst durchschnittlich jede/r dritte Arbeiter/in nicht die (vollen) gesetzlich zugesicherten Rechte. Es fehlen korrekte Arbeitsverträge und vollumfängliche Zahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen. Obwohl die Statistiken über die registrierten ArbeiterInnen in gewissen Ländern teils weit auseinander klaffen, wie zum Beispiel in der Türkei und der Ukraine, sind schätzungsweise fast zwei Millionen ArbeiterInnen in der Bekleidungs- und Schuhindustrie der untersuchten Länder unter prekären Bedingungen angestellt. Zudem bleiben ihnen sogar die minimalsten gesetzlichen Zugeständnisse verwehrt.

Es gibt verschiedene Ebenen von Informalität:

- In den Werkstätten in der Türkei oder in Bulgarien werden die ArbeiterInnen auf Tagesbasis eingestellt. Das Prinzip der Überstunden existiert nicht, obwohl manchmal bis zum nächsten Morgen gearbeitet werden muss. Hierbei handelt es sich um Unterlieferanten (von Unterlieferanten) von Hauptlieferanten.
- Auf der andern Seite gibt es auch in registrierten Betrieben teilweise einen höheren Anteil an nicht-registrierten ArbeiterInnen ohne Sozialversicherungen.

Zwischen formeller und informeller Arbeit sind die Übergänge fließend. Während eine Arbeiterin vielleicht einen regulären Arbeitsvertrag hat und die Pflichtbeiträge bezahlt werden, hat ihre Kollegin, die an der gleichen Produktion arbeitet, womöglich nicht die gleichen Rechte.

„Die Interviews zeigten, dass Informalität eine der Grundregeln der Arbeitsbeziehung ist. In den beiden untersuchten Fabriken ist rund ein Drittel der ArbeiterInnen nicht registriert. Bei einem Unterlieferanten, der 20 ArbeiterInnen beschäftigt, sind nur 4 ArbeiterInnen registriert. Alle weiblichen Arbeitnehmenden sind nicht registriert.“

Türkische Researcherin

„Ich musste zu einem Allergiespezialisten, aber ich habe alle möglichen Termine sausen lassen, weil ich nicht entlassen werden wollte. Schliesslich ging ich zum Arzt und wollte mir eine Spritze gegen meine Allergie geben lassen, aber der Arzt weigerte sich, mich zu behandeln, weil die Firma meine Krankenkasse nicht bezahlt hatte.“

Slowakische Arbeiterin

FALLSTUDIE: ARBEITERINNEN SCHUFTEN FÜR PREMIUMMARKEN WIE HUGO BOSS.

Zwischen Mai 2013 und Januar 2014 wurden insgesamt 40 Arbeiterinnen in vier Produktionsbetrieben in Kroatien und der Türkei befragt. Alle Arbeiterinnen produzieren für Hugo Boss. Die Untersuchung zeigte, dass die Löhne der Arbeiterinnen, die für Hugo Boss produzieren, weit unter dem geschätzten Basis-Existenzlohn liegen.

Zusätzliche Probleme in den Betrieben in Kroatien und der Türkei, in denen Hugo Boss Kleidung produzieren lässt, sind:

- Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen werden verweigert, aktive Gewerkschaftsfeindlichkeit und Mobbing von Gewerkschaftern, Erpressung und Bestechung von Arbeitenden, um aus der Gewerkschaft auszutreten
- Auslagerung und Wiedereinstellung von ArbeiterInnen in Schwesterunternehmen zu schlechteren Bedingungen
- Sexuelle Belästigung, Anschreien, Einschüchterung
- Überstunden und Entlohnung der Überstunden nicht in Übereinstimmung mit dem Gesetz
- Nichtrespektieren der reproduktiven Rechte von Frauen (Frauen werden z.B. gezwungen, nicht schwanger zu werden)

Von Hugo Boss geforderte Sofortmassnahmen

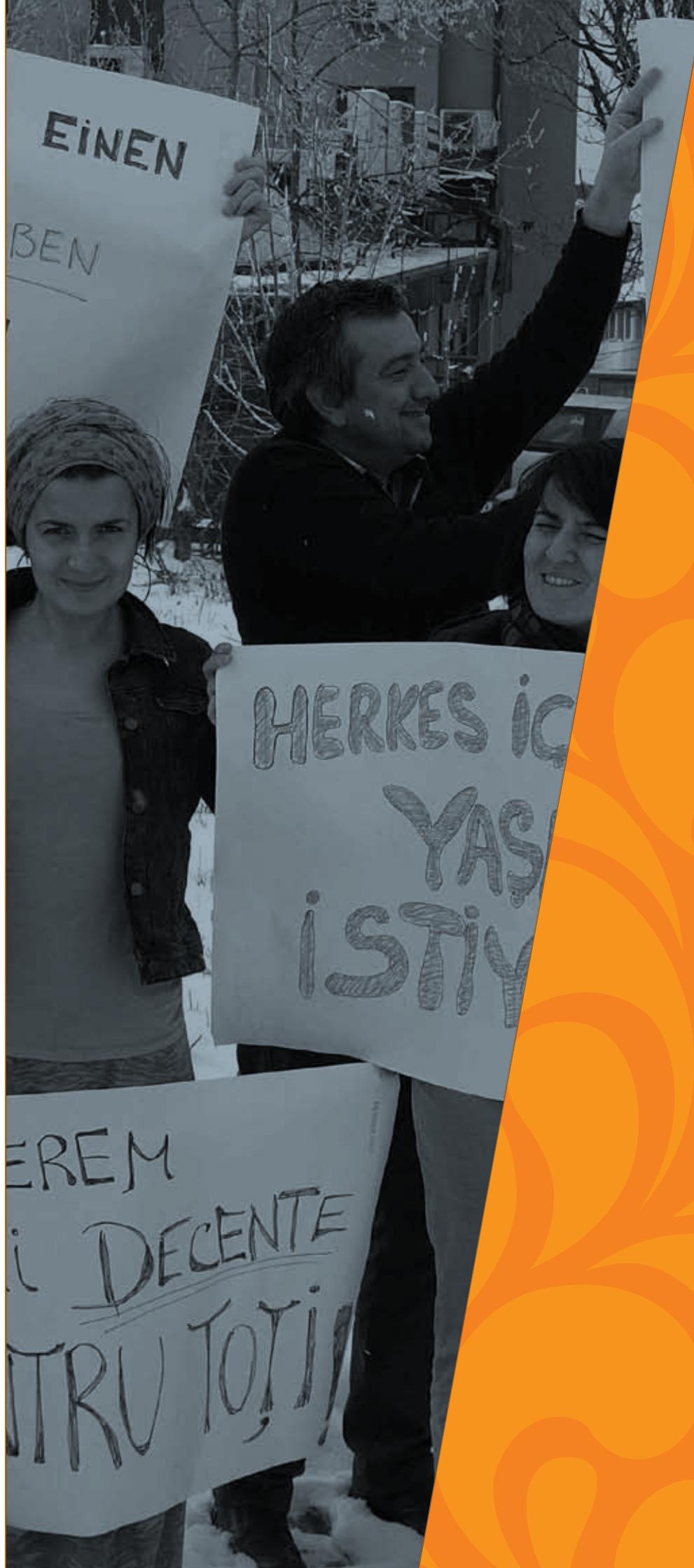
A Die Löhne in den Produktionsländern Mittel-, Ost- und Südosteuropas und der Türkei müssen sofort auf die Armutsgrenze von mindestens 60% des durchschnittlichen nationalen Lohns angehoben werden. Die Einkaufspreise sind auf dieser Basis zu kalkulieren und müssen Lohnerhöhungen ermöglichen.

B Aufnahme von Gesprächen mit Gewerkschaften und Arbeits- und Menschenrechtsorganisationen in Kroatien und der Türkei zwecks Beendigung der missbräuchlichen Praktiken. Aufforderung der Zulieferer, diese Praktiken einzustellen.



„Ich respektiere das Unternehmen, ich respektiere meine Arbeit, warum respektieren sie mich nicht?“

Türkische Hugo Boss Arbeiterin



KAPITEL 5

GEWERKSCHAFTEN

In einigen Ländern wie Bulgarien, Rumänien und Kroatien wurden neue Gewerkschaftsrechte eingeführt, die es erschweren, dass Gewerkschaften als Vertretung der Arbeitnehmenden in einer Fabrik und auf nationaler Ebene agieren können. Als Folge davon sind auch Kollektivverhandlungen schwierig durchzusetzen.

Gewerkschaften, die an den tripartiten Verhandlungen über Mindestlöhne teilnehmen, stellen nur zögerliche und bescheidene Forderungen nach einer Erhöhung der Mindestlöhne. Es gibt kaum einen öffentlichen Diskurs über Existenzlöhne. In Moldawien und Bosnien und Herzegowina gab es jedoch bereits 2013 Demonstrationen für menschenwürdige Löhne.

5.1 GESETZLICHE VORSCHRIFTEN

Die ForscherInnen stellten fest, dass der Vereinigungsfreiheit in Kroatien viele Steine in den Weg gelegt werden. In den Medien und in der Gesellschaft herrscht ein gewerkschafts- und arbeiterfeindliches Gedankengut. Die Arbeitgeber üben Druck auf die Gewerkschaften aus, was sie mit der schwierigen Situation der Branche und dem internationalen Wettbewerb begründen. Es heisst, dass die Gewerkschaften die Unternehmen in den Ruin treiben. Zusätzlich handelt auch die Regierung eher im Sinne der Arbeitgebenden.

Auch die befristeten Verträge hemmen die gewerkschaftliche Organisation. Die wenigen Kollektivverträge in der Textil- und Bekleidungsindustrie sorgen für verbindliche Verpflichtungen im Bereich Überstundenzuschlag (50%), Zuschläge für Transport und öffentliche Feiertage oder Leistungsprämien. Aufgrund des begrenzten Spielraums der Kollektivverträge in der Bekleidungsindustrie sind die Möglichkeiten für Lohnerhöhungen jedoch drastisch eingeschränkt. In dieser Branche mit schwachen oder nicht vorhandenen Kollektivverträgen ist der gesetzliche Mindestlohn die einzige Form von kollektiver Lohnregulierung.

„Das Leben einer Arbeiterin in der Bekleidungsindustrie ist hart. Ich bin sicher, die Vorgesetzten und Politiker haben keine Ahnung, unter welchen Bedingungen wir leben.“

Slowakische Arbeiterin

„Was mich am meisten schmerzt, ist die Tatsache, dass die Frauen in der Fabrik Angst haben, sich zu organisieren und die Geschäftsleitung betreffend Niedriglöhnen herauszufordern. Wenn wir zusammenhalten, könnten wir vielleicht etwas ändern, aber die Arbeiterinnen haben Angst, in der momentanen Wirtschaftslage ihre Stelle zu verlieren. Doch letztendlich stecken wir da alle gemeinsam drin.“

Rumänische Arbeiterin

5.2 ERGEBNISSE AUS DEN UNTERSUCHTEN FABRIKEN

Mit der Ausnahme der Türkei war es für die ResearcherInnen extrem schwierig, ArbeiterInnen zu finden, die bereitwillig Auskunft gaben. Selbst Organisationen wie die Gewerkschaft Novi Sindikat in Kroatien und die Home-Based Workers Association in Bulgarien, die die ArbeiterInnen vertritt, mussten feststellen, dass sich die ArbeiterInnen nur widerwillig interviewen liessen. Die ArbeiterInnen hatten Angst, Schwierigkeiten mit dem Fabrikmanagement zu bekommen. Manchmal sagten sie, so z.B. in Bulgarien und in der Slowakei, sie hätten eine Vereinbarung unterschrieben, nicht über „interne Bedingungen“ im Unternehmen zu sprechen.

In Ländern wie der Slowakei und Kroatien, wo sich die Arbeitgeber und auch die Gewerkschaften mit der drohenden Abwanderung konfrontiert sehen und selbst die offiziellen Arbeitslosenquoten hoch sind (Kroatien 18,4%, Slowakei 14%), machen sich die ArbeiterInnen grosse Sorgen, dass sie ihre Stelle verlieren. Diese Angst wiegt schwerer als alle anderen Sorgen.

Die ArbeiterInnen haben Angst, sich zu organisieren. Sie fühlen sich schwach und ersetzbar. Dies zeigte sich in ihrem Zögern oder äusserte sich sogar in Feindlichkeit, als sie um anonyme Interviews gebeten wurden. Angesichts dieser Angst sind gewerkschaftliche Aktivitäten eine grosse Herausforderung. Die ResearcherInnen betonen, dass die ArbeiterInnen die Gewerkschaften nicht als Akteure betrachten, die

„Wenn wichtige Kunden zu Besuch kommen und mit unserem Chef reden, sehen sie die neuen Einrichtungen und sind zufrieden. Aber sie fragen nie nach unseren Löhnen.“

Rumänische Arbeiterin

„Die Untersuchung hat gezeigt, dass die gewerkschaftlichen Bemühungen im Kampf um einen Mindestlohn für Standard-Arbeitsstunden meistens auf der Ebene der ArbeiterInnen versanden. Die ArbeiterInnen selbst setzen sich nur wenig für eine Lohnerhöhung ein, da sie ihren Job als stabile Einkommensquelle sehen und geltend machen, dass andere Fabriken noch weniger bezahlen oder keine Essensgutscheine geben.“

Researcherin in Rumänien

„Die ArbeiterInnen sind sich bewusst, dass ihre Rechte in gewissen Bereichen nicht respektiert werden, aber sie sprechen nicht darüber, weil sie wissen, dass ein solches Verhalten automatisch zur Kündigung führen würde. Und das wollen sie nicht.“

Researcherin in BiH

„Du darfst nicht protestieren, du hast nur zu funktionieren. Die Angst zwingt die ArbeiterInnen, sich so zu verhalten. Wenn ich protestiere, werde ich gefeuert – dann wäre ich erleichtert.“

Bulgarische Arbeiterin

„Die Gewerkschaft hat nicht die Möglichkeit, für eine Lohnerhöhung zu kämpfen, da sie konstant mit der Verhütung von illegalen Praktiken wie über längere Zeit unbezahlt gebliebener Überstunden oder Löhne beschäftigt ist.“

Kroatischer Gewerkschafter

ihre Stellung verbessern können. Für sie ist die Art, wie sie behandelt und ausgenutzt werden, ein unvermeidbares Attribut des Kapitalismus. Zusätzlich zum extremen Druck am Arbeitsplatz schafft dieses Gefühl unter den ArbeiterInnen in den postsozialistischen Ländern Raum für Angst, Fatalismus und Depression.

Die GewerkschaftsvertreterInnen fühlen sich in den Verhandlungen angesichts der allgegenwärtigen Drohung der Abwanderung und der Schaffung von Konkurrenz unter den ArbeiterInnen und zwischen den Ländern machtlos.

Ein kroatischer Gewerkschafter meint dazu: „Die Gewerkschaft hat nicht die Möglichkeit, für eine Lohnerhöhung zu kämpfen, da sie konstant mit der Verhütung von illegalen Praktiken wie über längere Zeit unbezahlt gebliebener Überstunden oder Löhne beschäftigt ist.“

Trotz dieser extrem schlechten Bedingungen für die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen fanden wir Organisationen wie TEKSIF und die Clean Clothes Campaign in der Türkei und Novi Sindikat in Kroatien, die die FabrikarbeiterInnen unterstützen.

„Letzten Monat bekam ich weniger als das Minimum, obwohl ich Überstunden geleistet und an zwei Samstagen gearbeitet hatte. Sie haben mir fünf Urlaubstage gestohlen, um den Betrag auf 800 Rumänische Lei (177 Euro brutto) zu heben.“

Rumänische Arbeiterin

LOHNDIEBSTAHL

Über die in den vorangehenden Kapiteln bereits genannten rechtswidrigen Praktiken hinaus möchten wir weitere Methoden herausstreichen, wie den ArbeiterInnen in den untersuchten Ländern ihr Lohn gestohlen wird.

- **Stehlen von Urlaubstagen und Überstunden, um das Erreichen des Mindestlohns vorzutäuschen**

Wenn die ArbeiterInnen den Mindestlohn nicht erreichen, finden die Arbeitgebenden gesetzeswidrige Wege, um es dennoch so aussehen zu lassen, als wäre dieser ausbezahlt worden. In einigen dokumentierten Fällen wurde der bezahlte Jahresurlaub in die Lohnabrechnung integriert, um den Lohn auf das gesetzliche Minimum zu heben, obwohl den Aussagen der ArbeiterInnen zufolge im betroffenen Monat kein Urlaub bezogen worden war.

- In den meisten Fabriken gibt es **Unregelmässigkeiten beim Bezug von Urlaub**. Freie Tage sind schlechter bezahlt als Arbeitstage (z.B. in Bulgarien); alle Angestellten müssen zu einer bestimmten Zeit Urlaub nehmen; die ArbeiterInnen dürfen keinen Urlaub nehmen (Krankheitsurlaub, Urlaub oder andere gesetzliche Ansprüche auf freie Tage) und nehmen nie den ganzen, ihnen zustehenden Urlaub, sondern nur

eine Woche pro Jahr. Die ILO-Konvention 132 fordert mindestens drei Wochen bezahlten Urlaub. Der Urlaub muss mit dem durchschnittlichen Lohn der ArbeiterInnen bezahlt werden. Die untersuchten Länder haben Regelungen, die auf dem Papier sogar eine strengere Regel vorsehen als die ILO Konvention 132.

- **Ausstehende Löhne und Abfindungszahlungen, wenn Fabriken geschlossen werden:** Diese Praxis ist Berichten zufolge in Bulgarien und in der Slowakei normal, scheint aber in der ganzen Region verbreitet zu sein. Es liegen Berichte vor, wonach Unternehmen, die ihren Betrieb einstellten, den ArbeiterInnen monatelang keine Löhne und Abfindungen zahlten. Zudem konnten die ArbeiterInnen keinen Kontakt zum Fabrikmanagement aufnehmen, da dieses das Land verlassen hatte. Die ArbeiterInnen konnten keine neue Stelle suchen, weil ihre Verträge noch nicht formell beendet waren.

„Manchmal erhalten wir rund 900 Moldawische Lei (50 Euro) „unter der Hand“, wenn uns der Vorgesetzte mag und wir die Produktionsziele einige Monate hintereinander erreichen.“

Moldawische Arbeiterin

-
- **Nicht-Bezahlung von obligatorischen Sozialleistungen und Barzahlung „unter der Hand“:** Den ArbeiterInnen wird ein Teil ihres Lohns, der dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht, auf ihr Konto überwiesen. Auf diesen Betrag werden die obligatorischen Leistungen bezahlt. Zusätzlich erhalten die ArbeiterInnen den Rest ihrer Löhne bar ausbezahlt. Diese semiformelle Lohnzahlung scheint in Bulgarien, Rumänien und Moldawien sehr üblich zu sein. Aus Bulgarien liegen Berichte vor, dass die ArbeiterInnen gemäss Arbeitsvertrag vier Stunden pro Tag angestellt sind, in der Tat aber zehn Stunden pro Tag arbeiten und für diese zusätzlichen Stunden bar bezahlt werden.

„Bei einem Lohn von 90 Euro und allen Leistungen eingeschlossen betrachten die ArbeiterInnen die Überstunden als gute Nachricht, obwohl sie „unter der Hand“ bezahlt werden. Eine Befragte sagte: „Wenn ich am Samstag arbeiten muss, gehe ich. Zumindest erhalte ich dann das Geld bar auf die Hand. Ich weiss, dass dieser Lohn nicht mit meiner Rente verrechnet wird, aber ich brauche das Geld jetzt. Wir haben keine Zeit, uns über die Pensionierung Gedanken zu machen. Viele Frauen in der Fabrik sind in der gleichen Lage.“

Researcherin in Moldawien

- **Missbrauch von Ausbildungsprogrammen oder der Probezeit:** Viele ArbeiterInnen werden trotz ihrer Berufserfahrung zuerst im Rahmen eines „Ausbildungsprogramms“ angestellt. Unter diesen Programmen erhalten sie für die ersten 1 bis 6 Monate entweder keinen oder einen extrem reduzierten Lohn (z.B. in Bulgarien und Kroatien rund 50% eines normalen Lohns, in Georgien keinen Lohn im ersten Monat). In dieser Zeit erhalten sie keine Ausbildung, sondern arbeiten wie normale ArbeiterInnen.
- **Disziplinarische und willkürliche Abzüge** werden aus allen erdenklichen Gründen vorgenommen, wenn auch in geringerem Mass in Kroatien. Zu den Strafen, die während der Untersuchung aufgedeckt wurden, gehören „Absenzabzüge“ für das Rauchen einer Zigarette, längere Besuche der Toilette als erlaubt, Strafen wegen Wassertrinkens, Redens usw. In der Türkei werden die ArbeiterInnen sogar gebüsst, wenn sie krank werden.

MULTI-STAKEHOLDER-INITIATIVEN wie die Ethical Trading Initiative (ETI) und die Fair Wear Foundation (FWF) sowie der Joint-Initiative Draft Code (Jo-In Code) fordern „keine Abzüge als Disziplinar massnahmen oder aus nicht vom nationalen Gesetz vorgesehenen Gründen ausser mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers.“

„Die ArbeiterInnen müssen eine Geldstrafe zahlen, wenn sie krank sind und nicht zur Arbeit gehen können. In einer der untersuchten Fabriken betrug diese 40 Türkische Lira (13 Euro), in einer anderen wurden die Überstunden nicht bezahlt. Dieser Verlust ist sogar grösser, als wenn die normalen Arbeitsstunden gestrichen worden wären, weil die Überstunden verglichen mit der normalen Arbeitszeit eineinhalb Mal besser bezahlt werden.“

Türkische Researcherin

„Wenn du die Produktionsziele nicht erreichst, bleiben dir ungefähr 200 Georgische Lari (83 Euro) pro Monat, was sehr wenig ist. Für dieses Geld lohnt es sich nicht, die Familie allein zu lassen.“

Georgische Arbeiterin

• **Lohndiskriminierung gegenüber Minoritäten, Flüchtlingen und MigrantInnen:** Es liegen Hinweise vor, dass in der ganzen Region Minoritäten wie Roma, Pomaken, Kurden, syrische Flüchtlinge und MigrantInnen ohne Papiere schlechter und oft weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden. Sie werden eingestellt, weil sie verletzlicher und einfacher auszubeuten sind. Die Medien in den verschiedenen untersuchten Ländern berichten über ArbeitsmigrantInnen aus asiatischen Ländern und ihre sklavenähnlichen Arbeitsbedingungen. In Rumänien und anderen Ländern der Region ist die Einstellung von ArbeitsmigrantInnen aus Asien eine Strategie der Arbeitgebenden und Arbeitsämter, um den zunehmenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften für eine bekanntlich schlecht zahlende Industrie zu kompensieren. Die bulgarischen ResearcherInnen stellten fest, dass die Arbeitgebenden damit „drohen“, vietnamesische ArbeiterInnen einzustellen. In Mazedonien arbeiten zum Beispiel viele Roma-Frauen in der Bekleidungsindustrie. Sie sind einem höheren Risiko ausgesetzt, noch schlechtere Löhne unter noch schlechteren Bedingungen zu bekommen.⁶⁴

• **Produktionsziele, die nur mit zusätzlichen (unbezahlten) Überstunden erreicht werden können, oder die als Disziplinarmassnahme eingesetzt werden**

Die ArbeiterInnen in der gesamten Region geben an, dass der Lohn auf gewissen Produktionszielen beruht. In einigen Ländern erhalten die ArbeiterInnen den Mindestlohn, unabhängig davon, ob sie das Tagesziel erreichen oder nicht. In anderen Ländern fürchten die ArbeiterInnen um ihren Job oder Lohnabzüge, wenn sie die Produktionsziele nicht erreichen. Dies führt oft zu unbezahlten Überstunden.

„Die Befragten arbeiten für einen festgesetzten Lohn. Aber sie haben eine Vorgabe, die sie an einem Arbeitstag erreichen müssen. Erreichen sie dieses Ziel nicht, müssen sie Überstunden leisten, um die Vorgabe zu erfüllen, ansonsten wird ihnen der Lohn gekürzt.“

Researcherin in Bosnien & Herzegowina



Die Männer arbeiten in der Zuschneiderei und in der Logistik. Sie haben einen festen Lohn von 300-350 Georgischen Lari (124-145 EUR), während die Frauen meist leistungsabhängige Löhne haben. Sie verdienen grösstenteils um die 250-300 Georgische Lari (104-124 EUR).¹

Researcherin in Georgien

DIE LAGE DER ARBEITERINNEN

80-90% der Angestellten im Bekleidungssektor sind Frauen. Während in den postsozialistischen Ländern 90% oder mehr der Arbeitskräfte Frauen sind, ist der Frauenanteil in der Türkei viel geringer und variiert stark: Die registrierten Jobs sind grösstenteils von Männern besetzt; am Ende der Lieferkette, in den Keller-Ateliers und zu Hause arbeiten hauptsächlich Frauen. Der Anteil Frauen nimmt zu, je weiter unten in der Lieferkette man sich befindet.

In der Türkei gelten das Zuschneiden, Bügeln, Stricken und Färben „traditionell“ als Männerarbeit. Auf der anderen Seite werden für Reinigungs-, Hilfs- und einfache Näharbeiten tiefere Löhne bezahlt. Diese Arbeiten werden als Teil der Haushaltspflichten betrachtet, sind also „Frauenjobs“.

In Georgien lebt diese traditionelle, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wieder auf: Die Männer erledigen meist „schwierige“ Arbeiten als Fahrer, Elektriker, Vorarbeiter, Maschinenarbeiter, in der Lieferung – und werden besser bezahlt. Zur Frauennarbeit gehören „Arbeiten im Haus“ – unter dem hohen Druck der Akkordarbeit.

In den postsozialistischen Ländern übernehmen hauptsächlich Frauen die Näharbeiten. Die Männer arbeiten entweder in der Bügel- oder Verpackungsabteilung oder als „Maschinisten“, was sie für höhere Löhne qualifiziert. Während die Näherinnen im Akkord- oder Stücklohn bezahlt werden und in der Regel den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, werden die Logistiker, Zusneider

oder Verpacker – hauptsächlich Männer – im Stundenlohn bezahlt und verdienen tendenziell mehr als den gesetzlichen Mindestlohn.

Diese **geschlechtsspezifische Arbeitsteilung** innerhalb der Produktionseinheit dient üblicherweise als Rechtfertigung für die höheren Männerlöhne in der Branche.

Zudem ist der Bekleidungssektor in der Regel die am schlechtesten oder zweitschlechtesten bezahlte Industriebranche, während andere Sektoren mit vorwiegend männlichen Arbeitskräften wesentlich höhere Löhne erhalten – manchmal dreimal mehr (siehe Tabelle 2). Der Bekleidungssektor ist bekannt für seine tiefen Löhne und schlechten Arbeitsbedingungen.

Sowohl die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als auch der Vergleich mit anderen Industriesektoren zeigen eindeutig eine **geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung** auf.

„Mein Leben besteht aus Arbeiten und der Pflege meiner Mutter und meines Sohnes. Ich habe kein Privatleben. Wenn ich allein wäre, würde ich nach Spanien gehen, aber jetzt bin ich für meine Familie verantwortlich. Ich lebe mit der Hoffnung, dass sich mein Leben eines Tages ändert, dass ich einen Lohn erhalte, den ich für die harte Arbeit verdiene. Ich würde acht Stunden täglich arbeiten, in den Urlaub fahren, ins Kino und ins Theater gehen. Mein Sohn und meine Mutter würden viel häufiger lächeln.“

Bulgarische Arbeiterin

FRAUEN – BILLIGE UND GEHORSAME ARBEITSKRÄFTE?

In Mazedonien sagten Frauen aus, dass sie arbeiten, um die Krankenversicherung für ihre Familie zu erhalten und dass es für sie sehr wichtig sei, ihrer Familie diese grundlegende soziale Sicherheit zu verschaffen. Für die verarmten Bevölkerungsschichten in Mazedonien ist ein Arbeitsvertrag der einzige Weg, eine bezahlte Krankenversicherung und damit Zugang zum Gesundheitssystem zu erhalten. In Ländern wie der Slowakei, Bulgarien, Mazedonien und Rumänien sind viele Arbeiterinnen **alleinerziehende Mütter** (etwa 30-60%) oder **ernähren die gesamte Familie**, da ihre Ehemänner oft arbeitslos sind. Die meisten Arbeiterinnen müssen ihre Eltern oder Schwiegereltern pflegen und für sie aufkommen.

„Ich erhalte nur den Mindestlohn, und es ist für mich und meine Familie unmöglich, mit so wenig Geld ein menschenwürdiges Leben zu führen. Ich bin froh, dass ich überhaupt einen Job habe. Nachdem ich so lange – 28 Jahre – hier gearbeitet habe, kann ich es mir nicht vorstellen, anderswo zu arbeiten. Und natürlich hätte ich auch kaum eine Chance, mit meinen 46 Jahren einen anderen Job zu finden. Von meinem monatlichen Bruttolohn von 380 Euro zähle ich jeden Cent, um die Grundbedürfnisse bezahlen zu können. Ich habe drei Kinder. Obwohl ich mit meinem Lohn nicht sehr zufrieden bin, bin ich glücklich, dass unser Arbeitgeber die normalen Arbeitszeiten (acht Stunden) respektiert. Dank dieser Arbeitszeit bin ich wieder zu Hause, wenn die Kinder aus der Schule kommen. Sofort, wenn ich heimkomme, koche ich für sie und meinen Mann das Mittagessen. Er arbeitet in einer Maschinenfabrik in der Nähe und verdient ebenfalls nur wenig. Unser Haushaltsbudget liegt unter 800 Euro. Geld sparen können wir nicht. Wir leben von Monat zu Monat ohne Garantien für die Zukunft. Ich weiss nicht, was wir tun, wenn unsere Töchter studieren möchten. Manchmal wünsche ich mir, sie hören nach der Sekundarschule auf und gehen arbeiten. Es ist schwer, ihnen zu erklären, dass wir nicht wie andere Familien in den Urlaub fahren können. Wir brauchen unser ganzes Geld für die Grundbedürfnisse, vor allem für Lebensmittel. Weil die Lebensmittel so teuer geworden sind, kann ich keine guten Produkte kaufen, aber wir haben uns daran gewöhnt. Wir können uns nur einmal pro Woche Fleisch leisten.“ Slowakische Arbeiterin

Aussagen von Frauen bezeugen den dreifachen Druck, unter dem sie leiden: Die Frauen haben die Verantwortung für die Familie, indem sie einer bezahlten Arbeit nachgehen, sie sind für die Betreuung der Familienmitglieder zuständig und bauen Gemüse an, um ihre Armutslöhne aufzubessern.

Es ist nicht nur die materielle Entbehrung, die diese Aussagen ausdrücken, sondern auch der extreme Zeitmangel. Die befragten Frauen wünschen sich, sie könnten mehr Zeit mit der Familie und den Kindern und mit sich selbst verbringen. Gleichzeitig fühlen sie sich unter Druck, mehr zu verdienen und für die Familie aufzukommen.

Unter dieser Last ruinieren Zehntausende von Frauen ihre Gesundheit – psychisch und körperlich. Die Arbeiterinnen haben weder Zeit noch Geld für Untersuchungen und präventive Arztbesuche.

Es ist nicht nur die Arbeitslast, sondern auch die **Belästigung**, denen Frauen ausgesetzt sind. Ehemalige Arbeiterinnen, die für Hugo Boss Lieferanten in der Türkei arbeiteten, machten dies in ihren Aussagen deutlich. Die Belästigung geschieht in Form von Mobbing und ermöglicht es Vorgesetzten und Managern, noch mehr Druck auszuüben. Die gleiche Gruppe von türkischen Arbeiterinnen beklagte sich auch darüber, dass sie einen Vertrag unterzeichnen mussten, der eine Klausel beinhaltete, wonach sie in den nächsten fünf Jahren nicht schwanger werden durften. Eine der befragten Arbeiterinnen sagte, dass eine ihrer Kolleginnen eine Abtreibung vornahm, weil sie befürchtete, ihren Job wegen dieser „Vertragsverletzung“ zu verlieren.⁶⁵

Unter den befragten ArbeiterInnen in Ostanatolien waren auch junge Arbeiterinnen zwischen 18 und 30 Jahren. Diese jungen Frauen arbeiten, um Geld für ihre Aussteuer zu verdienen. Obwohl die meisten von ihnen nach der Heirat aufhören zu arbeiten, betrachten sie ihren Job auch als Gelegenheit, von zu Hause weg und unter die Leute zu kommen. Die Arbeit ist, auch wenn die Bedingungen nicht gut sind, immer noch eine Möglichkeit für die Frauen, sich ihr Leben selbst zu verdienen und sich freier zu fühlen als zu Hause. Sie verdienen rund 730 Türkische Lira (238 Euro) pro Monat. Sie schätzen, dass ein existenzsichernder Lohn jedoch bei mindestens 1.020 Türkischen Lira (332 Euro) liegen würde. Dieser Betrag entspricht genau der Armutsgrenze, die von der Gewerkschaft Türk-Is publiziert wurde. Die Frauen versuchen, die Lücke zwischen ihren Bedürfnissen und dem Lohn mit Überstunden zu schliessen. Da die Überstunden nicht wie gesetzlich vorgeschrieben bezahlt werden, können sie nur zusätzliche 160-200 Türkische Lira (52-65 Euro) pro Monat verdienen, wenn sie zwischen 30 bis 50 Überstunden leisten. Ohne diese können die Arbeiterinnen ihre Grundbedürfnisse nicht befriedigen, obwohl sie bereits auf die meisten Bedürfnisse verzichten, darunter Schulbildung der Kinder, kulturelle Aktivitäten, Kleider, Schuhe, Urlaub, Gesundheit oder Unterhalt ihrer Häuser.

Die Arbeiterinnen sind besonders verletzlich und hängen aus verschiedenen Gründen von ihren Jobs ab. Einer der Gründe ist die grosse **Angst**, den Job und mit dem Job ein Minimum an sozialer Sicherheit für sich und die Familie zu verlieren. **Diese Angst wird von der Geschäftsleitung ausgenutzt, um die Arbeiterinnen dazu zu zwingen, die unmenschlichen Arbeitsbedingungen hinzunehmen.**

„Wir arbeiten wie Roboter. Pausenlos. Die Nerven sind ruiniert, die Augen kaputt, der Rücken schmerzt. Wir werden nicht wie Menschen behandelt. Man schreit uns an. Wir nehmen die Probleme und den Druck mit nach Hause und die Familie leidet darunter. Du wirst aggressiv. Du darfst nicht protestieren, du musst einfach nur funktionieren. Die Angst zwingt die Arbeiterinnen zu diesem Verhalten.“

Bulgarische Arbeiterin

„Fast jede Arbeiterin in der Fabrik hat Rückenschmerzen.“

Slowakische Arbeiterin



EMPFEHLUNGEN

*In Übereinstimmung mit den **UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte** haben **Staaten, die Europäische Union und die Unternehmen** Verpflichtungen in Bezug auf einen existenzsichernden Lohn in der Bekleidungsindustrie. Diese Verpflichtungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:*

- Die Sitzstaaten der Unternehmen (Bekleidungs- und Schuhhersteller) und die EU haben die Pflicht zu gewährleisten, dass die Modemarken und Einzelhändler die Menschen- und Arbeitsrechte weltweit achten, einschliesslich der Zahlung eines Existenzlohns
 - Die Produktionsländer haben die Pflicht, die Menschen- und Arbeitsrechte ihrer ArbeiterInnen zu schützen und Mindestlöhne einzuführen, die Armut bekämpfen, statt die Verarmung und soziale Ausgrenzung der ArbeiterInnen zu verursachen.
 - Die Modemarken und Einzelhändler sind dafür verantwortlich, den vollen Preis für das in Auftrag gegebene Produkt zu bezahlen. Dieser Preis muss einen Lohn beinhalten, von dem die ArbeiterInnen und ihre Familien leben können. Die Unternehmen sind zudem dafür verantwortlich, ihre eigene Marktmacht oder die schwache staatliche Umsetzung der Arbeits- und Menschenrechte nicht zu missbrauchen und die internationalen Menschen- und Arbeitsrechte, einschliesslich des Rechts auf einen Existenzlohn, über die Einhaltung der nationalen Gesetze und Regeln zum Schutze der Menschenrechte hinaus zu achten.
- Wir fordern deshalb die **Regierungen der Produktionsländer, in denen die Bekleidungs- und Schuhhersteller herstellen lassen**, sowie die zuständigen **EU-Institutionen** auf, den **gesetzlichen Mindestlohn** in einem ersten Schritt umgehend auf mindestens 60% des nationalen Durchschnittslohns anzuheben und eine schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf den geschätzten existenzsichernden Basis-Lohn zu ermöglichen.
- Wir fordern die **Regierungen der Sitzstaaten der Bekleidungs- und Schuhmarken sowie Einzelhändler** und die zuständigen **EU-Institutionen** auf, die multinationalen Unternehmen für ihre Handlungen entlang ihrer

„Die Regierungen der Sitzstaaten müssen gewährleisten, dass die Unternehmen mit vollem Einsatz und auf transparente Art und Weise im Hinblick auf eine Einführung eines existenzsichernden Lohns in ihren globalen Lieferketten hinarbeiten.“

Lieferketten in die Verantwortung zu ziehen und sicherzustellen, dass die Unternehmen die Menschen- und Arbeitsrechte, einschliesslich der Gesetze in den entsprechenden Ländern, achten. Die Regierungen der Sitzstaaten müssen gewährleisten, dass die Unternehmen mit vollem Einsatz und auf transparente Art und Weise im Hinblick auf eine Einführung eines existenzsichernden Lohns in ihren globalen Lieferketten hinarbeiten.

Wir fordern die **Modemarken und Einzelhändler** auf, als **ersten unmittelbaren Schritt** sicherzustellen, dass die ArbeiterInnen in der untersuchten Region einen **Nettogrundlohn (ohne Überstunden und Zuschläge)** von mindestens **60% des nationalen Durchschnittslohns** erhalten. In einem weiteren Schritt sind die Nettolöhne auf das Niveau des geschätzten Basis-Existenzlohns zu heben.

TABELLE 5: EMPFOHLENE ANHEBUNG DER LÖHNE FÜR DIE UNTERSUCHTE REGION

LAND	GESETZLICHER NETTO-MINDESTLOHN ⁶⁶	60% DES DURCHSCHNITTLICHEN NATIONALEN LOHNS	GESCHÄTZTER BASIS-EXISTENZLOHN (2013)
BiH (RS)	189 Euro	259 Euro	767 Euro
Bulgarien	139 Euro	245 Euro	1022 Euro
Kroatien	308 Euro	435 Euro	862 Euro
Georgien	52 Euro ⁶⁷	196 Euro	518 Euro
Mazedonien	111 Euro	208 Euro	790 Euro
Moldawien	71 Euro	122 Euro	378 Euro
Rumänien	133 Euro	218 Euro	710 Euro
Slowakei	292 Euro	406 Euro	1360 Euro
Türkei	252 Euro	401 Euro	890 Euro ⁶⁸
Ukraine	80 Euro	167 Euro	554 Euro

In ihrer **Roadmap to a Living Wage** schlägt die Asia Floor Wage Alliance (AFW) zehn Schritte vor, die Marken und Einzelhändler mit der gebührenden Sorgfaltspflicht angehen sollen, damit die ArbeiterInnen einen existenzsichernden Lohn erhalten. Die vorgeschlagenen Empfehlungen sollten nicht losgelöst voneinander, sondern als Prozess gesehen werden. Wir sind der Meinung, dass sich diese zehn Schritte auf die untersuchte Region ebenso wie weltweit anwenden lassen:

Die zehn Schritte für Markenfirmen und Einzelhändler, um einen existenzsichernden Lohn zu erreichen:

- 1 Statement zugunsten des Rechts auf einen existenzsichernden Lohn im Rahmen der Unternehmenspolitik.
- 2 Das Recht auf Vereinigungsfreiheit unterstützen; die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gegenüber den ArbeiterInnen, welche die von den Markenfirmen und Einzelhändlern verkauften Kleider herstellen, klar kommunizieren.
- 3 Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitsrechtsgruppen aufnehmen.
- 4 Öffentliche Anerkennung eines Richtwertes für existenzsichernde Löhne: Asia Floor Wage (AFW) und der geschätzte Basis-Existenzlohn wie in diesem Bericht aufgeführt.
- 5 Einkaufspraktiken verbessern (z.B. Analyse und Anpassung der Preisstrukturen, um sicherzustellen, dass der dem Lieferanten bezahlte Preis tatsächlich eine Lohnerhöhung für die ArbeiterInnen zulässt).
- 6 Konkrete Pilotprojekte lancieren unter Einbeziehung von Zulieferern, Gewerkschaften und Arbeitsrechtsgruppen.
- 7 Die Forderung der Zivilgesellschaft und der Gewerkschaften nach Erhöhung des Mindestlohns auf einen Existenzlohn-Standard in den Produktionsländern öffentlich unterstützen; eine öffentliche Erklärung abgeben, die den Regierungen garantiert, dass die Produktion nicht als Ergebnis höherer Mindestlöhne in Richtung eines existenzsichernden Lohns ins Ausland verlagert wird.
- 8 Transparent handeln.
- 9 Mit anderen Stakeholdern kooperieren.
- 10 Veröffentlichung einer Umsetzungsstrategie mit einem konkreten Zeitplan zur Erreichung existenzsichernder Löhne.

Wir fordern die **direkten Arbeitgeber** der drei Millionen ArbeiterInnen in der Bekleidungsbranche auf, die nationalen Arbeitsgesetze einzuhalten und die Praktiken des Lohndiebstahls sofort einzustellen.

„Wir fordern die direkten Arbeitgeber der drei Millionen ArbeiterInnen in der Bekleidungsbranche auf, die nationalen Arbeitsgesetze einzuhalten und die Praktiken des Lohndiebstahls sofort einzustellen.“

ANHANG 1: AUTORINNEN UND UNTERSUCHUNGSMETHODE

Dieser Bericht wurde von Christa Luginbühl, (Erklärung von Bern, Clean Clothes Campaign Schweiz) und Bettina Musiolek (Ostwind-Institut, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Deutschland) basierend auf den Untersuchungen und Rückmeldungen der folgenden Personen und Organisationen erstellt:

LAND	NAMEN UND ORGANISATIONEN DER INVOLVIERTEN RESEARCHERINNEN
Bulgarien	Ralitsa Ivanova, Researcherin. Home-based Workers Association (HWA): Violeta Zlateva, Rosalina Ivanova, Svetla Ilijeva, Svetlana Shandrova, Nina Kovacheva
BiH	NGO aus Bosnien und Herzegowina
Kroatien	Novi Sindikat: Marina Ivandic, Bojan Nonkovic
Georgien	Georgian Trade Unions Confederation (GTUC) Corina Ajder, independent researcher
Mazedonien	Permaculture and Peacebuilding Centre (PPC)
Moldawien	Corina Ajder, selbstständige Researcherin
Rumänien	Corina Ajder, selbstständige Researcherin
Slowakei	Centre for environment and ethical education Zivica, Slovakia: Katarína Miesler
Türkei	Bilge Seckin, selbstständige Researcherin, M. Emin Yilmaz Arbeiter/Researcher
Ukraine	Corina Ajder, selbstständige Researcherin

Die Untersuchung wurde zwischen Mai und Dezember 2013 durchgeführt und bestand aus Sekundärforschung für jedes Land, um eine Übersicht über die Bekleidungsindustrie zu erhalten, sowie aus einer Zusammenfassung der gesetzlichen Vorschriften und der Lohnsituation in der Bekleidungsindustrie des entsprechenden Landes.

Des Weiteren wurde eine Feldforschung als Basis zur Entwicklung von Fallstudien für jedes Land durchgeführt. Insgesamt wurden 316 qualitative Interviews ausserhalb des Betriebes mit ArbeiterInnen aus 39 Fabriken in zehn Ländern durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung wurden mit den involvierten ResearcherInnen aller Länder an einem dreitägigen Treffen anfangs 2014 in Sofia diskutiert. Gleichzeitig wurden Empfehlungen für die Region besprochen und abschliessend per Email mit dem Forschungsteam und dem CCC-Netzwerk ausgearbeitet.

LAND	ANZAHL BEFRAGTER ARBEITERINNEN	ANZAHL UNTERSUCHTER FABRIKEN	IN DEN UNTERSUCHTEN FABRIKEN GEFUNDENE EINKÄUFER/MARKEN Quelle: Interviews und Fabrik-Websites; die Liste ist eventuell nicht umfassend und erschöpfend
Bulgarien	63	14	ZARA, Levi's, H&M, S.Oliver, OTTO, Max Mara, Calvin Klein, Cerruti, Peter Luft, MS Mode, Tom Tailor, Lee, Benetton, Massimo Dutti
BiH	34	3	Adidas, Meindl, Haix, Decathlon, Geox
Kroatien	39	3	Olymp, Benetton, Hugo Boss
Georgien	49	2	Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, Armani, LC Waikiki, De Facto
Mazedonien	29	3	Max Mara, Tesco, Canda
Moldawien	19	2	Naf Naf, Primark, Tesco
Rumänien	22	2	Dolce Gabbana D&G, Eugen Klein, ROFA (Arbeitsbekleidung), Gerry Weber, Hucke, Basler, H&M, Delmod, Arcadia, Benetton, Inditex (Marken: Zara, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti)
Slowakei	9	5	Prada, Armani, Versace, Valentino, Max Mara Calvin Klein, Pierre Cardin, Lacoste
Türkei	45	4	Hugo Boss, Mayerline, H&M, Zara, Otto, Benetton, LC Waikiki, De Facto
Ukraine	7	1	Steilmann, Benetton, Sisley, Next, TopShop, Mexx, Esprit, Betty Barclay, John Lewis, Laura Ashley
Total	316	39	

ANHANG 2: Entwicklung der wichtigsten Marken: H&M, Inditex/ Zara, Adidas Gruppe, Hugo Boss (2004-2013)⁵⁹

H&M (H&M, COS, MONKI, WEEKDAY, CHEAP MONDAY, & OTHER STORIES)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Umsatz in Euro*	7.11 Mrd.	8.11 Mrd.	9.03 Mrd.	10.39 Mrd.	11.74 Mrd.	13.39 Mrd.	14.32 Mrd.	14.53 Mrd.	15.9 Mrd.	16.98 Mrd.
Gewinn in Euro**	0.82 Mrd.	1.94 Mrd.	1.22 Mrd.	1.53 Mrd.	1.73 Mrd.	1.85 Mrd.	2.11 Mrd.	1.78 Mrd.	1.90 Mrd.	1.94 Mrd.
Anzahl Shops***	1068	1193	1345	1522	1738	1988	2206	2472	2776	3132
Anzahl Beschäftigte	31'701	34'614	40'855	47'029	53'430	53'476	59'440	64'874	72'276	81'099

*Wechselkurs: www.oanda.com 13.11.2013/08.04.2014 **Gewinn nach Steuern ***Eigene Shops

INDITEX GRUPPE (ZARA, PULL & BEAR, MASSIMO DUTTI, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, ZARA HOME, UTERQÛE)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Umsatz in Euro	5.57 Mrd.	6.74 Mrd.	8.20 Mrd.	9.44 Mrd.	10.41 Mrd.	11.05 Mrd.	12.53 Mrd.	13.79 Mrd.	15.95 Mrd.	16.72 Mrd.
Gewinn in Euro*	0.64 Mrd.	0.80 Mrd.	1 Mrd.	1.25 Mrd.	1.26 Mrd.	1.32 Mrd.	1.74 Mrd.	1.95 Mrd.	2.37 Mrd.	2.38 Mrd.
Anzahl Shops**	2244	2692	3131	3691	4264	4607	5044	5527	6009	6340
Anzahl Beschäftigte	47'046	58'160	69'240	79'517	89'112	92'301	100'138	109'512	120'314	128'313

*Nettogewinn **Eigene Shops

ADIDAS GRUPPE (ADIDAS, REEBOK, TAYLOR MADE, ROCKPORT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Umsatz in Euro	5.86 Mrd.	6.64 Mrd.	10.08 Mrd.	10.30 Mrd.	10.80 Mrd.	10.38 Mrd.	11.99 Mrd.	13.32 Mrd.	14.88 Mrd.	14.49 Mrd.
Gewinn in Euro*	314 Mio.	383 Mio.	483 Mio.	551 Mio.	642 Mio.	245 Mio.	567 Mio.	613 Mio.	791 Mio.	839 Mio.
Anzahl Shops **	642***	708***	875***	1580****	1884	2212	2270	2384	2446	2740
Anzahl Beschäftigte	14'254	15'935	26'376	31'344	38'982	39'596	42'541	46'824	46'306	50'728

*Den Aktionären zurechenbarer Nettogewinn **Eigene Shops ***Adidas Salomon AG ****Adidas kauft Reebok

HUGO BOSS AG (BOSS, BOSS GREEN, BOSS ORANGE, HUGO)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Umsatz in Euro	1.17 Mrd.	1.31 Mrd.	1.50 Mrd.	1.63 Mrd.	1.68 Mrd.	1.56 Mrd.	1.73 Mrd.	2.06 Mrd.	2.35 Mrd.	2.43 Mrd.
Gewinn in Euro*	88.2 Mio.	108.2 Mio.	128.7 Mio.	154.1 Mio.	112 Mio.	105.5 Mio.	188.9 Mio.	284.9 Mio.	307.4 Mio.	329 Mio.
Anzahl Shops **	97	145	249	333	390	438	537	622	840	1010
Anzahl Beschäftigte	6942	7584	8441	9123	9593	9027	9944	11'004	11'852	12'496

*Dem Anteilseigner zurechenbarer Nettogewinn **Eigene Shops

ENDNOTEN

- ¹ ILO Agenda für menschenwürdige Arbeit: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm> zuletzt besucht 18.12.2013
- ² http://europa.eu/about-eu/countries/index_en.htm, zuletzt besucht am 08.04.2014
- ³ http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2012_e/its12_merch_trade_product_e.pdf, S. 131
- ⁴ The global sourcing map – balance, costs, compliance, and capacity; McKinsey's apparel CPO survey 2013, Oktober 2013, S. 9
- ⁵ Moldovan Investment and Export Promotion Organisation, *Investment and Export Promotion, Clothing and Textiles*, Updates im Juni 2010, verfügbar unter http://www.miepo.md/public/files/Clothing_Textiles.pdf
- ⁶ In Polen und in der Tschechischen Republik gibt es immer noch rund 40.000 ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie. Verglichen mit anderen Produktionsländern funktionieren in diesen beiden Ländern zumindest die staatlichen Institutionen wie die Arbeitsaufsichtsbehörde, um die Arbeitsbedingungen zu überwachen. Trotzdem sind die Löhne auch in diesen Ländern weit unter einem Basis-Existenzlohn. Siehe: Bohemia Fashion s.r.o., Czech Republic. Company profile concerning labour conditions. 2010. www.sachsen-kauft-fair.de/wp-content/uploads/2010/11/CZ_Bohemia_Fashion-fact-sheet.pdf
- ⁷ Siehe Länderprofile für Details
- ⁸ The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies: Tuberculosis – health problem and social ill. <http://www.ifrc.org/en/news-and-media/news-stories/europe-central-asia/bulgaria/tuberculosis-health-problem-and-social-ill>, zuletzt besucht am 20.02.2014
- ⁹ Hoff, Andreas (2012): Demografische Entwicklung in Ost- und Ostmitteleuropa. www.diakonie.de/media/Hoff_21_02_13.pdf - Seite 24, zuletzt besucht am 17.02.2014
- ¹⁰ www.b.shuttle.de/ifad/ifad-ergebnisse-dateien/Demographischer%20Wandel.pdf, Abb. 5 und 6, zuletzt besucht am 17.02.2014
- ¹¹ Interessanterweise wurden auch die Tschechische Republik und Slowenien seit der Jahrhundertwende zu Nettozuwanderungsländern.
- ¹² Viele ArbeiterInnen, die in Istanbul Bekleidungsfabriken Jeans sandstrahlten, waren verschiedenen Berichten zufolge MigrantInnen aus Rumänien, Armenien und Georgien. Sie konnten nicht gegen Silikose behandelt werden, da sie weder Papiere noch eine Krankenversicherung hatten. Wenn sie krank wurden, kehrten sie in ihre Heimatländer zurück, wo ihre Krankheit (möglicherweise) nicht erkannt wird.
- ¹³ Geschlechtsspezifische Charakteristika der Abwanderung aus postsozialistischen Ländern nach Westeuropa: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/Resources/4231006-1204741572978/Vollmer.pdf>. http://www.ifl-leipzig.de/de/forschung/projekt/detail/selective_migration_and_unbalanced_sex_ratio_in_rural_regions_semigra.html
- ¹⁴ Das Dublin-II-Abkommen hob auch alle humanitären Ausnahmen für Schwangere, Ältere, kranke Menschen und Minderjährige auf. Die Dublin-II-Verordnung sieht in jedem Fall eine Inhaftierung und Ausschaffung vor, bevor eine Beratung stattfinden könnte.
- ¹⁵ Der Rat für Gegenseitige Wirtschaftshilfe RGW, (Englisch: The Council for Mutual Economic Assistance, Russisch: Совет Экономической Взаимопомощи, *Sovet Ekonomicheskoy Vzaimopomoshchi*, СЭВ, SEV; englische Abkürzung COMECON, CMEA), 1949–1991, war die wirtschaftliche Union der sozialistischen Staaten und weltweit.
- ¹⁶ Export Marketing Survey – Ukrainian Apparel Market, 2010 http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; Seiten 8 und 13
- ¹⁷ In Schätzungen des Ukrainischen Leichtindustrieverbands (Associatsia Legprom) beträgt der jährliche Bekleidungsmarktwert rund 7,5 Milliarden Euro, während offizielle Zahlen nur 365 Millionen Euro angeben. Wie bereits erwähnt, arbeiten bis zu 90% in der ukrainischen Bekleidungsbranche im Schatten- und Graubereich. Die Schattenindustrie nimmt weiter zu, da einige der grossen und mittelgrossen Produzenten im Graubereich arbeiten, um die entsprechende Kostenstruktur zu „optimieren“ und in der Wirtschaftskrise zu überleben. http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; Seite 4, zuletzt besucht am 25.02.2014
- ¹⁸ Auch Teilefertigung, Cut-Make-Trim- oder Cut-Make-Produktion (CMT/CM) genannt. Zusätzlich ist OPT auch ein EU-Handelssystem wie oben beschrieben. In Bulgarien wird für die deutsche Bezeichnung „Lohn“ der Begriff „Ishleme“, ursprünglich Türkisch für Stickarbeit, verwendet.
- ¹⁹ Enlargement Weekly – 29. April 2003 DG Enlargement: WEAVING A NEW FUTURE - THE TEXTILE INDUSTRY AND ENLARGEMENT: „Die Unternehmen dort sollten ihre Abhängigkeit von der Lohnveredelung reduzieren und sich vermehrt auf Produkte mit hohem Mehrwertgehalt, Design und Qualität konzentrieren.“
- ²⁰ Gemäss Joanna Szabuńko, Clean Clothes Campaign Polen.
- ²¹ Ermann, Ulrich (2011): Consumer capitalism and brand fetishism: The case of fashion brands in Bulgaria. In: Pike, Any (ed.): Brands and Branding Geographies.
- ²² Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) in Deutschland, das Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) in Frankreich, das Denknetz in der Schweiz (2005): Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik, Düsseldorf – Zürich, 15. April 2005. www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_de.pdf, Seite 2
- ²³ „Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), und die Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), S.13-14, Artikel 24
- ²⁴ John Ruggie amtierte von 2005-2011 als UNO-Sonderbeauftragter für Wirtschaft und Menschenrechte. Er arbeitete die UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte aus, die vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen am 16. Juni 2011 einstimmig angenommen wurden.
- ²⁵ <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>, S. 13, letztmals besucht am 01.01.2014
- ²⁶ „Stitching a Decent Wage Across Borders“, Jeroen Merk, Clean Clothes Campaign/Asia Floor Wage Alliance, 2009
- ²⁷ Wechselkurs in allen Tabellen per 1. Februar 2014, www.oanda.com; gesetzlicher Mindestlohn per 1. Mai 2013
- ²⁸ „Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B“, S. 127 sagt die ILO: „Die meistverbreitete Referenz zur Erhebung des Mindestlohnniveaus ist wahrscheinlich dessen Verhältnis zum Median-Lohn oder, als zweitbeste Lösung, dessen Verhältnis zum Durchschnittslohn.“ Da wir nicht für alle untersuchten Länder einen Median-Lohn fanden, haben wir den Durchschnittslohn als Bezugswert genommen.
- ²⁹ „Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B“, S. 127 sagt die ILO: „Die meistverbreitete Referenz zur Erhebung des Mindestlohnniveaus ist wahrscheinlich dessen Verhältnis zum Median-Lohn oder, als zweitbeste Lösung, dessen Verhältnis zum Durchschnittslohn.“ Da wir nicht für alle untersuchten Länder einen Median-Lohn fanden, haben wir den Durchschnittslohn als Bezugswert genommen.
- ³⁰ Existenzminimum wie von den nationalen Statistikämtern für das Jahr 2012 angegeben
- ³¹ 60% des durchschnittlichen Nettolohns: <http://www.fzs.ba/Eng/index.htm>
- ³² 60% des Durchschnittslohns: <http://www.nsi.bg/en/content/6410/total>

- ³³ 60% des durchschnittlichen Nettolohns für Dezember 2013: http://www.dzs.hr/default_e.htm
- ³⁴ 60% des durchschnittlichen Haushaltseinkommens: http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=182&lang=eng
- ³⁵ 60% des durchschnittlichen Nettolohns: http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_en.aspx?rbrtxt=40
- ³⁶ 60% des Durchschnittslohns: <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=452&>
- ³⁷ 60% des durchschnittlichen Nettolohns: <http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a13/cs07r13.pdf> ,
- ³⁸ 60% des durchschnittlichen Nettolohns für 2013, eigene Berechnung auf der Basis von <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083>
- ³⁹ 60% des Durchschnittslohns: <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>
- ⁴⁰ 60% des Durchschnittslohns: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- ⁴¹ Wechselkurs in allen Tabellen per 1. Februar 2014, www.oanda.com, Daten gemäss nationalen Statistikämtern. Wo die Statistiken nur Bruttolöhne angaben, berechneten wir die ungefähren Nettolöhne, um sie mit den anderen Ländern zu vergleichen. Der durchschnittliche Nettolohn beinhaltet Überstunden und Prämien.
- ⁴² Keine Angaben, deswegen haben wir den gesetzlichen Mindestlohn als Richtwert genommen.
- ⁴³ Durchschnittliche Nettolöhne Republika Srpska, Bosnien und Herzegowina, alle Branchen (keine branchenspezifischen Daten für verarbeitenden Industrien erhältlich)
- ⁴⁴ Textil- inkl. Bekleidungsbranche, aktuellste verfügbare Daten von 2011
- ⁴⁵ Durchschnittslohn für Juni 2012
- ⁴⁶ Nicht alle Länder überprüfen ihren Mindestlohn gleich häufig. Die Tabelle vergleicht deshalb das gesetzliche Mindestlohniveau per 1. Mai 2013 und verwendet den Euro-Wechselkurs gemäss www.oanda.com per 1. Februar 2014.
- ⁴⁷ Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn. Die Verträge geben oft als Grundlohn 125 Georgische Lari/52 Euro an. Wir verwenden diesen Bezugswert, um die Differenz zwischen dem Mindestlohn und dem geschätzten Basis-Existenzlohn zu analysieren.
- ⁴⁸ Der gesetzliche Mindestlohn wurde im Oktober 2013 fast verdoppelt, nachdem Tausende von ArbeiterInnen aus Protest auf die Strasse gingen. Da die Lohnerhöhung so bedeutend war, verwenden wir in der Übersicht diesen neuen gesetzlichen Mindestlohn.
- ⁴⁹ Durchschnittslohn der wichtigsten Produktionsregionen
- ⁵⁰ Durchschnittslohn der wichtigsten Produktionsregionen
- ⁵¹ Durchschnittslohn aller Provinzen
- ⁵² Tiefster Einstiegslohn im ersten Jahr
- ⁵³ Lebensmittel (Fleisch einmal pro Woche); Wohnen (inkl. Miete/Hypothek, Strom, Heizung, Wasser, Unterhalt); Gesundheit und Hygiene; Transport; Bildung; Kleider und Schuhe; Freizeit (Urlaub, Kultur); Kommunikation (Telefon und Internet); Ersparnisse für Notfälle
- ⁵⁴ Durchschnittlicher Nettolohn gemäss allen Befragten in Bosnien und Herzegowina
- ⁵⁵ 130 Euro für Werkstätten in der Region Batman, 196 Euro für eine Fabrik in der Region Batman und 326 Euro für eine Fabrik in Istanbul
- ⁵⁶ Die Researcherin betonte, dass die untersuchte ukrainische Fabrik einen der höchsten Löhne in der Branche bezahlt.
- ⁵⁷ European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion: Employment and Social Developments in Europe 2013 (21/01/2014) - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684&visible=1>, zuletzt besucht am 26.02.2014
- ⁵⁸ Eurostat: File:At-risk-of poverty or social exclusion rate, 2011 and 2012. png. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:At-risk-of_poverty_or_social_exclusion_rate,_2011_and_2012.png&filetimestamp=20131204140818, zuletzt besucht am 26.02.2014
- ⁵⁹ Quellen:
- H&M: Jahresberichte H&M, 2008-2013, zuletzt besucht am 08.04.2014 <http://about.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu>
 - Inditex: Jahresberichte Inditex, 2008-2013, zuletzt besucht am 08.04.2014 http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual
 - Adidas: Zehnjahresübersicht, Fünfjahresübersicht Adidas Gruppe, <http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/de/zusaetzliche-informationen/zehnjahresuebersicht/120-table-ten-year-overview.html?bh=600&style=fgraph> ; <http://www.adidas-group.com/de/investoren/kennzahlen/fuenfjahresuebersicht/>, annual reports 2008-2014, zuletzt besucht am 08.04.2014
 - Hugo Boss: Jahresberichte 2004-2013, zuletzt besucht am 08.04.2014, http://group.hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm
- ⁶⁰ Romania TV, Descinderi la fabricile de confectii din Prahova. Patronii, bănuți de evaziune fiscală și spălare de bani, 11. Oktober 2013, siehe: http://www.romaniatv.net/descinderi-la-fabricile-de-confectii-din-prahova-patronii-banuiti-de-evaziune-fiscala_102318.html
- ⁶¹ Unirea, Firma italiana de confectii prinsa cu 100 de angajati "la negru", 13. April 2012, siehe: <http://www.ziarulunirea.ro/firma-de-confectii-cu-100-de-persoane-la-negru-73792.html>
- ⁶² Rumänisches Arbeitsgesetz, Gesetz Nr. 53/2003, Artikel 83
- ⁶³ <http://www.cin.ba/tekstilni-radnici-danas-bez-plata-sutra-bez-penzija/>, offizielle Seite des Zentrums für Investigativen Journalismus, Artikel „Textile workers without salary today, tomorrow without pensions“, zuletzt besucht am 04.07.2013.
- ⁶⁴ Holubová, Barbora: Work market and social situation of women. Februar 2011, S. 1-3
- ⁶⁵ Interview mit ehemaligen Arbeiterinnen von Edirne Giyim, Januar 2014.
- ⁶⁶ Wechselkurs in allen Tabellen wie per 1. Februar 2014, www.oanda.com; gesetzlicher Mindestlohn per 1. Mai 2013
- ⁶⁷ Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn. In den Verträgen steht als Grundlohn oft 125 Georgische Lari/52 Euro. Wir verwenden diesen Bezugswert, um die Differenz zwischen dem Mindestlohn und dem geschätzten Basis-Existenzlohn zu analysieren.
- ⁶⁸ Die Erwartungen der Befragten betreffend den durchschnittlichen Basis-Existenzlohn sind 890 Euro. Die türkische Gewerkschaft berechnete 1095 Euro als Armutsgrenze.

