

Deutsch- land

Ethik, made by WalMart – I

Mit dem Versuch, das Liebesleben seiner Mitarbeiter zu regulieren, ist der Handelskonzern WalMart im November 2005 vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf gescheitert. Der entsprechende Passus in der so genannten »Ethik-Richtlinie« des Unternehmens verstößt laut Gericht gegen das Grundgesetz. Weitere Bestimmungen, z.B. über die Annahme von Geschenken, »unangemessenes Verhalten« sowie eine Denunzianten-Hotline zum anonymen Anschwärzen von Kollegen müssen mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt werden.

Die »Ethik-Richtlinie« hat das US-Unternehmen Anfang des Jahres auch auf seine rund 12.500 Mitarbeiter in Deutschland ausgedehnt. Darin wird u.a. verboten, mit Kollegen zum Abendessen auszugehen oder gar eine Liebesbeziehung zu beginnen, wenn einer der Beteiligten den



Arbeitsplatz des anderen »beeinflussen« kann. WalMart will damit in erster Linie Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen im Auge gehabt haben.



Das Gericht zeigte sich davon jedoch unbeeindruckt: »Dies greift tief in die Persönlichkeitsrechte ein und verstößt gegen §§ 1 und 2 des Grundgesetzes«.

Die Grenzen der anderen in der »Ethik-Richtlinie« enthaltenen Bestimmungen müssen laut Urteil, wie von der Arbeitnehmervertretung gefordert, in Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat festgelegt werden. Das gilt z.B. für die neue Denunzianten-Hotline: Das Unternehmen hatte seine Mitarbeiter darauf verpflichtet (!) wollen, beobachtete,

Fortsetzung S. 2 unten

Das Projekt **ExCHAINS** zielt darauf, Verbindungen zwischen Arbeiterinnen des Einzelhandels sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie aus Europa und Asien herzustellen, die entlang der globalen Zulieferkette arbeiten. Diese Verbindungen sind für den weltweiten Kampf gegen Ausbeutung und Armut in dieser Industrie überlebenswichtig. Im Projekt **ExCHAINS** arbeitet TIE (Transnationals Information Exchange) bislang mit drei regionalen Gewerkschaften zusammen:

- ✓ Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ&GSEU, Sri Lanka) (ehemalige Free Trade Zones Workers Union, FTZWU)
- ✓ National Garment Workers Federation (NGWF, Bangladesch)
- ✓ ver.di (Deutschland)

Wir wollen:

- ✓ ein Bewusstsein über die internationale Zulieferkette im Bekleidungs-, Textil- und Einzelhandelssektor aufbauen;
- ✓ konkrete Solidarität zwischen den Arbeiterinnen entlang der Zulieferkette schaffen;
- ✓ die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf gewerkschaftliche Organisation fördern;
- ✓ konkrete Kampagnen unterstützen;
- ✓ Druck auf die großen Einzelhandelsunternehmen ausüben, ihre Zulieferer zu nennen und dort auf das Recht auf gewerkschaftliche Organisation zu drängen.

Bestandteil des kontinuierlichen Informationsaustauschs soll dieser Newsletter sein, der in Bangladesch, Sri Lanka und Deutschland regelmäßig erscheint und von den Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Ländern sowie von aktuellen Kampagnen berichtet. Wir hoffen, dass dies dazu beitragen wird, ein Bewusstsein von den Verbindungen zwischen den unterschiedlichen Ländern aufzubauen und die Forderungen der Arbeiterinnen zu bündeln.

Weitere Informationen:

im Internet:
www.exchains.verdi.de
www.tie-germany.org
www.tieasia.org

per E-mail:
tie.germany@t-online.de
tieasia@tieasia.org
ftzunion@diamond.lanka.net
ngwf@dhaka.net



Am kalifornischen Gerichtshof in Los Angeles hat der International Labor

Rights Fund (ILRF) im September 2005 eine Klage im Namen »von ArbeiterInnen aus Kalifornien, China, Bangladesch, Indonesien, Nicaragua und Swasiland« gegen WalMart eingereicht.

In der Klageschrift wird WalMart vorgeworfen,

- ✓ nicht dafür zu sorgen, dass Zulieferer ihren Beschäftigten rechtzeitig angemessene Grundlöhne bezahlen;
- ✓ die Beschäftigten der Zulieferer zu zwingen, an sieben Tagen in der Woche übermäßig viele Stunden zu arbeiten, ohne Urlaub zu gewähren;
- ✓ deren Anläufe, eine Gewerkschaft zu gründen, zu behindern; sowie
- ✓ in der US-amerikanischen Öffentlichkeit falsche und irreführende Angaben über die Arbeits- und Menschenrechtspraktiken des Unternehmens zu machen.

WalMart wird aufgefordert,

- ✓ für die Einhaltung seines Code of Conduct zu sorgen;
- ✓ ein Beschwerde- bzw. Konfliktlösungssystem unter Beteiligung der Beschäftigten zu erarbeiten;

Fortsetzung: Ethik made bei WalMart – I

aber auch bloß vermutete (!) Verstöße von Kollegen anonym (!) über eine Telefon-Hotline anzuzeigen.

Der Gesamtbetriebsrat war mit seiner Klage gegen die »Ethik-Richtlinie« zuvor bereits in erster Instanz erfolgreich gewesen. Gegen die aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wurde eine Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht zugelassen. WalMart will den Gerichtsbeschluss jedoch zuvor genau prüfen. ■



- ✓ den Preisdruck auf die Zulieferfirmen zu lockern, damit diese angemessene Löhne zahlen können;
- ✓ die ArbeiterInnen rückwirkend für entgangene Löhne zu entschädigen (wo unter Mindestlohn entlohnt und Überstunden nicht vergütet wurden); sowie
- ✓ die Quote von Produkten aus Zulieferunternehmen mit Betriebsgewerkschaften bzw. aus Kooperativen jährlich zu steigern.



WalMart hat ein »Supplier Standards Agreement« mit seinen Zulieferern, in dem die Einhaltung des unternehmenseigenen Code of Conduct als unbedingte Voraussetzung für die Lieferbeziehung genannt ist. Daraus wird in der Klageschrift ein einklagbares Recht der Beschäftigten von WalMart-Zulieferern auf Einhaltung der im Code of Conduct festgelegten Bedingungen abgeleitet.

Es steht außer Frage – außer natürlich in den PR-Abteilungen –, dass gegen die Rechte der Beschäftigten bei Zulieferern der großen, international operierenden Einzelhandelsunternehmen in den Produktionsländern gewohnheitsmäßig und massiv verstoßen wird und Codes of Conduct häufig nicht das Papier wert sind, auf dem sie gedruckt sind – es sei denn, ihre Einhaltung wird ernsthaft und kontinuierlich überwacht. Hierbei hat sich WalMart allerdings bislang nicht eben hervorgetan.

In der Klageschrift wird festgestellt, eine solche Klage sei für die Beschäftigten einer der wenigen gangbaren

Wege, Verletzungen von Codes of Conduct zu ahnden und Abhilfe zu schaffen.

Bleibt abzuwarten, ob hierbei mehr herauskommt als das Strohfeder einer einmaligen Millionen-Zahlung. Dass der ILRF es offensichtlich für zentral hält, an prominenter Stelle in seiner Pressemitteilung zur Klage darauf hinzuweisen, dass die Rechtsanwältin, die er für das Verfahren engagiert hat, mit einer Klage gegen ein anderes US-Unternehmen, dem beim Bau einer Gaspipeline in Burma der Einsatz von Zwangsarbeitern nachgewiesen worden war, die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von ca. 30 Mio. Dollar erwirkt haben, gibt eher Anlass zur Skepsis.

Beim »kalifornischen« Teil der Klage geht es interessanterweise nicht um Beschäftigte von WalMart selbst, sondern um Beschäftigte von Konkurrenzunternehmen, die sich durch den Verdrängungswettbewerb, den WalMart auf dem US-Markt führt, zu Konzessionen gegenüber dem eigenen Unternehmen gezwungen sehen, um dessen Überleben nicht zu gefährden.

WalMart jedenfalls fühlt sich zu Unrecht an den Pranger gestellt. Hinter dem ILRF stehe doch bloß die Gewerkschaft United Food and Commercial Workers (UFCW), die das Unternehmen unter Druck setzen wolle, heißt es da in einer ersten Stellungnahme zur Klageschrift (New York Times vom 16. September 2005), und: »Wir gehören weltweit zu den führenden Unternehmen, wenn es darum geht, die Bedingungen in unseren Zulieferfabriken zu überwachen.« ■



»Wir wären lieber Teil der Lösung – wenn man uns nur ließe«

Deutsche BetriebsrätInnen zu Besuch beim H&M-Management in Stockholm



Wie schon in vorangegangenen Ausgaben des **ExChains**-Newsletters berichtet (z.B. Nr. 1/2004), ist auch für Beschäftigte in den deutschen H&M-Filialen das Recht auf gewerkschaftliche Organisation in der Praxis durchaus keine Selbstverständlichkeit. Fast immer, wenn Beschäftigte in ihrem Laden einen Betriebsrat gründen wollten, sahen sie sich mit »Gegenmaßnahmen« der Filialeleitungen konfrontiert. Viele solcher Fälle, erzählt von betroffenen H&M-Beschäftigten, hat tie-Mitarbeiter Heiner Köhnen in einer Studie zusammengetragen, die demnächst bei der Hans-Böckler-Stiftung erscheinen wird.

Im September 2005 hat eine Gruppe von BetriebsrätInnen und GesamtbetriebsrätInnen aus deutschen H&M-Filialen eine Reise nach Stockholm unternommen, wo es mit Unterstützung der KollegInnen der schwedischen Handels-Gewerkschaft gelungen war, einen Termin beim schwedischen Management von H&M zu bekommen, um ihre Beschwerden vorzutragen. In gemeinsamen Seminaren mit H&M-KollegInnen aus Schweden hatten sie bereits im Vorfeld erfahren, dass gewerkschaftliche Organisation – bei einem Organisationsgrad von ca. 90 Prozent – in Schweden eine absolute Selbstverständlichkeit ist und Probleme, wie sie in den deutschen Filialen zu beobachten sind, in Schweden praktisch unbekannt sind.

Die deutschen BetriebsrätInnen stellten folgendes Problem in den Mittelpunkt ihrer Vorträge:

Zwischen BRe bzw. Beschäftigten und den lokalen GL herrscht in

vielen deutschen Filialen ein schlechtes Klima. Häufig wird gegen die Beschäftigten, vor allem aber gegen BetriebsrätInnen gearbeitet. Diese Erfahrung illustrierten sie an Fällen aus den eigenen Filialen, z.B.:

- ✓ Keine Zusammenarbeit der lokalen GLen mit Beschäftigten und BRen, stattdessen Maßregelungen bis hin zu regelrechtem Mobbing



- ✓ Behinderung von BR-Gründungen

- ✓ Behinderung der Arbeit von BRen (z.B. bei den anderen Beschäftigten Stimmung gegen den BR machen, u.a. indem man in den Arbeitsplänen keinen Ersatz für BR-KollegInnen vorsieht, wenn diese mit BR-Aufgaben beschäftigt sind, so dass sich die Arbeitslast für die verbleibenden KollegInnen erhöht)

- ✓ Kommunikationsverweigerung bzw. nur Einbahnstraßen-Kommunikation durch lokale GL: Informationen nur selektiv weitergeben, nicht zuhören, nicht ernstnehmen etc.

Alle anwesenden BetriebsrätInnen berichten davon, dass sie des Öfteren versucht haben, über die genannten Probleme mit ihren GLen zu reden und einen kooperativeren Umgang

anzuregen. Diese haben das Gespräch jedoch in der Regel verweigert. Stattdessen gab es Versuche der Einschüchterung. Über den GBR wurde auch das Management von H&M Deutschland bereits mehrfach von diesen Zuständen unterrichtet, eine Reaktion blieb aber aus.

Die deutschen BetriebsrätInnen fragten also das schwedische Management:

- ✓ Warum dominiert bei H&M in Deutschland eine »Betriebskultur«, die in Schweden offenbar unbekannt ist und der propagierten Unternehmenskultur sowie auch dem Code of Conduct von H&M deutlich widerspricht?

- ✓ Was können die BRe bzw. der GBR tun, und wie wird das schwedische Management dazu beitragen, diese Probleme in Deutschland zu lösen?

In den Seminaren mit den schwedischen KollegInnen haben die deutschen BetriebsrätInnen von der Existenz einer so genannten »zentrale Verhandlungsgruppe« bei H&M in Schweden erfahren, wo sich VertreterInnen von Management und Betriebsräten/Gewerkschaft regelmäßig mehrmals im Jahr zusammensetzen, um sich auszutauschen und ggf. Probleme zu klären. Als gravierendes Manko und als größte Quelle für Konflikte bemängeln sie, dass bei H&M in Deutschland keine entsprechende Struktur existiert, die es den Beschäftigten bzw. BRen erlauben würde, ihre Probleme und Beschwerden vorzubringen und über Lösungen zu verhandeln.

Die anwesenden Mitglieder des schwedischen Management gaben sich von den geschilderten Zuständen in Deutschland überrascht und betroffen. Schließlich machten sie zwei konkrete Zusagen:

- ✓ Sie versprachen, der Einladung zu einem Treffen des deutschen GBR zu folgen.
- ✓ Sie versprachen, dem deutschen Management von diesem Besuch zu berichten und die im

Gespräch vorgebrachten Probleme und Beschwerden anzusprechen.

Am wichtigsten im Kampf für das Recht auf Organisation in allen deutschen H&M-Filialen ist natürlich, dass er von engagierten BR-KollegInnen sowie dem GBR weitergetragen wird, was bisher trotz aller Widerstände enorm erfolgreich verlaufen ist. Wenn allerdings das schwedische Management die oben gegebenen Zusagen

einhält, kann evtl. zusätzlich ein Prozess angestoßen werden, in dessen Verlauf sich diese Widerstände möglicherweise abschwächen. Dies könnte das Leben der engagierten KollegInnen in ihren Bemühungen um die gewerkschaftliche Organisation ihrer Betriebe beträchtlich vereinfachen und den Druck, dem sie Tag für Tag ausgesetzt sind, erheblich mindern. ■

Sri Lanka

DGB unterstützt das Projekt Helping Hands in Sri Lanka Langfristige Hilfe für Tsunami-Betroffene

In unserem letzten Newsletter haben wir vom Helping Hands-Projekt der Gewerkschaft FTZ&GSEU und des Women's Centre berichtet, die betroffenen Beschäftigten und ihre Familien beim langfristigen Wiederaufbau durch den Bau von Häusern zu unterstützen und dafür Spenden zu sammeln. Zunächst war der Bau von 50 Häusern geplant. Diese Planung wurde bald der immensen Nachfrage, aber auch der überwältigenden Spendenbereitschaft angepasst: Zum einen wurde die Anzahl der Häuser auf 100 aufgestockt; zum anderen sollten die Häuser nun zusätzlich zur Errichtung bloßer baulicher Strukturen auch infrastrukturell angeschlossen werden (Wasserversorgung, Kanalisation und Stromnetz). In Deutschland ist es uns gelungen, über 2.700 Euro an Einzelspenden für das Projekt zu sammeln.

Nachdem die Finanzierung der 100 Häuser bereits sichergestellt war, stiegen die Preise für Baumaterialien in Sri Lanka aufgrund der massiven Nachfrage immens. Es gelang der Gewerkschaft und dem Women's Centre jedoch schnell, Geldgeber zu finden, die für die zusätzlichen Kosten aufzukommen bereit waren.

Die erste Übergabe eines fertig gestellten Hauses wurde am 7. August in Kalkudah, Valachchenai in

der Ostprovinz mit einer feierlichen Zeremonie begangen. Inzwischen ist ein beträchtlicher Anteil der Häuser fertig gestellt und an seine zukünftigen Bewohner übergeben worden.

Über das Neubauprojekt hinaus waren inzwischen Gewerkschaftsmitglieder und Familien an die Organisatoren des Helping Hands-Projekt mit der Bitte um Unterstützung bei der Durchführung von Reparaturen an ihren durch die Flutwelle beschädigten Häusern herangetreten. Die Gewerkschaft sandte noch im Sommer eine Delegation in die Ostprovinz, um dort beschädigte Häuser von

Antragstellern zu begutachten und Reparaturpläne aufzustellen.

Dieses Projekt des ExChains-Partners FTZ&GSEU haben wir während eines Besuchs von ihrem Generalsekretär Anton Marcus in Deutschland gemeinsam dem DGB vorgestellt – mit dem umwerfenden Ergebnis, dass der DGB-Verein »Gewerkschaften Helfen« mit einer beträchtlichen Summe die komplette Finanzierung aller 29 geplanten Hausreparaturen bewilligt hat! Die Reparaturen werden voraussichtlich im Frühjahr 2006 abgeschlossen sein. ■



»Recht auf Organisierung? Was ist das?«

Wieder massives Union Busting in Sri Lanka



Die Fabrik Workwear Lanka (Pvt) Ltd. produziert seit 1995 in der Freihandelszone Biyagama mit ca. 700 Beschäftigten Arbeitshandschuhe mit Gummibeschichtung. Im Dezember 2003 gründeten die Beschäftigten mit Unterstützung der Free Trade Zones and General Service Employees Union (FTZ&GSEU) eine Betriebsgewerkschaft. Sobald die Geschäftsleitung vorschriftsgemäß davon in Kenntnis gesetzt worden war, begann sie sich sofort hemmungslos aus dem breiten Spektrum der Maßnahmen zu bedienen, die gewerkschaftsfeindlich eingestellte Unternehmen in aller Welt immer wieder zur Verhinderung und Zerschlagung von Gewerkschaften im Betrieb einsetzen: bedrohen, einschüchtern, beschuldigen, bestrafen, versetzen, entlassen, aushungern.

Workwear geht aber noch einen Schritt weiter, indem es versucht, statt der unabhängigen Gewerkschaft eine dem Management loyale, gelbe »Gewerkschaft« im Betrieb zu installieren – eine Taktik, die eigentlich eher aus lateinamerikanischen Sweatshops bekannt ist.

Hier nur ein paar »Highlights« aus dem inzwischen zwei Jahre andauernden Kampf der Workwear-Beschäftigten für ihre eigene Gewerkschaft:

Dezember 2003

Sobald die GL von Workwear über die Bildung einer Betriebsgewerkschaft informiert worden war, hagelte es Schikanen. Im Verlauf der darauf folgenden Wochen wurden ca. 100 Beschäftigte entlassen, degradiert, versetzt oder suspendiert. Praktisch alle von ihnen waren Gewerkschaftsmitglieder oder hatten mit der Gewerkschaft sympathisiert.

✓ Gegen viele Gewerkschaftsmitglieder, darunter sechs zentrale FunktionsträgerInnen und AktivistInnen, wurde die Beschuldigung erhoben, sie hätten die Betriebsabläufe gestört und der Firma damit Verluste verursacht. Sie wurden suspendiert, und der Zutritt zur Fabrik wurde ihnen ab dann verweigert. Eine Auflage des Arbeitsschiedsgerichts, dass diesen Beschäftigten während der Zeit ihrer Suspendierung bis zur Klärung der Vorwürfe 50 % ihres Gehalts zu zahlen sei, kam das Unternehmen trotz vielfacher Ermahnungen nicht nach.

✓ Viele der SympathisantInnen waren nur befristet in der Fabrik beschäftigt gewesen und hatten die Gewerkschaft unterstützt, weil diese die Position vertrat, sie sollten unbefristet beschäftigt werden. Das Unternehmen entließ diese Beschäftigten

und behauptete, sie würden einfach nicht mehr gebraucht. Gleichzeitig wurden über eine Zeitarbeitsfirma neue Kräfte eingestellt.

Parallel wurde Druck auf die verbleibenden ArbeiterInnen ausgeübt: Man werde sie entlassen, wenn sie sich nicht von der Gewerkschaft distanzieren. Ihnen wurde gedroht, die Fabrik werde geschlossen, wenn es der Gewerkschaft gelänge, sich im Betrieb zu etablieren.

Es gab diverse Schlichtungstermine bei der staatlichen Schiedsstelle, zu denen vom Management schlicht niemand erschien. Vorschläge und Auflagen der Schiedsstelle wurden ignoriert.

August 2004

Nachdem das Unternehmen die Aufforderung der Schiedsstelle ignoriert hatte, in seiner »Untersuchung« der Vorwürfe gegen die sechs GewerkschafterInnen auch diese selbst oder ihre Vertreter anzuhören, teilte es das Ergebnis seiner »Untersuchung« mit: Alle »Angeklagten« sind der »Vergehen«, deren das Unternehmen sie beschuldigt, schuldig. Die Schatzmeisterin der Gewerkschaft wird deshalb gefeuert. Den anderen fünf Beschuldigten wird aus »Kulanzgründen« eine Wiederanstellung angeboten, und zwar unter folgenden Bedingungen:

✓ Ihr Gehalt wird nicht mehr als 50 % ihres ursprünglichen Gehalts betragen.

✓ Sie kehren nicht in ihre alten Aufgaben zurück, sondern werden für Reinigungsarbeiten auf dem Fabrikgelände eingesetzt.

✓ Bonuszahlungen, die die anderen Beschäftigten bekommen, werden bei ihnen gestrichen.

✓ 6 Monate Probezeit.

✓ Strenge Verwarnung.

Hiergegen hat die FTZ&GSEU beim Schiedsgericht Klage erhoben. Der Fall ist noch anhängig.

März 2005

Die Beschäftigten des Unternehmens starten einen neuen Anlauf: Sie gründen eine neue Betriebsgewerkschaft und setzen die GL davon vorschriftsmäßig in Kenntnis. Das Unternehmen ignoriert die Gewerkschaft und weigert sich, mit ihr zu verhandeln. Um ihre Anerkennung durchzusetzen, legt die Gewerkschaft Beitrittsformulare von über 40 % der wahlberechtigten Belegschaft vor. Die GL erklärt, dies seien nicht 40% der Belegschaft, denn:

- ✓ von 286 vorgelegten Formularen seien 42 »ungültig« und könnten daher nicht gezählt werden (für die behauptete »Ungültigkeit« werden keine Gründe angegeben); und
- ✓ das Unternehmen habe in Wahrheit insgesamt viel mehr Beschäftigte, als die GL selbst kurz vorher noch angegeben hatte.

September 2005

Es tritt ein »Beschäftigtenrat« auf den Plan. Dieser wird unter der Bezeichnung »Workwear Lanka (Pvt) Ltd. Employees Council Union« beim Arbeitsministerium als »Gewerkschaft« registriert. Das Unternehmen tut kund, dass es diese »Gewerkschaft« als Partner für Kollektivverhandlungen akzeptiert. Die neue »Gewerkschaft« fängt an, im Betrieb Stimmung gegen die unabhängige Gewerkschaft zu machen und die Beschäftigten zu bedrängen. Die FTZ&GSEU legt beim Arbeitsministerium Beschwerde ein.

Dezember 2005

254 Beschäftigte von Workwear befinden sich seit 2 Monaten im Streik. Der Streik ist eine Reaktion auf die Entlassung des Präsidenten der unabhängigen Betriebsgewerkschaft – ihm wird vorgeworfen, er habe versucht, »Beschäftigte durch Drohungen zum Gewerkschaftsbeitritt zu nötigen«. Das Unternehmen hat allen Streikenden inzwischen rückwirkend zum Beginn des Streiks gekündigt. Dies ist selbstredend eine weitere einseitige, illegale Aktion von Workwear. Mit einer Anfrage an die Freihandelszonen-

behörde BOI hat das Unternehmen inzwischen versucht, die Genehmigung für Neueinstellungen zu erwirken, was das BOI allerdings mit dem Hinweis verweigert hat, dass die Beschäftigten nicht als entlassen anzusehen seien, da sie nur von ihrem Streikrecht Gebrauch machen. Mit einer Eingabe beim Berufungsgericht hat Workwear allerdings die Genehmigung erzielt, 75 ArbeiterInnen neu einzustellen. Die FTZ&GSEU hat daraufhin mit erheblichem – auch finanziellem – Aufwand erreicht, vor dem Berufungsgericht selbst als Streitpartei zugelassen zu werden. Auch dieser Konflikt dauert somit an.

Die Leidtragenden solcher in die Länge gezogenen Prozesse sind, wie immer, die Beschäftigten, die ihrer Existenzgrundlage beraubt werden und einfach nicht über die Reserven verfügen, um solche Zeiten der Knappheit durchzustehen. Inzwischen sehen sich die Streikenden erheblichen finanziellen Problemen ausgesetzt. Etliche von ihnen haben bereits Kündigungen von den Vermietern ihrer Unterkünfte erhalten, da sie ihre Mieten nicht mehr aufbringen können. Auch Besuche bei ihren oft entfernt lebenden Familien über die Weihnachtsfeiertage drohen nun an finanziellen Problemen zu scheitern. Die FTZ&GSEU versucht zu helfen, soweit es geht.

Besonders ärgerlich: Die internationale Bekleidungsarbeitergewerkschaft (ITGLWF) hat eine Beschwerde vor der internationalen Arbeitsorganisation ILO lanciert. Das Expertenkomitee der ILO zur Vereinigungsfreiheit ist zu der eindeutigen Entscheidung gelangt, dass das Vorgehen von Workwear illegal ist, und die Regierung von Sri Lanka aufgefordert, dafür zu sorgen, dass Workwear aufhört, gegen geltendes nationales und internationales Arbeitsrecht zu verstoßen. Leider ist die Regierung dieser Aufforderung der ILO bisher nicht nachgekommen. Wir werden den Fall weiter verfolgen und Euch auf dem Laufenden halten. ■

KarstadtQuelle

»Irgendwie ein Missverständnis«: Doch keine Informationen über Zulieferer

Im Juli 2005 besuchte NGWF-Generalsekretär Amirul Haque Amin Deutschland anlässlich eines Koordinationstreffens des ExChains-Projekts. Es gelang uns, in diesem Zeitraum ein Treffen mit einem Mitglied des KarstadtQuelle-Vorstands für ein Gespräch über den Fall Spectrum im Besonderen und über Monitoring in Zulieferfabriken im Allgemeinen zu organisieren.

Das Gespräch, an dem außerdem zwei VertreterInnen des ExChains-Projekts in Deutschland sowie eine Vertreterin der Kampagne »Saubere Kleidung« teilnahmen, war ausgesprochen konstruktiv. Herr Merkel versicherte, KQ habe an einem besseren Monitoring der Arbeitsbedingungen in seinen Zulieferfabriken, auch unter Einbeziehung von Organisationen vor Ort, ein großes Interesse, um Fälle wie die Katastrophe bei Spectrum in Zukunft zu vermeiden. In diesem Zusammenhang sagte er dem bangladeschischen Gewerkschafter zu, der NGWF eine Liste der 10 bis 12 direkten KQ-Zulieferer in Bangladesch zukommen zu lassen, damit die NGWF überprüfen könne, ob sie in diesen Produktionsstätten Mitglieder hat, um ggf. die dortigen Zustände unter die Lupe nehmen zu können.

Dann geschah lange nichts.

Heute äußert sich KQ zu dieser Zusage folgendermaßen: So sei das mit den Zulieferern irgendwie doch nicht gemeint gewesen. Schade eigentlich.

Nun werden wir uns im ExChains-Projekt eben auch im Fall KQ auf unsere bisher schon in anderen Fällen erfolgreiche Vorgehensweise besinnen: Beschäftigte in den hiesigen Betrieben sammeln die Labels aus der Kleidung, die wir der NGWF schicken. Die NGWF zeigt die Labels den Fabrikarbeiterinnen, die sie wiedererkennen, falls sie diese Labels in ihrer Fabrik hergestellt haben. Solidarität und Vernetzung unter den Beschäftigten ist eben immer noch das stärkste Instrument im Kampf gegen miese Arbeitsbedingungen und Ausbeutung!

Tauziehen um Entschädigungsfonds

Nach dem Einsturz der Spectrum-Fabrik in Bangladesch



Wir haben im letzten Newsletter von dem fatalen Fabrikeinsturz nahe Dhaka berichtet, bei dem ca. 70 ArbeiterInnen getötet und hunderte verletzt wurden. Unsere Partnergewerkschaft im ExChains-Projekt NGWF hatte in der Fabrik 39 Mitglieder, von denen 5 getötet und 12 verletzt wurden.

Heute, acht Monate nach der Katastrophe, warten die Opfer und ihre Familien immer noch auf adäquate Entschädigungen. Ca. 350 Menschen sind immer noch ohne Job. Die ausstehenden Löhne sind inzwischen bezahlt worden, aber die Bezahlung der geleisteten Überstunden sowie Abfindungszahlungen oder gar adäquate Entschädigungen (nach dem »Gesetz für tödliche Unfälle«) stehen noch aus.

Aufgrund der großen internationalen medialen Resonanz – so darf vermutet werden – trafen Regierungsinstanzen, lokale Organisationen (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) sowie Vertreter der Käuferunternehmen (Karstadt/Quelle, Zara/Inditex, Cotton Group u.a.) im Laufe von Sommer und Herbst 2005 mehrfach in Dhaka zusammen. Der Druck der Öffentlichkeit wird nicht unbeträchtlich dazu beigetragen haben, dass bei diesen Treffen die Einrichtung eines gemeinsamen Entschädigungsfonds für die Opfer und ihre Familien beschlossen wurde. Zara/Inditex hat eine Beratungsfirma mit der Einrichtung dieses Entschädigungsfonds beauftragt. Die beteiligten Unternehmen erklärten sich bereit, in diesen Fonds einzuzahlen. Dies ist bis heute nicht geschehen.

Das einzige Geld von einem Käuferunternehmen, das die Opfer der

Katastrophe nach den Informationen der NGWF bis heute tatsächlich erreicht hat, war kurz nach dem Einsturz ein Soforthilfebetrag von Zara/Inditex.

Zum Thema Entschädigungsfonds hat KarstadtQuelle nun im Dezember neuerdings kundgetan, dass sie diesen zwar generell weiter unterstützen wollen, aber nicht abwarten wollen,



Foto: The Independent, Bangladesch, 12.4.05

bis er eingerichtet sei, weil dies noch bis zu einem halben Jahr dauern könne. Für die Zwischenzeit hat KQ gemeinsam mit Steilmann, Scampino und der Cotton Group die sofortige Einrichtung eines alternativen Hilfstropfes angekündigt, zu dessen Verwaltung sich die NGOs Oxfam und Incidin bereit erklärt haben. Auch hier sollen lokale Organisationen (z.B. Gewerkschaften) einbezogen werden. Die NGWF wurde allerdings bisher weder informiert noch angefragt.

Diesen Hilfstropf will KarstadtQuelle nicht als Alternative, sondern als zeitnähere Ergänzung zum geplanten Entschädigungsfonds verstanden wissen – aber: Bis letzterer einmal eingerichtet sei, könne es dann schon sein, dass die Mittel, die KQ und die drei anderen Firmen insgesamt für die Entschädigung der Opfer zur Verfügung

stellen wollen, bereits aufgebraucht seien.

Die NGWF hat wiederholt betont, wie wichtig es für den ganzen Prozess ist, dass mit dem gemeinsam geplanten Entschädigungsfonds ein transparentes und rechtlich einwandfreies Verfahren der Zahlung von Entschädigungsgeldern etabliert wird. Sollten sich jetzt einzelne Unternehmen über

die betreffenden Absprachen hinwegsetzen und willkürlich mal hie, mal da das Füllhorn ausschütten, wäre den Opfern nicht geholfen. Vielmehr wäre Ungerechtigkeit vorprogrammiert und der Willkür Tür und Tor geöffnet. Ob es den von den vier Unternehmen beauftragten beiden NGOs auf die Schnelle gelingt, ein Verfahren zu etablieren, das

unbürokratischer, aber dennoch genauso transparent und rechtlich hieb- und stichfest sowie unter tatsächlicher Beteiligung der relevanten Beschäftigtenorganisationen vor Ort für echte Entschädigung sorgt, muss bezweifelt werden.

Daher ruft die NGWF alle Unternehmen nachdrücklich auf, an der Beteiligung am gemeinsam geplanten Entschädigungsfonds festzuhalten. Nur so ist gewährleistet, dass die Zahlungen an die Opfer transparent bleiben und nach nachvollziehbaren Kriterien geleistet werden, und dass niemand leer ausgeht. Und vor allem: dass diejenigen eine Chance bekommen, diesen Prozess mit zu bestimmen, die den betroffenen Menschen und ihren Lebensumständen am nächsten sind ! ■

Gewerkschaftliche Organisierung und bessere Bedingungen für Arbeiterinnen in den Bekleidungsfabriken Bangladeschs

Die **ExChains**-Spendenkampagne geht weiter



Rund 1,8 Mio. Menschen arbeiten in den Bekleidungsfabriken Bangladeschs, etwa vier von fünf sind Frauen, die meisten von ihnen unter 30. Ihre Arbeitsbedingungen:

- ✓ Schlechte und unpünktliche Bezahlung sowie Überstunden ohne Ende
- ✓ Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist für Fabrikbesitzer kein Thema – dies hat der Einsturz der Spectrum-Fabrik im April 2005 bei Dhaka mit ca. 70 Toten und hunderten Verletzten einmal wieder dramatisch verdeutlicht
- ✓ Jobsicherheit Fehlanzeige: Meist keine Arbeitsverträge, keine Vorkehrungen für Krankheit, Mutterschaft, Alter
- ✓ Würdeverletzende Behandlung der Fabrikarbeiterinnen ist an der Tagesordnung – von der Beschränkung der Toilettengänge bis hin zur sexuellen Nötigung
- ✓ Gewerkschaftliche Organisierung hingegen ist die Ausnahme – sie scheitert am Widerstand der Fabrikbesitzer

Nicht etwa schlechte Gesetze sind daran schuld: Die Bedingungen in den Bekleidungsfabriken stellen vielmehr durchweg massive Verstöße gegen das geltende Arbeitsrecht und von Bangladesch ratifizierte ILO-Normen dar. Auch internationale Käuferunternehmen können kein Interesse an solch miserablen Arbeitsbedingungen bei ihren Zulieferern haben, verstoßen diese doch massiv gegen Standards, die in unternehmenseigenen Verhaltenskodizes festgeschrieben sind. Das Problem: Fabrikbesitzer kommen damit durch; sprich: die Einhaltung geltender Standards und Gesetze wird nicht konsequent eingefordert und kontrolliert.

Ohne lässt sich nichts verändern: Das Recht auf gewerkschaftliche Organisierung

Damit sich die Zustände in den Zulieferfabriken tatsächlich verändern, arbeiten die Partner im Projekt **ExChains** (s. S. 1) zusammen, um dem Recht der Beschäftigten auf Organisierung zur Durchsetzung zu verhelfen.

Dafür muss in Bangladesch kontinuierlich folgendes geschehen:

1. **Fabrikforschung / Monitoring:** Die Zustände in den Zulieferfabriken müssen regelmäßig in vertraulichen Gesprächen mit den Arbeiterinnen erhoben werden. Kontinuierliche Zusammenarbeit und gemeinsame Fabrikbegehungen mit den Inspektoren der als Käufer auftretenden Unternehmen sollen koordiniert werden.



2. **Gewerkschaftliche Organisierung:** Ein Bewusstsein der Beschäftigten für ihre Rechte muss geweckt bzw. gestärkt werden. Die Beschäftigten sollen in ihren Bemühungen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, unterstützt werden.

Die NGWF braucht gewerkschaftliche Organisier!

Die NGWF kann zwar auf tatkräftige Unterstützung eines großen Kreises engagierter AktivistInnen aus den Fabriken zählen. Was diese leisten können ist jedoch begrenzt, zum einen aufgrund der langen Arbeitszeiten von durchschnittlich (!) 14 Stunden an 7 Tagen in der Woche, zum anderen weil Beschäftigte durch die erforderlichen Aktivitäten ständig ihre Kündigung riskieren würden. Organisier werden daher dauerhaft benötigt.

Unsere Spendenkampagne zielt auf ein Ende der Ausbeutung in den Zulieferfabriken Bangladeschs.

Konkretes Ziel ist es, Jahr für Jahr einen Organisier-Lohn (2.500 Euro) zu finanzieren. In 2005 ist dies gelungen. Unterstützt uns auch 2006 dabei! ■

tie Bildungswerk e.V.
 PF 102062, 63020 Offenbach
 Spendenkonto 861685
 bei der Frankfurter Sparkasse 1822,
 BLZ 500 502 01;
 Stichwort: Organisierung

