

Deutsch- land

»Bye-bye WalMart« US-Warenhausgigant gibt in Deutschland auf



»Das ärgert mich nicht«, hatte WalMart-Chef Lee Scott, angesprochen auf 8 Jahre verlustreiches Deutschlandgeschäft, noch im April 2006 getönt, und: »würden wir erwarten, dass jede Akquisition im Ausland automatisch Gewinn abwirft, müssten wir aufhören, Zukäufe zu tätigen« (zitiert nach: Die Welt vom 21.4.06; Titel des Artikels: »WalMart kann mit defizitärem Deutschlandgeschäft gut leben«). So richtig authentisch scheint diese gelassene Sichtweise aber bereits im April nicht mehr gewesen zu sein. Nachdem WalMarts Rückzug aus Deutschland und der Verkauf an Metro am 28. Juli bekannt gemacht wurde, hieß es schon bald, die Verhandlungen hätten schon seit etwa einem Jahr angedauert.

Wie vertrauensvoll das Verhältnis von WalMart zu seinen 11.000 Beschäftigten in Deutschland gewesen ist, lässt sich an der Informationspolitik erkennen: Aus der Presse erfuhren die Beschäftigten und ihre Vertretungen von den Änderungen, die massive Auswirkungen auf ihre Jobsituation haben werden – aber nein, wir wollen nicht ungerecht sein: Immerhin wurden die GBR-Vorsitzenden von WalMart Deutschland 15 Minuten vor Veröffentlichung

der Nachricht »rechtzeitig und umfassend« telefonisch informiert...

Unsicherheit und Sparzwang für die Beschäftigten

11.000 Beschäftigte von WalMart in Deutschland werden also demnächst bei Real-Märkten beschäftigt sein – oder? Die 85 Warenhäuser sollen »soweit wie möglich« erhalten bleiben, aber »an dem ein oder anderen Punkt wird man

auch über Arbeitsplätze reden«, sagt Metro-Chef Körber, jedoch: »für die Details ist es zu früh« (zitiert nach: FAZ vom 30.7.06).

In der Zwischenzeit, so berichtet die Gewerkschaft ver.di, versucht WalMart aber eben noch, einen Teil des in Deutschland verlorenen Kapitals durch

Sparen »an der richtigen Stelle« wieder reinzuholen: nämlich bei Betriebsratsschulungen (siehe nächste Seite).

Sammlung von Pressestimmen zur Aufgabe von WalMart in Deutschland unter http://handel.bawue.verdi.de/einzelhandel/betriebe/wal_mart



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:
info@tie-germany.org
tieasia@tieasia.org
ftzunion@diamond.lanka.net
ngwf@dhaka.net

Der amerikanische SB-Warenhaus-Absteiger WalMart, dessen Management hierzulande ein paar hundert Millionen Euro in den Sand gesetzt hat, will in den wahrscheinlich letzten Wochen seines Engagements in Deutschland auf Kosten der Beschäftigten wenigstens ein paar hundert Euro sparen. Per Musterschreiben verweigert die Geschäftsführung dem Betriebsrat Schulungsmaßnahmen. Dabei wollte sich die gewählte Interes-

senvertretung der Arbeiterinnen und Angestellten lediglich auf den Betriebsübergang zum Metro-Konzern/Real vorbereiten und sich das notwendige Rüstzeug aneignen. Verkauft wird man schließlich nicht alle Tage. WalMart hatte Ende Juli den Verkauf seines Deutschlandgeschäfts an Metro/Real bekannt gegeben. Das Votum der Kartellbehörde wird zum Jahreswechsel erwartet. Dennoch sieht die WalMart-Zentrale »keinen

aktuellen Anlass« für Schulungsmaßnahmen von Betriebsratsmitgliedern. Da bleibt nur der Gang zum Arbeitsgericht. Dort wird WalMart nach allem, was Juristen einschätzen können, wieder mal verlieren – und zahlen! Voraussichtliches Ergebnis: doch nicht gespart, sondern zusätzlich Geld in den Sand gesetzt. Ja, so sind sie halt, die Spitzenmanager bei WalMart.

Quelle: www.verdi.de

Deutsch- land

Sanierung auf dem Rücken der Beschäftigten Ein Beispiel aus der Textilproduktion in Deutschland

Mit unseren Vernetzungsbemühungen im **ExChains**-Projekt gehen wir meist auf den häufigsten Fall der globalen Zulieferkette ein: nämlich die Produktion von Textilien und Bekleidung von Beschäftigten in den Ländern der Dritten Welt für die Märkte des Nordens, wo sie von den hiesigen Beschäftigten verkauft werden.

Aber wie steht es eigentlich mit der Textilproduktion in Deutschland? Ja, es gibt sie noch, wenn auch stetig weniger. Zuletzt ist die Anzahl der Beschäftigten seit 1990 von insgesamt 800.000 auf 138.000 geschrumpft, im Osten Deutschlands sogar von 250.000 auf 18.000 Beschäftigte. Bekleidungsindustrie hingegen existiert in der BRD bis auf einige Nischen (Trigema, Krawatten...) praktisch überhaupt nicht mehr.

Unternehmen der Textilproduktion bzw. -veredelung sind massiv spezialisiert auf High-Tech-Textilien (z.B. feuer-

feste). Dafür gibt es neuerdings sogar eine alle zwei Jahre in Frankfurt/Main stattfindende eigene Messe (techtexsil). Für diese Industrie sind Importe aus Ländern der Dritten Welt keine Konkurrenz.

Sie steht nicht, wie unsere Einzelhandelsbetriebe, am Ende der globalen Zulieferkette, sondern in der Mitte: Die hier mit viel Maschineneinsatz produzierten Textilien werden wiederum in die südlichen Länder transportiert, wo sie arbeitsintensiv konfektioniert werden, bevor sie wieder auf den Rückweg geschickt werden, um in den Ländern des Nordens ihre Käufer zu finden.

Als Beispiel für entsprechende Produktion in Deutschland hier der Bericht des Betriebsratsvorsitzenden eines mittelständischen Textilunternehmens in Krefeld, Teil eines multinationalen Textilkonzerns mit (noch) 262 Beschäftigten, zur Situation seines Betriebes im Herbst 2006.

Im Frühjahr 2006 wurden wir als Betriebsrat zum ersten Mal mit der Forderung nach einem Sanierungs- und Investitionskonzept konfrontiert. Der Konzern, zu dem unser Betrieb gehört, sei durch Firmenkäufe, nicht in genügendem Maße realisierte Umsatzerwartungen und explosionsartig gestiegene Energiekosten ins Schlingern geraten.

Vor allem werden von uns drei Punkte gefordert:

1. 40 Stunden Wochenarbeitszeit statt tariflich 37, ohne Lohnausgleich
 2. Auszahlung der Jahressonderzahlung an den Gewinn des Unternehmens koppeln
 3. Ein Arbeitszeitmodell, das durch Flexibilisierung die Vergütung von Überstunden unmöglich macht
- Angeboten wird außerdem eine »Beschäftigungsgarantie« für 3 Jahre

mit 20 Personen weniger, als zur Zeit beschäftigt sind.

Wir haben als Betriebsrat die IG Metall hinzugezogen, da es um Forderungen aus dem Tarifvertrag geht, die vom einzelnen Betrieb nicht ausgehandelt werden können. Nach einer umfangreichen Wirtschafts- und Finanzprüfung bestätigte die IG Metall im wesentlichen die Darstellung der Unternehmensseite und stellte gleichzeitig fest, dass ein großer Teil der Sanierungs- und Investitionskosten von der Belegschaft aufgebracht werden sollen. Wir sollen also als Belegschaft mit der Finanzierung der Rationalisierungsinvestitionen sozusagen einen Teil von uns überflüssig machen. Dazu gibt es aber laut IG Metall keine Alternative. Falls das Sanierungskonzept scheitert, wird es möglicherweise kei-

ne weiteren Kredite durch die Banken geben, und damit könnte die Insolvenz drohen.

Unter den Kollegen gibt es seit der Veröffentlichung der Situation große Widerstände gegen die Geschäftsleitung. Schon mehrfach wurden in der Vergangenheit Sanierungsverträge abgeschlossen, die letztlich Entlassungen und Lohnkürzungen nicht verhindert haben.

Der Beginn der Verhandlungen im August wurde von der Belegschaft mit großer Spannung begleitet. Durch regelmäßige Informationen, z.B. als Info-Blatt der IG-Metall-Vertrauensleute, haben wir von Anfang an versucht, die Belegschaft in die Verhandlungen mit einzubeziehen. Wir haben eine betriebliche Tarifkommission gegründet, laut Satzung der IG Metall. Über die Tarifkommission haben wir auch

versucht, mit den Kollegen Aktionen zu organisieren. Während der letzten Gesprächsrunde gab es z.B. eine kleine Arbeitsunterbrechung von Kollegen aus zwei Abteilungen. Dies hat die Geschäftsleitung und den Vertreter

des Arbeitgeberverbandes verunsichert, weil für diese Zeit auch die Verhandlungen unterbrochen waren.

Die Kollegen sehen bereits die Verzögerung und Unterbrechung der Verhandlungen als kleinen Erfolg. Es

ist deutlich zu spüren, dass es für Viele eine neue und gute Erfahrung ist, aktiv das Geschehen mit zu beeinflussen. Zwar werden wir wohl am Ende kaum gewinnen können, aber der Kampf lohnt sich doch!

Sri Lanka

Wichtiger Teilerfolg Recht auf Organisierung für die Freihandelszonen Sri Lankas !

In unserem Newsletter 2-2005 hatten wir vom Arbeitskampf bei Workwear Lanka (Pvt) Ltd. in der Freihandelszone Biyagama in Sri Lanka berichtet. Dort hatten die Beschäftigten seit Dezember 2003 versucht, eine Betriebsgewerkschaft der FTZ&GSEU zu etablieren, was von Anfang an auf massiven Widerstand des Unternehmens gestoßen war. Das Management machte vor kaum einer gewerkschaftsfeindlichen Strategie halt, um die Betriebsgewerkschaft zu verhindern – von Drohungen und Einschüchterungen über den Versuch, eine unternehmensloyale Pseudo-Gewerkschaft im Betrieb zu etablieren, bis hin zu Entlassungen von Funktionsträgern der neuen Gewerkschaft.

Als schließlich nach einer langen Reihe von Schikanen durch die Unternehmensleitung der Präsident der neuen unabhängigen Betriebsgewerkschaft gefeuert wurde, wurde es den Beschäftigten endgültig zu viel: 254 von ihnen traten im Oktober 2005 in Streik. In einer illegalen, einseitigen Aktion kündigte das Unternehmen im Dezember 2005 allen Streikenden rückwirkend zum Streikbeginn und ersuchte bei der Freihandelszonenbehörde BOI (Board of Investment) um die Erlaubnis, dafür neue Arbeitskräfte einzustellen. Obwohl das BOI dies zunächst verneinte, indem es korrekt argumentierte, dass die Entlassenen nicht als entlassen anzusehen seien, da sie lediglich von ihrem Streikrecht Gebrauch machten, gestattete es später dennoch die Neueinstellung von 75 Arbeitskräften.

Gegen diese Entscheidung machte daraufhin die FTZ&GSEU mobil. Sie startete eine internationale Solidaritätskampagne für die Beschäftigten von Workwear. Eine Eingabe bei der Internationalen Arbeitsorganisation ILO führte dazu, dass diese die sri lankische Regierung anwies, die Neueinstellungen bei Workwear als widerrechtlich zu unterbinden. Die Regierung kam dieser Aufforderung allerdings nicht nach.

Weitere Unterstützung kam u.a. von der internationalen Textilarbeitergewerkschaft ITGLWF, deren Vorsitzender nach Sri Lanka reiste, um bei den Behörden und der Regierung Druck zu machen – unter anderem mit der Androhung, er werde bei der EU vorstellig werden, um dort dafür zu plädieren, dass Sri Lanka den nach der Tsunami-Katastrophe eingeräumten Sonderstatus bzgl. Einfuhrquoten bei Textil- und Bekleidungsprodukten aufgrund der Missachtung internationaler arbeitsrechtlicher Standards und des expliziten Votums der ILO entzogen bekäme.

Die Solidarität zeigte Wirkung. Nach einem weiteren Besuch der

Gewerkschaft bei der Schlichtungsstelle des Arbeitsministeriums musste das BOI die Genehmigung zu jeglichen Neueinstellungen bei Workwear zurückziehen und Workwear anweisen, die anstelle der Streikenden neu Eingestellten im darauf folgenden Monat wieder zu entlassen.

Dies ist ein großer Erfolg, der über den konkreten Fall Workwear hinausweist. Denn damit wird deutlich gemacht, dass auch in den Freihandelszonen Sri Lankas gilt: Die Einstellung von neuen Arbeitskräften anstelle von einseitig illegal »entlassenen« Streikenden bedeutet eine massive Verletzung grundlegender Arbeitsstandards wie Streikrecht und Vereinigungsfreiheit und ist somit nicht zu tolerieren !

Dabei geht es konkret um die Politik der Freihandelszonenbehörde BOI, die stets dazu neigt, Entscheidungen einseitig zu Gunsten der Unternehmen zu treffen und damit geltendes Arbeitsrecht zu verletzen. Jetzt wurde deutlich gemacht, dass das BOI auch die Interessen der Beschäftigten zu beachten und das geltende Arbeitsrecht zu respektieren hat. Die Beschäftigten und Ihren Solidaritätsnetzwerke haben ein für alle mal deutlich gemacht, dass sie eine einseitig unternehmerfreundliche Politik der Behörde nicht (mehr) hinnehmen werden.

Die Kampagne um die Wiedereinstellung der Streikenden bei Workwear wird von der Gewerkschaft FTZ&GSEU weitergeführt.



Ein menschenwürdiger Mindestlohn für die BekleidungsarbeiterInnen in Bangladesch!

Bangladeschs Bekleidungsindustrie hat einen aufregenden Sommer hinter sich: nach weiteren Bränden in Bekleidungsfabriken, die weitere Todesopfer unter den Beschäftigten gefordert haben, machten viele Beschäftigte ihrem Unmut auf der Straße Luft. Dabei kam es zu regelrechten »Unruhen«, die von der Polizei teils gewaltsam niedergeschlagen wurden. Auch hier waren wieder Verletzte und sogar Todesopfer zu beklagen.

Die »Unruhen« haben aber immer-

hin eine neue Bereitschaft der Regierung begründet, mit den Gewerkschaften über ihre schon jahrelang geltend gemachten Forderungen zu verhandeln.

Unter all diesen Forderungen wird nun vor allem diejenige nach einer Anhebung seit 1994 (!) unverändert geltenden Mindestlohns von 930 Thaka (ca. 11 €) für Beschäftigte der Bekleidungsindustrie konkret verhandelt. Es wurde ein mit allen Interessengruppen besetztes »Wage Board« eingesetzt, das einen neuen Mindestlohn erarbei-

ten soll. Bislang liegen allerdings das Angebot der Fabrikbesitzer mit 1.300 Thaka (ca. 16 €) und die Forderung der Gewerkschaften mit 3.000 Thaka (ca. 37 €) weit auseinander. Im September machte das Wage Board mit 1.600 Thaka (ca. 20 €) einen Vorschlag, der von beiden Seiten als zu viel bzw. zu wenig abgelehnt wird.

Im nächsten Newsletter werden wir zu den Vorfällen diesen Jahres und dem Stand der Dinge in Bangladesch ausführlich berichten.

Aufruf

ExChains-Spendenkampagne

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 Löhne, späte Bezahlung, exzessive Überstunden
- ✓ Leben von der Hand in den Mund: Keine Arbeitsverträge, keine soziale Absicherung
- ✓ Verletzung der Würde von Arbeiterinnen: Limitierte Toilettengänge, sexuelle Nötigung
- ✓ Gewerkschaftliche Organisation eher Ausnahme als Regel

Lebensgefährliche Arbeitsbedingungen: immer wieder Tote und Verletzte

Noch vor dem Jahrestag der Katastrophe in der Spectrum Sweater Fabrik am 11. April 2005, als das illegal aufgestockte Gebäude Hunderte ArbeiterInnen unter sich begrub und mindestens 64 von ihnen tötete, hat eine weitere Serie vermeidbarer »Unglücksfälle« in Bekleidungsfabriken allein in den Monaten Februar und März 2006 einen Tribut von -zig Toten und Hunderten Verletzten gefordert. Kriminelle Gleichgültigkeit und ungebremstes Profitstreben sind die Ursache dafür, dass geltende Sicherheitsstandards von Fabrikbesitzern systematisch ignoriert werden. Darüber hinaus dokumentiert jeder einzelne »Unglücksfall« von Neu-

em, dass es nicht ausreichen kann, sich auf Kontrollen durch Regierungsinstanzen und Käuferunternehmen zu verlassen.

Ohne lässt sich nichts verändern: Das Recht auf gewerkschaftliche Organisation

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 Organisation 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 Organisation:

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. Organisierer werden daher dauerhaft benötigt.

Im Jahr 2005 konnte die NGWF mit dem Geld, das über unsere Spendenkampagne zusammengekommen ist (knapp 2.500 €), eine Organisiererin zusätzlich einstellen, die sich hauptsächlich auf die Organisation von ArbeiterInnen in mehreren H&M-Zulieferbetrieben konzentriert hat. Da dies ein langfristiger Prozess ist, dürfen wir in unseren Bemühungen nicht nachlassen und wollen das benötigte Gehalt für die Organisiererin auch für 2006 sicherstellen. Dabei sind wir auf Eure Unterstützung angewiesen:

Helft der NGWF dabei, die Ausbeutung in den Zulieferfabriken Bangladeschs zu bekämpfen !

tie Bildungswerk e.V., Tel. 069 / 88 50 07
info@tie-germany.org
www.exchains.verdi.de
Spendenkonto 861685
bei der Frankfurter Sparkasse 1822
BLZ 500 502 01
Stichwort: Organisation