

Interessenvertretungen in der Bekleidungsindustrie Mittel- und Südosteuropas

Bettina Musiolek

Die Textil- und Bekleidungsindustrie zählte zu den ersten Branchen, die aus den hochindustrialisierten Ländern in Niedriglohnregionen verlagert wurde. Sie ist vielleicht auch die Branche mit dem entwickeltsten Akteursgefüge auf dem Gebiet von Arbeitsrechten. Dazu gehören nicht allein die Gewerkschaften, sondern u.a. auch nationale Koalitionen verschiedener Gruppen, die in manchen Ländern – im folgenden Beitrag wird die Situation in der Modeindustrie Osteuropas anhand empirischen Materials dargestellt – sogar durchsetzungsfähiger sind als traditionelle Arbeitnehmerorganisationen. Wie kann eine effiziente Zusammenarbeit hergestellt werden?

1

Die Bekleidungsbranche und die Globalisierung

Die Bekleidungsindustrie gehört zu den sehr früh globalisierten Branchen und die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie ist eine Schrittmacherin dieser Globalisierung. Sie war unter den ersten, die arbeitsintensive Abschnitte der textilen Kette ins Ausland verlagert haben – in so genannte Lohnveredelung nach Ostdeutschland und Osteuropa. Die Branche ist gekennzeichnet durch ein gravierendes Machtgefälle, meist „Nord“-„Süd“- bzw. „West“-„Ost“-Ungleichgewichte entlang globaler Beschaffungsketten. Dabei wird weibliche Arbeitskraft und umliegende Natur weltweit kurzfristig verschlissen.

In diesem Beitrag wird auf Basis eigener Forschungsarbeit und Erfahrung geschildert, vor welchen Herausforderungen ArbeitnehmerInnenvertretungen in der Bekleidungsbranche bei dem Versuch stehen, bei internationalen Verlagerungsbewegungen in Produktionsnetzen wirksame Strategien für die Durchsetzung von Mindest-Sozialstandards zu entwickeln. Dabei wird ein Schwerpunkt auf die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wie Solidaritätsgruppen und Frauenorganisationen gelegt. Beide, Gewerkschaften und NGOs, formen nationale Koalitionen der Clean Clothes Campaign z. B. in Deutschland oder den Niederlanden. Die westeuropäische Clean Clothes Campaign (CCC) hat zum Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern (www.cleanclothes.org; [kleidung.de\). Sie agiert vor dem Hintergrund dreier Entwicklungsstränge:](http://www.saubere-</p></div><div data-bbox=)

(1) Zu den zentralen Hindernissen für die Umsetzung von Arbeitsrechten gehört vornehmlich die wachsende Macht multinational agierender Unternehmen. Solche Unternehmen üben unverhohlenen Druck auf nationale Regierungen in Entwicklungsländern und in Ländern Osteuropas aus, z. B. wenn ihnen nationale Arbeitsgesetze nicht passen.

(2) Ferner sind nationale und lokale Regierungen sehr zurückhaltend bei der Umsetzung ihrer eigenen Arbeits- und Umweltschutzgesetzgebung. Multinationale Unternehmen (MNC) spielen Regierungen und Beschäftigte global gegeneinander aus, diese müssen im Kampf um die begehrten beschäftigungsschaffenden Investitionen immer größere Zugeständnisse machen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kapitalinvestitionen werden stetig verbessert und festgezurrt, Arbeitsrechte immer mehr vernachlässigt. Sie sind Verhandlungsmasse.

(3) Im Zusammenhang damit ist eine dritte Größe immer weniger zu vernachlässigen: die KonsumentInnen. KarstadtQuelle, Metro & Co. brauchen nicht die deutsche Näherin, aber sie brauchen die deutschen VerbraucherInnen. Die deutschen, westeuropäischen und nordamerikanischen Märkte sind trotz Stagnation nach wie vor die wichtigsten. Für Markenartikel, Versandhäuser und selbst Billigdiscounter ist eines von überragender Bedeutung für die Unternehmensentwicklung: das Image.

2

Neue transnationale Akteure

Die Modebranche als früh globalisierte Industrie weist ein entwickeltes Akteursgefüge auf dem Gebiet von Arbeitsrechten auf. Als 1989/1990 Solidaritätsgruppen in Westeuropa von Frauenorganisationen im „Süden“ die ersten Berichte über unmenschliche Arbeitsbedingungen bei Zulieferern bekannter westeuropäischer Marken und Kaufhausketten erhielten, begannen die ersten öffentlichen Aktionen. Es war damals neu, eine Verbindung zwischen Kaufhausketten wie C&A und Zulieferern auf den Philippinen herzustellen (Ascoly u.a. 2001). Den Solidaritätsgruppen war klar, dass Global Players nicht mit einigen Straßenaktionen zu „knacken“ sind und dass sich die Situation der vorwiegend weiblichen Beschäftigten ohne einen „langen Atem“ nicht durchgreifend verbessern lässt. Es brauchte eine Strategie, die gemeinsam mit den PartnerInnen in Produk-

Bettina Musiolek, Dr. oec, Osteuropa-Ko-Koordinatorin der internationalen Clean Clothes Campaign und Studienleiterin „Arbeitswelt & Wirtschaft“ an der Ev. Akademie Meißen. Arbeitsschwerpunkte: Interventionsorientierte Recherche- und Vernetzungsarbeit zu Globalisierung und (Frauen-)Arbeit in Osteuropa.
e-mail: bettina.musiolek@ev-akademie-meissen.de

tionsländern auszuarbeiten war. Mitte der 1990er Jahre entschieden sich die beteiligten Organisationen aus „Nord“ und „Süd“ für den „Code of Labour Practices for the Apparel Industry including Sportswear“, den Arbeitsverhaltenskodex für die Bekleidungsindustrie einschließlich Sportkleidung. Ziel ist es, die soziale Verantwortung von MNKs einzufordern und eine strukturelle Änderung der Zustände in der Bekleidungsbranche zu erreichen, auch wenn die internationale Normensetzung dazu, die der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) also, keine Sanktionsmöglichkeiten vorsieht. Die CCC wählte in Ermangelung anderer Möglichkeiten die Sanktion der Imageverschlechterung durch öffentliche Aufmerksamkeit für Missstände.

Es ging und geht darum, hier und jetzt, ohne bindende internationale Arbeitsrechtslage, Markenartikler und Handelsketten zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung für die Beschäftigten bei ihren Zulieferern weltweit zu bewegen und damit letztlich auf eine bindende internationale Normensetzung bei Sozial- und Umweltstandards hinzuarbeiten. Das wichtigste Mittel dazu ist im Falle der Modeindustrie eine globale Solidarität zwischen VerbraucherInnen und ProduzentInnen.

3

Schwierige Koalitionen zwischen NGOs und Gewerkschaften

Frauen-, VerbraucherInnen-, Entwicklungshilfeorganisationen und unternehmenskritische Institute trugen diese Strategie mit und gründeten in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre die CCC. Gewerkschaften waren daran nur wenig beteiligt. Zwar war auch ihr Interesse, die Durchsetzung von Arbeitsrechten zu verbessern, aber vier Faktoren erschwerten und erschweren die Zusammenarbeit:

(1) Standortorientierung

Gewerkschaften legen den Schwerpunkt auf die Interessen ihrer Mitglieder im Betrieb, in der Region, im Land. Diese nationale und Standortfokussierung verwandelt Gewerkschaften in Produktionsländern von Bekleidung in Spielbälle der Standortkonkurrenz. In einer Zeit, in der MNKs ihre Produktionsnetze global organisieren, werden gewerkschaftliche Positionen, die

sich auf einzelbetriebliche oder die nationale Sicht konzentrieren, schnell erpressbar.

In Osteuropa ist dieser Druck auf Gewerkschaften ganz besonders deutlich und wird sehr explizit formuliert. Sie sind ebenso wie ihre Regierungen sehr zurückhaltend beim Einklagen der Arbeitsgesetzgebung, weil das Damoklesschwert der Produktionsverlagerung über ihnen schwebt und von Arbeitgebern natürlich ständig neu geschärft wird – vor allem nach dem Auslaufen des Welttextilabkommens, das zu einer Drohkulisse mit dem Angstland China aufgebaut wurde. Viele osteuropäische Gewerkschaften sind aus Angst um den Standort inaktiv. In Anbetracht des historisch unvergleichlichen sozialen Rückschlags, den diese Länder in den letzten 15 Jahren völlig unvorbereitet erlitten, ist das teilweise verständlich.

Gewerkschaften in westeuropäischen Ländern wie die frühere Gewerkschaft Textil/Bekleidung (GTB) fanden dann zur CCC, wenn die Verlagerung der Produktionskapazitäten aus ihren Ländern weitgehend abgeschlossen war. In Deutschland war die Kooperation das Ergebnis der Initiative von Frauen aus verschiedenen Verwaltungsstellen der GTB (später IG Metall).

(2) Facharbeiter als typischer Gewerkschafter

Der männliche Facharbeiter und Familienernährer war und ist auch in Osteuropa immer noch der typische Gewerkschafter. Näherinnen z. B. wurden Ende des 19. Jahrhunderts nicht als Gewerkschaftsmitglieder akzeptiert, weil sie sich leichter als Streikbrecherinnen missbrauchen ließen und willigere und billigere Arbeitnehmerinnen waren (GTB 1981). Damit wurde eine männlich dominierte Geschlechterblindheit in den Gewerkschaften etabliert, die gegenüber den Nöten und Sorgen weiblicher Arbeitskräfte achtlos blieb bzw. direkt diskriminierend wirkte. Auch heute sind in Osteuropa Gewerkschaften männlich dominiert; hinzu kommt die Renaissance konservativ-bürgerlicher Geschlechter- und Familienrollen (Petrovic 2002). Die Bekleidungsbranche ist für sie deshalb wenig interessant. Gewerkschafter in Polen, Bulgarien oder Rumänien wissen erschreckend wenig über Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie. Ihr Wissen beschränkt sich in der Regel auf die wenigen noch existierenden, früher staatli-

chen großen Textilbetriebe. Es bestand bis Anfang dieser Dekade kein wesentliches Bestreben, dem abzuhelfen, obwohl die Modeproduktion z. B. in Rumänien der größte Beschäftigungssektor ist.

(3) Repräsentanzproblem

Gewerkschaften monopolisieren das Thema Arbeitsrechte. Sie haben sich historisch nach langen Kämpfen als VertreterInnen des Themas Arbeitswelt in der Gesellschaft etabliert. Viele Gewerkschaften betrachten auch heute arbeitsweltliche Themen als ausschließlich ihre Domäne. Einige GewerkschafterInnen verhalten sich dominierend gegenüber neuen Akteuren auf dem Gebiet von Arbeitsrechten.

Damit im Zusammenhang steht ein Repräsentanzproblem: In der türkischen Textil- und Bekleidungsbranche beispielsweise sind geschätzte 3 Mio. Menschen beschäftigt, davon sind etwa 50.000 registriert (Interview TEKSIF, Oktober 2005) und nur drei Betriebe sind organisiert und haben einen Kollektivvertrag. Insbesondere Beschäftigte, die unter informellen Bedingungen arbeiten, sind nicht durch Gewerkschaften repräsentiert. In der informellen Wirtschaft entstehen weltweit Organisationen wie die SEWA in Indien, die sich bewusst in Abgrenzung zur jeweils herrschenden Gewerkschaftsbewegung gründen. Dieses Repräsentanzproblem wurde offenbar, als sich die ILO 2002 mit dem Thema informelle Wirtschaft beschäftigte und auf ArbeitnehmerInnenseite erst nach langen Verhandlungen einzelne Organisationen und VertreterInnen informell Arbeitender eingeladen wurden. Gewerkschaften sehen informell Arbeitende allzu oft als „unfaire Konkurrenz“ an. Das bedeutet jedoch, die übergroße Mehrzahl der NäherInnen weltweit auszugrenzen.

(4) Unterschiedliche Organisationsstrukturen

Die Organisationskulturen von Gewerkschaften und NGOs unterscheiden sich. Weltweite Initiativen wie die CCC funktionieren, weil sie offene, informelle, streng themengebundene Netzwerke sind, in denen Entscheidungswege kurz und konsensorientiert sind. Sie sind nicht von ungefähr die Pioniere der „Internet-Demokratie“, indem sie bereits Mitte der 1990er Jahre e-mail und Internet intensiv nutzten, gleichzeitig aber durch sehr reelle Aktionen öffentliche Aufmerksamkeit erzielten.

Gewerkschaften sind dagegen straff geregelte Mitgliedsorganisationen mit naturgemäß längeren Entscheidungswegen, die sich thematisch breiter orientieren müssen. Aus den Durchsetzungskämpfen im 19. Jahrhundert entstand eine Organisationskultur, die „innen“ und „außen“ stark trennte. Die Organisationskultur wird von Männern bestimmt; sie neigt deshalb zu patriarchalem und paternalistischem Verhalten (Petrovic 2002).

Einige der hier aufgezählten Faktoren sind verständlich, andere erscheinen auch angesichts der globalen wirtschaftlichen Tatsachen und des Kräfteverhältnisses in der Gesellschaft immer realitätsfremder. Zudem hemmen alle diese Faktoren Bündnisse zwischen alten und neuen Akteuren auf dem Gebiet von Arbeitsrechten. Diese Allianzenbildung wird jedoch zu einer Schicksalsfrage für Gewerkschaften werden.

Die genannten Faktoren belasten gleichzeitig die internationale Kooperation zwischen deutschen und osteuropäischen Gewerkschaften: Die Osteuropäer sind auf finanzielle Unterstützung aus dem Westen angewiesen und müssen sich allzu oft mit Paternalismus und Oktroyierung der „westlichen“ Wertvorstellungen abfinden. Und schließlich erschweren diese Faktoren die Anwendung neuerer Organisations- und Kampfformen wie z. B. community organising oder konzernkritische Kampagnenarbeit. Gleichwohl gibt es – nicht zuletzt in deutschen Gewerkschaften (jüngstes Beispiel: Lidl) – viele Ansätze im Umgang mit den beschriebenen Problemlagen. Auf einige solcher Beispiele der Gegenwehr wird im Abschnitt 5 eingegangen.

4

Gewerkschaften in Osteuropas Modeindustrie

Im Frühjahr 2004 wurden im Rahmen eines Projekts¹ über 250 Beschäftigte in der Bekleidungsindustrie Osteuropas (Polen, Rumänien, Bulgarien, Republik Mazedonien, Serbien und der Türkei) interviewt, u. a. zu Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen, also zur Situation der Gewerkschaften.

Die häufigste Antwort in allen Berichten war: „Es gibt keine Gewerkschaften im Betrieb und die ArbeiterInnen wissen von

keinem Versuch, eine zu gründen.“ Überall wurde berichtet, dass Repressionen des Managements zu erwarten seien und die ArbeiterInnen sich aus Angst um den Arbeitsplatz nicht organisierten. Bei allen Interviews gab es nur einen Betrieb, der einen Kollektivvertrag hatte. Aber selbst dort wussten die ArbeiterInnen nicht, was er beinhaltete.

Eine Zusammenfassung der Interviews in Polen ergibt, dass die ArbeiterInnen ihre Rechte nicht kennen, aber das allgemeine Gefühl haben, dass sie grundlegend verletzt sind; gleichwohl würden sie sich deswegen nicht gewerkschaftlich engagieren: Sie hegen gegenüber Gewerkschaften eine tiefe Skepsis und fühlen sich von ihnen nicht vertreten.

Es gibt nur wenige Berichte über Streiks. Bei den wenigen geht es darum, dass die Löhne überhaupt gezahlt werden, kaum um die Lohnhöhe. Berichte über Streiks kommen vor allem aus Polen und der Republik Mazedonien. Streiks sind in der Regel nicht erfolgreich, was eine weitere Organisierung nachhaltig negativ beeinflusst. Ein Beispiel dafür ist die Republik Mazedonien. Beschäftigte aus sechs Betrieben wurden dort allein in 2004 befragt. Davon hatte nur eine Belegschaft eine Gewerkschaft. Auch für die Republik Mazedonien gilt, dass, selbst wenn eine Gewerkschaft im Betrieb besteht, es keineswegs sichergestellt ist, dass Rechte beachtet werden. Auch hier misstrauen die interviewten Beschäftigten den Gewerkschaften insofern, als sie annehmen, dass diese auf der Seite des Managements stehen. Es ist zudem von vielen Managern bekannt, dass sie besonders repressiv gegen GewerkschafterInnen vorgehen.

In Rumänien sind 17 Unternehmen untersucht worden. In einigen von ihnen berichteten Beschäftigte, dass KollegInnen wegen gewerkschaftlicher Aktivität entlassen wurden. Selbst wenn es im Betrieb eine Gewerkschaft gibt, nehmen die Beschäftigten Rechtsverletzungen hin.

Gewerkschaften bestehen offenbar nur noch in ehemals staatlichen Betrieben, weil sie dort aus staatssozialistischen Zeiten „erbt“ sind. In den neuen, kleinen privaten Betrieben, der überwiegenden Mehrzahl der Fabriken in der Bekleidungsindustrie, gibt es keine Gewerkschaft. Wo es aktive Gewerkschaften gibt, gründet das Management dann manchmal eine eigene „gelbe“ Gewerkschaft. Aus Moldawien, Rumänien und Serbien wird über Konkur-

renzen zwischen gelben und arbeitnehmerorientierten Gewerkschaften berichtet, die nicht der Verteidigung von Arbeitsrechten dienen.

In Serbien wird geschlussfolgert, dass die Mehrheit der Beschäftigten den Gewerkschaften und ihrer Rolle negativ gegenüber steht. Viele ArbeiterInnen sehen den Zweck von Gewerkschaften nicht und sind mit deren Arbeit nicht zufrieden. Dennoch unternehmen sie nichts, um diesem Zustand wirksame ArbeitnehmerInnenvertretungen entgegenzusetzen. Eine typische Reaktionsweise auf Konflikte ist einfach Stillhalten; die Beschäftigten glauben nicht daran, dass ihnen irgendjemand helfen könnte. Sie sind stark eingeschüchtert.

Eine serbische Aktivistin und Interviewerin formuliert, dass die meisten ArbeiterInnen während des Gesprächs zum ersten Mal etwas über ArbeitnehmerInnenrechte erfuhren.

Die Situation im Jahre 2004 bestätigt die früheren Befunde aus acht Jahren Vernetzungs- und Recherchearbeit der CCC in Osteuropa: Trotz massiver Arbeitsrechtsverletzungen gibt es keine wirksame Interessenvertretung in Osteuropa.

Welche Chancen ergeben sich nun aus einer globalen Solidarisierung von ProduzentInnen und KonsumentInnen, dieses Paradoxon aufzulösen? Anhand typischer Formen aktiver Gegenwehr soll im Folgenden gezeigt werden, wie die prinzipiellen Herausforderungen und die eben geschilderten Grenzen gegenwärtiger kollektiver Interessenvertretung der ArbeiterInnen in der Modebranche aufgelöst werden können und bereits aufgelöst werden.

¹ 2003/2004 führte die Clean Clothes Campaign das Projekt „Developing a Regional Network of Local Expertise in Monitoring Women's Labor Rights and Conditions at Work (with a specific focus on the garment industry)“ in Rumänien, Serbien, Mazedonien, Bulgarien, Polen und der Türkei durch. Insgesamt wurden im Rahmen dieses Projektes 256 Beschäftigte in 55 Arbeitsstätten (Fabriken bis zu Heimarbeitsstätten) interviewt. Die Rechercheergebnisse sind im November 2005 in der Broschüre „Women's Voices. The situation of women in the Eastern European and Turkish garment industries“, Clean Clothes Campaign and Protestant Academy Meissen, veröffentlicht worden. Zum Schutz der Beschäftigten werden die Fabriknamen nicht genannt.

5

Arbeitsrechte durch transnationale Solidarität

5.1 EILAKTIONEN

Die häufigste Ursache für Eilaktionen der Clean Clothes Campaign war und ist die Verletzung des Organisationsrechtes. 107 von 192 Fällen in denen internationale Unterstützung angefragt wurde, waren Fälle der Verletzung des Rechts auf Organisation und Kollektivverhandlungen (Dent 2005). Dafür gibt es im Wesentlichen zwei Gründe. Zum einen ist die Häufigkeit der Verletzungen dieser Rechte absolut gesehen sehr hoch. Zum anderen werden von Organisationen in Produktionsländern und von der Kampagne selbst besonders diese Fälle für Eilaktionen ausgesucht. Damit ist oft die Erwartung verbunden, dass sich daraus Chancen für eine bessere Kooperation mit Gewerkschaften ergeben. Dies hat sich in mehreren Fällen bestätigt. Es geht immer um konkrete Verletzungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen in Zulieferer A des deutschen, schweizerischen, britischen etc. Modehauses B.

Voraussetzung dafür, dass ein Hilferuf aus Produktionsländern zu einer Eilaktion der CCC wird, ist vor allem, dass vor Ort Organisationen diese Aktion unterstützen und weitertreiben sowie im Konfliktfall auch lokal aktiv werden und aktuelle Informationen beschaffen. Bisher gab es noch keine Eilaktion über eine Verletzung der genannten Rechte in Osteuropa – nicht weil es keine Rechtsverletzungen gäbe, sondern weil es keine lokalen Organisationen gibt, die die genannten Funktionen übernehmen würden.

5.2 PLAY FAIR BEI OLYMPIA

Neben Eilaktionen nutzt die CCC regelmäßig große Sportereignisse, um Aufmerksamkeit für Arbeitsbedingungen zu erzielen. Mittlerweile geht es über dieses allgemeine Ziel hinaus darum, die Sportartikel zu einem sektorweiten Vorgehen bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu bewegen. Deshalb waren nicht mehr die umsatzstärksten Sportartikelmarken Nike und Adidas-Salomon bei der letzten Olympiade in Athen im Visier, sondern die „zweite Reihe“, also Firmen wie Puma, Asics oder Umbro. Um diesen großen

Schritt hin zu einem sektorweiten Herangehen zu tun, erarbeitete die CCC 2003/2004 gemeinsam mit Oxfam International – einem Global Player unter den Entwicklungsorganisationen – und mit den Global Unions, dem Zusammenschluss von internationalen Branchendachverbänden, die Kampagne Play Fair at the Olympics – Play Fair bei Olympia (<http://www.fairolympics.org>). Als Grundlage dieser Olympia-Kampagne diente ein Recherchebericht über Arbeitsbedingungen bei Zulieferern der Sportartikel u.a. in der Türkei, Bulgarien, Indonesien und China. Vor und während der Athener Olympiade fanden ca. 500 Aktionen in vielen Ländern der Welt statt. In Bangkok wurden „Workers' Olympics“ organisiert. Wiederhall fand die Kampagne im Britischen, US- und im Europäischen Parlament.

Einige der Markenfirmen reagierten schnell. Puma und Umbro verpflichteten sich z. B., das Organisationsrecht zu stärken. Dazu wollen sie direkten Kontakt zur ITBLAV, dem internationalen Dachverband der Textil/Bekleidungsgewerkschaften, aufnehmen. Darüber hinaus sollen Bildungsveranstaltungen für Beschäftigte zu Arbeitsrechten durchgeführt werden. Diese Kurse sollen in Kooperation mit Organisationen aus der Play Fair-Koalition organisiert werden, nicht durch die Firmen direkt. Dies wird nun mit Hilfe lokaler NGOs und Gewerkschaften beispielsweise in Bulgarien und Rumänien auf den Weg gebracht.

Die „Play Fair bei Olympia“-Kampagne war sicher eine der ersten internationalen, erfolgreichen Kooperationen zwischen Gewerkschaften und NGOs. Laut dem Global Campaign-Team führte die Kampagne in vielen Ländern des Nordens und des Südens zu einer bis dahin nicht da gewesenen Zusammenarbeit zwischen NGOs und Gewerkschaften.

5.3 MULTISTAKEHOLDER-DIALOGUE UND DIE KONTROLLE DER ARBEITSRECHTSSITUATION

Ein weiterer, langfristiger Weg, die Position von ArbeiterInnenorganisationen zu stärken, sind die Multistakeholder-Institutionen, die im Zusammenhang mit der unabhängigen Kontrolle der von Firmen selbst postulierten Arbeitsstandards entstanden sind. Dazu gehören die Fair Labour Association FLA, Social Accountability International SAI, Workers Rights Consortium WRC (alle USA), die Fair Wear Foundation

FWF (Niederlande) und die Ethical Trading Initiative ETI in Großbritannien. Es handelt sich dabei um – ähnlich wie die ILO – zusammengesetzte Gremien aus Branchenverbänden der Wirtschaft, der Gewerkschaften und von NGOs – die jeweiligen Stakeholder auf dem Gebiet von Arbeitsrechten in der Bekleidungsbranche. Leider engagieren sich staatliche Institutionen nur im Falle der ETI in diesen Multistakeholder-Organisationen.

Diese Institutionen führen unabhängige, weil *multi-stakeholder*-geleitete Kontrolluntersuchungen bei Zulieferern, bzw. Projekte zu Problembereichen der Branche in Produktionsländern durch. Dabei arbeitet beispielsweise die FWF mit Organisationen und ExpertInnen vor Ort zusammen, um diese Recherchen kompetent und glaubwürdig durchzuführen. Denn gerade das Organisationsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind Standards, deren Umsetzung nicht einfach zu kontrollieren ist.

Markenfirmen und Handelsketten selbst bedienen sich bei der Überwachung (Monitoring) ihrer eigenen Selbstverpflichtungen so genannter Sozialauditoren – ein boomender Zweig des Wirtschaftsprüfungswesens. Es ist schon viel über die Oberflächlichkeit und die mangelnde Kompetenz dieser Sozialauditoren geschrieben worden (CCC 2005), gleichwohl ist es erhellend, ihre Einschätzungen den zuvor genannten Befunden aus Beschäftigteninterviews gegenüberzustellen.

Eine aktuelle Studie über Sozialauditpraktiken bei Zulieferern in der Türkei, Bulgarien und Rumänien (van der Vegt 2005) fand folgende Stellung der Gewerkschaftsrechte im Sozialaudit: „Ein Problem, auf das Sozialauditoren oft treffen, sind 'präparierte ArbeiterInnen', denen gesagt wird was sie während des Audits aussagen sollen. ... Gleichwohl, das Thema (Organisationsrecht und Kollektivverhandlungsrecht) scheint keine Priorität bei den meisten AuditorInnen zu genießen“. Die Praxis der Sozialaudits legt die Vermutung nahe, dass die internationalen Einkaufsfirmen (Handelshäuser, Markenfirmen, Supermarktketten) zwar die Vereinigungsfreiheit in ihre Unternehmenskodizes aufnahmen, aber nur 10 bis 15 % von ihnen beachteten wirklich diese Rechte während der Sozialaudits. Insgesamt jedoch schätzten dieser Studie zufolge Sozialauditoren, Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter übereinstimmend folgendermaßen ein: „Die

meisten befragten ArbeiterInnen- und Arbeitgeberorganisationen bekannten, dass die Existenz eines Firmen-Verhaltenskodex bei den internationalen Auftraggebern tatsächlich für Arbeitsstandards in Fabriken gut ist.“ (van der Vegt 2005, S. 28).

6

Fazit

Der Prozess der unabhängigen externen Kontrolle von Sozialstandards in so ge-

nannten Multistakeholder-Initiativen birgt große Chancen für die strukturell und mittelfristig verbesserte Durchsetzung des Organisationsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Gemeinsame internationale Kampagnen wie die Olympia-Aktion eröffnen die Möglichkeit eines sektorweiten Vorgehens für die Sportbekleidung. Eilaktionen dagegen können Rechte im Einzelfall durchdrücken – jetzt und hier. Diese sich ergänzenden Wege können zu einer substantziellen Stärkung von ArbeitnehmerInnenrechten und ihrer verbindlichen Fixierung auf internatio-

ner Ebene führen. Solche Chancen können allerdings nur innerhalb einer langfristigen, offenen und gleichberechtigten Kooperation zwischen Gewerkschaften und „neuen“ Akteuren auf dem Gebiet von Arbeitsrechten, internationalen Kampagnen und Initiativen und neuen ArbeiterInnenorganisationen, genutzt werden, durch die sich Gewerkschaften selbst auch reformieren könnten.

LITERATUR

Ascoly, N./Musiolek, B./Zeldenrust, I. (2001): „Codes of Conduct and the Clean Clothes Campaign“, in: Scherrer, C./Greven, T. (Hrsg.), *Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Rights Clauses*, p. 83–92, Münster

CCC – Clean Clothes Campaign (2005): *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*, November

Dent, K. (2005): *Urgent Appeals Impact Assessment Study*. CCC International Secretariat, Amsterdam

GTB – Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Abt. Frauen (1981): *Dokumente zu 150 Jahren Frauenarbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie*, Düsseldorf

Petrovic, J. (2002): *The male face of trade unions in Central and Eastern Europe. The secret of invisible women*, International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU, p. 179, Brussels

Vegt, van der, S. (2005): *Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey. Results from survey and case study research*. International Labour Office, Ankara