

Ausbeutung Made in Europe

Bericht über Menschenrechtsverstöße in
der Produktion für deutsche Modemarken in:
Ukraine | Serbien | Kroatien | Bulgarien



INHALTSVERZEICHNIS

- 1** Zusammenfassung __ S. 3-5
- 2** Einführung __ S. 6-9
- 3** Serbien: Regelwidrigkeiten bei einem Produzenten für deutsche Handelsketten __ S. 10-11
- 4** Ukraine: Esprit und Gerry Weber profitieren von umfangreichen Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen __ S. 12-18
- 5** Kroatien: Verstöße gegen Recht und Gesetz bei einem Hugo Boss-Lieferanten __ S. 19-23
- 6** Bulgarien: Repressionen gegen Beschäftigte und Gewerkschaft bei einem Hugo Boss-Lieferanten __ S. 24-26
- 7** Empfehlungen __ S. 27

AUTORINNEN UND AUTOREN

Bettina Musiolek, Bojana Tamindžija und Stefan Aleksić, Anna Oksiutovych und Oksana Dutchak, Georgi Medarov, Ana Vragolović – alle Clean Clothes Campaign

KONTAKT

europe-east-south@cleanclothes.org

REDAKTION

Maren Leifker, Brot für die Welt

FOTOS

Yevgenia Belorusetz – Die abgebildeten Personen sind mit den Interviewten nicht identisch.

GRAFIK DESIGN

Sandra Spindler

APRIL 2020

Im Rahmen der Initiative Lieferkettengesetz



Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.



Gefördert durch:

EUROPEAN UNION



ENGAGEMENT GLOBAL
mit Mitteln des



Für den Inhalt dieser Publikation ist allein das ENS verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert durch den
Katholischen Fonds.

1 ZUSAMMENFASSUNG

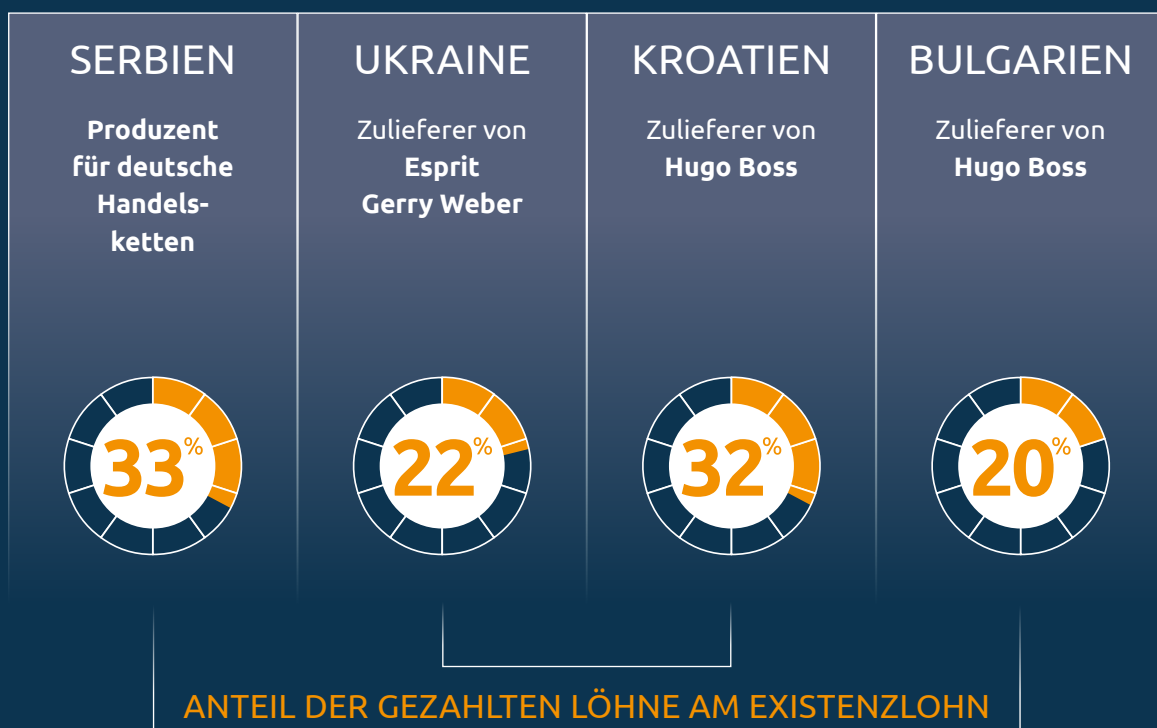
Deutschland ist eine der größten Modehandelsnationen der Welt. Mittelost-, Ost- und Südosteuropa sind strategische Produktionsstandorte für die deutsche Modebranche. So sind Modefirmen mit Hauptsitz in Deutschland die wichtigsten Auftraggeber für Mode hergestellt in der Ukraine und Bulgarien – und die zweitwichtigsten für Kroatien und Serbien.

Für diese Studie befragten wir Beschäftigte von Lieferanten deutscher Modefirmen in der Ukraine, Serbien, Kroatien und Bulgarien.

In allen vier Ländern arbeiten ungefähr 120.000 Arbeiterinnen und Arbeiter allein für deutsche Marken.

ÜBER WELCHE MENSCHENRECHTS-VERSTÖSSE BERICHTETEN DIE BEFRAGTEN? WAS HEISST „MADE IN EUROPE“ IN MENSCHENRECHTLICHER HINSICHT?

1 | Durchweg ist das Menschenrecht auf einen existenzsichernden Lohn verletzt worden. Schlimmer noch: Keine Näherin bei den untersuchten Lieferanten deutscher Modemarken verdiente über der EU-Armutsschwelle. Bei dem Esprit- und Gerry Weber-Lieferanten in der Ukraine wird der Lohn seit über einem Jahr mit monatelangen Rückständen und unvollständig gezahlt.



2 | In allen vier Ländern ist die Bekleidungsindustrie mit 90% und mehr weiblichem Beschäftigungsanteil das am schlechtesten bezahlte verarbeitende Gewerbe. Nähen ist einer der am schlechtesten bezahlten Arbeitsplätze in einer Bekleidungsfabrik und zudem wird in der Regel im Akkord genäht. Während diese Akkord-Arbeitsplätze fast vollständig Frauen besetzen, finden sich in Managementpositionen wesentlich weniger Frauen. Diese Indikatoren legen **Gender-Diskriminierung** nahe.

3 | **Beschäftigte aller untersuchten Betriebe berichteten über Drohungen, Beleidigungen, Demütigungen und Einschüchterungen. Diese Repressionen verletzen das Recht auf „gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ und die menschliche Würde.** Arbeiterinnen berichteten von in Mittel-, Mittelost-, Ost- und Südosteuropa (im folgenden „Europa-Ost/Süd“) erstaunlich ähnlichen ‚Propaganda-Strategien‘ des Managements: „Die Fabrik muss bald zumachen“, „Dort ist die Tür“ und anderen Drohungen mit Arbeitsplatzverlust.

4 | Befragte Arbeiter*innen sprachen einhellig von **ständiger Erschöpfung und chronischer Müdigkeit. Ihr Menschenrecht auf Gesundheit ist in Gefahr.** Der dringendste Wunsch der Befragten ist, – neben einem würdigen Lohn – sich einmal angemessen und zusammenhängend ausruhen zu können und mehr Zeit für ihre Familie zu haben. Den Befragten zufolge sind die Gesundheitsschutzmaßnahmen gegen die Ausbreitung von Covid-19 am Arbeitsplatz unzureichend; Beschäftigte werden oft unter Druck gesetzt, unbezahlten Urlaub zu nehmen.

5 | Weitere Verstöße gegen Menschenrechte, die die Befragten schilderten, sind **Zwangsarbeit** bei den untersuchten Hugo Boss-, Esprit- und Gerry Weber-Lieferanten in der Ukraine, Kroatien und Bulgarien sowie **Repression gewerkschaftlicher Aktivitäten** insbesondere beim bulgarischen Hugo Boss-Zulieferer.

6 | Klare **Übertretungen des nationalen Arbeitsrechtes** wurden darüber hinaus aus allen untersuchten Betrieben berichtet. Es handelt sich um Regelwidrigkeiten bei Jahresurlaub, Urlaub im Krankheitsfall, Entlassung, Überstunden, befristeten Arbeitsverträgen und Mutterschaftsurlaub.



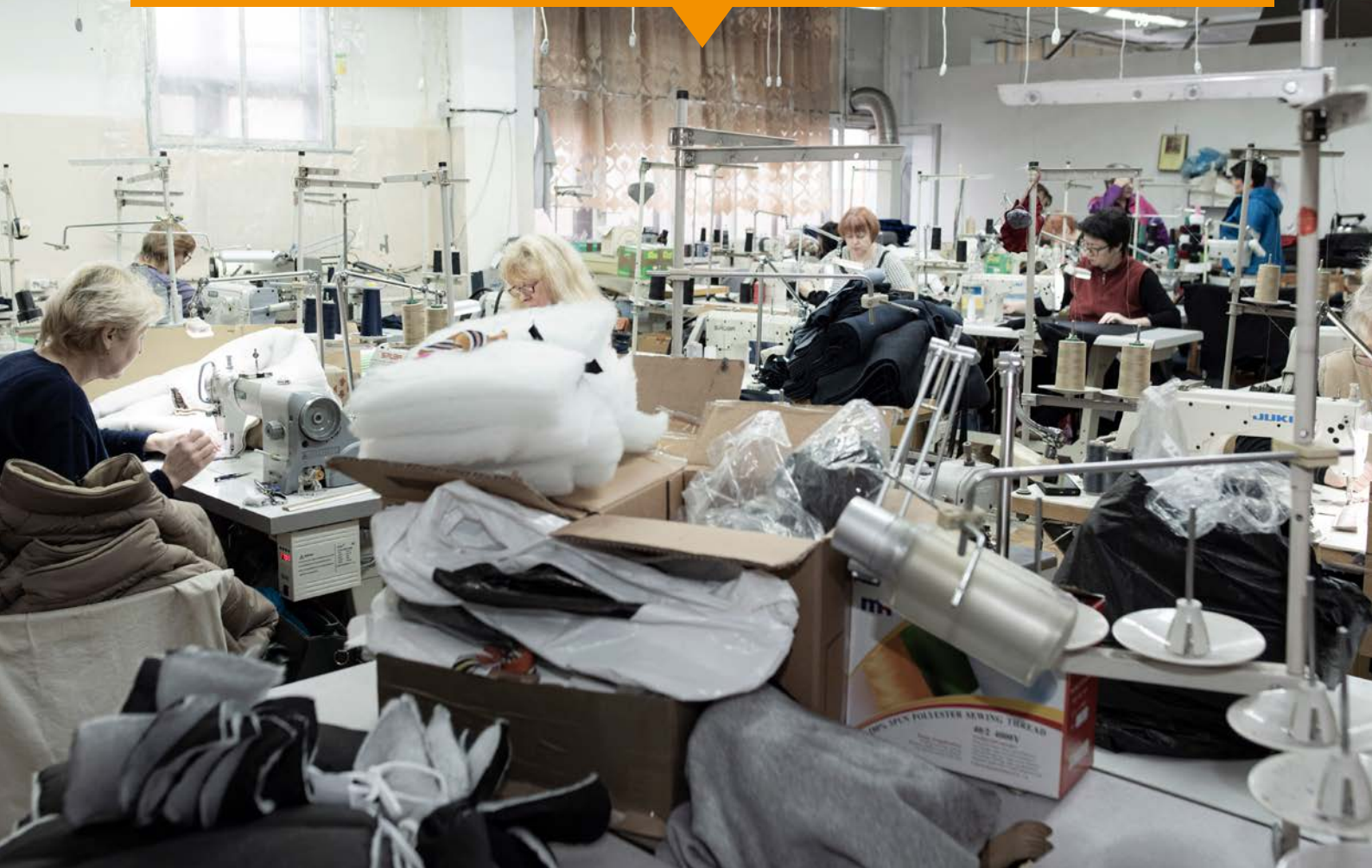
» Freizeit habe ich überhaupt nicht. Zwei Jobs muss ich machen und noch in unserer kleinen Landwirtschaft arbeiten, damit wir genug zu essen haben. «

Kroatische Arbeiterin

» All unsere Beschwerden werden mit demselben Satz beantwortet: 'Die Tür ist dort drüben!' «

Kroatische Arbeiterin

Für deutsche Modemarken in der Ukraine, Serbien, Kroatien und Bulgarien zu arbeiten bedeutet den Befragten zufolge, extrem arm, chronisch überanstrengt, müde und eingeschüchtert zu sein – sowie der menschlichen Würde beraubt.



Die Befunde der aktuellen Recherche haben sich gegenüber früheren Untersuchungen¹ nicht wesentlich geändert. Kein Trend hin zu Verbesserungen ist sichtbar. Beispielsweise gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen Mitgliedsstaaten und Nicht-Mitgliedern der EU. Gemeinsamkeiten zwischen den vier untersuchten Ländern sind offensichtlich. Die Kluft zwischen dem Näherinnen-Lohn und einem existenzsichernden Lohn bleibt groß.

Während die Realität der Modeproduktion durch Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte gekennzeichnet ist, bleibt das Engagement der Modemarken wie Hugo Boss, Gerry Weber oder Esprit auf der deklaratorischen Ebene. Hugo Boss, Gerry Weber und Esprit treten Multistakeholder-Organisationen bei und nutzen faire und nachhaltige Label. Diese freiwilligen Initiativen konnten in den letzten 20 Jahren keinen durchgreifenden Wandel für die schlimme Lage der Beschäftigten in der Modeproduktion erzielen. **Die Befunde zeigen, dass freiwillige Verpflichtungen ständig verletzt werden.**

Dies entspricht der langjährigen Erfahrung der Clean Clothes Campaign: Unternehmen treffen auf freiwilliger Basis nicht die Maßnahmen, die notwendig wären, um die Rechte der Beschäftigten entlang von Lieferketten effektiv zu schützen.

Gemäß den **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** von 2011 haben Modemarken und -händler die Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten entlang ihrer Lieferketten. **Aus den hier vorgestellten Untersuchungen müssen wir jedoch schlussfolgern, dass deutsche Modefirmen ihrer Verantwortung nicht nachkommen.**

Da die UN-Leitprinzipien nicht auf dem Rechtsweg durchsetzbar sind, braucht es dringend **verbindlich geregelte menschenrechtliche Sorgfaltspflichten von Unternehmen.**

¹ Vgl. CCC 2014: IM STICH GELASSEN. Armutslöhne von NäherInnen in Osteuropa und der Türkei. CCC 2016: Labour on a Shoestring / Harte Arbeit für wenig Geld. <https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/europa/>
In keinem der untersuchten europäischen Länder gab es irgendeine Studie über die Arbeitsbedingungen in der Modeproduktion, bevor die Clean Clothes Campaign diese Recherchen anstellte.

2 EINFÜHRUNG

In diesem Bericht stehen deutsche Modemarken und -händler im Mittelpunkt. Brot für die Welt und die Clean Clothes Campaign – vertreten durch Forscherinnen und Forscher aus den vier untersuchten Ländern sowie durch das Entwicklungspolitische Netzwerk Sachsen – untersuchten Löhne und Arbeitsbedingungen an Produktionsstandorten und bei Lieferanten von Modemarken und -händlern mit Sitz in Deutschland. Das wurde in der Vergangenheit bereits für viele westeuropäische und nordamerikanische Marken getan. Unser Anliegen für diese Studie war es, die Befunde mit Blick auf Unternehmen mit Sitz in Deutschland zu aktualisieren.

Seit den 80ern und 90ern entwickelte sich die Modebranche zum Paradebeispiel von **Buyer-driven Value Chains** – käufergesteuerten Wertschöpfungsketten, wobei Käufer hier die auftraggebenden Modemarken sind. Leitunternehmen wie Modemarken und -händler kontrollieren, wie die Wertschöpfung in Lieferketten und Produktionsnetzwerken verteilt ist² und wo und wann hergestellt wird. Diese Firmen haben meist ihren Sitz in westlichen EU-Mitgliedsstaaten. Sie vergeben Aufträge weltweit. Das macht es schwierig, ihre Produktionsnetzwerke nachzuverfolgen. Produktionsverlagerung ist um so leichter, je weniger Wertschöpfung passiert, also je billiger die Arbeit eingekauft werden kann und je arbeitsintensiver der Prozess ist. Gesetzliche Mindestlöhne der jeweiligen Länder sind das Hauptkriterium der Produktionsverlagerung in der Bekleidungsindustrie weltweit. In der Regel verdienen Näherinnen und Näher den gesetzlichen Mindestlohn.

Nachdem zivilgesellschaftliche Initiativen wie die Clean Clothes Campaign (CCC) sowie Verbraucherinnen und Verbraucher in den späten 90ern begannen, Druck auf Modemarken auszuüben, haben diese auf dem Papier anerkannt, **eine menschenrechtliche Verantwortung für ihre Lieferketten zu haben**. Viele haben sich auch für das Recht der Beschäftigten auf einen existenzsichernden Lohn ausgesprochen – in ihren Verhaltenskodizes. Zwanzig Jahre später jedoch leben die Arbeiterinnen und Arbeiter immer noch in extremer Armut und leiden unter Menschenrechtsverletzungen. Während dieser zwanzig Jahre verschleißt die Modeindustrie ungebrochen billige Arbeitskraft vor allem von Frauen, um hohe Profite zu erzielen. Die Worte der Markenfirmen haben wenig oder keine Verbesserung gebracht.

Noch immer passieren in der globalen Bekleidungsindustrie tödliche Unfälle wie der Einsturz der Rana Plaza Textilfabrik in Bangladesch am 24. April 2013 mit mehr als 1000 Toten.³ Sie hinterlassen die Beschäftigten ohne rechtlichen Schutz. Und die Firmen, die hauptsächlich verantwortlich sind für solche Unfälle, entgehen bis heute jeder Haftung. Die Einkaufspolitik der Modemarken hat sich nicht geändert. Der Ruf nach verbindlichen und obligatorischen Instrumenten wird deshalb unüberhörbar. Gegenwärtig gibt es in Deutschland eine breite Initiative und eine öffentliche Diskussion über ein Lieferkettengesetz, mit dem Unternehmen zu menschenrechtlicher Sorgfalt verpflichtet werden sollen.⁴

MADE IN EUROPE – MADE FAIR?

Die Länder, in denen für diesen Bericht recherchiert wurde, sind teils Mitglied und teils nicht Mitglied der EU. Sie liegen über die Region Europa-Ost/Süd verstreut.⁵ Viele Verbraucherinnen und Verbraucher nehmen an, dass die Modeproduktion in Europa unter besseren Bedingungen geschieht als in Asien. Die Clean Clothes Campaign hat das bereits in ihrer Studie „Im Stich gelassen“ aus 2014 hinterfragt. Dort wurde festgestellt, dass die Kluft zwischen dem tatsächlichen Lohn und einem Basis-Existenzlohn in Europa tendenziell größer ist als in Asien.⁶ Die aktuellen Recherchen zeigen jetzt, dass dies immer noch der Fall ist.



² Fernandez-Stark, Frederik and Gereffi (2011)

³ Hier ein Artikel, der verschiedene solcher Unfälle zusammenfasst – geschrieben vor der Rana Plaza Katastrophe in Bangladesch. CCC, SOMO (2013): Fatal Fashion <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-fatal-fashion.pdf/view>

⁴ <https://lieferkettengesetz.de/presse/> – letzter Abruf: 15/2/2020

⁵ Länderprofile aller bislang von der CCC untersuchten europäischen Modeproduktionsländer finden Sie hier: <https://cleanclothes.org/campaigns/living-wages-in-europe> – letzter Abruf: 15/2/2020

⁶ Im Stich gelassen: Die Armutslöhne der Arbeiterinnen in Kleiderfabriken in Osteuropa und der Türkei, pp. 34/35: <https://saubere-keilung.de/wp-content/uploads/2018/05/CCC-GE-ExSum-GER-DEF-LR-spreads1.pdf> – letzter Abruf: 15/2/2020

UM WELCHE MENSCHENRECHTLICHEN NORMEN GING ES IN DEN UNTERSUCHUNGEN?

Die meisten Verhaltenskodizes der Modemarken und auch von Multistakeholder-Initiativen im Bekleidungssektor enthalten diese Standards⁷:

- 1 | Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, englisch ILO): 1. Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen, 2. Beseitigung der Zwangsarbeit, 3. Nicht-Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 4. Abschaffung der Kinderarbeit (IAO Übereinkommen C29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182). Diese Rechte besitzen per se den Status von Menschenrechten.
- 2 | Das Menschenrecht auf einen existenzsichernden Lohn (auf der Basis der IAO-Übereinkommen C26, 99 und 131).
- 3 | Das Recht auf gesunde Arbeitsbedingungen – menschenwürdiger Arbeits- und Gesundheitsschutz (auf der Basis des IAO-Übereinkommens C155).
- 4 | Eine maximale reguläre Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (IAO-Übereinkommen C1).
- 5 | Ein gesetzlich geregeltes Beschäftigungsverhältnis (auf der Basis der jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen).

All diese Normen beziehen sich auf kodifizierte Menschenrechte. Ein verbindlicher multilateraler völkerrechtlicher Vertrag ist der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (englisch International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR), kurz **UN-Sozialpakt**, der 1976 in Kraft trat. Der Pakt schützt – neben anderen – das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 6 und 7) einschließlich des Rechts auf angemessenen Lohn und einen angemessenen Lebensunterhalt

durch Arbeit, das Recht auf soziale Sicherheit (Art. 9), das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard einschließlich des Rechts auf Wohnen (Art. 11), auf höchstmögliche Gesundheit (Art. 12), auf Bildung (Art. 13) und Teilnahme am kulturellen Leben (Art. 15).⁸ Der Pakt verpflichtet unmittelbar nur Staaten. Über die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind Unternehmen jedoch angehalten, die darin vorgesehenen Rechte zu achten.



Das Recht auf ein existenzsicherndes Arbeitseinkommen – ein Schwerpunkt dieses Berichts, da es in der Bekleidungsindustrie insbesondere in Europa allenthalben verletzt wird – ist ein Menschenrecht, das in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN definiert wird: „Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und der eigenen Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert“ (Artikel 23, 3.). Bereits 1919 bei der Gründung der IAO wird in der Präambel zu ihrer Verfassung von der „Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes“ (englisch “the provision of an adequate living wage”) gesprochen⁹. Die aktuelle IAO-Initiative für menschenwürdige Arbeit (ILO Decent Work Agenda) bestätigt dieses Ziel nochmals.

⁷ Wir zitieren hier diejenigen der Fair Wear Foundation: <https://www.fairwear.org/about-us/labour-standards>

⁸ <https://www.sozialpakt.info> – letzter Abruf: 15/2/2020.

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_571881.pdf - letzter Abruf: 15/2/2020

Im europäischen Rahmen ist vor allem die **Europäische Sozialcharta** (ESC) des Europarats zu nennen – ein völkerrechtlich verbindliches Abkommen, das 1965 in Kraft trat und 1999 revidiert wurde. In Teil I, 4. heißt es: „Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.“; Teil II Artikel 4 spezifiziert „Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt“.¹⁰ Die Europäische Sozialcharta wurde vom Europarat initiiert, gilt also nicht nur in der EU, sondern in ganz Europa.

2017 hat zudem die Europäische Kommission ihre Europäische Säule sozialer Rechte (EPSR) verabschiedet, die „das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen [Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern] einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht“ (Kapitel II, 6.)¹¹ formuliert.

CHARAKTERISTIKA EINES EXISTENZSICHERNDEN LOHNES BZW.EINES ARBEITSENTGELTES, DAS EINEN ANGEMESSENEN LEBENSSTANDARD SICHERT

Im Bekleidungssektor sind die folgenden Merkmale unter Expertinnen und Experten sowie Stakeholdern allgemein anerkannt:

- 1| Als universell gültiges Menschenrecht gilt es für **alle** Beschäftigten unabhängig von ihrem Arbeitsplatz, ihrer Produktivität oder persönlichen Status.
- 2| Das Arbeitsentgelt muss immer zur Deckung der **Grundbedürfnisse** ausreichen, d.h. Ernährung, Kleidung, Mobilität, Unterkunft, Wohnungsbetriebskosten und Kommunikation, Bildung und Urlaub, Gesundheit und Hygiene.
- 3| Die Arbeiterin/der Arbeiter und ihre **Familien** müssen damit auskommen.
- 4| Zudem sollte es ein **frei verfügbares Einkommen** für Notfälle (Rücklagen) ermöglichen, das üblicherweise mit 10% der Summe aller Grundbedürfnisse angesetzt wird.
- 5| Der Existenzlohn muss in der **regulären Arbeitszeit** verdient werden (ohne Überstunden).
- 6| Er ist das niedrigst mögliche Entgelt – es gibt keine/n Beschäftigten, die/der weniger verdient; es ist also ein **Grundlohn** ohne Boni oder Zuschläge, die nur unter bestimmten Bedingungen gezahlt werden.



¹⁰ <https://www.coe.int/de/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/rms/090000168007cf92> - letzter Abruf: 15/2/2020

¹¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de - letzter Abruf: 15/2/2020

EXISTENZLOHN



Ein fairer Lohn sichert
ArbeiterInnen die
Lebensgrundlage.



Nahrung



Wohnraum



Gesundheit



Bildung



Bekleidung



Mobilität



Rücklagen

Ein existenzsichernder
Lohn ist ein Menschenrecht,
für alle Menschen überall.

WIE BERECHNET DIE CLEAN CLOTHES CAMPAIGN EINEN EXISTENZSICHERNDEN LOHN?

In Interviews mit Bekleidungsindustriearbeiterinnen und -arbeitern erhebt die Clean Clothes Campaign für alle oben genannten Grundbedürfnisse die geschätzten Haushaltsausgaben. Die Arbeiterinnen und Arbeiter unterschätzen jedoch in der Regel diese Ausgaben und können sie teilweise gar nicht prognostizieren, da sie sich nicht vorstellen können, beispielsweise auf Urlaub oder ins Kino zu gehen oder Rücklagen für die Wohnungsrenovierung zu besitzen. Dies ist ein systematisches Problem bei der Berechnung eines Arbeits-

entgeltes, das einen angemessenen Lebensstandard sichern soll. Die Clean Clothes Campaign spricht deshalb von einem „Basis-Existenzlohn“. Wenn Befragte Kosten für Grundbedürfnisse nicht abschätzen können, wird auf andere Daten beispielsweise der niederländischen Wage Indicator Foundation oder numbeo.com zurückgegriffen. Gleichwohl bleiben die Ausgabenschätzungen der Arbeiterinnen und Arbeiter die primäre Quelle unserer Richtwerte für existenzsichernde Arbeitsentgelte.

ANMERKUNG ZUR METHODIK

In den folgenden Kapiteln wird zunächst die generelle Arbeitsrechtssituation in den entsprechenden Ländern sowie die Relevanz deutscher Modefirmen für die dortigen Bekleidungsindustrien beschrieben. Dann werden die Rechercheergebnisse von einem konkreten Zulieferer von Modemarken mit Hauptsitz in Deutschland zusammenfassend vorgestellt. Dabei wird auch auf frühere Befunde der CCC-Organisationen aus den betreffenden Ländern zurückgegriffen. In allen Modeproduktionsländern der Region Europa-Ost/Süd gab es vor der CCC niemanden, die oder der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie untersuchte. Die Recherchen – Sekundär- und Feldforschung – für diesen Bericht wurden von CCC-Organisationen in Serbien, der Ukraine, Kroatien und Bulgarien erstellt. Die Feldforschung – Beschäftigteninterviews außerhalb der Fabriken an einem vertraulichen Ort (englisch „off-site workers' interviews“) – fand zwischen September 2019 und Januar 2020 statt. In Bulgarien wurden darüber hinaus auch Befragungen mit Beschäftigten der untersuchten Fabrik vom September 2018 herangezogen. Die Recherchen endeten im Januar 2020; gleichwohl kontaktierten die Forscherinnen und Forscher Beschäftigte der untersuchten Betriebe und Gewerkschafter*innen wiederholt im März und April 2020, um die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und der resultierenden Krise zu erfragen.

Es wurden vor allem Näherinnen und Näher für die Interviews gesucht, da sie die übergroße Mehrheit der Belegschaft bilden. Beschäftigte verschiedenen Alters und Betriebszugehörigkeit wurden in semi-strukturierten Interviews befragt.

Die Feldforscherinnen und Feldforscher hatten große Probleme, Arbeiterinnen und Arbeiter zu finden, die zu einem Interview bereit waren – mit Ausnahme von Kroatien und Bulgarien, da die dort untersuchten Fabriken bereits länger unter öffentlicher Aufmerksamkeit standen und infolge aktiver Gewerkschaften die Beschäftigten dort selbstbewusster waren. Die Fabriken, deren Beschäftigte befragt wurden, wurden als „Normalfälle“ im Vergleich zu anderen Produktionsstätten des Landes ausgesucht. Diese Auswahl wurde auf der Grundlage jahrelanger Erfahrung in Untersuchungen zu Bekleidungsfabriken getroffen. Im Falle des Hugo-Boss-Lieferanten in Bulgarien war jedoch die Fabrik lange als Positivbeispiel gehandelt worden, insbesondere da dort ein Betriebstarifvertrag mit positiven Wirkungen für die Belegschaft abgeschlossen worden war – eine absolute Ausnahme in Bulgarien. Kürzlich aber sind Löhne und Arbeitsbedingungen zum ‚normalen‘ Niveau der Löhne und Arbeitsbedingungen in Bulgarien abgesunken. ‚Normal‘ bedeutet hier leider das übliche Maß an Rechtsverstößen, auf das die CCC während der vergangenen Jahre in ihren Veröffentlichungen hinwies¹².

Die erhobenen Zahlen zu Löhnen und Haushaltsausgaben werden schließlich in der **Lohnleiter** verdichtet, einem Instrument, mit dem Lohn- und Haushaltsausgabekategorien zusammengestellt und maßstabsgerecht visualisiert werden, um so Etappen auf dem Weg zu einem existenzsichernden Arbeitsentgelt verdeutlichen zu können.

¹² Studien und 16 Länderprofile: <https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/europa/>

Regelwidrigkeiten bei einem Produzenten für deutsche Handelsketten

Wann immer einer der ersehnten ausländischen Investoren eine Fabrik in Serbien eröffnet, gibt die Regierung dies weitläufig bekannt. Wenn deutsche Firmen in Serbien investieren, wird die Regierung nicht müde, die damit stereotypisch verbundene hohe Produktqualität zu betonen. Sind aber auch die Menschenrechte bei der Arbeit in diesen Fabriken von hoher Qualität?

Deutschland ist für in Serbien hergestellte Bekleidung und Schuhe der zweitwichtigste Exportmarkt nach Italien¹³. Von den ca. 100.000 formell und informell arbeitenden Menschen in Serbiens Bekleidungs- und Schuhindustrie **nähen demnach ungefähr 11.000 nur für deutsche Marken und Modehändler**, da der Exportanteil von Deutschland aktuell 11,5 % beträgt.¹⁴

Unter den Handelshäusern und Marken mit Sitz in Deutschland, die in Serbien herstellen lassen, sind folgende:¹⁵

**Aldi | ADLER | dm | Deichmann | Esprit
Hugo Boss | Hofer | Kaufland | KiK
NKD | Ulla Popken**

Investoren oder westeuropäische Auftraggeber lassen in der Tat gern in Serbien produzieren, da die Regierung unternehmensfreundliche Rahmenbedingungen schafft. Sie vergibt Zuschüsse an ausländische Firmen, wenn sie ihre Produktion in Serbien ansiedeln¹⁶; Steuererleichterungen locken in Gewerbegebieten Firmen an. Zudem erleichterte die Regierung vor kurzem durch entsprechende Gesetzesänderungen Saisonarbeit und Leiharbeit sowie Ausnahmen von der Sozialversicherungspflicht.

Die schwersten und verbreitetsten Menschenrechtsverletzungen in der Bekleidungsindustrie Serbiens sind gemäß den Berichten der Arbeiterinnen und Arbeiter **einerseits Einschüchterungen und Beschimpfungen, andererseits Armutslöhne**. Laut staatlicher Statistik verdienen Beschäftigte in der Bekleidungsindustrie den niedrigsten Lohn, der in der Industrie überhaupt verdient wird. Er beläuft sich auf 62 % des nationalen Durchschnittslohnes. Das bedeutet, dass in der serbischen Bekleidungsindustrie im Durchschnitt an der Armutsgrenze verdient wird – wenn wir die allgemein anerkannte Armutsschwelle von 60 % des Landes-Durchschnittslohnes zugrunde legen.¹⁷

Wenn wir jenseits der Statistiken auf die Realität einer Fabrik schauen, die für deutsche Supermarkt-, Drogerie- und Modeketten produziert, bietet sich jedoch ein noch trostloseres Bild. Zum Schutz und zur Sicherheit der Befragten können wir den Namen des Betriebes und auch der deutschen Auftraggeber und Handelsketten nicht nennen. Die Befragten waren extrem ängstlich und kaum bereit sich zu äußern.

Die Befragten berichteten, dass die Lohnzahlungen an die Erreichung der Produktionsnormen gebunden sind – Akkordlohn –, wofür meist Überstunden an zwei Sonntagen im Monat notwendig sind. Dies weist auf exzessive, undokumentierte und unbezahlte Überstunden hin. Weitere Arbeits- und Menschenrechtsverstöße sind unerträgliche Hitze im Sommer (regelmäßig um die 38°C) und regelwidrige Praktiken bezüglich des Jahresurlaubs: Während die Befragten in 2019 nur acht Tage ihres Jahresurlaubs nehmen konnten, hätten sie Anrecht auf mindestens 20 gehabt. Den Beschäftigten zufolge erhielten sie in der Covid-19-Pandemie keine Gesichtsmasken und konnten auch keinen sicheren Abstand zu Kolleginnen und Kollegen im Betrieb halten.

Die serbische Fabrik ebenso wie der deutsche Auftraggeber und Besitzer geben an, BSCI (amfori Business Social Compliance Initiative) zertifiziert zu sein und einen anwachsenden Anteil von GOTS (Global Organic Textile Standard) zertifizierten Produkten zu vertreiben. Beide – GOTS und BSCI – weisen ähnliche Arbeitsrechte in ihren Standards aus.¹⁸ Die Realität in der Produktion widerspricht jedoch diesen wohlklingenden Rechten auf dem Papier.

Bei einem weiteren Lieferanten deutscher Modemarken berichteten Beschäftigte von Entlassungen, deren wahrer Grund ‚zu häufige‘ Krankheitszeiten waren; als offizieller Entlassungsgrund war jedoch ‚Reorganisation der Produktion‘ angegeben worden – und gleichzeitig hatte die Firma vom Arbeitsamt neue Beschäftigte angefordert. Dieses Vorgehen ist nach serbischem Gesetz illegal.

Bei einem Lieferanten deutscher Handelsketten: In der serbischen Fabrik verdienen die Befragten nur ein Drittel eines Existenzlohnes. Ihr Arbeitsentgelt liegt noch unter der Armutsgrenze. Gegen Rechte bezüglich Überstunden, Gesundheitsschutz und Jahresurlaub wird verstoßen. Trotzdem weist der Lieferant BSCI- und GOTS-Zertifizierungen vor.

¹³ Vgl. https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Serbien_DE_2017_web.pdf

¹⁴ Vgl. https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Serbien_DE_2017_web.pdf - Quelle: Chamber of Commerce and Industry of Serbia <https://api.pks.rs/storage/assets/Tekstilna%20industrija,%20Q3%202019.pdf> – letzter Abruf: 20/2/2020

¹⁵ Quellen: veröffentlichte Lieferantenlisten von Modemarken, Medien und eigene Recherchen.

¹⁶ GEOX beispielsweise erhielt 11,25 Mio EUR für die Eröffnung einer Produktionsstätte in Vranje, wo Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten offenkundig sind. Zusätzlich zum Regierungszuschuss subventionierte die Kommune noch die Errichtung der Fabrik in einer Gewerbezone.

¹⁷ 60% des nationalen Durchschnitts- bzw. Medianlohnes ist die in der EU verbreitetste Armutsschwelle. Sie wird von der "EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen" (European Union Statistics on Income and Living Conditions EU-SILC) berechnet als "Armutgefährdungsschwelle" bei "60 % of the national median equivalised disposable income (after social transfers)" <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tessi014>

Für die Ukraine ist jedoch die EU-SILC-Armutsschwelle nicht berechnet – wie auch für einige andere europäische Nicht-EU-Länder.

¹⁸ <https://www.amfori.org/content/amfori-bsci-code-conduct>.

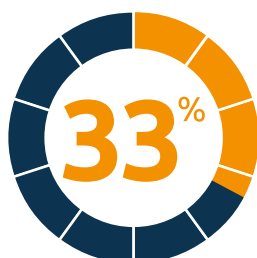
"3. Social criteria" in https://global-standard.org/images/GOTS_Documents/GOTS_Standard_5.0_EN.pdf

LOHNLEITER ¹⁹

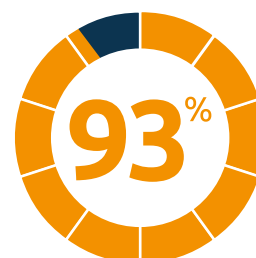
EIN SERBISCHER ZULIEFERER DEUTSCHER HANDELSKETTEN | 2019²⁰

RSD 13.000 € 110	Haushaltsausgaben der Befragten für Wasser, Strom, Heizung und Müllabfuhr
RSD 27.333 € 231	Gesetzlicher Netto-Mindestlohn für 2019 ²¹
RSD 31.390 € 267	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten ohne Überstunden
RSD 33.567 € 285	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten mit Überstunden
RSD 33.845 € 288	Armutsgrenze für Serbien nach EU-SILC 2018 ²²
RSD 34.881 € 295	Durchschnittslohn in der Bekleidungsindustrie nach offizieller Statistik, Jan–Aug 2019 ²³
RSD 54.282 € 459	Nationaler Durchschnittslohn nach offizieller Statistik, Jan–Okt 2019 ²⁴
RSD 95.810 € 812	Basis-Existenzlohn 2019/2020 nach Schätzungen der Befragten ²⁵

LOHN ALS ANTEIL AM EXISTENZLOHN



LOHN ALS ANTEIL AN DER ARMUTSGRENZE



¹⁹ Eine Lohnleiter ist ein Instrument, mit dem Lohnkategorien und Haushaltsausgaben maßstabsgerecht visualisiert werden können, um Etappen auf dem Weg zu einem existenzsichernden Lohn aufzuzeigen. Die Lohnleiter wurde während der "Joint Initiative" zwischen der CCC und den Multistakeholder-Initiativen FWF, SAI, FLA und ETI in den frühen 2000er Jahren entwickelt.

²⁰ RSD–EUR Umrechnungen nach Oanda.com – Der Umrechnungszeitpunkt ist jener Zeitpunkt, für den die Daten gelten bzw. an dem die Daten erhoben wurden.

²¹ Für 176 Arbeitsstunden pro Monat – Paragraf.rs – Minimalna zarada za 2019, minimum wage for 2019; letzter Abruf: 14/02/2020. https://www.paragraf.rs/statistika/arhiva-minimalna_zarada.html

²² Für zwei Erwachsene und zwei Kinder: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01&lang=en – letzter Abruf: 15/2/2020.

²³ Chamber of Commerce and Industry of Serbia; Biltan, Udruženje za industriju tekstila, odeće, kože i obuće, Privredna komora Srbije (Bulletin of the Association of Textile, Garment, Leather and Footwear Industries), September 2019, S. 12. <https://api.pks.rs/storage/assets/Tekstilna%20industrija,%20Q3%202019.pdf>

²⁴ Statistical office of the Republic of Serbia, "Statistics on Wages", Newsletter No 343, 25 Dec 2019, S. 1: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20191343.pdf>

²⁵ Während der Erhebungen von den Befragten wurde deutlich, dass wir den geschätzten Basis-Existenzlohn von 2016 (RSD 77.828 / EUR 652) infolge erhöhter Kosten für Lebensmittel und Wohnungsbetriebskosten erhöhen müssen (vgl. Serbien Länderprofil: https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Serbien_DE_2017_web.pdf)

4 UKRAINE

Esprit und Gerry Weber profitieren von umfangreichen Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen.

Ukrainische Medien rühmen Betriebe, die für ‚europäische‘ Firmen arbeiten²⁶ einschließlich ihrer „Geschäftsmodelle“ als „Schlüssel zum Erfolg“²⁷. Die wenigen Berichte über Unternehmensverantwortung konzentrieren sich fast ausschließlich auf Umweltprobleme²⁸. Es gibt kaum kritische und ausgewogene Artikel, in denen Arbeitsbedingungen und Löhne diskutiert werden²⁹. Auch Diskussionen über Menschenrechte bei der Arbeit fehlen nahezu komplett; Arbeitsrechte werden nicht im Zusammenhang mit Menschenrechten gesehen – dies sind zwei völlig separate Diskurse in der Ukraine.

Deutsche Modefirmen sind die mit Abstand wichtigsten Auftraggeber ukrainischer Fabriken (37 % der ukrainischen Bekleidungsexporte)³⁰. Von den ca. 222.000 formell und informell Beschäftigten in der ukrainischen Bekleidungs- und Schuhindustrie arbeiten demzufolge ungefähr **80.000 nur für Auftraggeber mit Sitz in Deutschland**³¹.

Unter den Modehändlern und Marken mit Sitz in Deutschland, die in der Ukraine herstellen lassen, sind folgende:³²

**Adidas | Basler | Esprit | Gerry Weber
Hugo Boss | Kirsten | s.Oliver | Walbusch**

Die schwersten und verbreitetsten Menschenrechtsverletzungen in der Bekleidungsindustrie der Ukraine sind gemäß den Berichten der Arbeiterinnen und Arbeiter **einerseits Einschüchterungen und Beschimpfungen, andererseits Armutslöhne.**

Der gesetzliche Netto-Mindestlohn in der Ukraine liegt weit unter der Armutsgrenze und beträgt nur 17 % eines Basis-Existenzlohnes (vgl. Lohnleiter S. 14). **Der gesetzliche Netto-Mindestlohn betrug 2019 EUR 126. Damit ist er vergleichbar mit den niedrigsten Mindestlöhnen in asiatischen oder europäischen Modeproduktionsländern.** Auch das tatsächliche Netto-Arbeitsentgelt der Befragten liegt unterhalb der Armutsgrenze. Es reicht gerade aus, um die Wohnungs-Betriebskosten zu zahlen – Strom, Wasser, Heizung und Müllabfuhr –, die in den letzten sechs Jahren in die Höhe schnellten. Für Lebensmittel, Kleidung und andere Grundbedürfnisse bleibt nichts übrig. **In der Bekleidungsindustrie zu arbeiten garantiert bittere Armut.**

Um zu überleben sparen die Familien der Näherinnen an allem – einschließlich an Lebensmitteln, Heizung und Kleidung. Ohne Subsistenzlandwirtschaft, staatliche Alimentierung für Wohnungs-Betriebskosten, ohne Hilfe durch die Großfamilie, Überschuldung und Arbeitsmigration können die Familien nicht ihre Basis-Ausgaben bestreiten. Oft sind die Familien überschuldet; sie leihen sich Geld bis zum nächsten Lohn, um sich Kleidungsstücke zu kaufen. Urlaub, Erholung oder kulturelle Aktivitäten sind unvorstellbar, denn sie würden Geld und Zeit erfordern. Speziell für Frauen mit Kindern gibt es keine Beschäftigungsalternativen außerhalb großer Städte, da sie nicht mobil sind und nur Jobs mit geregelter Arbeitszeit annehmen können.



*» Meine Schwiegereltern geben uns manchmal Fleisch, sonst könnten wir keines essen. «
Ukrainische Arbeiterin*

*» Toaster oder Mixer für die Küche können wir nur auf Kredit kaufen. Geld zu sparen ist völlig unmöglich.«
Ukrainische Arbeiterin*

²⁶ Vgl. z.B. <https://volynonline.com/yevropeyski-brendi-odyagu-rodnom-z-ukrayini-ekskursiya-virobnitstvom/> und <https://otg.cn.ua/2019/07/17/news-vlada/fabryka-elegant-yak-i-chomu-yevropejski-brendy-vidshyvayut-na-cherhigivskomu-pidpryemstvi/>. Eines der wenigen Beispiele eher kritischer Berichterstattung, in der auch Probleme niedriger Löhne kurz angesprochen werden, ist hier zu finden: <https://www.segodnya.ua/ua/lifestyle/style/made-in-ukraine-pochemu-odezhdu-evropeyskih-brendov-otshyvayut-v-ukraine-1253794.html>

²⁷ Vgl. z.B. über Zara: <https://rau.ua/novyni/yak-pratsyuye-biznes-zara/> oder über polnische Marken, die die „Welt eroberten“: <http://vsetutpl.com/made-in-poland-10-polskykh-brendiv-yaki-pidkoryty-svit>

²⁸ Vgl. z.B.: <https://vogue.ua/ua/article/fashion/brend/kak-modnye-brendy-stanovyatsya-eko-soznatelnyimi.html>, <https://vogue.ua/article/fashion/brend/yak.html>, https://24tv.ua/lifestyle/prada_vidmovlyayetsya_vid_naturalnogo_hutra_n1157490 and <https://responsiblefuture.com.ua/ukrainian-fashion-week-stalij-rozvitok-i-majbutnye-industriyi-modi/>

²⁹ <https://www.bbc.com/ukrainian/features-49264839>

³⁰ https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/01/CCC-CountryProfile-Ukraine-DE_2017_web.pdf – letzter Abruf: 15/2/2020.

³¹ Schätzung auf der Basis des deutschen Exportanteils bei Bekleidung und Schuhen

³² Quellen: veröffentlichte Lieferantenlisten von Modemarken, Medien und eigene Recherchen

WEITERE STÄNDIGE ARBEITS- UND MENSCHENRECHTS-VERLETZUNGEN IN DER UKRAINE

- Ohnmachten am Arbeitsplatz infolge von Entkräftung, Hitze und schlechter Luft. Klimaanlage gibt es normalerweise gar nicht oder sie sind nicht angeschaltet. Es gibt auch Arbeitsunfälle. So hat sich eine Arbeiterin in die Hand geschnitten, nachdem sie über drei Monate ununterbrochen Doppelschichten leisten musste wegen der Krankheit ihrer Kollegin.
- Massenhafte Gesetzesverletzungen bezüglich Überstundenbezahlung, Arbeitszeiten, Jahresurlaub und Vereinigungsfreiheit.
- Regelwidrige Lohnzahlungen (weniger als ihnen zustand) und Zahlungsrückstände beim Lohn.
- Arbeiterinnen und Arbeiter werden täglich mit Jobverlust und Disziplinarmaßnahmen bedroht. Letztere bestehen meist in der Versetzung an schlechter bezahlte Arbeitsplätze, wenn die Betroffenen beispielsweise unbequeme Fragen stellen.

WARUM VERHINDERN DIE POLITISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN IN DER UKRAINE DIE EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN?

Unter dem Druck der internationalen Finanzinstitutionen wie dem IWF (Internationaler Währungsfonds), der ukrainischen Oligarchen sowie unter dem Einfluss der Europäischen Kommission hat die ukrainische Regierung die Spirale der Armut und des sozialen Verfalls weitergedreht. Zu ihren Austeritäts-„Reformen“ gehören:



RESTRIKTIVE LOHNPOLITIK

Um die öffentlichen Ausgaben zu reduzieren, wurde der gesetzliche Mindestlohn zwischen 2010 und 2017 eingefroren. Dies geschah auf Geheiß der internationalen Finanzinstitutionen und der EU. Gleichzeitig erreichte die Inflationsrate von 20 % und mehr. Die Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohnes seit 2017 haben Inflation und Reallohnverluste nicht kompensieren können.

RESTRIKTIVE POLITIK BEI SOZIALLEISTUNGEN

Um Sozialleistungen weiter zu dezimieren – und auf diese Weise auch die öffentlichen Ausgaben zu minimieren –, haben diese Ausgaben immer weniger mit tatsächlichen Lebenshaltungskosten zu tun.³³ Außerdem hat die Regierung die Anteile der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiter gesenkt: von 40,4 % auf 22 % zwischen 2016 und 2019. Dies wurde begleitet von einer ‘Optimierung’ des Gesundheitswesens, der bereits Krankenhäuser zum Opfer fielen und die den Zugang zu medizinischer Hilfe für Arbeiterinnen und Arbeiter verschlechterte. Auch diese Politik folgt dem Mantra der Finanzinstitutionen, öffentliche Ausgaben zu reduzieren. Höhere Bildung und medizinische Betreuung werden immer unerschwinglicher für Arbeiterinnen und Arbeiter.

SCHWÄCHUNG DER STAATLICHEN KONTROLLINSTANZEN

Inspektionen wie Arbeits- oder Umweltinspektionen funktionieren nach wie vor nicht – besonders nicht als unabhängige Kontrolle. Die Reform der Arbeitsinspektion hat zum Ziel, die Arbeitgeber zu beraten, statt Beschäftigte zu schützen.³⁴

SCHWÄCHUNG DES ARBEITSGESETZES

Die ‘Reform’ des Arbeitsgesetzes wird u.a. Entlassungen vereinfachen, Null-Stunden-Verträge ermöglichen und unbefristete Verträge erschweren, den Mutterschutz reduzieren, Limitierungen für Überstunden abschaffen, den Überstundenzuschlag von 100 % auf 20 % verringern und praktisch alle gewerkschaftlichen Rechte abschaffen.³⁵ Diese Arbeitsgesetz-Reform wird viele bislang illegale Praktiken von Arbeitgebern, wie sie oben genannt wurden, legalisieren und den Arbeitnehmer*innen-Schutz signifikant einschränken.

³³ Eine Analyse dieser Politik ist hier zu finden: <https://commons.com.ua/uk/reforma-prozhitkovogo-minimumu/>

³⁴ Olena Fedyuk and Victoria Volodko (2018). Is transnational labour rights protection possible? Sending country's perspective: Ukrainian Country Report. S. 17-18 (http://www.zaporuka.org.ua/img/file/is_transnational_labour_right_protection_possible.pdf)

DIE EU UND DIE UKRAINE

Die Europäische Kommission und der Internationale Währungsfonds IWF sind begeistert über die neue ukrainische Regierung sowie das Parlament aufgrund ihrer „schnellen gesetzgeberischen Aktivitäten“.³⁶ Ihr vielfach und weltweit angewandtes Hauptrezept ist Haushaltsdisziplin. Arbeits- und Menschenrechte sind dabei unerheblich. In ihrem *Association Implementation Report on*

Ukraine vom 12.12.2019 erhöht die Europäische Kommission den Druck in Richtung der oben genannten ‚Reformen‘. Sie kritisiert die schwächere Haushaltsdisziplin aufgrund von Lohn- und Rentenerhöhungen (englisch “weakened fiscal discipline, as wage and pension increases took place”), wobei sie gleichzeitig eingestehen muss, dass der Lohn in der Ukraine zu den niedrigsten in Europa gehört (ibid., p. 11/12).

WELCHE ROLLE SPIELEN DIE EINKAUFSPREISE DER MODEMARKEN UND -HÄNDLER?

So sehr die Verantwortung der Regierungen der Mode-Produktionsländer für gesetzliche Mindestlöhne und die Umsetzungskontrolle für Gesetze anzuerkennen ist, zeigt das Beispiel der Ukraine, wie stark diese Regierungen in der Zwickmühle zwischen Schaffung von Arbeitsplätzen und Bedingungen der Finanzinstitutionen einschließlich EU stecken. Darüber hinaus muss beachtet werden, was Fabrikbesitzer und Arbeitgeber in der gesamten Region Europa-Ost/Süd immer wieder berichten:

„Die Preise, die die Fabriken für die Produktionsaufträge bekommen, ermöglichen keine menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und Löhne“.³⁷

Modefabrikanten erklären den CCC-Forscherinnen und -Forschern wiederholt, dass die Auftragspreise sich trotz erhöhter Anforderungen der Marken an Arbeitsbedingungen und Umweltstandards nicht erhöhen. Im Gegenteil, Ihre Einkaufspraktiken und -preise verschlechtern sich. Beispielsweise müssen die Sozialaudits nach amfori BSCI von den Lieferanten bezahlt werden, die kontrolliert werden, während sich diese Kosten nicht in den Auftragspreisen der Modemarken, die diese Audits fordern, niederschlagen.³⁸



³⁵ https://commons.com.ua/uk/novyy-trudovyy-kodeks/?fbclid=IwAR1VAWz6WjyZapFJtw_euGgcND03GgY1KRHUSKI4Sdz_alDI-EX6Xrh7yU und <https://rev.org.ua/zakonu-pro-bespravnu-pracyu/?fbclid=IwAR1a2wNMJZQN6Anhdl603hZMBnn3-5QshjmcFhCCu-BfsacyySI67NhcXak> und <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/16760-metalurgi-i-girniki-vimagayut-vidklikati-zakonoproekt-pro-pratsyu.html> und <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-zakonu-pro-pracyu-poshtovh-dlya-biznesu-chi-zalp-avrori.html>

³⁶ European Commission: Association Implementation Report on Ukraine, 12/12/2019. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/swd_2019_433_f1_joint_staff_working_paper_en_v4_p1_1056243.pdf – letzter Abruf: 15/2/2020.

³⁷ Vgl. den Teil über die Ukraine in Frontal 21: ‘Teure Mode aus Billigproduktion’. <https://www.zdf.de/politik/Frontal-21/Frontal-21-vom-13-maerz-2018-100.html> Ein ähnliches Statement gibt ein Modefabrikant aus Bulgarien ab: Feature “Ein deutscher Unternehmer in Bulgarien”: https://www.deutschlandfunkkultur.de/ein-deutscher-unternehmer-in-bulgarien-stich-fuer-stich.3720.de.html?dram:article_id=468744 – letzter Abruf: 26/2/2020

³⁸ Clean Clothes Campaign (2019): Fig Leaf for Fashion. <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion-brief.pdf/view>

ESPRITS BEMÜHUNGEN ZUR UMSETZUNG VON MENSCHENRECHTEN IN SEINEN LIEFERKETTEN

Esprit ist Mitglied von ACT (Action, Collaboration, Transformation)³⁹, einer Initiative von einigen Modemarken und der industriALL Global Union, die landesweite Sektortarifverträge in der Bekleidungsindustrie zum Ziel hat. Esprit ist ebenfalls Mitglied der Multistakeholder-Initiative Bündnis für nachhaltige Textilien mit Sitz in Deutschland.⁴⁰ Mit industriALL Global Union hat Esprit außerdem ein Globales Rahmenabkommen abgeschlossen.

Trotz dieser Aktivitäten konnte Esprit bei einer Befragung der Clean Clothes Campaign (CCC) keine Belege dafür vorlegen, dass irgendwelche Beschäftigte in der Bekleidungsherstellung einen Existenzlohn bekommen („Firmencheck 2019“)⁴¹.

Die vorliegende Studie belegt erneut, dass freiwillige Initiativen nicht zu realen Lohnzuwächsen bei Textilarbeiterinnen und -arbeitern (jenseits sehr weniger Pilotprojekte) beigetragen haben. Deshalb sollte Esprit sich für verbindliche Regeln und durchsetzbare Abkommen einsetzen. Dazu gehören Vereinbarungen mit Beschäftigtenvertretungen in Produktionsländern, die den Lieferanten höhere Einkaufspreise zusichern, um menschenwürdige Arbeitsentgelte und -bedingungen zu ermöglichen⁴². Im Land, in dem Esprit seinen Sitz hat, sollte sich Esprit für gesetzliche Regeln einsetzen, die Firmen zur Einhaltung von Menschenrechten entlang ihrer Lieferketten verpflichten.

FALLSTUDIE

UKRAINISCHER LIEFERANT VON ESPRIT UND GERRY WEBER⁴³



DIE BEFRAGTEN ARBEITERINNEN UND ARBEITER BERICHTETEN VON

- häufigen Rückständen in den Lohnzahlungen von ein bis zwei Monaten,
- regelmäßigen Überstunden, die sie für die Erfüllung der Produktionsnormen ableisten mussten, aber nicht als Überstunden bezahlt bekamen,
- unbezahltem, erzwungenem Urlaub, während dem sie arbeiten mussten,
- Strafen beispielsweise durch Reduzierung von Zuschlägen, die für die Normerfüllung gezahlt werden und die einen signifikanten Anteil am Lohn erreichen können.

»Die Modemarke, für die wir hier nähen, verkauft die Hosen für €60, €90, €100 im Laden. Wir lachen darüber, denn das ist fast genau so viel, wie wir in einem ganzen Monat verdienen.«

Ukrainische Arbeiterin

³⁹ <https://actonlivingwages.com> – letzter Abruf: 15/2/2020.

⁴⁰ <https://www.textilbuendnis.com/uebersicht/> – letzter Abruf: 15/2/2020.

⁴¹ Es handelt sich um die erweiterte deutsche Version von TAILORED WAGES 2019: https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2019/09/PublicEye_Report-Firmencheck_D_def-high_web.pdf – p. 19, letzter Abruf: 15/2/2020.

⁴² ebenda, p. 43.

⁴³ Wir führen hier nur Auftraggeber mit Sitz in Deutschland auf. Die Quellen sind veröffentlichte Lieferantenlisten und die Aussagen der Arbeiter*innen. Zum Schutz und zur Sicherheit der Befragten können wir den Fabriknamen nicht veröffentlichen.

Als dramatischstes Problem schätzen die Beschäftigten die Lohnrückstände ein. Seit Anfang 2019 wurde ihnen der Lohn nur mit Verspätung und nur in Abschlagszahlungen gezahlt. Zur Zeit der Interviews (Dezember/Januar) hatten die Arbeiterinnen und Arbeiter nicht den vollständigen Lohn für November und für Dezember gar keinen Lohn bekommen. Vor den Weihnachtsfeiertagen erhielten sie als ‚Almosen‘ UAH 2.000/EUR 75. Mangels Gewerkschaften wandte sich die Belegschaft kollektiv an den Arbeitgeber – ohne jegliche Antwort oder Ergebnis.

Esprit und Gerry Weber sollen ihre Einkaufspraktiken gegenüber ukrainischen Lieferanten anpassen, um es diesen zu ermöglichen, zu einer gesetzeskonformen Lohnzahlung zurückzukehren, die ausstehenden Entgelte sowie eine Entschädigung für die unregelmäßigen und unvollständigen Löhne auszuzahlen (in Anlehnung an Art. 175 des ukrainischen Strafgesetzbuches).

*»Keiner erklärt uns irgend etwas.
Wir haben Angst.«*

Ukrainische Arbeiterin



*»Weihnachten steht vor der Tür.
Es gibt viele alleinerziehende
Mütter in der Belegschaft. Für
sie steht es sehr schlecht.«*

Ukrainische Arbeiterin



*»Wir fordern nicht irgend etwas
Ausgefallenes, worauf wir kein
Anrecht hätten. Alles was wir
wollen ist das, was uns zusteht.«*

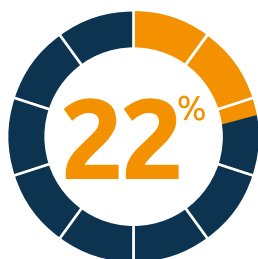
Ukrainische Arbeiterin

LOHNLEITER

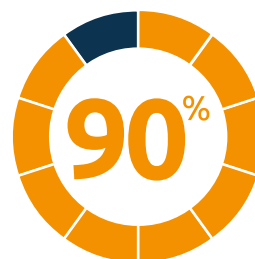
EIN UKRAINISCHER ESPRIT- UND GERRY WEBER-LIEFERANT | 2019

UAH 3.430 € 128 ⁴⁶	Haushaltsausgaben der Befragten für Wasser, Strom, Heizung und Müllabfuhr
UAH 3.359 € 126 ⁴⁵	Gesetzlicher Netto-Mindestlohn für 2019 ⁴⁴
UAH 4.404 € 165 ⁴⁷	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten mit Zuschlag, ohne Überstunden
UAH 4.845 € 181 ⁴⁸	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten mit Überstunden und Zuschlägen (gesamter Nettolohn)
UAH 5.158 € 184 ⁴⁹	Armutsgrenze: 60% des nationalen Durchschnittslohnes netto
UAH 8.597 € 307 ⁵¹	nationaler Durchschnittslohn netto, Nov 2019 ⁵⁰
UAH 19.944 € 746 ⁵³	Basis-Existenzlohn nach Schätzungen der Befragten, Nov 2019 ⁵²

LOHN ALS ANTEIL
AM EXISTENZLOHN



LOHN ALS ANTEIL AN
DER ARMUTSGRENZE



⁴⁴ <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> minus 19.5%

⁴⁵ Oanda, 01/12/2019

⁴⁶ Oanda, 01/12/2019

⁴⁷ Oanda, 01/12/2019

⁴⁸ Oanda, 01/12/2019

⁴⁹ Oanda, 01/11/2019

⁵⁰ Average monthly wage according to types of economic activities in Nov 2019: UAH 10,679 gross. 19.5% subtracted to get net

⁵¹ Oanda, 01/11/2019

⁵² Oksana Dutchak, Anna Oksiutovych, (2019) (Ukrainian): The Right to a Living Wage – Results of the Research Project “Conditions and Wages in Ukrainian Export-Oriented Garment Sector”, <http://rosalux.org.ua/images/living-wage-online.pdf> – letzter Abruf: 15/2/2020

⁵³ Oanda, 01/12/2019

ALLAS GESCHICHTE

Alla (Name geändert) lebt mit Mann und Kindern in einer durchschnittlichen ukrainischen Stadt. Sie erwarb einen höheren Bildungsabschluss. Ihr Monatsnettolohn beträgt UAH 4.600/EUR 172 und er wird in der letzten Zeit ständig um Monate verspätet gezahlt. Ihr Mann verdient etwas mehr als den Durchschnittslohn im Land – UAH 8.597/EUR 307. Für Strom, Heizung und Wasser sind schon 65 % von Allas Monatslohn verbraucht.

Um überhaupt über die Runden zu kommen, arbeitet Alla am Wochenende noch in einem zweiten Job, bei dem sie ungefähr UAH 200/EUR 7 pro Tag verdient. Deshalb hat sie nie einen freien Tag, was zu gesundheitlichen Problemen führt. Angesichts ihres Näherinnenlohns kann Alla den Kauf von Bekleidung nur mit informellen Krediten von Bekannten finanzieren. „Diese Schuhe [sie zeigt auf ihre Schuhe] habe ich in Raten gezahlt. Sie kosteten UAH 800/EUR 30, die ich im Laufe eines Monats abgezahlt habe. Der Verkäufer hat dem zugestimmt, weil ich ihn kannte und er wusste, dass ich zahle.“

Es gibt keine Jobalternativen für Mütter in ihrer Stadt. „Und in eine andere Stadt zu pendeln, um in Schichten zu arbeiten – da habe ich keine Chance, die Kinder zu sehen, kann nicht ihre Hausaufgaben kontrollieren – das ist nicht gut. Das ist doch keine Familie. Also passen wir uns an die Bedingungen an, die nunmal da sind.“

„Du hast gefragt, wo wir hingehen können, um einen Kaffee zu trinken und miteinander zu reden. Wir haben hier viele Cafés wie dieses. In meinem Leben war ich bisher dreimal in diesen Cafés. Das erste Mal vor unserer Hochzeit, das zweite vor Jahren, als jemand zu einer Geburtstagsparty eingeladen hatte, und jetzt ist das dritte Mal. Vielleicht ist es falsch, aber man braucht doch Erholung. Wenn ich denke, dass ich die ganze Woche in meinen diversen Jobs stehe, nur um diese Hungerlöhne zu verdienen, und dann werfe ich meinen ganzen Verdienst weg in fünf Minuten... Wir können die Kindergeburtstage nur zu Hause feiern, nicht in Cafés. Wenn die Schwiegereltern uns in ein Café einladen, dann können wir gehen, dann sind wir glücklich.“

Alla und ihr Mann arbeiten auch noch in einer kleinen Landwirtschaft. „Das ist unser Leben – ein paar Gurken, Tomaten anzubauen, um sie für den Winter einzulegen, damit wir weniger von diesen Chemikalien in den Lebensmitteln zu uns nehmen.“

Alla ist traurig, dass sie ihren Kindern nicht mehr bieten kann und nicht mehr Zeit mit ihnen hat. „Sie wachsen auf, ihre Kindheit ist bald vorbei und du kannst das niemals zurückholen. Mir ist klar, dass sie Bekleidung und Lebensmittel brauchen... Du kaufst ihnen die Sachen, Lebensmittel, Spielzeuge, du bezahlst Strom, Wasser, Heizung. Du verdienst etwas, bezahlst was du kannst. Das Geld löst sich einfach auf. Und du gehst zur Arbeit und bist sauer, weil du keine Zeit für die Familie hast. Und nie kannst du dich ausruhen. Nie hast du Zeit für dich. Chronische Müdigkeit – das sammelt sich an, es geht nie weg. Manchmal schlafe ich nach der Arbeit, aber das hilft nicht viel – du bräuchtest eine längere Periode, in der du die ständige Müdigkeit loswerden kannst. Das Leben ist sehr hart.“

Neben gesundheitlichen Problemen und der fehlenden Zeit mit den Kindern gibt es etwas anderes, das Alla sehr bedauert: Sie kann nie Urlaub machen und ihren Kindern etwas Neues zeigen: „Wenn ich mit meinen früheren Klassenkameraden spreche – einige machen Urlaub im Ausland oder in der Ukraine – am Meer, im Gebirge. Und dir ist klar, dass du mit deinem Einkommen dir das nie leisten können wirst, nie deinen Kindern selbst den Tierpark in der nächsten größeren Stadt zeigen kannst, um ihnen ihr Heimatland zu zeigen. Das geht einfach nicht...“

5 KROATIEN

Verstöße gegen Recht und Gesetz bei einem Hugo Boss-Lieferanten.

Deutschland ist für Kroatien der zweitwichtigste Exportmarkt für Bekleidung Made in Croatia (17 % Exportanteil). 11.315 Beschäftigte sind in der Bekleidungsindustrie registriert.⁵⁴ Deshalb kann geschätzt werden, dass etwa 2.000 Arbeiterinnen und Arbeiter Bekleidung für deutsche Marken und Modehändler nähen.

Unter den Modehändlern und Marken mit Sitz in Deutschland, die in Kroatien herstellen lassen, sind folgende:⁵⁵

**Escada | Hugo Boss | Olymp
René Lezard**

Die Bekleidungsindustrie ist in Kroatien die Industriebranche mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen⁵⁶. Laut offizieller Statistik liegt dieser Durchschnittslohn wesentlich unter der EU-Armutsgrenze und zum Basis-Existenzlohn klafft eine riesige Lücke (vgl. Lohnleiter S. 23).

Im Gegensatz zu den Erklärungen der Markenfirma selbst stellte die Clean Clothes Campaign in ihrem "Firmencheck 2019" fest, dass Hugo Boss keine Belege dafür liefern konnte, dass irgend eine Arbeiter*in einen Existenzlohn verdient⁶¹.

Schlimmer: Laut Berichten der Beschäftigten bei Hugo Boss' Lieferanten in Kroatien und Bulgarien bekommen sie nur 20 % bzw. 32 % eines Basis-Existenzlohnes.



*» Hugo Boss kontrolliert schon die Arbeitsbedingungen. Sie sprechen mit uns. Aber wir dürfen nicht die Wahrheit sagen.«
Kroatische Arbeiterin*

DIE BEMÜHUNGEN VON HUGO BOSS UM MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

42 % aller Bekleidungsartikel lässt die Marke in Europa-Süd/Ost herstellen⁵⁷.

Hugo Boss ist Mitglied der Multistakeholder-Initiative Bündnis für nachhaltige Textilien mit Sitz in Deutschland⁵⁸ und der Fair Labor Association (FLA) mit Sitz in den USA⁵⁹. Die Firma beteiligt sich an dem FLA-"Fair Compensation Program" wie auch an Initiativen des Bündnisses für nachhaltige Textilien zu existenzsichernden Löhnen. Diese Organisationen wollen Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten ihrer Mitgliedsunternehmen beseitigen – einschließlich von Schritten hin zu einem existenzsichernden bzw. ‚fainen‘ Lohn – und geben an, dies unabhängig zu kontrollieren. Zudem hat Hugo Boss wiederholt erklärt, durch eigene Sozialaudits bei Lieferanten die Menschen- und Arbeitsrechts-situation zu kontrollieren. Grundsätzlich weisen die sogenannten Sozialaudits jedoch offenkundige Mängel auf⁶⁰.

⁵⁴ Croatian Bureau of Statistics: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/Pokazatelj/Zaposlenost%20i%20place/Zaposlenost%20-%20Administrativni%20izvori.xlsx – letzter Abruf: 4/10/2019

⁵⁵ Quellen: veröffentlichte Lieferantenlisten von Modemarken, Medien und eigene Recherchen

⁵⁶ Nestić, Danijel/Babić, Zdenko/Blažević Burić, Sanja (2018)/Minimum wage in Croatia: sectoral and regional perspectives/The Institute of Economics, Zagreb, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2018.1473787?scroll=top&needAccess=true> – letzter Abruf: 5/02/2020

⁵⁷ <https://group.hugoboss.com/de/verantwortung/partner/beschaffung-lieferanten> – letzter Abruf: 15/2/2020.

⁵⁸ <https://www.textilbuenndnis.com/uebersicht/>. <https://www.textilbuenndnis.com/detailseite-existenzsichernde-loehne/> – letzter Abruf: 15/2/2020.

⁵⁹ <https://www.fairlabor.org/affiliates?page=6> – letzter Abruf: 15/2/2020

⁶⁰ Vgl. Clean Clothes Campaign (2019): Fig Leaf for Fashion. In: "Sozialaudits schützen Unternehmen und lassen Arbeiter*innen im Stich". <https://saubere-kleidung.de/2019/11/sozialaudits-lassen-arbeiterinnen-im-stich/>

⁶¹ https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2019/09/PublicEye_Report-Firmencheck_D_def-high_web.pdf . S. 19 – letzter Abruf: 15/2/2020

FALLSTUDIE

HUGO BOSS' LIEFERANT KRATEKS D.D. KONFEKCIJA

Armutslöhne, die manchmal unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen

Näher*innen von Krateks in Kroatien gaben an, dass sie Produktionsnormen erfüllen müssen und dafür Überstunden leisten müssen – mindestens zwei Samstage pro Monat je sechs Stunden oder aber 45 Minuten an Wochentagen. Die Überstunden an Samstagen werden als „Zulage“ gezahlt (HRK 138/EUR 19 pro Samstag) und nicht als Überstunden auf dem Gehaltszettel dokumentiert und bezahlt. Mit anderen Worten: **Überstunden werden nicht regelkonform festgehalten und vergütet – entgegen dem kroatischen Arbeitsgesetz.** Die meisten Arbeitsgesetze der Welt sehen eine Pflicht des Arbeitgebers vor, Überstunden zu dokumentieren und extra zu vergüten. Die IAO-Übereinkommen 1 und 30 fordern, dass Überstunden mindestens mit 125 % des Durchschnittsverdienstes abgegolten werden müssen. Wenn Beschäftigte die Ableistung von Überstunden ablehnen, so werden sie laut ihren Aussagen **mit Disziplinarabzügen vom Lohn bestraft**; auf dieselbe Weise wurden sie bestraft, als ein Mantel bei einer Lieferung verloren ging, da sie ihn angeblich gestohlen hatten. Solche disziplinarischen Lohnkürzungen

sind laut Verhaltenskodizes von Multistakeholder-Initiativen nicht statthaft. Auch das kroatische Gesetz verbietet solche Abzüge, es sei denn, die Beschäftigten haben dem schriftlich zugestimmt. Im Falle von Krateks hatten Arbeiterinnen und Arbeiter der Forscherin davon Kenntnis gegeben, dass sie das Management durch Androhung des Entzugs der Kostenerstattung für den öffentlichen Nahverkehr auf dem Arbeitsweg zu dieser Zustimmung zwang.

Alle befragten Näherinnen und Näher (94 % der Interviewten) gaben an, dass sie gerade mal den gesetzlichen Mindestlohn verdienen (HRK 3,000/EUR 405) sowie zusätzlich die „Zulage“ für die Samstagsarbeit.

Zusammenfassend ist zu folgern, dass Näher*innen ggf. Überstunden machen müssen, um ihre Produktionsziele zu erreichen – und nur dann verdienen sie den gesetzlichen Mindestlohn. Dies definiert die IAO als Zwangsarbeit⁶².

KROATISCHE ARBEITERINNEN BERICHTEN:

» Die Samstagsarbeit ist tödlich. Ich habe keine Zeit für meine Kinder. «

» Nachdem ich Lebensmittel, Strom, Wasser, Heizung und Müllabfuhr bezahlt habe, bleibt nichts mehr übrig von meinem Lohn. «

» Um ein Kleid zu kaufen, habe ich einen Kredit aufgenommen. Dafür zahle ich jetzt jeden Monat HRK 1.000 von meinem Montagslohn von HRK 3,000/ EUR 405 ab – ein Drittel meines ganzen Arbeitsentgelts. «

» Unsere Kinder helfen uns im Haushalt, auf dem Feld und mit den Tieren in der Landwirtschaft. So überleben wir. «

DIE VERFASSUNG DER REPUBLIK KROATIEN GARANTIERT DAS RECHT AUF EINEN EXISTENZLOHN:

„Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer hat den Anspruch auf eine Entlohnung, die es ihr/ihm und ihrer/seiner Familie ermöglicht, ein freies und menschenwürdiges Leben zu führen.“ (offizielle englische Übersetzung: „Each employee shall be entitled to remuneration enabling him/her to ensure a free and decent life for himself/herself and his/her family.“)⁶³.

⁶² ILO (2007): Eradication of forced labour. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089199.pdf, S. 71/72.

⁶³ THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF CROATIA, consolidated text, Official Gazette Nos 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 and 5/14 https://www.usud.hr/sites/default/files/dokumenti/The_consolidated_text_of_the_Constitution_of_the_Republic_of_Croatia_as_of_15_January_2014.pdf – letzter Abruf: 8/11/19.

REGELWIDRIGKEITEN BEI KRANKHEITSTAGEN UND JAHRESURLAUB

Beschäftigte berichteten, dass sie eine Prämie erhalten, wenn sie für eine bestimmte Anzahl von Monaten keine krankheitsbedingten Austage nehmen (HRK 200–300/EUR 27–50). Ihnen zufolge werden sie, falls sie doch krank freinehmen, wieder mit Lohnabzügen bestraft (ca. HRK 500/EUR 67 für den betreffenden Monat); wenn sie einen ganzen Monat krankheitsbedingt fehlen, liegt ihr Lohn für diesen Monat sogar unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Aus diesen Gründen, so die Arbeiter*innen, nehmen sie Urlaub, wenn sie krank werden.

Der Arbeitgeber entscheidet, – so die Befragten – dass drei Viertel des Jahresurlaubs in drei Portionen von je einer Woche zu nehmen sind. Dies widerspricht dem kroatischen Gesetz ebenso wie die Praktiken der disziplinarischen Lohnabzüge oder Prämien für nicht-krank-werden. Interessanterweise erzählten Arbeiterinnen, dass der Jahresurlaub früher mit den Dienstjahren anstieg, diese Praxis jedoch abgeschafft wurde.

KROATISCHE ARBEITERINNEN BERICHTEN:

» Wenn du krankheitsbedingt frei nimmst, riskierst du den Verlust deines Arbeitsplatzes. Sie werden dich an einen anderen Platz verweisen, nur um dir das Leben schwer zu machen.«

» Wenn Du krank bist, bringst du dich besser gleich um. Du kannst dir das nicht leisten. Du kannst es dir nicht leisten, krank zu werden. Wenn du einen ganzen Monat krank bist, liegt dein Monatslohn weit unter dem Mindestlohn/€ 405 – aber ein Medikament kostet schon € 80.«

» Um meinen Jahresurlaub muss ich betteln.«

» Obwohl ich krank war, habe ich mich nicht getraut deshalb zu fehlen, als ich noch unter einem Kurzzeit-Vertrag arbeitete.«



MENSCHENUNWÜRDIGE STIMMUNG UND MISERABLE GESUNDHEITSSCHUTZBEDINGUNGEN IN DER FABRIK

Die Befragten berichteten von **Ohnmachten am Arbeitsplatz** im Sommer infolge der unerträglichen Hitze (bis zu 50°C in der Haupthalle). Ihnen zufolge gibt es keine Klimaanlage oder Absaugvorrichtung. Näherinnen werden ohnmächtig infolge von Hitze, Arbeitsdruck, Fehlernährung und Erschöpfung.

Die sanitären Bedingungen sind schlecht: Toilettenpapier gibt es nur morgens zwischen 6 und 7 Uhr und Seife gar nicht. Das Management spart offenbar bei den sanitären Anlagen. Beschäftigte gaben an, dass sie, weil die Kantine geschlossen ist, Wasser von den sehr unhygienischen sanitären Anlagen trinken müssen. Auch die Arbeitsplätze und die Kantine sind den Befragten zufolge sehr unhygienisch und dreckig.

KROATISCHE ARBEITERINNEN BERICHTEN:

» In der Fabrikhalle ist es extrem heiß im Sommer. Es ist heiß, du bist im Stress und ausgelaugt. Da passiert es, dass Frauen ohnmächtig werden.«

» Eine richtige Mahlzeit können wir während der Arbeitszeit nicht einnehmen – und es ist noch dazu sehr unhygienisch zum Essen. Wir haben eine sehr monotone und ungesunde Ernährung. «

» Toilettenpapier ist nur morgens da. Deshalb müssen wir unser eigenes von zu Hause mitbringen. «

» Wir müssen Wasser trinken, das nicht wirklich zum Trinken bestimmt ist – wie Sklaven.«

Die Befragten berichteten einhellig über **Beleidigungen, Beschimpfungen und Einschüchterungen** von einigen Vorarbeitern und dem Management. Sie erzählten, dass das Management als Bestrafung für den angeblich gestohlenen Mantel die Zeiten, zu denen die Belegschaft die Fabrik sowie die Kantine betreten und verlassen darf, eingeschränkt hat. Beschäftigte empfinden das als demütigend – wie auch das Anbringen von ‚Ungehorsamkeitsvermerken‘ an der für alle sichtbaren Hinweistafel durch den Direktor.

Viele Beschäftigte berichteten, dass sie unter **gesundheitlichen Problemen** mit Beinen, Venen, Rücken, Händen, Fingern und Augen leiden, sich diesen Leiden jedoch nicht widmen können, da ihnen die Zeit und das Geld dafür fehlen. Armutslöhne und Zeitarmut lassen dies nicht zu. Stattdessen nehmen viele Schmerzmittel und Beruhigungsmittel ein.

Zusätzlich zu hohem Arbeitsdruck und Stress fühlen sich die Beschäftigten auch entwertet durch die jämmerliche Bezahlung. Sie haben kein Privatleben, da sie nie wissen, wann Überstunden angeordnet werden.

KROATISCHE ARBEITERINNEN BERICHTEN:

» Wir fühlen uns wie Sklaven. Wir warten nur noch darauf, dass sie uns sagen, wann wir unsere Tage bekommen dürfen.«

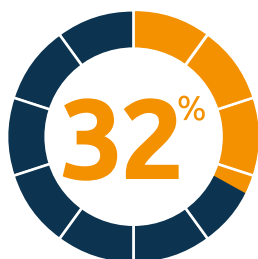
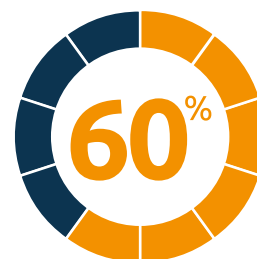
» Die Einstellung der Vorarbeiter uns gegenüber ist schrecklich. Sie schreien uns an. Die Stimmung ist: teile und herrsche.«

» Wir leiden unter emotionaler Anspannung. Unsere Nerven leiden. Wir stehen unter starkem Druck, wenn ein Auftrag fertig werden muss oder mit einer Lieferung etwas nicht stimmt. Wir leiden unter Erschöpfung, weil wir nie ausruhen können.«

LOHNLEITER

EIN KROATISCHER HUGO BOSS LIEFERANT⁶⁴ | 2019

HRK 1.700 € 229	Haushaltsausgaben der Befragten für Wasser, Strom, Heizung und Müllabfuhr
HRK 3.000 € 405	Gesetzlicher Netto-Mindestlohn für 2019
HRK 3.000 € 405	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten ohne ‚Zulage‘
HRK 3.324 € 450	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten mit ‚Zulage‘ (gesamter Nettolohn)
HRK 5.158 € 699	Armutsgrenze für Kroatien nach EU-SILC 2018⁶⁵
HRK 6.439 € 866	nationaler Durchschnittslohn netto, Jan-Okt 2019
HRK 9.260 € 1.246	Basis-Existenzlohn nach Schätzungen der Befragten, 2019

LOHN ALS ANTEIL
AM EXISTENZLOHNLOHN ALS ANTEIL AN
DER ARMUTSGRENZE⁶⁴ Alle HRK-EUR Umrechnungen laut OANDA für die Zeit über die berichtet wird.⁶⁵ Für zwei Erwachsene und zwei Kinder: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01&lang=en – letzter Abruf: 15/2/2020.

6 BULGARIEN

Repressionen gegen Beschäftigte und Gewerkschaft bei einem Hugo Boss-Lieferanten.

Deutsche Modemarken profitieren von einem extensiven 'Lohnveredelungs'-Sektor in Bulgarien – ähnlich wie in anderen Ländern der Region Europa-Ost/Süd: Die ausgelagerte Fertigung von Bekleidung in export-orientierter, subventionierter 'Passiver Lohnveredelung' – in diesen Länder auch Lohn-Produktion genannt. Im ärmsten EU-Mitgliedsstaat Bulgarien arbeiten etwa 130.000 Menschen an der Mode für westeuropäische Marken und Modehändler, hauptsächlich mit Sitz in Deutschland (21 % der bulgarischen Bekleidungsexporte gehen nach Deutschland); damit arbeiten etwa **27.000 für deutsche Auftraggeber**.⁶⁶

Der tatsächliche Verdienst der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie liegt systematisch unter dem gesetzlichen Mindestlohn; Zwangsarbeit ist verbreitet in Bulgariens Modeproduktion. Weitere Rechtsverstöße sind der Missbrauch von Teilzeit-Verträgen, ungesetzliche Lohnzahlung, regelwidrige Arbeitszeiten und Repressionen gegen Gewerkschaften⁶⁷.

Unter den Modehändlern und Marken mit Sitz in Deutschland, die in der Ukraine herstellen lassen, sind folgende:³²

**Adidas | Esprit | Hugo Boss
OTTO | Peter Luft | s.Oliver | Tom Tailor**

FALLSTUDIE

PIRIN TEX EOOD – BULGARISCHER HUGO BOSS LIEFERANT⁶⁹

Hat Hugo Boss in einem Pilotprojekt in Bulgarien die Löhne erhöht? Für die erweiterte deutsche Ausgabe von 'Tailored Wages 2019' – "Firmencheck 2019" –, hat die Clean Clothes Campaign die verspäteten Antworten der Firma ausgewertet. Dort erwähnte Hugo Boss ein Pilotprojekt mit einem Zulieferer in Bulgarien, bei dem es um Lohnerhöhungen gehe⁷⁰, ohne jedoch den Namen der Fabrik zu nennen. Da Hugo Boss (laut befragter Arbeiter*innen) der hauptsächliche Auftraggeber von Pirin Tex ist und es eine aktive Gewerkschaft im Betrieb gab – eine der ganz wenigen bulgarischen Bekleidungsfabriken mit einer aktiven Gewerkschaftsorganisation – wäre dieser Lieferant ein geeigneter Ort für ein solches Pilotprojekt.

Pirin Tex war lange Zeit ein Aushängeschild des bulgarischen Modesektors und einer der größeren Lieferanten von Hugo Boss in Bulgarien. Nach einem Streik 2007 wurde ein Betriebstarifvertrag mit einer der zwei Gewerkschaftsbünde abgeschlossen – der Gewerkschaft Podkrepa. Der Streik war der einzige reguläre Streik im gesamten Sektor⁷¹. Der Tarifvertrag sah u.a. höhere Löhne vor, die leicht über dem Mindestlohn lagen. Da 2014 der Mindestlohn nur 14 % eines Basis-Existenzlohnes in Bulgarien ausmachte⁷² war ein geringfügig höheres Arbeitsentgelt immer noch ein Armutslohn.

Die Belegschaft von Pirin Tex ging seit 2014 zahlenmäßig kontinuierlich zurück. Menschen sind nicht länger bereit, für Armutslöhne und unter repressiven Bedingungen zu arbeiten. Diejenigen, die mobil sind, suchen anderweitig nach Jobalternativen – in Bulgarien oder in Westeuropa.

Offenbar ist das Management nicht in der Lage, Beschäftigte für den Betrieb zu gewinnen. Befragten Arbeiter*innen und Gewerkschaftsvertreter*innen zufolge besteht die Strategie des Managements zur Bewältigung dieses Problems darin, verbliebene Beschäftigte zu beschimpfen, die Gewerkschaft zu unterdrücken und die Arbeitsintensität zu steigern. Das Management verbreitet laut Befragten das Gerücht, dass die Fabrik schließen müsse, weil Bulgaren faul seien und lieber ausländische Sozialsysteme ausnutzen würden⁷³ – eine abwertende Verallgemeinerung. Das Management schreckt, wie Befragte schilderten, nicht davor zurück, die Krankschreibungen von Beschäftigten bei Ärzten zu überprüfen und Druck auf Mitarbeiter*innen auszuüben, nicht krankheitsbedingt zu fehlen.

⁶⁶ Vgl. CCC Länderprofil: https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2019/11/2019_CCC-CountryProfile-Bulgaria_eng.pdf. 21% von 130.000.

⁶⁷ Ebenda

⁶⁸ Quellen: veröffentlichte Lieferantenlisten von Modemarken, Medien und eigene Recherchen.

⁶⁹ <https://group.hugoboss.com/de/verantwortung/partner/beschaffung-lieferanten> – letzter Abruf: 03/02/2020;

für weitere Details zum Fall vgl: https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2019/11/2019_CCC-CountryProfile-Bulgaria_eng.pdf

⁷⁰ https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2019/09/PublicEye_Report-Firmencheck_D_def-high_web.pdf, S. 50 – letzter Abruf: 15/2/2020.

⁷¹ Es gab gleichwohl einige wilde Streiks bzw. Arbeitsniederlegungen ohne gewerkschaftliche Beteiligung.

⁷² <https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2018/05/CCC-GE-ExSum-GER-DEF-LR-spreads1.pdf>

⁷³ Artikel im wichtigsten Business-Wochenmagazin 'capital': "Bertram Rolman: 'The labour market requires urgent intervention'"; https://www.capital.bg/biznes/kompanii/2019/12/23/4002906_bertram_rolman_triabvat_spushni_merki_na_pazara_na/

Andere Artikel mit ähnlichem Duktus: <https://www.dw.com/bg/от-българия-вече-бят-не-само-хора-бягат-и-пари/a-45331623>.

Rollmann wiederholte seine Vorwürfe gegen Bulgaren auch in dem DLF-Feature "Ein deutscher Unternehmer in Bulgarien":

https://www.deutschlandfunkkultur.de/ein-deutscher-unternehmer-in-bulgarien-stich-fuer-stich.3720.de.html?dram:article_id=468744 – letzter Abruf: 26/2/2020

Um die Arbeitsintensität zu erhöhen, werden die üblichen Rezepte angewandt, wie Beschäftigte und Gewerkschaft berichten: Einseitig wurde der Tarifvertrag aufgekündigt, um ein neues Entgeltsystem mit extrem hohen Produktionsnormen einführen zu können. Während das Management behauptete, so die Löhne erhöhen zu wollen, zeigte sich für die Beschäftigten eher eine Lohnsenkung und eine ‚Flexibilisierung‘ der Arbeitszeiten. Näherinnen erläuterten, dass sie unter Druck gesetzt wurden, neue Arbeitsverträge zu unterschreiben, in denen das neue Entgeltsystem verankert war. An die Erfüllung der Norm ist der Verdienst des Mindestlohnes gebunden, doch nur etwa 60% - so die Befragten - schaffen die Norm in der Regelarbeitszeit. Überstunden müssen deshalb in der Regel zur Erreichung der Norm geleistet werden, die jedoch, wie die Feldforschung ergab, nicht sachgerecht dokumentiert und bezahlt werden. Wenn diese drei Bedingungen zusammen kommen – Produktionsnormen, die nur durch Überstunden erreichbar sind und nur dann der Mindestlohn verdient werden kann – spricht die IAO von **Zwangsarbeit**⁷⁴, was laut Aussage der Befragten bei einigen von ihnen der Fall ist. Basierend auf den Schilderungen und Gehaltsdokumenten einiger Näherinnen muss zudem geschlussfolgert werden, dass, wenn sie ihre Normen nicht schaffen, sie **nicht den gesetzlichen Mindestlohn als Grundlohn verdienen**⁷⁵.

Außerdem enthüllen unsere jüngsten Recherchen vom Januar 2020 **zunehmende Repressionen gegen Gewerkschaftsmitglieder**: Befragte geben an, dass Gewerkschaftsmitglieder schlechter entlohnt werden; die Entlassung eines Gewerkschafters scheiterte vor Gericht.

Alters- und ethnische Diskriminierung mussten wir ebenfalls auf der Grundlage der Arbeiter*innen-Berichte feststellen: 2019 wurden Beschäftigte entlassen, die an die 30 Jahre Arbeitserfahrung im Betrieb hatten und kurz vor dem Rentenalter standen. Damit sollte die gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung von sechs Monatsgehältern, wenn jemand aus der Belegschaft in Rente geht, umgangen werden. Darüber hinaus werden normalerweise geringer bezahlte Jobs ethnischen bzw. religiösen Minderheiten zugewiesen, während Leitungspositionen nicht von Menschen dieser Minderheiten ausgeübt werden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Befragten Verletzungen von IAO-Kernarbeitsnormen wie Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung von Zwangsarbeit und Nicht-Diskriminierung offenlegten. Gegen das Menschenrecht auf ein existenzsicherndes Einkommen wird verstoßen.



⁷⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089199.pdf, pp. 71/72

⁷⁵ Weitere details: https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2019/11/2019_CCC-CountryProfile-Bulgaria_eng.pdf

LOHNLEITER

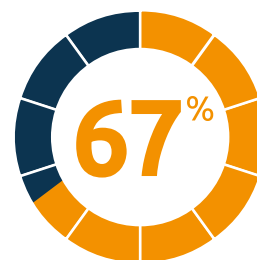
EIN BULGARISCHER HUGO BOSS LIEFERANT | 2019/2020

BGN 214 €109	Haushaltsausgaben der Befragten für Wasser, Strom, Heizung und Müllabfuhr
BGN 435 €222	Gesetzlicher Netto-Mindestlohn für 2019 ⁷⁶
BGN 493 €252	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten innerhalb der Regelarbeitszeit (ohne Überstunden und Zuschläge)
BGN 539 €276	Durchschnittslohn in der Bekleidungsindustrie nach offizieller Statistik, 2018 ⁷⁷
BGN 724 €370	Tatsächlicher durchschnittlicher Netto-Lohn der Befragten einschließlich Überstunden und Zuschläge (gesamter Nettolohn)
BGN 737 €377	Armutsgrenze für Bulgarien nach EU-SILC 2018⁷⁸
BGN 881 €451	Nationaler Durchschnittslohn netto, 2018 ⁷⁹
BGN 2,500 €1,278	Basis-Existenzlohn nach Schätzungen der Befragten, 2020

LOHN ALS ANTEIL AM EXISTENZLOHN



LOHN ALS ANTEIL AN DER ARMUTSGRENZE



⁷⁶ Alle Umrechnungen: Oanda 1/11/2019.

⁷⁷ NSI. Statisticheski spravochnik 2019. S. 52.

⁷⁸ Für zwei Erwachsene und zwei Kinder: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01&lang=en – letzter Abruf: 15/2/2020.

⁷⁹ Quelle: Bulgarian National Statistical Institute, Statistical Reference Book 2019, Sofia: NSI.

⁸⁰ Im CCC 2019 Länderprofil Bulgarien gaben wir einen Basis-Existenzlohn von BGN 2.239 an. Auf Grundlage der aktuellen Feldforschung ermittelten wir gestiegene Ausgaben für Lebensmittel und Wohnungs-Betriebskosten. Diese gestiegenen Haushaltsausgaben finden sich auch in der regelmäßigen Berechnung eines existenzsichernden Einkommens der Gewerkschaft KNSB/CITUB: Основни резултати от наблюдението на потребителските цени и издръжка на живота на ИССИ на КНСБ, трето тримесечие, 2019 г. [Die Hauptergebnisse des Monitorings von Verbraucherpreisen und existenzsichernden Löhnen für das dritte Quartal 2019], Institute for Union and Social Research, KNSB. <https://www.knsb-bg.org/index.php/izdrazjka-na-jivota/5201-издръжката-на-живот-расте,-2472-лв-необходими-за-нормален-живот-на-семејство>; <https://drive.google.com/drive/folders/1DcFgVBBCnD8AYd2mDNAF6SoTOmpHecUw>
Die KNSB/CITUB Kalkulation der minimalen Lebenshaltungskosten für November 2019 kamen zu einem ähnlichen Ergebnis wie unsere neue Berechnung hier: BGN 2,472/ EUR 1,264 (Oanda 1/11/2019) Die Kalkulation beruht allerdings auf einer anderen Methodik: Die Preise eines Warenkorbs werden aus Preisstatistiken ermittelt. Die KNSB/CITUB Berechnung schließt folgende Grundbedürfnisse ein: Ernährung, Bekleidung, Wohnung, Mobilität, Urlaub, Bildung, Gesundheit. Anders als die CCC-Methodologie berücksichtigt KNSB / CITUB nicht Rücklagen.

Esprit, Gerry Weber und Hugo Boss müssen sich bei ihren Lieferanten engagieren und ihre Einkaufspreise anpassen, damit die verzeichneten Verstöße gegen nationale und internationale Arbeits- und Menschenrechte umgehend abgestellt werden; sie sollten es den Lieferanten ermöglichen, Existenzlöhne auszus zahlen, mit denen die Beschäftigten in der Lage wären, Ersparnisse für Notlagen wie die gegenwärtige Krise zu bilden.

Armutslöhne und schwache Sozialsysteme gefährden Arbeiterinnen und Arbeiter besonders in Krisenzeiten existentiell.

Während Modehäuser sich in der gegenwärtigen Gesundheits- und Wirtschaftskrise infolge der Covid-19-Pandemie wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgesetzt sehen, tragen die Arbeiterinnen und Arbeiter die Hauptlast in der gegenwärtigen Situation.⁸¹ Sozialsysteme und existenzsichernde Löhne – Grundrechte aller Menschen – schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Notlagen wie infolge der gegenwärtigen Covid-19-Krise abgefedert werden können. Beschäftigte haben infolge ihrer Armutslöhne jedoch kein finanzielles Polster. Die Abwesenheit sowohl von Sozialsystemen wie auch von Existenzlöhnen schafft den Nährboden, dass es zu den hier berichteten massiven Menschenrechtsverletzungen kommen kann, die in Krisenzeiten noch eskalieren.

Um angesichts der aktuellen Situation eine Intensivierung der Menschenrechtsverstöße zu vermeiden „sollten Marken und Modehändler einspringen und die menschenrechtlichen Folgen für Beschäftigte, die ihre Kleider herstellen, lindern.“⁸²

Der Preis, den deutsche Modemarken und -händler den Lieferanten zahlen, ist der Kern des Problems.

Für die Zukunft sollten Bekleidungshändler verbindliche und durchsetzbare Abkommen mit Beschäftigtenvertretungen in Produktionsländern abschließen, die die Zahlung eines wesentlich höheren Einkaufspreises an Lieferanten vorsehen, damit diese sich menschenwürdige Bedingungen und Löhne leisten können – einschließlich von Ersparnissen für Notfälle.

⁸¹ <https://cleanclothes.org/news/2020/live-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>
– Letzter Aufruf 13/4/2020

⁸² European Center for Constitutional and Human Rights ECCHR (April 2020): Garment supply chains in intensive care? Human rights due diligence in times of (economic) crises. Policy Paper; S. 8
https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/ECCHR_PP_SUPPLYCHAINS_COVID_EN.pdf



Freiwilligkeit reicht nicht – es braucht gesetzliche Regeln für alle

Trotz der jahrelangen Debatte über freiwillige Standards in der Textilindustrie hat sich, wie dieser Bericht zeigt, an der Lebensrealität der Beschäftigten nichts verbessert. "Hätten Modehändler vor zehn oder fünf Jahren ernstlich begonnen, ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht einzuhalten und ihre Einkaufspraktiken grundsätzlich zu ändern, wären die Arbeiterinnen und Arbeiter heute in einer anderen Position und den Auswirkungen der Krise nicht schutzlos ausgeliefert." (ibid, p 6)

Die Initiative Lieferkettengesetz, ein Zusammenschluss aus mehr als 90 zivilgesellschaftlichen Organisationen, an dem die Herausgeber dieser Studie beteiligt sind, fordert daher gesetzliche Regeln, die für alle Unternehmen gleichermaßen gelten. Ziel ist die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes noch in dieser Legislaturperiode, das Unternehmen zur Einhaltung von Menschenrechten – wie dem Recht auf einen existenzsichernden Lohn und sichere Arbeitsbedingungen – entlang ihrer Lieferketten verpflichtet. Zudem soll das Gesetz Konsequenzen für Unternehmen vorsehen, die sich nicht an die Vorgaben halten und ermöglichen, dass Betroffene von Menschenrechtsverletzungen auf Schadenersatz klagen können. Nur so lässt sich erreichen, dass Menschenrechte im Wirtschaftsverkehr zukünftig einen höheren Stellenwert erhalten, Unternehmen ihr Möglichstes tun, um Schäden zu vermeiden und Betroffene im Schadensfall die Möglichkeit erhalten, sich rechtlich zur Wehr zu setzen.