



NEWSLETTER III/2009

NORD|SÜD *news*



Foto: © Karl-Ludolf Hübener

Uruguay: Lohnräte lassen die Gewerkschaften wachsen

Die klassische Gewerkschaftsbewegung steuere auf ihr Ende zu, sagen Experten. Sinkende Mitgliederzahlen scheinen dem Recht zu geben. Doch im kleinen Uruguay meldet die Zentrale des Gewerkschaftsbundes in den letzten Jahren immer neue Rekorde. Zählte der PIT-CNT Anfang des 21. Jahrhunderts kaum mehr als 100.000 Mitglieder, so verkündet er heute stolz einen Zuwachs auf 320.000 Mitglieder. Sein nächstes Ziel ist eine halbe Million.

Begonnen hat dieses Wachstum, als die „Frente Amplio“, ein linkes Parteienbündnis, 2004 die Regierung übernahm. Ihre Politik stärkte die geschwächte Arbeiterschaft und griff Forderungen des PIT-CNT auf. Der Gewerkschaftsbund hatte sich nur mühsam vom Terror der Militärdiktatur (1973–1985) erholt. Auch die nachfolgenden

demokratischen Regierungen drängten die Arbeiterbewegung mit neoliberaler Politik in die Defensive. Die ursprünglich 1943 eingerichteten „consejos de salarios“, Räte für die Lohnverhandlungen, waren seit 1992 nicht mehr einberufen worden. „Den Arbeitern ist es schlecht ergangen, als die consejos ausgeschaltet wurden“, meint Fernando Pereira, Koordinator des PIT-CNT. Manche Unternehmen weigerten sich einfach zu verhandeln. Die „Frente Amplio“ setzte die „consejos de salarios“ wieder ein. Heute sind sie beim Arbeitsministerium angesiedelt. Der Staat stellt drei Vertreter, Gewerkschaften und Unternehmerverbände jeweils zwei. Für jeden Industrie- und Handelszweig werden in diesen Räten Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen ausgehandelt. Die sind für die weiteren Lohn- und Gehaltsverhandlungen auf der Ebene von Unternehmen oder Industrie-

Weiter auf Seite 2



Inhalt

Titel

- | Uruguay: Lohnräte lassen die Gewerkschaften wachsen S.1

Kommentiert

- | Organisieren ist international S.2

Vorgestellt

- | Stephen Lerner;
Kossigan Olympio S.3

Aus der Arbeitswelt

- | Mosambik: Süße Arbeitsbeziehungen S.4
- | Mexiko: Sozialtraum mit Marktzugang S.5

Aus Projekten und Kampagnen

- | Türkei: Schmutzige Bettwäsche S.6
- | Brasilien: Einfluss auf Mutterkonzerne S.7

Notiert

- | Protest vor Fabriktor; Organisieren lohnt sich; Tag für gute Arbeit; Zwischenbericht „CSR“ S.8
- | Terminhinweise, Impressum S.8

Fortsetzung von Seite 1



Kommentiert

branche wegweisend. Kein Unternehmer kann den Minimallohn unterschreiten. Wenn keine Einigung erzielt wird, schlichtet die Regierung. Im zweiten Amtsjahr verabschiedeten Abgeordnetenhaus und Senat einen besseren Kündigungsschutz. Arbeitgeber müssen nun nachweisen, dass gewerkschaftliche Aktivitäten kein Grund für eine Kündigung waren. Der Kündigungsschutz, aber vor allem die „consejos de salarios“ haben viele Arbeiter davon überzeugt, dass es sich lohnt, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden. Sie konnten sehen, dass das Gewicht in den Räten umso größer ist, je stärker ihre Gewerkschaft ist. Die stärksten Gewerkschaften haben bislang auch die besten Tarifabschlüsse erzielt.

Seitdem es wieder „consejos de salarios“ gebe, „sind die Reallöhne um 25 Prozent gewachsen“, hat Julio Baraibar, Arbeitsdirektor im Arbeitsministerium, ausgerechnet. Kritisiert wird allerdings, dass die Regierung den Reichtum nicht besser verteilt hat. Fernando Pereira: „Zehn Prozent der Bevölkerung hat Geld wie Heu!“ Der Mitgliederzuwachs hält ungebrochen an, vor allem in der Metallbranche, im Handel und in den Schlachthöfen. Im bislang gewerkschaftsunfreundlichen Informatikgeschäft, in Supermärkten und Einkaufszentren gelang ein erster Durchbruch. Als großen Erfolg wertet der Gewerkschaftsbund, dass es endlich gelungen ist, die Landarbeiter zu organisieren. Inzwischen wurde für sie der Achtstundentag durchgesetzt. Hausangestellte sind erstmals als Arbeiterinnen anerkannt und können einen Mindestlohn einfordern. Sie lassen sich allerdings nur sehr schwer organisieren, schränkt Ruben Villaverde vom Gewerkschaftsinstitut „Cuesta Duarte“ ein, ebenso wie Arbeiter in Kleinbetrieben. Die Nähe zum „patron“ erleichtert es nicht gerade, auf gewerkschaftliche Forderungen zu pochen. Nun will die Regierung einen „historischen Qualitätssprung“ machen, wie Arbeitsminister Eduardo Bonomi es ausdrückt – mit dem „System der Kollektivverhandlungen“. Ihr Gesetzentwurf garantiert das Recht auf Kollektivverhandlungen durch den Staat; Verhandlungen, auch über Produktionspläne und Gewinnbeteiligung, sind Vorschrift. Das ärgert die Unternehmerverbände: Es verstoße „gegen das Prinzip freier und freiwilliger Verhandlungen“. Besonders empört die Arbeitgeber, dass Betriebsbesetzungen unter das Streikrecht fallen sollen. Das sei ein Anschlag auf das Privateigentum. Im Verein mit den beiden traditionellen Parteien laufen sie Sturm gegen das Gesetzesvorhaben. Wenn es nach der Regierung geht, wird es noch vor den Wahlen Ende Oktober verabschiedet.

Karl-Ludolf Hübener



Der Autor ist freier Journalist
in Montevideo, Uruguay.

Organisieren ist international

Auch in Deutschland müssen wir wieder mehr Gerechtigkeit zwischen Arm und Reich herstellen. Dafür brauchen wir mitgliederstarke Gewerkschaften. Selbst wenn das duale System der industriellen Beziehungen unseren Gewerkschaften weit reichende institutionelle Rechte einräumt: die Basis im Betrieb und bei den Beschäftigten und damit die Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften muss grundlegend gestärkt werden.

Die Organisierung und Interessenvertretung von Beschäftigten in transnationalen Konzernen oder die Durchsetzung von Arbeitsrechten für prekär Beschäftigte: das sind internationale Aufgaben, dieser Herausforderung müssen wir uns gemeinsam mit anderen Gewerkschaftsbewegungen stellen. Dabei können wir voneinander etwas lernen. „Organizing“ zum Beispiel ist ein Handlungsansatz von Gewerkschaften im US-amerikanischen System, der Elemente von öffentlicher Mobilisierung einbezieht.

Nach Großbritannien sind Gewerkschaften nun auch in Deutschland dabei, den Organizing-Ansatz gezielt zu erproben. Beispiele sind Projekte im Sicherheitsgewerbe und die Kampagne gegen die Drogeriekette Lidl. Mit ihr gelang es, das Prinzip „billig“ auf Kosten der Beschäftigten zu durchbrechen und Arbeitszeiten besser zu erfassen und zu bezahlen. Es gibt mehrere aktuelle Organizing-Projekte bei ver.di, der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und der IG Bau Agrar Umwelt. Die IG Metall hat jetzt eine eigene Ab-

teilung für Kampagnen und Organisierung eingerichtet und startet erste größere Organisierungsprojekte.

Erfolgreiche Ansätze, ob das Organizing der US-Gewerkschaften oder Methoden aus Uruguay, bedürfen immer einer Anpassung an die Verhältnisse in Deutschland. So können Gewerkschaften in den USA weder auf betriebliche noch Unternehmensmitbestimmung setzen; sie haben auch keine Tarifautonomie. Dagegen fehlt in Deutschland noch immer ein gesetzlicher Mindestlohn, mit dem Beschäftigte erfolgreicher organisiert werden könnten.

Unsere institutionellen Rechte sollten wir verteidigen und noch mehr als bislang nutzen. Das Beispiel aus Uruguay zeigt, wie wichtig gesetzliche Rahmenbedingungen für Erfolg oder Nicht-Erfolg von Gewerkschaften sind. Zugleich sind wir in Deutschland gezwungen, unsere Kräfte vermehrt auf die Beschäftigten und ihre Mobilisierung zu richten: viele von ihnen arbeiten mittlerweile ohne Tarifbindung, befristet oder zu Niedriglöhnen. Die Organisierung genau dieser Beschäftigten – in der Regel in wachsenden Branchen – ist eine überlebensnotwendige Aufgabe. Die Weltwirtschaftskrise macht das nicht einfacher. Allerdings zeigen uns die PIT-CNT und andere Beispiele, dass Erfolg auch in schwierigen Zeiten möglich ist.

Agnes Schreieder



Die Autorin ist stellvertretende ver.di-
Landesbezirksleiterin in Hamburg.



Foto: © ver.di

Agnes Schreieder

Organizing

Organizing meint eine ganze Palette vielfältiger gewerkschaftsinterner, betriebsnaher und öffentlicher Aktivitäten. Ausgangspunkt sind inakzeptable und ungerechte Verhältnisse am Arbeitsplatz. Organizing bedeutet, offensiv auf Veränderungen im Arbeitsumfeld und die Verbesserung der sozialen Verhältnisse für die Beschäftigten hinzuwirken. Organizing gibt es auch in bereits gewerkschaftlich organisierten Betrieben. Es zielt dann darauf ab, die Belegschaften kampagnenartig zu mobilisieren. Anlass können Tarifverhandlungen, betriebliche Konflikte oder auch gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen sein. *Quelle: www.gute-arbeit-weltweit.de*



Stephen Lerner

An die Wurzel gehen

Stephen Lerner hat die US-amerikanische Gewerkschaftsszene verändert. „Neunzig Prozent der Arbeitnehmer waren nicht in der Gewerkschaft, wir aber verwendeten unsere ganze Zeit darauf, zu den anderen, den zehn Prozent Mitgliedern, zu sprechen“, erzählt der Chefstrategie der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU (Service Employees International Union). Mitte der Neunziger hatte die SEIU noch 900.000 Mitglieder. Lerner und seine Mitstreiter stellten sie vom Kopf auf die Füße: „Statt unsere Zeit und unser Geld in eine abnehmende Mitgliederanzahl zu verschwenden, haben wir unsere Energie verwendet, mehr Menschen in die Gewerkschaft zu bekommen“.

Sie setzten als erste Gewerkschaft auf „Organizing“, wie es im Amerikanischen heißt. Der Weg war lang, aber erfolgreich. Heute hat die SEIU mehr als zwei Millionen Mitglieder, Arbeitnehmer aus den Bereichen Gesundheit, dem Reinigungs- und Wachgewerbe und dem öffentlichen Dienst. Sie ist die am stärksten wachsende Gewerkschaft in den USA. Für Lerner ist Organizing das Besinnen

auf die Wurzel und die einstige Stärke von Arbeitnehmerorganisationen: „Arbeitnehmer müssen aktive Teilnehmer der Gewerkschaft sein und sich engagieren. Sonst hat Gewerkschaft keine wirkliche Kraft.“ Der 51-Jährige ist ein alter Polit-Hase. Als 68er sozialisiert und radikalisiert, engagierte sich der Sohn einer jüdischen Intellektuellenfamilie in sozialen Bewegungen und lernte dort, wie man Kampagnen macht: von der Basis her, mit öffentlichen Protesten und wo möglich unterstützt von Prominenten. Mit Andy Stern, dem heutigen SEIU-Präsidenten, wagte er Ende der achtziger Jahre den Machtkampf in der Gewerkschaft und setzte das Organizing-Konzept gegen die alten Hierarchien durch.

Lerner ist einer, der vom Handeln und Kämpfen begeistert ist und der selbst begeistern kann. Heute richtet er sein Auge auf global agierende Unternehmen: er macht Recherchen, welche Großkonzerne welche Sicherheitsunternehmen weltweit beschäftigen, um mit Gewerkschaften – in Deutschland mit ver.di – global zu agieren. Derzeit



Foto: © Jörn Breiholz

Stephen Lerner

beschäftigt er sich mit Private Equity-Unternehmen und analysiert Investmentfonds. Wie immer ein neues Feld: für ihn und für die Gewerkschaften.

Jörn Breiholz

 Der Autor ist freier Journalist in Hamburg.

Kossigan Olympio

Überzeugen mit „Tamtam“

Kossigan Olympio ist Boxer. Zehn Jahre hat der Westafrikaner davon gelebt, drei Mal die Meisterschaften von Ost- und Zentralafrika gewonnen. „Als ich bei der Weltmeisterschaft in Südkorea 1999 verlor, hab ich aufgehört“, erzählt der 38-Jährige aus Togo mit einem Schmunzeln. Nach der Schule hat er Schneider gelernt, „aber wer Olympio heißt, findet in Togo keine Arbeit“. Sein Onkel führt die Opposition in dem jahrzehntelang diktatorisch regierten Land – dessen Vater, 1963 bei einem Putsch ermordet, war nach der Unabhängigkeit der erste Präsident.

Drei Geschwister leben in Deutschland. Olympio kam im Jahr 2000 nach Bayern und hat zuerst als Fitnesstrainer gearbeitet, dann als Packer und später bei einer Zeitarbeitsfirma. 2002 fing er bei „Mike's Sandwich“ in Hamburg an, Produzent von belegten Broten, die an Supermärkte geliefert werden; 200 Beschäftigte, niedrige Löhne und keine Arbeitszeitregelungen. Er trat noch im selben Jahr in die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) ein: „Mein Bruder sagte mir, dass

auch in Deutschland nicht alle Arbeitgeber fair sind“. Nach einem Jahr wurde immer noch weit mehr als 40 Stunden in der Woche gearbeitet. „Ich wollte das ändern“, erzählt Olympio, „es ist eine Zumutung gerade für die Frauen mit Kindern“. Der größte Teil seiner Kolleginnen und Kollegen kommt aus Afrika, einige aus der Türkei oder Russland. „Ich habe ihnen gesagt, dass die Gewerkschaft helfen kann“, berichtet er. „Zuerst hatten manche Angst, sie könnten die Arbeit verlieren, aber nach zwei Wochen hatte ich 120 neue Mitglieder organisiert“. Olympio hat jeder und jedem den Unterschied zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat erklärt und was ein Tarifvertrag ist. „Mit dem Gewerkschaftssekretär habe ich immer „tamtam“ gemacht, „das heißt trommeln“ – per sms.

Inzwischen bereiten sie einen Manteltarifvertrag vor, und Olympio wurde zum Vorsitzenden des Betriebsrats gewählt. Die Löhne wurden kürzlich auf 6,30 Euro die Stunde erhöht – erstmals seit Jahren. Olympio ist Deutscher geworden; ihm



Foto: © Wolfgang Huppertz/agenzia

Kossigan Olympio

gefällt hier die Meinungsfreiheit. Die nimmt er auch im Betrieb in Anspruch: „Mich für andere einsetzen, das liegt mir wohl im Blut“, meint der Ex-Boxer und lacht.

Sigrid Thomsen



Aus der Arbeitswelt: Mosambik

Süße Arbeitsbeziehungen

Ab Oktober dürfen Entwicklungsländer Rohrzucker zollfrei und ohne Mengenbeschränkung nach Europa exportieren. Die deutsche Zuckerindustrie hat diese Liberalisierung bekämpft. In Maputo bringt sie Arbeit und Investitionen.

Jeden Morgen um fünf Uhr steigt Alexandrino Julio auf sein orangefarbenes Moped und fährt zu den Arbeiterquartieren auf der Maragra Zuckerfarm. Die liegt 86 Kilometer entfernt von Mosambiks Hauptstadt Maputo. Dort spricht er mit Arbeitervertretern, nimmt ihre Beschwerden auf, hilft mit Ratschlägen. Julio ist Generalsekretär dieser Ortsgruppe der mosambikanischen Gewerkschaft für Arbeiter in der Zuckerindustrie SINTIA (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Industria do Acucar). „Die Arbeiter leben mit ihren Familien auf dem Gut“, erklärt er. „Es gibt drei Arten von Wohngebieten: die erste ist für das Management und ausgebildete Arbeiter, die zweite für die, die allein leben. Die dritte Kategorie ist die größte, dort leben die Feldarbeiter mit ihren Familien. Überall wo mehr als dreißig zusammen leben, haben wir einen Arbeitervertreter.“



Foto: © Amy Barry/Oxfam

Zuckerrohr wird bei der Mühle Xinavane auf Laster geladen.

Die Maragra Zuckerfarm gehört der südafrikanischen Firma Illovo Sugar Limited. Sie beschäftigt mehr als 4.000 Arbeiter auf dem Feld und in der Fabrik. Es ist eines von vier großen kommerziellen Zuckergütern in Mosambik; zusammen beschäf-



Auf dem Weg zur Arbeit im Zuckerfeld: Arbeiterinnen der Zuckerfarm Maragra

tigen sie mehr als 30.000 Menschen, die zweitgrößte Industrie nach dem öffentlichen Dienst. Alle Investoren kommen aus Südafrika, Mauritius oder Brasilien. Das mosambikanische Kapital ist während der Jahre des Bürgerkriegs und der sozialistischen Wirtschaftspolitik verschwunden.

„Für die heißen Sommermonate von September bis November, die jetzt beginnen, haben wir mit der Unternehmensleitung für die Arbeiter eine Reduktion der Arbeitsstunden pro Tag ausgehandelt“, sagt Alexandrino Julio. „Jetzt fangen sie um sechs Uhr an und hören um zwölf Uhr auf statt um zwei, denn dann ist es schon zu heiß“. Fabrikarbeiter haben nach Julios Auskunft bessere Bildungsstandards und bessere Lebensbedingungen. Sie wohnen in der Nähe des Guts, und in ihren Häusern gibt es Elektrizität und Wasser. Feldarbeiter gehören einer niedrigeren Kategorie an.

„Jeder Arbeiter hat eine Karte für Beschwerden und Vorschläge, und wir sammeln all diese Karten und machen daraus eine gemeinsame Liste mit Forderungen, die wir zum Management tragen“, erläutert Julio. „Dieses Jahr haben wir ein neues Abkommen unterzeichnet, nach dem der geringste Lohn für einen Feldarbeiter 1.620 Metical (umgerechnet etwa 42 Euro) und für einen Fabrikarbeiter 2.220 Metical (etwa 58 Euro) im Monat beträgt. Gegenüber dem vorigen Jahr ist das eine Verbesserung“. „Die Beziehung zu unseren Arbeitgebern ist freundlich und kooperativ“, erklärt Alexandre Munguambe, der SINTIA-Generalse-

ekretär. „Auch wenn es ausländische Investoren sind, gibt es keine Feindseligkeit, denn sie haben Arbeitsplätze geschaffen, die vorher nicht da waren. Mosambikaner können diese Aktivitäten

nicht finanzieren. Die ausländischen Unternehmen tragen auch zur Entwicklung des Landes bei, besonders in den benachbarten ländlichen Gemeinden“, sagt Munguambe, der ebenfalls Generalsekretär des mosambikanischen Gewerkschaftsbundes (OTM) ist. In den letzten zehn Jahren hat sich die Beschäftigung im Zuckersektor verdoppelt; damit rechnet er in einigen Jahren noch einmal.

Es gibt allerdings auch negative Auswirkungen. Die Bevölkerungsexplosion, die aus dem Zuzug von Tausenden von Menschen resultiert, die den Arbeitern und ihren Familien auf den Zuckerfarmen Güter und Dienstleistungen verkaufen wollen, hat Probleme mit HIV und Aids hervorgebracht. Auch Malaria macht ernsthafte Sorgen, denn die Mücken brüten in Zuckeranpflanzungen. Für dieses Jahr wird ein Anwachsen der Zuckerproduktion auf 419.000 Tonnen erwartet, das sind gut 68 Prozent mehr als 2008. Exporte spielen eine große Rolle für Mosambiks Deviseneinnahmen. Nach Angaben der Internationalen Zuckerorganisation (ISO) gehört Mosambik zu den wenigen Ländern im südlichen Afrika, die von der Liberalisierung des Zuckerhandels in der Europäischen Union profitieren werden, wenn sie Rohrzucker ab Oktober zollfrei verschiffen können.

Givemore Nyanhi

 Der Autor ist freier Journalist in Maputo, Mosambik. Übersetzung aus dem Englischen: Sigrid Thomsen



Sozialtraum mit Marktzugang

Vor der mexikanischen Stadt Guadalajara liegt eine besondere Fabrik. Das Reifenwerk in El Salto wird von Arbeitern und Investoren gemeinsam gemanagt – und hat Erfolg in der Krise, seit ihm jetzt auch der US-Markt offen steht.

Salvador Pantilla dreht an den Reglern der Vulkanisierungsmaschine. Dann nickt er zufrieden und schreitet die Maschinenstraße hinunter zur näch-

auch ein Miteigentümer. Wir arbeiten eigenverantwortlich. Derzeit fahren wir die Produktion gerade wieder hoch, weil die Nachfrage nach langen Monaten der Krise endlich wieder steigt“, frohlockt Pantilla mit leuchtenden Augen. Seit dem Frühjahr 2005 wird keine Entscheidung in dem ehemaligen Continental-Werk vor den Toren der Millionenstadt Guadalajara ohne die Arbeiter getroffen. Ihnen gehören zurzeit 42 Prozent der Anteile. „Wir haben es uns einfach nicht gefallen lassen, dass

len, und mehr als tausend Arbeiter entlassen. Doch schließlich gaben die Manager aus Hannover klein bei und machten den Weg frei für ein in der mexikanischen Arbeitergeschichte mehr als ungewöhnliches Experiment.

„Wir haben das Werk gemeinsam mit einem mexikanischen Investor übernommen. Seit dem Juli 2005 werden hier Reifen unter vollkommen neuen Voraussetzungen hergestellt“, erklärt Jesús Torres Nuño. Der ehemalige Vorsitzende der Gewerkschaft ist heute Präsident der „demokratischen Arbeiter von Occidente“, Tradoc. So heißt die Kooperative, die von den sechshundert Arbeitern, die den dreijährigen Streik durchhielten, gegründet wurde. Tradoc agiert auch noch vier Jahre nach



Foto: © Knut Henkel

Jeder Reifen aus der Produktion des Werkes El Salto wird bei der Kontrolle penibel unter die Lupe genommen.

sten der riesigen Apparaturen, in denen die Reifen Form und Profil erhalten. Weit und breit ist kein Vorarbeiter zu sehen; die langen Gänge wirken aufgeräumt und ungewöhnlich sauber für eine Reifenfabrik. Auf den fragenden Blick sagt Pantilla lachend: „Ja, das war nicht immer so, aber wir sind ja auch keine normale Fabrik“. Der 58-Jährige Reifenarbeiter blickt sich um, winkt einem Kollegen zu übernehmen und marschiert in einen anderen Hallenabschnitt, wo es ruhiger zugeht und nicht so nach heißem Gummi riecht.

„Wir arbeiten hier seit vier Jahren in Eigenregie. Da geht man automatisch etwas anders mit Material und Maschinen um“, erklärt Pantilla. Der baumlange Mann mit dem breiten Kreuz und dem eisgrauen Schnauzer ist ein Stück lebendiges Inventar in der Reifenfabrik von El Salto. Er hat schon ein paar Monate nach der Eröffnung der weitläufigen Fabrik 1971 angeheuert. So gut wie heute hat es dem Mann, der wegen der Temperaturen an der Vulkanisierungsmaschine die obersten Knöpfe seines karierten Hemdes geöffnet trägt, noch nie gefallen. „Jeder der Arbeiter ist

man uns Knall auf Fall vor die Tür setzte. Drei Jahre haben wir das Werk bestreikt und für unser Recht gekämpft“, erklärt Pantilla. Nicht nur in Mexiko wurde damals gegen das selbsterliche und nicht im Einklang mit den mexikanischen Gesetzen stehende Vorgehen des Hannoveraner Reifenmultis protestiert. Der hatte versäumt, für die Werkschließung eine Genehmigung einzuho-



Foto: © Knut Henkel

Mehr Arbeitsplätze: Kooperativleiter Jesús Torres Nuño

dem Übergang in die ungewollte ökonomische Selbständigkeit mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten. 740 sind es jetzt, 140 mehr als zu Beginn der Kooperation mit einem privaten Investor. Zu dem mexikanischen Autozulieferer hat sich seit einigen Monaten ein zweiter gesellt – der US-amerikanische Reifenproduzent Cooper. „Der sorgt für den Zugang zum US-Markt und versorgt das Werk zu deutlich günstigeren Konditionen mit den Rohstoffen“, freut sich Torres Nuño. Ohne diese Kooperation wäre das Werk auf mittlere Sicht kaum lebensfähig gewesen. Mit dem großen US-Partner können Pantilla, Torres und ihre Kollegen den Traum vom sozialen Unternehmen weiter in die Tat umsetzen. Das fängt damit an, dass alle Mitglieder der Kooperative annähernd das gleiche verdienen und endet damit, dass schon mal Leute eingestellt werden, die anderswo entlassen wurden. Für Salvador Pantilla ist das ein Stück praktizierte Solidarität.

Knut Henkel

Der Autor ist freier Journalist in Hamburg.



Türkei: Schmutzige Bettwäsche

Die türkische Textilfabrik Menderes Tekstil verletzt systematisch Arbeitsrechte. Zu ihren Kunden zählen das Einrichtungshaus Ikea und das Textilunternehmen Ibena. Doch die ignorieren die Missstände.

Bis zu 16-Stundentage ohne Wochenende, fehlende Sicherheitsvorkehrungen und Löhne, die nicht ausreichen, um die Existenz zu sichern: Unter diesen Bedingungen malochen viele türkische Arbeiterinnen in informellen Textilfirmen. Glücklicherweise kann sich schätzen, wer in einem Zulieferbetrieb für deutsche oder internationale Unternehmen arbeitet. Denn die behaupten, auf die Einhaltung von grundlegenden Arbeitsrechten entlang ihrer Produktionsketten zu achten.



Foto: © TEKSIF

Arbeiterinnen vor der Statthalterschaft in Denizli

Die Textilfabrik Menderes Tekstil in Denizli, im Südosten des Landes, ist solch ein Zulieferer, für Bettwäsche. Dennoch beschreibt Julia Thimm von der „Kampagne für Saubere Kleidung“ die Arbeit in diesem Betrieb als „gefährlich, da internationale Sicherheits- und Gesundheitsstandards nicht eingehalten werden.“ Im November 2008 verunglückte ein Arbeiter tödlich, als er in den Lüftungsschacht eines Kohleheizers fiel. Augenzeugenberichten zufolge seien die Sicherheitsmaßnahmen nicht eingehalten worden. Auf Anweisung der Geschäftsleitung versuchten drei Männer, den Leichnam zu bergen. Auch sie erlitten Vergiftungen, die im Krankenhaus behandelt werden mussten.

„Wir haben im März 2008 begonnen, uns gewerkschaftlich zu organisieren, um gegen die schlechten Arbeitsbedingungen vorzugehen“, sagt Engin Sedat Kaya von der türkischen Textilarbeitergewerkschaft TEKSIF. „Nachdem wir die Menderes-Geschäftsführung darüber in Kenntnis gesetzt hatten, entließ oder versetzte sie zahlreiche Gewerkschafter sowie ihre Familienangehörigen.“ Daraufhin demonstrierten Arbeiter und Gewerk-



Mitglieder der Gewerkschaft TEKSIF demonstrieren vor der Fabrik Menderes Tekstil.

schafter über sechs Monate lang vor der Fabrik für ihre Rechte auf Vereinigungs- und Gewerkschaftsfreiheit. Bislang erfolglos. „Die Menderes-Geschäftsführung weigert sich mit uns zu sprechen“, so Engin Sedat Kaya.

Nach Angaben der „Kampagne für Saubere Kleidung“, die auch von IG Metall, ver.di und DGB Bildungswerk unterstützt wird, sind Ikea, Ibena und das Versandhaus Otto seit Monaten über die Missstände in der Fabrik informiert. „Allerdings haben sie die Verstöße entweder abgestritten oder weitere Untersuchungen gefordert“, bestätigt Kampagnen-Mitarbeiterin Julia Thimm. Erste Schritte zur Aufklärung der Arbeitsrechtverlet-



Foto: © TEKSIF

Ehemaliger Menderes-Arbeiter zeigt Narbe von Arbeitsunfall.

zungen habe bisher nur Otto unternommen. „Wir erwarten von Unternehmen, dass sie in der gesamten Zuliefererkette internationale Arbeitsrechte einhalten und sich an die Zusagen ihrer Verhaltenskodices halten“, so Julia Thimm.

Angesichts der Finanzkrise beobachten Kampagnen-Mitarbeiter eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie weltweit. In der Türkei trifft die Krise auf eine stark angeschlagene Branche. Bis vor drei Jahren führte sie noch die türkischen Exportbilanzen an. Doch als Folge der Liberalisierung des Welttextilhandels war die türkische Industrie der chinesischen Konkurrenz in dem darauf einsetzenden Preiskampf nicht mehr gewachsen. Bereits im Jahr 2008 sind die Bestellungen großer europäischer Bekleidungs-einkäufer in der Türkei um 20 Prozent zurückgegangen. Ein Drittel der Unternehmen musste schließen, zehntausende der etwa zwei Millionen Beschäftigten verloren ihre Arbeitsplätze. Für das laufende Jahr wird mit weiter sinkenden Umsätzen gerechnet.

„Die Stimmung in den Betrieben hat sich verändert“, berichtet Franz Zimmermann, der europäische Filialisten mit türkischen Textilien beliefert. „Vor einigen Jahren haben die Arbeiter noch versucht, für ihre ohnehin geringen Rechte zu kämpfen. Aus Angst vor der Arbeitslosigkeit traut sich das heute keiner mehr.“ In die Verantwortung nimmt der Textilhändler auch die internationalen Konzerne, die in der Türkei produzieren lassen. „Einerseits fordern sie von den Zulieferern die Einhaltung ihrer Vorschriften, andererseits versuchen sie, die niedrigen Fernost-Preise in der Türkei durchzudrücken.“ Mit einer fairen Einkaufspolitik ist das nicht vereinbar.

Michaela Ludwig

Die Autorin ist freie Journalistin in Hamburg.

Weitere Informationen: www.saubere-kleidung.de



Einfluss auf Mutterkonzerne: Konferenz in Brasilien

Im brasilianischen São Paulo haben sich 180 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Deutschland und Brasilien zu einer Konferenz über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise getroffen. Sie wollen die betrieblichen Netzwerke stärken.

„Solidarität heißt, praktisch zusammenzuarbeiten, um soziale und ökologische Standards durchzusetzen“, so der Appell Dietmar Hexels vom DGB Bundesvorstand zum Auftakt der Konferenz. Im Zentrum der viertägigen Veranstaltung Anfang Juli standen die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die brasilianische und deutsche Volkswirtschaft, die konkreten Folgen für die Arbeitnehmer in den einzelnen Unternehmen und gemeinsame Strategien in Reaktion auf die Entwicklungen. Eingeladen hatte die Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit der gewerkschaftsnahen brasilianischen Bildungseinrichtung Instituto Integrar und unterstützt von der Friedrich-Ebert-Stiftung.

„São Paulo ist der weltweit größte Industriestandort deutscher Unternehmen – außerhalb von Deutschland“, sagte Valter Sanches, der Generalsekretär des brasilianischen Metallarbeitergewerk-



Foto: © CNM/CUT

Bekannt machen, was den Kollegen geschieht: DGB Vorstandsmitglied Dietmar Hexel in Brasilien

„Der Austausch von Informationen ist das wichtigste Instrument, das wir hier in der Hand haben“, betonte Dietmar Hexel, „selbst wenn uns keine rechtlichen Möglichkeiten zur Verfügung stehen, so können wir doch machtpolitisch Einfluss auf die Mutterkonzerne ausüben, wenn wir die Vor-

bereits formalisierte weltweite Verhandlungen gibt, haben auch andere Netzwerkvertreter von Thyssen-Krupp, Bosch, ZF und Rheinmetall die Konferenz genutzt, um bestehende Strukturen und Kontakte zu vertiefen. Als großes Hindernis wird von allen das fragmentierte brasilianische Gewerkschaftssystem genannt. Die Arbeitnehmer an den einzelnen Standorten eines Unternehmens sind in unterschiedlichen Gewerkschaften und Dachverbänden organisiert; das behindert eine Kooperation oft bereits innerhalb Brasiliens. Schon auf nationaler Ebene kann die Netzwerkarbeit solche Grenzen öffnen helfen. Darum werden auf die deutsch-brasilianische Konferenz in den nächsten Monaten weitere innerbrasilianische Treffen der Unternehmensnetzwerke folgen. In Deutschland, Hattingen gibt es im Oktober ein Treffen gewerkschaftlicher Netzwerke (s. Termine, S. 8).

Valter Sanches sieht in der Netzwerkarbeit eine der großen Herausforderungen der Gewerkschaftsarbeit: „Unsere Aufgabe ist es, die Aktionen der Kolleginnen und Kollegen, die in den unterschiedlichen Fabriken eines Unternehmens arbeiten, zusammen zu bringen und zu organisieren. Die Integration, die bei solchen Treffen erreicht wird, erlaubt eine Stärkung unserer Positionen bei den Verhandlungen mit den Unternehmensleitungen.“

Anna Grüner

Die Autorin ist freie Mitarbeiterin des DGB Bildungswerk.



In Arbeitsgruppen wurden Netzwerke auf Unternehmensebene neu geknüpft und verstärkt.

schaftsverbands CNM/CUT; die Vernetzung der Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben über den Atlantik hinweg sei deshalb von großer Bedeutung. Die Rechte der Arbeitnehmer und Gewerkschaften werden jedoch in zahlreichen Betrieben nicht respektiert. So dürfen Versammlungen der Arbeitnehmer meist nur außerhalb der Werkttore stattfinden, immer wieder kommt es zu widerrechtlichen Entlassungen von Gewerkschaftern. „Was können wir tun, um solche Vorkommnisse zu verhindern?“, fragten deutsche Kollegen.

„Wir brauchen die betrieblichen Netzwerke, um uns in der Globalisierung nicht gegeneinander ausspielen zu lassen“, findet Ulrich Schöppl, Betriebsratsvorsitzender bei Schaeffler, wo erst im April ein Netzwerk gegründet worden ist. Seine Kollegen aus dem Werk in Sorocaba sind froh, dass sie nun die Pressemitteilungen und Stellungnahmen aus Deutschland übersetzt bekommen; sie hatten bisher kaum Informationen über die Verhandlungen mit Continental und fürchten um



Protest vor Fabrik

Protestierende Arbeiter vor der Sinter Metallfabrik in der Türkei wurden im Juli von Kolleginnen und Kollegen aus Serbien und Deutschland unterstützt: Die Gäste demonstrierten mit ihnen in der Dudulu Organized Industrial Zone gegen die Entlassung von 380 Beschäftigten wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die türkischen Arbeiter warten seit acht Monaten vor den Toren der Fabrik auf das Ergebnis eines Gerichtsprozesses. Selbst das Arbeitsministerium habe das Verhalten von Sinter Metal für illegal befunden, heißt es in einer Erklärung anlässlich des Besuchs, doch der Arbeitgeber ziehe den Prozess in die Länge, um ihre Einheit zu brechen. Am Widerstand sind heute noch hundert Kollegen beteiligt. Die Besucher aus Deutschland, zu denen Klaus Priegnitz von der IG Metall und Nina Berg und Susanne Dörflinger vom DGB Bildungswerk gehörten, wiesen darauf hin, dass Komponenten für Getriebe von Sinter Metal über Geartrag und ZF an die Autokonzerne BMW und Daimler verkauft würden. Sie versprachen diese Produktionskette zu nutzen, um Sinter Metal zur Anerkennung fundamentaler Rechte von Arbeitnehmern zu bringen.



Foto: © Briefistik Metal-İş

Solidarität versprochen: Nina Berg vor Sinter Metall

Organisieren lohnt sich

Wie „Organizing“ und Kampagnenarbeit aussehen können, haben mehr als 300 Gewerkschafter aus Europa mit Gästen aus Australien und den USA beim „Union Summer 2009“ ausprobiert: Sie suchten Bundestagsabgeordnete auf, entrollten Transparente vorm Kaufhaus und sprühten ihre Forderungen mit Kreide an Wände in Wuppertal und Düsseldorf. Zentrale Frage der viertägigen Veranstaltung im gewerkschaftlichen Bildungszentrum Sprockhövel im Juli war, wie Gewerkschaften in der Krise durchsetzungsfähig bleiben. Das Organizing-Team von ver.di stellte seine Kampagnen zu Lidl und Ikea, die IG Metall ihre gegen Leiharbeit vor; Obama-Wahlkämpfer Alex Lofton erklärte, wie die Strategie des „Community Organizing“ zum Erfolg politischer Kam-

pagnen beitragen kann. Auch das Internet wurde auf seine Möglichkeiten für soziales Netzwerken untersucht. Tom Woodruff von der US-amerikanischen Gewerkschaft SEIU für den öffentlichen Dienst brachte es auf den Punkt: „Organizing pays“, Organisieren lohnt sich.

Tag für gute Arbeit

Zu weltweiten Aktionen am Tag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober ruft der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) in diesem Jahr zum zweiten Mal auf. Da die globale Wirtschaftskrise zu Arbeitsplatzverlusten in Millionenhöhe geführt und zusätzliche 200 Millionen Menschen in extreme Armut gestürzt habe, wolle sich der IGB in diesem Jahr auf Forderungen nach wirtschaftlicher Erholung und Reform konzentrieren, heißt es im Aufruf auf der Webseite des Welttags. Vom 6. bis 8. Oktober tagt auch der Vorstand des IGB in Berlin, eine Koordination von Aktivitäten mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund ist deshalb bereits auf dem Weg. Auf der Grundlage erfolgreicher Aktionen vom vergangenen Jahr werden derzeit Materialien für den 7. Oktober 2009 erarbeitet. Anregungen dafür nimmt die Kampagnenbeauftragte Kristin Blom entgegen unter der e-mail-Anschrift „wddw@ituc-csi.org“.



Weitere Informationen: www.wddw.org

Zwischenbericht „CSR“

Der Zwischenbericht zur Entwicklung einer nationalen Strategie für Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung von Unternehmen, CSR) ist im Juli vom Bundeskabinett verabschiedet worden. Vorgelegt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist dieser Bericht ein Schritt auf dem Weg zu einem „Aktionsplan CSR in Deutschland“, der Anfang 2010 beschlossen werden soll. Das Ministerium hatte im Januar 2009 ein nationales CSR-Forum mit 43 Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Politik und Zivilgesellschaft einberufen. Sie haben sich inzwischen auf sechs Handlungsfelder verständigt, zum Beispiel die Stärkung von CSR in internationalen und entwicklungspolitischen Zusammenhängen und ihre Integration in Bildung. Von Gewerkschaftsseite sind der DGB, die IG Metall, ver.di und die IG Bergbau Chemie Energie in den Arbeitsgruppen vertreten. Arbeitsminister Olaf Scholz forderte anlässlich der Verabschiedung des Zwischenberichts gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen besonders in der Wirtschaftskrise.



Weitere Informationen: www.csr-in-deutschland.de

Termine

27.09.–02.10.2009

China auf der Überholspur: Wachstumslokomotive für alle oder Konkurrent um Produktion und Arbeitsplätze?
| DGB Tagungszentrum Hattingen

11.10.–16.10.2009

Zerstörte Lebensräume – Weltweite Migration – Klimakriege: Wie gefährlich ist die Erderwärmung?
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

23.10.–25.10.2009

Com toda a forza! Herausforderungen für Gewerkschaften in der Krise – Tagung zur gewerkschaftlichen Brasilienarbeit
| DGB Tagungszentrum Hattingen

15.11.–20.11.2009

Verknappung von Öl als Treibstoff für Konflikte: Gefährdet der weltweite Energie- und Rohstoffhunger Frieden und Entwicklung?
| DGB Tagungszentrum Hattingen

27.11.–29.11.2009

Menschen- und Gewerkschaftsrechtsverletzungen in Kolumbien
| DGB Tagungszentrum Hattingen

06.12.–11.12.2009

Zwischen Gottesstaat und Demokratie: Wie stehen die Chancen für wirtschaftliche und soziale Entwicklung der arabischen Welt?
| DGB Tagungszentrum Hattingen

Anmeldung und Informationen:

www.nord-sued-netz.de

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e.V.
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich
Verantwortlich: Nina Berg
Redaktion: Sigrith Thomsen
Satz: Achim Konopatzki
Druck: Setzkasten Düsseldorf
gedruckt auf FSC-Papier

DGB Bildungswerk e.V.
Nord-Süd-Netz
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-371, Fax: 0211/4301-500
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de
www.dgb-bildungswerk.de

Spendenkonto: SEB Bank AG,
Kto 101 600 9300, BLZ 300 101 11



NORD|SÜD *news*

Kurz nachgefragt

Liebe Leserinnen und Leser,

wir verschicken die „Nord-Süd news“ seit Mitte 2007 in der vorliegenden Form an Menschen, die an der internationalen Arbeitswelt interessiert sind. Wir möchten gern wissen, wie das Blatt ankommt. Wir bitten Sie/Euch daher um fünf Minuten zur Beantwortung folgender Fragen:

1 Zum Inhalt:

Ich bin mit der Themenauswahl zufrieden.

Ich hätte gern mehr Informationen über ...

- internationale Verhandlungen
- soziale Bewegungen
- internationale Kampagnen
- andere Länder/Regionen, z. B.

.....
.....
.....

andere Themen, z. B.

.....
.....
.....

2 Zu den journalistischen Formen:

Ich bin mit den Formen zufrieden.

Ich hätte gern weniger Reportagen

Ich hätte gern mehr ...

- Kurznachrichten
- Sachinformationen
- Interviews
-

3 Zur Erscheinungsweise:

Ich bin mit der vierteljährlichen Erscheinungsweise zufrieden.

Ich hätte die „Nord-Süd news“ gern in einem anderen Rhythmus ...

- jeden Monat
- alle zwei Monate
- alle sechs Monate

Ich hätte gern ein Heft mit einem anderen Umfang, z. B.

- 4 Seiten
- 12 Seiten
- Seiten

4 Zum Vertrieb:

Ich beziehe die Nord-Süd news

- mit der Post
- per E-mail
- über die Webseite
- Ich könnte noch Exemplare an Interessierte verteilen.

Wir freuen uns über Ihre/Eure Antworten bis zum 15. November 2009

als Brief an das DGB Bildungswerk, Nord-Süd-Netz, Hans Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

oder als Fax an 0211/4301-500

als Telefonanruf bei: 0211/4301-371

als E-mail: nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

oder über das Internet – einfach hier anklicken: www.nord-sued-netz.de

Über alle darüber hinausgehenden Anregungen und Meinungen freuen wir uns ebenfalls. Herzlichen Dank!

Die Redaktion



www.nord-sued-netz.de