

GLOBAL ARBEITEN, GLOBAL HANDELN!

Die Welt der Arbeit und wie
Gewerkschaften sie verbessern können



menschenwürdige arbeit 
für menschenwürdiges leben

Hellrot hinterlegte Begriffe sind im Glossar (S. 52 und 53) erklärt.

Impressum

Wien / Linz, März 2011, 1. Auflage

Herausgegeben von Weltumspannend arbeiten – ÖGB und Südwind

Redaktion: Pia Lichtblau, Stefan Kerl, Christina Schröder, Susanne Loher

Grafische Gestaltung: Julia Löw, weiderand.net

Druck: REMA Print, www.remaprint.at

Vorwort



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die ärmsten 40 % der Weltbevölkerung besitzen gerade einmal fünf Prozent des globalen Einkommens, wohingegen das reichste Zehntel der Weltbevölkerung ganze 54 % des weltweiten Einkommens auf ihr Konto verbuchen kann.

Jüngste Vermögensstudien berichten, dass es weltweit 11,2 Millionen Dollarmillionäre gibt (Tendenz steigend), während – ausgelöst durch die Wirtschaftskrise – insgesamt 34 Millionen Menschen ihre Arbeitsplätze verloren haben.

Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern und soziale Gerechtigkeit zu schaffen – das ist der immerwährende Auftrag der Gewerkschaften. Schon seit der Gründung der Gewerkschaften gehören internationale Vernetzung und Solidarität zu unserer täglichen Arbeit.

Mit einer immer globaler agierenden Wirtschaft rückt auch die internationale Zusammenarbeit immer mehr in den Mittelpunkt. Das Projekt „Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben“ bringt Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturkreisen näher zusammen und sorgt dafür, dass wir einander besser verstehen – eine Grundvoraussetzung für die gemeinsame Gewerkschaftsarbeit.

Es liegt auch an uns, der globalisierten Wirtschaft und den Strategien multinationaler Konzerne etwas entgegenzusetzen. Denn um im Wettlauf nach unten – sei es bei Lohn- und Sozialstandards, Arbeitsrechten und vermögensbezogenen Steuern – dagegenhalten zu können, müssen wir verstärkt zusammenarbeiten. Für Gewerkschaftsrechte, für faire Löhne und Arbeitsbedingungen und für eine sozial gerechte Verteilung von Wohlstand.

Glück auf!

Erich Foglar
ÖGB-Präsident

DAS KONZEPT „MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT“

Das Konzept „Menschenwürdige Arbeit“ – im englischen Original „decent work“ – wurde 1999 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in die internationale Diskussion eingebracht. Menschenwürdige Arbeit wird von der ILO als produktive Arbeit von Frauen und Männern unter Bedingungen definiert, bei denen Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und menschliche Würde gewahrt sind. Sie ist der Schlüssel zu Armutsbekämpfung und gesellschaftlichem Wohlstand, denn sie schafft individuelle Einkommen und ermöglicht den Menschen so, ein selbst bestimmtes Leben zu führen.

Arbeitsbedingungen in Süd und Nord

Durch neoliberale Strategien haben aber immer weniger Menschen weltweit die Chance auf menschenwürdige Arbeit. Entwicklungsländer wetteifern darum, von Konzernen als Produktionsstandorte auserkoren zu werden und locken mit billigen Arbeitskräften, die zu miserablen Arbeitsbedingungen und ohne ausreichende Arbeitszeitregulierungen ausgebeutet werden: Fast die Hälfte aller 2,8 Milliarden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit verdienen nicht mehr als 2 US\$ täglich. Auf der andauernden Suche nach den billigsten Arbeitskräften, den wenigsten Arbeitsrechten und den niedrigsten Sozial- und Umweltauflagen verlagern multinationale Konzerne Produktion und immer mehr auch Dienstleistungen (wie Buchhaltung oder Call Center): Zuerst weg aus teuren EU-Staaten und dann von einem Entwicklungsland ins nächste, je nachdem, wo sie für sich die besten Bedingungen vorfinden...



Auch in so genannten „entwickelten“ Ländern wie Österreich haben neoliberale „Reformen“ wie Privatisierungen, Liberalisierungen und die Umstrukturierung großer Unternehmen (Stichwort Outsourcing) die Arbeitswelt massiv verändert. Leiharbeit, neue Selbständigkeit und freie Dienstverträge sind heute üblich, das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ – die unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit sozialer Absicherung – stellt fast schon die Ausnahme dar. Eine langfristige Lebensplanung, wie z. B. die Gründung einer Familie wird unter den Bedingungen der Arbeitsplatzunsicherheit immer schwieriger.

Wo ist der Zusammenhang?

Zwischen dem Abbau von Arbeitsplätzen hier und der Ausbeutung von Arbeitskräften in Entwicklungsländern besteht dabei ein engerer Zusammenhang, als auf den ersten Blick erkennbar ist: Die Drohung, Arbeitsplätze aus Ländern wie Österreich in „Billiglohnländer“ in Asien, Afrika, Lateinamerika oder auch im Osten Europas zu verlagern, macht erpressbar: Staaten stellen Konzernen kostenlose Grundstücke zur Verfügung und befreien sie von Steuerpflichten; Gewerkschaften werden in Kollektivverhandlungen unter Druck gesetzt – gewinnen tun auf jeden Fall die Konzerne.

„Menschenwürdige Arbeit“ als globales Konzept

Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Entwicklungs- wie in Industrieländern nicht unter die Räder dieser unfairen Globalisierung kommen, hilft nur eins:
Gewerkschaften müssen weltweit zusammenarbeiten!



ARBEITSPLÄTZE WELTWEIT

Österreich, Indien, Bolivien, Ghana... So unterschiedlich die Lebenswelten in verschiedenen Ländern und Regionen der Welt auch sind, eines verbindet Frauen und Männer in aller Welt: Um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, müssen die meisten in irgendeiner Form arbeiten. Mehr als drei Milliarden Menschen gehen laut Weltbank einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nach. Die Bedingungen, unter denen sie das tun, die Bezahlung, gesellschaftliche Wertschätzung und gewerkschaftliche Organisationsmöglichkeiten sind dabei sehr unterschiedlich. Oft aber stehen gerade Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer, die in vergleichbaren Bereichen beschäftigt sind, sehr ähnlichen Situationen und Problemen gegenüber – ungeachtet dessen, in welchem Erdteil sie leben. Verbindendes und Trennendes kristallisiert sich in dem heraus, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus 15 verschiedenen Ländern auf den folgenden Seiten berichten.





HAK-Lehrer – Österreich



Edi Pfisterer, männlich, 36, verlobt, keine Kinder, lebt in Wien. » Lehrer für wirtschaftliche Fächer an der Handelsakademie Neusiedl am See. Nettoeinkommen 2.570 Euro.

Seit fünf Jahren pendelt Edi täglich die 60 km mit dem Auto nach Neusiedl, pro Strecke ist er dafür eine Stunde unterwegs. Vorher war er zwei Jahre an einer Schule in Wien, er arbeitet aber lieber am Land. Der Beruf des Lehrers genießt dort ein höheres Ansehen, der Respekt der Schülerinnen und Schüler ist höher. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt laut Gesetz 40 Stunden, die Hälfte davon wird für Vorbereitung, Korrekturen und administrative Tätigkeiten verwendet. Diese Tätigkeiten werden zuhause, nicht in der Schule durchgeführt.

„Die reale Arbeitszeit, wenn man anfängt, ist sicher 60 bis 70 Stunden, weil viel Vorbereitungszeit notwendig ist. Das nimmt aber mit zunehmender Erfahrung ab.“

Laut Gesetz hat Edi Anspruch auf fünf Wochen Urlaub, praktisch hat er aber während der Schulferien frei. Dadurch liegt die tatsächliche jährliche Urlaubszeit wesentlich höher – der Nachteil dabei ist, dass der Urlaub zur Gänze vorgeschrieben ist und nicht beliebig eingeteilt werden kann. Auf bezahlte Krankenstände besteht natürlich der österreichischen Rechtslage entsprechend Anspruch. Allerdings versuchen alle, Ausfälle möglichst zu verhindern, da diese ja von Kolleginnen oder Kollegen eingearbeitet werden müssen.

„Das Arbeitsklima bei uns ist wesentlich besser als in vielen anderen Schulen. Zwischen den Lehrerinnen und Lehrern herrscht große Kollegialität und Loyalität, der Direktor lässt uns viele Freiheiten und setzt auf Eigenverantwortung, was ich sehr schätze!“

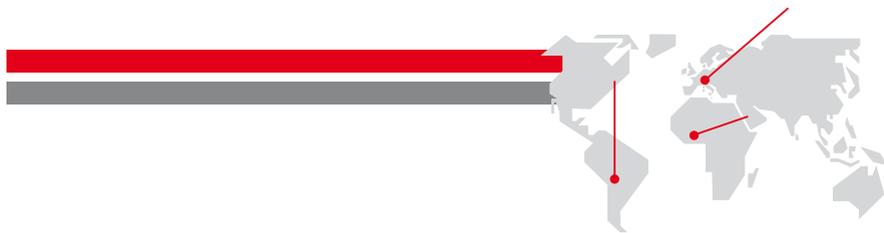
Lehrerin in der Berufsausbildung für sozial benachteiligte Jugendliche – Bolivien



Beatriz Canedo Carrasco, weiblich, 43, geschieden, 3 Kinder (27, 23 und 7 Jahre), lebt in Cochabamba. » Lehrerin für Nähen und Betriebswirtschaft bei Wiñay Mujo – Cepja, einem Ausbildungsprojekt für benachteiligte Jugendliche. Nettoeinkommen 2.400 Bolivianos (282 Euro). Der **Mindestlohn** liegt bei 680 Bolivianos.

„In meinem Kurs gibt es Jugendliche, die nur die Zeit absitzen und nicht wirklich etwas lernen möchten. Aber das müsste schon in der Volksschule anders laufen, wo gerade die Kreativität und der Unternehmungsgeist der Kinder mehr gefördert werden müssten.“

Beatriz unterrichtet von Montag bis Freitag jeweils von 8:00 bis 12:30 und 14:00 bis 18:00 Uhr und an drei Tagen pro Woche auch abends von 18:00 bis



20:30 Uhr. Samstags verkauft sie importierte Autos auf dem Gebrauchtwagenmarkt und sonntags schneidert sie zu Hause Auftragsarbeiten. So kommt sie in guten Monaten auf ein Einkommen von bis zu 12.700 Bolivianos (1.494 Euro). Vom Vater ihrer Kinder bekommt sie 1.500 Bolivianos Alimente.

Die Schule hat Beatriz im Jahr vor der Matura abgebrochen, um eine Ausbildung zur Schneiderin zu machen. In Italien hat sie neben einer Arbeit als Reinigungskraft für zehn Monate Kurse als Modemacherin absolviert, die eine wichtige Basis für ihre jetzige Tätigkeit als Ausbilderin darstellen.

„Zum Glück geht es mir heute finanziell gut. Ich habe mit 16 geheiratet. Mein Mann hat sich mit dem zufrieden gegeben, was er hatte, hat nur für den Augenblick gelebt und nicht an die Zukunft meiner Kinder gedacht. Daher wollte ich selber etwas machen. Im Jahr 2000 bin ich nach Italien gegangen, um meine Ausbildung zu vertiefen. Ich habe mir Zusatzjobs gesucht, um einerseits die Ausbildung bezahlen und andererseits meinen Kindern Geld schicken zu können. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man es schaffen kann, wenn man sich Ziele setzt und eine Zukunftsvision entwickelt. Man darf sich nicht mit den Dingen abfinden.“

Volksschullehrerin – Burkina Faso



Catherine Sawadogo, weiblich, 33, verheiratet, 3 Kinder (ein Sohn mit 4 Jahren und 9-jährige Zwillingmädchen), lebt in Ouagadougou. » Lehrerin in einer nahen Volksschule. Nettoeinkommen 100.000 FCA-Franc (152 Euro). Der gesetzliche Mindestlohn beträgt 30.000 FCA-Franc (45 Euro).

Catherine hat nach der Grundschule und dem Gymnasium noch zwei Jahre die Ausbildung zur Volksschullehrerin absolviert. Sie lebt mit ihrem Mann, einem Gymnasiallehrer, den Kindern und zwei Verwandten ihres Mannes in einem geräumigen Haus. Catherine arbeitet bereits seit elf Jahren in verschiedenen Volksschulen. Sie unterrichtet von 7:30 bis 12:00 Uhr und von 15:00 bis 17:00 Uhr (27,5 h/Woche), dazu kommen die Vorbereitungszeiten und Korrekturarbeiten. *„Das Leben ist schwierig, aber es ist nicht so schlimm. Wir zählen zum Mittelstand. Und ich mache Fortschritte in der Arbeit: Ich bin gerade Schulbe-*

raterin geworden. Die Atmosphäre ist gut, wir plaudern und machen Witze unter den Kolleginnen und Kollegen. Lehrmaterial ist vorhanden, aber wir haben viele Schülerinnen und Schüler in den Klassen: 100 bis 120! Manche verlassen die Schule und versuchen, auf dem nahen Viehmarkt Geld zu verdienen.“

Catherine ist Mitglied in der Gewerkschaft der Volksschullehrerinnen und -lehrer SYNATEB. Gewerkschaftsmitglieder werden manchmal vom Schulleiter psychisch unter Druck gesetzt – beispielsweise durch provozierende Reden oder willkürlichen Arbeitseinsatz. Bei einem Streik wird den Streikenden der Lohn gestrichen. *„Internationale Vernetzung kann Hilfe für uns in Burkina Faso bringen: Arbeitsmaterialien, den Bau von Schulen, finanzielle Unterstützung oder Mahlzeiten für arme Schülerinnen und Schüler zum Beispiel. Man kann auch gemeinsame Projekte entwickeln und Ideen und Wissen austauschen.“*



Arbeiter in einer Spielzeugfabrik – China



Zhang Bin*, männlich, 30, verheiratet, ein Sohn (2 Jahre). Zhang und seine Frau leben in Dongguan, ihr Sohn 1.000 km entfernt bei den Großeltern. » Arbeiter bei Dongguan Rainbow Toys Factory*, einem Zulieferbetrieb von Walt Disney. Nettoeinkommen 2.000 Renminbi Yuan (230 Euro).

Zhang ist **Wanderarbeiter** und wohnt gemeinsam mit seiner Frau fünf Gehminuten von der Fabrik entfernt in einer 30 m² großen gemieteten Einzimmer-Wohnung. Es gibt kein Warmwasser, aber ein Badezimmer und eine Toilette.

Sein Lohn setzt sich aus einem Basisgehalt und einer Stückrate zusammen und ist mehr als doppelt so hoch wie der gesetzliche Mindestlohn. Zhang hat einen Arbeitsvertrag, weiß aber nicht, ob der dem Standard entspricht. Er arbeitet 54 Stunden pro Woche und bekommt keine Überstunden bezahlt, obwohl das Gesetz die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden und die maximale Anzahl der Überstunden auf 36 pro Monat beschränkt. Zhang wusste nicht, wie der Stücklohn abgerechnet wird, erst nach Streiks wurde die Stückrate offen gelegt.

Zhang ist zwar krankenversichert, bekommt aber nur 60 % der Behandlungskosten rückerstattet. Krankenstand ist unbezahlt und darf maximal eineinhalb Monate dauern, dann kann er gekündigt werden.

Pensionsversichert ist Zhang nicht, obwohl das gesetzeswidrig ist. Er hat Anspruch auf elf Tage bezahlten und 15 Tage unbezahlten Urlaub pro Jahr. In Zhangs Fabrik gab es einen Betriebsrat, der jedoch innerhalb von zwei Monaten wieder aufgelöst wurde. Vor kurzem hat es Streiks in der Fabrik gegeben, woraufhin jemand von der Gewerkschaft kam, um zu vermitteln. Jetzt gibt es einen neuen Betriebsrat, aber die meisten wissen nichts davon. Zhang findet, dass seine Rechte nicht gut vertreten werden.

„Das Deprimierendste ist das immer noch intransparente Lohnsystem. Das einzige, was wir tun können, ist zu streiken. Wie soll die internationale Gemeinschaft mir, meinen Kolleginnen und Kollegen, helfen können?“

* Name und Firmenname zum Schutz des Interviewpartners geändert.





Supermarktkassierin – Argentinien



Laura Pamela Coldman, weiblich, 22, ledig, keine Kinder, lebt in Buenos Aires. » Kassierin in einer Filiale von C.O.T.O, der größten argentinischen Supermarktkette, in Buenos Aires. Nettoeinkommen 800 Pesos (160 Euro) im Monat für 24 Stunden pro Woche.

Laura lebt mit ihrer Mutter und ihren drei Brüdern in einem 100m² großen Haus in einem Vorort von Buenos Aires. Ihr Arbeitsplatz ist 30 km entfernt. Für den Hin- und Retourweg muss sie jeden Tag zwei Stunden und 40 Minuten im Bus und Zug zurücklegen. Laura verdient 800 Pesos im Monat, was für einen Halbjob dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht. Das Familieneinkommen liegt bei 2.400 Pesos – davon müssen allerdings sechs Personen leben. Laura hat einen Drei-Monats-Vertrag, laut dem sie 24 Stunden pro Woche angestellt ist. Sie muss allerdings immer wieder länger bleiben, bekommt aber keine Überstunden bezahlt. Sie hat lediglich 20 Minuten Mittagspause, während der Arbeitszeit darf sie nicht einmal unterbrechen, um auf die Toilette zu gehen.

Sie und ihre Kolleginnen und Kollegen werden von den Vorgesetzten ständig kontrolliert und schikaniert – Laura spricht sowohl von verbalen als auch körperlichen Übergriffen. Auch von der Kundschaft werden die Angestellten herablassend behandelt.

„Wir werden bei C.O.T.O wie Sklaven behandelt und viele Kundinnen und Kunden tun so, als ob wir das Letzte wären.“

Laura weiß kaum über ihre Rechte Bescheid. Sie glaubt, dass sie kranken- und unfallversichert ist, weiß aber nicht, ob oder wie lange sie in Krankenstand gehen könnte. Es gäbe einen Arzt im Betrieb, aber sie hat

beobachtet, dass ihr Vorgesetzter einfach Tabletten, wie zum Beispiel Aspirin, verteilt, wenn jemand Kopfschmerzen hat, damit schnell weitergearbeitet werden kann. Laura denkt, dass sie pensionsversichert ist und ihr dafür 10 Pesos vom Lohn einbehalten werden. Da sie aber niemanden kennt, der in diesem Betrieb in Pension gegangen ist, kann sie nichts über die Höhe der Pension sagen. Sie glaubt nicht, dass sie Anspruch auf Rechtsbeihilfe in arbeitsrechtlichen Fragen hätte und nimmt an, dass sie 15 Urlaubstage im Jahr hat. Sie weiß aber nicht, ob oder wie diese verbraucht werden. Laura weiß auch nichts über die für sie zuständige Gewerkschaft.

„Internationale Kooperation heißt, dass alle zusammenhalten, um die Situation für alle zu verbessern. Aber sogar in reichen Ländern ist die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gut. Ich hoffe aber trotzdem, dass sich etwas ändern wird. Und ich glaube, zuerst müssen sich die Beschäftigten von großen Konzernen zusammenschließen und sich die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Standorten anschauen. Gewerkschaften auf der ganzen Welt können sie dabei unterstützen, etwas zu verändern: die Arbeitsbedingungen, Löhne und Gesetze verbessern. Es gibt viel zu tun...“



Akkordnäherin – Mazedonien



Slavica Jovanova, weiblich, 50, verheiratet, 2 Söhne (20 und 22 Jahre), lebt in Delcevo. » Akkordnäherin bei ABC Delcevo. Nettoeinkommen 10.000 bis 12.000 Deni **Akkordlohn** (160-195 Euro).

Slavica arbeitet mindestens sechs Tage die Woche, manchmal auch an den Sonn- und Feiertagen. „Die Arbeitsatmosphäre ist so wie überall. Wir arbeiten die ganze Zeit intensiv und haben keine Zeit, mit den anderen zu reden, da wir Akkord arbeiten. Ich stehe ununterbrochen unter dem Druck, die Teile fertig zu machen.“ Slavica arbeitet seit 2001 für die Firma ABC Delcevo, die Mode für deutsche Marken produziert. Zuvor war sie in der staatlichen Textilfabrik angestellt. Ihr Mann und die beiden erwachsenen Söhne, mit denen sie eine 40m²-Wohnung teilt, sind arbeitslos und können nur durch Gelegenheitsjobs zum Familieneinkommen beitragen.

„Die Situation ist sehr schlecht. Ich kann nicht einmal Fixkosten wie Strom und Wasser bezahlen. Ich muss Kredit bei der Bank dafür aufnehmen. Vor 20 Jahren, in der staatlichen Textilfabrik, habe ich gut verdient. Sogar mehr als viele hoch gebildete Menschen in höheren Positionen. Damals bekamen wir Überstunden bezahlt, ich konnte Geld ansparen und im Ausland Urlaub machen. Jetzt ist der Lohn bis zur Monatsmitte aufgebraucht.“ Dass internationale Kooperation viel zur Verbesserung der Situation in Mazedonien beitragen kann, glaubt sie nicht.

„Alle Unternehmerinnen und Unternehmer denken nur an ihren Profit, ohne sich um die Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter zu kümmern. Und selbst wenn die ausländische Kundschaft mehr bezahlen würde, hätten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nichts davon.“

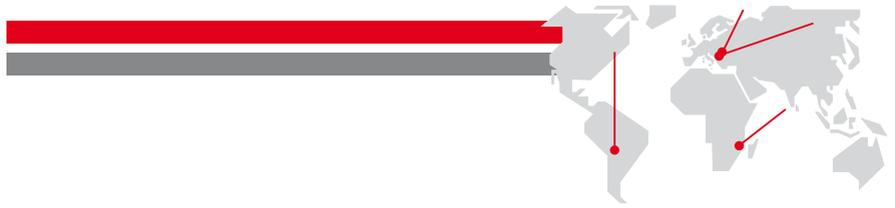
Schneider – Mosambik



Alvaro Mendiante, männlich, 36, ledig, 2 Söhne (12 und 9 Jahre), lebt in Maputo. » Selbständiger Schneider auf der Straße. Nettoeinkommen 7.000 bis 10.000 Neue Metical (160-230 Euro).

Alvaro wohnt mit seiner Familie in einem einzigen Zimmer mit 12m². Wasser, Bad und Toilette teilen sie mit ihren Nachbarinnen und Nachbarn, deren Haus rund 20 Meter vom eigenen entfernt ist. Alvaro arbeitet täglich rund zwölf Stunden, wobei er sich die Wochenenden normalerweise frei hält. Früher hat er als Landar-

beiter auf einer Farm in Südafrika gearbeitet. Als Schneider bietet er jetzt Reparaturarbeiten an und näht alles, von Vorhängen bis hin zu Kleidern. „Das Leben verlangt viel Verzicht ab. An manchen Tagen gibt es gar keinen Verdienst, sodass das monatliche Einkommen sehr unterschiedlich ausfallen kann. Man kann sich nicht auf ein regelmäßiges Einkommen verlassen. Ich würde den Beruf wechseln, wenn ich dadurch größere finanzielle Stabilität garantiert bekäme. Aber ohne ausreichende Ausbildung sind meine Möglichkeiten sehr begrenzt.“



Konfektionsschneiderin – Rumänien



Adelina Ionescu*, weiblich, 63, geschieden, 2 erwachsene Söhne (43 und 40 Jahre), lebt in Barlad. » Konfektionsschneiderin bei Confectiï Barlad. Nettoeinkommen 600 Lei (145 Euro).

Adelina ist bereits über 43 Jahre in dem Unternehmen beschäftigt, das Bekleidung für italienische und deutsche Marken herstellt. Sie arbeitet im Durchschnitt zehn Stunden am Tag, an sechs Tagen in der Woche, obwohl gesetzlich eine Fünf-Tage-Woche mit acht Arbeitsstunden vorgesehen wäre. Adelinas Einkommen entspricht exakt dem **Mindestlohn** in Rumänien.

* Name zum Schutz der Interviewpartnerin geändert.

„Meine Lebenssituation ist unwürdig. Das System führt zu psychischem Stress. Allerdings wurde der Druck etwas reduziert, nachdem viele Leute gekündigt hatten bzw. ins Krankenhaus mussten. Ich möchte respektiert werden für meine Arbeit, ohne Stress arbeiten und menschenwürdig bezahlt werden. Viele meiner Kolleginnen und Kollegen sind unglücklich wegen ihrer Löhne.“

Adelina ist Mitglied der Freien Textilgewerkschaft. Sie findet, dass Gewerkschaften nicht mächtig genug sind, internationale Kooperation aber ein wichtiger Schritt vorwärts wäre: *„Internationale Solidarität hat geholfen und hilft. Nur durch Solidarität auf nationaler und internationaler Ebene und gut gemachte Gesetze können wir menschenwürdiges Leben erwarten“*

Schuhmacher – Bolivien



Eddy Vargas Gutiérrez, männlich, 55, verheiratet, 9 Kinder (zwischen 35 und 19 Jahren), lebt in Cochabamba. » Selbständiger Schuhmacher. Nettoeinkommen 1.200 Bolivianos (141 Euro). Der Mindestlohn in Bolivien beträgt 680 Bolivianos.

Eddy arbeitet auf selbständiger Basis als Schuhmacher, mit Unterstützung seiner Familie stellt er Mädchen- und Damenschuhe her.

„Ich habe neun Kinder. Meine Frau und ich haben immer darum gekämpft, sie aufzuziehen, ihnen Bildung zu ermöglichen und sie weiterzubringen. Fast alle meine Kinder haben ein Gymnasium abgeschlossen. Es ist für mich eine große Genugtuung, dass zwei meiner Söhne ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben und die jüngeren auf dem Weg dazu sind.“

Zusammen mit seiner Frau, den jüngeren Kindern und vier Enkelkindern lebt Eddy in einem großen Haus, in dem sich auch seine Werkstatt befindet. Über die Schuhproduktion versucht er, zumindest die Grundversorgung für die Familie sicherzustellen.

„Um sieben Uhr früh bringe ich meine Enkelkinder in die Schule, arbeite bis Mittag, hole sie ab. Nach dem Mittagessen arbeite ich weiter bis drei Uhr, dann bring ich sie zum Fußballtraining. Wir kommen um sieben Uhr zurück und nach dem Abendessen arbeite ich weiter bis elf Uhr, manchmal auch bis ein Uhr nachts. Normalerweise arbeite ich neun bis zehn Stunden am Tag. Meine anderen Kinder machen Schuhe, wenn sie keinen Unterricht an der Uni haben.“



Bauarbeiter – China



Chen Wei Yang*, männlich, 28, ledig, keine Kinder, lebt in Dongguan. » Bauarbeiter bei Speedy Blasting Engineering*, das unterirdisch Sprengarbeiten für Hochhausfundamente durchführt. Nettoeinkommen rund 2.000 Renminbi Yuan (220 Euro) **Akkordlohn**, der pro Quadratmeter bezahlt wird.

Chen arbeitet täglich zehn Stunden mit 20 Minuten Mittagspause – sieben Tage die Woche, sogar an staatlichen Feiertagen, und ohne Urlaubsanspruch. Er stammt aus einem 1.100 km entfernten, sehr armen Dorf, das er vor zehn Jahren als **Wanderarbeiter** verlassen hat, um in Dongguan Geld zu verdienen. Hier lebt er zusammen mit sieben Kollegen in einem Zimmer in einer firmeneigenen **Arbeiterunterkunft**.

„Meine Arbeit ist hart und gefährlich und der Lohn ist nicht hoch. Wir arbeiten 20 bis 30 Meter unter der Erde. Ich mache mir Sorgen, weil es bei den Sprengarbeiten keine Sicherheitsvorkehrungen gibt. Am schlimmsten ist der Staub – bei einigen Kollegen ist schon Silikose, also Staublunge, diagnostiziert worden. Sie haben aber keine Entschädigungen bekommen, weil keiner einen schriftlichen Arbeitsvertrag hat. Ich habe Angst, dass ich diese Krankheit auch bekommen könnte. Alles, was ich möchte, ist Geld verdienen und in mein Dorf zurückkehren.“

* Name und Firmenname zum Schutz des Interviewpartners geändert.

Bauarbeiter – Rumänien



E.M.B. Ekanayake, männlich, 35, verheiratet, ein Sohn (10 Jahre), stammt aus Sri Lanka, lebt momentan in Bukarest. » Vorarbeiter bei Bridges Construction*. Nettoeinkommen 2.500 Lei (595 Euro). Der **Mindestlohn** in Sri Lanka beträgt nur etwa ein Siebtel davon.

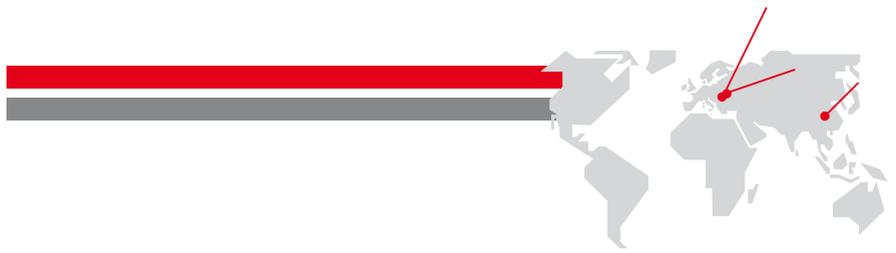
Für seinen Arbeitsvertrag hat E.M.B. 5.000 US-Dollar Vorschuss an eine **Arbeitsvermittlungsgesellschaft** in Sri Lanka bezahlt. Dafür muss er zwei Jahre lang 55 Stunden pro Woche für drei US-Dollar Stundenlohn arbeiten. Überstunden werden laut Arbeitsvertrag mit 3,5 Dollar bezahlt, der Urlaubsanspruch beträgt 21 Tage. „Ich bin froh, dass bis jetzt der Vertrag eingehalten wurde. Aber ich habe von

einer Gruppe aus Sri Lanka vor uns gehört, die nach Hause mussten, weil sie sechs Monate keinen Lohn bezahlt bekamen. Das ist ein Risiko, weil wir das Geld für den Vertrag von der Agentur nicht zurückbekommen, wenn der Vertrag nicht eingehalten wird.“

E.M.B. teilt sich in einer **Arbeiterunterkunft** ein Zimmer mit drei Arbeitskollegen. Es gibt Etagenduschen und Etagenküchen mit gefiltertem Trinkwasser.

„Ich bin daran gewöhnt, unter ähnlichen – auch schlechteren – Bedingungen zu leben, weil ich die letzten zehn Jahre im Ausland gearbeitet habe. Dazu habe ich mich entschlossen, um meiner Familie zuhause ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Ich muss hier nur Essen kaufen, kann das meiste Geld sparen und nach Hause schicken. Gewerkschaftliche Organisationen habe ich in den ganzen zehn Jahren nie angetroffen.“

* Firmenname geändert.



Bauarbeiter – Moldawien



Piotr Babiuc, männlich, 33, geschieden, 3 Söhne (7 und 11 Jahre aus seiner früheren Ehe und 5 Monate mit der neuen Partnerin), lebt in Edinet. » Selbständiger Facharbeiter im Baubereich. Nettoeinkommen 5.000 Leu (297 Euro).

Piotr wohnt mit seiner Lebensgefährtin und dem gemeinsamen Kind in einer 50m² großen Mietwohnung. Auch die beiden älteren Söhne aus der Ehe leben meistens bei ihnen. 2009 betrug der Durchschnittslohn in Moldawien 2.747 Leu, der **Mindestlohn** wurde im Februar 2010 auf 1.100 Leu festgelegt, während der **Mindestwarenkorb** bei 1.085 Leu und die durchschnittlichen Pensionen bei 800 Leu liegen.

Piotr verdient somit eigentlich doppelt so viel wie der Durchschnitt, das Einkommen ist aber nicht regelmäßig, da es im Winter kaum Arbeit gibt. Daher arbeitet er im Sommer und Herbst, so viel er kann. Inzwischen ist er im Raum Edinet als Facharbeiter bekannt und bekommt Aufträge von den lokalen Bauunternehmen. Er schätzt die zeitliche Flexibilität als selbständiger Auftragnehmer, weil er dadurch auch Zeit für die Familie hat. Sozial- und krankensichert ist er jedoch nur, solange er aufrechte Arbeitsverträge hat.

„Internationale Kooperation heißt für mich, dass mehr Besucherinnen und Besucher nach Moldawien kommen. Deshalb werden immer mehr Hotels und andere Infrastrukturbauten errichtet und die Qualität der Dienstleistungen wird besser werden, die Löhne werden steigen und so ein menschenwürdiges Leben sicherstellen. Internationale Kooperation wird dazu beitragen, in Moldawien neue Technologien einzuführen und neue Möglichkeiten zu eröffnen.“





Busfahrerin – Österreich



Christine Schauer*, weiblich, 35, ledig in Lebensgemeinschaft, 2 Kinder (Sohn 7 und Tochter 5 Jahre), lebt in Wels. » Busfahrerin bei Linz AG. Nettoeinkommen 1.200 Euro für Teilzeit, 23,1 Stunden wöchentlich.

Christine hat eigentlich eine Lehre zur Floristin abgeschlossen und sich erst später zur Busfahrerin ausbilden lassen. In diesem Beruf arbeitet sie nun schon seit über zehn Jahren. Mit ihrem Lebensgefährten, der ebenfalls 1.200 Euro verdient, und ihren Kindern wohnt Christine in einem geräumigen Haus.

* Name zum Schutz der Interviewpartnerin geändert.

„Mit meiner Lebenssituation bin ich sehr zufrieden, sie entspricht eigentlich genau meinen Vorstellungen. Verändern möchte ich daran gar nichts.“

Im Unternehmen werden berufsspezifische Weiterbildungen, zum Beispiel Fahrsicherheitstrainings oder der Umgang mit Stress angeboten. Besonders letzteres ist wichtig, da die Fahrerinnen und Fahrer oft unter großem Druck stehen.

„Der Druck wird eigentlich gar nicht vom Unternehmen ausgeübt – nach viereinhalb Stunden Lenkzeit haben wir eine halbe Stunde Pause, die am Wendeplatz gemacht wird. Wenn die Fahrt aber verzögert wird, durch ungünstigen Verkehr oder weil Passagiere langsam ein- und aussteigen, kann es vorkommen, dass wir zu spät zum Wendeplatz kommen. Das verkürzt dann unsere Pause – was die Fahrerinnen und Fahrer natürlich stresst.“

Busfahrer – Österreich



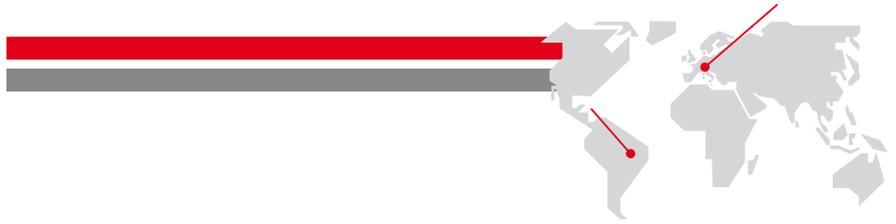
Klaus Gessl, männlich, 43, geschieden, eine Tochter (16 Jahre), lebt in Linz. » Busfahrer bei ÖBB Postbus GesmbH, Standort Linz. Nettoeinkommen 2.300 Euro.

Klaus lebt mit seiner Tochter in einer 50m² großen Wohnung. Ursprünglich war er Einzelhandelskaufmann, hat dann aber im zweiten Bildungsweg die Ausbildung zum Berufskraftfahrer gemacht und die Matura nachgeholt. Seit 1990 arbeitet er als Berufskraftfahrer bei ÖBB Postbus.

„Eins der größten Probleme bei der Arbeit ist die Verkehrssituation, die immer schlimmer wird, speziell im Stadtgebiet. Dauernd gibt es Staus, Verspätungen und dadurch gereizte Fahrgäste. Einmal hat mich ein betrunkenen Fahrgast sogar schon attackiert. Die Lenkerinnen und Lenker sind dadurch nervlich schwer belastet.“

Klaus Gessl würde sich eine Fortbildung vom Unternehmen wünschen, um mit Konflikten im Arbeitsalltag, Stress und tätlichen Übergriffen besser umgehen zu können. Er ist Gewerkschaftsmitglied und mit dem Betriebsrat in seinem Unternehmen sehr zufrieden, da viele arbeitsrechtliche Erfolge wie zum Beispiel Überstundenauszahlung für Kollektivvertragslenkerinnen und -lenker oder Englischkurse erreicht wurden. Seine Lebenssituation sieht Klaus Gessl im Allgemeinen positiv.

„Das Leben ist nicht ganz einfach, aber ich komme mit dem Geld aus und bin mit meiner familiären Situation zufrieden.“



Busfahrer – Brasilien



Robério Barbosa da Silva, männlich, 31, verheiratet, eine Tochter (3 Jahre), lebt in Abreu e Lima. » Busfahrer bei Itamaracá Transportes, einem Busunternehmen, das in der Region Recife aktiv ist. Nettoeinkommen 1.100 Real (480 Euro) und die kostenlose Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel für Robério und seine Familie.

Robério arbeitet seit acht Jahren als Busfahrer. Dafür musste er, nachdem er ein Gymnasium und eine vierjährige Musikschule abgeschlossen hat, einen einmonatigen Fahrkurs machen. Das Unternehmen bietet weiterbildende Kurse an, wie zum Beispiel defensives und ökonomisches Fahren oder Unfallvermeidung. Derzeit macht Robério eine Ausbildung zum Bus-Fahrlehrer.

Die Arbeitszeiten sind fix geregelt: Robério arbeitet sechs Tage die Woche jeweils von 15:00 bis 23:00 Uhr und hat jährlich 15 Tage Urlaub.

„Das Leben einer Lenkerin oder eines Lenkers ist nicht leicht. Man muss für alles mögliche die Schuld auf sich nehmen: für den starken Verkehr, für den Regen und wenn wir deshalb verspätet sind. Wir leiden sehr unter der Unhöflichkeit der Fahrgäste, die uns oft ohne ersichtlichen Grund beschimpfen. Ein anderes Problem ist auch die körperliche Gewalt, der wir ausgesetzt sind. Ich selbst bin schon acht Mal überfallen worden!“

Er ist nicht Gewerkschaftsmitglied, da er den Eindruck hat, dass die Transportgewerkschaft nicht die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt, sondern mit den Unternehmen unter einer Decke steckt. Sogar die Büros der Gewerkschaft werden von einem Busunternehmen bezahlt.

Im Gegensatz zu anderen Busunternehmen arbeiten bei Itamaracá Transportes ausschließlich Männer als Busfahrer. Robérios Frau arbeitet als Geografielehrerin an einer öffentlichen Schule und verdient 700 Real monatlich. Mit ihrer Lebenssituation ist Robério im Großen und Ganzen zufrieden.

„Mein Leben ist sehr ruhig. Ich würde nicht viel verändern. Klar, es wäre immer gut, ein bisschen weniger arbeiten zu müssen und ein bisschen mehr zu verdienen, aber ich kann mir und meiner Familie ein komfortables Leben bieten.“





IT-Dienstleister – Argentinien



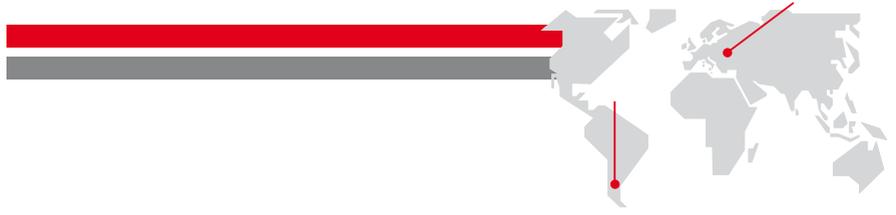
Adrian Bokser, männlich, 44, verheiratet, 2 Kinder (9-jährige Tochter, 6-jähriger Sohn), lebt und arbeitet in Buenos Aires. » Selbständiger IT-Berater, -Verkäufer und Programmierer. Nettoeinkommen 4.000 Pesos (740 Euro).

Adrian hat eine höhere technische Schule abgeschlossen und zwei Jahre Elektrotechnik studiert. Schon in der Schule war er von allem fasziniert, was mit Computern zu tun hatte, und hat sich selbständig viel Wissen darüber angeeignet. Mit 19 hat er daher leicht einen Job im IT-Bereich gefunden. Seit fünf Jahren bietet er als Selbständiger alle möglichen IT-Dienstleistungen an: Er verkauft und repariert Computer, handelt mit Software, macht Programmierungen und Web Design.

Adrians Einkommen ist fast drei Mal so hoch wie der argentinische **Mindestlohn** von 1.500 Pesos (277 Euro), seine Frau verdient etwa gleich viel wie er. Trotzdem reicht das Familieneinkommen gerade so aus: *„Ich habe gelernt, mit dem auszukommen, was wir haben und bin glücklich damit. Trotzdem – unsere finanzielle Situation momentan ist eng. Wir leben nicht schlecht, im Gegenteil, aber sparen können wir momentan nichts. Zum Glück haben wir ein schönes Haus, das wir gebaut haben, wie die wirtschaftliche Situation noch besser war.“*

Das Haus, das Adrian mit seiner Frau und den beiden Kindern bewohnt, hat vier Zimmer auf 110 m² und ist gleichzeitig sein Arbeitsplatz. Seine Arbeitszeit teilt er sich selbst ein, im Durchschnitt arbeitet er acht Stunden am Tag, an den Wochenenden hat er fast immer frei. Durch die flexible Zeiteinteilung kann Adrian seine Arbeit gut mit der Familie vereinbaren:

„Ich fange am Vormittag eher spät an. Davor bringe ich die Kinder jeden Tag in die Schule und erledige alles Mögliche. Ich mag meine Arbeit so wie sie ist, weil ich jede Menge Freiheit habe. Das Problem ist natürlich, immer genug zu verdienen, das müsste ausgeglichener sein. Manchmal habe ich viel Arbeit und manchmal gar keine.“ Im Sommer fährt Adrian mit seiner Familie in einem kleinen Wohnwagen ans Meer, wo er mit seinem Bruder eine Video-Spiel-Automaten-Halle betreut. Das ist dann zur Hälfte Arbeit und zur anderen Hälfte Urlaub. Adrian ist weder kranken- noch pensionsversichert, weil er denkt, dass er sich das nicht leisten kann. Außerdem glaubt er nicht, dass eine Versicherung ihm das zahlen würde, was sie sollte. Über die Anstellung seiner Frau, die Lehrerin ist, haben sie allerdings eine Sozialversicherung als Familie. Ob es eine Gewerkschaft für die IT-Branche gibt, weiß er nicht. Es interessiert ihn aber auch nicht, weil er glaubt, dass Gewerkschaften, so wie alle andere in Argentinien, korrupt sind. *„Internationale Solidarität ist für mich die Zusammenarbeit zwischen Ländern in schwierigen Situationen, zum Beispiel Erdbeben oder so. Wenn es gerade keine Katastrophen gibt, gewöhnen wir uns an die Armut in manchen Ländern und sehen woanders hin. Durch die Globalisierung gleichen sich die Arbeitsbedingungen an verschiedenen Orten der Welt an und so können wir Lösungen für ähnliche Probleme finden.“*



IT-Dienstleister – Moldawien



Ciocoi Valeriu, männlich, 27, ledig, keine Kinder, lebt in Selemet, einem kleinen Dorf. » Freier Dienstnehmer in der Bildungsabteilung der Gemeinde Cimislia. Nettoeinkommen 1.500 Leu (95 Euro).

Valeriu lebt mit seinen Eltern in einem kleinen Haus, Bad und WC sind in einem eigenen kleinen Gebäude untergebracht. Um Geld zu sparen, hält die Familie Hühner und Hasen, die meisten Lebensmittel müssen aber eingekauft werden. Von seinem Dorf zu seinem Arbeitsplatz nach Cimislia braucht er ca. 20 Minuten. Meistens fährt er mit dem Auto, was zwar teurer ist als der Bus, doch der fährt nur am Vormittag. Um Kosten zu sparen, nimmt er oft Kolleginnen und Kollegen mit, die auch in Cimislia arbeiten. Viele Menschen aus Selemet arbeiten im Ausland, um ihre Familien finanziell unterstützen zu können.

Valeriu hat vier Jahre an der Free International University of Moldova Informatik und Fremdsprachen studiert und erfolgreich abgeschlossen. Dennoch ist er in Selemet geblieben.

Mit seinem Lohn verdient er nun das eineinhalbfache des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns, aber nur 54 % eines durchschnittlichen Lohnes in Moldawien. Er hat einen Dienstvertrag, arbeitet 40 Stunden in der Woche und macht keine Überstunden. Er hat eine Stunde Mittagspause und am Wochenende immer frei. Zusätzlich hat er durch das Bildungsministerium die Möglichkeit, weiterbildende Trainings und Seminare zu machen, was ihm besonders wichtig ist. *„Ich würde gerne im Ausland studieren oder mich weiterbilden, um Erfahrungen mit anderen Arbeiterinnen und Arbeitern meines Fachgebiets auszutauschen. Ich würde auch gerne noch mehr studieren und das Wissen und die Erfahrungen meinen Kolleginnen und Kollegen weitergeben.“*

Valeriu ist sozialversichert und erwirbt dadurch Anspruch auf Pension. Das Eintrittsalter liegt für Männer bei 62 Jahren, die durchschnittliche Pension lag 2010 allerdings bei nur 800 Leu und damit um 145 unter der **Armutsgrenze**. Um die Grundbedürfnisse zu decken, wären 1.085 Leu nötig.

Zu gewerkschaftlicher Organisation kann Valeriu nicht viel sagen. *„Ich bin, wie meine Kolleginnen und Kollegen, Gewerkschaftsmitglied, weiß aber nicht, was die Gewerkschaft tut oder wie viele Menschen sie vertritt. Wahrscheinlich ist es eine Pflichtmitgliedschaft.“*





Tischler – Moldawien



Igor Mitrofan, männlich, 42, geschieden, eine Tochter (14 Jahre), lebt in Chisinau. » Angestellter einer kleinen Möbelfirma, die für den nationalen Markt produziert. Nettoeinkommen 1.350 Leu (85 Euro) für 45 Stunden in der Woche.

Igor lebt alleine in einer 30 m² großen Eigentumswohnung mit zwei Zimmern, Bad und WC. Das heiße Wasser musste er abbestellen, weil es zu teuer ist. Das Leitungswasser ist sehr salzig.

Igor hat einen Arbeitsvertrag, weiß aber nicht genau, was darin steht. Er geht davon aus, dass er für acht Stunden pro Tag und fünf Tage die Woche bezahlt wird. Tatsächlich arbeitet er von 9:00 bis 19:00 Uhr und hat eine Stunde Mittagspause, was eine 45-Stunden-Woche ergibt. Sein Lohn schwankt je nach Auftragslage und liegt nur knapp über dem gesetzlich

vorgeschriebenen Mindestlohn. Das entspricht der Hälfte eines durchschnittlichen Lohns in Moldawien. In Igers Betrieb gibt es keinen Betriebsrat und er ist bei keiner Gewerkschaft. Er sagt, dass alle seine Rechte in seinem Arbeitsvertrag stehen und er selbst dafür eintreten müsste. Alle Probleme würden zwischen ihm und seinem Arbeitgeber ausgehandelt. *„Internationale Zusammenarbeit ist wichtig für Moldawiens Firmen. Sie bringt neue Arbeits- und Lebensformen ins Land. Ich hoffe, dass meine Firma internationale Partnerschaften eingehen wird, um Exportmöglichkeiten zu bekommen. Das würde bessere Löhne und ein besseres Leben mit sich bringen.“*

Technische Ingenieurin – Bulgarien

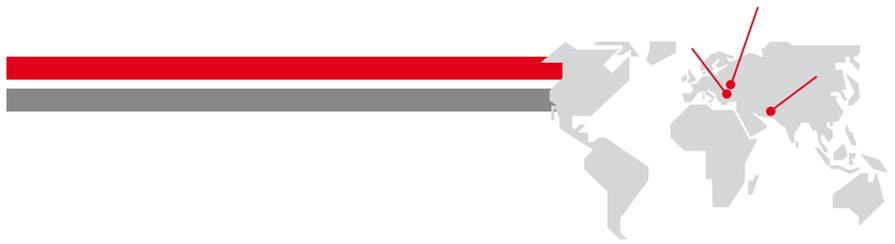


Albena Savova, weiblich, 33, ledig, keine Kinder, lebt in Elin Pelin. » Technische Ingenieurin bei NIKROM WENIYR SPCLL, einer Möbelfabrik, die Sessel, hauptsächlich für IKEA, produziert. Nettoeinkommen 800 Leva (400 Euro).

Albena hat ihr Studium an der University of Forestry in Sofia gemacht und arbeitet seit zehn Jahren in der Möbelfirma im Bereich Produktentwicklung und -überprüfung. Mit ihrem Lohn verdient sie sechseinhalb Mal den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Sie hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag, arbeitet

40 Stunden die Woche und bekommt Überstunden nach den gesetzlichen Vorgaben ausbezahlt. Pro Arbeitstag hat sie 30 Minuten Pause.

Sie ist entsprechend bulgarischem Recht sozialversichert (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) und hat das Recht auf Mutterschutz. Gesetzlich verankert ist auch das Recht auf 20 bezahlte Urlaubstage im Jahr, weitere zwei Urlaubstage wurden durch Kollektivverhandlungen zugesichert.



Albena ist Vorsitzende der **Betriebsgewerkschaft**, die der CL Podkrepa angehört. Rund 70 ihrer Kolleginnen und Kollegen sind Mitglieder der Gewerkschaft. Um für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Bezahlung zu kämpfen, wendet sie einen großen Teil ihrer Freizeit auf. Immer wieder

hat sie wegen ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten Probleme mit dem Management.

„Internationale Solidarität ist, deine Kolleginnen und Kollegen weltweit mitzubedenken, sie so gut als möglich zu unterstützen und ihre Probleme zu verstehen.“

Tischler – Pakistan



M. Imran, männlich, 22, verheiratet, ein Sohn (2 Jahre), lebt in Lahore. » Arbeiter bei der Firma Wali-e-Najaf Wrought Iron, die Möbel aus Holz und Eisen herstellt. Nettoeinkommen 8.000 Pakistanische Rupien (71 Euro).

M. wohnt mit seiner Frau, seinem Sohn, Eltern und Schwiegereltern in einem 51 m² großen gemieteten Haus mit zwei Zimmern und einem Bad mit WC. Warmwasser gibt es keines. Das Haus liegt 20 Gehminuten von seinem Arbeitsplatz entfernt. Er hat bei Dienstantritt keinen Arbeitsvertrag bekommen. Er hat mit seinem Arbeitgeber vereinbart, dass er 72 Stunden die Woche arbeiten soll. In Wirklichkeit arbeitet er aber mehr als 80 Stunden in der Woche. Sein Lohn liegt nur knapp über dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn.

„Ich bin arm. Das einzige, was ich tun kann, ist davon zu träumen, reich zu werden oder mich damit abfinden. Ich bin dennoch zufrieden und danke Gott für alles, was er mir gegeben hat. Aber manchmal entmutigt mich meine finanzielle Situation.“

M. hat keine Kranken- oder Unfallversicherung. Wenn er krank ist oder wegen anderen Gründen der Arbeit fernbleiben muss, wird ihm der Tageslohn abgezogen, das gilt auch für Urlaub. Länger von der Arbeit fernbleiben darf er nur, wenn die Auftragslage schlecht ist. Am Wochenende verbringt er fünf bis sechs Stunden seiner Freizeit mit seinen Freunden. Zu gewerkschaftlicher Organisierung kann er nichts sagen.

„Ich kenne keine internationale Organisation, die irgendwas tun würde, um uns armen Menschen, die wir hier von der Hand in den Mund leben, zu helfen. Keine internationale Organisation hat mir je geholfen.“





Rezeptionistin – Moldawien



Sylvia, 53, weiblich, verheiratet, 3 erwachsene Kinder (Tochter 20, Söhne 25 und 27 Jahre), lebt in einem kleinen Dorf namens Goleni. » Rezeptionistin im Hotel Nica in der nahegelegenen Stadt Edinet. Nettoeinkommen 900 Leu (55 Euro).

Sylvia lebt mit ihrem Mann und den drei erwachsenen Kindern in einem kleinen Haus mit vier Zimmern. Wasser muss aus einem 100 Meter entfernten Brunnen geholt werden, es gibt weder Bad noch WC im Haus. Die Familie muss sich in der Küche mit Hilfe einer Waschschüssel waschen, das Wasser dazu muss auf dem Herd erhitzt werden. Die Toilette befindet sich im Garten.

Überleben kann Sylvias Familie nur, weil sie nebenbei eine kleine Landwirtschaft betreibt: einen Gemüsegarten, eine Kuh und Hühner. Damit wird der Großteil des eigenen Bedarfs an Lebensmittel gedeckt. Der Verkauf von Milch bringt monatlich rund 800 Leu zusätzlich ein.

Sylvia ist eigentlich ausgebildete Krankenschwester und hat auch

einige Jahre in einer kleinen Klinik am Land gearbeitet, bis diese geschlossen wurde. Nach vielen Jahren Arbeitslosigkeit ist sie nun froh, wieder einen fixen Job zu haben.

„Ich arbeite entweder drei oder vier Tage hintereinander rund um die Uhr und habe dann durchgehend frei. Ich bin mit dieser Regelung zufrieden, denn so habe ich Zeit für den Haushalt.“

Es gibt eine **Betriebsgewerkschaft** im Hotel, von der Sylvia aber nur weiß, weil eine Kollegin Weihnachtsgeschenke für ihre Kinder bekommen hat. Sie selber hat noch nie Kontakt mit der Gewerkschaft gehabt. Den meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Moldawien ist nicht bewusst, dass die Gewerkschaft auch für arbeitsrechtliche Belange zuständig ist.

„Gewerkschaftsmitglied bin ich nicht – die Gewerkschaft in unserem Land tut ja doch nichts. Internationale Zusammenarbeit heißt für mich, dass immer mehr ausländische Gäste, Geschäftsleute, Investorinnen und Investoren nach Moldawien kommen. Dadurch werden irgendwann auch die Löhne hier steigen – so dass ein menschenwürdiges Leben möglich wird.“

Kellner – Ghana

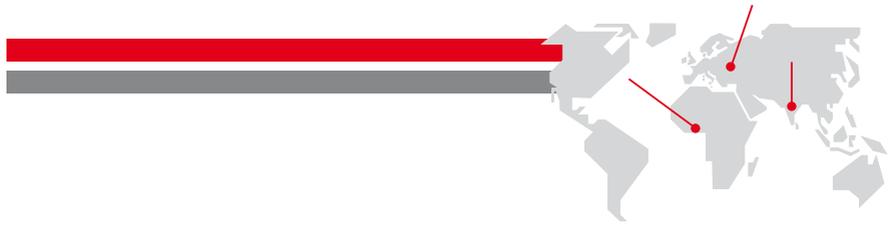


Israel*, männlich, 25, ledig, keine Kinder, lebt in einem Vorort von Accra.

» Kellner im A. Hotel*, das hauptsächlich von Politikerinnen und Politikern sowie von Geschäftsleuten frequentiert wird. Nettoeinkommen 199 Cedi (100 Euro).

Israel ist in Ghana geboren, aber in Gambia aufgewachsen, wo er auch ein Diplom als Hotelfachmann gemacht hat. Eigentlich ist er nur nach Ghana zurückgekommen, um seinen Pass erneuern zu lassen und ein Visum für Großbritannien zu beantragen. Das ist ihm aber verweigert worden – nun muss er warten, um nochmals ansuchen zu können.

„Ich bleibe nur in Ghana, bis ich das Visum bekomme, nicht weil mir die



Arbeit so gut gefällt. Mit meiner Lebenssituation hier bin ich nicht zufrieden.“

Israel lebt alleine in einem rund 40 km entfernten Vorort und braucht jeden Tag eine Stunde, um mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nach Accra zu kommen, wo er seit einigen Jahren in einem großen Hotel als Kellner angestellt ist. Er arbeitet acht bis neun Stunden am Tag, sechs Mal die Woche und auch am Wochenende, weil da am meisten zu tun ist. Überstunden werden nicht abgegolten. Pausen können kaum eingehalten werden, auch zum Essen bleibt kaum Zeit. Israel ist weder kranken- noch unfallversichert. Während der Arbeit muss

er immer elegant gekleidet sein und die Gäste mit einem Lächeln bedienen – auch wenn die ihm gegenüber unhöflich und herablassend sind. Das und den niedrigen Lohn sieht er als die größten Missstände.

„Ich bin Gewerkschaftsmitglied, weil ich die Gewerkschaftsidee gut finde – auch wenn sie leider oft nur auf dem Papier funktioniert. Internationale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften wird sicher helfen, die Unterschiede auf der Welt abzubauen. Gleichzeitig wird sie auch eine hohe Produktivität und damit Arbeitsplätze sicherstellen.“

* Name und Firmenname zum Schutz des Interviewpartners geändert.

Rezeptionistin – Indien



Gina Xavier, weiblich, 29, ledig, keine Kinder, lebt und arbeitet in Delhi. » Rezeptionistin in einem sehr eleganten Hotel in Delhi. Nettoeinkommen 17.000 Rupien (287 Euro).

Gina lebt mit ihrem jüngeren Bruder und ihren Eltern in einer geräumigen Eigentumswohnung in New Delhi. In ihrer Freizeit schaut sie gerne fern, geht mit Freundinnen einkaufen und ins Kino. *„Meine Lebenssituation ist sehr angenehm und ich habe genug Geld, da ich keine Miete zahlen muss.“* Nach ihrer Schulausbildung hat Gina einen Bachelor in Hotelmanagement gemacht. Seit mittlerweile acht Jahren arbeitet sie in einem großen Nobelhotel im Zentrum von Delhi. Den Namen möchte sie nicht preisgeben, da sie Angst um ihren Arbeitsplatz hat.

Laut ihrem Dienstvertrag arbeitet Gina neun Stunden am Tag, sechs Tage die Woche. In Wirklichkeit

arbeitet sie mindestens zehn Stunden täglich. Wenn viel los ist, kann die Arbeitszeit bis auf 15 Stunden ansteigen. Überstunden werden nicht ausbezahlt.

Ein weiteres Problem sind die Bekleidungs Vorschriften im Hotel. Sie muss hohe Schuhe und einen kurzen Rock tragen. Durch die Klimaanlage ist es immer sehr kühl, doch sie darf keinen Schal oder etwas ähnliches verwenden. *„Ich habe ständig gesundheitliche Probleme, im Moment sind es Atemwegsbeschwerden. Es gibt hier keine Solidarität der Angestellten gegenüber dem Management, wenn es Probleme gibt. Ich werde diesen Job kündigen, sobald ich einen besseren in Aussicht habe.“*



Maschinenschlosser in einer Glasfabrik – Bulgarien



Nikolai Tonkov, männlich, 44, verheiratet, eine Tochter (11 Jahre), lebt in Kadievo. » Maschinenschlosser bei Drujba Glassworks SA, wo unter anderem auch für Coca Cola Glasflaschen produziert werden. Nettoeinkommen 960 Leva (490 Euro).

Nikolai hat eine 11-jährige Schulausbildung und arbeitet seit 20 Jahren als Angestellter in der Glasfabrik. Mit seiner Frau und seiner Tochter lebt er in einem 52m² großen Haus mit drei Zimmern, Badezimmer und WC. Den 30-minütigen Weg in die Fabrik in Plovdiv und zurück legt er mit seinem Auto zurück.

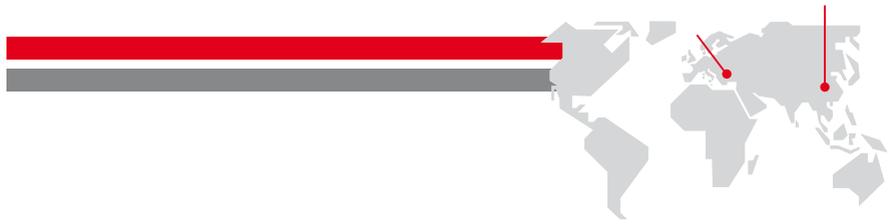
Nikolai verdient mit 960 Leva rund viermal den gesetzlichen **Mindestlohn**, sein Lohn liegt um das Viereinhalbfache über der **Armutsgrenze**. Trotzdem reicht das Einkommen nicht aus, um seine laufenden Kreditraten zu begleichen.

„Wir haben zwei Autos, eines 12, das andere 20 Jahre alt, und die zu erhalten ist teuer. Es ist für uns schwierig, das Nötigste für das tägliche Leben zusammen zu bekommen. Ich müsste mehr verdienen.“

Nikolai arbeitet 40 Stunden pro Woche und macht keine Überstunden. Pro Jahr hat er das gesetzlich verankerte Recht auf 20 bezahlte Urlaubstage. Alle Beschäftigten sind entsprechend dem Gesetz sozialversichert (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).

An seinem Arbeitsplatz ist Nikolai starkem Lärm, ständigen Vibrationen und elektromagnetischen Strahlen ausgesetzt. Er und seine KollegInnen werden regelmäßig vom betriebseigenen Arzt, der für Sicherheitsvorkehrungen in der Fabrik zuständig ist, untersucht. Wegen dem Lärm ist es für ihn oft schwierig, mit dem Vorarbeiter zu kommunizieren. So entstehen oft Missverständnisse, die das Arbeitsklima stören.

Nikolai ist Gewerkschaftsmitglied bei CL Podkrepa und hat dadurch Anspruch auf rechtliche Unterstützung in Arbeitsrechtsfragen. Außerdem gibt es in der Fabrik einen Betriebsrat. „Wenn Gewerkschaften international zusammenarbeiten und von NGOs unterstützt werden, würde die Solidarität immer stärker werden. Das würde auch das Verhalten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verändern und die soziale Verantwortung der Unternehmen verbessern.“



Arbeiter in einer Flaschenabfüllanlage – China



Wang Tao, männlich, 24, ledig, keine Kinder, lebt in Peking. » Leiharbeiter in der Auslieferung einer Coca Cola-Abfüllanlage. Nettoeinkommen 1.200 Renminbi Yuan (140 Euro), erhält am Jahresende eine Überstundenprämie, deren Berechnung undurchschaubar ist.

Wang ist **Wanderarbeiter** und kommt ursprünglich aus einem 650 km von Peking entfernten Dorf. In Peking lebt er nun 15 Gehminuten von seinem Arbeitsplatz entfernt, in einer 15 m² großen Mietwohnung, die er sich mit einem Arbeitskollegen teilt. Die Einrichtung besteht nur aus zwei Betten und einem Kasten, Wasseranschluss hat die Wohnung keinen. Es gibt einen Waschraum, der mit den anderen sechs Bewohnerinnen und Bewohnern des Stockwerks geteilt wird. Die Miete beträgt monatlich 250 Renminbi Yuan.

Laut Dienstvertrag arbeitet er 40 Stunden in der Woche, doch in Wirklichkeit sind es 56 Stunden, also 12 Stunden am Tag. Überstunden werden nach dem so genannten „**Comprehensive Working Hour Calculation System**“ verrechnet.

Wang ist nicht kranken- oder unfallversichert. Wenn ihm etwas zustößt, muss er sich auf eigene Kosten behandeln lassen. Wenn er krankheitsbedingt fehlt, wird sein Lohn einbehalten und wenn sein Krankenstand 15 Tage überschreitet, wird sein Fernbleiben als Kündigung betrachtet. Pensionsanspruch hat er keinen. All das verstößt gegen das chinesische Arbeitsgesetz. An gesetzlich festgesetzten Feiertagen hat er frei, bezahlten Urlaub kann er aber nicht nehmen.

Als Leiharbeiter ist Wang nicht direkt bei Coca Cola angestellt, sondern bei einer **Arbeitsvermittlungsagentur**. Er nimmt an, dass er kein Gewerkschaftsmitglied ist, dass es aber einen Betriebsrat in seiner Fabrik gibt. Er weiß aber nicht, wer das ist und was die Funktion eines solchen ist. Er glaubt auch nicht, dass seine Interessen vertreten werden.

„Es wäre gut, wenn Gewerkschaften, Konsumentinnen und Konsumenten aus anderen Ländern sich für den Schutz der chinesischen Arbeitsrechte einsetzen. Ich hoffe, dass das unsere Arbeitsbedingungen eines Tages verbessert.“



Supermarktmitarbeiterin – Ghana



Juliana Martey, weiblich, 24, ledig, keine Kinder, lebt und arbeitet in einem Vorort von Accra. » Angestellte im Supermarkt einer Shell-Tankstelle. Nettoeinkommen 70 Cedis (37 Euro), was gerade dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht.

Juliana wohnt in einem Haus mit zehn Zimmern, das von insgesamt 15 Personen bewohnt wird. Die Bewohnerinnen und Bewohner teilen sich vier Badezimmer mit Toiletten. Das Leitungswasser ist lauwarm, zum Trinken kühlt Juliana es im Kühlschrank.

Juliana findet die Arbeit auf der Tankstelle gefährlich, sie fürchtet sich vor bewaffneten Überfällen und Gasexplosionen. Sie betrachtet den Job aber nur als vorübergehende Notlösung.

„Das ist kein Job fürs Leben. Aber ich will mir etwas ansparen, um eine Ausbildung zur Kosmetikerin machen zu können.“

Zur Arbeit braucht sie in öffentlichen Verkehrsmitteln rund 15 Minuten – die Fahrtkosten von knapp einem Euro täglich muss sie selber tragen. Sie ist über die Arbeit pensionsversichert und hat auf eigene Kosten eine Krankenversicherung abgeschlossen. Sie hat keinen Urlaubsanspruch und bekommt nur an staatlichen Feiertagen frei.

Supermarktmitarbeiterin – Moldawien



Violeta, weiblich, 24, ledig, keine Kinder, lebt und arbeitet in Chisinau. » Freie Dienstnehmerin beim Supermarkt IMC Market. Nettoeinkommen 2.400 Leu (152 Euro).

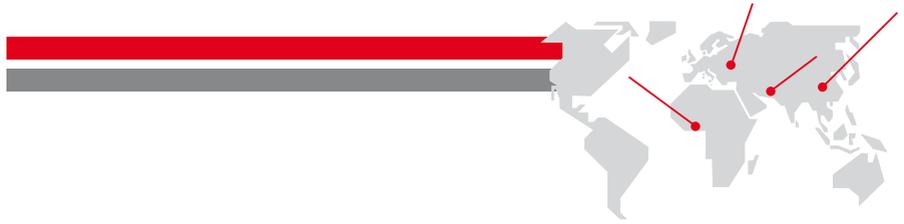
Violeta hat drei Jahre an der Technischen Universität von Moldawien studiert, das Studium aber nicht abgeschlossen. Seit zweieinhalb Jahren arbeitet sie 42 Stunden pro Woche und muss – auch an Feiertagen – unbezahlte Überstunden leisten. Pro Tag kann sie insgesamt eine Stunde Pause machen, muss diese aber auf mehrere kleine Pausen aufteilen. Gewalt am Arbeitsplatz ist für sie der Druck, den Kundinnen und Kunden auf sie ausüben.

Violeta teilt sich eine 52 m²-Wohnung mit einer weiteren Person, die schon vor ihr dort gewohnt hat.

„Meine Lebenssituation ist mittelmäßig. Ich würde so gerne mehr verdienen, damit ich mir eine eigene Wohnung leisten kann.“

Violeta ist sozial- und pensionsversichert und hat das Recht auf 30 bezahlte Urlaubstage im Jahr, allerdings darf sie die nicht auf einmal nehmen. Sie ist bei keiner Gewerkschaft und wüsste auch nicht, wer für sie zuständig ist.

„Es wäre gut, wenn es die Möglichkeit gäbe, Austauschprogramme mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in anderen Ländern machen zu können, um deren Arbeitsplatzrealitäten kennen zu lernen.“



Supermarktmitarbeiter – Pakistan



Mustafa, männlich, 25, ledig, keine Kinder, lebt und arbeitet in Lahore. » Verkäufer bei Pace Supermarket Caín. Nettoeinkommen 15.000 Pakistanische Rupien (134 Euro).

Mustafa wohnt zusammen mit seinen Eltern und sieben Geschwistern in einem 126 m² großen Haus mit drei Zimmern. Es gibt Warm- und Kaltwasser und ein Badezimmer mit Toilette. Der Weg zur Arbeit ist nicht weit, mit einer **Rikscha** braucht Mustafa rund zehn Minuten.

Mustafas Lohn entspricht dem Doppelten des pakistanischen **Mindestlohns**. Er arbeitet regelmäßig fünf Tage und 54 Stunden pro Woche und sagt, dass er keine Überstunden mache. Ein Gesetz, das die Arbeitszeit regelt, gibt es in Pakistan nicht. „Ich bin total zufrieden mit meinem Arbeitsplatz und glaube, dass es einer

der besten in der Stadt hier ist. Allerdings würde ich gerne mehr verdienen, um meiner Familie ein gesundes und friedvolles Leben garantieren zu können.“

Mustafa kann zwar ohne Lohnabzug in Krankenstand gehen, hat aber keine Kranken- oder Unfallversicherung. Für einen Arztbesuch muss er daher selber aufkommen. Mutterschutz, Pensionsversicherung oder rechtliche Unterstützung bei Arbeitsrechtsfragen gibt es nicht. Zu gewerkschaftlicher Organisation kann Mustafa nichts sagen und meint, kein Gewerkschaftsmitglied zu sein.

„Ich glaube nicht, dass uns internationale Zusammenarbeit in Pakistan weiterbringt. Es gibt viele internationale Organisationen hier und alle behaupten, viel für uns zu tun. Ich sehe aber keine Veränderungen in unserer Gesellschaft, die darauf zurückzuführen wären.“

Supermarktmitarbeiter – China



Xiao Chang*, männlich, 20, ledig, keine Kinder, lebt und arbeitet in Shangshing Village/Shenzhen. » Regalbetreuer beim Supermarkt Yun Fung Plaza*. Nettoeinkommen 600 Renminbi Yuan (67 Euro).

Xiao ist **Wanderarbeiter** und kommt aus einem über 2.300 km weit entfernten Dorf. In Shenzhen wohnt er zwei Gehminuten von seinem Arbeitsplatz entfernt in einer 15 m² großen Zwei-Zimmer-Wohnung mit Bad und WC, die er sich mit zwei Kollegen teilt. Sein Lohn entspricht 66 % des **Mindestlohns** und liegt deutlich unter der **Armutsgrenze**. Obwohl er schon seit zwei Jahren in diesem Supermarkt arbeitet, hat Xiao keinen

schriftlichen Arbeitsvertrag. Statt der gesetzlich erlaubten 40 Stunden pro Woche arbeitet er zehn Stunden am Tag mit nur zwei freien Tagen pro Monat. Er hat keine Kranken- oder Unfallversicherung und bekommt keinen bezahlten Krankenstand. Über Mutterschutz, Pflegeurlaub, Pension, rechtliche Unterstützung bei Arbeitsrechtsfragen oder sein Recht auf Urlaub weiß er nichts. In seiner spärlichen Freizeit schaut er viel fern. „Ich weiß nicht, wie internationale Zusammenarbeit dazu beitragen kann, meine Arbeitsbedingungen zu verbessern.“

* Name und Firmenname zum Schutz des Interviewpartners geändert



Telefonist – Österreich



Kurt Meyer*, männlich, 62, lebt in Oberösterreich. » Telefonist bei einem Call Center*. Nettoeinkommen 1.300 Euro.

Kurt Meyer hat als selbständiger Einzelhandelskaufmann ein kleines Geschäft für Bastelbedarf und Schneiderezubehör betrieben. 2003 konnte er der immer stärker werdenden Konkurrenz durch große Ketten nicht mehr standhalten und musste das Geschäft aufgeben. Seither ist er im Call Center beschäftigt. Kurt arbeitet 40 Stunden die Woche und kann, weil er Betriebsrat ist, verlangte Überstunden ablehnen, die laut Dienstvertrag nur in Zeitausgleich abgegolten werden. Er arbeitet fünf Tage die Woche, wobei die Arbeitstage auch aufs Wochenende fallen können. Immer öfter bekommt er die zwei freien Tage nicht hintereinander. Pausen gibt es nicht, die zehn Minuten bildschirmfreie Arbeitszeit, die ihm arbeitsrechtlich pro Stunde zustehen, werden dazu genutzt, um auf die Toilette zu gehen oder Kaffee zu holen. Allerdings kann die bildschirmfreie Zeit oft nicht eingehalten werden, da dauernd Anrufe zu bearbeiten sind – bis zu 500 Anrufe können in acht Stunden eingehen.

„Im Call Center stehen wir ständig unter Leistungsdruck. Unsere Bedürfnisse werden überhaupt nicht berücksichtigt, es gibt keinen positiven Ansporn und kaum Pausen. Bei den Geschäften, die wir telefonisch abschließen, müssen wir die Leute richtiggehend über den Tisch ziehen. Das ist schwer zu verarbeiten, weil es schon an Betrug grenzt.“

Kurt ist Betriebsrat und Gewerkschaftsmitglied. Der Organisationsgrad im Betrieb liegt bei knappen 10 %. Bei der Betriebsratswahl 2008 gab es grobe Probleme und Unregelmäßigkeiten. Es kam zu Kündigungen, die aber nach einem Rechtsstreit in Dienstfreistellungen mit Entgeltfortzahlungen umgewandelt wurden. *„Internationale Zusammenarbeit ist nur über gewerkschaftliche Vernetzung möglich.“*

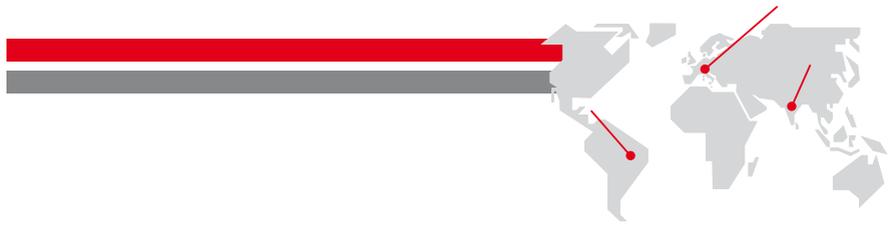
* Name und Firmenname zum Schutz des Interviewpartners geändert.

Telefonistin – Brasilien



Carol Gomes da Silva, weiblich, 18, verheiratet, keine Kinder, lebt in Igarassú. » Telefonistin bei Cia dos Refrigeradores, einem Unternehmen – unter anderen Coca Cola, Unilever und Nestlé – herstellt. Nettoeinkommen 590 Real (254 Euro).

Carol hat gemeinsam mit ihrem Mann eine 50 m² große Wohnung auf Kredit gekauft. Ihr Mann ist Automechaniker, und gemeinsam kommen sie gut über die Runden. Die Arbeit im Call Center ist Carols erster bezahlter Job. 40 Stunden die Woche beantwortet sie telefonisch Anfragen und Reklamationen von Kundinnen und Kunden.



„Meine Arbeit ist sehr ruhig. Klar, manchmal rufen ärgerliche Kundinnen oder Kunden an, was mich ein wenig unter Druck setzt. Aber an sich habe ich kaum Probleme und verstehe mich auch gut mit meinen Kolleginnen und Kollegen. Das einzige, was ich verändern möchte: Ich möchte studieren, um einen besseren Job zu bekommen. Wer weiß, vielleicht sogar in diesem Unternehmen.“

Interne Weiterbildungsmöglichkeiten werden vom Unternehmen nicht angeboten, sie wird aber bei ihrem Studium durch flexiblere Arbeitszeiten und einen höheren Lohn unterstützt.

„Es geht mir bestens. Ich bin frisch verheiratet und wir haben gemeinsam eine gemütliche Wohnung. Wir haben ein Auto, und mit meinem Lohn kann ich sowohl zum Familieneinkommen beitragen, als mir auch meine eigenen Sachen leisten. Wir haben eine stabile Lebenssituation.“

Telefonist – Indien



Ashish Kumar, männlich, 19, ledig, keine Kinder, lebt in Gurgaon. » Kundenbetreuer bei Sparsh BPO, eines der größten Call Center in Indien. Nettolohn 5200 Rupien (87 Euro), inklusive Überstunden.

Ashish kam aus seinem 1.200 km entfernten Geburtsort nach Gurgaon, um zu studieren. Nach drei Monaten brach er das Studium aber ab und fing an, in einem Call Center zu arbeiten. Er arbeitet jeden Tag von 16 Uhr bis Mitternacht. Eine **Rikscha** für den Heimweg kann er sich nach dem Ende der Schicht nicht leisten, deshalb geht er jede Nacht zwei Stunden zu Fuß nachhause.

Ashish lebt mit seinem Onkel und einem Freund in einer Ein-Zimmer-Wohnung mit nur 18 m², für deren Miete er die Hälfte seines Lohns aufbringen muss. Gerne würde er seiner Familie monatlich einen Teil seines Lohnes überweisen, mit seinem Einkommen kommt er aber nicht einmal selbst aus.

„Was ich verdiene, deckt sogar meine eigenen Ausgaben nur zu 80 %. Wenn ich meinen Eltern Geld schicke, kann ich nicht überleben.“

Pro Monat hat Ashish sechs freie Tage, vier davon sind die Sonntage. Wenn viel Arbeit anfällt, können aber auch diese Tage gestrichen werden. Offiziell ist Ashish Kumar 40 Stunden in der Woche angestellt, muss aber Überstunden machen, die mit 20 Rupien (35 Euro-Cent) pro Stunde abgegolten werden. Dienstvertrag hat er keinen. Er ist bei keiner Gewerkschaft, und auf betrieblicher Ebene gibt es keine gewerkschaftliche Organisation.

„Das Betriebsklima ist gut. Es gibt keinen offensichtlichen Druck. Ab und zu stürzen die Computer ab oder es gibt keine gute Ausrüstung wie Headsets- das stresst mich dann.“



Näherin – Indien



Kanchan Kumari, weiblich, 34, verheiratet, 3 Kinder (Söhne 7, 9 Jahre, Tochter 11), lebt in Delhi. » Näherin bei Viva Global in Gurgaon (produziert für den Export nach Europa und ist ein wichtiger Zulieferer für Mark's and Spencer's). Nettoeinkommen 3.100 Rupien (54 Euro) ohne Überstunden.

Kanchan bewohnt mit ihrem Mann und den drei Kindern einen einzigen Raum mit 12 m². Für die insgesamt rund 70 Personen, die in 16 Zimmern im Haus wohnen, stehen nur zwei Bäder und eine einzige Toilette zur Verfügung.

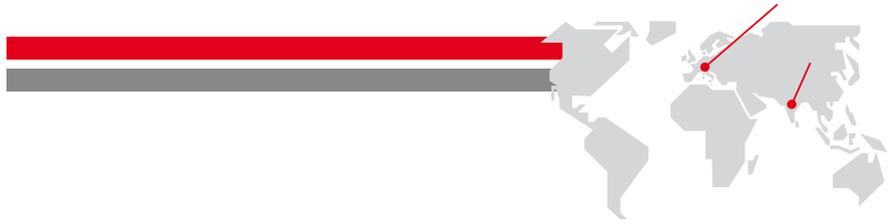
„Der Raum ist sehr klein. Es ist schwierig, für uns fünf hier zu leben, vor allem im Sommer, wo es bis zu 48 Grad hat. Das Trinkwasser ist nicht sauber, aber wir sind jetzt immun gegen den Schmutz und die Erreger im Wasser. Es ist normal, dass ich eine halbe Stunde in der Schlange warten muss, bis ich ins Bad oder auf die Toilette kann. Manchmal kämpfen die Leute.“

Kanchan braucht täglich 1,5 Stunden, um zu Fuß zur Fabrik und zurück zu gehen. Öffentliche Verkehrsmittel gibt es keine und mit einer **Rikscha** zu fahren kann sie sich nicht leisten. Sie arbeitet 65 bis 70 Stunden statt den gesetzlich vorgesehenen 48 Stunden pro Woche. Die Überstunden werden nur zum einfachen Lohn bezahlt – laut Gesetz müssten sie doppelt entlohnt werden. Die Arbeitsbedingungen sind katastrophal: Löhne werden nicht pünktlich ausbezahlt, Überstunden sind verpflichtend und Widerstand wird mit bewaffneten Einschüchterungstrupps begegnet. Kanchan ist trotz massiver Repression gewerkschaftlich aktiv.

„Es gibt viel Gewalt in allen Fabriken in Gurgaon. Verbale Gewalt ist sehr häufig. Manchmal heuern die Fabriken Schläger an, um uns zu terrorisieren. Mein Unternehmen ist berüchtigt dafür. Kürzlich heuerten sie zwölf Schläger an, um unseren Gewerkschaftsführer zu verprügeln. Die Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter werden dazu geschult, Gewalt gegen uns auszuüben, um höhere Leistungen herauszuholen. Sie verwenden etwa sexuelle Anspielungen. Wir sind aber machtlos dagegen. Du verlässt eine Fabrik und gehst in eine andere, wo die Situation mehr oder weniger die gleiche ist.“

Der gesetzliche Mindestlohn für eine ausgebildete Textilarbeiterin wie Kanchan liegt in Delhi bei 7.440 Rupien monatlich. Kanchan verdient nicht einmal die Hälfte davon. Um wirklich ein menschenwürdiges Leben führen zu können, bräuchte die Familie 12.000 Rupien. Gemeinsam mit ihrem Mann, der in derselben Textilfabrik arbeitet, erreichen sie knapp 8.000 Rupien.

„Neulich haben sich alle Arbeiterinnen und Arbeiter unserer Fabrik zusammengeschlossen: Weil das Management sich weigerte, uns den neuen gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, haben wir spontan gestreikt. Mark's & Spencer's wurde davon informiert. Die NGOs „Society for Labour and Development“ und „Labour behind the Label“ haben in Großbritannien Druck auf M&S gemacht. Das Management hier hat die Streikführer bedroht und Schläger angeheuert. Wir Arbeiterinnen und Arbeiter waren aber sehr hartnäckig. Schließlich hat M&S sich eingeschaltet – jetzt verbessert sich die Situation langsam.“



Kanchan ist Gewerkschaftsmitglied. Früher arbeitete die Gewerkschaft im Untergrund, nach dem Streik hat sie begonnen, offen in der Fabrik zu arbeiten.
„Ich weiß, dass internationale Kooperation sehr wichtig ist. Etwa im Fall unserer Fabrik: Das Management ist weniger aggressiv geworden nach der

Einmischung. Und viele Konsumentinnen, Konsumenten und Organisationen in Großbritannien machten Druck auf unsere Auftraggeber, damit sie sich einmischen. Wenn M&S sich nicht eingemischt hätte, hätten wir alle unsere Jobs verloren, wenn nicht sogar unser Leben.“

Filialleiterin – Österreich



Barbara Herczeg, weiblich, 50, verheiratet, eine Tochter (29 Jahre), lebt in Wien. » Marktmanagerin einer kleinen Billa-Filiale. Nettomonats-einkommen 1.700 Euro.

Barbara arbeitet 30 Stunden die Woche, was für eine Filialleiterin ungewöhnlich ist. Normalerweise sind das Vollzeitstellen und meist verbringen Marktmanagerinnen und Marktmanager noch viel mehr Zeit in der Filiale, sodass die Freizeit eher zu kurz kommt – typisch sind eher zwischen 50 und 60 Stunden. Als Betriebsrätin setzt sich Barbara dafür ein, dass diese Situation besser wird, aber die Personalstruktur wird immer dünner. *„Manche Kolleginnen und Kollegen tragen ihre Überstunden nicht in vollem Umfang ein, aus Sorge um ihren Arbeitsplatz. Ich versuche denen klar zu machen, dass sie alle Stunden wahrheitsgemäß eintragen sollen.“*

Seit einiger Zeit wird die Arbeitszeit durch ein Computerprogramm automatisch berechnet. Im Vergleich zu früher ist das ein großer Fortschritt, weil die Berechnung aufgrund der unterschiedlichen Zuschläge für Überstunden etc. sehr kompliziert ist. Der Computer hat die Arbeit sehr erleichtert und garantiert, dass allen das richtige ausbezahlt wird. *„Zur Konzernleitung haben wir vom Betriebsrat ein gutes und konstruktives Verhältnis. Nach der Übernahme durch Rewe ist der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viel weniger geworden. In meiner Filiale ist die Fluktuation sehr niedrig. Bei Billa ist sie generell im Vergleich mit anderen Supermarktketten nicht sehr hoch. Es gibt neun Betriebsärztinnen und -ärzte, die in die Filialen kommen und Impfungen anbieten oder über verschiedene Themen wie Sicherheit in der Filiale, richtiges Heben, Arbeitsschuhe etc. beraten.“*



Kinder- und Jugendgynäkologin – Ukraine



Svetlana, weiblich, 30, verheiratet, eine Tochter (3 Jahre), lebt in Borispol. » Ärztin für Kinder- und Jugendgynäkologie im staatlichen Kinderkrankenhaus. Nettoeinkommen 863 Griwna (81 Euro).

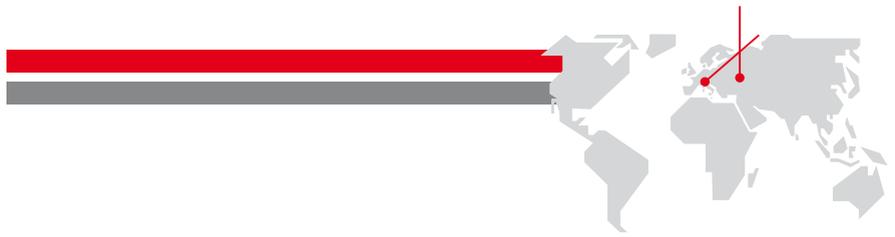
Mit 24 Jahren hat Svetlana ihr Medizinstudium abgeschlossen. Nachdem sie ein Kind bekommen hat, fing sie vor acht Monaten an, ihren Beruf als Ärztin in einem staatlichen Kinderkrankenhaus auszuüben. Ihr Lohn liegt knapp unter der **Armutsgrenze**, die zugleich dem ukrainischen Mindestlohn entspricht. Svetlana arbeitet fünf Tage die Woche jeweils neun Stunden, Zeit für Pausen ist nicht eingeplant. Die Arbeit wird durch den Mangel an Medikamenten und auch einfachen medizinischen Geräten sehr erschwert.

„Meine Lebenssituation ist ganz in Ordnung, das habe ich aber dem Einkommen meines Mannes zu verdanken. Im medizinischen Bereich arbeitet man hier in der Ukraine aus Leidenschaft, aber nicht, um seinen Lebensunterhalt zu verdienen – das Einkommen, das ein solcher Job bringt, ist mehr als unzureichend.“

Im Kinderkrankenhaus gibt es eine **Betriebsgewerkschaft**, die bedürftige Mitglieder unterstützt und Neujahresgeschenke für die Kinder besorgt. Die Betriebsgewerkschaft ist Teil der ukrainischen Medizin-Gewerkschaft.

Svetlana bezeichnet die Mitgliedschaft als „gezwungen freiwillig“ und sagt, dass ihr nur aus diesem Grund alle Ärztinnen und Ärzte angehören. Sie bezweifelt aber, dass ihre Interessen vertreten werden.

„Internationale Zusammenarbeit ist dann effizient, wenn die Kommunikation auf Augenhöhe passiert. Allerdings muss man bedenken, dass die medizinischen Standards in der Ukraine weit unter denen Europas liegen. Aus diesem Grund wäre es gut, wenn die Ukraine hier Entwicklungshilfe und humanitäre Unterstützung bekäme. Der Staat ist nicht einmal in der Lage, die Grundbedürfnisse im medizinischen Bereich abzudecken.“



Diplomierte Krankenpflegerin – Österreich



Andrea Strobl, weiblich, 49, verheiratet, 3 Kinder (zwei Söhne mit 14 und 21 Jahren, eine Tochter mit 20 Jahren), lebt in Alberndorf im Pulkautal. » Diplomierte Krankenpflegerin in der Privatklinik Goldenes Kreuz in Wien. Nettoeinkommen 2.550 Euro, inklusive Überstundenpauschale, Nachtdienste und Sonderklasse-Honorare.

Andrea wohnt mit ihrem Mann und ihren Kindern in einem Haus am Land, weil sie findet, dass die Lebenssituation für sie dort besser ist und diese in der direkten Umgebung von Wien nicht leistbar wäre. Dafür nimmt sie den weiten Anfahrtsweg zu ihrem Arbeitsplatz in Kauf: Für eine Strecke benötigt sie eine Stunde und 45 Minuten, die sie mit Auto, Zug und U-Bahn zurücklegt.

Der Kollektivvertrag legt die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden fest, Andrea macht aber rund sechs Überstunden in der Woche, die durch eine Überstundenpauschale abgegolten werden. Das Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz ist flexibler als das normale und lässt längere Arbeitszeiten zu, sodass das Personal daran gewöhnt ist, länger als acht Stunden durchgehend zu arbeiten. Viele arbeiten lieber zwölf Stunden und haben dann länger frei.

Der längstmögliche Dienst sind 24 Stunden und 30 Minuten, wobei ein Drittel davon Bereitschaftsdienst ist. Diese Arbeitszeit ist durchaus gewünscht, da danach zwischen zwei und vier Tagen frei sind, was Pendlerinnen und Pendlern entgegenkommt. Belastend ist die Tätigkeit psychisch und physisch.

„Die Arbeitsbelastung im Pflegebereich ist enorm, da die Arbeit mit Menschen nicht aufgeschoben werden kann, sondern sofort erledigt werden muss. Darüber hinaus ist die psychische Belastung sehr hoch, da man ständig mit schwer kranken, oft auch jungen, Patientinnen und Patienten konfrontiert ist. Das Pflegepersonal hat Supervision, um das zu verarbeiten.“

Zudem wurde Personal reduziert, die Eigenverantwortlichkeit wurde erhöht und die Dokumentationspflicht hat zugenommen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für den Rund-um-die-Uhr-Betrieb notwendig sind, haben eine 30-minütige bezahlte Mittagspause, weil sie die Station nicht verlassen dürfen. Oft kann diese Pause aber nicht durchgehend gehalten werden. Problematisch findet Andrea auch, dass zu wenig Platz im Sozialraum ist und Rückzugsmöglichkeiten fehlen. Das Arbeitsklima ist aber trotzdem sehr gut.

„Ich denke, im Vergleich mit anderen Ländern ist unsere Lebenssituation hier Spitze. Ich glaube, dass es uns insgesamt hier sehr gut geht. Persönlich bin ich glücklich, dass ich nicht nur genug zum Leben verdiene, sondern darüber hinaus auch noch meine Kinder ein bisschen unterstützen und mir ab und zu Kleinigkeiten leisten kann, die mir gefallen.“



GEWERKSCHAFTEN INTERNATIONAL ERFOLGREICH

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, insbesondere große Konzerne, schrecken oft nicht davor zurück, ihre Profite auf Kosten der Beschäftigten zu steigern. Dazu nutzen sie globale Strukturen geschickt aus: Wenn Arbeit in „entwickelten“ Ländern zu teuer wird, verlagern sie Produktion und in zunehmendem Ausmaß auch Dienstleistungen in Billiglohnländer – oft in so genannte Entwicklungsländer – aus. Oft reicht allein schon die Drohung aus, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschüchtern: Verzicht auf gerechte Entlohnung, Einschränkung der Gewerkschaftsrechte oder Zugeständnisse im Bereich der Arbeitssicherheit werden so mit der Angst um den Arbeitsplatz erpresst.

Doch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht so wehrlos, wie sie manchmal glauben. Internationale Solidarität mit den Belegschaften anderer Standorte, grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Rahmen von Euro- oder Weltbetriebsräten und die internationale Unterstützung durch Gewerkschaften bringen immer wieder Erfolge im Kampf um menschenwürdige Arbeit und gerechte Entlohnung.





Carrefour: Französische Supermarktangestellte unterstützen rumänische Kolleginnen und Kollegen

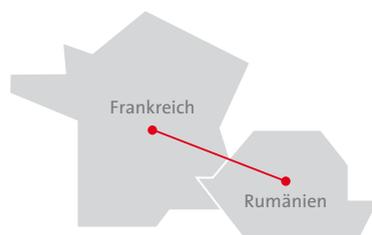


Anfang 2009 deckten die rumänischen Medien schwere Arbeitsrechtsverstöße bei der Supermarktkette Carrefour Rumänien auf. Die Angestellten waren unbezahlten Überstunden, ungerechtfertigten Kündigungen und häufigen Arbeitsunfällen, die nicht als solche deklariert wurden, ausgesetzt. Schwangere Frauen wurden sofort gekündigt und die Gründung einer Betriebsgewerkschaft wurde verhindert.

Die rumänische Gewerkschaft CartelALFA begann, sich um die Lösung der Probleme zu kümmern, und wandte sich im August 2009 mit einem Brief an französische Gewerkschaften (CGT, CFDT, CFTC) mit der Bitte, ihren Kampf für die Einhaltung des rumänischen und internationalen Arbeitsrechts zu unterstützen.

Die französischen Gewerkschaften machten daraufhin den Mutterkonzern Carrefour Frankreich auf die Arbeitsrechtsverletzungen in Rumänien aufmerksam. Die französische Gewerkschaft CGT brachte die Anliegen auch bei der Europäischen Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa vor.

Im Oktober 2009 organisierte UNI Europa ein erstes Treffen mit dem Carrefour-Management in Rumänien. Bereits einen Monat später wurde die neue Betriebsgewerkschaft bei Carrefour Rumänien mit über 600 Mitgliedern gegründet, die nun gemeinsam mit CartelALFA, den französischen Gewerkschaften und der europäischen UNI die Umsetzung der Verbesserungen überwacht. Ohne die internationale Solidarität der französischen Gewerkschaften mit den rumänischen Kolleginnen und Kollegen wäre die Durchsetzung ihrer Interessen wohl kaum möglich gewesen. „Die internationale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften ist der wichtigste Erfolgsfaktor für den Schutz von Arbeitsrechten“, resümiert CartelALFA.





Bulfanco: Gewerkschaftliche Solidarität zwischen Griechenland und Bulgarien



Bulfanco ist ein bulgarisches Bekleidungsunternehmen, das vor allem für internationale Marken wie Nike, adidas und H&M produziert.

Mit der Wirtschaftskrise 2009 geriet Bulfanco in ernste wirtschaftliche Schwierigkeiten, die auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wurden: Löhne wurden unvollständig und zu spät ausgezahlt, die Kollektivvertragsverhandlungen wurden verzögert und die Essensgutscheine, die ein wesentlicher Gehaltsbestandteil waren, wurden gestrichen.

Die Betriebsgewerkschaft gründete daraufhin ein Streikkomitee, das im Jänner 2010 in Verhandlungen mit der Unternehmensdirektion trat. Die Forderungen des Streikkomitees wurden aber rundweg abgelehnt. Daraufhin traten die Beschäftigten in Streik und machten durch Straßenblockaden auch Bevölkerung, Medien und die Politik auf ihre Situation aufmerksam. Viele unterstützten ihre Anliegen, sogar ein runder Tisch mit Vertreterinnen und Vertretern von Gemeinde, Gewerkschaft, dem Bürgermeister und dem Gouverneur wurde organisiert – aber nichts half!



Erst als über die griechischen Gewerkschaften und Behörden die griechischen Besitzer von Bulfanco kontaktiert wurden, lenkte das Management ein und es kam zu einem gemeinsamen Treffen in Griechenland. Nach weiteren Verhandlungen in Bulgarien wurde eine Einigung unterzeichnet: Der Streik wurde beendet, Löhne in festgelegten Raten ausbezahlt, gekündigte Arbeiterinnen und Arbeiter wieder eingestellt und die Essensgutscheine wieder ausgegeben.

„Diese internationale Zusammenarbeit und Solidarität zwischen den Gewerkschaften und Verwaltungsbehörden von Bulgarien und Griechenland ist für uns ein gutes Beispiel, wie Arbeitskonflikte erfolgreich gelöst werden können“, zieht die Gewerkschaft CL Podkrepa Bilanz.





Internationaler Gewerkschaftsrat Burgenland/Westungarn: „IGR Zukunft im Grenzraum“



Die Grenzregion Burgenland-Westungarn ist auch fünfzehn Jahre nach dem EU-Beitritt Ungarns geprägt von wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten. Im Burgenland sind derzeit rund 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, in Westungarn sind es 460.000. Die Lohndifferenz liegt zwischen 1:3 und 1:5. Im Zuge der Wirtschaftskrise ist die Arbeitslosigkeit in beiden Ländern gestiegen und hat die Situation vor allem der Menschen in Westungarn verschärft. Das Burgenland ist als Grenzregion besonders von der schrittweisen Liberalisierung des Arbeitsmarktes betroffen. Die Folge davon ist erhöhter Druck auf den burgenländischen Arbeitsmarkt durch Lohndumping und Verdrängungswettbewerb. Der westungarische Arbeitsmarkt steht vor dem Problem, dass Facharbeiterinnen und -arbeiter ins Ausland „abgesaugt“ werden und dadurch die ungarische Wirtschaftsentwicklung ins Stocken gerät. Rund 12.000 ungarische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in burgenländischen Unternehmen beschäftigt. Aufgrund von Sprachschwierigkeiten und der Unkenntnis über die österreichischen Rechtsbestimmungen sind sie meist kaum über ihre Rechte und Pflichten informiert, was immer wieder dazu führt, dass sie nicht zu denselben Arbeits- und Lohnbedingungen wie österreichische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden.



Dies hat nicht nur Konsequenzen für die Betroffenen, sondern führt auf dem burgenländischen Arbeitsmarkt zu einem massiven Lohn- und Sozialdumping und Verdrängungswettbewerb.

Dieser Entwicklung wirkt das Projekt „Zukunft im Grenzraum“ entgegen. Rechtsberatung in ungarischer Sprache, branchenspezifische Informationsveranstaltungen und zweisprachige Informationsmaterialien verbessern den Informationsstand der ungarischen Beschäftigten; Sprachkurse erleichtern das Überwinden sprachlicher Barrieren und die Vernetzung von österreichischen mit ungarischen Interessensvertretungen, Behörden und Institutionen ermöglichen eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit. So hat das Projekt bereits wesentlich zum Abbau von sozialen Ungleichheiten in der Grenzregion, zur Eindämmung der illegalen Beschäftigung, zum Abbau von bestehenden Vorurteilen und zur ordnungsgemäßen Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen ungarischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Burgenland beigetragen.

Zukunft **IGR** Jövő
IM GRENZ RAUM A HATÁRTÉRSÉGBEN

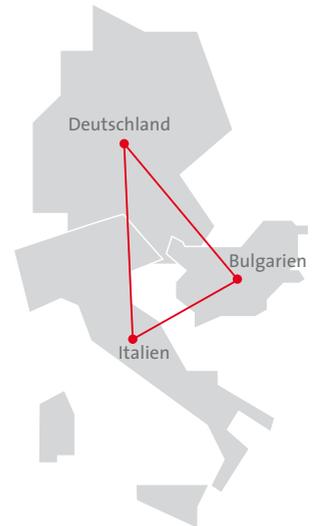
INITIATIVE DES OGB & MSZOSZ KEZDEMÉNYEZÉSE



Miroglia: Belegschaften in Bulgarien, Italien und Deutschland solidarisieren sich

Miroglia Bulgarien ist der bulgarische Teil eines italienischen Textilkonzerns mit Sitz in Italien und Betrieben in Bulgarien und Deutschland. Miroglia hat einen Europäischen Betriebsrat (EBR).

Im Jahr 2008 beschloss der Vorstand von Miroglia Italien, das bulgarische Werk in der Stadt Elin Pelin mit 250 Arbeiterinnen und Arbeitern zu schließen. Als Begründung wurde ein konzernweiter Auftragsrückgang angegeben. Die Arbeit sollte von Bulgarien nach Italien verlagert werden. Die Stadtverwaltung von Elin Pelin war mit den 250 plötzlich arbeitslos gewordenen Menschen überfordert. Bei Gesprächen zwischen Gewerkschaft und Management wurden von Seite der Belegschaft Lohnverzicht und Kurzarbeit als Alternative zu Kündigungen angeboten. Dieses Angebot wurde aber abgelehnt – mit der Begründung, dass es dem Unternehmen finanziell nicht schlecht gehe, sondern ein genereller Rückgang von Bestellungen zu einem allgemeinen Stellenabbau zwingt. Dann stellte der Europäische Betriebsrat (EBR) aber fest, dass er nicht rechtzeitig von den beabsichtigten Kündigungen und der Werksschließung informiert wurde. Der Präsident des EBR reiste daraufhin zu einem EBR-Treffen nach Bulgarien. Dort trafen sich die Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus Italien, Deutschland und Bulgarien gemeinsam mit Gewerkschaften aus den drei Ländern. In einem Solidaritätsabkommen der drei Betriebsräte wurde festgelegt, dass alle Arbeitsplätze erhalten bleiben sollen und kein Standort die Produktion eines anderen Standorts übernehmen wird.



Der Betrieb Miroglia Bulgarien wurde trotzdem geschlossen und 250 Menschen wurden arbeitslos. Es wurde aber zumindest erreicht, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter über eine Zeitspanne von zehn Monaten verteilt gekündigt werden, um Zeit für Umschulung und Arbeitssuche zu geben.

In einem Abkommen zwischen Vorstand und EBR wurde festgelegt, dass Massenkündigungen und Werksschließungen in Zukunft nur mehr mit Verständigung des EBR drei Monate vorher möglich sind.

„Obwohl die Werksschließung nicht verhindert werden konnte, konnten durch den EBR und die Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Betriebsräte aus Bulgarien, Deutschland und Italien zumindest die Kündigungen über zehn Monate verteilt werden und durch das Solidaritätsabkommen der drei Länder wurde ein best practice Beispiel für die Zukunft geschaffen“, so das Resümee der bulgarischen Gewerkschaft CL Podkrepa.



MEGAk – Mitteleuropäische Gewerkschaftsakademie: Bildung über Grenzen hinweg



Im Rahmen des grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Kooperationsprojekts ZUWINBAT (Zukunftstraum Wien – Niederösterreich – Bratislava – Trnava) zwischen dem ÖGB und der Slowakischen Konföderation der Gewerkschaftsbünde (KOZ SR) wurde die Mitteleuropäische Gewerkschaftsakademie (MEGAk) gegründet. Für gewählte Vertreterinnen und Vertreter aus Betriebsrats- und Personalvertretungsgremien sowie aus den gewerkschaftlichen Grundorganisationen soll sie eine neue grenzüberschreitende Form der **MultiplikatorInnen**schulung darstellen.

Im Rahmen eines Lehrgangs, der im Oktober 2009 begann, wurden den je sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Österreich und der Slowakei in vier Blöcken viele interessante Inhalte über das jeweilige Nachbarland präsentiert: Arbeits- und Sozialrecht, Mitgliederwerbung, Frauenarbeit in Gewerkschaft und Betrieb und die Wirtschaftslage in beiden Ländern. Zusätzlich standen Betriebsbesuche und ein Kennenlernen der Regionen am Programm. Die Inhalte und Diskussionen wurden deutsch-slowakisch simultan übersetzt. Gleichzeitig absolvierten die

Teilnehmenden auch einen einführenden Sprachkurs der jeweils anderen Sprache. Das Gelernte und die Kontakte sind wesentliche Elemente, die zur **Nachhaltigkeit** des Projektes beitragen, das einen Beitrag für die Gestaltung dieses gemeinsamen Zukunftsraums leisten soll. Die Nachfrage nach Informationen über unsere Nachbarn beweist, wie wichtig eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit ist. Mit der **Öffnung des Arbeitsmarktes 2011** leistet die MEGAk im Rahmen des EU-Projektes ZUWINBAT auch einen nicht unwesentlichen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen, besonders am Arbeitsmarkt. Die Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs waren jedenfalls so begeistert, dass nun eine vertiefende Weiterführung angeboten wird.



MEGAk

Mitteleuropäische Gewerkschaftsakademie
Central European Trade Union Academy
Stredoeurópska odborová akadémia





Alcatel-Lucent: Stark durch Europäischen Betriebsrat



Am 13. August 2009 starteten im Betrieb Alcatel-Lucent in Timișoara die Vorbereitungen zu den Wahlen für den **Europabetriebsrat (EBR)** des Konzerns. Das Unternehmen wollte – ohne Einbeziehung der Betriebsgewerkschaft – willkürlich Vertreterinnen und Vertreter in den EBR nominieren.



Nachdem die Betriebsgewerkschaft ihren Gewerkschaftsbund CartelALFA informierte, wandte sich dieser an den EBR und informierte ihn über die Existenz der Betriebsgewerkschaft. Laut EBR-Gesetz steht das Recht, Vertreterinnen und Vertreter in den EBR zu entsenden, in erster Linie der Betriebsgewerkschaft zu – nur, wenn eine solche nicht existiert, können sie auch anderweitig entsandt werden. Durch den EBR wurde auch der Europäische Metallgewerkschaftsbund informiert.



Die **Betriebsgewerkschaft** wandte sich anschließend mit einem Brief an die Geschäftsführung und erinnerte daran, dass die Gewerkschaft das Vorrecht für die Entsendung in den EBR hat und die Wahl daher eingestellt werden müsse.

Als Resultat der internationalen Unterstützung akzeptierte das Unternehmen die Nominierung von zwei VertreterInnen und zwei Ersatz-VertreterInnen der Betriebsgewerkschaft in den EBR. sie wurden offiziell am 11. September 2009 nominiert. *„Die Einbeziehung unseres Gewerkschaftsbunds trug zur positiven Lösung des Falles bei, aber der Schlüssel zum Erfolg war die internationale Kooperation“* erklärt CartelALFA.





Play Fair 2008: Globale Solidarität für Fairness in der Sportartikelindustrie



Das Jahr 2008 war mit der Sommerolympiade in Peking und der Fußball-Europameisterschaft in Österreich und der Schweiz ein Jahr der sportlichen Höchstleistungen – und ein Jahr massiver Gewinne für die Sportbekleidungsindustrie. Keine Gewinne erwarten durften sich aber die Arbeiterinnen und Arbeiter, die weltweit Sportbekleidung und Merchandising-Artikel für Olympia und Euro 2008 produzierten. Im Gegenteil, sie kommen durch große Sportevents noch mehr unter Druck: 14 bis 16 Stunden Arbeit am Tag für rund 70 bis 80 Euro pro Monat – nur die Hälfte des vorgeschriebenen **Mindestlohns** in China. Ein Beispiel für die katastrophalen Arbeitsbedingungen in China: „*Ich habe von früh morgens bis nachts um zwei Uhr gearbeitet! Und das nicht nur einmal, sondern zwei- oder dreimal jeden Monat. Ich war völlig erschöpft, aber ich musste trotzdem am nächsten Morgen wie immer zur Arbeit kommen*“, erzählt ein 13jähriges Mädchen, das bei Lekit Stationery Co. Ltd, einer Fabrik in Dongguan, China, arbeitete, die Fanartikel für die Olympischen Spiele herstellte. Die großteils von ländlichen Regionen stammenden Arbeiterinnen und Arbeiter leben in Massenunterkünften auf dem Fabriksgelände, wo sich zwölf Personen ein Zimmer teilen und die Fabrikbesitzer jegliche Aktivität kontrollieren können. Die meisten wissen nichts über ihre Rechte und müssen sich zusätzlich an die Fabriksregeln halten, die beispielsweise Kaugummi Kauen und Sprechen während der Arbeit verbieten oder genaue Ausgehzeiten vorgeben. Wer dagegen verstößt, bekommt weniger Lohn.

Um diese schockierenden Arbeitsbedingungen zu verbessern, wurde auf internationaler Ebene das Play Fair 2008-Bündnis aus Internationalem Gewerkschaftsbund, der internationalen Textil-, Bekleidungs- und Leder-ArbeiterInnenvereinigung (ITBLAV) und der internationalen **Clean Clothes Kampagne** gegründet. 168 NGOs und Gewerkschaften aus 35 Ländern beteiligten sich. Auch in Österreich schloss sich der ÖGB mit NGOs – der Volkshilfe und der Clean Clothes Kampagne – zur Play Fair Koalition zusammen.

Im Rahmen der Play Fair Kampagne von April bis August 2008 fanden drei Pressekonferenzen in Wien statt, weiters eine Tour mit zwei Vertreterinnen von Gewerkschaften aus Hongkong durch Österreich und eine Reise mit österreichischen JournalistInnen nach China. So wurde in den österreichischen Medien 170 Mal über die Play Fair Kampagne berichtet. Im Lauf der Play Fair 2008 Kampagne wurden zwei internationale Berichte veröffentlicht. Der erste Bericht „Keine Medaille für Olympia“ legte die Arbeitsbedingungen von Fabriken offen, die Fanartikel für die Olympischen Spiele herstellten. Der zweite Bericht „Die Hürden überwinden“ gab einen Überblick über die Sportbekleidungsindustrie und einen Einblick in die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeiterinnen und Arbeitern dieser Branche.



Es gab zahlreiche Gespräche mit politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, um für das Anliegen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Sportbekleidungsindustrie, auch politische Unterstützung zu bekommen. Sportstaatssekretär Reinhold Lopatka zeigte sich im Gespräch überzeugt: „Dass Österreich Vorreiter sein muss, was die Förderung von fairen und ökologischen Produktionsbedingungen auf der ganzen Welt angeht.“ Auch Bundeskanzler Gusenbauer und die ehemalige Schwimm-Europameisterin Vera Lischka und weitere Prominente stellten sich in den Dienst der guten Sache. Auch der Nationalrat sprach sich in einer Entschließung einstimmig für „Nachhaltigkeitskriterien für die Ausstattung österreichischer Sportlerinnen und Sportler bei Großveranstaltungen“ aus. Zahlreiche Aktionen wurden in ganz Österreich zu Play Fair organisiert, um die Öffentlichkeit auf die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen in der Sportbekleidungsindustrie aufmerksam zu machen sowie Konsumentinnen und Konsumenten zu motivieren, sich an den Aktionen von Play Fair zu beteiligen. 12.228 Österreicherinnen und Österreicher unterschrieben die Play Fair-Petition. Diese Unterstützung wurde von der österreichischen Play Fair-Koalition auch nach Hongkong getragen und in einer von der Weltpresse vielbeachteten Fotoaktion auf der Olympic Piazza gezeigt. Im Gegensatz zum Internationalen Olympischen Komitee, das trotz zehntausender Unterschriften und dem Druck von verschiedensten weltweiten Organisationen weiterhin ernstzunehmende Schritte zur



Verbesserung der Produktionsbedingungen in seinen Zulieferbetrieben ablehnt, hat das Österreichische Olympische Comité (ÖOC) zugesagt, soziale und ökologische Standards in seine Lizenzverträge einzubinden. Auch die Sportbekleidungsunternehmen haben auf die Kritik von Play Fair 2008 reagiert. Bei einem Treffen in Hongkong wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur dauerhaften Verbesserung der Arbeitsbedingungen gegründet und es wurden gemeinsame Schritte festgelegt.

„Es gibt noch viele Hürden zu überwinden“, resümierte der damalige ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer bei der Abschlusspressekonferenz von Play Fair. Den Zusagen und Ankündigungen der Unternehmen müssen jetzt Taten folgen. Durch die weltweite gemeinsame Kampagne von NGOs und Gewerkschaften konnten bedeutende Erfolge erzielt werden. Aufbauend auf diese, wird Play Fair für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen weiterkämpfen, bis die Olympischen Spiele wirklich ein Fest der Völkerverständigung und der Menschenwürde werden.





Danube ATCU – Air Traffic Controllers Union: Gewerkschaftliche Zusammenarbeit im gemeinsamen Luftraum



Die Vorgeschichte beginnt 2006: Die slowakischen Fluglotsinnen und Fluglotsen traten in Streik, um gegen grobe Sicherheitsmängel im Flugverkehr zu kämpfen. Norbert Payr, Betriebsratsvorsitzender der Austrocontrol, und die Gewerkschaft vida unterstützten diese Bemühungen durch Presse- und Lobbyingarbeit: Presseaussendungen und Protestbriefe wurden geschrieben, zuerst nur aus Österreich, schließlich auch aus Brüssel von der Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF) und der Internationalen Transportarbeiterföderation in London.

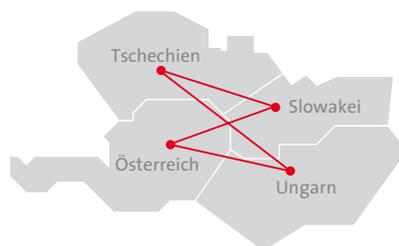


Der slowakische Streik war erfolgreich – die Forderungen konnten großteils durchgesetzt werden. Und allen Beteiligten war fortan der Nutzen grenzüberschreitender Kooperation bewusst...

Die Umstrukturierung des europäischen Luftraums zu „Functional Airspace Blocks“ (FAB), um die Effizienz im europäischen Flugverkehr zu steigern, legte in der Folge eine weiterführende Zusammenarbeit nahe. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Österreich, der Slowakei und Ungarn beschlossen, auch weiterhin eng zusammenzuarbeiten und gründeten im Juli 2007 die Plattform Danube Air Traffic Controllers Unions (ATCU) – ein Zusammenschluss der jeweiligen nationalen Gewerkschaften der beteiligten Länder. Etwas später haben sich auch die tschechischen Kolleginnen und Kollegen angeschlossen.

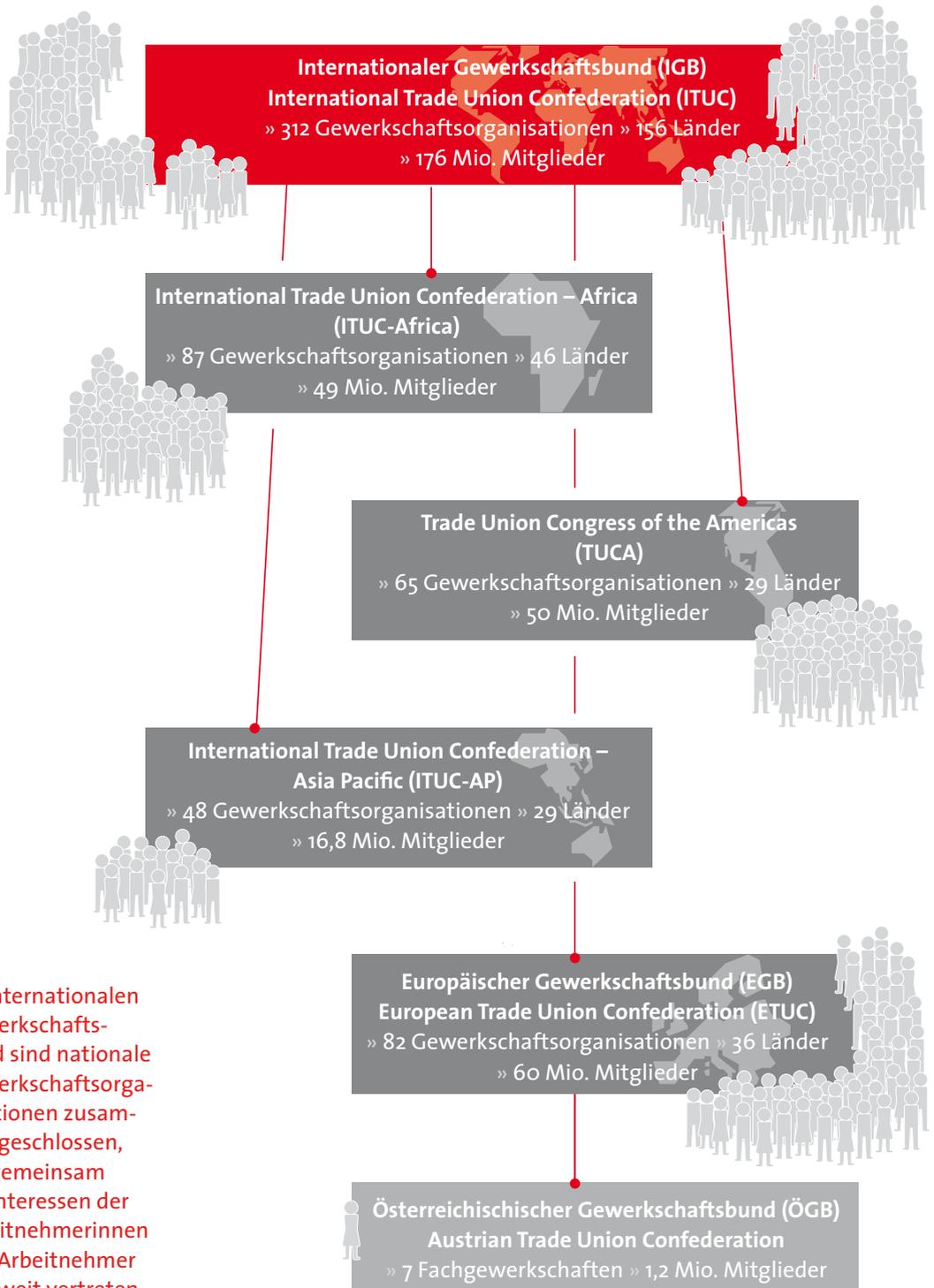


In der Zwischenzeit ist Danube ATCU als internationale Sozialpartnerorganisation in unserem Luftraumblock, dem FAB CE, anerkannt, im Jahr 2008 wurde ein gemeinsamer sozialer Dialog mit den Dienstgeberinnen und Dienstgebern in Gang gesetzt. Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, Mobilität oder Fragen der Sicherheit werden hier nicht mehr auf nationaler Ebene, sondern gemeinsam geführt. Die einzelnen Gewerkschaften arbeiten dabei eng zusammen, stimmen sich untereinander ab und stärken so ihre Verhandlungsposition. Anstatt sich gegeneinander ausspielen zu lassen – zum Beispiel durch die Androhung von Standortverlagerungen –, kämpfen sie gemeinsam für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen beteiligten Ländern.





Der internationale Gewerkschaftsbund (IGB)

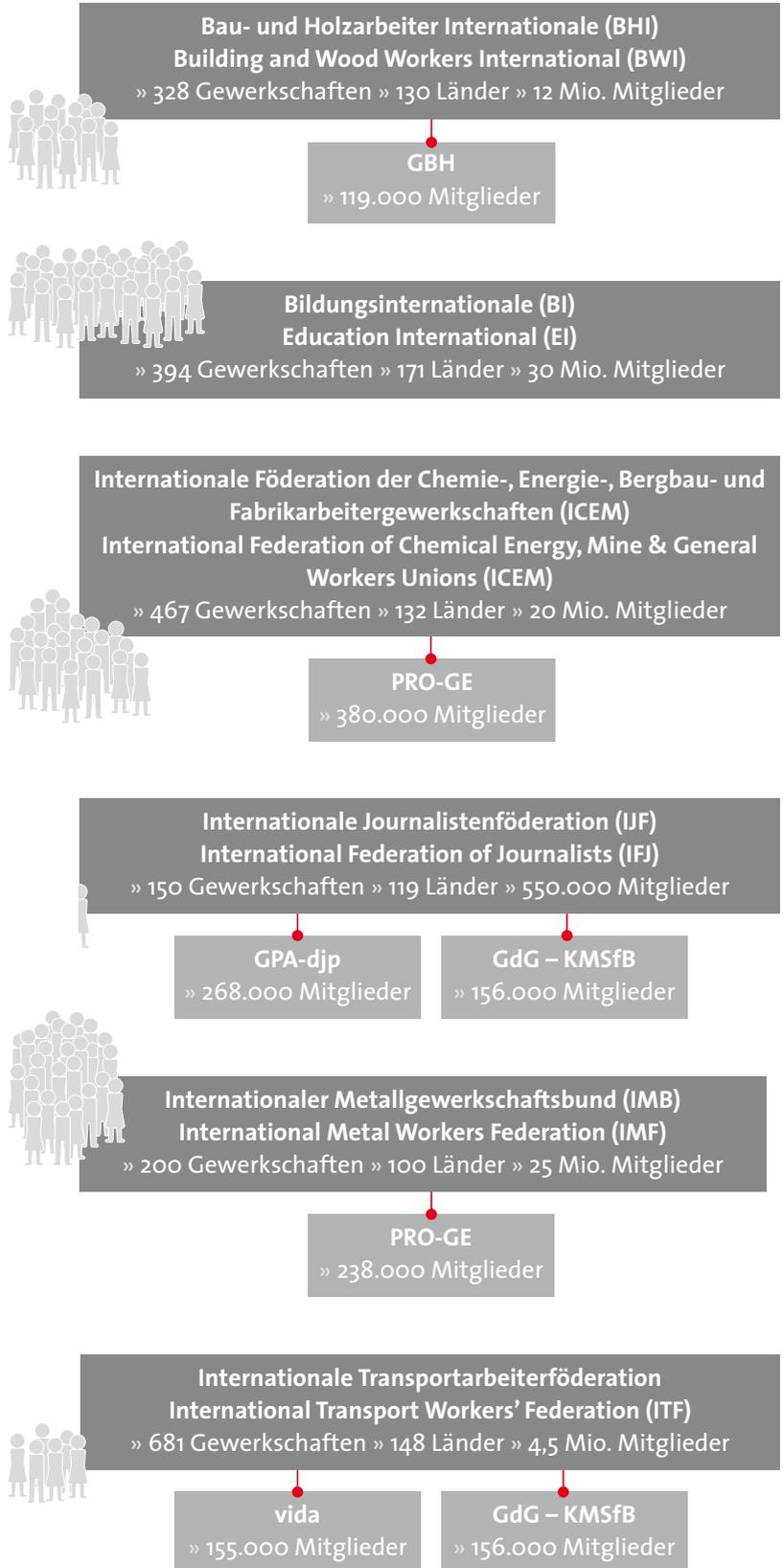


Im Internationalen Gewerkschaftsbund sind nationale Gewerkschaftsorganisationen zusammengeschlossen, die gemeinsam die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit vertreten.



Die „Global Union Federations“

Um den globalen Herausforderungen gerecht zu werden, haben sich Branchengewerkschaften aus aller Welt auf globalem Level zu branchenspezifischen Verbänden zusammengeschlossen: den „Global Union Federations“ (GUFs). Sie bilden eine Gegenmacht zu multinationalen Konzernen und setzen sich auf globaler Ebene für die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Instrumente dazu sind in erster Linie Internationale Rahmenabkommen, in denen mit transnationalen Konzernen verbindlich soziale Standards festgelegt werden.



**Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter
Vereinigung (ITBLAV)**
**International Textile, Garment and Leather Workers
Federation (ITGLWF)**
» 261 Gewerkschaften » 130 Länder » 9 Mio. Mitglieder

PRO-GE

» 238.000 Mitglieder



**Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-,
Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)**
**International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant,
Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)**
» 348 Gewerkschaften » 127 Länder » 12 Mio. Mitglieder

PRO-GE

» 238.000 Mitglieder

vida

» 155.000 Mitglieder



Internationale der öffentlichen Dienste (IÖD)
Public Services International (PSI)
» 650 Gewerkschaften » 150 Länder » 20 Mio. Mitglieder

GdG – KMSfB

» 156.000 Mitglieder



**Internationaler Dachverband der Gewerkschaften im
Dienstleistungssektor (UNI)**
Global Union for Skills and Services (UNI)
» 900 Gewerkschaften » 20 Mio. Mitglieder

GdG – KMSfB

» 156.000 Mg.

GPA-djp

» 268.000 Mg.

GPF

» 55.000 Mg.

vida

» 155.000 Mg.



Internationale KünstlerInnen- und Unterhaltungsallianz (IAEA)
International Arts and Entertainment Alliance (IAEA)
» 170 Gewerkschaften » 140 Länder » 500.000 Mitglieder

GdG – KMSfB

» 156.000 Mitglieder

Österreichische Mitgliedsgewerkschaften

	ÖSTERREICH	BULGARIEN	TSCHECHIEN	FRANKREICH	DEUTSCHLD.	GRIECHENLD.
HDI Ranking	25	58	28	14	10	22
WIRTSCHAFT						
BIP (US\$)	381,1 Mrd.	48,7 Mrd	190,3 Mrd.	2.649,4 Mrd.	3.330 Mrd.	329,9 Mrd.
BIP pro Kopf (US\$)	45.562	6.423	19.139	41.051	40.670	29.240
Einkommensanteil der reichsten 10 %	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.
Einkommensanteil der ärmsten 10 %	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.
Weniger als 1,25 US\$	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.
Weniger als 2 US\$	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.	k. D.
ARBEIT						
Arbeitslosenrate	3,8 %	5,7 %	4,4 %	7,4 %	7,5 %	7,7 %
Erwerbsquote Frauen	53,0 %	49,0 %	49,0 %	51,0 %	53,0%	43,0 %
Erwerbsquote Männer	69,0 %	62,0 %	68,0 %	62,0 %	67,0 %	65,0 %
Erwerbsquote Kinder	k. D.	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %
Ratifizierte ILO-Kern- übereinkommen	alle	alle	alle	alle	alle	alle
SOZIALES						
Bevölkerung	8.364.095	7.585.131	10.489.970	62.616.488	81.879.976	11.283.293
Lebenserwartung	80,4	73,7	76,9	81,6	80,2	79,7
Müttersterblichkeit pro 100.000 Geburten	5	13	8	8	7	2
Alphabetisierungsrate	k. D.	98 %	k. D.	k. D.	k. D.	97 %
Internetuser	71,2 %	34,7 %	57,8 %	67,9 %	75,5 %	43,1 %
GEWERKSCHAFTS- RECHTE	<p>In ganz Europa waren Beschäftigte, die Gewerkschaften gründen oder legitime gewerkschaftliche Aktivitäten durchführen wollten, nach wie vor Zielscheibe von Angriffen. Selbst in Ländern mit einer langen Tradition der Sozialpartnerschaft kam es 2009 zu gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung und zu Repressionen. In ganz Europa wandten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verschiedene Methoden an, um gewerkschaftliche Aktivitäten zu behindern und Beschäftigte abzustrafen. In Kroatien, der Schweiz, Polen und der Ukraine kam es erneut zu zahlreichen Entlassungen. In Georgien und der Ukraine erhoben Arbeitge-</p>					

k. D. = keine Daten

	UNGARN	ITALIEN	MAZEDONIEN	MOLDAWIEN	RUMÄNIEN	SLOWAKEI	UKRAINE
	36	23	71	99	50	31	69
	129 Mrd.	2112,8 Mrd.	9,2 Mrd.	5,4 Mrd.	161,1 Mrd.	87,7 Mrd.	113,5 Mrd.
	12.868	35.084	4.515	1.516	7.500	16.176	2.468
	k. D.	k. D.	32,3 %	28,9 %	25,6 %	k. D.	22,5 %
	k. D.	k. D.	1,9 %	2,7 %	3,2 %	k. D.	3,9 %
	k. D.	k. D.	2,0 %	2,4 %	2,0 %	k. D.	2,0 %
	k. D.	k. D.	5,3 %	11,5 %	4,1 %	k. D.	2,0 %
	7,8 %	6,7 %	33,8 %	4,0 %	5,8 %	9,5 %	k. D.
	43,0 %	38,0 %	43,0 %	47,0 %	47,0 %	51,0 %	52,0 %
	58,0 %	61,0 %	66,0 %	52,0 %	63,0 %	68,0 %	66,0 %
	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,5 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %
	alle	alle	alle	alle	alle	alle	alle
	10.022.302	60.221.211	2.042.484	3.603.506	21.482.395	5.418.156	46.008.406
	73,9	81,4	74,5	68,9	73,2	75,1	68,6
	13	5	9	32	27	6	26
	99 %	99 %	97 %	98 %	98 %	k. D.	100 %
	58,5 %	41,8 %	41,5 %	23,4 %	28,8 %	66,0 %	10,5 %

berinnen und Arbeitgeber insgesamt 106 Klagen gegen Gewerkschaften und Gewerkschaftsführerinnen und -führer, um die Gewerkschaften zu unterdrücken. Obwohl das Streikrecht anerkannt wird, sind in vielen europäischen Ländern übermäßige Beschränkungen vorhanden, beispielsweise sind Streiks in einigen Ländern nur bei Tarifkonflikten zulässig. In Estland, Griechenland, Deutschland, der Türkei und der Ukraine sind kollektive Aktionen von Beamtinnen und Beamten gesetzlich verboten oder erheblich eingeschränkt, u.a. in Bulgarien und Deutschland sind sie vom Recht auf Tarifverhandlungen ausgenommen.

QUELLEN Seite 46-49

Worldbank: World Development Indicators, <http://data.worldbank.org/indicator/> aufgerufen am 26.01.2011

ILO: Ratifications of the Fundamental human rights Conventions by country, www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm/ aufgerufen am 26.01.2011

UNDP: Human Development Index (HDI) - 2010 Rankings, <http://hdr.undp.org/en/statistics/> aufgerufen am 26.01.2011

ITUC: Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 2010, <http://survey.ituc-csi.org/> aufgerufen am 26.01.2011

Wikipedia: de.wikipedia.org/ aufgerufen am 26.01.2011

Global Issues: Poverty Facts and Stats, www.globalissues.org/article/26/poverty-facts-and-stats/ aufgerufen am 26.01.2011

	SÜDAMERIKA			AFRIKA	
	ARGENTINIEN	BOLIVIEN	BRASILIEN	BURKINA FASO	GHANA
HDI Ranking	46	95	74	161	130
WIRTSCHAFT					
BIP (US\$)	307,2 Mrd.	17,3 Mrd	1573,4 Mrd.	8,1 Mrd.	26,2 Mrd.
BIP pro Kopf (US\$)	7.626	1.758	8.121	512	1.098
Einkommensanteil der reichsten 10 %	36,1 %	0,7 %	1,1 %	k. D.	32,5 %
Einkommensanteil der ärmsten 10 %	1,2 %	k. D.	k. D.	k. D.	1,9 %
Weniger als 1,25 US\$	3,4 %	11,9 %	5,2 %	k. D.	30,0 %
Weniger als 2 US\$	7,3 %	21,9 %	12,7 %	k. D.	53,6 %
ARBEIT					
Arbeitslosenrate	7,3 %	k. D.	7,9 %	k. D.	k. D.
Erwerbsquote Frauen	51,0 %	62,0 %	60,0 %	78,0%	74,0 %
Erwerbsquote Männer	78,0 %	82,0 %	82,0 %	91,0 %	75,0 %
Erwerbsquote Kinder	k. D.	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,8 %
Ratifizierte ILO-Kern- übereinkommen	alle	alle	98/29/105/100/ 111/138/182	alle	87/98/29/105/ 100/111/182
SOZIALES					
Bevölkerung	40.276.376	9.862.860	193.733.795	15.756.927	23.837.261
Lebenserwartung	75,7	66,3	72,9	53,7	57,1
Müttersterblichkeit pro 100.000 Geburten	70	180	58	560	350
Alphabetisierungsrate	98 %	91 %	90 %	29 %	66 %
Internetuser	28,1 %	10,8 %	37,5 %	0,9 %	4,3 %
GEWERKSCHAFTS- RECHTE	<p>Auch 2009 wurden Gewerkschaftsrechte verweigert und eine erschreckende Zahl von Morden, Morddrohungen, Verschleppungen und Schikanen begangen. Die extreme Gewalt kostete 87 GewerkschafterInnen das Leben, darunter mindestens sieben Frauen. In Kolumbien gab es mit 48 Ermordeten die meisten Toten. In Brasilien nahmen die Übergriffe im Agrarsektor zu: Drei Landarbeitergewerkschaftsführer und ein Aktivist für Landrechte wurden getötet. Die Verweigerung der Gewerkschaftsrechte in Freien Exportzonen (Maquilas), insbesondere in Mittelamerika, dient nach wie vor als Mittel, um die Beschäftigten daran zu hindern, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Positiv ist festzuhalten, dass die neue Regierung in El Salvador das Recht auf gewerkschaftliche Organisation gestärkt hat. In Bolivien hat die neue Verfassung von 2009 den Schutz der Gewerkschaftsrechte verbessert, in Argentinien wurde der Schutz, der bis dahin nur GewerkschaftsführerInnen mit offiziellem Status gewährt wurde, auf VertreterInnen aller eingetragenen Gewerkschaften ausgedehnt.</p>			<p>Gewerkschaften in Afrika sehen sich schen Geringschätzung sowohl seitens neuen und Arbeitgeber als auch der Be-Protestkundgebungen und Streiks wer-Polizei unter Einsatz von Gewalt zerschaftsführerinnen und Gewerkschafts-Opfer gezielter Angriffe, wie Mordverwerkschaftsführern in Burundi und im Die Verfassungen vieler Länder gagrundlegende Gewerkschaftsrechte, praktische Umsetzung der Bestimmunals durchgreifend. Ein sozialer Dialog eingeschränktem Maße oder überhaupt vereinbarte Tariferträge werden oft Unabhängige oder wirklich repräsentativen werden in mehreren Ländern durchniert oder ihre Gründung verhindert.</p>	

		ASIEN			WELT
MOSAMBIK	CHINA	INDIEN	PAKISTAN		
165	89	119	125	1 Norwegen 169 Zimbabwe	
9,8 Mrd.	4.985,2 Mrd.	1.310,2 Mrd.	162 Mrd.	58.141,5 Mrd.	
428	3.744	1.134	955	8.728	
k. D.	31,4 %	31,1 %	26,5 %	Die reichsten 20 % verfügen über 75 % des Vermögens.	
k. D.	2,4 %	3,6 %	3,9 %	Die ärmsten 40 % besitzen nur rund 5 % des Vermögens.	
k. D.	15,9 %	41,6 %	22,6 %	ca. 15 %	
k. D.	36,6 %	75,6 %	60,3 %	ca. 50 %	
k. D.	4,2 %	k. D.	5,1 %	6,4 %	
85,0 %	68,0 %	33,0 %	21,0 %	52,0 %	
87,0 %	80,0 %	81,0 %	84,0 %	78,0 %	
0,9 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	
alle	100/111/138/182	29/105/100/111	alle	• siehe Text unten	
22.894.294	1.331.460.000	1155.347.678	169.708.303	6.775.235.741	
48,4	73,5	64,4	67,2	69,0	
550	38	230	260	260	
54 %	94 %	63 %	54 %	83 %	
1,3 %	41,5 %	23,4 %	28,8 %	23,9 %	
einer grundsätzlicher Arbeitgeberin-hörden ausgesetzt. den häufig von der streut, Gewerksführer werden oft suche an drei Ge-Tschad zeigen. rantieren zwar allerdings ist die gen alles andere findet oft nur in nicht statt, auch nicht respektiert. tive Gewerkschaft-Behörden diskrimi-	Gewerkschaftliche Organisation ist in Asien grundsätz-lich ein schwieriges Unterfangen. Entlassung, Schikanen, Einschüchterung und andere Formen der Diskriminierung sind an der Tagesordnung, auch Erpressung und Nötigung kommen vor. In vielen Ländern sind Gewerkschaftsrechte nicht angemessen in der Gesetzgebung verankert und Arbeitsrechte unzureichend durchgesetzt. Auch das Streikrecht wird oft übermäßig eingeschränkt, und Streikteilnehmerinnen und -teilnehmer werden oftmals inhaftiert, z. B. in China, Indien und Pakistan. 2009 verloren in Asien insgesamt zehn Beschäftigte, einer davon in Indien, wegen ihrer gewerkschaftlichen Aktivi-täten das Leben. Rund 300 wurden durch Polizei, Sicher-heitskräfte und bezahlte Schläger verletzt, hauptsächlich im Gefolge von Streiks. In einigen Fällen führten diese Ver-letzungen zum Tod. In China hat die wachsende Zahl von Streiks bewirkt, dass lokale Behörden jetzt eine weniger feindselige Haltung gegenüber Gewerkschaften einneh-men; dennoch sind Streikende nach wie vor Schikanen und polizeilichen Übergriffen ausgesetzt.	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen 87 – Vereinigungs-freiheit und Schutz des Vereini-gungsrechtes, 1948 • Übereinkommen 98 – Vereinigungs-recht und Recht zu Kollektivver-handlungen, 1949 • Übereinkommen 29 – Zwangsarbeit, 1930 • Übereinkommen 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 • Übereinkommen 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951 • Übereinkommen 111 – Diskriminie-rung (Beschäftigung und Beruf), 1958 • Übereinkommen 138 – Mindestalter, 1973 • Übereinkommen 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Be-seitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 			

GLOSSAR

Beim **Akkordlohn** hängt die Höhe der Entlohnung direkt von der erbrachten Leistung und nicht von der dafür benötigten Zeit ab. Beim Stückgeldakkord wird pro gefertigtem Stück bezahlt; beim Stückzeitakkord wird für eine bestimmte Leistung eine feste Zeit vorgegeben (Vorgabezeit). Wird diese Zeit unterschritten, erhöht sich entsprechend der Lohn.

Arbeiterunterkünfte sind Wohngebäude, die von Firmen häufig für die Unterbringung ihrer Belegschaft errichtet werden. In Entwicklungs- und Schwellenländern leben Arbeiterinnen und Arbeiter darin oft auf engstem Raum, mehrere Personen müssen sich ein spärlich möbliertes Zimmer teilen, in dem kaum Platz für die Aufbewahrung von persönlichen Gegenständen ist. Sanitäre Anlagen sind häufig mangelhaft, so dass katastrophale hygienische Verhältnisse herrschen. Oft sind die Arbeiterunterkünfte direkt am Fabrikgelände, damit die Belegschaft jederzeit zur Verfügung steht. Oft wohnen insbesondere Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter in solchen Unterkünften.

Arbeitsvermittlungsagenturen sind oft private Unternehmen, die Arbeiterinnen und Arbeiter – häufig auf Leiharbeitsbasis – vermitteln. Die müssen für die Vermittlung oft hohe Gebühren bezahlen.

Die **Armutsgrenze** bezeichnet ein Einkommen, unterhalb dessen eine Person als „arm“ gilt. Als „absolut arm“ betrachtet die Weltbank Menschen, die nicht mehr als 1,25 US\$ pro Tag zur Verfügung haben. „Relative Armut“ hingegen definiert sich immer im Verhältnis zum jeweiligen in einer Gesellschaft vorhandenen Wohlstand. Dabei werden neben dem individuellen Einkommen noch weitere Faktoren wie die Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen mit einbezogen.
» www.armutskonferenz.at

Während in Österreich der Betriebsrat die betriebliche Interessenvertretung wahrnimmt und die Gewerkschaft die überbetriebliche Interessenvertretung, ist in vielen anderen Ländern der Betriebsrat unbekannt. Dort erfolgt die betriebliche Interessenvertretung über eine Betriebsgewerkschaft. Mehrere **Betriebsgewerkschaften** schließen sich dann zu Föderationen oder Bündnissen zusammen, die gemeinsam die überbetriebliche Interessenvertretung wahrnehmen.

Das **Brutto-Inlandsprodukt (BIP)** gibt den Wert aller Güter und Dienstleistungen an, die in einem Jahr innerhalb der Landesgrenzen einer Volkswirtschaft erwirtschaftet werden. Es enthält auch die Leistungen der AusländerInnen, die innerhalb des Landes arbeiten, während die Leistungen der InländerInnen, die im Ausland arbeiten, nicht berücksichtigt werden.

Als **Call Center** wird ein Unternehmen oder ein Teil eines Unternehmens bezeichnet, das telefonische Marktkontakte abwickelt und z.B. für Bestellannahmen, Reklamationen oder Beratungen zur Verfügung steht. Die Kontaktaufnahme kann passiv (Inbound – das Call Center wird angerufen) oder aktiv (Outbound – das Call Center ruft an), beispielsweise bei Telefonverkäufen, erfolgen.

Die **Clean Clothes Kampagne** zeigt Menschen- und Arbeitsrechtverletzungen in Fabriken der Bekleidungsindustrie auf. Sie mobilisiert KonsumentInnen und setzt sich mit deren Unterstützung für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen von NäherInnen ein.
» www.cleanclothes.at

Unter dem **Comprehensive Working Hour Calculation System** wird die Arbeitszeit nicht wöchentlich, sondern über einen Durchrechnungszeitraum von einem Jahr abgerechnet. Überstunden, die bei sehr hoher Auslastung geleistet werden müssen, werden ausgeglichen, indem bei schlechter Auftragslage weniger gearbeitet wird. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren dadurch die ihnen zustehenden Überstundenzuschläge und gesetzliche Beschränkungen für Überstunden werden umgangen. Unter dem Stichwort „Arbeitszeitflexibilisierung“ fordern gegenwärtig die Arbeitgebervertretungen auch in Österreich eine Verlängerung der Durchrechnungszeiträume auf mehrere Jahre!

Der Europäische Betriebsrat oder **Europabetriebsrat (EBR)** ist eine ArbeitnehmerInnenvertretung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen in der Europäischen Union. Rechtliche Grundlage des EBR ist die europäische Betriebsratsrichtlinie.

Die **Functional Airspace Blocks (FAB)** oder funktionalen Luftraumblocke sind zusammenhängende Lufträume, die nicht nach Landesgrenzen, sondern den Bedürfnissen der Luftraumbenützung definiert werden sollen. Mit der Schaffung von solchen Lufträumen im Rahmen ihres Single European Sky Programms will die Europäische Kommission die Sicherheit und Bewirtschaftung des Luftraums optimieren.

Der **Human Development Index (HDI)** ist ein Wohlstandsindikator für Länder, der nicht nur das Pro-Kopf-Einkommen, sondern auch Lebenserwartung und Bildungsniveau berücksichtigt. Auf Basis dieser Daten wird jährlich das HDI-Ranking erstellt, das den Entwicklungsstand der Länder im Vergleich zueinander angibt. » <http://hdr.undp.org>

Die **Internationale Arbeitsorganisation (ILO, International Labor Organization)** ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit 183 Mitgliedstaaten. Es ist die einzige UN-Organisation, in der Vertretungen von ArbeitnehmerInnen gleichberechtigt mit jenen von ArbeitgeberInnen und Regierungen vertreten sind. Ziel der ILO ist es, weltweit Armut und Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, zu sozialem Ausgleich und sozialer Gerechtigkeit beizutragen und die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen.
» www.ilo.org

Kurzarbeit ist die befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf Grundlage einer arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarung (Sozialpartnervereinbarung). Ziel von Kurzarbeit ist es, die Beschäftigung bei unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu sichern.
» www.ams.at/_docs/001_KUA_Infoblatt.pdf

Labour behind the Label

Die -> Clean Clothes Kampagne im Vereinigten Königreich (UK).
» www.labourbehindthelabel.org

Lohn- und Sozialdumping

Eine Strategie, mit der Staaten versuchen, sich durch niedriges Lohnniveau, geringe Sozialleistungen und wenig umfassende Vorschriften zum Arbeitsschutz Wettbewerbsvorteile gegenüber Ländern mit höheren Standards zu verschaffen.

Das Projekt **Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben** ist ein dreijähriges EU-Projekt, das in Österreich, Rumänien und Bulgarien jeweils von einer Gewerkschaft und einer NGO durchgeführt wird – in Österreich von weltumspannend arbeiten – ÖGB, Südwind und dem VÖGB. Bildungsangebote wie ein einjähriger Lehrgang, Seminare, aber auch die vorliegende Broschüre und die dazugehörige Wanderausstellung vertiefen Wissen und Bewusstsein über globale Zusammenhänge und weltweite Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und NGOs.
» www.fairearbeit.at

Ein **Mindestlohn** ist ein gesetzlich festgelegtes Arbeitsentgelt, das nicht unterschritten werden darf. In vielen Ländern gibt es allgemeine gesetzliche Mindestlöhne, die für alle Branchen gleichermaßen gelten. In Österreich werden Löhne in verbindlichen, branchenspezifischen Kollektivverträgen geregelt, einen gesetzlich geregelten Mindestlohn gibt es nicht. Nicht verwechselt werden darf der Mindestlohn mit dem existenzsichernden Lohn (living wage), da ein Mindestlohn oft für ein menschenwürdiges Leben nicht ausreicht. Die ILO-Konvention 131 (Minimum Wage Fixing Convention) verpflichtet die ratifizierenden Staaten dazu, ein Mindestlohn-System einzuführen, das alle Arten unselbständigen Einkommens umfasst. Österreich hat diese Konvention nicht ratifiziert.

Ein **Warenkorb** wird definiert, um die Kosten der Lebenshaltung in einem bestimmten Land zu ermitteln. Der Warenkorb enthält alle Güter und Dienstleistungen, die ein durchschnittlicher Haushalt benötigt: Lebensmittel, Bekleidung, Wohnkosten, langfristige Anschaffungen wie Autos oder Möbel sowie Dienstleistungen wie Friseurbesuche etc. Damit die Lebenshaltungskosten möglichst realistisch berechnet werden können, unterscheidet sich der Inhalt des Warenkorbs in den verschiedenen Ländern. Ein Mindestwarenkorb bildet die für ein Existenzminimum absolut notwendigen Güter und Dienstleistungen ab.

Als **MultiplikatorInnen** bezeichnet man Personen, die im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit, durch Informations- und Meinungsübermittlung in sozialen Netzwerken oder durch Gespräche die Verbreitung („Multiplizierung“) bestimmter Wertvorstellungen, Meinungen, Kenntnisse und Verhaltensmöglichkeiten fördern. Bei Fortbildungsmaßnahmen bezeichnet er Personen, die die erarbeiteten Informationen in weiteren Fortbildungsveranstaltungen oder/und in ihren Lebens- und Arbeitszusammenhängen weitergeben.

Nachhaltige Entwicklung / Nachhaltigkeit

ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der jetzigen Generation entspricht, ohne die Lebenschancen kommender Generationen zu verschlechtern oder zu gefährden.

Öffnung des Arbeitsmarktes 2011

Für Länder, die 2004 der EU beigetreten sind (Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen), enden am 1. Mai 2011 die Übergangsregelungen, mit denen der Zugang zu den Arbeitsmärkten der „alten“ EU-Staaten bis dorthin beschränkt wurde. Ab diesem Zeitpunkt können Staatsangehörige aus diesen Ländern von heimischen Betrieben uneingeschränkt beschäftigt werden und Unternehmen ihre Dienstleistungen ohne Einschränkung anbieten. Für Bulgarien und Rumänien, die seit 2007 EU-Mitglieder sind, gilt die Übergangsfrist noch bis 2013.

Das **Österreichische Olympische Comité** ist eines von weltweit 205 Nationalen Olympischen Komitees, die für die Pflege der Marke Olympia und die nationale Vorbereitung auf die Spiele verantwortlich sind. Im Rahmen der Kampagne Play Fair 2008 anlässlich der 29. Olympischen Sommerspiele in China hat das ÖOC erklärt, in Zukunft die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in der Produktion von Sportartikeln einzufordern.
» www.oec.at, » www.playfair2008.org

Eine **Rikscha** ist ein kleines, zweirädriges Gefährt, das von Menschen gezogen wird. In letzter Zeit werden immer mehr Rikschas mit einem Fahrrad (Fahrradrikscha) oder einem Zweitakt-Motorrad (Motorrikscha) betrieben.

Society for Labour and Development

Eine gewerkschaftsähnliche NGO in Indien:
» www.sld-india.org

Soziale Verantwortung von Unternehmen

(Corporate Social Responsibility – CSR) umschreibt den freiwilligen Beitrag der Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung, die über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit im wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bereich. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Freiwilligkeit dieser Verpflichtungen problematisch und müsste durch rechtliche einklagbare Regelungen ersetzt werden.

Zwischen 230 und 400 Millionen Menschen leben in China als **Wanderarbeiterinnen** oder **Wanderarbeiter**. Sie verlassen ihre bäuerlich geprägten Dörfer, da sie vom Ertrag ihrer Landwirtschaften nicht leben können. Männer arbeiten meist in der Bauwirtschaft, Frauen nehmen schlecht bezahlte Jobs in Fabriken an. Sie leben ohne Niederlassungsbewilligung in den großen Städten Chinas, meist ohne Arbeitsvertrag und Gesundheitsversorgung. In vielen Städten stellen WanderarbeiterInnen bereits die überwiegende Mehrheit der EinwohnerInnen dar: Von den 6,35 Millionen Menschen, die in der Stadt Dongguan leben, sind 4,56 vom Land zugewandert.

Interviews und Fotos

- » Argentinien: Santiago Bordotti
- » Bolivien: Noelia González Patiño
- » Brasilien: Sunamita Iris Costa
- » Bulgarien: Balkan Institute for Labour and Social Policy (BILSP), CL Podkrepa
- » Burkina Faso: Ernest Compaore
- » China: Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (SACOM)
- » Ghana: Kofi Aduonum
- » Indien: Society for Labour & Development (SLD)
- » Österreich: Weltumspannend arbeiten – ÖGB, Südwind Agentur
- » Mazedonien: Katerina Milenkova
- » Moldawien: Gender Centru, Universität Moldau
- » Mosambik: Werner Puntigam
- » Pakistan: Umair Jameel
- » Rumänien: Org. of Human Resource Specialists (AUR-ANSRU), CartelALFA
- » Ukraine: Balkan Institute for Labour and Social Policy (BILSP)
- » S. 14: Adolf Michael Hartl » S. 36: IGR » S. 38: MEGAK
- » S. 40-41: CCK » S. 42: ATCU

- Hintergrundfotos** »» sxc.hu » S.4-5: Rich Goatly, UK » S. 7: Tiffany Szerpicki, US
» S. 8: Maria Li, RUS » S. 15: Karolina Michalak, P » S. 16-17: Enzo Forciniti, D
» S. 22-23: Ben Johnson, KOR » S. 32-33: Marco Michelini, I.
» S. 19: Pia Lichtblau, A

Die Broschüre wurde erstellt im Rahmen des Projekts

menschenwürdige arbeit 
für menschenwürdiges leben

von

SÜDWIND 



VOGB

gefördert durch



Österreichische
Entwicklungszusammenarbeit



bmask.gv.at

Das Projekt „Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben“ wird von Weltumspannend arbeiten – ÖGB und Südwind in Kooperation mit dem VÖGB durchgeführt und von der Europäischen Union gefördert. Die darin vertretenen Standpunkte geben die Ansicht der durchführenden Organisationen wieder und stellen somit in keiner Weise die offizielle Meinung der Europäischen Union dar.

menschenwürdige arbeit 
für menschenwürdiges leben