

menschenwürdige arbeit
für menschenwürdiges leben



GLOBAL ARBEITEN, GLOBAL HANDELN!

**Die Welt der Arbeit und wie Gewerkschaften
sie verbessern können**

ARBEITSRECHTE SIND MENSCHENRECHTE

Fast täglich sind wir in der Arbeitswelt mit Menschenrechtsverletzungen konfrontiert. ArbeitnehmerInnen wird es verboten, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Wenn sie demonstrieren, werden sie erschossen. Kollektivvertragsverhandlungen und Betriebsräte sind weltweit gesehen eine Seltenheit. Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind dagegen weit verbreitet. Täglich erleiden fast eine Million Menschen einen Arbeitsunfall, 5.500 davon enden sogar tödlich. All das sind tagtägliche massive Menschenrechtsverletzungen. Dabei wäre die Lösung so einfach wie altbekannt: Bereits 1919 wurde im Friedensvertrag von Versailles festgestellt, dass „nur soziale Gerechtigkeit allgemeinen und anhaltenden Frieden bringen kann“. Aus diesem Grund wurde damals die Internationale Arbeitsorganisation (ILO, Internationale Labour Organisation) als älteste Organisation der UNO gegründet.

Die ILO hat in fast 200 Konventionen festgelegt, wie die Arbeitswelt und damit die Rechte von ArbeitnehmerInnen weltweit geregelt sein sollten. Im Jahr 1998 hat sie die wichtigsten acht dieser Konventionen in vier grundlegenden Prinzipien zusammengefasst, den ILO-Kernarbeitsnormen:

- Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Daneben gibt es seit 1948 die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die für den Bereich des Arbeitsrechts zusätzlich festlegt:

- Menschenrecht auf existenzsichernden Lohn (Art. 23.3 der allg. Erklärung)
- Menschenrechte auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit (Art. 20)
- Gewerkschaftsfreiheit (Art. 23.4)

Im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UNO wurden 1966 diese Rechte noch näher definiert. Das wichtigste Recht für ArbeitnehmerInnen und GewerkschafterInnen ist dabei das Recht auf Streik (Ar.8.1.d WSK-Pakt)

All diese Rechte existieren auf globaler Ebene und unabhängig von nationaler oder supranationaler (wie etwa der EU) Gesetzgebung. Sie gelten also auch in Ländern, die kein gutes nationales Arbeitsrecht haben, als Mindeststandard und müssten eingehalten werden, was leider viel zu selten der Fall ist.

Trotzdem – oder vielmehr gerade deshalb – ist es wichtig, sich dieser Rechte – unserer Rechte – bewusst zu sein und sie immer wieder aktiv bei uns und für unsere KollegInnen auf der ganzen Welt einzufordern und gemeinsam für ihre Einhaltung zu kämpfen!

Hellrot hinterlegte Begriffe sind im Glossar (S. 50 und 51) erklärt.

Impressum

Wien/Linz, April 2014, 1. Auflage
Herausgegeben von: weltumspannend arbeiten – ÖGB und Südwind
Redaktion: Gudrun Glocker, Susanne Loher, Christina Schröder, Stefan Grasgruber-Kerl
Grafische Gestaltung: www.weiderand.net
Druck: Friedrich VDV GmbH & Co KG, Linz

VORWORT



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Schere zwischen Arm und Reich klafft immer weiter auseinander. Sieben von zehn Menschen leben in Ländern, in denen die Kluft zwischen Arm und Reich in den vergangenen 30 Jahren gewachsen ist. Die ärmere Hälfte der Weltbevölkerung verfügt heute über genauso viel, wie die reichsten 85 Menschen. Auch gewerkschaftliche Rechte sind zunehmend bedroht: Allein in Lateinamerika sind im vergangenen Jahrzehnt rund 500 GewerkschaftskollegInnen ermordet worden. Die anhaltende Wirtschafts- und Finanzkrise verleitet vermehrt demokratische Regierungen dazu die Rechte von Gewerkschaften einzuschränken, Arbeitsrechte abzubauen und soziale Sicherungssysteme in Frage zu stellen.

Wir GewerkschafterInnen und viele andere Verbündete treten dafür ein, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern und soziale Gerechtigkeit zu schaffen –

internationale Vernetzung und Solidarität gehören zu unserer täglichen Arbeit und gewinnen bei einer immer globaler agierenden Wirtschafts- und Finanzwelt immer mehr an Bedeutung. Das Projekt „Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben“ gibt Einblicke in das Leben von Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturkreisen und sorgt dafür, die Sorgen und Probleme anderer besser zu verstehen – eine Grundvoraussetzung für die gemeinsame Gewerkschaftsarbeit.

Es liegt auch an uns, der globalisierten Wirtschaft, den multinationalen Konzernen und der Finanzmarktlobby 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. Gemeinsam können wir etwas bewirken: Für Gewerkschaftsrechte, für faire Löhne und Arbeitsbedingungen und für eine sozial gerechte Verteilung von Wohlstand.

Glück auf!

Erich Foglar
ÖGB-Präsident

ÖGB



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

„Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben“: Das ist das gemeinsame Ziel der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Südwind. Eine gemeinsame Initiative, die bereits seit einigen Jahren erfolgreich voran getrieben wird und bei der beide Partner ihre gewerkschaftliche bzw. entwicklungspolitische Expertise einbringen und internationale Solidarität zeigen. Damit Arbeitsrechte sowohl hier bei uns als auch in den so genannten Entwicklungsländern nicht ausgehöhlt werden, sondern existenzsichernde Löhne (living wage) gezahlt und Gewerkschaftsrechte eingehalten werden.

Südwind trägt seit Jahren insbesondere mit Kampagnen dazu bei, die Arbeitsbedingungen der Menschen in Billiglohnländern zu verbessern. Wir informieren über die Missachtung der Arbeitsrechte bei der Produktion von Bekleidung in Bangladesch oder bei Handys in Indien. Wir fordern von politischen EntscheidungsträgerInnen u.a. Gesetze und verbindliche Regeln zu erlassen, mit denen multinationale Konzerne für die weltweit negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit – insbesondere im Bereich der Menschenrechte – haftbar gemacht werden können.

In diesem Sinne werden wir uns weiterhin mit den Gewerkschaften für soziale Gerechtigkeit einsetzen!

Mag. Elfriede Schachner
SÜDWIND-Geschäftsführerin

SÜDWIND

GLOBAL ARBEITEN, GLOBAL HANDELN!

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. Menschenwürdige Arbeit beinhaltet daher Beschäftigungsmöglichkeiten, die:

- produktiv sind und ein gerechtes Einkommen sichern;
- mit Sicherheit am Arbeitsplatz und der sozialen Absicherung der Beschäftigten und ihrer Familien verbunden sind;
- Aussichten auf persönliche Weiterentwicklung bieten und soziale Integration fördern;
- den Menschen die Möglichkeit geben, ihre Anliegen vorzubringen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und an den für ihr Leben relevanten Beschlüssen mitzuwirken;
- die allen Chancengleichheit und Gleichbehandlung garantieren.

Menschenwürdige Arbeit 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

Zu menschenwürdiger Arbeit gehört unter anderem eine gerechte und menschenwürdige Entlohnung, die es dem arbeitenden Menschen und seiner Familie erlaubt, am wirtschaftlichen und sozialen Leben der Gesellschaft teilzuhaben und frei zu sein von Armut und Not. In der globalisierten Welt aber sehen sich Arbeitende in sogenannten Niedriglohnländern mit Hungerlöhnen konfrontiert. Die Hälfte der ArbeitnehmerInnen weltweit hat ein Einkommen von weniger als zwei Dollar am Tag und die Hälfte der Weltbevölkerung verfügt über keinerlei Sozialschutz. Jedes Jahr sterben 2 Millionen Menschen bei Arbeitsunfällen und an Berufskrankheiten und mehr als 160 Millionen ArbeitnehmerInnen erkranken wegen arbeitsbedingter Risiken. Aber auch in den Industrieländern ist menschenwürdige Arbeit keine Selbstverständlichkeit. *„Ein höheres Wirtschaftswachstum ist keine Garantie für bessere Arbeitsplätze oder weniger Armut – wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt müssen sich gegenseitig ergänzen. Die EU-Mitgliedstaaten können auch als ein Beispiel für die übrigen Länder dienen, indem sie die entsprechenden internationalen Arbeitsnormen ratifizieren und ordnungsgemäß umsetzen.“*, fordert in diesem Zusammenhang Vladimír Špidla, der für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zuständige EU-Kommissar.

Auch in sogenannten „entwickelten“ Ländern wie Österreich haben neoliberale „Reformen“ wie Privatisierungen, Liberalisierungen und die Umstrukturierung großer Unternehmen 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. Immer mehr Produktionen und Dienstleistungen werden in die sogenannten Billiglohnländer ausgelagert, auf die Arbeits- und Lebensbedingungen in diesen Ländern wird dabei keine Rücksicht genommen.

„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 und NGOs müssen weltweit zusammenarbeiten!

Welttag „Menschenwürdige Arbeit“

Seit 2008 organisiert der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) am 7. Oktober den Welttag für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Day). Alle Gewerkschaften weltweit sind dazu aufgerufen, an diesem Tag für menschenwürdige Arbeit zu mobilisieren. Überall auf der Welt, von Fidschi im Osten bis nach Hawaii im Westen, organisieren Gewerkschaften Aktionen, um menschenwürdige Arbeit und die uneingeschränkte Achtung der Rechte der ArbeitnehmerInnen zu fordern.

Weltweit haben die ArbeitnehmerInnen weiterhin unter der globalen Wirtschaftskrise zu leiden. Daher ist es wichtig, einmal im Jahr den Blick gezielt auf das Konzept der „Menschenwürdigen Arbeit“ zu lenken, als wesentlicher Grundlage für ein menschenwürdiges Leben. Menschenwürdige Arbeit muss auch im Mittelpunkt der Regierungsbemühungen um eine Ankurbelung der Wirtschaft und den Aufbau einer neuen globalen Wirtschaft stehen, bei der es vorrangig um die Menschen geht.

Lediglich 7 % der weltweiten Beschäftigten in der formellen und der informellen Wirtschaft sind Gewerkschaftsmitglieder, obwohl Hunderte Millionen mehr ebenfalls von der Sicherheit und dem Schutz profitieren wollen, den die Gewerkschaften bieten. Der Welttag ist daher auch eine gute Gelegenheit, Mitglieder zu gewinnen und den Organisationsgrad zu erhöhen – eine der wichtigsten Aufgaben, vor der die Gewerkschaftsbewegung weltweit steht. Es geht darum, die Gewerkschaftsbotschaft in aller Welt zu verbreiten, aber auch darum, durch globale Solidaritätsaktionen ArbeitnehmerInnen zu unterstützen, für die eine starke Gewerkschaft im Rücken keine Selbstverständlichkeit ist.



PROJEKT „MULTIPLYING DECENT WORK – DECENT LIFE“

Sechs Länder und zwölf Organisationen aus zwei Kontinenten: das ist nicht immer leicht zu koordinieren, das ist aber umso spannender und wichtiger ist diese Zusammenarbeit, um daraus gemeinsam zu lernen.

Im internationalen Projekt „**Multiplying Decent Work – Decent Life!**“, das von der europäischen Kommission und dem Sozialministerium gefördert wird, haben sich bereits zum zweiten Mal **Nichtregierungsorganisationen (NGOs)** und Gewerkschaften aus Rumänien, Bulgarien, Polen, Litauen, Brasilien und Österreich zusammengefunden, um sich gemeinsam für menschenwürdige Arbeit stark zu machen.

Es geht dabei in erster Linie darum, einerseits die Zusammenarbeit zwischen NGOs und Gewerkschaften zu erproben und zu vertiefen und damit starke zivilgesellschaftliche Allianzen zu schmieden, und andererseits, diese Zusammenarbeit auch auf europäischer und globaler Ebene zu lernen. Das Projekt baut dabei natürlich auf

der wichtigen Arbeit des internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) und der internationalen Abteilungen der Gewerkschaften und Organisationen in den Projektländern auf, erweitert und vertieft diese jedoch und bindet mehr FunktionärInnen, Gewerkschaftsmitglieder, BetriebsrätInnen, NGO-MitarbeiterInnen und AktivistInnen ein.

Mit folgenden Aktivitäten richtet sich das Projekt an GewerkschaftlerInnen und BetriebsrätInnen ebenso wie an NGO-MitarbeiterInnen und AktivistInnen im Bereich der Arbeitsrechte:

- Öffentlichkeitsarbeit für internationale gewerkschaftliche Strategien und Zusammenarbeit: Dazu gehört diese Broschüre ebenso wie die dazugehörige Wanderausstellung; außerdem öffentliche Veranstaltungen und Seminare, Medienarbeit sowie Lobbying mit PolitikerInnen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene.

- Sensibilisierung für die Thematik durch zwei einjährige Lehrgänge zu Globalisierung unter dem Titel „Global denken, Global handeln“, die Ausarbeitung von Trainingsmodulen, die MultiplikatorInnen in ihrer Bildungsarbeit einsetzen können, Vortragsreisen von GewerkschafterInnen aus dem globalen Süden durch die Projektländer, um internationale Perspektiven direkt erlebbar zu machen, und Solidaritätskampagnen für menschenwürdige Arbeit.
- Aufbau eines MultiplikatorInnen-Netzwerks zu „Gewerkschaften und Globalisierung“ mit jährlichen Vernetzungs- und Aufbauseminaren, Vernetzungstreffen, einem regelmäßigen Newsletter, Studienreisen nach Bangladesch und nach Brüssel, um die lokalen und europäischen Gewerkschaftsstrukturen kennenzulernen, einer Homepage und der Online-Lern-Plattform Moodle, sowie viel Vernetzungsarbeit innerhalb der Gewerkschaften, um das Projekt so bekannt wie möglich zu machen.

Erklärtes Ziel des Projektes ist es, die internationalen Strategien von Gewerkschaften und Betriebsräten zu verstärken und die Zusammenarbeit mit NGOs zu fördern. Dazu wird ein funktionsfähiges MultiplikatorInnen-Netzwerk aus GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen und NGO-MitarbeiterInnen in 5 zentral- und osteuropäischen Ländern und Brasilien aufgebaut.

Nach dem ersten Jahr können wir bereits eine positive Zwischenbilanz ziehen: Das Projekt läuft in allen Ländern sehr erfolgreich und die internationale Zusammenarbeit bringt immer wieder spannende Erkenntnisse und Lernerfahrungen. Im April 2014 und 2015 treffen sich LehrgangsteilnehmerInnen aus allen sechs Ländern zu gemeinsamen Konferenzen, um den Austausch und die Vernetzung persönlicher und noch effektiver zu machen.

Denn globale Arbeitsrechte können wir nur global erkämpfen, in Solidarität mit KollegInnen auf der ganzen Welt. Oder wie unsere brasilianischen KollegInnen sagen:

Viva o internacionalismo de todos os trabalhadores!

Es lebe der Internationalismus aller ArbeiterInnen!





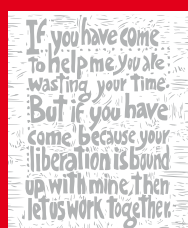
GELUNGENE BEISPIELE INTERNATIONALER KOOPERATION

Auf dem Gebiet des gemeinsamen Ringens um bessere Arbeitsbedingungen sind ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen und Gewerkschaften im Besonderen zwangsläufig aufeinander angewiesen. Die größte Gefahr liegt darin, sich gegenseitig ausspielen zu lassen.

Der Grundgedanke der Gewerkschaftsarbeit ist von jeher international. Doch BetriebsrätInnen, Gewerkschaftsverantwortliche sowie ArbeitnehmerInnen verengen oft ihren Blick und vergessen die globalen Zusammenhänge. So führen die Probleme innerhalb des eigenen Landes, des eigenen Betriebes, die Gewerkschaftsarbeit oft in einen gewissen „Nationalismus“. Dieser Negativspirale heißt es zu entkommen – durch internationale Solidarität.

Internationale Solidarität mit den Belegschaften anderer Standorte, grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Rahmen von Europäischen- und Weltbetriebsräten und die Unterstützung durch Gewerkschaften bringen immer wieder Erfolg im Kampf um menschenwürdige Arbeit und gerechte Entlohnung.

Solidarität ist in erster Linie die nüchterne Erkenntnis, dass es gemeinsam besser geht als allein. Viele Beispiele zeigen, wie internationale Zusammenarbeit zum Erfolg führen kann. Einige davon haben wir hier zusammengestellt.



„Wenn du gekommen bist um mir zu helfen, dann vergeudest du deine Zeit, doch wenn du gekommen bist, weil du verstanden hast, dass deine Befreiung unauflösbar mit meiner Befreiung verbunden ist, dann: lass uns gemeinsam an die Arbeit gehen!“

– von der australischen Ureinwohnerin
Lila Watson –



Klinik der Solidarität – ein gewerkschaftliches Solidaritätsprojekt



Griechenland ist zum Symbol für die wirtschaftliche und soziale Krise in Europa geworden: Massive Einsparungen im Sozial- und Gesundheitsbereich haben breite Teile der Bevölkerung in Armut gestürzt, die Rechte von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften wurden massiv beschnitten. Ein Drittel der Bevölkerung ist nicht mehr krankenversichert, Medikamente gibt es nur gegen Barzahlung, in den Krankenhäusern fehlt es an Verbandsmaterial, Infusionen und Medikamenten.

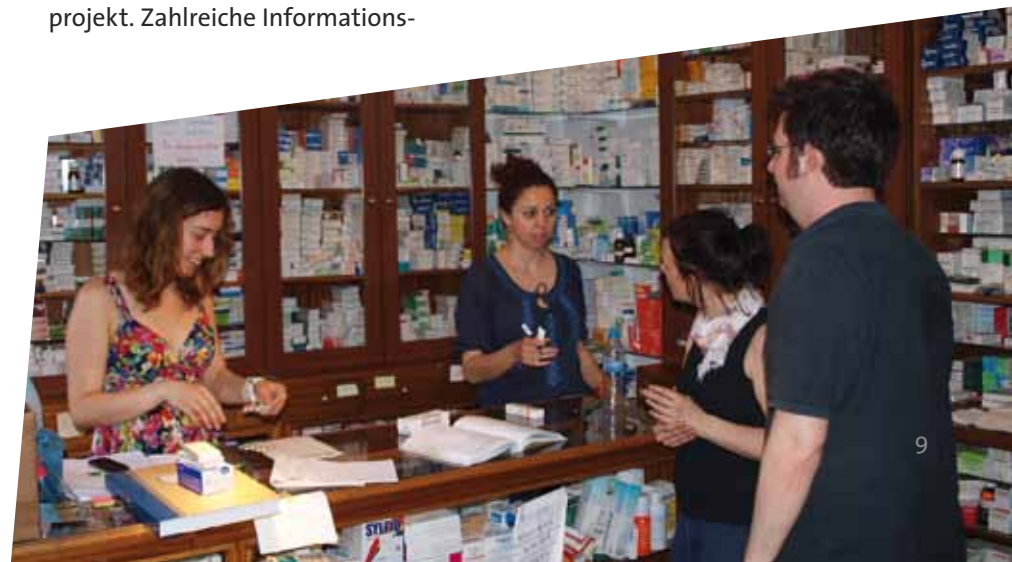
Im nordgriechischen Thessaloniki gründeten im Herbst 2011 engagierte KollegInnen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich die „Klinik der Solidarität“ als selbstverwaltete und ehrenamtlich betreute Ambulanz, weil immer mehr MigrantInnen ohne Krankenversicherung waren und für sie auch notwendige medizinische Versorgung nicht mehr leistbar war. Die Klinik befindet sich in den Räumlichkeiten des Gewerkschaftsdachverbandes GSEE und versteht sich als politisches Projekt. Neben der konkreten Arbeit in der Gesundheitsambulanz setzt sie sich auch aktiv gegen Gesundheits- und Sozialabbau, gegen Rechtsextremismus und Rassismus ein. Bis zu 100 PatientInnen nehmen täglich die Leistungen in Anspruch, wobei die Zahl stetig steigt. Seit März 2013 engagiert sich auch der ÖGB für dieses Solidaritätsprojekt. Zahlreiche Informations-

veranstaltungen machten auf die aktuelle Situation in Griechenland aufmerksam und zeigten die negativen Seiten der Austeritätspolitik. Die 2013 gesammelten Spenden konnten den laufenden Betrieb der Klinik für über ein halbes Jahr sichern. Durch gegenseitige Besuche und intensive Zusammenarbeit entstand eine feste Bindung zwischen den AktivistInnen der Klinik und österreichischen GewerkschafterInnen.

„Spenden ersetzen nicht das Ringen um den notwendigen Kurswechsel in der EU. Wir haben uns aber entschlossen, dieses Projekt zu unterstützen, weil es die Möglichkeit bietet, anhand der konkreten Betroffenheit aufzuzeigen, wohin falsche Prioritäten in der Politik führen. Die zunehmende Verarmung breiter Bevölkerungsteile ist ja längst kein Phänomen allein der griechischen Gesellschaft. Kommt es zu keinem Kurswechsel, wird aus der ökonomischen und sozialen Krise eine politische Krise der gesamten Europäischen Union, die ihre Grundfesten in Frage stellt.“, Wolfgang Greif, Internationaler Sekretär der GPA-djp

Beteiligte Organisationen:

Klinik der Solidarität;
weltumspannend arbeiten, der
entwicklungspolitische Verein im
ÖGB





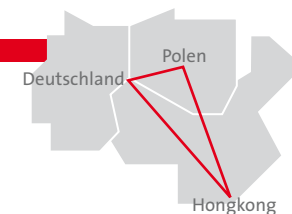
Internationale Unterstützung für ArbeiterInnen in der Produktion von LG-Fernsehern in Polen



In Polen wurden seit 1995 14 **Sonderwirtschaftszonen** (SWZ) eingerichtet, um ausländische Investoren ins Land zu locken. Laut der Erklärung des polnischen Wirtschaftsministeriums können „Unternehmen, die in SWZ angesiedelt sind, auf staatliche Unterstützung zählen durch eine Befreiung von der Einkommenssteuer, wenn sie für neue Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen verwendet wird.“

In der Fabrik von Chung Hong Electronics (mit chinesischen Eigentümern) in der Sub-Zone „Wroclaw – Kobierzycze“ (etwa 20 km von Wroclaw entfernt) werden Motherboards für LG Fernseher zusammengebaut. Die niedrigen Einkommen zwangen viele ArbeiterInnen bis zu 16 Stunden am Tag zu arbeiten. Dazu kommt, dass viele gut 3 Stunden täglich für die Fahrten von und zur Arbeit unterwegs waren und dadurch keine Zeit mehr für ihre Familien hatten. Ein Großteil der Belegschaft waren Frauen. Aufgrund der stetigen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (immer kürzere Verträge, Abschaffung des Sozialfonds und der höheren Einkommen bei höherem Dienstalter, Einkommen von 350 Euro brutto) wurde 2012 die **Betriebsgewerkschaft** ArbeiterInnen-Initiative (pol. Inicjatywa Pracownicza, IP) in der Fabrik gegründet. Etwa 50% der ArbeiterInnen traten der Gewerkschaft bei.

Am 28. Juni 2012 wurde der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft in Form einer disziplinären Kündigung entlassen, während er die Abstimmung über einen Streik vorbereitete. Daraufhin traten die ArbeiterInnen unmittelbar in Streik und forderten seine Wiedereinstellung. Die Arbeitgeberseite erklärte den Streik für illegal, obwohl bei der vorausgegangenen Streikabstimmung/Betriebsversammlung über 50% der Belegschaft anwesend war und 90% der Anwesenden für den Streik stimmten und somit laut polnischem Recht alle Voraussetzungen für einen legalen Streik gegeben waren. Der Streik dauerte 2 Wochen und letztendlich verloren 26 Leute ihren Job - alle bekamen eine disziplinäre Kündigung/Entlassung - und es sind Klagen der gefeuerten ArbeiterInnen anhängig. Dafür hat der Arbeitgeber den verbliebenen MitarbeiterInnen Verbesserungen wie etwa Lohnerhöhungen in Aussicht gestellt. Der Streik in der Chung Hong Fabrik wurde mehrfach durch internationale Solidaritätsaktionen sowohl von anderen ArbeiterInnen, als auch von zivilgesellschaftlichen Organisationen unterstützt. Schon beim ersten Streikposten vor der Fabrik waren VertreterInnen der US-Gewerkschaft Industrial Workers of the World und der deutschen anarchosyndikalistischen Gewerkschaft Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU) dabei. Auch französische und spanische GewerkschaftsvertreterInnen sprachen ihre Unterstützung aus. In der Ukraine organisierte eine Basisgruppe eine Mahnwache vor einem LG Geschäft.



In Paris verteilten AktivistInnen Flyer über den Streik und informierten die örtliche LG Belegschaft über die Situation in der polnischen Fabrik. In Berlin organisierten Mitglieder der FAU eine Protestaktion vor der IFA, der größten deutschen Elektronikmesse. Die Arbeitsrechtsorganisation SACOM (Students and Scholars against Corporate Misbehavior) aus Hong Kong schrieb einen Protestbrief an den Vorstand von Chung Hong. Die Information über den Streik wurde in verschiedenste Sprachen übersetzt: auf chinesisch, französisch, japanisch, koreanisch, deutsch und ukrainisch. Neben dem wichtigen symbolischen Wert der Unterstützung für die Streikenden bei Chung Hong hatten die Solidaritätsaktionen auch einen mess- und spürbaren Effekt: Menschen im Ausland spendeten großzügig und füllten den Streikfonds, vor allem zur Unterstützung der entlassenen ArbeiterInnen, die aufgrund der fristlosen Kündigung keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hatten.

Eine Vertreterin der IP fasst zusammen: „Für die Streikenden war diese Solidarität sehr wichtig. Sie glaubten, sie wären alleine, in der Wüste, daher hatten diese Unterstützungserklärungen eine hohe emotionale Bedeutung. Ich bin davon überzeugt, dass sogar wenn sich dadurch die Situation der Streikenden nicht unmittelbar verbessert, ein globales Netz der Unterstützung, Solidarität und des Widerstands aufgebaut wird, ohne dem es unmöglich ist, die Logik aus Profit und Ausbeutung des globalen Kapitalismus herauszufordern.“

Und sie ergänzt: „Es ist wichtig, konkrete Beispiele von Arbeitskampf zu unterstützen, um ArbeitnehmerInnen desselben Unternehmens zu zeigen, dass der Widerstand irgendwo anders stattfindet und dass andernorts ähnliche Ausbeutungsverhältnisse bestehen.“

Beteiligte Organisationen:

Inicjatywa Pracownicza (IP, Gewerkschaft „ArbeiterInnen-Initiative“), Industrial Workers of the World (Gewerkschaft), Freie Arbeiter-Union (deutsche Gewerkschaft), Students and Scholars against Corporate Misbehavior (NGO, HongKong) + unterstützende Bevölkerung





Unterstützung für rumänische Arbeitskräfte in Italien bei Pensions- und Sozialversicherungsansprüchen



In Italien gibt es die größte Gemeinde von rumänischen Arbeitskräften außerhalb Rumäniens. Patronato ACLI vertritt diese Gruppe und suchte nach Möglichkeiten für diese Menschen, ihre erworbenen Ansprüche auf Pension und Sozialversicherung in Rumänien geltend zu machen. Den geeigneten Partner fand man im Gewerkschaftsbund „Cartel ALFA“, der sich seit 1990 für eine echte und ernst gemeinte Vertretung der ArbeitnehmerInnen Rumäniens einsetzt. Cartel ALFA leistete einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung der rumänischen Gewerkschaftsbewegung mit erfahrenen GewerkschaftsaktivistInnen, die ihre Meinung frei äußern können und tatsächlich die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten. Die wichtigsten Leitsätze im Programm von Cartel ALFA lauten Solidarität, Partizipation und Nachhaltigkeit und basieren auf christlichen Werten und dem Grundsatz der Gleichbehandlung.

Gemeinsame Initiativen von Patronato ACLI und CNS „Cartel ALFA“ sollen den RumänInnen, die in Italien arbeiten oder gearbeitet haben, zunächst helfen, Informationen über ihre Sozialversicherungsansprüche zu bekommen.

Durch elektronischen Datenaustausch soll es den SteuerzahlerInnen erleichtert werden, ihre Situation sowohl in Italien als auch in Rumänien und damit ihre Gesamtansprüche zu ermitteln.

Falls die von der Pensionsversicherung (CNPAS) errechneten Ansprüche dann nicht mit den Daten dieses Services von Patronato ACLI übereinstimmen, kann Cartel ALFA nach Überprüfung der Daten die eigene Rechtsberatung zur Verfügung stellen.

Beide Partnerorganisationen verpflichten sich, Informationsmaterialien in beiden Sprachen herzustellen und zu verteilen, um dieses Serviceangebot bekannt zu machen. Gleichzeitig kann Cartel ALFA der Partnerorganisation in Italien bei der Überprüfung von Sozialversicherungsansprüchen helfen, die die Betroffenen in Rumänien geltend machen können, ohne dass sie dafür nach Rumänien reisen müssen.

Beteiligte Organisationen:

CNS – Cartel Alfa – Confederatia Nationala Sindicala Cartel Alfa, Patronato Acli – Italia



Die Gemüseproduktion in Südspanien als Thema gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

In der andalusischen Provinz Almería arbeiten geschätzte 130.000 Menschen in der Gemüseproduktion. Drei Millionen Tonnen Obst und Gemüse werden hier jährlich in Treibhäusern geerntet, rund 70 Prozent für den Export. Viele der ArbeiterInnen kommen aus Afrika, Osteuropa und Lateinamerika und leben ohne Papiere in Spanien. Sie werden oft unter dem Kollektivvertrag bezahlt, haben keinen Arbeitsvertrag und keine Versicherung. Sie wohnen häufig in sogenannten Chabolas, Häusern aus Holz und Plastikplanen zwischen den Gewächshäusern, außerhalb der Ortschaften, ohne Zugang zu Trinkwasser, Strom oder Sanitäreinrichtungen. 2011 organisierte weltumspannend arbeiten eine Studienreise nach Almería: 15 GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen und NGO-MitarbeiterInnen trafen eine Woche lang KollegInnen anderer Gewerkschaften und NGOs, die mit den MigrantInnen arbeiten, und besichtigten Gewächshäuser und Chabolas, um deren Lebens- und Arbeitsbedingungen kennenzulernen, und suchten nach gemeinsamen Lösungsmöglichkeiten. In einem Kurzfilm „Der Preis für unser Gemüse... Migration, Ausbeutung und Landwirtschaft in Almería“ wurden die Erkenntnisse der Reise zusammengefasst und bei zahlreichen Veranstaltungen an eine breitere Öffentlichkeit

gebracht. 2013 kamen zwei Gewerkschafter und eine Gewerkschafterin aus Almería nach Österreich. Eine Woche lang thematisierten sie bei diversen Veranstaltungen mit GewerkschafterInnen, KonsumentInnen, UnternehmerInnen, PolitikerInnen und JournalistInnen ihre Probleme, lernten gleichzeitig die Situation in der österreichischen Gemüseproduktion kennen und knüpften Kontakte für zukünftige Zusammenarbeit. Wie sinnvoll diese direkte Zusammenarbeit sein kann, zeigte der Fall Biosol, wo 2011 25 MitarbeiterInnen aus der Verpackungsindustrie ohne Abfertigung gekündigt wurden. Über öffentlichen Druck und Einflussnahme des Schweizer Großabnehmers COOP und des Bioverbands BioSuisse einigte sich Biosol schließlich mit den betroffenen ArbeiterInnen. Das gelang vor allem durch die gezielte Zusammenarbeit der SOC mit Gewerkschaften, NGOs und JournalistInnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Beteiligte Organisationen:

weltumspannend arbeiten, der entwicklungspolitische Verein im ÖGB, SOC (Sindicato de Obreros del Campo de Almería)





Geschafft: Über 100 Bekleidungsunternehmen unterschreiben Sicherheitsabkommen für Textilindustrie in Bangladesch

Clean Clothes Kampagne
Österreich

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Der 24. April 2013 geht wohl als einer der schwärzesten Tage in die Geschichte der Textilindustrie ein. Der Einsturz des Rana Plaza-Fabrikkomplexes in Bangladesch kostete 1.138 Menschen das Leben und forderte über 1.000 Verletzte. „Am 24. April wurden die Näherinnen der fünf im Rana Plaza untergebrachten Textilfabriken gezwungen in die Arbeit zu kommen, obwohl am Vortag bereits einige Risse im Gebäude entdeckt wurden. Es hätte kein einziges Todesopfer geben müssen,“ erklärt Michaela Königshofer, Koordinatorin der Clean Clothes Kampagne Österreich. Die österreichische Clean Clothes Kampagne (CCK) zeigt Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in der Bekleidungsindustrie vor allem in Billiglohnländern auf und setzt sich für faire Arbeitsbedingungen von NäherInnen ein. Sie ist Teil der internationalen Clean Clothes Campaign (CCC), einer Koalition von nationalen Plattformen in 15 europäischen Ländern mit einem Netzwerk von weltweit über 250 Partnerorganisationen. Ein zentrales Element der Kampagne ist die Zusammenarbeit von NGOs mit Gewerkschaften. In jedem der 15 Länder nimmt jeweils ein/e VertreterIn der nationalen Gewerkschaftsbewegung an der Clean-Clothes-Plattform teil. In Österreich übernimmt diese Funktion Gerald Kreuzer, der in der

Produktionsgewerkschaft PRO-GE für die Textil-Branche zuständig ist. Gemeinsam werden Informationskampagnen geplant, aber auch Verhandlungen mit Unternehmen geführt. Auch auf internationaler Ebene ist dieses Zusammenarbeiten elementar. Ein Großteil der 250 Partnerorganisationen der Clean Clothes Kampagne sind Gewerkschaften in den verschiedenen Produktionsländern. Die CCK macht als Solidaritäts-Kampagne die Stimmen der NäherInnen hörbar. Sie mobilisiert erfolgreich KonsumentInnen und kann über die Öffentlichkeit Druck auf Unternehmen ausüben, aber sie ist keine offizielle Vertretung der ArbeiterInnen. Diese Aufgabe liegt klar bei den Gewerkschaften und es braucht dafür ArbeiterInnen, die sich gewerkschaftlich organisieren. Die direkte Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften und eine gelungene Abstimmung beider Bewegungen kann daher viel bewirken. Im Fall der NäherInnen in Bangladesch bemühte sich die CCK schon seit längerem gemeinsam mit lokalen Gewerkschaften, die Sicherheitsstandards in Bangladeschs Fabriken zu verbessern. Es gab ein erstes Pilotprojekt mit fünf europäischen Unternehmen. Ein Jahr verging und es konnten nur zwei Markenunternehmen gewonnen werden, bei dem Projekt mitzumachen. Und dann kam Rana Plaza. Die Bilder von Hunderten unter Trümmern begrabenen ArbeiterInnen gingen um die Welt und riefen Entsetzen und Empörung bei vielen

hervor, denen oft erst zu diesem Zeitpunkt klar wurde, woher ein Großteil der Bekleidung kommt, die bei uns verkauft wird. Nach dem Fabrikseinsturz wurde der mediale Druck und die weltweite Empörung so groß, dass die CCK gemeinsam mit anderen Arbeitsrechtsorganisationen binnen kürzester Zeit über eine Million Unterschriften für mehr Sicherheit in Bangladeschs Nähfabriken sammeln konnte. Der öffentliche Druck zwang die Unternehmen wieder an den Verhandlungstisch. Unter der Verhandlungsleitung der internationalen Branchengewerkschaft IndustriALL wurden erneut Gespräche für ein Sicherheitsprogramm in Bangladesch aufgenommen. Die Verhandlung leitete die österreichische Gewerkschafterin Monika Kemperle, die bereits in Österreich für die PRO-GE beim Verhandeln der Kollektivverträge für eine angemessene Entlohnung der Beschäftigten der Textilbranche in Österreich gekämpft hatte und das heute auf internationaler Ebene macht, in ihrer Funktion als stellvertretende Generalsekretärin der IndustriALL. Unter ihrer Führung wurde das Sicherheitsprogramm mit dem Namen „Accord on fire and building safety in Bangladesh“ ausverhandelt - mit Erfolg: Mittlerweile haben über 100 Unternehmen das rechtlich bindende Sicherheitsabkom-

men unterzeichnet. Das Abkommen umfasst unabhängige Sicherheitsinspektionen, verpflichtende Reparaturen und Renovierungen, die Möglichkeit Geschäftsbeziehungen mit den Fabriken zu beenden, wenn diese notwendige Sicherheitsmaßnahmen ablehnen, sowie die Involvierung der betroffenen ArbeiterInnen und ihrer Vertretungen, den Gewerkschaften. Ein Kernstück des Abkommens ist die Kostenbeteiligung: Die unterzeichnenden Markenunternehmen verpflichten sich dazu, für Instandhaltungskosten in ihren Zulieferbetrieben aufzukommen und damit die Arbeitsplätze sicherer zu machen.

Beteiligte Organisationen

Die österreichische Kampagne wird von 13 (entwicklungspolitischen) NGOs und der Gewerkschaft PRO-GE getragen, die Koordination obliegt derzeit der Südwind Agentur. Die gesamte Liste der UnterzeichnerInnen des Sicherheitsabkommens (Unternehmen, aber auch alle involvierten Gewerkschaften und Organisationen) findet sich unter diesem Link: www.bangladeshaccord.org/signatories





Die Europäische BürgerInnen-Initiative „Right2Water“ „Wasser und sanitäre Grundversorgung sind ein Menschenrecht“



Die europäische BürgerInnen-Initiative „Right2Water“ fordert die Europäische Union auf, den Zugang zu Trinkwasser und sanitärer Grundversorgung in Europa zu sichern und sie als grundlegende öffentliche Dienstleistung für alle gezielt zu fördern. Die Europäische Union sollte verbindliche Ziele für alle Mitgliedstaaten festlegen, um einen flächendeckenden Zugang zu Trinkwasser und zu einer funktionierenden Abwasserentsorgung sicherzustellen. Auch außerhalb Europas soll die Europäische Union größere Anstrengungen unternehmen, um weltweit für alle Menschen Wasser und sanitäre Grundversorgung zu gewährleisten. Die „Europäische Bürgerinitiative“ (EBI) als neues Instrument der direkten Demokratie in Europa, ermöglicht es seit 1. April 2012 BürgerInnen durch das Sammeln von mindestens einer Million Unterschriften in mindestens sieben EU-Mitgliedstaaten, ein Problem auf die politische Agenda der EU zu setzen. Die „Right2Water“-Initiative war die erste EBI, die diese Millionenhürde nahm. Bis Ende September 2013 sammelten AktivistInnen und FunktionärInnen von Gewerkschaften in allen Ländern der EU 1.884.790

Unterschriften. Der Vertrag von Lissabon sieht vor, dass die Europäische Kommission bei Themen, die in ihre Zuständigkeit fallen, Stellung beziehen muss, was in diesem Fall im Artikel 14 (über öffentliche Dienstleistungen) und den Artikeln 209 und 210 (über Entwicklungszusammenarbeit) des Vertrags geregelt ist.

Die Unterschriften müssen von den zuständigen Behörden der jeweiligen Mitgliedstaaten beglaubigt werden, und die OrganisatorInnen einer erfolgreichen Initiative dürfen an einer Anhörung im Europäischen Parlament teilnehmen. Die Kommission muss die Initiative innerhalb von drei Monaten untersuchen und über das weitere Vorgehen entscheiden.

Die OrganisatorInnen der „Right2Water“-Initiative präsentierten den EU-Abgeordneten und dem stellvertretenden Kommissionspräsidenten Maroš Šefčovič am 17. Februar 2014 ihre Ziele.

Der Menschenrechtsansatz verpflichtet Regierungen sicherzustellen, dass jede/r Zugang zu Trinkwasser und sanitärer Grundversorgung hat: sauber, sicher, barrierefrei und bezahlbar. Das steht im Gegensatz zu einem marktorientierten Ansatz. Daher ist es auch eine wichtige Forderung der Initiative, dass die Verwaltung der EU-Wasserressourcen nicht den Regeln des EU-Binnenmarktes unterworfen wird. Die Wasserwirtschaft sollte vielmehr von der Liberalisierungsagenda ausgeschlossen werden. Für diesen Punkt hatte das Europaparlament bereits Anfang des Jahres 2014 gestimmt.

Aus Österreich konnten 57.643 Unterschriften übermittelt werden, es wurde somit die von der EU geforderte Mindestunterschriftenzahl um das Vierfache übertroffen.

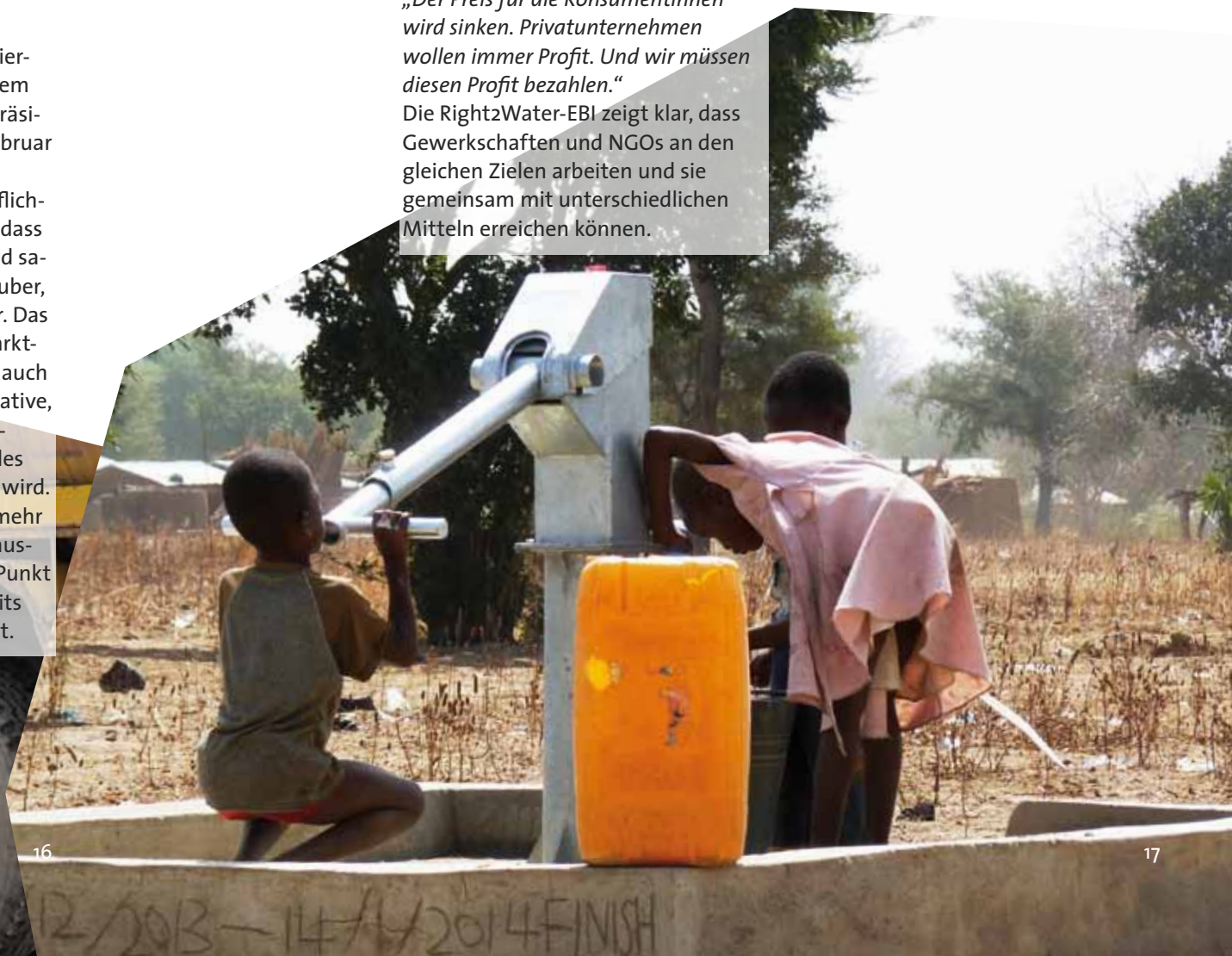
Auch in Litauen unterstützten viele Menschen die EBI-Kampagne und es wurden mehr als 14.000 Unterschriften gesammelt. Eines der positiven Ergebnisse der europaweiten Kampagnen war, dass die litauische Regierung die wichtigsten Forderungen in einem neuen Gesetz übernahm. Der litauische Umweltminister Valentinas Mazuronis erklärte, dass in Zukunft nur mehr Unternehmen der öffentlichen Hand die Wasserversorgung übernehmen dürften:

„Der Preis für die KonsumentInnen wird sinken. Privatunternehmen wollen immer Profit. Und wir müssen diesen Profit bezahlen.“

Die Right2Water-EBI zeigt klar, dass Gewerkschaften und NGOs an den gleichen Zielen arbeiten und sie gemeinsam mit unterschiedlichen Mitteln erreichen können.

Organisationen der Europäischen BürgerInneninitiative:

Aqua Publica Europea (APE)
Europäisches Armutsnetzwerk (EAPN)
Europäisches Umweltbüro (EEB)
European Public Health Alliance (EPHA)
Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD)
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
Die Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)
Social Platform
Women in Europe for a Common Future (WECF)





Bulgarischer Eisenbahnerstreik: Erfolg durch Entschlossenheit und starke internationale Unterstützung

Aufgrund der Schulden der staatlichen bulgarischen Eisenbahn (BDZ) von 771 Millionen BGN (392,7 Millionen Euro) und, weil sich die Weltbank weigerte ein Rettungspaket über 600 Mio BGN (305,6 Mio. Euro) zur Verfügung zu stellen, solange nicht die Personalkosten bei den Eisenbahnen um 30 Prozent gekürzt würden, kündigte Finanzminister Simeon Dyankov im Oktober 2011 ein Sparprogramm an. Dieses umfasste die Kündigung von 2000 MitarbeiterInnen, die Einstellung von 138 geplanten Strecken, den Verkauf von Gebäuden und Eisenbahnwägen, eine 15%-ige Preiserhöhung für den Güterverkehr und eine 9%-ige Preiserhöhung für andere Bereiche, aber auch den Verkauf des gewinnbringenden Frachtgeschäfts.

Die VertreterInnen der beiden bulgarischen Gewerkschaftsbünde CITUB und Podkrepa forderten einen neuen Kollektivvertrag, aber das Management der BDZ verweigerte die Zustimmung und bestand auf dem Plan mit Kündigungen und Streckenstreichungen.



Schließlich riefen die Gewerkschaften einen unbefristeten Streik aus, der ab 24. November 2011 den gesamten Eisenbahnverkehr für 8 Stunden täglich lahm legte. Den Ausschlag gaben neben den Sparmaßnahmen und dem anstehenden Verkauf des Frachtgeschäfts auch zahlreiche Verletzungen des (alten) Kollektivvertrags durch das Management. Dabei ging es um Kündigungen ohne vorhergehende Rücksprache mit der (Betriebs-) Gewerkschaft, die Abschaffung von Kantinen-Gutscheinen und einer freiwilligen Zusatzpensionsversicherung, die Nicht-Bezahlung von ausstehenden Forderungen und die Entscheidung, keine Arbeitskleidung mehr zur Verfügung zu stellen.

Der Streik dauerte 23 Tage und wurde damit zum längsten und umfassendsten Eisenbahnstreik Bulgariens seit den 1920-er Jahren. Am ersten Streiktag mussten zwischen 8 und 16 Uhr 218 von 264 geplanten Zügen im ganzen Land die Fahrt einstellen. Das entsprach einer Quote von 83 Prozent – und die wurde bis zum Streikende mehr oder weniger beibehalten. Die Reaktion des Arbeitgebers widersprach sowohl dem Arbeitsrecht als auch den internen Regelungen. So wurden Sicherheitsbestimmungen nicht eingehalten, weil die Ersatzkräfte nicht über die notwendigen Qualifikationen verfügten. Außerdem zwang das Management die ArbeiterInnen schriftlich zu erklären, ob sie den Streik unterstützen würden. Unter dem Vorwand des dringenden Eigenbedarfs gab der Geschäftsführer die Anweisung, die Büros der Betriebsgewerkschaft zu räumen und kappte auch die Telefonanschlüsse der Gewerkschaft.



Der erfolgreiche Ausgang des Streiks wäre ohne die Unterstützung des EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) und der europäischen und der internationalen Transportarbeiter-Gewerkschaften ETF (European Transport Federation) und ITF (International Transport Workers' Federation) nicht möglich gewesen. Sie schickten Protestbriefe an das BDZ-Management und an die Regierung und bestanden auf einen offenen Dialog mit den ArbeitnehmerInnen und deren gewerkschaftlicher Vertretung, um für beide akzeptable Bedingungen zu verhandeln.

EGB-Generalsekretär Jozef Niemiec kam persönlich nach Sofia, um die Unterstützung des EGB für den Streik zu signalisieren. Er sprach nicht nur vor den Streikenden auf dem Hauptbahnhof bei der täglichen Streikversammlung, sondern traf sich auch mit dem BDZ-Management, um die Verletzung der Arbeitsrechte zu kritisieren. Seine Interviews in Radio und Fernsehen halfen, auch der bulgarischen Bevölkerung die Hintergründe des Streiks nachvollziehbar zu machen, die bis dahin vor allem die Unannehmlichkeiten durch die Zugausfälle wahrgenommen hatte.

Nachdem ein neuer Kollektivvertrag ausverhandelt wurde, wurde der Streik am 20. Dezember 2011 offiziell beendet.

Er bewies die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft und die Macht der internationalen Solidarität. Gerade während eines so langen Streiks war es für die Streikenden wichtig, dass sie mit ihrem Arbeitskampf nicht allein waren. Die Unterstützungserklärungen aus dem Ausland waren wichtig und die persönliche Präsenz eines hochrangigen EGB-Funktionärs erhöhten das Durchhaltevermögen, um den Streik zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.

Beteiligte Organisationen:

Bund unabhängiger Gewerkschaften in Bulgarien (CITUB), Bündnis der Arbeit "Podkrepa" (CL "Podkrepa"), Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), europäische und internationale Transportarbeiter-Gewerkschaften ETF (European Transport Federation) und ITF (International Transport Workers' Federation)





Gewerkschaftsschule Republik Moldau nach österreichischem Vorbild

Moldawien hat politisch und wirtschaftlich eine turbulente Vergangenheit. Der seit 1998 unabhängige Staat zählt heute zu den ärmsten Ländern in Europa. Der **Mindestlohn** liegt bei 60 Euro pro Monat, die Durchschnittslöhne reichen von 100 bis 300 Euro. Umso wichtiger ist die Stärkung der ArbeitnehmerInnen in einem Land, in dem jedeR Vierte ins Ausland geht, um Geld an die zu Hause gebliebenen Familien zu senden. Diese Zahlungen machen in Summe mehr aus als das Bruttoinlandsprodukt des Landes.

Die Idee, das österreichische Modell der Gewerkschaftsschule in Chisinau umzusetzen, stellte sich als große Herausforderung heraus, die Jahre an Überzeugungs- und Entwicklungsarbeit brauchte, um starre gewerkschaftliche Strukturen und Hierarchien zu überwinden, gerade weil das Konzept der Gewerkschaftsschule stark auf gemeinsames Handeln und der Begegnung auf Augenhöhe aufbaut. Das Projekt startete bereits 2006 mit kleinen Kooperationen. Dreimal gelang es, Studienreisen für Gewerkschaftsdelegationen zu organisieren und zu finanzieren.

Im September 2012 startete der erste einjährige Pilot-Lehrgang der Gewerkschaftsschule im Institutul Muncii,

dem Bildungshaus des Moldauischen Gewerkschaftsbundes, den 18 von anfänglich 24 TeilnehmerInnen aus sieben unterschiedlichen Gewerkschaften im Juni 2013 erfolgreich abschlossen. Aufgrund der positiven Rückmeldungen startete im September 2013 bereits der zweite Pilot-Lehrgang. Obwohl die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Republik Moldau ungleich härter sind als in Österreich, nahmen sich die TeilnehmerInnen zwei Abende pro Woche und einige Wochenenden für den Lehrgang Zeit. Es erwies sich als Erfolgsfaktor, dass trotz der schweren Lage viele bereit sind, viel Energie zu investieren, um vor Ort etwas zu bewegen.

Langfristiges Ziel der Zusammenarbeit ist die Verankerung der Gewerkschaftsschule im Bildungsprogramm des Institutul Muncii, das das Angebot ab 2014 auch finanzieren soll. Die bisherigen Ergebnisse sind ein großer Erfolg, besonders für das Team am Institutul Muncii, das das Programm mit enormem Engagement umsetzt und mit der Bereitschaft, neue Wege zu gehen.

Beteiligte Organisationen:

weltumspannend arbeiten, der entwicklungspolitische Verein im ÖGB; der moldauische Gewerkschaftsbund CNSM (Confederatio National Sindicalilor din Moldova); das CNSM-Bildungshaus Institutul Muncii – mit Kofinanzierung der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit



Carrefour: Französische Supermarktangestellte unterstützen rumänische KollegInnen

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 Cartel ALFA 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 Cartel ALFA, den französischen Gewerkschaften und der europäischen UNI die Umsetzung der Verbesserungen überwacht. Ohne die internationale Solidarität der französischen Gewerkschaften wäre die Durchsetzung ihrer Interessen wohl kaum möglich gewesen. „Die internationale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften ist der wichtigste Erfolgsfaktor für den Schutz von Arbeitsrechten“, resümiert Cartel ALFA.

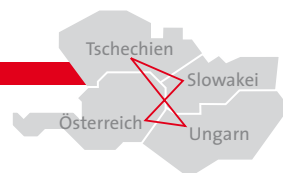
Beteiligte Organisationen:

Cartel ALFA in Rumänien; CGT, CFDT, CFTC in Frankreich, UNI Europa





INTERNATIONALE KOOPERATIONEN



Danube ATCU – Air Traffic Controllers Union

Die Vorgeschichte beginnt 2006: Die slowakischen FluglotsInnen traten in Streik, um gegen grobe Sicherheitsmängel im Flugverkehr zu kämpfen. Norbert Payr, Betriebsratsvorsitzender der Austro Control, 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“, 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 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 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.

Beteiligte Organisationen:

ETF, ITF, vida in Österreich und die jeweils zuständigen Gewerkschaften für FluglotsInnen in der Slowakei,



ENGAGIERT FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

Die Gesellschaft braucht im Kampf für eine gerechtere Welt leuchtenden Beispiele.

Jede/r, der/die jemals in einem Betrieb/Konzern gearbeitet hat, weiß, wie schwer der Einsatz für gerechte Rahmenbedingungen ist – wie gefährlich es sein kann, Widerspruch anzumelden...

Gerade in Zeiten, in denen der Arbeitsdruck in den Unternehmen bei gleichzeitig anwachsender Zahl an Arbeitssuchenden immer mehr steigt, ist es wichtig, dass es Menschen gibt, die Solidarität und Zusammenhalt hoch halten und auch leben. Standortkonkurrenz und gnadenloses betriebswirtschaftliches Denken vernichten sonst jede gemeinwirtschaftliche und soziale Orientierung. BetriebsrätInnen, NGO-MitarbeiterInnen, GewerkschafterInnen in verschiedenen Ländern der Erde stellen ihre Arbeit in den Dienst für gerechte Arbeitsbedingungen und menschenwürdiges Leben. Aber auch im täglichen Kampf um menschenwürdige Arbeit im eigenen Umfeld, darf nicht auf die vergessen werden, mit denen wir durch die Fäden der Globalisierung verbunden sind: Menschen in den Zulieferbetrieben, ProduzentInnen von Arbeitsmitteln und Rohstoffen, ArbeiterInnen in Schwester- oder Tochterbetrieben.

Dieser Spagat zwischen den Bedürfnissen der KollegInnen im eigenen Land und den Menschen in den anderen Ländern ist eine der großen Herausforderungen der heutigen Zeit.

Wer sich einsetzt, setzt sich aus.

Wer sich aussetzt, wird angreifbar, lebt unter Umständen gefährlich.

Wer sich aussetzt, wird aber auch zu einem Beispiel für andere – zu einem wichtigen Orientierungspunkt.





Polen – IT-Arbeiter



Grzegorz Konecki, männlich,
29 Jahre, verheiratet

Gregory arbeitete bis Juli 2012 mehr als vier Jahre lang bei Chung Hong Electronics, einem taiwanesisch-chinesischen Auftragsfertiger, der Komponenten für den koreanischen Elektronikriesen LG produziert. Das Werk befindet sich in der Sonderwirtschaftszone Wrocław-Kobierzyce. Obwohl die Verträge zur Europäischen Union Sonderwirtschaftszonen ausschließen, konnte Polen als einziges Land vor dem EU-Beitritt 2004 aushandeln, dass seine 14 **Sonderwirtschaftszonen** unter gewissen Bedingungen bis 2020 weiter bestehen dürfen. Der Basislohn bei Chung Hong Electronics beträgt zwischen 1500 und 1600 Zloty (ca. 360 Euro), mit Überstunden kommt man auf 2500 PLN (ca. 590 Euro), muss dafür aber bis zu 16 Stunden täglich arbeiten. Grzegorz kaufte für seine Familie eine 25 m² große Wohnung. Um die Schulden zu begleichen, arbeitete er manchmal fünf Tage hintereinander 16 Stunden täglich. Er kam um 1 Uhr nachts nach Hause und stand um 4 Uhr wieder auf. Die letzten Monate war Grzegorz inoffizieller Produktionsleiter. Die chinesischen Besitzer versprachen den MitarbeiterInnen immer wieder bessere Positionen und höhere Löhne. Dafür mussten sie härter arbeiten, bekamen aber nicht den entsprechenden Lohn. Es gab auch Gewalt am Arbeitsplatz. Nachdem sich die ArbeiterInnen mit ihren Forderungen für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen vergeblich

an die großen polnischen Gewerkschaften gewandt hatten, fanden sie Ende 2011 bei der anarchosyndikalistischen Gewerkschaft Inicjatywna Pracownicza (IP-ArbeiterInneninitiative) Gehör. Nach 2-3 Monaten waren bereits 80 ArbeiterInnen (ca. die Hälfte der Belegschaft) der Gewerkschaft beigetreten. Als es nach mehreren Monaten keine Reaktion der Geschäftsführung und keine Zeichen für Verbesserungen gab, wurde ein Streik beschlossen. Obwohl sie den Mut gehabt hatten, der Gewerkschaft beizutreten, hatten viele ArbeiterInnen – vor allem diejenigen mit befristeten Verträgen – Angst vor öffentlichen Aktionen. So waren es letztlich mit Grzegorz nur etwa 30 Leute, die am Streik teilnahmen. Nach 10 Tagen wurden alle Streikenden gekündigt. Für Grzegorz gab es nur die Möglichkeit, einen Job in einer anderen Fabrik der Sonderwirtschaftszone zu suchen oder ins benachbarte Tschechien zu gehen. Er arbeitet inzwischen in einem Skoda-Werk in Tschechien, 30 km von seinem Heimatort Nowa Ruda entfernt.

„Unser niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad erfordert es, von anderen Ländern mit mehr Erfahrung zu lernen. Wir könnten aus internationaler Zusammenarbeit einen großen Vorteil ziehen!“



Österreich – Betriebsrat



Rudolf Baldinger, männlich, 59 Jahre,
verheiratet, 3 Kinder (32, 9, 7)

Rudolf Baldinger lebt und arbeitet in Lenzing, Oberösterreich. Er ist seit 27 Jahren **freigestellter Betriebsrat** in der Lenzing Gruppe, dem größten Faserhersteller in Österreich. Innerhalb der österreichischen Betriebsratskörperschaften an den Standorten Lenzing und Heiligenkreuz/Burgenland gibt es eine gute Zusammenarbeit und auch die innerbetriebliche Sozialpartnerschaft funktioniert gut.

So konnte der Betriebsrat viele Sozialleistungen, wie z. B. ein Bonussystem und ein Gesundheitsvorsorgeprogramm aushandeln.

Aktuell sind anstehende Kosteneinsparungen inklusive Personalabbau die größte Herausforderung für die BetriebsrätInnen. Der Betriebsrat konnte aber für betroffene MitarbeiterInnen einen Sozialplan abschließen, der zusätzlich zur gesetzlichen eine freiwillige Abfertigung beinhaltet, außerdem können sie nach einer einvernehmlichen Kündigung am Programm der Lenzing Stiftung teilnehmen. Dies beinhaltet neben einer Berufsorientierung mit anschließendem Bildungsplan eine Unterstützung während der Fortbildung oder Umschulung. Die Bildungsmaßnahmen reichen von Kursen und Praktika bis zu Höheren Schulen und Fachhochschulstudien. Während der bis zu vier Jahre dauernden Ausbildungszeit bekommen die TeilnehmerInnen zusätzlich zum Arbeitslosengeld ein Stipendium von bis zu 300 Euro monatlich, Erstattung der Ausbildungskosten und nach dem Abschluss Unterstützung bei der Jobsuche.

Die Lenzing Gruppe betreibt außerhalb von Österreich auch ein Zellstoffwerk in Tschechien und Produktionsstätten in England, USA, Indonesien und China. Auch an diesen Standorten gibt es BetriebsrätInnen, der Kontakt ist lose. 2012 konnte Rudolf Baldinger im Rahmen einer Gewerkschaftsreise das Werk in Nanjing besuchen. *„Die Fabrik in China ist im Vergleich zu unserem Standort sehr neu und ich war beeindruckt, wie sauber alles war. Ich hatte den Eindruck, dass die chinesischen MitarbeiterInnen sehr zufrieden sind.“* Um der hohen Fluktuation der ArbeiterInnen entgegenzuwirken, konnte der engagierte chinesische Betriebsrat Sozialleistungen wie einen Werkzubringerdienst einrichten. Der chinesische Betriebsrat war auch schon mehrmals zum Austausch in Österreich.

„Internationale Zusammenarbeit ist für mich sehr wichtig, man darf aber nicht den Fehler machen, europäische Verhältnisse irgendwohin transferieren zu wollen. In Zeiten der Globalisierung ist es unumgänglich, dass sich die Betriebsratsorganisationen der unterschiedlichen Standorte kennenlernen, austauschen und vernetzen.“





Indien – Näherin, Gewerkschaftsmitglied



Kanchan Kumari, weiblich,
34 Jahre, verheiratet, 3 Kinder
(11, 9 und 7 Jahre)

Sie arbeitet als Näherin in Gurgaon, einer Satellitenstadt von Delhi bei Viva Global, einem Unternehmen, das für den Export nach Europa produziert und ein wichtiger Zulieferbetrieb für Mark's and Spencer's ist. Ihr Nettoeinkommen beträgt ohne Überstunden 3.100 Rupien im Monat (54 Euro). Das ist weniger als die Hälfte des gesetzlichen Mindestlohns und nur etwa ein Viertel eines existenzsichernden Lohns für ihre Familie. Kanchan arbeitet 65 bis 70 Stunden, obwohl das Gesetz nur 48 Stunden pro Woche erlaubt. Die Überstunden werden zum einfachen, statt wie vorgeschrieben zum doppelten, Lohn ausbezahlt. Außerdem werden die Löhne nicht pünktlich ausbezahlt, Überstunden sind verpflichtend und Widerstand wird mit bewaffneten Einschüchterungstrupps begegnet. Kanchan ist trotz der massiven Repression gewerkschaftlich aktiv. „Es gibt viel Gewalt in allen Fabriken in Gurgaon. Manchmal heuern die Fabriken Schläger an, um uns zu terrorisieren. Mein Unternehmen ist berüchtigt dafür. Kürzlich verprügelten zwölf Schläger unseren Gewerkschaftsführer. Die VorarbeiterInnen werden darin geschult, Gewalt gegen uns auszuüben, um höhere Leistungen herauszuholen. Du kannst die Fabrik verlassen und in eine andere wechseln, aber die Situation wird mehr oder weniger dieselbe sein.“ „Neulich haben sich alle ArbeiterInnen 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 waren aber sehr hartnäckig. Schließlich hat sich M&S eingeschaltet – jetzt verbessert sich die Situation langsam.“ Kanchan ist aktives Gewerkschaftsmitglied. Solange die Gewerkschaft in ihrer Fabrik noch im Untergrund arbeitete, hielt sie ihre Mitgliedschaft geheim. Erst nach dem Streik begann sie, offen in der Fabrik aufzutreten. „Jetzt ist unsere Führung stark und auch die ArbeiterInnen sind wütend genug, um den Kampf auch gewinnen zu können – hoffentlich!“ „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 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.“

Ghana – selbstständige Expertin bei einer NGO



Afia Asamoah, weiblich, 47 Jahre,
verheiratet, 5 Kinder zwischen 6
und 14 Jahren

Afia Asamoah lebt in Ghana und arbeitet für die NGO ACC (Africa Cocoa Coalition). Sie wurde in Kumasi geboren, lebt aber jetzt in der 300 km entfernten Hauptstadt Accra. Afia wohnt gemeinsam mit ihrem Mann und ihren fünf Kindern in einem Haus in einem Vorort von Accra. Ihr Ehemann arbeitet als Lektor an der Universität und Afia ist sehr froh, dass er über ein gutes und regelmäßiges Einkommen verfügt, da sie selbst keines hat, weil sie selbstständig ist und ihr Einkommen von ihren Projekten abhängt. Gemeinsam haben sie ein für Ghana durchschnittliches Einkommen und können ihren Kindern eine gute Schulausbildung finanzieren. Sie möchten ihnen aber auch ein Studium ermöglichen und legen daher jeden Monat Geld für die Ausbildung zur Seite. Ihr Haus ist gut ausgestattet, sie haben Strom und Warmwasser im Haus, nur das Trinkwasser müssen sie in Flaschen kaufen.

„Unsere Lebenssituation ist in Ordnung, aber sie könnte auch besser sein. Vor allem hätte ich gerne mehr Sicherheit, was meine Arbeit betrifft. Da ich selbstständig bin und von Projekten lebe, weiß ich nie, was die Zukunft bringt. Außerdem muss ich viel Energie dazu aufwenden, neue Projekte an Land zu ziehen.“

Afia engagiert sich für fairen Handel, Frauenrechte und den Schutz natürlicher Ressourcen vor allem im Osten Ghanas. Als ausgewiesene Expertin für nachhaltige Kakaoproduktion ist sie für die Cocoa Organic Farmers Association (COFA) und die African Cocoa Coalition (ACC) tätig und initiiert Projekte im Bereich des ökologischen Landbaus und zum Aufbau von Strukturen zur besseren Interessensvertretung der Kakaobauern und -bäuerinnen im Dialog mit staatlichen Institutionen und internationalen Handelsunternehmen.

Die African Cocoa Coalition, für die Afia derzeit vor allem tätig ist, ist eine Nicht-Regierungs-Organisation (NGO) mit einem kleinen Büro in Accra, wo fünf Personen arbeiten. Zweimal pro Monat fahren MitarbeiterInnen mit dem Auto aufs Land zu den Kakaobauern und -bäuerinnen, um sie zu beraten und um Fortbildungen zu moderner Anbautechnik und nachhaltiger Landwirtschaft durchzuführen. Außerdem vertreten sie die Interessen der ProduzentInnen gegenüber der Regierung und den internationalen Konzernen. Die NGO bekommt keine Unterstützung vom Staat und ist deshalb von Kooperationen mit internationalen Organisationen abhängig.

Da Afia selbstständig ist, ist sie selbst kein Gewerkschaftsmitglied, kennt aber GewerkschafterInnen und arbeitet mit ihnen zusammen.

„Gute internationale Kooperation sollte Vorteile für alle PartnerInnen bringen. Es ist wichtig, gleich zu Beginn klar zu stellen, was das Ziel der Zusammenarbeit sein soll. Anderenfalls ist ein Partner immer im Vorteil.“



Polen – Betriebsratsvorsitzende im Salzbergwerk in Wieliczka



Barbara Kopytkiewicz, weiblich,
65 Jahre, verheiratet, 2 erwachsene
Kinder

Barbara Kopytkiewicz ist 65 Jahre alt und lebt seit ihrer Geburt in Wieliczka. Sie besuchte eine höhere technische Schule und absolvierte auch verschiedene Kurse und Ausbildungen. Sie arbeitete als Abteilungsleiterin im Salzbergwerk, aber vor 25 Jahren wechselte sie zur Gewerkschaft OPZZ und ist jetzt als Gewerkschafterin für die ArbeiterInnen des Salzbergwerkes zuständig. Sie hat ein relativ hohes Einkommen und bekommt zusätzlich auch ihre Pension ausbezahlt, da sie schon 65 Jahre alt ist. Zusammen sind das monatlich 4500 Zloty (1090 Euro), das entspricht ca. dem 1,5 fachen des polnischen Durchschnittseinkommens. Gemeinsam mit ihrem Ehemann lebt sie in einem 160 m² großen Haus, das früher im Besitz des Salzbergwerkes war und in dem sie schon aufgewachsen ist. Auch ihre Eltern waren im Salzbergwerk beschäftigt, was typisch für BürgerInnen in Wieliczka ist. Barbara ist mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation sehr zufrieden. Sie arbeitet als Vorsitzende der Gewerkschaft. Besonders mag sie an ihrem Beruf die Arbeit mit den Menschen und sie glaubt, dass sie ihre Arbeit gut macht, da sie schon so oft wieder gewählt wurde. Ihr ist wichtig, dass die Leute zufrieden sind. Die

Probleme, die sie lösen muss, sind die Streichung der Privilegien für Minenarbeiter durch den Staat, außerdem setzt sie sich für Arbeitszeitverkürzung ein. Die Situation der Frauen ist in ihrem Bereich gut, aber es gibt nicht sehr viele.

Früher wurde im Bergwerk Salz abgebaut: Heute ist es ein Heilstollen und wird für touristische Zwecke wie Besichtigungen, Konzerte, oder Ausstellungen genutzt und ist weit über die Grenzen Polens hinaus bekannt. Insgesamt arbeiten im Salzbergwerk ca. 760 Beschäftigte, in der Urlaubszeit kommen noch 100 SaisonarbeiterInnen dazu. Die Gewerkschaft wird in diesem Betrieb gut akzeptiert und die Zusammenarbeit mit der Firmenleitung funktioniert. Das war nicht immer so, denn beim vorigen Präsidenten hatten Gewerkschaftsmitglieder mit vielen Repressalien zu rechnen.

Für Barbara ist internationale Kooperation sehr wichtig. „Dadurch kann man die Probleme, mit denen Gewerkschaften in verschiedenen Ländern zu kämpfen haben, vergleichen und voneinander lernen.“



ARBEITSPLÄTZE WELTWEIT

Österreich, Litauen, Tansania, Rumänien,
China oder Bolivien ...

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 unselbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Die Bedingungen, unter denen sie das tun, die Bezahlung, die Arbeitszeit, der Zugang zu Sozialleistungen, die gesellschaftliche Wertschätzung und auch die Möglichkeiten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, sind dabei sehr unterschiedlich. Oft aber stehen gerade ArbeitnehmerInnen, 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 aus verschiedensten Ländern auf den folgenden Seiten berichten. Es sind Einzelbeispiele aus einzelnen Branchen: aus der Produktion von Nahrungsmitteln, Kleidung oder Spielzeug, aus der Baubranche, dem Handel, dem Tourismus, aus den Bereichen der öffentlichen Dienstleistungen von der Medizin bis zur Müllentsorgung. Einzelne Beispiele, die Zusammenhänge erhellen.





China – Arbeiter in einer Flaschenabfüllanlage



Wang Tao, männlich, 24, ledig,
24 Jahre, keine Kinder

Wang lebt in Peking und ist Leiharbeiter in der Auslieferung einer Coca Cola-Abfüllanlage. Sein Nettoeinkommen beträgt 1.200 Renminbi Yuan (140 Euro), zusätzlich erhält er am Jahresende eine Überstundenprämie, deren Berechnung aber 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. In der Wohnung hat er keinen Wasseranschluss, aber es gibt einen Waschraum, der mit den anderen sechs BewohnerInnen 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 über ein Jahresarbeitszeitmodell abgerechnet.

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. Er hat auch keinen Pensionsanspruch, obwohl all das gegen das chinesische Arbeitsgesetz verstößt.

An gesetzlichen Feiertagen hat er frei, kann sich aber keinen bezahlten Urlaub nehmen.

Als Leiharbeiter ist Wang nicht direkt bei Coca Cola angestellt, sondern bei einer Arbeitsvermittlungsgesellschaft.

Er nimmt an, dass er kein Gewerkschaftsmitglied ist, glaubt aber, dass es einen Betriebsrat in seiner Fabrik gibt. Wer das ist und was die Funktion eines solchen ist, weiß er nicht. Außerdem glaubt er nicht, dass seine Interessen vertreten werden.

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

Österreich – Lebensmittelverarbeitung



Hermine Schellenhuber, weiblich, 34
Jahre, alleinstehend, 1 Sohn (14 Jahre)

Hermine lebt mit ihrem Sohn in Hinzbach bei Eferding (1990 EinwohnerInnen). Sie ging 12 Jahre zur Schule und schloss mit einem Fachschulabschluss ab. Seit 12 Jahren arbeitet sie schon bei efko Frischfrucht & Delikatessen GmbH und fühlt sich dort sehr wohl. Ihr Arbeitsplatz ist nur 150 m von ihrer Wohnung entfernt und die Arbeit ist sehr abwechslungsreich. efko Frischfrucht & Delikatessen GmbH produziert Sauergemüse, Feinkostsalate und Frischgemüse. Anfang 2014 sind 210 MitarbeiterInnen in Eferding beschäftigt, sowie konzernweit 525 in Deutschland (efko-Passau), Tschechien (efko-Veseli) und Polen (efko-Chorków). Eigentümer von efko Eferding sind die efko Beteiligungs-GmbH und die OÖ Obst- und Gemüseverwertungsgenossenschaft (118 LandwirtInnen aus der Region). Hermine arbeitet in der Produktion und verdient für 38,5 Stunden/Woche netto 1370 Euro im Monat, Überstun-

den werden ausbezahlt. Es gibt auch Möglichkeiten zur Weiterbildung.

Die Schulungsmaßnahmen werden im Zuge des MitarbeiterInnen-Entwicklungsgesprächs mit dem direkten Vorgesetzten vereinbart, wobei auch persönliche Schulungswünsche vorgebracht werden können. Eine Betriebsärztin führt laufende Arbeitsplatzevaluierungen durch, bietet kostengünstige Impfaktionen an und steht den MitarbeiterInnen in persönlichen Sprechstunden für gesundheitliche Fragen und Anliegen zur Verfügung.

Im Juli 2013 wurde Hermine wieder mit überwältigender Mehrheit zur ArbeiterInnen-Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Sie freut sich über die gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung: *„Wir haben es bisher immer geschafft, bei Problemen Lösungen zu finden, die für beide Seiten zufriedenstellend sind.“* Auch die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ProGe funktioniert gut.

„Ich mag meinen Job, die Zusammenarbeit im Team ist gut und die Arbeit ist abwechslungsreich.“





Litauen – Lebensmittelverarbeitung

Silvija Jonaitiene, weiblich, 45 Jahre, geschieden, 2 Kinder

Silvija lebt in der litauischen Kleinstadt Švenčionėliai mit ca. 6200 EinwohnerInnen. Sie arbeitet in einer Fabrik, die Waldfrüchte verarbeitet. Silvija lebt in einem Haus mit 80 m² mit einem Garten. Sie hält ein Schwein, eine Kuh und ein Kalb, baut Früchte und Gemüse an und macht Käse. Mit ihren Produkten versorgt sie die Familie das ganze Jahr hindurch. Ihre Kinder studieren in Vilnius und kommen nur am Wochenende nach Hause.

In der Fabrik arbeitet sie seit 13 Jahren. Insgesamt sind ca. 90 Personen dort beschäftigt, die Hälfte Frauen. Pro Jahr verarbeitet die Firma 5000 Tonnen Lebensmittel, hauptsächlich tiefgekühlte Heidelbeeren (3000t/Jahr), tiefgekühlte Steinpilze (300t/Jahr) und frische Eierschwammerl (500t/Jahr). Ca. 30% der Produkte kommen aus Litauen, der Rest aus Russland, Weißrussland und der Ukraine. Verkauft wird nach Westeuropa, Skandinavien und Asien.

Silvija arbeitet im Kühlhaus, bei 8°C. Sie verdient den Mindestlohn, derzeit 1000 LTL (290 EUR) bei einer 40-Stunden-Woche. Sie hätte gerne eine bessere Arbeit, aber in der kleinen Stadt gibt es kaum andere Möglichkeiten. In der Fabrik gibt es keine Gewerkschaft, aber einige Frauen sind aktiv und werden als „lokale Gewerkschaft“ bezeichnet.

Sie fragen die MitarbeiterInnen nach ihren Wünschen und stellen Forderungen auf. Sie haben zum Beispiel erreicht, dass es alle zwei Stunden eine Pause von 15 Minuten und eine Stunde Mittagspause gibt. Während der Sommermonate muss auch an Samstagen gearbeitet werden, die maximale Wochenarbeitszeit von 40 Stunden wird dabei aber nicht überschritten. Das Hauptproblem ist allerdings die Kälte und die hohe Luftfeuchtigkeit. Fast alle ArbeiterInnen leiden unter Gelenksschmerzen. Dafür gibt es weder kürzere Arbeitszeiten noch eine finanzielle Abgeltung. Wer nicht zufrieden ist, muss kündigen. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit gibt es einen zähen Wettbewerb um die vorhandenen Arbeitsplätze.

„Seit 13 Jahren arbeite ich im Kühlhaus bei 8°C. Aber ich muss froh sein überhaupt einen Job zu haben. Und es ist immer noch besser als bei den Beeren zu arbeiten, wo es nur -2°C hat.“



Spanien – Lebensmittelverarbeitung



Aziza Bouchareb, weiblich, 27 Jahre, verheiratet

Aziza kommt ursprünglich aus Sidi Jaber in Marokko, wanderte aber schon vor längerer Zeit mit ihrer Familie nach Südspanien aus, um bessere Arbeit zu finden. In Marokko ging Aziza zehn Jahre zur Schule und machte einen mittleren Abschluss. Aziza lebt gemeinsam mit ihrem Ehemann in einer 80 m² großen Wohnung in Pueblo Blanco, einem kleinen Ort mit 500 EinwohnerInnen in der Nähe von San Isidro de Nijar, einer Gegend, die geprägt ist von der Gemüseproduktion unter Plastik. Ihr Arbeitsplatz ist 18 km entfernt, mit dem Auto braucht sie eine halbe Stunde für eine Strecke. An manchen Tagen fährt sie auch zwei Mal, je nachdem, wie ihr Chef sie braucht. Die Wohnung kostet 350 Euro, dazu 50 Euro für Strom und 50 Euro für Warmwasser. Es fällt ihr schwer, die Lebenshaltungskosten zu finanzieren, da sie nur 750 EUR im Monat verdient und ihr Ehemann derzeit arbeitslos ist. Seit acht Jahren arbeitet sie für das Obst- und Gemüsegroßhandelsunternehmen SAT New England Growers

in der Verpackungsabteilung. Sie hat eine Anstellung als Saisonarbeiterin. In ihrem Vertrag sind 40 Wochenstunden vereinbart. Während der Erntezeit müssen die ArbeiterInnen jedoch oft bis zu 18 Stunden täglich arbeiten, die Pausen werden gekürzt und es wird sogar am Wochenende und in der Nacht gearbeitet. Ihr Gehalt bekommt Aziza am Ende des Monats ausbezahlt - ohne Überstunden, obwohl ihr dies laut Kollektivvertrag zustehen würde.

„Die Arbeit ist sehr schwer, oft müssen auch Frauen schwere Kisten heben, obwohl für diese Arbeit eigentlich Männer beschäftigt sind.“

Wenn sich Aziza beschwert, wird ihr gesagt, dass diese Arbeit auch gemacht werden muss und sie es ohnehin gut macht. Während der Arbeit darf sie nicht sprechen und wird oft ermahnt schneller zu arbeiten. Zum Glück gäbe es keine Gewalt am Arbeitsplatz, aber die Atmosphäre sei sehr angespannt.





Tansania – Bauarbeiter



Vasil Asumani, männlich, 36 Jahre, verheiratet, 3 Kinder (10, 8 und 3 Jahre)

Vasil kommt ursprünglich aus Tabora im nordöstlichen Binnenland Tansanias. Er arbeitet seit zweieinhalb Jahren als Zimmermann und Stahlarbeiter für die China Railway Jianchang Engineering (CRJE). Vasil ist Gruppenleiter und somit für 29 Personen verantwortlich. Dafür machte er eine sechsmonatige Ausbildung in einem Fortbildungszentrum unter der Leitung des Arbeitsministeriums. Als Gruppenleiter zieht er von Baustelle zu Baustelle. Die nächste Baustelle wird in Mwanza sein, im äußersten Norden, am Viktoriassee, das ist 1700 km von seinem jetzigen Wohnort entfernt. Davor arbeitete er als Gelegenheitsarbeiter bei anderen Unternehmen, aber der Verdienst war sehr schlecht, darum entschied er sich für die Fortbildung.

Er arbeitet von Montag bis Sonntag und hat einmal im Monat einen Tag frei. Die Bezahlung erfolgt wöchentlich. Er verdient im Monat 405.000 Tansania-Schilling (ca. 200 Euro) ohne Überstunden. Das ist etwas mehr als der gesetzliche **Mindestlohn**. Die Arbeit ist anstrengend und manchmal passieren auch Unfälle. Erst letzte Woche wurde ein Arbeiter getötet, als ein LKW etwas anlieferte und die Ladung auf den Mann fiel.

Vasil kam nach Kimbiji für die Arbeit auf dieser Baustelle. Er lebt jetzt ca. 200 Meter entfernt von der Baustelle, von seinem Geburtsort und seinen Eltern ist er aber 900 km weit weg. Gemeinsam mit seiner Frau und den drei Kindern wohnt er in einem Haus, das er gebaut hat, das aber noch nicht fertig ist. Wasser und Strom hat er nicht im Haus, aber er hat einen Generator, mit dem er Strom erzeugen kann.

Vasil ist Mitglied bei der Gewerkschaft TAMICO, die die Branchen Bergbau, Energie, Bau und Holz betreut. Für die Gewerkschaft ist es schwierig, Mitglieder zu bekommen. Da das Gehalt bar ausbezahlt wird, sind sie darauf angewiesen, dass die Arbeitgeber den Gewerkschaftsbeitrag einbehalten und an sie weitergeben. Manchmal ist das schwierig, aber oft ist die Zusammenarbeit auch ganz gut.

Auf die Frage, ob Vasil seinen Job mag, sagt er: „Ja, ich mag ihn, aber es gibt ohnehin keine andere Möglichkeit für mich.“

Rumänien – Bauarbeiter



E.M.B. Ekanayake, männlich, 35 Jahre, verheiratet, 1 Sohn (10 Jahre)

E.M.B. kommt aus Sri Lanka und lebt derzeit in Bukarest. Seit mehreren Jahren arbeitet er schon im Ausland, vor zwei Jahren kam er nach Rumänien. Im Moment arbeitet er als Vorarbeiter bei Bridges Construction, einem Bauunternehmen. Für seinen Arbeitsvertrag hat E.M.B. 5.000 US-Dollar Vorschuss an eine Arbeitsvermittlungsagentur 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. Sein aktuelles Nettoeinkommen ist 2.500 Lei (595 Euro) im Monat, der Mindestlohn in Sri Lanka beträgt nur etwa ein Siebtel davon.

E.M.B. hat in Sri Lanka eine zweijährige Ausbildung zum Bauleiter gemacht. Er ist froh, dass er eine gute Ausbildung hat, für mehr hat er kein Geld. Alles was er sich ersparen kann, kommt seiner Familie in der Heimat zu Gute, da er der einzige Verdienener in der Familie ist.

E.M.B. teilt sich in einem Arbeiterwohnheim ein Zimmer mit drei Arbeitskollegen aus Sri Lanka. Es gibt Etageduschen und Etagenküchen mit gefiltertem Trinkwasser. Mit seiner aktuellen Situation ist E.M.B. zufrieden, obwohl er gerne mehr verdienen würde. Aber das Leben in Rumänien ist besser, als er es in den letzten Jahren in anderen Ländern erlebt hat. Die RumänInnen sind ziemlich tolerant, was Religion und Gewohnheiten betrifft. Einzig bei der Zubereitung der Speisen gibt es große Unterschiede, aber da er gemeinsam mit Landsleuten lebt, können sie ihr Essen so kochen, wie sie es gewohnt sind.

„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.“

„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.“





Brasilien – Filialleiterin in einem Damenmodengeschäft



Maria das Graças da Silva Reis, weiblich, 35 Jahre, verheiratet, Kinder

Graça musste die Schule abbrechen, da sie schwanger wurde. Seit damals arbeitet sie im Handel, um Geld für ihre Familie zu verdienen. Einige Jahre später schloss sie sich der Gewerkschaft an, da sie keine Krankenversicherung hatte und sie und ihre Familie über die Gewerkschaft versichert werden konnten. Auch ihren Schulabschluss konnte sie nachholen, da es Kooperationen mit privaten Schulen gibt, bei denen Gewerkschaftsmitglieder weniger Schulgeld bezahlen. Anschließend machte sie an der juristischen Fakultät zwei Studienabschlüsse. Heute ist Graça Filialleiterin in einem Damenmodengeschäft. Mit großer Anstrengung konnte sie sich in den letzten 13 Jahren von der Hilfskraft zur Verkäuferin und bis zu ihrer jetzigen Position hocharbeiten. Trotzdem fällt es ihr schwer, sich mit ihrem Gehalt von ca. 600 \$ so zu kleiden, wie es von einer Filialleiterin erwartet wird.

Und obwohl sie und ihr Ehemann arbeiten, reicht das Familieneinkommen nicht aus, um ihrem ältesten Sohn das Studium zu finanzieren. Auch er muss arbeiten, um sich die Studiengebühren leisten zu können. In São Paulo stellt der Weg zur Arbeit eine große Herausforderung dar. Busse und U-Bahnen sind überfüllt und es gibt ständig Staus. „*Mein Chef sollte nur einen Tag lang mit einem überfüllten Bus fahren müssen. Er würde es nicht aushalten!*“, sagt Graça, um den enormen Unterschied zwischen dem reichen Teil der Bevölkerung und den ArbeiterInnen deutlich zu machen. Graça arbeitet an ihrem größten Traum: Sie möchte Polizistin werden und gegen die Korruption kämpfen, unter der die EinwohnerInnen von São Paulo ständig zu leiden haben. „*Wir müssen unsere Lebensqualität verbessern, die Arbeitszeit reduzieren und sicherstellen, dass unsere Steuersysteme und der Bildung verwendet werden.*“



Polen – Supermarktarbeiterin

Joanna Glug, weiblich, 36 Jahre, verheiratet, 2 Kinder (11 und 4 Jahre)

Joanna und ihre Familie leben in Bytom, einer kleinen Stadt in Südpolen, in einer 37 m² großen Wohnung. Joanna arbeitet in einer Tesco-Filiale als Kundenbetreuerin. Tesco ist eine britische Supermarktkette, die weltweit mehr als 470.000 Menschen beschäftigt und die drittgrößte Handelskette ist. In Polen betreibt Tesco 446 Filialen und beschäftigt 30.000 Menschen.

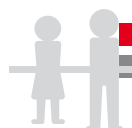
Der Druck bei der Arbeit ist sehr hoch. Die Filiale ist stark unterbesetzt, was dazu führt, dass die Kunden oft länger warten müssen. Gleichzeitig werden aber die Angestellten zur Verantwortung gezogen, wenn die Umsatzzahlen nicht passen. Deshalb müssen die Angestellten oft doppelte Arbeit leisten: kassieren, bedienen,... Wenn es ein Audit gibt, werden plötzlich alle Arbeitsplätze besetzt, aber das ist nur für kurze Zeit. Oft müssen sie nach ihrer Schicht noch im Geschäft bleiben, um ihre Arbeit fertigzumachen, da sie sonst Angst haben müssen, ihren Job zu verlieren. Die Firmenleitung gibt sehr viel Geld für Werbung aus, bei den Löhnen der Angestellten wird hingegen gespart. Joanna hat einen Arbeitsvertrag mit 40 Wochenstunden. Ihr Lohn beträgt 1200 Zloty (281 Euro), das entspricht dem nationalen Mindestlohn. Überstunden werden keine zusätzlich bezahlt, da sie ja „freiwillig“ gemacht werden. „*Das Arbeitsklima zwischen den KollegInnen ist nicht gut: um beim Chef gut dazustehen, werden*

schlechte Dinge über KollegInnen erzählt. Bei einer jährlichen Evaluierung werden die MitarbeiterInnen bewertet: rot, gelb, blau, grün. Nach dreimaliger gelber Bewertung oder einer roten wird man gefeuert. Das ist sehr unangenehm.“ Es gibt auch physische Gewalt und Frauen müssen oft körperlich schwere Arbeiten verrichten. Tesco-MitarbeiterInnen haben den gesetzlichen Urlaubsanspruch, dürfen den Urlaub aber nicht frei wählen. So bekommen auch Menschen mit Kindern nicht unbedingt ihren Urlaub im Sommer.

Bei Tesco gibt es auch eine Gewerkschaft (Solidarność) und Joanna ist die Präsidentin. Sie spürt keine negativen Signale gegen die Gewerkschaft seitens des Managements. In anderen Filialen ist das anders, dort werden Gewerkschaftsmitglieder bedroht und eingeschüchtert. Ihr größter Erfolg als Gewerkschafterin war, dass die Mindestanzahl von gescannten Produkten von 1500 auf 1250 pro Stunde gesenkt wurde.

Joanna ist mit ihrer Lebenssituation zufrieden, hätte aber gerne mehr Zeit für ihre Kinder. Außerdem wünscht sie sich ein höheres Einkommen. Sie muss sehr sparen, um die nötigen Schulbücher kaufen zu können. „*Ich finde die internationale Zusammenarbeit eine gute Idee. Ich bin überzeugt, dass Tesco-MitarbeiterInnen in Großbritannien bessere Arbeitsbedingungen haben als wir in Polen. Wir können unsere Erfahrungen austauschen und dem Management zeigen, welche große Macht wir haben, wenn wir uns zusammenschließen!*“





Republik Moldau – Rezeptionistin

Sylvia, 35, , weiblich, 35 Jahre, 3 Kinder
(27, 25 und 20 Jahre)

Sylvia lebt in einem kleinen Dorf namens Goleni und arbeitet als Rezeptionistin im Hotel Nica in der nahegelegenen Stadt Edinet. Ihr Nettoeinkommen beträgt pro Monat 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.

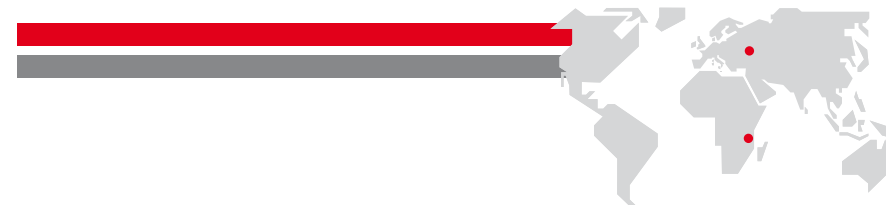
Überleben kann Sylvias Familie nur, weil sie nebenbei eine kleine Landwirtschaft betreibt: einen Gemüsegarten, eine Kuh und Hühner. Damit wird der Großteil des eigenen Bedarfs an Lebensmitteln gedeckt. Der Verkauf von Milch bringt monatlich rund 800 Leu zusätzlich ein.

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 in Republik Moldau 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.“



Sansibar/Tansania – Kellner



Aidan, männlich, 23 Jahre, ledig,
keine Kinder

Aidan kommt aus einem kleinen Dorf nördlich der tansanischen Hauptstadt Dodoma, 400 km Luftlinie von Sansibar entfernt. Er hat eine 12-jährige Schulausbildung hinter sich und arbeitet seit einem Jahr als Kellner auf Sansibar in einer Bar, die direkt am Strand liegt und einem Sansibari gehört. Derzeit arbeitet er jeden Tag von 6 bis 22 Uhr. Sein monatlicher Lohn liegt bei 100.000 Tansania-Schilling (ca. 50 Euro). Der **existenzsichernde Lohn** in Tansania liegt laut Gewerkschaft bei gut 700.000 TSH. Mehr zahlen will sein Boss aber nicht, da die Steuern hoch sind und der Tourismus zunehmend ausbleibt. Das Trinkgeld der Gäste bessert Aidans Gehalt etwas auf. Er muss sich das Geld aber gut einteilen, damit er sich auch manchmal Kleidung kaufen kann. Aidan hat keinen Arbeitsvertrag, weiß aber, dass das gegen das Gesetz ist. Ohne Vertrag hat er auch keine soziale Absicherung, weder im Krankheitsfall noch in der Pension. Das Überangebot an Arbeitskräften macht es schwer, sich zu wehren. Wer sich beschwert, muss gehen. Aidan wohnt allein in einem Zimmer mit Bad, aber ohne Wasseranschluss.

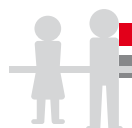
Die Miete beträgt 30.000 TSH (ca. 15 Euro). Das Wasser für die tägliche Dusche holt er mit einem Kanister unweit von seinem Zimmer.

Es gefällt ihm auf Sansibar, aber er möchte mehr verdienen. Er hofft auf Arbeit bei einem italienischen Hotel, in dem besser gezahlt wird. Langfristig möchte er eine höhere Ausbildung machen und seiner Familie zu Hause ein neues Haus bauen.

Die Reise in sein Dorf ist teuer und Aidan kann nicht mit leeren Händen zurückkommen. Vor einer Heimreise muss er mindestens drei Monatsgehälter ansparen. Seine Eltern leben vom Anbau von Mais und Sonnenblumen. Wasser müssen sie vom Fluss holen und ohne Strom im Haus ist es kurz nach Sonnenuntergang um 18 Uhr dunkel. Seine drei jüngeren Brüder gehen noch zur Schule, was eine zusätzliche Belastung für seine Eltern darstellt.

Auf die Frage, ob er verheiratet ist, erklärt Aidan, dass er es sich nicht leisten kann. Er müsste einen „Brautpreis“ bezahlen, zum Beispiel fünf Kühe als Aussteuer, wobei sich die Höhe nach dem Elternhaus und der Bildung der Frau richtet. Eine Kuh kostet 300.000 TSH (ca. 150 Euro). *„Das Leben ist hart, aber es ist OK. Pole pole - langsam langsam. Es geht langsam, aber es geht.“*





Brasilien – Müllabfuhr



Carlos Nério Barbosa, männlich,
36 Jahre, verheiratet, 2 Kinder
(14 und 5 Jahre)

Er lebt im Stadtteil Taipas im Norden von São Paulo und arbeitet bei der Müllabfuhr. Obwohl er im gleichen Stadtteil wohnt, fährt er mit dem Auto zur Arbeit, da der öffentliche Verkehr nicht gut ausgebaut ist. Carlos mag seine Arbeit und trotz gewisser Nachteile arbeitet er lieber im Freien. Mittlerweile kennt er die Menschen, die in seinem Sprengel leben, sie grüßen sich gegenseitig. Auf seiner Route liegt eine Schule und wenn die Kinder ihn sehen, rufen sie im Chor: „Hey, da ist der Müllmann!“. Das macht ihm Freude. Zusätzlich zu seinem Einkommen von 500 Reais (ca. 155 Euro) bekommt er Zuschläge für Überstunden. Dadurch kann er seinen Kindern eine gute Ausbildung bezahlen und ihnen ein würdiges Leben ermöglichen. Als Nachteile seiner Arbeit nennt er zunächst die Hitze, die schnell müde macht. Und es passieren oft Arbeitsunfälle, wie etwa Verletzungen, weil Glasscherben nicht ordentlich verpackt sind. Viele Müllmänner haben wegen der schweren Säcke, die

sie auf den LKW werfen müssen auch Rückenschmerzen. Täglich müssen sie 35–40 km zu Fuß zurücklegen. Außerdem gibt es zu für sie keinen Rückzugsort, wo sie das mitgebrachte Mittagessen essen könnten und zu wenige Gelegenheiten, um auf die Toilette zu gehen. „Manchmal müssen wir unsere Notdurft in den LKW verrichten. Hinter Plastikplanen verstecken wir uns vor neugierigen Blicken.“ Mit der Arbeit seiner Gewerkschaft ist Carlos zufrieden. Die SIEMACO (Gewerkschaft für Beschäftigte für Reinigungs- und Erhaltungsarbeiten in São Paulo) ist für ihn ein starker Partner im Kampf um Verbesserungen. Auf die Frage, welche Verbesserungen er sich für seine Arbeit wünscht, antwortete Carlos: „Wenn wir für ein kleineres Gebiet zuständig wären, könnten wir früher nach Hause gehen. Wenn ich nach Hause komme, egal wie müde ich bin, nehme ich mir Zeit für meine Kinder. Wir spielen oder wir reden, das ist schön!“



Bulgarien – Kindergarten-Pädagogin

Boriana Nikolova, weiblich, 51 Jahre,
verheiratet, 2 Kinder (30 und 27 Jahre)

Boriana stammt aus Dupnitsa, das 400 km von ihrem jetzigen Wohnort Aitos entfernt ist, aus dem ihr Mann stammt. Nach der Schule machte sie einen Hochschulabschluss für Kindergartenpädagogik. Sie wohnt gemeinsam mit ihrem Mann und ihren erwachsenen Kindern, die in einem Immobilienbüro bzw. in der Verwaltung arbeiten, in einer 130 m² Wohnung. Die Familie hat etwas Land außerhalb der Stadt, auf dem sie gemeinsam etwas anbauen wollen. Boriana verdient 630 Lewa (320 Euro), zu viert verfügen sie über ein Familieneinkommen von 2300 Lewa (1170 Euro). Der gesetzliche Mindestlohn liegt in Bulgarien bei 240 Lewa (122 Euro). Boriana arbeitet seit 20 Jahren im städtischen Kindergarten „Славейче“ (Slaveiche, dt. Nachtigall) in Aitos, wo 120 Kinder von 16 Angestellten betreut werden. Die Arbeitszeit entspricht der 40-Stunden-Woche, mit täglich 6 Stunden Arbeit mit den Kindern und 2 Stunden für Vorbereitung und Verwaltungsaufgaben. Pausen gibt es keine, da es jeweils nur eine Pädagogin pro Gruppe gibt. Manchmal gibt es auch Schwierigkeiten mit dem Leiter des Kindergartens, der die PädagogInnen anspricht und beschimpft. Boriana wünscht sich ein besseres Arbeitsklima im Kindergar-

ten, wobei die Arbeitsbedingungen insgesamt und das Team ihrer Meinung nach gut seien. Boriana ist mit ihrem Leben zufrieden – damit was sie bisher erreicht hat, mit ihrer Familie, ihrer beruflichen Entwicklung und auch den Aussichten für die Zukunft. Dass sie eine weitere Ausbildung machen kann, stimmt sie glücklich und sie fühlt sich dadurch nützlich.

Sie ist wie alle ihre KollegInnen im Kindergarten Mitglied in der bulgarischen LehrerInnen-Gewerkschaft, die wiederum beim Gewerkschaftsbund CITUB Mitglied ist. Allerdings hat sie nicht den Eindruck, dass sich durch Aktionen und Streiks sehr viel gebessert hat, was Gehalt und Arbeitsbedingungen betrifft. 8 Urlaubstage, die es laut Kollektivvertrag zusätzlich zu den 48 gesetzlich vorgeschriebenen gibt. Die Sozialversicherung ist in Bulgarien Pflicht und deckt alle Kosten.

Boriana war einmal 6 Monate im Krankenstand und bekam in dieser Zeit das volle Gehalt. Elternkarenz kann bis zum 2. Geburtstag des Kindes bezogen werden und ab 45 Tage vor der Geburt. Sie kann von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden, bei Bezahlung von 90 % des Gehalts. Auch Pflegeurlaub für Kinder oder Eltern ist möglich, wobei dessen Dauer vom Arzt bestimmt wird.





Bangladesch – Näherin



Rokeya Akter (alias), weiblich,
25 Jahre, 1 Sohn

Rokeya lebt in einem Vorort der Hauptstadt Dhaka, die 16 Millionen EinwohnerInnen hat. Sie wohnt mit Mann und Kind in einem 8 m² großen Zimmer in einer Hütte, die auf Pfählen über dem Wasser gebaut ist und ihrer Tante gehört. Sie haben weder Wasser noch Strom, draußen gibt es Gemeinschaftstoiletten und einen Brunnen.

Sie wurde mit 18 in die Stadt geschickt und arbeitete in der Bekleidungsindustrie, wie die meisten **Wanderarbeiterinnen** in Bangladesch. Die Löhne sind sehr niedrig und die Arbeitsbedingungen schlecht. Rokeya hat in einer Textil-Fabrik im Rana Plaza-Gebäude gearbeitet, im April 2013 stürzte es ein. Obwohl die ArbeiterInnen Mauerrisse gemeldet hatten, mussten sie weiter arbeiten. Über 1110 ArbeiterInnen starben unter den Trümmern, Hunderte wurden verletzt. Rokeya überlebte, aber ihre Hand wurde so schwer verletzt, dass sie nicht mehr Vollzeit arbeiten kann. Außerdem hat sie Angst vor der Arbeit in der Fabrik.

Sie verdiente 4800 Taka im Monat (etwa 40 Euro). Dafür arbeitete sie von 8–19 Uhr mit einer Stunde Mittagspause, sechs Tage die Woche. Bei guter Auftragslage mussten sie 3–4 Überstunden täglich und sieben Tage durch arbeiten und bekamen dafür etwa 7000 Taka. Sozialversicherung gab es keine. Auch Gewerkschaften sind normalerweise nicht erlaubt. Ihr Einkommen lag etwas über dem staatlichen Mindestlohn (30 Euro), wobei ein existenzsichernder Lohn in Bangladesch derzeit bei 260 Euro

liegt, die **Armutsgrenze** wird für einen 4-Personen-Haushalt mit 180 Euro angegeben. Die Bekleidungsindustrie zahlt also Löhne weit unter der Armutsgrenze.

Sie hatte Glück, weil sie nach dem Unfall von Primark (dem letzten Unternehmen, für das sie nähte) als einmalige Entschädigung ein 3-Monats-Gehalt ausgezahlt bekam, das aber nicht einmal die Arztkosten deckte, geschweige denn den Verlust ihres Einkommens.

Rokeya möchte wieder in einer Bekleidungsfabrik arbeiten, aber sie ist derzeit nicht in der Lage dazu.

Wenn ihre Tante sie nicht seit dem Unfall mietfrei im Zimmer wohnen ließe, müssten sie zurück aufs Land. Ihr Mann verkauft Fisch und sie macht Gelegenheits-Näharbeiten, doch das reicht nicht aus für ein menschenwürdiges Leben.



Litauen – Schneiderin

Alina, weiblich, alleinstehend,
2 Söhne

Alina ist gebürtige Ukrainerin. Sie kam vor 15 Jahren der Liebe wegen nach Vilnius. Sie war mit einem litauischen Mann verheiratet, wurde jedoch bald Opfer häuslicher Gewalt. Als Ausländerin ohne Kenntnis der Landessprache war es für sie schwierig Hilfe zu bekommen. Durch die Hilfe einer Frauenorganisation konnte sie schließlich zusammen mit ihren beiden Söhnen in ein Frauenhaus ziehen. Hier bekam sie auch rechtliche Unterstützung bei der Scheidung und die Möglichkeit, an einem Sprachkurs und an Fortbildungsangeboten für JungunternehmerInnen teilzunehmen. Alina beschloss in Litauen zu bleiben und für sich selbst zu sorgen. Sie mietete ein kleines Lokal in einem Einkaufszentrum, wo sie Kleidung ändert und repariert. Da sie in der Ukraine die Ausbildung zur Schneiderin und auch Arbeitserfahrung gemacht hatte, sowie eine gute Unternehmerin ist, schaffte sie es auch über die Krise von 2010.

Heute lebt sie mit ihren beiden Kindern in einer 38m² großen Wohnung und sorgt mit ihrem Einkommen allein für die Familie. Sie muss oft von 9–22 Uhr arbeiten, manchmal sogar sechs Tage durchgehend. Im Schnitt verdient sie damit 1400 Litas

(405 Euro) und bekommt zusätzlich 750 LTL (215 Euro) Alimente von ihrem Ex-Mann. Besonders hart ist es im Winter, da die Heizkosten höher sind als ihr Einkommen und sie schon während der Sommermonate Geld für die Heizsaison sparen muss. Ihr Arbeitsplatz ist ca. fünf Kilometer von ihrer Wohnung entfernt, mit dem Bus ungefähr 25 Minuten. Bei schönem Wetter geht sie zu Fuß, um das Geld für die Monatskarte (29 LTL) zu sparen. Ihre Kinder müssen immer sehr bald aufstehen, um rechtzeitig in die Schulen im Stadtzentrum zu kommen. Eine Wohnung dort kann sich Alina nicht leisten.

Alina hat einen dauerhaften Aufenthaltsstatus, ihre Kinder die litauische Staatsbürgerschaft. Ihre Familie in der Ukraine lebt 1560 Kilometer entfernt, kommt sie aber manchmal in Vilnius besuchen.

„Als ich nach mehreren Jahren wieder auf Besuch in die Ukraine kam, merkten meine FreundInnen, dass ich mich verändert habe: wie ich denke, wie ich meine Entscheidungen treffe. Sie sagten, ich wäre jetzt eine Europäerin.“





Bolivien – Zahnärztin

Janeth Cordova Taborga, weiblich, 40 Jahre, ledig, keine Kinder

Janeth lebt und arbeitet in Cochabamba, einer Stadt mit ca. 500.000 EinwohnerInnen.

Gemeinsam mit einer Kollegin betreibt sie dort eine Zahnarztpraxis und verdient etwa 1500 Bolivianos (ca. 190 Euro) im Monat. Außerdem betreut sie für eine Hilfsorganisation ehrenamtlich Menschen am Land, die sich keine Zahnbehandlung leisten können. Bei Veranstaltungen im Stadion und anderen Großveranstaltungen verkauft sie Süßigkeiten und Snacks gemeinsam mit ihren Geschwistern und verdient damit zusätzliche 500 Bolivianos. Der staatliche **Mindestlohn** liegt bei etwa 700 Bolivianos (knapp 90 Euro). Janeth wohnt wie ihre fünf Geschwister im Haus ihrer Eltern. Mit den Einkommen ihrer Brüder (Anwalt, Ingenieur), ihres Vaters und der älteren

Schwester aus dem Straßenverkauf verfügen sie über ein Haushaltseinkommen von 8300 Bol. (ca. 1040 Euro).

In der Zahnarztpraxis arbeitet sie von 9 bis 13 Uhr von Montag bis Sonntag. Am Nachmittag nutzt ihre Kollegin die Gemeinschaftspraxis, für die sie die Miete und Ausrüstung gemeinsam bestreiten.

Janeth hat keine Sozial- oder Krankenversicherung. Durch ihr Ehrenamt hat sie die Möglichkeit kostenlos an beruflichen Fortbildungen teilzunehmen. Die VerkäuferInnen des Stadions sind in einer Gewerkschaft organisiert, die unter anderem die Mietpreis-Verhandlungen mit dem Stadion übernimmt und auch Mitglied des nationalen Gewerkschaftsbunds ist. Auch für die ZahnärztInnen gibt es eine Vertretung, die der hiesigen Zahnärztekammer entspricht. Janeth betont, dass ihre Eltern sehr darauf bedacht waren, dass alle Kinder eine gute Ausbildung machen konnten, um nicht vom Straßenverkauf abhängig zu sein. Gleichzeitig gab ihr ihre Mutter noch auf dem Sterbebett den Rat mit, ihr zweites Standbein immer als Reserve zu sehen, falls sie einmal keine Möglichkeit hätte, in ihrem Beruf zu arbeiten.

„Ich glaube, ich bin ein fleißiger Mensch. Ich habe mit fünf Jahren zu arbeiten begonnen. Da wir eine große Familie waren, mussten wir immer alle mithelfen.“



Ukraine – Kinder- und Jugendgynäkologin

Svetlana Solowjow, weiblich, 30 Jahre, verheiratet, 1 Tochter (3 Jahre)

Svetlana lebt in Borispol und arbeitet als Ärztin für Kinder- und Jugendgynäkologie im staatlichen Kinderkrankenhaus. Ihr Nettoeinkommen beträgt 863 Ukrainische 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.“



	ÖSTERREICH	POLEN	LITAUEN	RUMÄNIEN	BULGARIEN	REPUBLIK MOLDAU	SPANIEN	GRIECHENLAND	UKRAINE
HDI Ranking	18	39	41	56	57	113	23	29	78
WIRTSCHAFT									
BIP (US\$)	394,7 Mrd.	489,8 Mrd.	42,3 Mrd.	192,7 Mrd.	51 Mrd.	7,3 Mrd.	1.323 Mrd.	249,1 Mrd.	176,3 Mrd.
BIP pro Kopf (US\$)	46.642	12.708	14.183	9.036	6.978	2.038	22.083	3.867	4.515
Einkommensanteil der reichsten 10 %	k.D.	25,9 %*	k.D.	21,4 %*	k.D.	26 %**	k.D.	k.D.	21,5 %**
Einkommensanteil der ärmsten 10 %	k.D.	3,3 %*	k.D.	3,6 %*	k.D.	3,3 %**	k.D.	k.D.	4,4 %**
Weniger als 1,25 US\$	k.D.	0,1 %*	k.D.	0,2 %*	k.D.	0,1 %**	k.D.	k.D.	0 %**
Weniger als 2 US\$	k.D.	0,1 %*	k.D.	0,5 %*	k.D.	0,7 %**	k.D.	k.D.	0 %**
ARBEIT									
Arbeitslosenrate	4,3 %	10,1 %	13,2 %	7 %	12,3 %	5,6 %	25,0 %	24,2 %	7,5 %
Erwerbsquote Frauen	55 %	49 %	56 %	49 %	48 %	37 %	53 %	44 %	53 %
Erwerbsquote Männer	68 %	65 %	66 %	65 %	59 %	43 %	67 %	63 %	67 %
Kinderarbeit						29,9 %***			
Ratifizierte ILO-Kernübereinkommen	alle	alle	alle	alle	alle	alle	alle	alle	alle
SOZIALES									
Bevölkerung	8,4 Mio.	38,3 Mio	3,3 Mio.	21,4 Mio	7,4 Mio	3,5 Mio.	46,8 Mio.	11,4 Mio.	44,9 Mio
Lebenserwartung	81	76,3	72,5	74,2	73,6	69,6	81,6	80	68,8
Müttersterblichkeit pro 100.000 Geburten	4**	5**	8**	27**	11**	41**	6**	3**	32**
Alphabetisierungsrate	k.D.	99,5 %**	99,7 %**	97,7 %**	98,4 %**	98,5 %**	k.D.	97,2 %**	99,7 %**
Internetuser	81 %	6 %	68 %	50 %	55 %	43,40 %	72 %	56 %	33,7 %
GEWERKSCHAFTSRECHTE	In ganz Europa waren Beschäftigte, die Gewerkschaften gründen oder gewerkschaftliche Aktivitäten durchführen wollten, nach wie vor Ziel von Angriffen. Selbst in Ländern mit einer langen Tradition der Sozialpartnerschaft kam es wieder zu gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung. Quer durch Europa behindern ArbeitgeberInnen immer wieder mit unterschiedlichen Mitteln gewerkschaftliche Aktivitäten. So kam es in der Schweiz, der Türkei, in Kroatien und Polen erneut zu Entlassungen, die durch Gewerkschaftsaktivitäten begründet waren. Obwohl das Streikrecht anerkannt wird, sind in vielen europäischen Ländern übermäßige Beschränkungen vorhanden. Beispielsweise sind Streiks in einigen Ländern nur bei Tarifkonflikten zulässig. Auch die Sparpolitik von IWF und EU schränken Gewerkschaftsrechte ein, wie etwa in Rumänien, wo gegen einen Versuch der neuen Regierung den sozialen Dialog zu stärken (nach heftigen Protesten 2012), interveniert wurde. Auch die Gesetzgebung erschwert zunehmend die Arbeit der Gewerkschaften: etwa durch höhere Mindestanforderungen zur Gründung von Betriebsgewerkschaften (wie in Rumänien) oder durch weniger strenge Regelungen für Kündigungen und Abfertigungen (wie etwa in Spanien).								

k. D. = keine Daten

ERLÄUTERUNGEN

* im Jahr 2011

** im Jahr 2010

*** im Jahr 2009

QUELLEN Seite 46–49

Worldbank: Wolrd Development Indicators, <http://data.worldbank.org/indicator> aufgerufen am 20.02.2014

UNDP: Human Development Index (HDI) – 2013 rankings, <http://hdr.undp.org/en/data> aufgerufen am 20.02.2014

Statista: Weltweite BIP Daten, <http://de.statista.com/themen/1181/weltwirtschaft/> aufgerufen am 10.3.2014

Wikipedia, http://de.wikipedia.org/wiki/Soziale_Ungleichheit aufgerufen am 11.03.2014

Statista: Weltweite Intern User Daten, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/157868> aufgerufen am 11.03.2014

Gewerkschaftsrechte: Internationaler Gewerkschaftsbund, www.ituc-csi.org

	SÜDAMERIKA		AFRIKA		ASIEN			WELT	
	BRASILIEN	BOLIVIEN	GHANA	TANSANIA	INDIEN	CHINA	BANGLADESCH		
HDI Ranking	85	108	135	152	136	101	146	1 Norwegen 1686 Niger	
WIRTSCHAFT									
BIP (US\$)	2.252,7 Mrd	27 Mrd.	40,7 Mrd.	28,2 Mrd.	1.841,7 Mrd.	8.227,1 Mrd.	116,4 Mrd	71.707,3 Mrd.	
BIP pro Kopf (US\$)	11.340	2.576	1.605	609	1.489	5.720	752	10.036,8 Mrd.*	
Einkommensanteil der reichsten 10 %	42,9 %***	k.D.	k.D.	k.D.	28,8%**	30%**	27%**	Die reichsten 2 % der Weltbevölkerung besitzen mehr als 51 % des weltweiten Vermögens. Auf die reichsten 10 % entfallen etwa 85 % des weltweiten Vermögens.	
Einkommensanteil der ärmsten 10 %	0,8 %***	k.D.	k.D.	k.D.	3,7%**	1,7%**	4%**	Auf die unteren 50 % der Weltbevölkerung entfällt weniger als 1 % des weltweiten Vermögens.	
Weniger als 1,25 US\$	3,6 %***	k.D.	k.D.	k.D.	7,5%**	11,8%**	11,2%**	ca. 19,4%	
Weniger als 2 US\$	5,4 %***	k.D.	k.D.	k.D.	24,5%**	27,2%*	30,4%*	ca. 35%	
ARBEIT									
Arbeitslosenrate	6,7%*	3,4%***	4,2%**	3,5%*	3,6%	k.D.	5%	6%	
Erwerbsquote Frauen	60%	64%	67%	88%	29%	64%	57%	52%**	
Erwerbsquote Männer	81%	81%	71%	90%	81%	78%	84%	78%**	
Erwerbsquote Kinder	4,2%*	20,2%***			2,5%**	k.D.	k.D.	ca. 11%	
Ratifizierte ILO-Kern- übereinkommen	29/98/100/ 105/111/138/ 182	alle	alle	alle	29/100/105/111	100/111/138/182	29/87/98/100/105/111/182	• siehe Text unten	
SOZIALES									
Bevölkerung	198,4 Mio	10,2 Mio.	25,5 Mio.	47,7 Mio.	1.258,4 Mio.	1.350,7 Mio.	152,4 Mio.	7,2 Mrd.	
Lebenserwartung	73,8	66,9	64,6	58,9	65,8	75	69,2	ca. 70,1	
Müttersterblichkeit pro 100.000 Geburten	56**	190**	350	460	200	37	240	260	
Alphabetisierungsrate	90,3%**	91,2%**	67,3%**	73,2%**	62,8 %	95 %	56,8 %	84%	
Internetuser	49,8%	34,3%	17,1%	13,10%	12,60 %	42,30 %	6,30%	33,41%	
GEWERKSCHAFTS- RECHTE	Der amerikanische Kontinent ist nach Angaben von TUCA nach wie vor der gefährlichste Ort der Welt ist, um Gewerkschaftsaktivitäten zu verrichten. Angesichts der systematischen Straffreiheit hat die Gewalt gegen die Gewerkschaftsbewegung weiter zugenommen. Besonders akut ist die Situation in Ländern wie Kolumbien, Guatemala und Honduras, wo zwischen April 2008 und Dezember 2011 122 GewerkschafterInnen und MenschenrechtsverteidigerInnen ermordet wurden. In keinem einzigen dieser Fälle wurden die Schuldigen identifiziert oder vor Gericht gestellt. Ende 2013 machte ein Mord an einem Gewerkschafter bei NESTLÉ Kolumbien Schlagzeilen. Er war der 13. Tote allein in dieser Gewerkschaft. Jedes Jahr werden Hunderte inhaftiert oder brutal unterdrückt, Tausende entlassen, weil sie sich gewerkschaftlich betätigen.		Gewerkschaften in Afrika sehen sich einer grundsätzlichen Geringschätzung sowohl seitens der ArbeitgeberInnen als auch der Behörden ausgesetzt. Protestkundgebungen und Streiks werden häufig von der Polizei unter Einsatz von Gewalt zerstreut, GewerkschaftsführerInnen werden oft Opfer gezielter Angriffe, wie Mordversuche an drei Gewerkschaftsführern in Burundi und im Tschad zeigen. Die Verfassungen vieler Länder garantieren zwar grundlegende Gewerkschaftsrechte, allerdings ist die praktische Umsetzung der Bestimmungen alles andere als durchgreifend. Unabhängige oder wirklich repräsentative Gewerkschaften werden in mehreren Ländern durch Behörden diskriminiert oder ihre Gründung verhindert.		Gewerkschaftliche Organisation ist in Asien grundsätzlich ein schwieriges Unterfangen. Entlassung, Schikanen und Einschüchterung sind an der Tagesordnung. In vielen Ländern sind Gewerkschaftsrechte nicht angemessen in der Gesetzgebung verankert und Arbeitsrechte unzureichend umgesetzt. Das Streikrecht wird übermäßig eingeschränkt und StreikteilnehmerInnen werden oftmals inhaftiert, etwa in China, Indien, Pakistan oder Kambodscha. Die jüngsten Katastrophen in Bekleidungsfabriken in Bangladesch und Pakistan lenkten die internationale Aufmerksamkeit auf die massiven Sicherheitsmängel für die Beschäftigten, denen nicht nur die elementarsten Arbeitsrechte verweigert werden, sondern auch ihr Recht auf gewerkschaftliche Organisation. Auf Vorschlag der ILO steht nun in Bangladesch ein Gesetzesvorschlag zur Debatte, der die bisherige Vorschrift abschaffen will, dass 30 % der Beschäftigten eines Betriebes Mitglied einer Gewerkschaft sein müssen, damit diese registriert werden kann, aber auch die Meldepflicht der Namen der GewerkschaftsgründerInnen an den ArbeitgeberInnen.			• Übereinkommen 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 • Übereinkommen 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 • Übereinkommen 29 – Zwangsarbeit, 1930 • Übereinkommen 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 • Übereinkommen 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951 • Übereinkommen 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 • Übereinkommen 138 – Mindestalter, 1973 • Übereinkommen 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999	

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.

Austeritätspolitik ist die Bezeichnung für eine strenge Sparpolitik des Staates, insbesondere in finanziellen Krisenzeiten. Strenge Reduktion auf das Notwendige im Bereich öffentlicher aber auch privater Haushalte soll einen schlanken und ausgeglichenen Staatshaushalt herbeiführen und die gesamtwirtschaftliche Situation verbessern.

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

Das **Brutto-Inlandsprodukt (BIP)** gibt den Wert aller Güter und Dienstleistungen an, die in einem Jahr innerhalb der Landesgrenzen einer Volkswirtschaft erwirtschaftet werden.

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

Ein **existenzsichernder Lohn** (living wage) ist ein Lohn, den ArbeiterInnen während einer regulären Arbeitszeit (maximal 48-Stunden-Woche) verdienen und der ausreicht, um die eigenen Grundbedürfnisse und die ihrer Familien zu befriedigen. Neben einer angemessenen Ernährung zählen dazu Unterkunft, Transport, Kleidung, Bildung, medizinische Versorgung sowie eine geringes frei verfügbare Reserve für unerwartete Notfälle.

Freigestellter Betriebsrat In Österreich muss der Dienstgeber in Betrieben mit mehr als 150 regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen einen Betriebsrat für die Betriebsratsarbeit freistellen, bei Fortzahlung des Entgelts. Ab 700 Beschäftigten gibt es 2 Freistellungen, ab 3000 drei, etc.)

Die Österreichische **Gewerkschaftsschule** ist ein kostenloser zweijähriger Abend-Lehrgang, der das Ziel hat, gewerkschaftspolitische und praktische Betriebsarbeit zu unterstützen und damit die KollegInnen in ihrer Handlungskompetenz zu stärken.

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

Internationale Labour Organization ILO (internationale Arbeitsorganisation IAO) siehe Seite 4–5

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. Die ILO-Konvention 131 (Minimum Wage Fixing Convention) verpflichtet die ratifizierenden Staaten dazu, ein Mindestlohn-System einzuführen, das alle Arten unselbstständigen Einkommens umfasst. Österreich hat diese Konvention nicht ratifiziert.

Eine **NGO** (Nichtregierungsorganisation, Non Governmental Organisation) ist eine private, unabhängige, nicht gewinnorientierte Organisation, die einen sozialen oder gesellschaftspolitischen Zweck verfolgt. NGOs sind in den unterschiedlichsten Bereichen aktiv: Umweltschutz,

Menschenrechte, Entwicklungszusammenarbeit, Anti-Diskriminierung, Migration und Asyl, aber auch im Bereich sozialer Dienstleistungen.

Eine **Sonderwirtschaftszone** ist ein meist räumlich abgegrenztes Gebiet innerhalb eines Staates, für das rechtliche und administrative Erleichterungen für InvestorInnen bestehen. Diese betreffen in der Regel das Zoll- und Steuerrecht, mitunter aber auch anderer Rechtsgebiete wie Umwelt-, Arbeits- oder Sozialrecht.

Transnationale Unternehmen oder auch **multinationale Konzerne**, sind Konzerne, die in mehreren Staaten aktiv sind. Sie sind in mehreren Geschäftsbereichen (Handel, Vertrieb,

Herstellung, Forschung und Entwicklung) außerhalb ihres Heimatlandes involviert und stützen sich finanziell auf Unternehmen in zwei oder mehr Ländern.

WanderarbeiterInnen kommen meist aus bäuerlich geprägten Dörfern in Industriegebiete, da sie vom Ertrag ihrer Landwirtschaften nicht mehr leben können. Männer arbeiten oft in der Bauwirtschaft, Frauen nehmen schlecht bezahlte Jobs in Fabriken an. Sie leben in den großen Städten, meist ohne Arbeitsvertrag und Gesundheitsversorgung. Das Phänomen beschränkt sich längst nicht mehr auf China, sondern ist in zahlreichen asiatischen Ländern zu beobachten.

In Österreich gibt es 7 Gewerkschaften, die für bestimmte Sparten zuständig sind:

GPA-djp Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	270.000 Mitglieder 160 Kollektivverträge	einzige Angestelltengewerkschaft, Bereiche: • Handel • Banken • Versicherungen • Industrie • und andere
GÖD Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	234.000 Mitglieder	BeamtenInnen und vertraglich Bedienstete in den Berufsgruppen: • Bundes- und Landesverwaltung • Polizei • LehrerInnen • Justiz • Universitätspersonal • und andere
GdG-KMSfB Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	150.000 Mitglieder 60 Kollektivverträge	Gemeindebedienstete in den Bereichen: • Gesundheitswesen • öffentlicher Verkehr • Ver- und Entsorgungseinrichtungen • soziale Dienstleistungen • und andere
GBH Gewerkschaft Bau-Holz	116.000 Mitglieder 50 Kollektivverträge	GBH vertritt ArbeitnehmerInnen in den Bereichen: • Hoch- und Tiefbau • Bauhilfsgewerbe • Baunebenberufe • und andere
vida Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft	144.000 Mitglieder 100 Kollektivverträge	Die vida vertritt die ArbeitnehmerInnen in den Bereichen: • Soziale Dienste • Private Dienstleistungen • Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe • Verkehr, Transport
GPF Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	50.000 Mitglieder	GPF vertritt ArbeitnehmerInnen im Bereich • Post • Telekom • „alternative“ Telekom-Unternehmungen
PRO-GE Produktionsgewerkschaft	230.000 Mitglieder 140 Kollektivverträge	PRO-GE vertritt ArbeiterInnen im Bereich • Metall • Textil • Papier • Chemie • Agrar/Nahrung/Genuss

Interviews/Berichte und Fotos

Seite 6, 14/15, 42: Südwind Agentur (Österreich)
Seite 9, 13, 20, 25, 27, 31, 33, 34, 39: weltumspannend arbeiten (Österreich)
Seite 10/11, 24, 28, 37: PGN, OPZZ (Polen)
Seite 12, 21, 35: AUR, CartelALFA (Rumänien)
Seite 16/17, 32, 43: Women's Issues Information Center, LPSK (Litauen)
Seite 18/19, 41, 45: BILSP, CITUB (Bulgarien)
Seite 22: ATCU
Seite 26: Society for Labor and Development (Indien)
Seite 30: SACOM (China)
Seite 36, 40: Ipros, UGT (Brasilien)
Seite 38: Gender Centre Universität Moldau (Republik Moldau)
Seite 44: Noelia González Patiño

zusätzliche Fotos:

Seite 11: sxc.hu/Volker Stock
Seite 16, 17: UNICEF Canada (16), Südwind Agentur (17)
Seite 27: Philstone
Seite 28: Kornatka
Seite 32: rnoid
Seite 36: Gustavo Minas, Helder Fontenele (kl. Foto)
Seite 40: Renata Miyagusku

Die Broschüre wurde erstellt im Rahmen des Projekts
„Multiplying Decent Work – Decent Life!“



gefördert durch



Das Projekt „Multiplying Decent Work – Decent Life!“ wird von weltumspannend arbeiten 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.

Österreich



Rumänien



Bulgarien



Polen



Litauen



Brasilien

