

A decorative graphic consisting of a grid of dots in various shades of gray and red, arranged in a pattern that suggests a map or a network.

Die türkische Textil- und Bekleidungsbranche in Zeiten der Krise

Strukturen, Arbeitsbeziehungen, Industriepolitik
und Akteursstrategien

BRITTA UTZ | STEFAN HIBBELER

Juli 2010

- Seit einigen Jahren kämpft der türkische Textil- und Bekleidungssektor mit einer krisenhaften Entwicklung. Arbeitgeberverbände, Regierung und Gewerkschaften stehen vor der Herausforderung, Strategien zur Überwindung der Krise und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln.
- Entwicklungspläne der Arbeitgeberverbände zielen darauf, in der Türkei unterschiedlich spezialisierte Gebiete der Textil- und Bekleidungsindustrie einzurichten. Gefordert wird staatliche Unterstützung beispielsweise bei der Binnenverlagerung der Produktion oder hinsichtlich der Markenbildung. Indem sie *Cluster*-Bildung und regionale Differenzierung der Produktion fördert, hat sich die Regierung die strategischen Überlegungen der Industrieverbände weitgehend zu eigen gemacht.
- Die Gewerkschaften des Sektors stehen der Schaffung von Anreizstrukturen für Verlagerungen oder Neuinvestitionen im Sektor – beispielsweise über eine Regionalisierung des Mindestlohns – kritisch gegenüber.
- Die Arbeitsbedingungen im Sektor entsprechen häufig nicht den gültigen nationalen oder internationalen Rechtsnormen. Häufig werden am Arbeitsplatz grundlegende Menschenrechte verletzt. Die problematischen Verhältnisse haben die *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) sowie die *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights* (JO-IN) zum Anlass genommen, in der Türkei Projekte zur Förderung von Sozialstandards durchzuführen. Trotz positiver Wirkungen der Initiativen auf die Dialogkultur der Sozialpartner werden die Grenzen von freiwilligen unternehmerischen Verhaltenskodizes im Hinblick auf die Durchsetzung von Sozialstandards deutlich.
- Eine stärkere ordnungspolitische Verantwortung der türkischen Regierung hinsichtlich der Bekämpfung des informellen Sektors sowie der Durchsetzung geltender Gesetze und internationaler Normen ist vonnöten.



Inhalt

1. Einleitung	3
1.1 Gegenstand der Untersuchung	3
1.2 Bemerkungen zur Quellenlage	3
2. Strukturen und Charakteristika des türkischen Textil- und Bekleidungssektors . . .	3
2.1 Volkswirtschaftliche Bedeutung.	3
2.2 Globale Integration und Hauptabsatzmärkte	4
2.3 Betriebsstrukturen.	5
2.4 Regionale Konzentration.	6
2.5 Internationale Wettbewerbsfähigkeit.	6
2.6 Arbeitsbedingungen	7
3. Der Textil- und Bekleidungssektor in der Krise	10
3.1 Folgen der globalen Wirtschaftskrise	10
3.2 Krisenhafte Entwicklungen vor der Wirtschaftskrise	10
4. Sektorale Entwicklungsstrategien und Positionen der Sozialpartner vor dem Hintergrund der Krise	11
4.1 »Horizont 2015« – Strategie der Bekleidungsindustrie	11
4.2 Sektoraler Entwicklungsplan für den Zeitraum 2007 bis 2013	12
4.3 Staatliche Fördermaßnahmen	13
4.3.1 Senkung der Mehrwertsteuer im Jahr 2006	13
4.3.2 Förderprogramme in den Jahren 2008 und 2009	14
4.3.3 Das Markenbildungsprogramm »Turquality«	14
4.4 Einschätzungen der Gewerkschaften	14
5. Ansätze zur Verbesserung von Sozialstandards im Sektor	15
5.1 Die <i>Business Social Compliance Initiative</i> (BSCI) und der Runde Tisch zur Förderung von Sozialstandards	16
5.2 Die <i>Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights</i> (JO-IN)	19
6. Schlussbetrachtungen und Ausblick	23
Literaturverzeichnis	25
Anhang	28



Abkürzungsverzeichnis

AVE	Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BFAI	Bundesagentur für Außenwirtschaft
BSCI	Business Social Compliance Initiative
COC	Codes of Conduct
CSR	Corporate Social Responsibility
DISK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Konföderation Revolutionärer Arbeitergewerkschaften)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPT	Devlet Planlama Teskilatı (Staatliche Planungsagentur)
EGV-TBL	Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder
EU	Europäische Union
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
HAK İŞ	Hak-İş Konfederasyonu (Gewerkschaftskonföderation für Rechte)
IFM	Institut Français de la Mode
ILO	International Labour Organization
ITKIB	Istanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (Verband Istanbuler Textil- und Konfektionsexporteure)
ITUC	International Trade Union Confederation
JO-IN	Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights
NGO	Non-Governmental Organisation
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OEM	Original Equipment Manufacturer
OBM	Original Brand Manufacturer
ÖZ IPLIK İŞ	Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası (Gewerkschaft der Bereiche Webstoffe, Garne, Bekleidung)
TEKSİF	Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Türkische Textil-, Strick- und Bekleidungsgewerkschaft)
TEKSTİL	Tekstil İşçileri Sendikası (Gewerkschaft für Textilarbeiter)
TGSD	Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (Verein der Türkischen Bekleidungsindustrie)
TTSIS	Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (Arbeitgebervereinigung der türkischen Textilindustrie)
TÜRK İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Konföderation der Türkischen Gewerkschaften)
SAI	Social Accountability International
SME	Small/medium enterprise
UNDP	United Nations Development Programme
WTO	World Trade Organization



1. Einleitung

1.1 Gegenstand der Untersuchung

Der türkische Textil- und Bekleidungssektor ist eine der wichtigsten Branchen der türkischen Wirtschaft. Seit einigen Jahren, aktuell verstärkt durch die Wirtschaftskrise und Nachfrageschwäche auf dem europäischen Absatzmarkt, kämpft der Sektor mit einer krisenhaften Entwicklung. Diese manifestiert sich in sinkender Produktion und nachlassenden Exporten.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung geht die vorliegende Arbeit folgenden Fragen nach: Wo steht die Türkei im Gefüge der globalen Struktur der Textil- und Bekleidungsindustrie? Welche Zukunftsherausforderungen ergeben sich und welche Konzepte präsentieren Regierung sowie Sozialpartner zur Entwicklung des Sektors? Welche Bilanz ist hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Umsetzung von Sozialstandards zu ziehen? Wie erfolgreich gestalteten sich die Bemühungen der *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) und der *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights* (JO-IN) in der Türkei, die Umsetzung von Sozialstandards in den Betrieben zu Alltagspraxis zu machen?

Der Aufbau dieser Arbeit gliedert sich in sechs Kapitel. Im folgenden zweiten Kapitel werden zunächst die Strukturen und Charakteristika des türkischen Textil- und Bekleidungssektors beschrieben. Das dritte Kapitel gibt einen Überblick über die krisenhafte wirtschaftliche Entwicklung in den vergangenen Jahren. Es folgt eine Betrachtung der Pläne und Strategien, die seitens der Arbeitgeberverbände, Regierung und Gewerkschaften zur Überwindung der Krise und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit entwickelt wurden (Kapitel vier). Anschließend werden in Kapitel fünf zwei Ansätze zur Förderung von Sozialstandards in der türkischen Bekleidungs- und Textilbranche exemplarisch vorgestellt und bewertet. Das sechste Kapitel beendet die Arbeit mit einigen Schlussfolgerungen und einem Ausblick.

1.2 Bemerkungen zur Quellenlage

Für die Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung der türkischen Textil- und Bekleidungsindustrie wurden Branchendaten bis zum ersten Quartal 2009 ausgewertet. Zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen wurden neben

der Sekundärforschung zusätzlich VertreterInnen der Sozialpartner und Zivilgesellschaft interviewt.¹

Da die Quellenlage zu den untersuchten Aspekten äußerst unterschiedlich ist, konnten in diesem Papier bestimmte Aspekte – wie die Position der Gewerkschaften – nur mithilfe der genannten Interviews von Einzelpersonen erörtert werden. Auch konnte die Verfasserin im Falle der Gewerkschaften nur zwei der drei tariffähigen Gewerkschaften im Sektor zu ihrer Position befragen. Daher sind die in Abschnitt 4.4 präsentierten Erkenntnisse aus diesen Gesprächen als persönliche Meinungsäußerungen der Vertreter zu verstehen, die sich nicht für alle Branchenvertreter verallgemeinern lassen.

2. Strukturen und Charakteristika des türkischen Textil- und Bekleidungssektors

Unter wirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Aspekten weist die türkische Textil- und Bekleidungsindustrie Besonderheiten auf, die im folgenden Abschnitt ausführlich beschrieben werden.

2.1 Volkswirtschaftliche Bedeutung

Die Türkei gehört zu den weltweit bedeutendsten Lieferanten für Textil und Bekleidung.² Laut den Statistiken der Welt handelsorganisation (WTO) steht sie auf Platz vier (2006) der größten Bekleidungsexporteure (hinter der Volksrepublik China, EU 25 und Hongkong) sowie auf Platz acht der größten Textilexportnationen. Der Anteil der Türkei am weltweiten Handel mit Textilien und Bekleidung beträgt fast vier Prozent und ist seit den 1980er Jahren, nach der Öffnung und Eingliederung der Türkei in die Weltwirtschaft, um ein vielfaches gestiegen (Anteil 1980: 0,3 Prozent). Betrag der Gegenwert der Textil- und Bekleidungsexporte 1980 etwa 800 Millionen US-Dollar, so ist das Marktvolumen 2008

1. Die im Rahmen dieses Papiers von der Verfasserin kontaktierten Organisationen sind der Verband der Istanbul Textil- und Konfektionsexporteure İTKİB (Erbil Cihangir, Gökhan Icel); die türkischen Gewerkschaften TEKSTİL (Hasan Aktaş) und TEKSİF (Asalettin Arslanoğlu); der Europäische Gewerkschaftsverband *Textilien, Bekleidung und Leder* (EGV-TBL) (Patrick Itschert) sowie Zeki Kılıçaslan, Professor für Lungenerkrankungen an der Universität Istanbul. Die Verfasserin dankt O. Cihan Hüröğlü für das Dolmetschen der Interviews.

2. Der türkische Ledersektor wird hier nicht berücksichtigt.



auf ca. 22,5 Mrd. US-Dollar gestiegen (vgl. ITKIB 2009, WTO 2006a/b).³

Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist aus verschiedenen Gründen von enormer Bedeutung für die türkische Wirtschaft. Erstens handelt es sich um eine der führenden Branchen des Landes, die einen wichtigen Beitrag zum Export und Wirtschaftswachstum leistet. Bis 2001 stellten die Exporte in diesem Bereich den größten Anteil aller Exporte, heute ist die Branche neben dem Automobil- und Maschinenbausektor eine der bedeutendsten und umfasst etwa acht Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP), 16,3 Prozent der industriellen Produktion und etwa 18 Prozent aller türkischen Exporteinkünfte.

Zweitens gehen vom Sektor wichtige Beschäftigungseffekte aus. Vor dem Hintergrund der sehr jungen Bevölkerung der Türkei (50 Prozent unter 26 Jahren) besteht ein starker demografischer Druck auf die Arbeitsmärkte und Ausbildungssysteme, so dass die Schaffung von Arbeitsplätzen eine zentrale Herausforderung darstellt (vgl. Rürup 2009: 13). Der Sektor beschäftigt laut offiziellen Statistiken derzeit 11,4 Prozent aller Arbeitskräfte der verarbeitenden Industrie (vgl. ITKIB 2009, Balaban 2008: 27, Kaya 2004).

Offizielle Statistiken des Arbeitsministeriums verzeichneten im Januar 2008 590.286 Beschäftigte (vgl. Pehlivanoğlu 2008). Da die informelle Wirtschaft im Textil- und Bekleidungssektor jedoch stark vertreten ist, wird die reale Anzahl von Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretungen sehr viel höher geschätzt. Es wird von etwa zwei bis drei Mio. Beschäftigten ausgegangen, von denen der größte Teil ohne Registrierung und Sozialversicherungsschutz tätig ist (vgl. JO-IN 2004: 13ff; Ararat/Bayazit 2008: 17, Barendt/Musiolek 2005).

Da viele Produktionsstätten in den ärmeren Gebieten Anatoliens liegen, trägt der Sektor drittens auch zur Verringerung regionaler Disparitäten und einer relativen Verminderung des Migrationsdrucks nach Istanbul bei (vgl. IFM et al. 2004: 226ff).

Globale Integration und Hauptabsatzmärkte

Seit über zwei Dekaden sind türkische Unternehmen eng in die bestehenden globalen Produktionsnetzwerke der

3. Zur Integration des türkischen Textil- und Bekleidungssektors in den Weltmarkt in den 1980er Jahren sowie zur Währungs- und sektoralen Exportsubventionspolitik der Regierung bis 1989 vgl. Eraydın/Erendil 1999: 261ff, Ararat/Bayazit 2008: 15f.

Textil- und Bekleidungsindustrie eingebunden. Etwa 70 Prozent der Produktion wird ins Ausland exportiert (vgl. JO-IN 2004).

Nach einer gängigen Typologie unterscheidet man in der globalen Bekleidungswarenkette mehrere Produktionssysteme. Darunter fallen das *Subcontracting*-Modell, in dem der Produzent nur die einfache Montage vornimmt, beispielsweise das Vernähen von Bekleidungsteilen, sowie das OEM-Geschäft (*Original Equipment Manufacturing*). Letztes beinhaltet die Produktion im Namen (ausländischer) Auftraggeber, wobei die Produzenten eine höhere Autonomie gegenüber den Abnehmern genießen, da diese den Produktionsprozess nach Vorlage eines Musters selbst organisieren. Erweitern OEM-Produzenten ihre Kompetenzen im Bereich Design und Vertrieb, beispielsweise durch die Herstellung eigener Markenprodukte, so werden sie als *Original Brand Manufacturer (OBM)* bezeichnet (vgl. Bair/Gereffi 2000).

Für die Türkei spielt insbesondere das OEM-Segment in Verbindung mit einem ausgedehnten Zuliefersystem der einfachen Lohnfertigung eine wichtige Rolle:

»The Turkish apparel sector is currently dominated by OEMs [*Original Equipment Manufacturers*] linked to global buyers, and by *façon* producers, to whom the OEMs outsource assembly. Historically, the Turkish industry started by providing assembly services to the nearby European markets. However, OEMs developed rapidly through upstream skill buildup. Growing out of the OEM position, with skills acquired by serving branded manufacturers, there are also pioneer ODMs [*Original Design Manufacturers*] and OBMs [*Original Brand Manufacturers*] in Turkey« (McKinsey Global Institute 2003: 375).

Wie das Zitat verdeutlicht, befindet sich die Türkei derzeit im Übergang von einer auf billige Massenware spezialisierten Produktion hin zu einer diversifizierten, in allen Preis- und Qualitätssegmenten vertretenen sektoralen Industrie (vgl. SME Research Center 2007: 6, Bair/Gereffi 2000: 203f). Jedoch befinden sich die Unternehmen mit höherer Wertschöpfung in der Minderheit, so dass die OECD zu diesem Übergangsprozess schreibt:

»A minority of *upgraders* are sophisticated, have design and production facilities, and are human capital intensive. [...] The bulk of the industry, however, has low-productivity and low skills« (OECD 2008b: 139f).

In Verbindung mit dem laufenden Strukturwandel und einer Neukonfiguration der Rolle türkischer Unternehmen

in der Wertschöpfungskette erscheint die Beobachtung aufschlussreich, dass türkische Firmen zunehmend auch eigene Produktionsnetzwerke in der Mittelmeerregion oder Zentralasien aufbauen. Eine solche Entwicklung lässt sich jedoch nicht mit genauen Daten belegen.⁴

Betrachtet man die gängigen Produktgruppen sowie die Hauptabsatzmärkte der türkischen Textil- und Bekleidungsbranche so ergibt sich folgendes Bild: Exportiert werden im Bereich Kleidung vor allem Strickwaren und Accessoires (51 Prozent der Exporterlöse im Jahr 2008), Webwaren und Accessoires (35 Prozent) sowie Heimtextilien und andere Güter (14 Prozent), während im Bereich Textil Filamentgarn (17,2 Prozent), Textilwaren aus Filamentgarn (12,7 Prozent) und Maschenwaren (15,6 Prozent) die Exporterlöse dominieren (vgl. ITKIB 2009). Die Europäische Union (EU), mit der seit 1996 eine Zollunion besteht, stellt den Hauptabsatzmarkt dar. Im Bereich Kleidung und Textilien entfallen etwa 65 Prozent der Exporterlöse in US-Dollar auf diesen Markt (vgl. IFM et al. 2004: 227). Wichtige weitere Absatzmärkte sind außerdem Russland und die USA, wobei letzterer Markt in den vergangenen Jahren im Vergleich zur EU an Bedeutung verloren hat (vgl. SME Research Center 2007, ITKIB 2009). Da etwa 30 Prozent der Produktion auf dem inländischen Absatzmarkt verkauft werden, ist auch der Binnenmarkt für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Sektors von Bedeutung.

2.3 Betriebsstrukturen und Kooperationsformen

Der Sektor ist geprägt durch einen sehr hohen Anteil von mittleren und kleinen Betrieben. Die durchschnittliche Unternehmensgröße im Textilbereich umfasst 18, im Bekleidungssektor neun Angestellte (vgl. OECD 2008b: 140). Offizielle Statistiken des Türkischen Generalsekretariats für Außenhandel zählen 44.000 im Sektor aktive Firmen, andere Quellen schätzen die Präsenz auf 35.000 bis 70.000 Unternehmen (vgl. Hibbeler 2008, Kaya 2004: 14, JO-IN 2004: 13ff). Aufgrund der weit verbreiteten informellen

Wirtschaft ist davon auszugehen, dass offizielle Statistiken nur einen Bruchteil der wahren Produktionsverhältnisse im Lande erfassen. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa 80 Prozent der Beschäftigung im Bekleidungs- sowie etwa 60 Prozent im Textilsektor auf den informellen Sektor entfallen (vgl. OECD 2008b: 140). Demzufolge liegen zur realen Anzahl der Unternehmen sowie Beschäftigten, wie bereits in Abschnitt 2.1 ausgeführt, keine genauen Angaben vor.

Betrachtet man die unterschiedlichen Kooperationsformen zwischen Unternehmen im Sektor, so zeichnen sich komplexe Handels- und *Subcontracting*-Strukturen ab. Die türkische Bekleidungsindustrie ist beispielsweise eng mit dem Textil- und anderen Subsektoren verknüpft und wichtiger Abnehmer von deren Vorprodukte (bspw. Garne, Stoffe, Reißverschlüsse, Knöpfe, Füllmaterialien) (vgl. Kaya 2004: 10).

Charakteristisch für den Produktionsprozess im Sektor ist eine pyramidenartige Zulieferkette, innerhalb derer größere Unternehmen im oberen Segment aus Kapazitäts-, Flexibilitäts- oder Effizienzgründen insbesondere arbeitsintensive Verarbeitungsprozesse an kleinere Subunternehmen auslagern. Diese arbeiten oft wiederum mit einem Netz an Sublieferanten zusammen. Im unteren Segment der Zulieferkette greifen Lieferanten schließlich häufig auf Heimarbeit, die meist von Frauen erledigt wird, zurück (vgl. Taymaz/Kılıçaslan 2002, JO-IN 2004, Daldal/Aydemir 2007). »Although some suppliers are large and well integrated, all make extensive use of subcontracting. This can range from weaving, dyeing, printing, embroidery to sewing. Sewing was the most common activity to subcontract. Suppliers' reasons for this include improved flexibility, less capital investment, and avoidance of costs including taxes, social security, etc.« (JO-IN 2004: 16).

Ein wichtiges Strukturmerkmal der vorherrschenden Lieferketten ist dabei, dass ein großer Teil der Kette bzw. Produktion dem informellen Bereich zuzuordnen ist und die Übergänge zwischen formaler und arbeits- und sozialrechtswidriger Beschäftigung oft fließend sind.

»Existing legislation considers unregistered operations and the employment of unregistered workers as illegal. However, enforcement and inspections are almost totally non-existent; and constant understaffing in the Turkish Labor Ministry means inspections and enforcement remain wholly inadequate« (JO-IN 2004: 17).

4. Hinweise liefern allerdings Einschätzungen von Arbeitgeberverbänden und zivilgesellschaftlichen Organisationen: »Despite an apparent growth in Turkey's apparel exports since the beginning of 2005, intense global competitive pressure has led to some important 'hollowing out' of indigenous production capacity. Circumstantial evidence gathered [...] suggests that a trend towards external production – for example, in Egypt, Jordan, Moldova, Bulgaria and elsewhere – has begun a process in which some leading Turkish firms are increasingly becoming 'agents' rather than manufacturers« (JO-IN 2008a: 4, vgl. SME Research Center 2007, Ararat/Bayazit 2008: 27).



2.4 Regionale Konzentration

Der überwiegende Teil der türkischen Textil- und Bekleidungsindustrie konzentriert sich auf die Gebiete der Marmara-Region (Istanbul, Tekirdağ, Bursa, Izmir, Denizli, Edirne); Produktion ist aber auch in den Mittelmeergebieten (Adana, Kahramanmaraş), in Zentralanatolien (Kayseri) bzw. Südostanatolien anzutreffen (Gaziantep) (vgl. Janoschka 2006: 129ff, JO-IN 2004: 14f). Es existieren 24 freie Exportproduktionszonen (*serbest bölge*), in welchen die Ansiedlung von Unternehmen vor allem steuerlich und infrastrukturell gefördert wird (vgl. DGB Bildungswerk/IG Metall 2005: 23ff).

2.5 Internationale Wettbewerbsfähigkeit

Insgesamt betrachtet zählt die Türkei seit Jahren zu den führenden Textil- und Bekleidungsationen der Welt, eine Position, die sie – entgegen den Erwartungen eines massiven Marktverlusts – auch nach dem Auslaufen des WTO-Welttextilabkommens (2005) halten konnte.⁵

Auf die zunehmenden Absatzschwierigkeiten sowie die aktuellen Entwicklungstrends der Branche infolge der Weltwirtschaftskrise, die 2008 einsetzte, wird im folgenden Kapitel ausführlich eingegangen. Hier dagegen soll ein kurzer Überblick über die grundlegenden Stärken und Schwächen des Sektors bezüglich der Wettbewerbsfähigkeit gegeben werden.

Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung verweisen Branchenanalysen auf eine Reihe von positiven Voraussetzungen der türkischen Textil- und Bekleidungsindustrie. Dazu zählt erstens die Existenz einer vollstufigen Wertschöpfungskette, da die Türkei die gesamte textile Kette beginnend beim Baumwollanbau und der Produktion von Wolle, künstlichen und natürlichen Fasern und Stoffen bis hin zur Verarbeitung und Vertrieb auf ihrem Territorium vereint. Vor allem dem technisch hochentwickelten Textilsektor werden positive Synergieeffekte für die Bekleidungsbranche zugeschrieben (vgl. Kaya 2004: 15).

Neben der Nähe zum europäischen Markt werden zweitens u.a. die Farb- und Mustertreue sowie insbesondere die

Bearbeitung kleiner Liefermengen als komparative Vorteile herausgestellt:

»[...] Turkish companies have gained valuable reputation in providing good customer service and rely on a *strong entrepreneurial spirit* that has made them increase market share, despite lack of government support and within difficult economic conditions. Turkey is known for its *flexible production modes* that allow companies to produce large as well as small orders and to do so quickly, and to service their buyers' demands by producing both commodity and specialised products« (IFM et al. 2004: 228).

Im Zuge des Strukturwandels der letzten Jahre ist drittens eine verstärkte Tendenz zur Markenbildung zu verzeichnen, türkische *Original Brand Manufacturers* wie *Mavi* oder *Vakko* genießen internationalen Bekanntheitsgrad. Mit regelmäßigen Modemessen und Designwettbewerben hat sich Istanbul zudem als Modehauptstadt etabliert, woraus sich positive Synergieeffekte für die gesamte Branche ergeben (vgl. Hibbeler 2008, Kaya 2004: 12). Viertens verfügt die Türkei über qualifiziertes Humankapital, ein Fakt, dem im Hinblick auf die Anpassung der Industrie an die globalen Wettbewerbsbedingungen eine Schlüsselrolle zukommt (vgl. IFM et al. 2004: 229).

Es gilt jedoch anzumerken, dass die genannten Kriterien sich insbesondere auf die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Konkurrenten auf dem Weltmarkt in den gehobenen Marktsegmenten beziehen, in denen der Wettbewerb nicht rein kostenbasiert ausfällt. Da etwa 40 Prozent des weltweiten Marktes diesem Segment zuzuordnen sind, bieten sich für die Türkei hier gute Entwicklungschancen (vgl. OECD 2008b: 139, IFM et al. 2004, Knupp 2008). Mit Blick auf den großen informellen Sektor im Land ist jedoch auch offensichtlich, dass sich dieser bislang zwar für die Herstellung von Profitabilität durch Aufspreizung des Lohnfächers verantwortlich zeigt, im Hinblick auf ein höheres Qualitätsniveau und verbesserte Wertschöpfung hingegen ein großes Hindernis darstellt (vgl. SME Research Center 2007: 4). Generell muss sich der Sektor insbesondere im Segment der einfachen Massenware mit Faktoren wie dem steigenden Kostendruck auseinandersetzen:

»Turkish industry is increasingly faced with growing cost-competition, and does not appear well-equipped to face it. Labour costs, which represent 12 to 20 percent of production costs according to market segments, are higher in Turkey than in competitor countries. Energy costs, which count for an average ten percent of production costs, are also higher in Turkey [...]. By contrast, Turkish exporters en-

5. Zu den nach dem Auslaufen des Abkommens in Zusammenhang mit steigenden chinesischen Importen auf dem EU- und US-Markt eingeführten Restriktionen für bestimmte Produktkategorien und den Wirkungen dieser Maßnahmen auf den türkischen Marktanteil vgl. ILO 2005b: 18f, OECD 2008b: 140.



joy a cost advantage in transportation and logistics, which amount to five percent of total supply costs in textiles and clothing when delivering to the EU markets» (OECD 2008b: 139).

So lag 2007 der Stundenlohn im Textilsektor in der Türkei etwa 3,5 Mal höher als in China, 6,5 Mal höher als in Vietnam oder 10,5 Mal höher als in Bangladesch, jedoch bedeutend niedriger als in Südeuropa (Italien, Spanien, Griechenland) und etwas niedriger als in Osteuropa (bspw. Slowakei) (vgl. Balaban 2008: 22ff).⁶

Befragt nach ihren Einschätzungen zur Wettbewerbsfähigkeit klagen türkische Exporteure vor allem über vergleichsweise hohe Lohn-, Finanzierungs- und Energiekosten oder den unzureichenden Zugang zu Krediten (vgl. IFM et al. 2004: 230, Necat 1998: 24, JO-IN 2005a: 25). Auch wurde die Aufwertung der Türkischen Lira in den Jahren 2002 bis 2008 in Branchenanalysen als bedeutender Wettbewerbsnachteil angesehen (vgl. DPT 2007).

In den Auseinandersetzungen über die Förderung der Textil- und Bekleidungsindustrie wird darum immer wieder das Argument vorgetragen, dass die ungünstigen Wettbewerbsbedingungen in der Türkei zur Abwanderung der Industrie in andere Länder der Region oder in die mittelasiatischen Republiken führen werde. Folgt man der vom Verband der Türkischen Bekleidungsindustrie TGSD vorgelegten Strategie, ist zu erwarten, dass Produktionssegmente mit niedriger Wertschöpfung zunächst in weniger entwickelte Gebiete der Türkei und auf mittlere/lange Sicht in Länder mit geringerem Lohnniveau abwandern werden (vgl. TGSD 2007b). Bislang lässt sich eine solche Entwicklung jedoch nicht mit genauen Daten belegen.

2.6 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie werden regelmäßig von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen als inakzeptabel angeprangert. Die Herstellungsmethoden und Arbeitsbedingungen im Sektor entsprechen häufig nicht den gültigen nationalen oder internationalen Rechtsnormen. Häufig werden am Arbeitsplatz grundlegende Menschenrechte verletzt, wie beispielsweise das Recht auf

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Verbot der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf Erholung und Freizeit, insbesondere eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit. Schätzungen zufolge sind etwa 180.000 bis 200.000 Kinder in der türkischen Bekleidungsindustrie beschäftigt, daneben sind gesundheitsschädigende Produktionsverfahren, mangelnde Sicherheit am Arbeitsplatz, übermäßige Überstunden oder die Behinderung bzw. Ahndung gewerkschaftlicher Tätigkeit weit verbreitete Phänomene (vgl. Kasten auf Seite 9; Ascloy/Dent/de Haan 2004: 38, Barendt/Musiolek 2005, JO-IN 2004, JO-IN 2005b).⁷ Zur Umgehung der Sozialgesetzgebung ist häufig eine doppelte Buchführung in den Unternehmen anzutreffen (vgl. Kaya 2004: 14, BSCI 2008: 26).

Die strukturelle Verletzung von Menschenrechten bei der Arbeit korrespondiert dabei stark mit der großen Verbreitung informeller bzw. arbeits- und sozialrechtswidriger Beschäftigungsverhältnisse. Im registrierten Bereich des Textil- und Bekleidungssektors stellen Frauen etwa 50 Prozent der Angestellten, jedoch ist davon auszugehen, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter in den unteren Segmenten der Zulieferkette, u.a. bei der Produktion in Heimarbeit, sehr viel höher liegt (vgl. ILO 2005b: 7)

Eine Untersuchung (Daldal/Aydemir 2007) zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der Heimarbeiterinnen und Beschäftigten in 40 kleinen und mittleren Betrieben im unteren Segment der Zulieferkette in Istanbul zeigte auf, dass der Arbeitsmarkt im Sektor von einer sehr hohen Fluktuation geprägt ist, da eine betriebliche Verweildauer von zwei Jahren bereits als lange gilt. Zu einem hohen Grad waren die Beschäftigten im Istanbul Raum junge unverheiratete Frauen und Männer, häufig mit Migrationshintergrund. Viele der Angestellten in den untersuchten Betrieben litten unter gesundheitlichen Problemen. Insbesondere Heimarbeiterinnen waren neben der unsicheren Auftragslage und schlechter Bezahlung einem großem Gesundheitsrisiko ausgesetzt:

»Conditions in the home can create risks for the health and safety of children and elderly living there. The most widely encountered work-related diseases are calcification, bone-

6. Details zur Lohnstruktur in der Türkei und Diskussionen um einen Mindest- und existenzsichernden Lohn vgl. JO-IN 2005a.

7. Zur geltenden Arbeitsgesetzgebung in der Türkei vgl. Barendt/Musiolek 2005: 35ff., JO-IN 2004: 71ff. Dokumentationen zu Fällen der Verletzung von Gewerkschaftsrechten vgl. http://www.saubere-kleidung.de/cc-10_eilaktionen/cc-11-08_af_desa-tuerkei.html; <http://www.evb.ch/p15905.html>; <http://www.nord-sued-netz.de/nordsuednews/2009-iii/aus-projekten-und-kampagnen-tuerkei-schmutzige-bettwaesche> [Zugriff 6.1.2010].

cartilage problems, backaches, lumbar and neck pain; visual impairments due to bead processing, stringing, bonding, lacing, embroidery, tailoring; lung diseases due to dust; varicose veins and disk hernia due to long hours standing up; allergies, skin diseases, bronchitis« (Daldal/Aydemir 2007: 11).

Informell Beschäftigte oder Heimarbeiterinnen haben zudem aufgrund der geltenden Rechtslage keine Möglichkeit, sich offiziell gewerkschaftlich zu organisieren. Die Arbeitsbeziehungen im Sektor sind generell geprägt von einer geringen Gewerkschaftsquote. Mit elf Gewerkschaften ist der Textil- und Bekleidungssektor zwar derjenige mit der höchsten Zahl an Gewerkschaften in der verarbeitenden Industrie (vgl. Tabelle 1). Aufgrund der gesetzlichen Kriterien, u.a. des vorgeschriebenen 10-prozentigen Organisationsgrades innerhalb einer Branche, sind jedoch nur drei der sektoralen Gewerkschaften tariffähig:

- TEKSİF (gehört dem Dachverband TÜRK İŞ/Konföderation der Türkischen Gewerkschaften an),
- ÖZ IPLİK İŞ (gehört dem Dachverband HAK İŞ/Gewerkschaftskonföderation für Rechte an),
- sowie die Gewerkschaft TEKSTİL, die zur Konföderation Revolutionärer Arbeitergewerkschaften (DİSK) gehört.⁸

Entsprechend niedrig ist die Verbreitung von Tarifverträgen im Sektor. Schätzungen aus dem Jahr 2004 gehen von etwa 90.000 Arbeitsverhältnissen aus, die zu diesem Zeitpunkt in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fielen, im Textilsektor waren im selben Jahr nur 13 Betriebe gewerkschaftlich organisiert, was etwa 15.000 bis 18.000 Beschäftigte betraf (vgl. JO-IN 2004: 20, Ararat/Bayazit 2008: 18).

Die schwierige Lage der Gewerkschaften im Sektor spiegelt mitunter die nationale Situation wieder, da Gewerkschaften in der Türkei aufgrund der rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen generell relativ schwache Akteure sind. Die Umsetzung der Koalitionsfrei-

heit und die Arbeitsmöglichkeiten für Gewerkschaften in der Türkei sind stark eingeschränkt. Das legale Arbeitsregime stammt noch aus der Zeit nach dem Putsch von 1980 und steht bis heute trotz vieler Reformschritte in anderen Politikbereichen im Rahmen des türkischen EU-Beitrittsprozesses nicht vollständig in Einklang mit den internationalen ILO-Standards. So existieren beispielsweise juristische Beschränkungen des Streik- und Tarifverhandlungsrechts sowie hohe Hürden für die Zulassung von Gewerkschaften (vgl. ITUC 2008).

Tabelle 1: Gewerkschaften im Textil- und Bekleidungssektor (Stand: Januar 2009)

Name der Gewerkschaft	Mitglieder	Sektoraler Organisationsgrad (in Prozent)
ÖZ IPLİK-İŞ	89.612	15,2
TEKSİF	338.551	57,4
GIYİM-İŞ	479	0,08
DOKU ÖR-İŞ	861	0,14
TÖBĞİŞ	598	0,1
TEKSTİL	75.994	12,9
BATIŞ	5181	0,87
DOKUMA-İŞ	569	0,09
TEKSTİL-SEN	441	0,07
DAYANIŞMA SENDİKASI	11	0,01
TÜM TEKSTİL-İŞ	349	0,05

Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit, http://www.calisma.gov.tr/article.php?article_id=665

8. Um als Tarifpartei anerkannt zu werden, gelten nach türkischem Recht folgende Kriterien: Eine Gewerkschaft muss in einem Betrieb mindestens 50 Prozent der Beschäftigten sowie zehn Prozent der Gesamtbeschäftigten in dem jeweiligen Sektor landesweit vertreten (es existieren 28 Branchen) (vgl. Mielke 2006: 6, ITUC 2008). Tarifverhandlungen dürfen nur von einer, d.h. der größten Gewerkschaft pro Betrieb geführt werden. Dies sowie historisch-politisch begründete Spannungen zwischen den Dachverbänden führen oft zu einem harten Konkurrenzkampf zwischen den Gewerkschaften. Im Textilsektor ist die Kooperation zwischen den drei tariffähigen Gewerkschaften im Vergleich zu anderen Sektoren seit einigen Jahren jedoch sehr gut. 2008 wurde ein Kooperationsabkommen unterzeichnet, das gegenseitige Unterstützung bzw. Nichteinmischung in laufende Aktivitäten zur Organisation einer anderen Gewerkschaft beinhaltet (vgl. Vertreter TEKSTİL, Vertreter EĞV-TBL).

„Jeans werden aufgehellt – unser Leben wird verdunkelt“¹ Sandbestrahlte Jeans und ihre tödlichen Folgen

Sie ist eines der beliebtesten Kleidungsstücke in Europa: die Jeans. Seit der Verwendung als robuste Arbeitskleidung für amerikanische Goldgräber im 19. Jahrhundert war sie vielen unterschiedlichen Weiterentwicklungen und Modetrends unterworfen, so dass es den Denimstoff heute in hunderten von Formen, Farben und Bearbeitungsarten gibt. Besonders angesagt ist seit einigen Jahren der »Vintage« oder »used look«, das heißt, Jeans mit künstlichen Abriebstellen und Sandwash-Bleichungen finden großen Absatz.

Dass dieser Trend einmal zu einer traurigen Verbindung zwischen den gesundheitlichen Problemen der ersten Jeansträger zu Zeiten des kalifornischen Goldrausches sowie der heute in der Jeansproduktion tätigen TextilarbeiterInnen führte, erscheint nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Jedoch erkrankten in den vergangenen Jahren immer mehr junge Männer, die in der türkischen Textilindustrie und insbesondere in den Ateliers zur Sandbestrahlung von Jeans eine Anstellung gefunden hatten, an der alten Minenarbeiterkrankheit Silikose (Staublunge). Während diese unheilbare Lungenkrankheit gewöhnlich bei Arbeitern erst nach vielen Jahren im Bergbau auftritt, wurden in der Türkei zunehmend Fälle beobachtet, in denen junge Männer nur nach einigen Monaten Arbeit mit dem Sandstrahler an der meist tödlichen Silikose erkrankten.

Um auf diesen Missstand aufmerksam zu machen gründeten ÄrztInnen, RechtsanwältInnen, GewerkschafterInnen sowie VertreterInnen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft Mitte 2008 in Istanbul ein »Sandblasting-Solidaritätskomitee«. Die Initiative schätzt die Zahl der aktuell erkrankten TextilarbeiterInnen in der Türkei auf 3000 bis 5000 und engagiert sich für Aufklärung, Gesundheitsversorgung und Entschädigung der Opfer. Nach ihren Angaben könnten bis zu 10.000 Menschen mit der lungenschädlichen Bestrahlungstechnik allein im Textilbereich in Berührung gekommen sein. Charakteristisch für viele Betroffene ist neben dem jungen Alter meist eine Biografie der Arbeitsmigration ausgehend von den ländlichen und ärmeren Gebieten der Türkei, den Nachbarländern oder den Turkstaaten.² In den industriellen Zonen der Türkei wurden die Arbeitssuchenden meist in kleinen informellen Ateliers ohne

jegliche Schutzkleidung oder Kranken- und Sozialversicherung tätig. Insbesondere zu Hochzeiten der »used look« Mode ist davon auszugehen, dass auch große, internationale wie türkische Markenfirmen in solchen Betrieben Jeans bearbeiten ließen und diese auf dem europäischen Markt verkauften. Doch entlang der Zulieferkette sind solche Verbindungen schwer nachweisbar.

Nach vermehrten Protesten in der Öffentlichkeit reagierte die türkische Regierung auf die Problematik: zunächst mit zunehmenden Kontrollen sowie der Schließungen von einigen Verarbeitungsstätten von Jeansstoffen, schließlich wurde Anfang April 2008 die Sandbestrahlung von Jeans mit Verweis auf geltende internationale Arbeitsschutzbestimmungen gänzlich verboten. Die Regierung kündigte an, nichtversicherten Betroffenen, die den Nachweis der Erkrankung aufgrund der Sandstrahl-Tätigkeit liefern können, eine Rente zu bewilligen (vgl. Kibar 2008, Gottschlich 2009, Hell 2009).

Das Ergebnis dieser Ankündigung bleibt jedoch offen. Erstens ist der Nachweis einer berufsbedingten Erkrankung schwer zu erbringen. Zweitens muss das Verbot durch das Arbeitsministerium und lokale Behörden überwacht und durchgesetzt werden. Dies wird erschwert, weil ein bedeutender Teil der Produktionsstätten zum informellen Sektor gehört. Ferner bleibt die Technik in anderen Sektoren wie beispielsweise der Metallbranche offiziell zugelassen, und auch trotz technischer Alternativen zur Herstellung des »Vintage«-Effekts bei Jeansstoffen bleibt generell die Grundproblematik von prekären Arbeitsstätten.

Nach dem Verbot befürchten ExpertInnen eine Auslagerung der Praxis in die Nachbarländer und fordern daher beispielsweise Abhilfe durch ein generelles Einfuhrverbot derart behandelter Stoffe, beispielsweise in die EU.

Da die rasante Verbreitung der Staublunge in der Türkei nur eines unter vielen Symptomen der mangelnden Durchsetzung von Sozialstandards und Arbeitnehmerrechten auch entlang der Zulieferkette ist, bleibt eine wirkliche Abhilfe eine Herausforderung der politischen Regulierung und Kontrolle. Die effektive Vertretung und Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen sowie die Organisation der Beschäftigten im zahlenmäßig starken informellen Sektor stellen Herausforderungen für die Zukunft dar.

1. Slogan der Protestdemonstrationen in Istanbul gegen das gesundheitsgefährdende Verfahren des Sandbestrahleins von Jeans.

2. Vgl. Gespräch mit Zeki Kılıçaslan, Professor für Lungenerkrankungen an der Universität Istanbul, Mitglied des »Sandblasting-Solidaritätskomitees« (Kot Kumlama İşçileri Dayanışma Komitesi).

3. Der Textil- und Bekleidungssektor in der Krise

Analog zur Entwicklung der gesamten türkischen Wirtschaft mit einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 7,2 Prozent in den Jahren 2002 bis 2006 entwickelte sich der Textil- und Bekleidungssektor in diesem Zeitraum äußerst positiv: Von 2003 bis 2007 verzeichneten die in US-Dollar notierten Exporterlöse einen steten Wertanstieg (vgl. Anhang Tabelle 1). Auch die Export-Mengenindizes für Textilien und Bekleidung zeigen für diesen Zeitraum – bei jahreszeitlichen Schwankungen insbesondere bei Textilien – eine Aufwärtstendenz (vgl. Anhang Tabellen 2, 3). Eine Zäsur dieser Entwicklung stellte sich jedoch ab 2007 und insbesondere im Jahr 2008 ein. Im Folgenden sollen die negativen Folgen der weltweiten Weltwirtschaftskrise auf die Exporte des Sektors sowie die generellen Absatzprobleme der Produktion erläutert werden.

3.1 Folgen der globalen Wirtschaftskrise

Die Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise trafen die gesamte türkische Industrieproduktion im Jahr 2008 besonders hart. Aufgrund des Nachfragerückgangs in den USA und in Europa verlangsamte sich das Wirtschaftswachstum (2008: real 0,9 Prozent Zuwachs), die Auslandsinvestitionen sowie die Kapazitätsauslastung der Produktion gingen deutlich zurück. Als Folge der Krise stieg auch die Arbeitslosenquote im Januar 2009 auf 15,5 Prozent an (vgl. Yücel 2009).⁹

Besonders betroffen von diesen negativen Entwicklungen zeigte sich der Textil- und Bekleidungssektor; das Ende der bislang sehr dynamischen Entwicklung lässt sich deutlich an den Abschwüngen der Export-Wertindizes für Bekleidung (ab 1. Quartal 2008) und Textilien (ab 3. Quartal 2008) ablesen (vgl. Anhang Tabellen 2, 3).¹⁰ Im Ganzen betrachtet gehen die Einnahmen aus dem Export von Bekleidung seit Mitte 2007 leicht zurück, bei Textilien verlangsamt sich der Aufwärtstrend, so dass sich die ehemals höheren Erlöse aus dem Bekleidungssektor denen der Textilbranche angenähert haben (vgl. Anhang Tabelle 1). Auch die Export-Mengenindizes für beide Produktgruppen zeigen ab 2008

9. Vgl. <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Laenderinformationen/Tuerkei/Wirtschaft.html> [Zugriff 7.1.2010].

10. Der Wertindex-Rückgang kann allerdings zu einem bedeutenden Teil aus Devisenkursschwankungen erklärt werden, da ab dem 3. Quartal 2008 die Türkische Lira stark an Wert verloren hat, während sich zugleich in Folge der internationalen Finanzkrise auch Schwankungen in der Dollar-Euro-Parität ergaben.

verlängerte Tiefphasen und ein deutliches Absinken (vgl. Anhang Tabellen 2,3).

Andere offizielle Statistiken verweisen im Zeitraum Januar 2008 bis Juli 2008 auf einen Wachstumsrückgang im Bereich Textilien im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um -7,4 Prozent, sowie um -18,6 Prozent für den Zeitraum August 2008 bis Februar 2009 (vgl. Yücel 2009: 4). Die Exportvereinigung Uludağ gibt an, dass sich ihr Exportvolumen in die EU-Länder im ersten Quartal 2009 um 33,91 Prozent verringert habe – eine Tendenz, die auch andere sektorale Export- und Arbeitgeberverbände bestätigten.¹¹

Schätzungen zufolge mussten seit Herbst 2008 als Folge der Krise eine Vielzahl von Firmen Insolvenz anmelden oder ihre Produktion vorübergehend einstellen, besonders betroffen waren dabei Garn- und Stoffproduzenten:

»Von den [...] Konkursen sind auch größere Unternehmen betroffen. Zu den Ursachen zählen die Verschlechterung der Marktlage und die Effekte der globalen Finanzkrise, etwa auf den Wechselkurs oder die Kreditbedingungen. Interne Probleme und riskante Unternehmenspolitik kommen zum Teil verschärfend hinzu. Die Firma Tekerekoğlu Tekstil aus Gaziantep zum Beispiel ist einer der führenden Anbieter von Heimtextilien (Markenname »Elegant«). Im November 2008 hat Tekerekoğlu zwei seiner Fabriken verkauft, um fällige Schulden in Höhe von 42 Mio. US\$ bezahlen zu können. Drei weitere stehen vor der Schließung. Schlagzeilen hat im November 2008 der Produktionsstopp bei Sönmez Filament, einem großen Garnproduzenten, gemacht. Auch die Firmen Aksu İplik, Dempa Denizli Mensucat und Denteks haben ihre Bänder angehalten« (Knupp 2008).

3.2 Krisenhafte Entwicklungen vor der Wirtschaftskrise

Betrachtet man die Bestimmungsgröße des sektoralen Produktionsindex, wird neben der krisenhaften Entwicklung seit 2008 deutlich, dass der Bekleidungssektor bereits ein Jahr zuvor unter Absatzproblemen litt: Sowohl für Textilien als auch für Bekleidung zeigt der Produktionsindex von 2005 bis zum vierten Quartal 2007 eine stagnierende Tendenz auf dem Niveau von 2005 (vgl. Anhang Tabelle 4; OECD 2008a: 8). Ab dem vierten Quartal geht die Produktion in beiden Sektoren zurück. Betrachtet man die saisonale

11. Vgl. <http://www.uib.org.tr/bimistatistikler/birlikistigalkonulari/KONFEKSIYONR.XLS> [Zugriff 14.12.2009].

Entwicklung in den vorangegangenen Quartalen, so zeigt sich, dass im vierten Quartal 2007 der zu erwartende Aufschwung bei der Bekleidungsproduktion ausfällt. Im Jahr 2008 finden sich gar keine saisonalen Aufschwünge mehr (vgl. Anhang Tabelle 4).

Parallel zu dieser Entwicklung ist ab Mitte 2007 ein bedeutender Anstieg vor allem der Bekleidungsimporte in die Türkei zu verzeichnen (vgl. Anhang Tabelle 5). Als Reaktion auf verschärften Wettbewerb könnte daher ab dem vierten Quartal 2007 die Produktion gedrosselt worden sein. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verschlechterung des Exports zwar erst im dritten Quartal 2008 einsetzte, die türkische Bekleidungsindustrie jedoch bereits ein Jahr früher unter Absatzschwierigkeiten litt. Das Auslaufen des WTO-Welttextilabkommens Anfang 2005, das eine verstärkte Präsenz asiatischer Produktionsländer (v.a. China, Bangladesch, Indien) auf dem europäischen Markt mit sich brachte, führte für die Türkei entgegen den Erwartungen zu keinen direkten Exporteinbrüchen. Der Haupteffekt der zunehmenden Konkurrenz scheint jedoch dagegen auf dem türkischen Binnenmarkt – in Form steigender Billigimporte – eingetreten zu sein.

4. Sektorale Entwicklungsstrategien und Positionen der Sozialpartner vor dem Hintergrund der Krise

Als zum 1. Januar 2005 im Rahmen einer WTO-Vereinbarung weltweit Importquoten für Textilien und Bekleidung aufgehoben wurden, führte dies für die türkische Industrie zu neuen Anstrengungen, eine Strategie für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln. Dabei setzten türkische Verbände zum einen auf Zeitgewinn, indem sie durch eine internationale Kampagne den Fall der Quoten hinauszuzögern versuchten, und zum anderen auf die Entwicklung eines Konzepts, das im Zusammenwirken von Staat, Verbänden und Einzelunternehmen die Zukunft des Sektors sichern sollte (vgl. ILO 2005b: 18f). An die Spitze dieser Bewegung setzte sich der Verband der türkischen Bekleidungsindustrie TGSD, der zunächst eine Strategie bis 2010, dann eine bis 2015 vorlegte und zurzeit an einer bis 2023 – dem 100. Gründungsjahr der Türkischen Republik – arbeitet.¹²

12. Neben zahlreichen regionalen Verbänden existieren in der Türkei folgende sektorale Arbeitgebervereinigungen: ITKIB (Verband Istanbulischer Textil- und Konfektionsexporteure), TGSD (Verein der türkischen Bekleidungsindustrie), TTŞİS (Arbeitgebervereinigung der türkischen Textilindustrie). Diese sind Mitglieder des Verbands der Europäischen Textil- und Bekleidungsindustrie (EURATEX). Das vorliegende Papier konzentriert sich stellvertretend für die Position der Arbeitgeberverbände auf Strategien des TGSD.

Parallel zu diesen Bemühungen finden sich auf staatlicher Seite Planungsanstrengungen im Zusammenhang mit der Erstellung der Fünfjahrespläne. Zur Vorbereitung der Pläne werden Sachverständigenkommissionen eingesetzt, die sich aus MinisterialbeamtInnen, AkademikerInnen sowie VertreterInnen der Sozialpartner zusammensetzen. Der jüngste Expertenbericht zum Sektor Textilien, Bekleidung und Leder wurde im Dezember 2007 vorgelegt (vgl. DPT 2007, Hibbeler 2008). Im Folgenden sollen die Konzepte der Sozialpartner sowie die Maßnahmen der türkischen Regierung zur Entwicklung des Sektors ausführlich beschrieben werden.

4.1 »Horizont 2015« – Strategie der Bekleidungsindustrie

Bisher hat der Verein der türkischen Bekleidungsindustrie TGSD zwei Strategiedokumente vorgelegt – eines mit Reichweite 2010 und ein weiteres mit Reichweite 2015 (»Horizont 2015«). Die Strategiedokumente beinhalten eine Analyse des Ist-Zustands des Bekleidungssektors und entwickeln eine differenzierte Strategie, die auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gerichtet ist. Die Strategie richtet sich sowohl an die Industrie als auch an den Staat (vgl. TGSD 2007a/b).

In der Präsentation des »Horizont 2015« wird empfohlen, vier spezialisierte Gebiete der Textil- und Bekleidungsindustrie zu entwickeln. Das westliche Gebiet, das Istanbul, Bursa und die Provinz Denizli einschließt, wird als auf hohe Qualifikation beruhendes »Service-Gebiet« charakterisiert. Hier soll nicht produziert, sondern Forschung und Entwicklung vorangetrieben, Design und Mode entworfen werden und die Vermarktung erfolgen. Das Hinterland von Ägäis und Mittelmeer wird als zweites Gebiet für auf hohe Qualifikation beruhende Produktion bezeichnet. Die dritte Region für hochwertige und auf hohe Qualifikation beruhende Produktion ist das Hinterland des westlichen Schwarzmeers. Eine Zone östlich von Ankara bis nach Erzurum und Sırnak, die auch Adana einschließt, ist für Produktion mit mittleren bis geringen Qualifikationsanforderungen vorgesehen (vgl. Schaubild 1).

Vorgeschlagen wird die Errichtung von sechs bis acht spezialisierten Industriegebieten, die eine Produktionskapazität von einer Milliarde Kleidungsstücken aufnehmen sollen. Der Arbeitskräftebedarf wird mit 350.000 Beschäftigten veranschlagt.

Schaubild 1: Produktionsregionen nach Strategieplan TGSD



(Von links oben im Uhrzeigersinn: Region 1: Service mit hohem Qualifikationsniveau; Region 2: Produktion mit hohem Produktionsniveau; Region 3: Produktion mit mittlerem oder niedrigem Qualifikationsniveau und Aufwand; Region 4: Produktion mit hohem Produktionsniveau)
Quelle: TGSD 2007b.

Um den Umzug in die spezialisierten Industriegebiete attraktiv zu machen, schlägt TGSD vor, dort ansässige Betriebsstätten vom Mindestlohn, Sozialabgaben sowie Beschäftigungspflichten (bspw. Einstellung von Behinderten, entlassenen Strafgefangenen) zu befreien und einen Energiekostenzuschuss von 50 Prozent zu gewähren. Außerdem wird die Regionalisierung des Mindestlohns gefordert, für die Qualifizierung der Beschäftigten sollen Mittel der EU und der staatlichen Mittelstandsagentur eingeworben werden. Für die Finanzierung des Umzugs soll es ein Kreditprogramm mit speziellen Konditionen und zweijähriger Laufzeit geben.

Für die Ortsentscheidung zur Errichtung der spezialisierten Industriezentren wird eine Reihe von Kriterien genannt. Sie beziehen sich zum einen auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften und zum anderen auf die Verkehrsinfrastruktur sowie Kombinationsmöglichkeiten mit der Landwirtschaft (Baumwolle). Nach Ansicht des TGSD würde ein solches Modell sowohl zur Wettbewerbsfähigkeit der Textil- und Bekleidungsindustrie als auch zur Entwicklung rückständiger Regionen beitragen.

Neben diesem Konzept zur Verlagerung der Industrie enthält der »Horizont 2015« außerdem Forderungen nach staatlichen Maßnahmen, die sich auf die Felder Vermarktung, Markenbildung, Produktion und Design beziehen. Bei der Vermarktung wird angeregt, dass der Staat die Erkundung ausländischer Märkte fördern soll. Die Einrichtung

von Verkaufsstellen auf Zielmärkten soll unterstützt werden. Außerdem werden Zuschüsse beim Erwerb ausländischer Marken und für die Entwicklung von Absatzkanälen im Ausland empfohlen.

Zur Förderung der Markenentwicklung wird die Gewährung von staatlichen Eximbank-Krediten mit einer Laufzeit von zwei Jahren beim Export von Eigenmarkenprodukten sowie eine auf zwei Jahre befristete Befreiung von der Körperschaftssteuer empfohlen.

Bei der Produktion werden die Senkung von Steuern und Sozialabgaben sowie eine Verringerung der Abfindungshöhe beim Ausscheiden langjähriger Beschäftigter und eine Senkung der Energiepreise gefordert. Weiterhin wird eine Kostenübernahme für Maßnahmen zur Einlösung von Sozialstandards empfohlen.

Beim Design wird gefordert, Aufwendungen für Personal grundsätzlich in die sektorale Förderung aufzunehmen. Zudem wird eine zweijährige Befreiung von den Sozialabgaben für Personal, das in diesem Bereich tätig ist, empfohlen.

4.2 Sektoraler Entwicklungsplan für den Zeitraum 2007 bis 2013

Zur Vorbereitung des neunten Entwicklungsplans der Regierung (Laufzeit von 2007 bis 2013) wurde eine aus 36



Personen zusammengesetzte Expertenkommission einberufen, die sich mit der Lage und Perspektive des Textil- und Bekleidungssektors beschäftigte. Zur Kommission gehörten VertreterInnen des Arbeitgeberverbands TTSS, dreier Textil-Gewerkschaften, neun sektoraler Vereine, vier Mitglieder der Istanbuler Exportvereinigung ITKIB, Kammern und Ministerien.

In ihrem Bericht setzt sich die Kommission differenziert nach Textilien und Bekleidung mit den Subsektoren auseinander. Im Ergebnis werden vierzehn Empfehlungen formuliert, die den sieben Leitgesichtspunkten des Entwicklungsplans zugeordnet und begründet werden.

Als ein wichtiges Politikziel wird die Eindämmung der informellen Wirtschaft formuliert. Ihr kommt zum einen zur Verhinderung ungerechten Wettbewerbs und zum anderen für die Wirksamkeit sektoraler Wirtschaftspolitik Bedeutung zu. Im Außenhandel sollen Anti-Dumping Maßnahmen – insbesondere gegenüber China – fortgesetzt werden.

Zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit sollen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten gefördert werden. Ausgehend von der Erkenntnis, dass die Türkei bei einem auf der Grundlage von Niedrigpreisen geführten Wettbewerb nicht bestehen kann, wird insbesondere auf die Entwicklung von leistungsfähigen technischen Textilien sowie multifunktionaler Produkte verwiesen.

Im Hinblick auf das Humankapital werden zum einen Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität und zum anderen die Ausbildung des benötigten Personals für die Forschung und Entwicklung durch die Universitäten empfohlen. Zur Erhöhung der Koordination und Verbesserung des Informationsflusses wird vorgeschlagen, einen Koordinationsrat zu schaffen, der sich insbesondere auch mit strategischer Planung für den Sektor beschäftigt. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass die kleinen und mittleren Betriebe, die derzeit noch den Sektor prägen, mittelfristig kaum wettbewerbsfähig sein werden. Aus diesem Grund sollen Kooperationen und Fusionen von Unternehmen gefördert werden. Durch die Entwicklung eigenen Designs, durch höhere Qualität und gesteigerte Produktivität sollen neue Marketing- und Vertriebskanäle entwickelt und die Markenbildung gefördert werden.

Arbeitsintensive Produktion sollte zunächst bevorzugt nach Inneranatolien, später auch ins Ausland verlagert werden. Als ein weiterer Faktor zur Verbesserung der Wettbe-

werbsfähigkeit wird eine Senkung der Produktionskosten gefordert und dabei insbesondere auf die Sozialabgaben und Energiepreise verwiesen.

Die Entwicklung von Überkapazitäten in einzelnen Subsektoren beeinträchtigt die Wettbewerbsfähigkeit. Grundsätzlich wird empfohlen, Investitionen stärker auf Modernisierung als auf Produktionssteigerung auszurichten.

4.3 Staatliche Fördermaßnahmen

4.3.1 Senkung der Mehrwertsteuer im Jahr 2006

Als Folge der wirtschaftspolitischen Maßnahmen nach der Wirtschaftskrise von 2001 setzte ab 2002 ein kontinuierlicher Aufwertungs-trend der Türkischen Lira ein. Der Wertgewinn der Türkischen Lira wurde insbesondere im Zusammenhang mit der Handelsbilanz problematisiert und vor allem von der Textil- und Bekleidungsindustrie als schwerwiegender Wettbewerbsnachteil empfunden. Andererseits wurde der Übergang zu freien Wechselkursen nach 2001 als eine wichtige volkswirtschaftliche Sicherung gegen neue Krisen angesehen. Statt einer Intervention bei den Devisenpreisen entschied sich die Regierung darum für eine Maßnahme, die insbesondere auf eine Belebung des Binnenmarktes zielte.

Als Reaktion auf die Klagen des Sektors senkte die Regierung zum 9. März 2006 den Mehrwertsteuersatz auf Textilien und Bekleidung von 18 Prozent auf acht Prozent (vgl. BFAI 2006). Mit der Maßnahme wurde nicht allein eine Belebung der Nachfrage angestrebt, sondern man erhoffte sich zugleich einen Anreiz für Unternehmen, ihre Produktion aus der informellen in die reguläre Wirtschaft zu überführen. Gleichwohl zeigt eine Analyse von Anfang 2007, dass die Mehrwertsteuersenkung zwar eine wichtige Entlastung für die Industrie bewirkt hatte, ein Blick auf die Schere zwischen der Entwicklung der Produzentenpreise und der Verbraucherpreise jedoch deutlich macht, dass die Probleme des Sektors nicht beseitigt wurden.¹³ Auch die OECD kommt in diesem Zusammenhang zu einer kritischen Einschätzung

»[...] The VAT [value added tax] cut on textiles and clothing has in principle no impact on trade flows and its main contribution was, possibly, reducing the cost and price disadvantage of formal production and distribution channels in

13. Vgl. <http://www.haberler.com/tekstili-2006-yilinda-kdv-indirimi-kurtardi-haber/> [Zugriff 13.12.2009].



this sector against informal production and distribution« (OECD 2008b: 145).

4.3.2 Förderprogramme in den Jahren 2008 und 2009

Ein Teil der im Entwicklungsplan 2007-2013 erarbeiteten Maßnahmen ist in Regierungsprogramme zur Förderung des Textil- und Bekleidungssektors eingeflossen.

Am 11. September 2008 stellte der seinerzeit für die Koordination der Wirtschaftspolitik zuständige Vizeministerpräsident Nazım Ekren ein Maßnahmenpaket für die Unterstützung des Textil- und Bekleidungssektors vor (vgl. Knupp 2008). Bei der Präsentationspressekonferenz erklärte Mehmet Zafer Caglayan, damaliger Minister für Industrie und Handel, dass mit dem Programm erstmals ein sektorspezifisches Maßnahmenpaket aufgelegt werde. Kern des Förderprogramms war die Umsiedlung von Fabriken in die östlichen und südöstlichen Regionen. Als Starttermin für die Fördermaßnahmen war der 1. Januar 2009 vorgesehen. Als Anreize für den Umzug wurden Mehrwertsteuerbefreiungen, Zollbefreiung, vergünstigte Kredite, die Übernahme des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung, eine Senkung der Körperschaftssteuer und die Bereitstellung eines Grundstücks für die Investition angekündigt. Für Unternehmen, die bereits 2009 umzogen, sollten außerdem die Umzugskosten übernommen werden. Bei der Vorstellung des neuen Modells für die Investitionsförderung erklärte Ministerpräsident Recep Tayyip Erdoğan am 4. Juni, dass für die Textil- und Bekleidungsindustrie weiterhin die Übernahme der Umzugskosten von Fabriken mit mehr als 50 Beschäftigten in Gebiete mit hoher Förderpriorität vorgesehen sei. Das Konjunkturpaket, welches das türkische Parlament in Zusammenhang mit der Weltwirtschaftskrise im Februar 2009 verabschiedete, enthielt neben Maßnahmen zur Kurzarbeit auch eine Steuersenkung für den Textilsektor.¹⁴

Die Förderstatistik des Schatzamtes zeigt für das erste Quartal 2009, dass die größten Fördersummen auf die westliche und die östliche Marmara-Region entfielen. Im Jahr 2008 stand bei den Investitionen mit rund einer halben Milliarde Türkische Lira die Region Südostanatolien an der Spitze. 2008 entfielen auf die Region 30,7 Prozent der neu geschaffenen Arbeitsplätze. Auch im ersten Quartal 2009 steht die Region mit 724 neuen Arbeitsplätzen an der Spitze. Auffällig ist jedoch auch, dass auf zwei strukturschwache

14. Vgl. http://www.focus.de/politik/weitere-meldungen/tuerkei-konjunkturpaket-in-ankara-verabschiedet_aid_372661.html [Zugriff 7.1.2010].

Regionen – das östliche Schwarzmeer und Ost-Anatolien – keinerlei Investitionen entfallen.¹⁵

Die Daten der Investitionsförderung deuten darauf hin, dass bereits in 2008, d.h. vor Beginn des Förderspakets für die Textil- und Bekleidungsindustrie die höchste Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze auf die Region Südostanatolien entfiel. Im ersten Quartal 2009 ist aufgrund der Wirtschaftskrise das Niveau der Investitionen in allen Branchen stark gefallen. Zudem benötigen Investitionen einen beträchtlichen Planungsvorlauf, so dass es zu früh sein wird, auf der Grundlage der aktuellen Daten die Wirksamkeit des neuen Förderprogramms zu bewerten.

4.3.3 Das Markenbildungsprogramm »Turquality«

Über das Außenhandelsministerium und die Istanbul Exportvereinigung ITKIB unterstützt die Regierung seit 2004 das »Turquality«-Programm, das die Schaffung einer Plattform und eines Qualitätssiegels für türkische Produkte vorsieht. Die Vision des Programmes lautet, »Zehn globale Marken innerhalb von zehn Jahren« zu schaffen, so der damalige türkische Außenhandelsminister Kürşat Tüzmen. Derzeit werden über dieses Programm 67 ausgesuchte Unternehmen bei der Markenbildung unterstützt. Etwa 30 Prozent dieser Firmen stammen aus dem Bekleidungssektor, es handelt sich entweder um Produzenten oder Handelsunternehmen. Neben Finanzhilfen bei Investitionen, z.B. im Bereich Marketing und Werbung (insbesondere im Ausland) bietet das Programm den Unternehmen vor allem Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Ausbildung von Management- und MarketingspezialistInnen an den Universitäten Koc und Sabancı wird ebenso gefördert (vgl. Vertreter von ITKIB).¹⁶

4.4 Einschätzungen der Gewerkschaften

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise und den negativen Entwicklungen im Sektor charakterisieren die Gewerkschaften ihre Lage als äußerst schwierig. Gekoppelt an den Verlust von Arbeitsplätzen, insbesondere in den westlichen Industriestädten, klagten Vertreter von TEKSTİL und TEKSİF über einen großen Mitgliederschwund. Der befragte Ver-

15. Vgl. Investitionsförderungsstatistik des Schatzamtes; online: <http://www.hazine.gov.tr/irj/portal/anonymus?NavigationTarget=navurl://c3c0263e19651858d45bef96f36db186> [Zugriff 6.1.2010].

16. Vgl. <http://www.itkib.org.tr/itkib/homepage/turquality.htm> [Zugriff 14.12.2009].

treter von TEKSTİL erklärte, dass die Gewerkschaft seit der Krise ein Drittel ihrer Mitglieder verloren habe. Neben Entlassungen habe die krisenhafte Entwicklung auch zeitweise Produktionsstopps sowie eine steigende Zahl von Unternehmensinsolvenzen zur Folge. Für die Mitglieder der Gewerkschaften seien die Konkurse oft auch mit ausbleibenden oder verzögerten Gehaltszahlungen verbunden. Mit dem zunehmenden Outsourcing und der Verlagerung der Produktion ins Ausland seien weitere negative Beschäftigungseffekte verbunden. Die Gewerkschafter verwiesen aber auch auf den Fakt, dass durch die Krise die Stärke des Standorts Türkei, beispielsweise kleine Bestellmengen schnell und zuverlässig zu liefern, zum Tragen käme, da solche Aufträge aus Europa zunehmend an türkische Hersteller erteilt werden würden.¹⁷ Viele Produzenten würden sich inzwischen auch auf den Binnenmarkt konzentrieren.

Wie im Abschnitt 4.2 erläutert, waren die drei tariffähigen Gewerkschaften an der Ausarbeitung des Entwicklungsplans 2007-2013 beteiligt bzw. arbeiteten an der sektoralen Expertenkommission mit. Der Abbau von Überkapazitäten sowie die verabschiedete Strategie eines »Trading up« von den unteren in die höheren Preisklassen wird von den Gewerkschaften aufgrund der negativen Beschäftigungseffekte zwar kritisch begleitet, aber langfristig werden auch Vorteile gesehen:

»Aus gewerkschaftlicher Sicht ist eine Konzentration auf große Unternehmen und die Produktion besserer Qualität gut. Viele illegale Kleinstbetriebe werden vom Markt verschwinden, was für bessere Arbeitsbedingungen sorgen kann. Früher konnte man zwei Maschinen erwerben und in den Häusern quasi »unter der Treppe« mit der Produktion beginnen und viel Geld verdienen. Diese Zeiten sind vorbei« (TEKSİF-Vertreter).

Hinsichtlich des jüngsten Förderansatzes der Regierung begrüßte der Vertreter der TEKSİF-Gewerkschaft, dass vorangehende kleinteiligere Subventionsprogramme nun in ein sektorweites Konzept überführt worden seien. Die vorherige Praxis, im ganzen Land Verlagerungen in bestimmte Städte zu fördern, wäre sehr ineffizient gewesen. Anreize für Verlagerungen sehe man allerdings generell kritisch;

17. Eine ähnliche Position vertritt auch Jak Galik, Vorsitzender der Ägäischen Ledervereinigung: »There has been talk for a long while that in a crisis, order in some sectors would be coming to Turkey« (TTSIS 2008: 71). Zu diesem Aspekt schreibt das monatliche Magazin der Arbeitgebervereinigung TTSIS weiter: »European buyers who had come to a standstill because of the crisis and cancelled large-scale orders that they had placed with the Far East, mainly China, are now directing less voluminous orders towards Turkey, a closer location, thus building up hopes in the sector« (TTSIS 2008: 71).

bislang sei auch die empirische Bilanz gemischt, so der Vertreter weiter. Aufgrund der Krise hätten nicht viele Firmen einen Umzug in strukturschwächere Gebiete erwogen, oft sei auch problematisch, dass gar kein qualifiziertes Personal vor Ort sei.¹⁸

Im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden, die eine Regionalisierung der Mindestlöhne oder die Befreiung vom Mindestlohn bei Neuinvestitionen forderten, lehnten die befragten Gewerkschaften solche Maßnahmen strikt ab, diese Position vertrete auch die dritte tariffähige Gewerkschaft ÖZ İPLİK İŞ, so die Befragten. Eine solche Politik würde die Standards enorm senken sowie Armut institutionalisieren, da bereits der aktuelle Mindestlohn unter dem Existenzminimum liege.

Die befragten Gewerkschaften fordern in erster Linie eine Verbesserung der Arbeitsbeziehungen. Ein echter sozialer Dialog sei kaum verwirklicht. Es gebe kaum Tarifabschlüsse im Sektor, die vorhandenen deckten nur wenige ArbeitnehmerInnen in der Branche ab. Der informelle Sektor müsse eingedämmt werden, auch die Problematik der zunehmenden Staublungenerkrankungen beim Bleichen von Jeans mit Sandstrahlern müsse ernst genommen werden. Die Regierung müsse das erlassene Verbot dieser Praxis effektiv umsetzen (vgl. Kasten auf Seite 9).

5. Ansätze zur Verbesserung von Sozialstandards

Die problematischen Arbeitsverhältnisse in der türkischen Textil- und Bekleidungsbranche haben in den vergangenen Jahren viele Institutionen zum Anlass genommen, eine Vielzahl von Projekten durchzuführen, die die Förderung von Sozialstandards und Einhaltung der ILO-Normen zum Gegenstand hatten. Im Rahmen der Verbreitung von freiwilligen unternehmerischen Verhaltenskodizes (*Codes of Conduct, CoC*) insbesondere in Industrien mit komplexen Zulieferketten und dem Handel, etablierte sich dieser Ansatz auch in der Türkei. Zunehmend begannen inter-

18. Diese Einschätzung wird auch in der bereits zitierten Studie zur Arbeitsbedingungen in Istanbulern Betrieben vertreten: »In Turkey, some provinces such as Maraş and Adıyaman in the East and Southeast benefit from a government incentive scheme. Taxes are lower in these provinces and energy costs are subsidised. However, we found during our research that subcontractors in Istanbul do not favour operating in these regions. The main reason is the distance, which makes these regions only suitable for orders with longer delivery terms and larger quantities. Such orders tend to be placed in China and India. Also, the labour force in these regions is unskilled and workers often leave their jobs during harvest to work in the fields. The workforce is therefore unstable« (Daldal/Aydemir 2007: 16).

nationale Markenhersteller und Handelsfirmen, die aus diesem Markt importierten, ihre Selbstverpflichtungen im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zu implementierten. Inzwischen sind Verhaltenskodizes und damit zusammenhängende Zertifizierungen und Sozialaudits im türkischen Textil- und Bekleidungssektor sehr verbreitet:

»According to the Istanbul Textile and Apparel Exporter's Association (ITKIB), most of the textile, clothing and textile chemical companies have ISO 9001 or ISO 9002 certificates. In addition, the ILO states that almost half of the garment industry is submitted to social audits: a trend that began in the early 1990s« (Cozannet/Rieper/Gurgoz 2007: 25).

Vor dem Hintergrund der Debatte um die soziale Verantwortung von Unternehmen (*Corporate Social Responsibility*) fanden in den vergangenen Jahren insbesondere zwei Initiativen große Aufmerksamkeit, die sich der Förderung von Sozialstandards im türkischen Textil- und Bekleidungssektor verschrieben hatten: Die *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) und der begleitende Runde Tisch zur Förderung von Sozialstandards sowie die *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights* (JO-IN) (vgl. ILO 2005a: 15). Beide Initiativen unterscheiden sich in ihren Organisationsstrukturen und Beziehungen mit Anspruchsgruppen (*Stakeholder*), da es sich bei der BSCI um eine reine Unternehmensinitiative und bei JO-IN um einen Zusammenschluss mehrerer *Multi-Stakeholder* Initiativen handelt. An letzterer sind Unternehmen und ihre Verbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) an der Standardsetzung und der Überwachung eines Verhaltenskodex beteiligt. Beide Initiativen sollen im Folgenden ausführlich vorgestellt und bewertet werden.

5.1 Die *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) und der Runde Tisch zur Förderung von Sozialstandards

Die BSCI wurde 2003 gegründet und wird von der Europäischen Außenhandelsvereinigung in Brüssel und den inzwischen rund 250 Mitgliedsunternehmen getragen. Sie stellt eine gemeinsame europäische Plattform für einheitliche Auditierungen entlang der Zulieferkette von Unternehmen dar. Beteiligte Handelsfirmen und Hersteller verpflichten sich, zwei Drittel ihrer Zulieferfirmen oder ihres Einkaufsvolumens in Drittländern in ein Prüfprogramm aufzunehmen und Produktionsbedingungen alle drei Jahre durch Audits zu bewerten. Innerhalb der BSCI werden wichtige Entscheidungen wie über die Standardsetzung und Regeln der

Überwachung in der Mitgliederversammlung getroffen, der ausschließlich Unternehmen angehören. Ein bestehender Beirat (*Stakeholder Board*) auf europäischer Ebene hat ausschließlich konsultative Funktionen. Damit bleiben Gewerkschaften oder NGOs innerhalb der BSCI ohne nennenswerten Einfluss. Interaktionen mit Anspruchsgruppen in den Produktionsländern finden über partizipativ besetzte lokale Runde Tische statt. Diese sollen als Austausch- und Lernplattformen fungieren (vgl. Berzau 2008, Egels-Zanden/Wahlquist 2007).¹⁹

Das Projekt zur Umsetzung des freiwilligen BSCI-Kodex in Zulieferfirmen in der Türkei ging zurück auf eine Initiative der Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels (AVE), die in Kooperation mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in den Jahren 2004 bis 2007 ein privatöffentliches Projekt im türkischen Textil- und Bekleidungssektor durchführte.²⁰

Ziel des Projektes war es, den BSCI-Kodex in den türkischen Zulieferfirmen auf freiwilliger Basis zu implementieren. Um die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern – festgestellt wurden insbesondere Probleme bei der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit, Etablierung von effektiven Managementsystemen sowie bei der Leistung von Ausgleichszahlungen – wurden mehrere Informations- und Sensibilisierungsworkshops für die Zulieferfirmen durchgeführt, an denen insgesamt 211 Unternehmen teilnahmen.²¹ Die Überprüfung der Kriterien des BSCI-Verhaltenskodexes erfolgte durch Sozialaudits in den beteiligten Betrieben, welche von bei der Organisation *Social Accountability International* (SAI) akkreditierten Prüffirmen durchgeführt wurden. In diesen sowie den Folgeversionen erhielten die Zulieferfirmen Hilfestellung zur besseren Einhaltung der Sozialstandards.²²

19. Vgl. <http://www.bsci-eu.org> [Zugriff 19.3.2010].

20. Durch das Engagement deutscher Importunternehmen sollten die Umwelt- und Sozialstandards türkischer Lieferanten positiv verändert werden. In diesem Zusammenhang wurde von den AVE-Mitgliedern ein gemeinsamer Verhaltenskodex entwickelt, der später in dem der BSCI aufging.

21. Vgl. <http://www.gtz.de/de/weltweit/europa-kaukasus-zentralasien/tuerkei/13071.htm> [Zugriff 4.1.2010].

22. »Bei Revisionen, die in türkischen Unternehmen durchgeführt wurden, konnte festgestellt werden, dass in der Türkei die erste Revision oft ähnlich negativ ausfiel wie in Fernost. Folgeversionen konnten jedoch deutlich positivere Ergebnisse erzielen. Die Nichteinhaltung der Standards führt in der Regel nicht zu einer Auflösung der Geschäftsbeziehung zwischen dem deutschen/europäischen und dem türkischen Unternehmen, sondern einer Hilfestellung zur besseren Einhaltung der Sozialstandards« (Deutsche Botschaft Ankara). Vgl. <http://www.csr-weltweit.de/laenderprofile/profil/tuerkei/index.html> [Zugriff 7.1.2010].

Begleitet wurde die Initiative von regelmäßigen Treffen eines Runden Tisches unter Beteiligung der türkischen Regierung, Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden, NGOs und akademischen Kreisen. Dieser verfolgte das Ziel, die Ergebnisse der BSCI-Audits oder Trainingsmaßnahmen in einem breiteren Rahmen zu diskutieren sowie den Austausch zwischen den unterschiedlichen Akteuren zu Problemen und Lösungsansätzen zu befördern.²³ Im Januar 2007 wurden das Projekt und der begleitende Runde Tisch Sozialstandards unter Leitung der GTZ offiziell beendet.

Eine wichtige Quelle zur Beurteilung der Ergebnisse der Initiative stellt die Studie von Ararat/Bayazit (2008) dar, die sich insbesondere der Frage widmet, ob der BSCI-Kodex die Umsetzung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen in der Türkei befördern konnte. Obwohl Ararat/Bayazit der Initiative die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Kommunikation zwischen den Arbeitgebern und -nehmern in einigen beteiligten Betrieben zuschrieben, kommt die Studie hinsichtlich der Gewerkschaftsrechte zu einem negativen Ergebnis:

»We observed that the CoC [Code of Conduct] were not effective in assuring freedom of association due to lack of commitment from key stakeholders, ineffective audit systems and lack of incentives or sanctions, with the notable absence of government involvement« (Ararat/Bayazit 2008: 23).

Die Regierung wurde kritisiert, an den Runden Tischen nur sporadisch teilgenommen und während der Projektlaufzeit keine effektiven Maßnahmen zur Förderung von Sozialstandards durchgeführt zu haben (vgl. Ararat/Bayazit 2008: 22). Als positiver Aspekt der Initiative wurde jedoch festgestellt, dass die Treffen des Runden Tisches den Dialog und das gegenseitige Verständnis zwischen den VertreterInnen der Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbessert haben. Insbesondere zu Beginn des Projekts seien die Gespräche stark von Misstrauen und Spannungen zwischen den Sozialpartnern geprägt gewesen, was sich nach zwei Jahren auch in der Bitte der Beteiligten äußerte, die GTZ möge entgegen der Planungen die externe Moderation des Projekts für ein weiteres Jahr übernehmen. Die Annäherung zwischen den Beteiligten entfaltete sich nach Einschätzung von Ararat/Bayazit jedoch nur auf individueller Ebene:

23. Insgesamt nahmen 23 Organisationen und Institutionen an den Runden Tischen teil, darunter das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit, das Generalsekretariat für Außenhandel, die Vertretung der ILO in der Türkei, die Istanbul Handelskammer, die drei tariffähigen Gewerkschaften, die Arbeitgebervereinigung TTSIS sowie der Verband der Istanbul Textil- und Konfektionsexporture (ITKIB) (vgl. UNDP Turkey 2008: 9).

»In our view, the involvement of key stakeholders participating in the Round Table in monitoring and enforcement was not satisfactory. [...] Although the Round Table provided an environment whereby the participants, as *individuals*, developed a better understanding of each others' position, engaged in a dialog which gradually became less antagonistic and controversial, it failed to mobilize the member organizations in their institutional capacity« (Ararat/Bayazit 2008: 21).

Die Gewerkschaften standen dem entwickelten Kodex sowie der Idee der freiwilligen Unternehmensverantwortung kritisch gegenüber. Generell wurde die Position vertreten, dass der Druck auf Firmen, Verhaltenskodizes einzuhalten zu einer höheren Quote der Auslagerung in den informellen Sektor führe, wo gewerkschaftliche Organisation unmöglich sei. Hinsichtlich der BSCI-Initiative wurde insbesondere das Monitoringsystem kritisiert, da dieses die Standardüberwachung alleine auf die Arbeitgeberseite bzw. die kommerziellen Prüfgesellschaften übertrage und die Umsetzung von Gewerkschaftsrechten in den angewandten Sozialaudits nicht erfasst würde:

»The BSCI code has clear references to the ILO Core Conventions; however the monitoring and enforcement system seems to be less than effective. Independent auditors were heavily criticized by the unions. For example during the 5th meeting of the Round Table, a presentation on the monitoring results of supplier firms provoked a heated discussion. Union representatives voiced their doubts about the monitoring results given that the results show no problems with respect to the freedom of association when there is almost no such freedom (Minutes, 9 December 2004)« (Ararat/Bayazit 2008: 22f).

Arbeitgeberverbände verwiesen in Zusammenhang mit der aktuellen Krise darauf, dass viele Unternehmen bereits jetzt unter einem enormen Kostendruck stünden und Verbesserungen, beispielsweise im Lohnniveau die Wettbewerbsfähigkeit und Existenz der Branche enorm gefährden würden: »Our interviews with employer organizations focused on understanding the expected consequences resulting from the implementation of CoC, particularly related with freedom of association. We were given a uniform response; businesses were under a lot of economic pressure which made it impossible to accept the additional costs and complications unions would bring. [...] Government representatives confirmed that the unions would pose a threat because of their potential role in preventing informality in the workplace« (Ararat/Bayazit 2008: 27).

Mit Blick auf die teilnehmenden Zulieferfirmen wurde festgestellt, dass diese die gegebenen Richtlinien – beispielsweise im Bereich Kinderarbeit – vorbildlich erfüllt hätten. Jedoch wurde für andere Inhalte des Kodex – Gewerkschaftsrechte, Löhne und Arbeitszeiten – festgestellt, dass die Unternehmen im Verlauf des Projekts diverse Umgehungsstrategien entwickelt hatten. Beobachtet wurde beispielsweise die falsche Übersetzung des Wortes »Vereinigungsfreiheit« in den türkischen Kodextexten oder die zunehmende Auslagerung der Produktion in den informellen Sektor:

»Having been forced to implement the CoC, the supplier firms had no intention to pressure their own subcontractors to comply with even the minimal legal requirements. Anecdotal evidence suggests that, most supplier firms outsource about 40 to 50 percent of their production at various stages to sub-standard contractors. [...] It seems like structuring the business as a pyramid or network of firms with varying degrees of legality under common or related ownership is common. Such structuring allows the owner to spin off parts of the »proper« business to less costly sub-standard operations« (Ararat/Bayazit 2008: 27).

Die beteiligten Zulieferfirmen verwiesen in diesem Zusammenhang immer wieder auf den Fakt der ungleichen Wettbewerbsbedingungen bei Einführung von höheren Standards:

»The problem is the government. Employers turn to informality instead of pressurizing government for fair play (Manager, Omega)« (Ararat/Bayazit 2008: 28).

Laut den unternehmerischen InteressensvertreterInnen bietet das BSCI-Modell hier nicht genug positive Anreize für Verbesserungsmaßnahmen in den Betrieben:

»The »flexibility« of the model which leaves it to the buyers to react in the manner they see appropriate to failures of compliance with the Code was frequently criticized by employers associations as well: Can your [BSCI's] members commit to continuing orders or long term contracts to our members if they comply with the Code? Do your members stop working with those suppliers who don't comply? No. Do you penalize your members if they continue ordering to substandard suppliers? No. (ITKIB questioning BSCI representative in a Round Table meeting)« (Ararat/Bayazit 2008: 23).

Im Ganzen betrachtet kommen Ararat/Bayazit in ihrer Studie zu dem Schluss, dass sich die folgenden Kritikpunkte hinsichtlich der Anwendung von freiwilligen unternehme-

rischen Verhaltenskodizes in der türkischen BSCI-Initiative bestätigt haben.

Erstens wird die These vertreten, dass der BSCI-Kodex trotz Verbesserungen in einigen Problembereichen in den beteiligten Betrieben keine positive Wirkung zur Einhaltung der Vereinigungsfreiheit gezeigt habe. Die beobachtete Schaffung von arbeitgebergesteuerten Arbeiterkomitees in Betrieben sei nicht vereinbar mit den ILO-Normen; auch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die von neu gegründeten unabhängigen Arbeitnehmervertretungen erzielt wurden, seien ohne Gewerkschaften und rechtliche Verträge nicht nachhaltig. Vor dem Hintergrund der in der Türkei vorherrschenden patronalen Unternehmenskultur könnten solche Verbesserungen des Betriebsklimas für das Anliegen der Gewerkschaften, einen Betrieb zu organisieren, sogar kontraproduktiv wirken:

»When the patrons appear to be paternal or benevolent, the feeling of indebtedness and loyalty [of the workers towards the employer] increases. A workplace representative in a plant which implemented the CoC suggested that the loyalty was related to their gratitude and the family atmosphere in the workplace. [...] Most workers in nonunion workplaces also consider unionization as an act of disloyalty« (Ararat/Bayazit 2008: 30).

Aufgrund dieser Mechanismen sei im Zusammenhang mit freiwilligen Kodizes häufig festzustellen:

»In the presence of a CoC, convincing the workers to give up their association rights is easier since CoC improves workers' conditions and decreases the utility of unions.[...] CoC does shift the power to the management in setting and enforcing social standards, further marginalizing the scope and depth of issues that trade unions can influence. The unions still play a positive role in the presence of CoC, but the benefits accrue to employers more than the workers except for resolving minor employee problems« (Ararat/Bayazit 2008: 33).

Zweitens wird die These vertreten, dass der Runde Tisch vor allem aufgrund des mangelnden Engagements der Regierung hinter seinem Potenzial, die Anhebung der Sozialstandards effektiv zu befördern, geblieben sei. Private Regulierungsansätze und Dialogforen seien nicht geeignet, die strukturellen Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und -nehmern zu verändern, insbesondere vor dem Hintergrund der restriktiven Rechtslage für Gewerkschaften in der Türkei. Eine größere ordnungspolitische Verantwortung des Staates sei notwendig, um sowohl den informellen

Sektor zu bekämpfen, als auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu verbessern. Zukünftige Projekte und Dialogforen müssten diese Zusammenhänge stärker in den Mittelpunkt rücken:

»We believe the promotion of CSR [Corporate Social Responsibility] and 'voluntarism' may undermine the need to complete the legal framework that governs industrial relations. [...] Despite the difficulties, multi-stakeholder initiatives such as the Social Standards Round Table have the potential to play a crucial role in overcoming the shortcomings of private regulations. As such we find the Round Table concept to be innovative and credible. The Turkish experience could have had more success if the focus shifted to (i) pressurizing the government to be actively involved, (ii) building trust between the member institutions and (iii) building societal support to tripartite dialog« (Ararat/Bayazit 2008: 34).

Seit der Beendigung des Projekts haben in der Türkei weitere Maßnahmen zur Verbreitung des BSCI-Kodex stattgefunden. So führten die Träger BSCI, ITKIB und SAI von August 2007 bis Sommer 2008 ein von der Europäischen Kommission finanziertes Projekt mit rund 70 Lieferanten und Sublieferanten durch. Der Schwerpunkt lag dabei erneut auf der Verbesserung von Managementpraktiken, u.a. zur Überstundenpraxis oder zur Etablierung eines Dialogs mit den Beschäftigten. Neben den Trainingsmaßnahmen erhielten einige Firmen erweiterte technische Hilfe zur Umsetzung von Lösungsstrategien. Auch haben erneut begleitende Gesprächskreise zu diesem Projekt stattgefunden (vgl. Cozannet/Rieper/Gurgoz 2007: 26, Berzau 2008: 157, Vertreter TEKSİF).

5.2 Die *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights* (JO-IN)

Mit der Zielsetzung, die Anwendung von Verhaltenskodizes effektiver zu gestalten und somit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen engagierte sich die Initiative JO-IN in den Jahren 2003 bis 2007 parallel zur Unternehmensinitiative BSCI in der Türkei. Vor dem Hintergrund, dass Monitoringsysteme einzelner Markenhersteller und Händler auf ähnlichen Standards basieren und dieselben Lieferunternehmen in der Türkei einer Vielzahl von Prüfaudits – teilweise bis zu 70 in einem Jahr – ausgesetzt sind, entwickelten die beteiligten sechs *Multi-Stakeholder* Initiativen einen gemeinsamen Verhaltenskodex, dessen

Einhaltung in den türkischen Lieferbeziehungen von acht Unternehmen erprobt wurde.²⁴

Neben den ILO-Kernarbeitsnormen enthielt dieser Kodex – im Gegensatz zu dem der BSCI – auch die Verpflichtung für die Unternehmen, sukzessive einen existenzsichernden Lohn einzuführen. Neben der Etablierung eines gemeinsamen Lernprozesses im Hinblick auf die Anwendung von Kodizes lag der Schwerpunkt des Projekts bei der Untersuchung von guten Praktiken zur Mängelbeseitigung und Beschwerdebehandlung in den Betrieben. Im Mittelpunkt des Interesses standen dabei die Implementierung der Vereinigungsfreiheit und einer regelkonformen Überstundenpraxis sowie die Verbesserung der Lohnstrukturen.

Das Projekt gliederte sich in zwei Phasen und wurde von einer lokalen Arbeitsgruppe unter Beteiligung verschiedener Anspruchsgruppen (lokale VertreterInnen der Markenhersteller und Zulieferbetriebe, Regierung, Gewerkschaften, NGOs) beratend begleitet.

Die erste Phase (Februar 2003 bis September 2006) umfasste die Information der beteiligten Zulieferfirmen über das Projekt, die Etablierung der internationalen Projektsteuerungs- und lokalen Beratungsstrukturen sowie einer gemeinsamen Methodologie zur Bewertung der Verhältnisse in den Zulieferbetrieben. So wurden in dieser Phase beispielsweise der gemeinsame Verhaltenskodex und eine Methode zur Ermittlung und Annäherung an einen existenzsichernden Lohn entwickelt und AuditorInnen trainiert. Begleitende Studien über die Lohn- und Arbeitsbedingungen im Sektor, bspw. zur Wirkungsweise der Einkaufspraktiken und Preispolitik der Markenhersteller und Handelsfirmen auf die Einhaltung von Standards in den Zulieferfirmen wurden durchgeführt.

Analog zu den Interessensgegensätzen und dem gegenseitigen Misstrauen, die im Rahmen der BSCI zwischen den Sozialpartnern hervorgetreten waren, sahen sich die JO-IN Projektverantwortlichen in dieser Phase ebenso mit der Schwierigkeit konfrontiert, einen Dialog zwischen VertreterInnen der türkischen Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zu etablieren:

24. Zu den Mitgliedsorganisationen zählten: Clean Clothes Campaign (CCC)/Niederlande; Ethical Trading Initiative (ETI)/Großbritannien; Fair Labor Association (FLA)/USA; Fair Wear Foundation (FWF)/Niederlande; Social Accountability International (SAI)/USA; Worker Rights Consortium (WRC)/USA. Am Projekt beteiligten sich sechs türkische Zulieferbetriebe der folgenden sieben Unternehmen: Marks & Spencer (ETI), Gap (ETI, SAI), Hess Natur (FWF), Adidas (FLA), Nike (FLA), Patagonia (FLA) und Puma (FLA) (vgl. JO-IN 2008a). Das Projekt wurde u.a. finanziert von der Europäischen Kommission und dem US State Department (vgl. JO-IN 2007).

»It was not until September of 2006 that a formal structure – the Local Working Group – was established for this essential activity [to provide input and feedback to the project]. This appears to have been primarily because stakeholders had previously indicated a strong preference for bilateral consultation [...]. [...] The notion of anything approaching ‘social dialogue’ was found to be absent from the Turkish industrial scene. Indeed, some stakeholders within the same apparent category (e.g. trade unions) were not in the habit of meeting with one another, let alone conducting an open discussion with employer groups« (JO-IN 2008a: 12).

Die zweite Phase des Projekts (November 2006 bis November 2007) umfasste die Prüfung und Bewertung der Arbeitsverhältnisse in den sechs beteiligten Betrieben im Hinblick auf die drei Bereiche Gewerkschaftsrechte, Überstundenpraxis und Lohnstrukturen. Im Verlauf dieser Erhebung wurde wie folgt vorgegangen: Arbeitsplatz-Monitoring und Interviews mit den Beschäftigten durch die unabhängigen türkischen AuditorInnen ergaben eine erste Bewertung der Lage.²⁵ Ergebnisse aus diesen Nachforschungen wurden in der Folge mit den Betroffenen und der Arbeitsgruppe diskutiert, mögliche Abhilfemaßnahmen auf Betriebs- und Makroebene flossen in einen Aktionsplan ein.²⁶ Eine zweite Prüfung widmete sich schließlich der Frage nach der Umsetzung der vorgeschlagenen korrektiven Maßnahmen.

Da für die operative Phase des Projekts nur zwölf Monate zur Verfügung standen, konnten reale Fortschritte in den Betrieben nur schwer gemessen und bewertet werden (vgl. ÖZ IPLİK İŞ 2008). Dafür, sowie für die mangelnde Repräsentanz bei einem Sample von sechs Firmen wurde die Initiative kritisiert:

»[...] The objectives set by the Jo-In Steering Committee were by far too ambitious. Specifically having chosen the three most controversial and complex code elements plus additional activities/research work in the areas of productivity, subcontracting etc. went far beyond a realistic scope for the available time. A lot of time was used to come to an agreement on the project goals and methodologies so

25. Zur Auswahl und Training der AuditorInnen sowie Problemen in der Durchführung der Prüfaudits und Interviews mit Beschäftigten vgl. JO-IN 2008b.

26. »It was agreed to approach the remediation process not only as a factory improvement program, but in the context of a supply chain strategy. The JO-IN project aimed to work with the factories, with the buyers, with other local stakeholders (among whom, notably, the workers) to improve the workplace and to develop good practice. There should be less an expectation of ‘total compliance’ with specific code criteria and more an expectation of continuous improvement. The involvement of wider stakeholder groups (employer associations, government and trade unions) in the confirmation of this general approach and in the formulation of a series of appropriate responses was agreed« (JO-IN 2008a: 17).

that the time left for implementation was much too short to run the project and to achieve sustainable results« (Adidas Group 2008).

Dennoch verzeichneten die Projektverantwortlichen eine Reihe von positiven Wirkungen des Projekts: Erstens habe die Initiative gemeinsame Richtlinien zur Umsetzung der Vereinigungsfreiheit verabschiedet und auf deren Grundlage einige Schulungen für verantwortliche ManagerInnen in den Zulieferbetrieben durchgeführt. Diese hätten dazu beigetragen, dass die beteiligten türkischen Arbeitgeber ein erhöhtes Interesse an und Bewusstsein für Gewerkschaftsrechte entwickelt hätten:

»[...] Demonstrable improvements are evident from responses of company managers to the core issue of freedom of association and from the election of some worker committees that took place during the period in response to JO-IN assessors’ suggestions« (JO-IN 2008a: 35).

Zur Problematik der Überstundenpraxis konnte zweitens ein Dialog zwischen den Markenherstellern und den Zulieferern im Hinblick auf verbesserte Planungs- und Managementsysteme zur Auftragsvergabe und -bearbeitung befördert werden.

Drittens konnten zwar keine Lohnerhöhungen beobachtet werden, jedoch wurden Zulieferfirmen für das Konzept eines existenzsichernden Lohnes und das entwickelte Instrument einer aufsteigenden Lohnleiter sensibilisiert.²⁷ Die Rolle der Preispolitik der Markenhersteller, laut den Projektverantwortlichen eines der wesentlichen Hindernisse zur Erhöhung von Löhnen und Sozialstandards, wurde offen zwischen den Markenherstellern und Zulieferbetrieben diskutiert.²⁸

Viertens haben sich im Verlauf des Projekts das Arbeitsklima sowie die Dialogkultur zwischen den beteiligten lokalen Akteuren enorm verbessert:

»[...] Perhaps the most important output of the project is that the Social Dialog culture has, for the first time, developed among the Textile industry stakeholders with the Jo-In Project. The prejudices present at the beginning of the project gave its way to the culture of joint work towards the

27. Zum Instrument der Lohnleiter vgl. JO-IN 2008c.

28. »Suppliers argue that brands are not playing fair as they increasingly demand lower prices and at the same time ask them to provide a living wage to workers. These conflicting demands are especially hard to answer given the unfair competition from informal sector suppliers as well as suppliers from lower-cost countries« (Ararat/Bayazit 2008: 24).

mid of the project. The fact that different stakeholders have worked together in the project is very important for Turkey and is a first example of its kind« (ÖZ İPLİK İŞ 2008).

Fünftens resultierte aus dem Projekt eine verstärkte Zusammenarbeit der sechs internationalen Kodex-Organisationen, beispielsweise im Hinblick auf den Austausch zu lokalen Beschwerdefällen. Auch der gemeinsam entwickelte Kodex – bestehend aus den jeweils höchsten Standards aller einzelnen Regelwerke – wurde in der Folge des Projekts von einigen internationalen Markenherstellern übernommen und in Bangladesch getestet (vgl. JO-IN 2008a: 385).

Als kritische Lernerfahrung wurde in einer begleitenden Projektstudie festgestellt, dass betriebsinterne Beschwerdeverfahren, die auf der Einführung von Verhaltenskodizes beruhen (bspw. Telefonhotlines zu den Markenherstellern oder Beschwerdebriefkästen) als ineffektiv anzusehen waren:

»Complaints mechanisms of the brands and MSIs [Multi-Stakeholder Initiatives] were found to be too remote from workplace realities, while the absence of any functioning grievance system at the factory, coupled with the weakness of the trade unions in the sector, leaves the average worker virtually unprotected« (JO-IN 2008a: 45).

Eher kritisch beurteilt wurden ebenso die Aussichten auf Nachhaltigkeit der angestoßenen lokalen Dialogprozesse ohne weitere externe Unterstützung und Finanzierung. Diese Einschätzung sollte sich in der Folge bewahrheiten, da nach Kenntnis der Verfasserin und des Verfassers dieses Papiers derzeit in der Türkei keine Treffen der lokalen Arbeitsgruppe oder Aktivitäten in Zusammenhang mit JO-IN mehr stattfinden. Das nach offiziellem Projektende im April 2008 gegründete internationale JO-IN Forum besteht jedoch fort und verfolgt das Ziel, die Kooperation und Kohärenz zwischen den beteiligten Kodex-Organisationen weiter zu befördern (vgl. JO-IN 2008a: 36).

Die beiden vorgestellten Initiativen BSCI und JO-IN zeigten die Chancen und Grenzen, die Verbesserung von Sozialstandards mithilfe von freiwilligen unternehmerischen Verhaltenskodizes in der türkischen Textil- und Bekleidungsbranche zu befördern, auf.

Wenn man als Bewertungsmaßstab die Antwort auf die Frage heranzieht, ob die untersuchten Verhaltenskodizes beispielsweise die Organisation der Beschäftigten tatsächlich förderten, so wurden Vorbehalte gegen die Effektivität solcher Ansätze deutlich.

Betrachtet man die internationale Debatte über die Wirkung von freiwilligen unternehmerischen Verhaltenskodizes zur Förderung von Sozialstandards in Schwellen- und Entwicklungsländern, so ist dieses Ergebnis deckungsgleich mit anderen Wirkungsanalysen, die ebenso einen begrenzten Einfluss von Kodizes insbesondere auf die Umsetzung von Kollektivrechten oder den Diskriminierungsschutz aufzeigten (vgl. Barrientos/Smith 2007, O'Rourke 2003, Merk/Zeldenrust 2005: 12f). In Zusammenhang mit Sozialaudits stellt auch die ILO fest:

»[...] These [social audits in Turkey] are carried out against the benchmark of codes of conduct developed by large importers that are often partial, as for example, only 10-15 percent of brands pay real attention to freedom of association and collective bargaining in social auditing« (Cozannet/Rieper/Gurgoz 2007: 25, vgl. ILO 2005a).

In der Praxis ist eine unmittelbare positive Wirkung der Kodizes in Einzelfällen sowie eine bessere Dialogkultur zwischen den türkischen Interessensgruppen aufgezeigt worden. Jedoch ist klar, dass diese Ergebnisse ohne die Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen nicht nachhaltig wirken können. Die zitierten Quellen legten insbesondere dar, dass der mit der BSCI verbundene Runde Tisch wenig Einfluss auf die Veränderung der Rahmenbedingungen im Sektor hatte. In diesem Zusammenhang wurde in den vorausgegangenen Abschnitten häufig auf die Notwendigkeit der Durchsetzung geltender nationaler Gesetze und verbesserte Umsetzung internationaler Normen sowie die Problematik der Preispolitik der Markenhersteller und Händler verwiesen.

Was die staatliche Regulierung angeht, so steht fest, dass Firmenkodizes Forderungen nach strengeren Kontrollen der Arbeitsgesetzgebung nicht ersetzen können. Zudem finden Kodizes meist nur im Exportbereich Anwendung, wohingegen ein Gesetz oder vermehrte Kontrollen auch jene ArbeiterInnen erfassen würden, die für den Binnenmarkt produzieren oder in den unteren Segmenten der Zulieferkette arbeiten. Abseits der Kodizes ist eine Stärkung der in der Türkei rechtlich verbindlichen Beschwerde- und Klagemöglichkeiten für betroffene ArbeitnehmerInnen von Nöten.²⁹

29. »Although legal procedures exist in Turkey's industrial relations system, as in most other countries, the length of time taken to process complaints, the likelihood of being sacked during the waiting period and the relatively minor compensation for wrongful dismissal, make this route unattractive to the average non-union worker. Owing to understaffing of government systems, research showed that average waiting times for officially lodged complaints via the legal system were: – complaint to inspection, 2-3 months; – reporting back to the court, 4-6- months; – court process, 1-2 years; plus the likelihood that any finding would be challenged by an employer and moved to a higher court with an even longer wait« (JO-IN 2008a: 26f).

Sieht man freiwillige Verhaltenskodizes in der Debatte um die Umsetzung von Sozialstandards wie ausgeführt als »second best«-Lösung an, so schuf insbesondere das JO-IN Projekt ein positives Experimentierfeld. Ein differenzierter Vergleich der beiden hier vorgestellten Ansätze entlang der in der Literatur entwickelten Analyse Kriterien soll an dieser Stelle allerdings nicht vorgenommen werden, da dies den Rahmen dieses Papiers sprengen würde.³⁰

Vor dem Hintergrund, dass Kodex-Aktivitäten eine positive Wirkung für Beschäftigte entfalten können, wenn sie substantielle Inhalte bieten, die unabhängig überwacht werden und bei der Standardsetzung und -überwachung auch Kriterien der Partizipation, Transparenz und finanziellen Verantwortungsübernahme durch transnationale Unternehmen beachtet werden, können jedoch folgende Punkte abschließend festgehalten werden:

Positiv hebt sich der Versuch von JO-IN heraus, das Einkaufsverhalten und die Preispolitik von Herstellern und Handelsunternehmen zu thematisieren, denn nach fast 20-jähriger Praxis in der Anwendung von Kodizes in unterschiedlichen Branchen kristallisiert sich der Zusammenhang zwischen der Einkaufspraxis und der Umsetzung von Sozialstandards in Zulieferbetrieben als wichtige Variable heraus:

»Purchasing practices are now being seen by many as the Achilles heel of corporate codes of labour practice« (Barrientos/Smith 2007: 726, vgl. Egels-Zanden/Wahlquist 2007: 183).

Im Kontext der großen Vielfalt von Initiativen, die auf demselben Markt tätig sind und deren Prüfungen bei den Zulieferfirmen bereits zu einer »audit fatigue« (JO-IN 2008a: 9) geführt haben, kommt der durch JO-IN hergestellten inhaltlichen Kohärenz der Richtlinien und Zusammenarbeit bei der Implementierung eine große Bedeutung zu. Durch JO-IN und ihre begleitenden Studien konnten zudem wertvolle Erfahrungen über Strukturen der türkischen Textil- und Bekleidungsbranche gesammelt, und ein gemeinsames Lernen über Abhilfemaßnahmen etabliert werden. Positiv hervorzuheben ist auch der Versuch der BSCI, über die intra-industrielle Kooperation von unternehmerischen »Einzellösungen zu mehr Synergien« (Berzau 2008: 151) zu gelangen.

30. In diesem Zusammenhang ist auf vorhandene Studien zur Bewertung u.a. der demokratischen Legitimation von *Multi-Stakeholder* Initiativen, die hinter JO-IN stehen sowie zur BSCI als reiner Unternehmensinitiative zu verweisen, so beispielsweise Starmanns 2007, Merk/Zeldenrust 2005, Egels-Zanden/Wahlquist 2007 oder Fransen/Kolk 2007.

Kritisiert werden muss die BSCI jedoch dafür, dass sie zwar einen Austausch über ihre Ansätze und Audit-Ergebnisse am Runden Tisch etablierte, aber die dort generierten Vorschläge oder Meinungen von TeilnehmerInnen – auch über Beschwerdefälle – keine Entscheidungsrelevanz hatten. Auch bleiben die Kriterien für die Auswahl der *Stakeholder* intransparent.³¹

Da auch die europäischen BSCI-Strukturen sowie das kommerzielle Monitoring-Verfahren keine *Stakeholder* wie staatliche Stellen, Gewerkschaften oder NGOs mit Entscheidungskompetenzen integrieren, kann die BSCI als ein Versuch von Unternehmen verstanden werden, eine eigene, minimale Definition von Verantwortung entlang der Zulieferkette zu schaffen:

»[...] The firms are trying to renegotiate their responsibility as comprising, for example, codes of conduct rather than global agreements, 'minimum' rather than 'living' wages, external Social Accountability International-certified auditors rather than NGO and/or union auditors, and three-year rather than more frequent auditing intervals. However [...] this attempt to mobilise a corporate actor-network while marginalising the union-NGO actor-networks seemingly entails a problematic paradoxon« (Egels-Zanden/Wahlquist 2007: 182).

Egels-Zanden/Wahlquist (2007) verweisen im Zusammenhang mit dem zitierten Paradoxon darauf, dass freiwillige CSR-Praktiken von Unternehmen (oft in Reaktion auf ihre KritikerInnen) gerade dazu dienen, einen guten Ruf in der Öffentlichkeit oder bei den KonsumentInnen zu erhalten, und dass solche Ziele nur über Vertrauen und legitime Aktivitäten erreicht werden können. Indem Mitgliedsunternehmen der BSCI aber staatliche Stellen, Gewerkschaften und relevante NGOs als ihre Anspruchsgruppen bei der Gestaltung ihrer Initiative ausschließen, wird die BSCI nicht dem Anspruch gerecht, eine legitime Definition der Unternehmensverantwortung und ihrer Umsetzung zu liefern. Diese kann letztlich nur durch die genannten Akteure vergeben werden.

31. Dies betrifft auch die laufenden BSCI-Folgeprojekte in der Türkei, die neben Management-Schulungen begleitende Gesprächskreise vorsehen. Unklar bleibt jedoch, wer aus welchen Gründen zu den Konsultationen eingeladen wird und welche Themen besprochen werden. Auch sind die aggregierten Audit-Ergebnisse im BSCI-Jahresbericht von 2008 wenig transparent und aussagekräftig (vgl. BCSI 2008). Folglich bleiben die Wirkungen der Aktivitäten wage und ggf. zweifelhaft (vgl. Starmanns 2007).

6. Schlussbetrachtungen und Ausblick

Das Ziel dieser Arbeit war es, einen Überblick über die aktuellen Strukturen und Perspektiven des türkischen Bekleidungssektors zu geben. Folgende Fragen waren zu beantworten:

- Wo steht die Türkei im Gefüge der globalen Struktur der Bekleidungs- und Textilindustrie und welche Entwicklungen sind in den letzten Jahren zu verzeichnen?
- Welche Zukunftsherausforderungen ergeben sich und welche Konzepte präsentieren Regierung sowie Sozialpartner zur Entwicklung des Sektors?
- Welche Bilanz ist hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Umsetzung von Sozialstandards zu ziehen? Wie erfolgreich gestalteten sich die Bemühungen der *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) und der *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights* (JO-IN) in der Türkei, die Umsetzung von Sozialstandards in den Betrieben zu Alltagspraxis zu machen?

Aufgrund ihrer Weltmarktposition ist die Türkei stark in das weltweite Netz der Arbeitsteilung bei der Herstellung von Textilien und Bekleidung eingegliedert. Hatten beide Sektoren in den 1980er Jahren eine wichtige Rolle für die Industrialisierung der Türkei, wird diese 'Lokomotiv'-Funktion zunehmend von anderen Sektoren – beispielsweise der Kraftfahrzeugindustrie – übernommen. Während der Aufstiegsphase der Textil- und Bekleidungsindustrie war die gesamte Wertschöpfungskette in der Türkei vertreten – angefangen vom Anbau von Baumwolle über die Herstellung von Stoffen und Garnen bis hin zu fertigen Bekleidungsprodukten. Die sich nach der Wirtschaftskrise von 2001 aufgrund der Aufwertung der Türkischen Lira sowie einer Reihe von strukturpolitischen Maßnahmen verschlechterten Wettbewerbsbedingungen führten zu einer Umstrukturierung beider Sektoren. Die weltweite Wirtschaftskrise im Jahre 2008 hatte besonders negative Auswirkungen auf die Exporte des Sektors, zumal die Produktion zuvor schon unter Absatzschwierigkeiten litt. Während die Industrie auf die sich wandelnden Bedingungen zum einen durch Abtauchen in die informelle Wirtschaft reagierte und auf diese Weise sowohl Steuerbelastungen entging als auch bei Löhnen und Sozialabgaben Wettbewerbsvorteile erzielen konnte, setzen Verbände beider Sektoren verstärkt darauf, den Mehrwert der Produktion und die Produktivität zu erhöhen. Seit einigen Jahren ist ein Strukturwandel hin zu höherwertiger Produktion und Markenbildung zu beobachten.

Betrachtet man die Konzepte der Sozialpartner im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung des Sektors so ist festzuhalten, dass sich die türkische Regierung die strategischen Überlegungen der Industrieverbände weitgehend zu eigen gemacht hat. Die Überlegung, dass die Türkei im Niedrigpreissegment künftig nicht mehr mit Ländern wie China oder Indien mithalten kann, ist sicher als zutreffend einzuschätzen. Die Förderung des Anstiegs der Wertschöpfung und Produktivität und insbesondere die Entwicklung von Handelsmarken sind daher zu begrüßen. Dies gilt insbesondere für die Bemühungen, Istanbul und das Umland zu einem Zentrum für Modedesign und Textilforschung zu entwickeln.

Auch kann die industrielle *Cluster*-Bildung und regionale Differenzierung der Arbeitsteilung in der Textil- und Bekleidungsindustrie einen möglichen Weg aus der derzeitigen Krise darstellen. Zur Wirkungsweise dieser Strategie besteht jedoch weiterer Forschungsbedarf.

Einige Zweifel zur langfristigen Wirkung dieser Maßnahmen sind angebracht. Selbst wenn die Produktion mit geringeren Qualifikationsanforderungen in weniger entwickelte Regionen der Türkei verlagert wird, so werden dadurch erzielte Wettbewerbsvorteile mittelfristig durch weiteren internationalen Kostendruck gegenstandslos sein.

Betrachtet man die geplanten Maßnahmen unter dem Gesichtspunkt abgebender und aufnehmender Regionen, so ist für die aufnehmenden Regionen im Hinterland zu erwarten, dass dort ein bedeutender Strukturwandel eintritt. Mit der Umsiedlung der Bekleidungsindustrie werden dort nicht nur industrielle Arbeitsplätze geschaffen, sondern auch Druck für die Verwirklichung von Infrastrukturmaßnahmen erzeugt. Zugleich entsteht Nachfrage für die Entwicklung komplementärer Sektoren – beispielsweise bei Transport, Handel, Zulieferern bis hin zum Bankwesen, Leasing/Factoring und anderen Dienstleistungen. Mit der Schaffung alternativer Arbeitsplätze in der Industrie könnte sich die Abwanderung der Beschäftigung aus der Landwirtschaft in den aufnehmenden Regionen verstärken. Dies wiederum dürfte einen weiteren Schub bei der Modernisierung der Landwirtschaft auslösen und die Erhöhung der Wertschöpfung verstärken.

Der Blick auf die abgebende Region – Istanbul und Umland – wirft neben einer sozialpolitischen Dimension auch die Frage auf, wie mit dem informellen Sektor verfahren werden soll. Arbeit in der Bekleidungsindustrie ist häufig

Frauenarbeit. Visionen für Istanbul als eine Metropole von (Finanz-)Dienstleistungen und Tourismus bieten für die ArbeiterInnen, die aus den Bekleidungsfabriken freigesetzt werden, wenig Alternativen – sie werden kaum über Nacht zu BankerInnen oder ReiseführerInnen. Von Programmen, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe vorsehen, ist bislang nicht die Rede.

Ein anderer Faktor ist, dass die Förderung der Umsiedlung an bestehende Unternehmen gebunden ist. Die bisher in der informellen Wirtschaft tätigen Fabriken – die nach Schätzung der Expertenkommission der Staatlichen Planungsorganisation (DPT) zwei Drittel der Beschäftigung aufnehmen, können einen solchen Nachweis nicht führen. Sie sind also gezwungen, weiter am bisherigen Standort zu arbeiten, genießen dann jedoch nicht die Förderung, die ihren abwandernden Konkurrenten zuteil wird. In dieser Hinsicht könnte mit dem vorgesehenen Regierungsprogramm ein starker Abbau der Produktionskapazitäten verbunden sein.

Die Verlagerung arbeitsintensiver Produktion in weniger entwickelte Regionen mit geringer industrieller Infrastruktur birgt beträchtliche Gefahren für die Einhaltung von Sozialstandards. Dies liegt zum einen an der starken Konzentration von Medien und Zivilgesellschaft auf die traditionellen Zentren begründet. Zum anderen birgt auch die mangelnde Verwaltungskapazität bei der Überwachung von Gewerbe- und Umweltstandards beträchtliche Gefahren. Wie aufgezeigt wurde, bestehen derzeit bereits Probleme bei den staatlichen Kapazitäten im Hinblick auf die Einhaltung der nationalen Gesetzgebung sowie internationaler Normen. Ein Großteil der Beschäftigten im Sektor ist mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert.

Zu den exemplarisch untersuchten Initiativen BSCI und JO-IN, die die Umsetzung von Sozialstandards in den türkischen Zulieferbetrieben der globalen Handelskette über freiwillige Unternehmenskodizes zum Ziel hatten, konnte eine überwiegend kritische Bilanz gezogen werden. Vorbehalte gegen die Effektivität freiwilliger Verhaltenskodizes insbesondere zur Beförderung von Kollektivrechten wurden deutlich. Vor dem Hintergrund der sektoralen Krise und des zunehmenden globalen Wettbewerbsdrucks erscheint eine Verbesserung der Sozialstandards generell schwer zu erreichen. Es bleibt zu hoffen, dass der zivilgesellschaftliche Druck auf transnational tätige Unternehmen, Sozialstandards in ihren Zulieferketten einzuhalten erhalten bleibt, und neue Wege zur Erreichung dieses Ziels beschritten werden. Freiwillige unternehmerische Verhaltenskodizes sollten Kriterien wie dem substantiellen Regelungsinhalt, der Partizipation und Transparenz bei der Standardsetzung und -überwachung sowie der finanziellen Verantwortungsübernahme durch Unternehmen gerecht werden. Zur Verbesserung der strukturellen Rahmen- und Arbeitsbedingungen kommt der türkischen Regierung eine zentrale Rolle zu. Es bleibt zu fordern, dass die Türkei im Rahmen des laufenden EU-Beitrittsprozesses sowohl Reformen hinsichtlich des restriktiven Rechtsrahmens der Arbeits- und Gewerkschaftsgesetzgebung durchführt, als auch, dass die Regierung ein reales Interesse an der Durchsetzung geltenden Rechts sowie der Etablierung eines sozialen Dialogs zeigt. Letzterer, sowie die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben können auch zu einer höheren Qualität in der Produktion führen – ein Effekt, der komplementär zu den derzeitigen Anstrengungen wäre.



Literaturverzeichnis

- Adidas Group (2008): Response to Jo-In Project, Herzogenaurach; online: <http://www.jo-in.org/english/resimler/adidas-Response.pdf> [Zugriff 7.1.2010].
- Ararat, Melsa/Bayazit, Mahmut (2008): Does the Adoption of Codes of Conduct Marginalize Labor Unions? The Case of Turkey's Garment Industry, February 2008, Sabanci University, Istanbul.
- Asclay, Nina/Dent, Kelly/de Haan, Ester (2004): Critical issues for the garment industry, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam.
- Bair, Jennifer/Gereffi, Gary (2000): Industrielle Entwicklung, Netzwerke der Beschäftigung in der Warenkette der Bekleidungsindustrie; in: Dörrenbächer C./Plehwe, D. (Hrsg.): Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen, Berlin, 195-242.
- Balaban, Utku (2008): The Interaction between capitalist labor process and urban space; A Study on the industrial commodity chains in clothing and textile sector in Istanbul, Turkey, Final Report for Friedrich Ebert Foundation, November 2008, State University of New York, Binghamton, unveröffentlichtes Manuskript.
- Barendt, Regina/Musiolek, Bettina (Hrsg.)(2005): Worker's Voices, The situation of women in the Eastern European and Turkish garment industries, Clean Clothes Campaign, Evangelische Akademie Meißen.
- Barrientos, Stephanie/Smith, Sally (2007): Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing codes of labour practice in global production systems; in: Third World Quarterly, Vol. 28, No. 4, 713-729.
- Berzau, Lorenz (2008): Die Business Social Compliance Initiative: Handel und Hersteller übernehmen gemeinsam Verantwortung für Sozialstandards in der weltweiten Lieferkette; in: Fonari, Alexander et al. (Hrsg.): Zweiter Runder Tisch Bayern: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen, Eine Welt Netzwerk Bayern/Institut für Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Philosophie, Augsburg/München, 151-163.
- BFAI (Bundesagentur für Außenwirtschaft) (2006): Türkische Textil- und Bekleidungsindustrie gibt Notsignale, Senkung der Mehrwertsteuer als Sofortmaßnahme beschlossen, 14.3.2006, Datenbank Länder und Märkte.
- BSCI (Business Social Compliance Initiative) (2008): Annual Report 2008, Brussels.
- Cozannet, Naïg/Rieper, Helge/Gurgoz, Yekbun (2007): Corporate Social Responsibility in Turkey: Overview and Perspectives, Agence Française de Développement (AFD) Working Paper No. 55, Paris.
- Daldal, Şule/Aydemir, Sezin (2007): Business Relationships and Working Conditions at the Lower Layers of Istanbul's Garment Industry, JO-IN Subcontracting Study Draft, December 2007, Istanbul.
- DGB Bildungswerk/IG Metall (2005): Länderprofil Türkei. Tradition und Wandel, Düsseldorf/Frankfurt.
- DPT (Devlet Planlama Teskilati) (Staatliche Planungsagentur) (2007): Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, Tekstil, Deri ve Giyim Sanayii, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: Dpt: 2715, ÖIK 668, Ankara (Expertenbericht zum 9. Fünf-Jahresplan 2007-2013); online: <http://ekutup.dpt.gov.tr/imalatsa/tekstil/oik668.pdf> [Zugriff 7.1.2010].
- Egels-Zanden, Niklas/Wahlquist, Evelina (2007): Post-Partnership Strategies for Defining Corporate Responsibility: The Business Social Compliance Initiative; in: Journal of Business Ethics, No.70, 175-189.
- Eraydin, Ayda/Erendil, Asuman (1999): The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: new production processes and labour market relations in the Istanbul Clothing industry; in: Gender, Place and Culture, Vol. 6, No. 3, 259-272.
- Fransen, Luc W./ Kolk, Ans (2007): Global Rule-Setting for Business: A Critical Analysis of Multi-Stakeholder Standards; in: Organization, Vol. 14, No. 5, 2007, 667-684.
- Gottschlich, Jürgen (2009): Jeans-Bleiche mit Sandstrahl verboten, taz 9.4.2009, Berlin; online: <http://www.taz.de/1/politik/europa/artikel/1/jeans-bleiche-mit-sandstrahl-verboten/> [Zugriff 13.12.2009].
- Hell, Peter (2009): Tödlicher Sand in der Jeans-Maschine, Spiegel Online 22.3.2009; online: <http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/0,1518,614541,00.html> [Zugriff 13.12.2009].
- Hibbeler, Stefan (2008): Plan zur Restrukturierung des Bekleidungssektors; in: Istanbul Post, Jahrgang 4, Nr. 26, 2.10.2008; online: http://www.istanbulpost.net/08/10/01/textil_bekleidung.htm [Zugriff 7.1.2010].
- IFM (Institut Français de la Mode)/Centre d'Etudes Prospectives et d'Informations Internationales/European Public Policy Advisors/MAIA/Pole Europe Conseil (2004): Study on the Implications of the 2005 Trade Liberalisation in the Textile and Clothing Sector, February 2004, Paris.
- ILO (International Labour Organization) (2005a): Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey, Results from survey and case study research, Sebastian van der Vegt, Ankara.
- ILO (International Labour Organization) (2005b): Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA Environment, Report for discussion at the Tripartite Meeting on Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment, Geneva.
- ITKIB (Istanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri) (Verband Istanbuler Textil- und Konfektionsexporteure) (2007a): Turkish Clothing Industry, Istanbul; online: <http://www.itkib.org.tr> [Zugriff 7.5.2009].
- ITKIB (Istanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri) (Verband Istanbuler Textil- und Konfektionsexporteure) (2007b): Turkish Textile Industry, Istanbul; online: <http://www.itkib.org.tr> [Zugriff 7.5.2009].
- ITKIB (Istanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri) (Verband Istanbuler Textil- und Konfektionsexporteure) (2009): Turkish Textile and Apparel Industries, Istanbul.
- ITUC (International Trade Union Confederation) (2008): 2008. Türkiye. Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten, Brüssel; online: <http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=4&IDCountry=TUR&Lang=DE> [Zugriff 7.5.2009].
- Janoschka, Manfred (2006): Lieferantenauswahl und -bewertung, in: Bundesverband Materialwirtschaft/Bogaschewsky, R. (Hrsg.): Einkaufen und Investieren in der Türkei, 2006, Leitfaden Internationale Beschaffung, Band 6, Frankfurt, 129-139.

- JO-IN (2004): Background Study on Turkey, Basic Information on Labor Conditions and Social Auditing in the Turkish Garment Industry, July 2004, Istanbul; online: <http://www.jo-in.org/pub/docs/JoIn-turkBackgndStudy-2004-07.pdf> [Zugriff 28.5.2009].
- JO-IN (2005a): Briefing Paper No. 2: Wages in Turkey's Garment and Textile Sector; Anne Lally, July 2005, Istanbul; online: <http://www.jo-in.org/pub/docs/JoIn-wages-TurkTextilGarmSect.pdf> [Zugriff 28.5.2009].
- JO-IN (2005b): Briefing Paper No. 3: Overtime and excessive overtime, Legal requirements, compliance situations and opportunities for the Turkish (Istanbul) garment industry, Sjef Stoop, Fair Wear Foundation, Boston; online: http://fairwear.org/images/2010-01/turkey-overtime-paper_05.pdf [Zugriff 28.5.2009].
- JO-IN (2007): Interim Report, Reporting the progress and learning of the Jo-In pilot project in its first phase of implementation February 2003 – September 2006, Anne Lally, ohne Ortsangabe; online: http://www.jo-in.org/english/resimler/Jo-In_Interim_Report_-_Final_Draft_5.7.07_by_Anne_Lally.doc [Zugriff 7.1.2010].
- JO-IN (2008a): Codes and Compliance under Scrutiny, A Final Report of the Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights (JO-IN) Turkey Project, ohne Ortsangabe; online: <http://www.jo-in.org/english/report.html> [Zugriff 7.1.2010].
- JO-IN (2008b): Assessment of the assessment, ohne Ortsangabe; online: http://www.jo-in.org/english/resimler/Assessment_of_assessments.pdf [Zugriff 7.1.2010].
- JO-IN (2008c): JO-IN 'Wage Ladder', ohne Ortsangabe; online: http://www.jo-in.org/english/resimler/Wage_ladder.pdf [Zugriff 7.1.2010].
- Kaya, Engin Sedat (2004): Turkey's position within the global garment industry, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam.
- Kibar, Tuğba: Denim Sandblasters contract fatal silicosis in illegal workshops; in: Today's Zaman 19.10.2008, Istanbul, 1-2.
- Knapp, Marcus (2008): Die türkische Textilindustrie muss sich gesund schrumpfen, Germany Trade and Invest; online: http://www.gtai.de/DE/Content/___SharedDocs/Links-Einzeldokumente-Datenbanken/fachdokument.html?fid=MK200812098009 [Zugriff 7.3.2010].
- Merk, Jeroen/Zeldenrust, Ineke (2005): The Business Social Compliance Initiative (BSCI): A Critical Perspective, Clean Clothes Campaign, ohne Ortsangabe.
- Mielke, Christoph (2006): Türkische Gewerkschaften im EU-Beitrittsprozess, Positionen und Forderungen, Netzwerk Türkei Discussion Paper No. 1, Istanbul; online: http://netzwerk-tuerkei.org/files/Publikationen/Discussion_Prozent20Paper_Prozent20No1.pdf [Zugriff 15.12.2009].
- McKinsey Global Institute (2003): Turkey: Making the Productivity and Growth Breakthrough, Apparel Sector; online: <http://www.mckinsey.com/mgi/reports/pdfs/turkey/apparel.pdf> [Zugriff 7.3.2010].
- Necat, Bahadır (1998): Internationalisierungsstrategien türkischer Unternehmen – Eine Analyse am Beispiel der Textil, Universität des Saarlandes; online: <http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/DisTicaretDegerelendirmeDb/bahadir-necat.doc> [Zugriff am 18.5.2009].
- OECD (2008a): Policy Brief, Economic Survey of Turkey, July 2008, Paris.
- OECD (2008b): OECD Economic Surveys: TURKEY, Volume 2008/14, July 2008, Paris.
- O'Rourke, Dara (2003): Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring; in: The Policy Studies Journal, Vol. 31, No. 1, 2003, 1-29.
- ÖZ İPLİK İŞ (2008) Comment by ÖZ-İPLİK-İŞ Labour Union, ohne Ortsangabe; online: http://www.jo-in.org/english/resimler/OZIPLIKIS_RESPONSE.pdf [Zugriff 7.1.2010].
- Pehlivanoğlu, Pinar (2008): Unionism in Turkey, PowerPoint Presentation, ÖZ İPLİK-İŞ Syndicate, Ankara; online: http://www.iscos.cisl.it/public/file/uniti_Prozent20dai_Prozent20diritti/materiali_Prozent20didattici/Unionism_Prozent20in_Prozent20Turkey.ppt [Zugriff 28.5.2009].
- Rürup, Luise (2009): Länderanalyse Türkei: Der lange Weg in die Europäische Union, Internationale Politikanalyse, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- SME Research Center (2007): Turkish Textile and Clothing Industry 2007, A Competitive Analysis, Ankara University, June 2007.
- Starmanns, Mark (2007): Fairness in globalen Wertschöpfungsketten durch Governance-Netzwerke? Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie, Wuppertal Paper Nr. 169; online: www.wupperinst.org/globalisierung/pdf_global/netzwerk-governance.pdf [Zugriff 7.1.2010].
- Taymaz, Erol/Kılıçaslan, Yılmaz (2002): Subcontracting dynamics and economic development: A study on textiles and engineering industries, Economic Research Center, Middle East Technical University, Working Papers in Economics 01/08, May 2002, Ankara.
- TGSD (Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği) (Verein der Türkischen Bekleidungsindustrie) (2007a): Turkish Clothing Industry Horizon 2010 Road Map, Global Targets and Policies, Istanbul; online: <http://www.tgsd.org.tr/en/images/stories/HorizonProjects/Horizon2010.pdf> [Zugriff 28.5.2009].
- TGSD (Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği) (Verein der Türkischen Bekleidungsindustrie) (2007b): Ufuk 2015 (Horizont 2015), Istanbul.
- Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TTSİS) (2008): Aylık Dergisi, Sayı 345, Dezember 2008; online: http://www.tekstilisveren.org/ttsis/index.php?option=com_content&task=view&id=331&Itemid=237 [Zugriff 15.12.2009].
- UNDP (United Nations Development Programme) Turkey (2008): Turkey Corporate Social Responsibility Baseline Report, Ankara.
- WTO (2006a): Leading exporters and importers of clothing, 2006, table II.63; online: http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2007_e/its07_merch_trade_product_e.htm [Zugriff 28.5.2009].



WTO (2006b): Leading exporters and importers of textiles, 2006, Table II.58; online: http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2007_e/its07_merch_trade_product_e.htm [Zugriff 28.5.2009].

Yücel, Yelda (2009): The Global Economic Crisis and its Impacts on Turkey, Fokus Türkei Nr. 13, Friedrich-Ebert-Stiftung, Istanbul.

Weitere Quellen:

Vertreter der Gewerkschaft TEKSTİL: Persönliches Gespräch mit Hasan Aktaş vom 17. März 2009 in Istanbul, Gesprächsnotizen liegen der Verfasserin dieser Arbeit vor.

Vertreter der Gewerkschaft TEKSİF: Persönliches Gespräch mit Asalettin Arslanoğlu vom 8. April 2009 in Istanbul, Gesprächsnotizen liegen der Verfasserin dieser Arbeit vor.

Vertreter von İTKİB, persönliches Gespräch mit Erbil Cihangir vom 11. März 2009 in Istanbul, Gesprächsnotizen liegen der Verfasserin dieser Arbeit vor.

Vertreter von İTKİB, persönliches Gespräch mit Gökhan İcel vom 11. März 2009 in Istanbul, Gesprächsnotizen liegen der Verfasserin dieser Arbeit vor.

Vertreter des Europäischen Gewerkschaftsverbandes Textilien, Bekleidung und Leder (EGV-TBL), Telefongespräch mit Patrick Itschert vom 18.12.2009. Gesprächsnotizen liegen der Verfasserin dieser Arbeit vor.

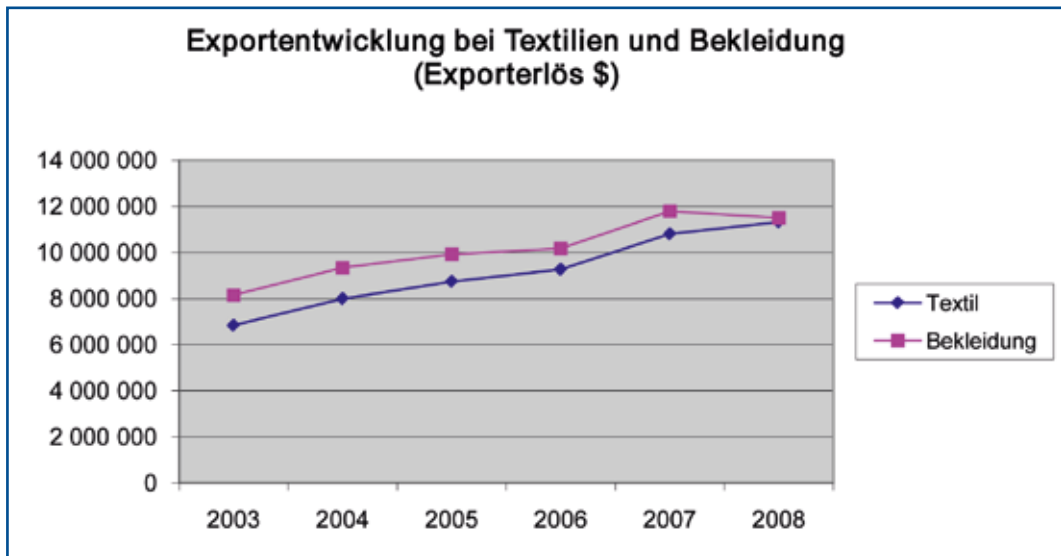
Ekin Kılıçaslan, Professor für Lungenerkrankungen an der Universität Istanbul, persönliches Gespräch vom 15. April 2009 in Istanbul, Gesprächsnotizen liegen der Verfasserin dieser Arbeit vor.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (Türkisches Statistikinstitut), www.tuik.gov.tr



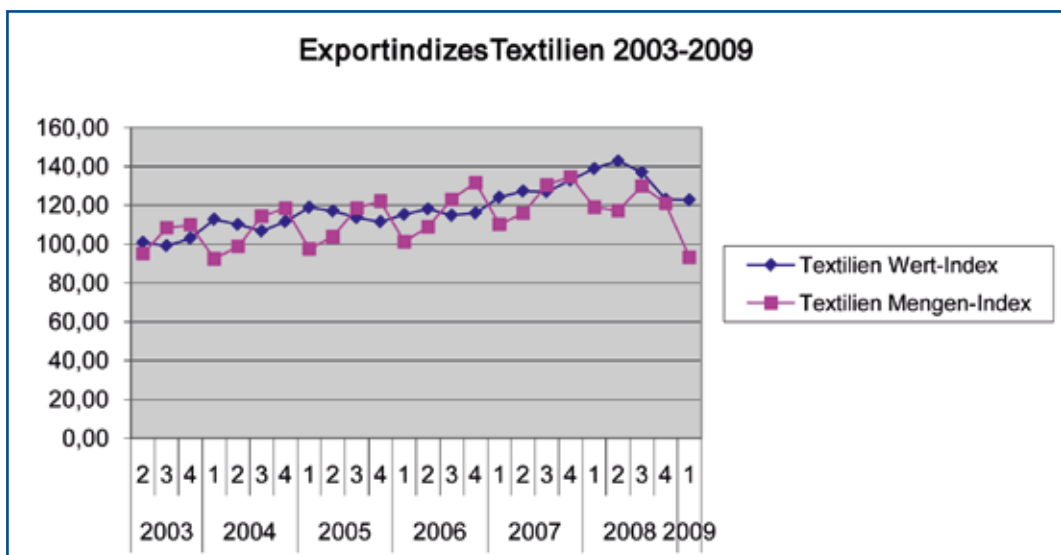
Anhang

Tabelle 1



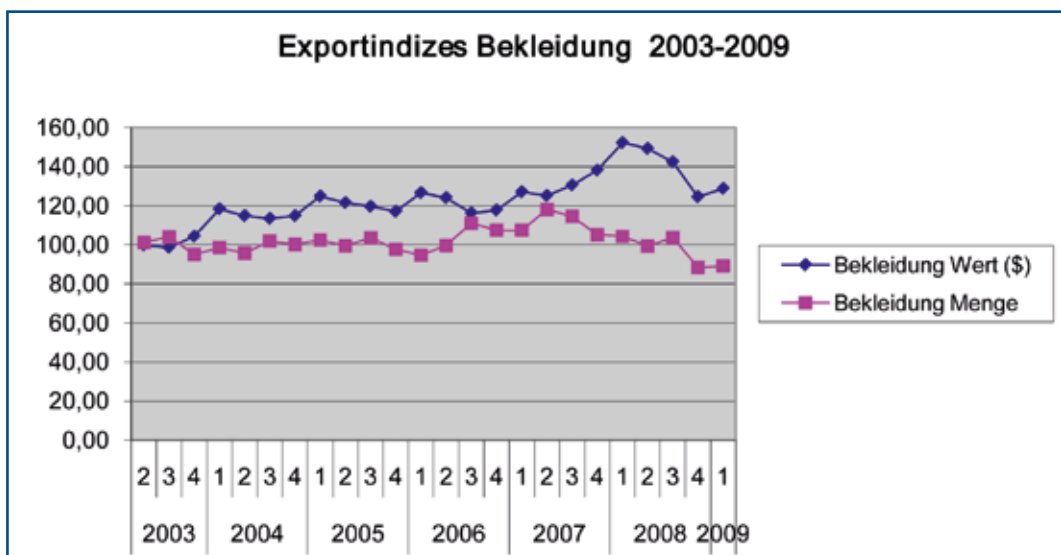
Quelle: TÜİK (Türkisches Statistikinstitut), Foreign Trade By Classification of Broad Economic Categories, www.tuik.gov.tr

Tabelle 2



Quelle: TÜİK (Türkisches Statistikinstitut), Datenbankabfrage: Foreign Trade – Terms of Trade, Volume Indices; www.tuik.gov.tr

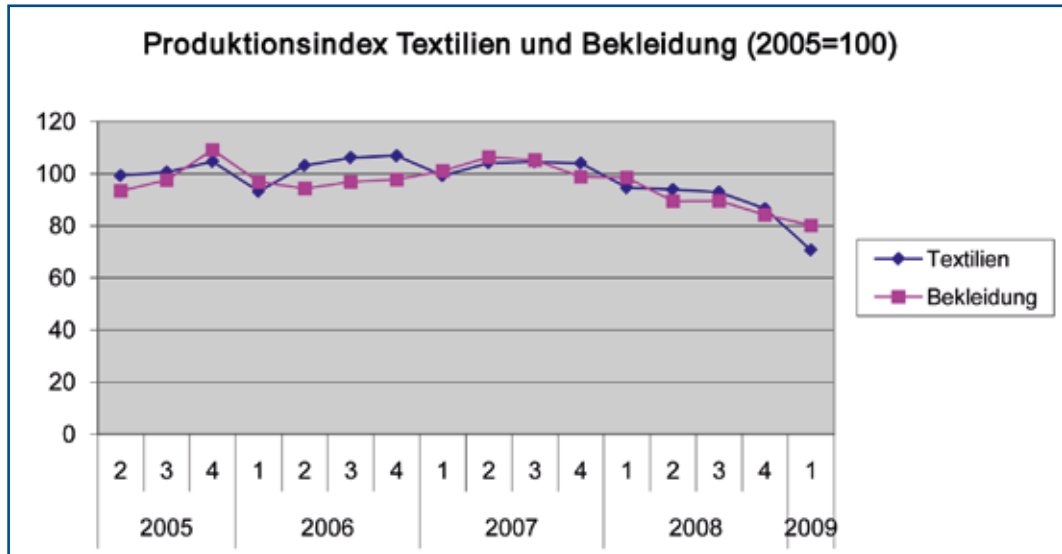
Tabelle 3



Quelle: TÜİK (Türkisches Statistikinstitut), Datenbankabfrage: Foreign Trade – Terms of Trade, Volume Indices; www.tuik.gov.tr



Tabelle 4

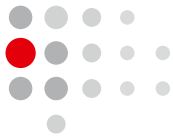


Quelle: TÜİK (Türkisches Statistikinstitut), Datenbankabfrage, Industrial Production Statistics, www.tuik.gov.tr

Tabelle 5



Quelle: TÜİK (Türkisches Statistikinstitut), Datenbankabfrage: Foreign Trade – Terms of Trade, Volume Indices; www.tuik.gov.tr



Über die Autoren

Britta Utz ist Referentin für Menschenrechte im Referat »Globale Politik und Entwicklung« der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Berlin. Zuvor arbeitete sie als Projektassistentin im Büro der FES in Istanbul/Türkei.

Dr. Stefan Hibbeler ist Herausgeber der »Istanbul Post«, Istanbul. Er arbeitet als Journalist zu Politik, Wirtschaft und Recht in der Türkei und ist Übersetzer wissenschaftlicher Publikationen.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung
Referat Globale Politik und Entwicklung
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Reiner Radermacher
Kordinator | Globale Gewerkschaftspolitik

Tel.: ++49-30-269-35-7493 | Fax: ++49-30-269-35-9255
www.fes.de/gpol/inhalt/gewerkschaft.htm

Bestellungen / Kontakt hier:
Ulrike.Ehnes@fes.de

Unser Selbstverständnis

Gewerkschaften, Betriebsräte und andere Formen der Interessenvertretung am Arbeitsplatz sind ein elementarer Ausdruck demokratischer Grundfreiheiten einer Gesellschaft. Sie geben einem relevanten Teil der Bevölkerung die Möglichkeit, ihre Interessen zu artikulieren und wirken so an der sozialen und gerechten Entwicklung von Gesellschaften mit.

Daher betrachtet die Friedrich-Ebert-Stiftung die Stärkung der Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten als einen integralen Bestandteil ihrer Bemühungen zur Förderung von sozialer Demokratie weltweit.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung wirkt deswegen darauf hin, dass gewerkschaftliche Positionen in politische und wirtschaftliche

Entscheidungsprozesse am Arbeitsplatz, auf nationaler Ebene, in regionalen Zusammenhängen sowie im internationalen Kontext einbezogen werden.

Gewerkschaften, Betriebsräte und andere Formen der Interessenvertretung am Arbeitsplatz können ihre Funktion jedoch nur dann erfolgreich wahrnehmen, wenn sie repräsentativ, demokratisch, autonom, kompetent und effizient sind. Gewerkschaftliche Organisationen in diesem Sinne zu fördern und zu beraten ist somit ein wichtiges Aufgabengebiet in der Förderarbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung.

www.fes.de/GPol/inhalt/gewerkschaft.htm



Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

ISBN 978-3-86872-380-9