



Fallbeispiel

Triumph International

Hauptsitz:	Bad Zurzach (AG)
Branche:	Textilindustrie
Umsatz (2009):	CHF 2.25 Mrd.
In Besitz von:	Familien Spiesshofer und Braun
Mitarbeitende (2009):	37'515
CEO:	Markus Spiesshofer

In Kürze

Triumph International entliess 2009 in Thailand und den Philippinen über 3'600 Arbeiterinnen ohne vorherige Gewerkschaftskonsultation. Ein Vorgehen, das den Empfehlungen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen entgegenläuft. Die Gewerkschafterinnen legten daraufhin beim Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), das den Schweizer Kontaktpunkt (NKP) für die OECD-Leitsätze betreut, Beschwerde ein. Doch das Seco liess jegliches Engagement vermissen und stellte das Verfahren 2011 ergebnislos ein, ohne dass jemals ein Mediationstreffen stattgefunden hatte.

Massenentlassungen

Als einer der wenigen Weltkonzerne im Textilbereich ist Triumph im Besitz von eigenen Fabriken und lässt einen grossen Teil der gesamten Produktion in konzerneigenen Fabriken fertigen. Diese machen rund zwei Drittel aller Produktionsstätten in der Lieferkette von Triumph aus. Die direkte Verantwortung für die Arbeitsbedingungen vor Ort kann der Schweizerische Mutterkonzern nicht von sich weisen. Im „Mission Statement“ auf ihrer Website offenbart Triumph: "Passionate employees - valued as our greatest assets and ambassadors to the market - make our brands strong and desired. Inspired by family heritage, we meet the highest ethical and social standards and take great care of the global environment." Im vorliegenden Fall kamen diese Grundsätze nicht im Ansatz zur Anwendung, obwohl es um hauseigene Produktionsstätten ging.

Am Donnerstag, 25. Juni 2009 kündete das Management der Triumph-Tochterfirma Body Fashion (Thailand) Ltd. (BFT) in Thailand unerwartet zwei Ferientage für das Wochenende an. Am Samstag, 27. Juni 2009 wurde die Gewerkschaft erstmals offiziell informiert, dass es zu Massenentlassungen kommen wird. Am Montag, 29. Juni 2009 berief das Management eine Sitzung ein und teilte den 4'200 Angestellten mit, dass 1'959 Arbeiter/innen den Job verlieren würden. Darunter auch mehrere Mitglieder der Gewerkschaftsleitung. Rund 90% aller entlassenen Arbeiter/innen waren Mitglied der Gewerkschaft. Unter den Entlassenen befanden sich auch ältere und behinderte Personen sowie 28 schwangere Frauen. Viele hatten 20 bis 30 Jahre für Triumph gearbeitet. Gleiches geschah auf den Philippinen: Am 27. Juni 2009 kündete das Management der Gewerkschaft die Schliessung der Fabrik „Triumph International Philippines“ (TIPI) an. Alle Angestellten verloren per 9. Juli 2009 ihren Job. Per 25. Juli wurden auch die Angestellten der „Star Performance Incorporated“ arbeitslos, auch diese Fabrik wurde geschlossen. Insgesamt waren von den zwei Fabrikschliessungen 1'663 Angestellte betroffen.

Sowohl in der Fabrik in Thailand wie auch auf den Philippinen gab es sehr aktive und seit langem etablierte Gewerkschaften. Die Massenentlassungen stellten für sie den Höhepunkt einer langen Serie von gewerkschaftsfeindlichen Aktionen des Triumph-Managements dar. In Thailand hatte Triumph bereits ein paar Jahre zuvor in den Aufbau einer Fabrik investiert, die im Sommer 2009 rund 1'300 Personen beschäftigte, aber für eine Kapazität bis zu 3'000 Arbeitsplätze ausgelegt wurde. Diese Fabrik war von der Entlassungswelle nicht betroffen. Die dortige Belegschaft war gewerkschaftlich nicht organisiert. Auf den Philippinen berichteten entlassene Arbeiter/innen, dass Triumph ihnen Jobs in der Untervergabe angeboten habe. Damit wurden Arbeiter/innen um ihre vorherigen Rechte als gut organisierte Gewerkschafter/innen geprellt und wurden in prekarierte Arbeitsverhältnisse gedrängt. Die grosse Mehrheit der Angestellten in der Textilindustrie sind Frauen, vielfach mehrfache Mütter und oft alleinerziehend. Die Prekarisierung ihrer Arbeitssituation hat daher weitreichende Auswirkungen auf ganze Familien.

Die Gewerkschaften versuchten wiederholt, mit dem Triumph-Management zu verhandeln. Ohne Ergebnis. Triumph stellte sich auf den Standpunkt, die lokalen Gesetze eingehalten zu haben - und blendete dabei grosszügig aus, dass unter dem internationalen Konkurrenzdruck in der Textilbranche die nationalen Arbeitsgesetze in vielen asiatischen Ländern längst ausgehöhlt sind.

Die beiden Gewerkschaften aus Thailand und den Philippinen deponierten am 2. Dezember 2009 beim Schweizerischen NKP eine OECD-Beschwerde gegen Triumph. Sie machten geltend, dass das Triumph-Management generell gewerkschaftsfeindlich agiere und entgegen den Empfehlungen der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen die Massenentlassungen nicht vorgängig angekündigt und keinen Sozialplan mit den Gewerkschaften ausgehandelt habe.

Das Seco, bei dem der NKP angesiedelt ist, erwies sich als schlechte Schlichterin. Obwohl Triumph zu Beginn Offenheit gegenüber einer Vermittlung durch den NKP signalisierte, wies das Unternehmen später Mediationstreffen zur Beschwerde zurück. Der NKP akzeptierte diese Verweigerungshaltung und nahm damit in Kauf, dass der Mediationsversuch endete, bevor es je zu einem Treffen mit den Gewerkschaften kam. Die Beschwerdeführerinnen werfen dem Seco vor, dass es lediglich die Korrespondenz zwischen Triumph und den Gewerkschaften hin- und hergeschickt, nie jedoch die Organisation eines Mediationstreffens unterstützt oder den Fall unabhängig untersucht hat. Der NKP habe sich auch geweigert, ein mögliches Mediationstreffen in Thailand oder auf den Philippinen abzuhalten – angeblich, weil es Praxis sei, Mediationstreffen in der Schweiz selber abzuhalten. Der NKP habe sich zudem nicht kooperativ gezeigt, die Beschwerdeführerinnen bei einer Reise in die Schweiz oder für die Übersetzung von Schlüsseldokumenten zu unterstützen.

Aktueller Stand

In seiner Schlussklärung gibt der NKP keine Einschätzung ab, ob die OECD-Leitsätze von Triumph verletzt wurden und spricht auch keine Empfehlung für deren bessere Implementierung aus, wie es dem NKP eigentlich vorgeschrieben ist. Das internationale Netzwerk OECD-Watch kritisiert den Schweizer NKP für seine Haltung. Die NGO fordert, dass es Mindeststandards für die Bearbeitung durch NKP brauche, um in Zukunft zu verhindern, dass ein NKP eine Beschwerde minimalistisch abwickeln und eine schwach formulierte Schlussklärung veröffentlichen könne.

Der OECD-Beschwerdemechanismus verkommt zu einem zahnlosen und unnützen Instrument, wenn der NKP sich nicht einmal dazu äussert, ob es zu einer Verletzung der OECD-Leitsätze kam. Das Seco trägt mit dieser Haltung nichts zur Lösung eines Arbeitskonflikts bei und sendet an Firmen das Signal, dass sie für ihre Handlungen nicht zur Rechenschaft gezogen werden. Die abweisende Haltung des Seco erschwert den Direktbetroffenen von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen aus dem Globalen Süden den Beschwerdemechanismus der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu nutzen und macht es für sie schwierig bis unmöglich, sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Links zu weiterführenden Informationen

- EvB-Pressemitteilung:
<http://www.evb.ch/p25019028.html>
- EvB Triumph-Fall:
<http://www.evb.ch/p16373.html>
- NKP/Seco: Schlusserklärung zu Thailand/Philippinen:
<http://www.Seco.admin.ch/themen/00513/00527/02584/02586/index.html?lang=de>
- Kollektiv „Try Arm“ (nähen von Protestunterwäsche) der entlassenen Triumph-ArbeiterInnen in Thailand: <http://tryarm-eng.blogspot.com/>
- www.defendjobphilippines.webs.com

Der Nationale Kontaktpunkt der Schweiz und die OECD-Leitsätze

Sowohl Einzelpersonen als auch Interessensgruppen können sich an den Nationalen Kontaktpunkt der Schweiz (NKP) wenden, wenn sie einen Verstoss eines Unternehmens gegen die OECD-Leitsätze melden möchten. Die OECD-Leitsätze sind die ältesten umfassenden Verhaltensnormen, die Unternehmen einen Rahmen für *Corporate Social Responsibility* (CSR) bieten. Die Leitsätze gelten für alle multinationalen Unternehmen aus den 42 Unterzeichnerstaaten - unabhängig davon, wo sie geschäftlich aktiv sind. Mit Unterzeichnung der Leitsätze verpflichtet sich jede Regierung zur Einrichtung eines NKP, der bei Beschwerdefällen eine Vermittlung anstreben soll. In der Schweiz ist das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) dafür zuständig.

Die Leitsätze wurden auf multilateralem Weg verhandelt, 1976 verabschiedet und sollen gewährleisten, dass die Aktivitäten multinationaler Unternehmen im Einklang mit den staatlichen Politiken stehen. Zudem soll damit die Vertrauensbasis zwischen den Unternehmen und dem jeweiligen Gastland gestärkt, das Klima für ausländische Investitionen verbessert und der Beitrag der multinationalen Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung gesteigert werden. Die OECD-Leitsätze wurden 2000 und 2011 revidiert.