



# Arbeitsrechte in globalen Lieferketten

Chancen und Grenzen globaler  
Rahmenvereinbarungen in der Bekleidungsbranche

**AK** NIEDER  
ÖSTERREICH

## VORWORT

Seit einem Jahr stehen Zukunftsfragen zu den Schwerpunkten „Veränderung der Arbeitswelt“, „Verteilungsgerechtigkeit“ und „Versorgungssicherheit“ im Mittelpunkt der interessenpolitischen Arbeit der AK Niederösterreich. Geprägt sind diese Zukunftsfragen nicht nur durch die sich abzeichnenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen etwa durch Digitalisierung und Klimawandel. Auch die Pandemie hat aus Sicht von AK und ÖGB Niederösterreich deutlichen Veränderungsbedarf gezeigt. Erste Lösungsvorschläge zu den dringendsten Fragen wurden erarbeitet und präsentiert.

Im Zuge der weiteren Beschäftigung mit den Zukunftsthemen fördert die AK Niederösterreich Masterarbeiten bzw. vertiefte Analysen zu den diversen Problemstellungen.

Wir freuen uns über so interessante Masterarbeiten, die zeigen, wie wichtig es ist, die Studierenden auch zu fördern.



**Markus Wieser**  
Präsident

**Mag. Bettina Heise, MSc**  
Direktorin

Beginnend in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts verlagerten Konzerne aus Europa und Nordamerika zunehmend arbeitsintensive Tätigkeiten in den Globalen Süden. Arbeiter\*innen produzieren dort oft unter problematischen und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen, im Austausch für Löhne unter dem Existenzniveau und ohne Zugang zu Arbeitsrechten wie dem zu gewerkschaftlicher Vereinigung.

Durch die Ausweitung internationaler Produktions- und Handelsnetzwerke fallen die sozialen, ökonomischen und ökologischen Vor- und Nachteile von Produktion und Konsum zunehmend räumlich auseinander. In sogenannten einkäufergesteuerten Produktionsnetzwerken erzielen multinationale Konzerne erhebliche Gewinne durch Marketing und Vertrieb, beziehen aber ihre Produkte komplett von Zulieferbetrieben am anderen Ende der Welt. So drücken sie die Preise und verlagern unternehmerisches Risiko und die Verantwortung für Arbeitsbedingungen in den Globalen Süden. Mit Zertifizierungen werden Arbeitskonflikte von Verbraucher\*innenmärkten ferngehalten und dienen oft mehr dem Marketing, als dass sie tatsächliche Veränderungen bewirken.

Globale Rahmenvereinbarungen zwischen multinationalen Konzernen und globalen Gewerkschaftsföderationen sollen Konzerne zur Einhaltung bestimmter Arbeitsstandards und Arbeitsrechte in ihren Produktionsnetzwerken verpflichten. Im Vergleich zu anderen internationalen Regulierungsmechanismen werden sie mit Gewerkschaften ausgehandelt. Anstatt sich auf verhältnismäßig leicht zu überwachende Standards zum Beispiel in der Gebäudesicherheit zu beschränken, zielen sie auf eine faire und aktive Einbeziehung von Arbeitnehmer\*innen am Arbeitsplatz ab. Umsetzungsprobleme, Kostendruck, mangelnde Einbindung lokaler Arbeitnehmer\*innenvertretungen und geringe gewerkschaftliche Organisationsgrade beeinträchtigen allerdings deren Wirksamkeit. Die Umsetzungsmechanismen der Vereinbarungen neigen außerdem dazu, kritische Stimmen auszuschließen und Menschenrechtsverletzungen hinter geschlossenen Türen zu verhandeln.

Die vorliegende Analyse beleuchtet, am Beispiel einer globalen Rahmenvereinbarung mit einem internationalen Modekonzern, die soziale Problemlage entlang globaler Lieferketten und die Herausforderungen transnationaler Institutionalisierung von Arbeitsrechten. Eine parallel erscheinende Analyse untersucht die ökologische Problemlage entlang globaler Lieferketten. Sie thematisiert den Zusammenhang zwischen Entwaldung und internationalem Handel mit agrarischen Rohstoffen.

## Informationen

Kammer für Arbeiter und Angestellte  
für Niederösterreich  
Abteilung Wirtschaftspolitik  
AK-Platz 1  
3100 St. Pölten

Tel. 05 7171-0  
wirtschaftspolitik@aknoe.at  
noe.arbeiterkammer.at

Autor: Jona Bauer, MA, 2021

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>1. Lieferketten in der Bekleidungsbranche</b>	<b>6</b>
<b>2. Rahmenvereinbarungen zwischen globalen Gewerkschaftsföderationen und multinationalen Konzernen</b>	<b>9</b>
<b>3. Fallstudie: Wirksamkeit und Probleme einer globalen Rahmenvereinbarung</b>	<b>11</b>
3.1 Eine besondere Vereinbarung	11
3.2 Handlungsspielräume für Arbeitnehmer*innen in Produktionsländern	11
3.3 Einhegung von Arbeitskonflikten	14
<b>Fazit</b>	<b>16</b>



## Einleitung

Die Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf Arbeitnehmer\*innen in der Bekleidungsbranche haben einmal mehr gezeigt, wie fragil deren Rechte sind. Als die Modehäuser im Globalen Norden (Europa, USA, Japan) aufgrund von Lockdowns geschlossen wurden, nutzten viele Marken Notfallklauseln in Einkaufsverträgen, um Bestellungen von bereits produzierter Kleidung zu stornieren. Tausende von Zulieferfabriken mussten schließen und Millionen von Bekleidungsarbeiter\*innen verloren ihren Arbeitsplatz.<sup>1</sup> Auf diese Weise wurden die finanziellen Verluste der Krise an die schwächeren Akteur\*innen der Lieferketten weitergegeben.

Die heutige Produktion von Kleidung ist global fragmentiert und in sogenannten globalen Produktionsnetzwerken organisiert.<sup>2</sup> In diesen Produktionsnetzwerken verrichten Arbeitnehmer\*innen aus dem Globalen Süden (besonders Süd- und Südostasien und China) arbeitsintensive Tätigkeiten unter problematischen Arbeitsbedingungen und im Austausch für Niedriglöhne. Große Einzelhändler in Europa und Nordamerika wie H&M, Primark, Adidas, Nike, GAP oder Levi's produzieren nicht selbst, sondern beziehen ihre Produkte von Zulieferbetrieben und erzielen dabei erhebliche Gewinne.

Nur ein Bruchteil des Verkaufspreises eines Artikels geht an die Arbeitskräfte, die das Kleidungsstück herstellen. Der Lohnanteil liegt in der Regel unter 10 %.<sup>3</sup> In Bangladesch, einem wichtigen Land in der globalen Bekleidungsproduktion, verdient eine Näher\*in nur 8.000 BDT (79 EUR) pro Monat.<sup>4</sup> Trotz massiver Proteste und staatlichem Mindestlohn

liegen die Gehälter immer noch weit unter einem existenzsichernden Lohn, der die Grundbedürfnisse deckt. Als Schwelle zur Existenzsicherung in Bangladesch berechnet die Asia Wage Floor Alliance 36.385 BDT pro Monat.<sup>5</sup>

Zusätzlich zur Bezahlung sind die Arbeitsbedingungen in der Produktion von Kleidung sehr schlecht. Die Probleme reichen von Gesundheits- und Sicherheitsmängeln, wie schlechter Belüftung oder Chemikalienbelastung<sup>6</sup>, bis hin zu sexueller Belästigung und körperlicher Gewalt<sup>7</sup>. Überstunden, fehlende Pausen und Urlaub sind häufig anzutreffen. Arbeitnehmer\*innen haben oft keine angemessenen Unterkünfte, keinen Zugang zu sanitären Einrichtungen, keine formalisierten Arbeitsverträge und keine soziale Absicherung. In der Bekleidungsproduktion sind die meisten Arbeiter\*innen Frauen und unterdrückende Geschlechterbeziehungen sind an der Tagesordnung.<sup>8</sup> Gewerkschaftsgründungen werden regelmäßig mit Einschüchterung, Entlassung und Gewalt beantwortet. Grundlegende Arbeitsrechte, wie das Recht sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, werden verwehrt.<sup>9</sup>

Globale Rahmenvereinbarungen (Global Framework Agreements, GFAs) sind ein immer populärer werdendes Instrument zur Sicherung von Arbeitsrechten in globalen Lieferketten. In diesen Vereinbarungen verpflichten sich multinationale Konzerne, an der Einhaltung von bestimmten Arbeitsstandards und -rechten in ihren Produktionsnetzwerken zu arbeiten. Diese Analyse stellt GFAs vor und diskutiert Forschungsergebnisse zu ihren Chancen und Grenzen.

<sup>1</sup> Mark Anner, „Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains“, Research Report (Center for Global Workers' Rights (CGWR), 2020), [https://ler.la.psu.edu/gwr/news-items/Abandoned\\_CGWRWRCApril12020.pdf](https://ler.la.psu.edu/gwr/news-items/Abandoned_CGWRWRCApril12020.pdf).

<sup>2</sup> Jeffrey Henderson u. a., „Global production networks and the analysis of economic development“, *Review of International Political Economy* 9, Nr. 3 (2002): 436–64.

<sup>3</sup> David Hachfeld, „What Makes up the Price of a Zara Hoody“, 2019, <https://www.publiceye.ch/en/topics/fashion/what-makes-up-the-price-of-a-zara-hoody>.

<sup>4</sup> The Daily Star, „Workers' Wages Rise in 6 Grades“, The Daily Star, 14. Jänner 2019, <https://www.thedailystar.net/business/bangladesh-garment-workers-salary-structure-be-revised-1686979>.

<sup>5</sup> Fair Labour Association, „Toward Fair Compensation in Bangladesh“, 2018, 26, [https://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/toward\\_fair\\_compensation\\_in\\_bangladesh\\_april\\_2018\\_1.pdf](https://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/toward_fair_compensation_in_bangladesh_april_2018_1.pdf).

<sup>6</sup> Geert De Neve und Rebecca Prentice, *Unmaking the Global Sweatshop: Health and Safety of the World's Garment Workers*, Pennsylvania Studies in Human Rights (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2017).

<sup>7</sup> Asia Floor Wage Alliance, „Gender Based Violence in the H&M Garment Supply Chain“ (Global Labour Justice Network, 2018), <https://www.globallaborjustice.org/wp-content/uploads/2018/05/GBV-HM-May-2018.pdf>.

<sup>8</sup> Zahidul Arefin Choudhury, Samina Luthfa, und Kaberi Gayen, *Vulnerable Empowerment: Capabilities and Vulnerabilities of Female Garments Workers in Bangladesh* (Bangladesh Mahila Parishad, 2016).

<sup>9</sup> International Trade Union Confederation, „2020 ITUC Global Rights Index - The World's Worst Countries for Workers“, 2020, [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_globalrightsindex\\_2020\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf).

Während es GFAs seit den 1980er Jahren gibt<sup>10</sup>, hat die Bekleidungsbranche erst in den letzten Jahren solche Vereinbarungen unterzeichnet. Dies liegt nicht zuletzt auch an der Architektur der Produktionsnetzwerke in der Branche, die im ersten Kapitel umrissen wird. Das zweite Kapitel gibt einen Überblick über die Funktionsweise von GFAs. Mit einem Fokus auf Bangladesch werden im dritten Kapitel die Erfolge und Probleme der

GFA eines großen Bekleidungseinzelhändlers untersucht. Die Analyse stützt sich auf 18 Interviews mit beteiligten Sachkundigen zwischen März und Mai 2020 sowie auf öffentliche und interne Dokumente der beteiligten Organisationen. Die untersuchte GFA besitzt den am weitesten entwickelten Umsetzungsmechanismus. Ihre Wirksamkeit und Probleme deuten daher an, wie es um das Instrument im Allgemeinen steht.

---

<sup>10</sup> Konstantinos Papadakis, Hrsg., *Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements, Advances in Labour Studies* (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2011).

# 1. Lieferketten in der Bekleidungsbranche

Bei globalen Produktionsnetzwerken lässt sich zwischen herstellergesteuerten und einkäufergesteuerten Netzwerken unterscheiden.<sup>11</sup> Lieferketten in einem herstellergesteuerten Netzwerk werden von einem großen Produzenten angeführt, der zentrale Fertigungsschritte selbst durchführt. Dies ist typischerweise der Fall bei technologisch komplexen und kapitalintensiven Produkten wie Autos und Flugzeugen. Einkäufergesteuerte Lieferketten werden dagegen von Einzelhändlern koordiniert, die keine eigenen Produktionsstätten besitzen. Sie lagern die Herstellung komplett an formal unabhängige Zulieferbetriebe aus, zumeist in Regionen im Globalen Süden mit niedrigen Lohnkosten. Die Bekleidungsindustrie besteht in erster Linie aus einkäufergesteuerten Produktionsnetzwerken. Der globale Konzern, der im Produktionsprozess der Kundin/dem Kunden am nächsten ist und in der Regel den Markennamen besitzt, wird als Leitfirma bezeichnet.

Europäische und nordamerikanische Modekonzerne begannen um 1950 ihre Produktion an ostasiatische Zulieferer auszulagern. Motiviert durch das Quotensystem des internationalen Multifaserabkommens und steigenden Lohnkosten in Hongkong, Taiwan und Südkorea verlagerten etablierte Zulieferer ihre Produktion ab 1970 in Länder mit niedrigeren Löhnen wie China, Indonesien und Vietnam.<sup>12</sup>

Die gesammelte Erfahrung in der Produktion und das erworbene Vertrauen der Modehäuser ermöglichten es an Bedeutung gewinnenden Zulieferern, ihre Position in den Produktionsnetzwerken zu verbessern. Heutige Zulieferunternehmen sind teilweise selbst globale Konzerne, die ein wachsendes Spektrum an Dienstleistungen wie Logistik, Qualitätssicherung und Produktent-

wicklung abdecken.<sup>13</sup> Da die Zulieferer aber über keine eigenen Vertriebskanäle und Reputation in Verbraucher\*innenmärkten verfügen, sind sie relativ stark von Leitfirmen abhängig. Gleichzeitig sind die Einzelhändler in hohem Maße an der Steuerung und Überwachung der Zulieferer beteiligt.

## Leitfirmen

In sogenannten einkäufergesteuerten Produktionsnetzwerken werden diejenigen Unternehmen als Leitfirmen bezeichnet, die die Lieferketten koordinieren und die Architektur der Netzwerke bestimmen. Diese globalen Konzerne, auch als globale Einkäufer bezeichnet, besitzen die Marken und Vertriebskanäle und lagern die Produktion komplett an formal unabhängige Zulieferbetriebe aus. In der Bekleidungsbranche sind Konzerne wie H&M, Levi's oder Adidas daher nicht die direkten Arbeitgeber\*innen der Menschen, die die Kleidung herstellen. Gleichzeitig diktieren Leitfirmen die Bedingungen der Produktion, bestimmen die Preise und schöpfen den Großteil des Gewinns ab.

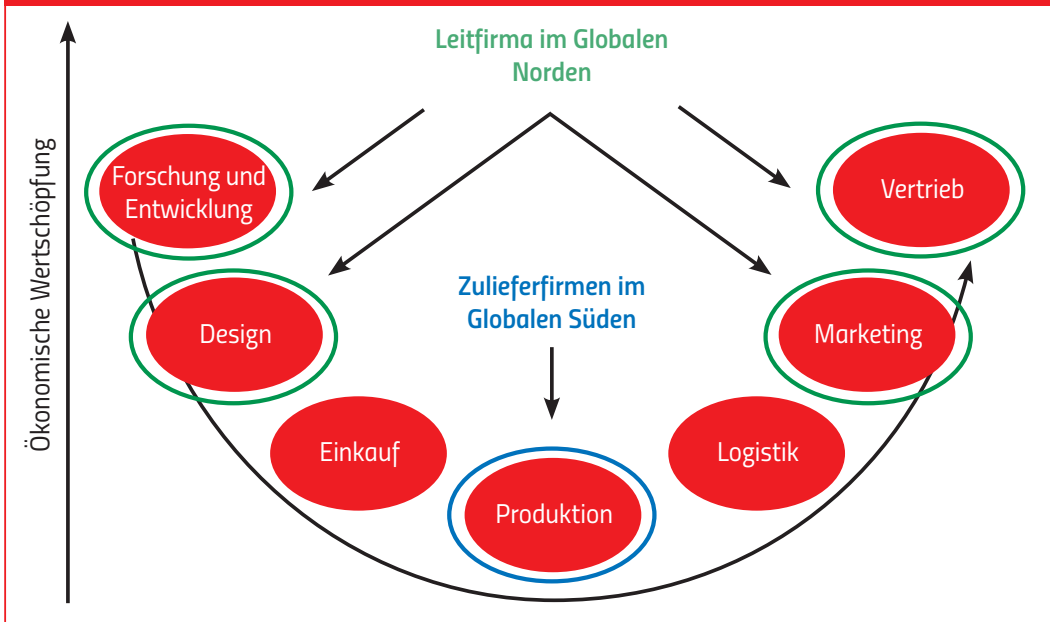
Abbildung 1 zeigt die Verteilung von Wertschöpfung eines stilisierten Produktzyklus in einem globalen Produktionsnetzwerk der Bekleidungsbranche. Leitfirmen halten Aktivitäten an den beiden Enden der Kurve mit hoher ökonomischer Wertschöpfung im Unternehmen und im Globalen Norden, wie zum Beispiel Design und Marketing. Die eigentliche Produktion in der Mitte der Kurve mit geringer Wertschöpfung, bestehend aus Näharbeiten, Bedruckung, Web- und Stickerarbeiten etc., ist ausgelagert.

<sup>11</sup> Gary Gereffi, *Commodity Chains and Global Capitalism* (Westport, Conn: Greenwood Publishing Group, 1994).

<sup>12</sup> Gary Gereffi, „International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain“, *Journal of International Economics* 48, Nr. 1 (1999): 37–70.

<sup>13</sup> Jeroen Merk, „The Rise of Tier 1 Firms in the Global Garment Industry: Challenges for Labour Rights Advocates“, *Oxford Development Studies* 42, Nr. 2 (2014): 259–77.

**Abbildung 1:** Verteilung der ökonomischen Wertschöpfung und typische geografische Standorte materieller und immaterieller Aktivitäten in einem einkäufergesteuerten Produktionsnetzwerk.



Nach Gereffi und Fernandez-Stark 2016.<sup>14</sup>

Diejenige Partei, die die Architektur eines Produktionsnetzwerks bestimmt, kann die Produktionsstufen mit hoher Wertschöpfung besetzen und den Rest auslagern. Die Auslagerung der eigentlichen Produktion erhöht dabei die organisatorische Flexibilität der Leitfirma, schnell auf wechselnde Trends und die Nachfrage auf dem Modemarkt zu reagieren. Das erlaubt das eigene unternehmerische Risiko und damit Kosten zu reduzieren, während sich die Verantwortung für Arbeitsbedingungen von der Firmenzentrale entfernt. Dies ist besonders im heutigen Zeitalter „schneller Mode“ relevant, in der Bekleidung zu günstigen Preisen laufend neu konsumiert und zu Lasten der Umwelt oft nur wenige Male getragen wird.<sup>15</sup>

Um die katastrophalen Arbeitsbedingungen in der Produktion zu verbessern und fundamentale Arbeitsrechte zu sichern, gibt es ein breites Spektrum an Ansätzen.<sup>16</sup> Diese lassen sich in vier Kategorien einteilen:

- Initiativen von Leitfirmen, die auf den Druck von Verbraucher\*innen und Zivilgesellschaft reagieren
- Staatliche Regulierung in Produktionsländern
- Haftbarmachung von Leitfirmen für Menschenrechtsverletzungen durch sogenannte Lieferkettengesetze
- Veränderungen erwirkt durch Arbeitnehmer\*innen und Gewerkschaften

<sup>14</sup> Gary Gereffi und Karina Fernandez-Stark, *Global Value Chains and Development* (Cambridge University Press, 2011), 315.

<sup>15</sup> Nikolay Anguelov, *The Dirty Side of the Garment Industry: Fast Fashion and Its Negative Impact on Environment and Society* (Boca Raton: CRC Press, Taylor and Francis, Taylor & Francis Group, 2016).

<sup>16</sup> Arianna Rossi, Amy Luinstra, und John Pickles, *Towards Better Work: Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*, *Advances in Labour Studies* (London: Palgrave Macmillan UK, 2014).



Alle vier Zugänge sind miteinander verknüpft und beeinflussen sich erheblich gegenseitig. In der Bekleidungsindustrie sind Initiativen von multinationalen Konzernen weit verbreitet, die mittels externer Prüfungsverfahren Zertifizierungen für soziale Unternehmensverantwortung vergeben. Während solche Ansätze manche Probleme wie Gebäudesicherheit verbessern können, laufen sie Gefahr, näher an Marketing als an tatsächlichen Veränderungen zu sein.<sup>17</sup> Nationalstaaten versagen oft bei der Gewährleistung eines angemessenen Arbeitnehmer\*innenschutzes. Dies gilt insbesondere für ressourcenschwache Staaten im Globalen Süden, die durch globalen Wettbewerb unter Druck stehen.

Regulierung, die nicht durch den Staat der Produktionsstandorte, sondern durch den der Firmenzentralen globaler Konzerne passiert, findet in so genannten Lieferkettengesetzen statt. Diese Haftbarmachung von Leitfirmen für Arbeitsrechts-

verletzungen in ihren Produktionsnetzwerken steckt noch in den Kinderschuhen. Während in der Schweiz ein Lieferkettengesetz 2020 per Volksentscheid abgelehnt wurde und sich in Deutschland die Regierungskoalition im Mai 2021 auf einen stark verwässerten Gesetzesentwurf geeinigt hat, nimmt die entsprechende Initiative in Österreich erst Fahrt auf.<sup>18</sup> Ob der Ansatz in der Praxis nachhaltige Veränderungen von Arbeitsbedingungen erzeugen kann, muss sich noch zeigen.

Im Unterschied zu den anderen Zugängen bauen gewerkschaftliche Ansätze auf dem aktiven Engagement betroffener Arbeitnehmer\*innen auf.<sup>19</sup> Die Handlungsfähigkeit von Arbeitnehmer\*innen hängt dabei eng mit dem Recht zur Vereinigungsfreiheit zusammen. Die Institutionalisierung dieses Rechts ist oft das Ergebnis kollektiver Kämpfe und ermöglicht Arbeitnehmer\*innen für ihre Forderungen einzustehen.

---

<sup>17</sup> Muhammad Azizul Islam und Craig Deegan, „Media Pressures and Corporate Disclosure of Social Responsibility Performance Information: A Study of Two Global Clothing and Sports Retail Companies“, *Accounting and Business Research* 40, Nr. 2 (2010): 131–48.

<sup>18</sup> Initiative Lieferkettengesetz Deutschland, „Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein Lieferkettengesetz“, 2021, [https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/03/Initiative-Lieferkettengesetz\\_Stellungnahme-zum-Gesetzentwurf.pdf](https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/03/Initiative-Lieferkettengesetz_Stellungnahme-zum-Gesetzentwurf.pdf); Initiativkomitee Initiative für ein Lieferkettengesetz in Österreich, „Initiative Lieferkettengesetz Österreich“, zugegriffen 15. April 2021, <https://www.lieferkettengesetz.at/>.

<sup>19</sup> Neil Coe, „Labour and Global Production Networks: Mapping Variegated Landscapes of Agency“, in *Putting Labour in Its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, hg. von Kirsty Newsome u. a., 1. publ., *Critical Perspectives on Work and Employment* (London [u.a.]: Palgrave Macmillan, 2015).

## 2. Rahmenvereinbarungen zwischen globalen Gewerkschaftsföderationen und multinationalen Konzernen

Trotz einer langen Geschichte transnationaler Solidarität sind gewerkschaftliche Arbeit und ihre verbandlichen Strukturen traditionell auf nationale Territorien beschränkt. Angesichts globalisierter Produktion und der höheren Mobilität von Kapital in Vergleich zu Arbeitskräften kommen Gewerkschaften jedoch nicht mehr daran vorbei, transnationale Strategien zu entwickeln.<sup>20</sup> Einerseits gibt es internationale Kooperationen in Kampagnen, die den Charakter sozialer Bewegungen besitzen.<sup>21</sup> Andererseits entstehen immer mehr institutionalisierte Strukturen supranationaler Arbeitnehmer\*innenvertretungen.

Wichtige Akteure der internationalen Gewerkschaftsarbeit sind globale Gewerkschaftsföderationen wie IndustriALL Global Union oder UNI Global Union.<sup>22</sup> Deren Mitglieder sind nationale Gewerkschaftsföderationen der ganzen Welt. Die globalen Föderationen vertreten Arbeitnehmer\*innen in supranationalen Regulationsmechanismen, wie denjenigen der International Labour Organization (ILO), aber haben auch eigene Instrumente. Eine der wichtigsten sind globale Rahmenvereinbarungen (Global Framework Agreements, GFAs).

Bei GFAs handelt es sich um Vereinbarungen, die zwischen globalen Gewerkschaftsföderationen und multinationalen Konzernen ausgehandelt und unterzeichnet werden. Die Abkommen beinhalten grundlegende Arbeitnehmer\*innenrechte. Sie gelten für alle Standorte des Konzerns weltweit, teilweise auch für Zulieferer. Die Abkommen sind nicht rechtsverbindlich, neuere enthalten aber zumindest Mechanismen zum Umgang mit Verletzungen.

In einer GFA verpflichtet sich die unterzeichnende Leitfirma, die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmer\*innenrechte bei seinen Tochtergesellschaften bzw. Zulieferern sicherzustellen. Im Inhalt beziehen sich GFAs gängiger Weise auf die Arbeitsnormen der fundamentalen Konventionen und Empfehlungen der ILO in den folgenden Bereichen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Diskriminierung
- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und Gefängnisarbeit
- Formalisierung von Arbeitsverhältnissen
- Existenzsichernde Löhne
- Arbeitszeitregulierung
- Gesundheit und Sicherheit

In ihrer Intention und sprachlichen Ausarbeitung sind GFAs darum bemüht, sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen zu fördern.

Globale Rahmenvereinbarungen sind am häufigsten bei Konzernen mit Hauptsitz in Europa anzutreffen, besonders in Deutschland, Frankreich und Schweden (siehe Tabelle). Bei Unternehmen mit Hauptsitz außerhalb Europas gibt es nur eine sehr geringe Dichte. Bis heute gibt es kein österreichisches Unternehmen, das eine GFA unterzeichnet hat. Als Land mit großer sozialpartnerschaftlicher Tradition hat Österreich hier etwas aufzuholen.

<sup>20</sup> Kate Bronfenbrenner, *Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns* (Ithaca: Cornell University Press, 2007).

<sup>21</sup> Sabrina Zajak, „Rethinking Pathways of Transnational Activism“, *Global Society* 31, Nr. 1 (2017): 125–43; Marissa Brookes, „Labour as a Transnational Actor: Alliances, Activism and the Protection of Labour Rights in the Philippines and Pakistan: Debate: Labour as a Transnational Actor“, *Development and Change* 48, Nr. 5 (2017): 922–41.

<sup>22</sup> Elizabeth Cotton und Richard Croucher, *Global Unions, Global Business: Global Union Federations and International Business* (Libri Publishing, 2010).

## Globale Rahmenvereinbarungen nach Standort der Konzernzentrale und Branche

	Deutschland	Frankreich	Schweden	Spanien	Italien	Niederlande	Norwegen	Belgien	USA	Schweiz	Dänemark	Süd Afrika	Japan	Andere*	SUMME per Sektor
Bau- & Holzgewerbe	5	1	2	6	3	3	1	1						1	23
Metall	11	3	3		1	1	1		1			1		1	23
Chemie	3	2	2	1			1	3	1					1	14
Leiharbeit	1					1			2	3					7
Handel	1	2	1										1		5
Druck, Verlagswesen & Verpackung	2		1			1	1					1		1	7
Energie, Wasser & Entsorgung		2		1	2		1								6
Lebensmittel & Landwirtschaft		2							1					1	4
Tourismus & Gastronomie		2		1											3
Textil, Bekleidung & Leder	1		1	1						1			1	1	6
Finanz- & Versicherungsleistungen											1			2	3
Sicherheit			2					1							3
Reinigung											2				2
Post, Transport & Logistik	1														1
<b>SUMME per Standort der Konzernzentrale</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>107**</b>

Eigene Zusammenstellung auf Basis von Daten der International Labour Organization (ILO) und der Europäischen Kommission.<sup>23</sup> **Anmerkung:** Die Zahlen geben die Anzahl der multinationalen Konzerne an, die mindestens eine globale Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben, inklusive gekündigter.

\*) Länder mit nur einer Vereinbarung pro Land.

\*\*) Die entsprechende Anzahl der Vereinbarungen ist 134.

Mehr als 50 % aller GFAs wurden in drei Sektoren unterzeichnet, im Bau- und Holzgewerbe, Metall und Chemie. Die Vereinbarungen im Metallsektor wurden hauptsächlich mit Automobilherstellern geschlossen. In der Bekleidungsbranche und in einkäufergesteuerten Lieferketten im Allgemeinen sind GFAs relativ selten, 2021 gibt es nur fünf Unternehmen mit aktiven GFAs in der Branche. Die erste Vereinbarung wurde 2007 mit Inditex (Zara) unterzeichnet, gefolgt von Mizuni im Jahr 2011, H&M im Jahr 2015 (eine frühere Version umfasste

nur direkte Mitarbeiter\*innen), Tchibo im Jahr 2016 und Asos im Jahr 2017.

GFAs sind ein Instrument, das Arbeitsrechte supranational regulieren soll. Werden die sinnvoll umgesetzt, haben sie das Potenzial Handlungsspielräume von Arbeitnehmer\*innen im Globalen Süden zu vergrößern.<sup>24</sup> Ihre Wirksamkeit in Lieferketten ist jedoch umstritten. Evaluierungen zeigen Probleme in der Umsetzung in einkäufergesteuerten Produktionsnetzwerken<sup>25</sup> und eine mangelnde Einbindung lokaler Arbeitnehmer\*innenvertretungen<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Europäische Kommission und International Labour Organization, „Database on transnational company agreements“, 2019, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>.

<sup>24</sup> Jamie McCallum, Global Unions, Local Power: The New Spirit of Transnational Labor Organizing (Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 2013).

<sup>25</sup> Catia Gregoratti und Doug Miller, „International Framework Agreements for Workers' Rights? Insights from River Rich Cambodia“, Global Labour Journal 2 (2011); Glynn Williams, Steve Davies, und Crispin Chinguno, „Subcontracting and Labour Standards: Reassessing the Potential of International Framework Agreements: Subcontracting and Labour Standards“, British Journal of Industrial Relations 53, Nr. 2 (2015): 181–203.

<sup>26</sup> A. Cumbers, C. Nativel, und P. Routledge, „Labour Agency and Union Positionalities in Global Production Networks“, Journal of Economic Geography 8, Nr. 3 (2008): 369–87; Markus Helfen und Michael Fichter, „Building Transnational Union Networks across Global Production Networks: Conceptualising a New Arena of Labour-Management Relations: Building Transnational Union Networks“, British Journal of Industrial Relations 51, Nr. 3 (2013): 553–76.

## 3. Fallstudie: Wirksamkeit und Probleme einer globalen Rahmenvereinbarung

### 3.1 Eine besondere Vereinbarung

Während Gewerkschaften in herstellergesteuerten Netzwerken schwerpunktmäßig an der Umsetzung von globalen Rahmenvereinbarungen an den eignen Standorten des Konzerns arbeiten, ist dies in der Bekleidungsbranche keine Option. Eine der GFAs in der Branche besitzt einen Mechanismus zur Umsetzung, der weit über die der anderen hinausgeht.<sup>27</sup> Die Vereinbarung ist damit die am weitesten entwickelte unter den GFAs in einkäufergesteuerten Produktionsnetzwerken. Ihre Wirksamkeit und Probleme sagen daher etwas über die Möglichkeiten und Grenzen des Ansatzes im Allgemeinen aus.

Den Konzern, mit dem diese globale Vereinbarung geschlossen wurde, nennen wir im Folgenden ApparelCorp. ApparelCorp, das sich selbst als „globales Designunternehmen“<sup>28</sup> bezeichnet, unterhält klassische einkäufergesteuerte Lieferketten. Die gesamte Produktion ist an formal unabhängige Lieferanten ausgelagert. Der Konzern setzt auf verkürzte Vorlaufzeiten neuer Kollektionen, die nicht nur kurzfristige Variationen im Design, sondern auch eine Reduzierung der Lagerhaltung ermöglichen. In 2019 betrieb ApparelCorp 5.078 Geschäfte in 74 Ländern und steigerte seinen Nettoumsatz um 11 %, seinen Bruttogewinn um 10 %.<sup>29</sup>

Im Produktionsnetzwerk von ApparelCorp sind rund 1,6 Millionen Arbeitnehmer\*innen bei 757 Zulieferern beschäftigt.<sup>30</sup> Im Jahr 1984 wurden alle beschaffungsbezogenen Aktivitäten des Unternehmens an eine Tochtergesellschaft in Hongkong ausgegründet, die Einkauf-Büros in allen wichtigen Produktionsregionen unterhält. Eine der wichtigsten Beschaffungsregionen für Kollektionen mit großen Volumina ist Bangladesch.

Die globale Gewerkschaftsföderation IndustriALL, ApparelCorp und die nationale Gewerkschaft des Hauptsitzlandes unterzeichneten die GFA<sup>31</sup> im Jahr 2015. Nachdem IndustriALL über mehrere Jahre erfolglos versucht hatte eine Vereinbarung mit Appa-

relCorp abzuschließen, war es 2014 der Konzern, der auf IndustriALL zuzuging und Interesse signalisierte.

Die GFA deckt alle Produktionsstandorte ab, in denen direkte Zulieferer von ApparelCorp und ihre Subunternehmer produzieren, nicht aber Fabriken, die Inputmaterialien wie Garn oder Stoffe herstellen. Die GFA enthält einen Konfliktlösungsmechanismus, der es Arbeitnehmer\*innen und Gewerkschaften ermöglicht, Arbeitsrechtsverletzungen bei Zulieferern an Gremien zu melden, die mit Vertreter\*innen von Gewerkschaften und der Leitfirma besetzt sind.

### 3.2 Handlungsspielräume für Arbeitnehmer\*innen in Produktionsländern

Proaktive Trainings in Unternehmensverantwortung, Arbeitnehmer\*innenrechten, Arbeitsplatzdialog und Tarifverträgen sind ein zentrales Element in der Umsetzung der GFA. Der Einkäuferkonzern berichtet die Einhaltung von Sozialstandards durch engere und langfristige Geschäftsbeziehungen zu honorieren. Laut Interviews mit Beteiligten ist die Lösung von Arbeitskonflikten und Ahndung von Arbeitsrechtsverletzungen die wichtigste Errungenschaft der GFA.

Der Konfliktlösungsprozess der GFA sieht drei Ebenen vor. Erstens gibt es die Fabrikebene, auf der Management und Arbeiter\*innen vertreten sind. Zweitens wurden auf nationalstaatlicher Ebene so genannte National Monitoring Committees (NMCs) eingerichtet, die sich zu 50 % aus lokalen ApparelCorp Vertreter\*innen und zu 50 % aus Vertreter\*innen von Gewerkschaften bestehen, die Mitglied von IndustriALL sind. Drittens wurde auf globaler Ebene ein globales Steuerungskomitee und das „Gemeinsame Komitee zur Entwicklung der industriellen Beziehungen“ (Joint Industrial Relations Development Committee, JIRDC) gegründet. Das letzte und oberste besteht aus Vertreter\*innen des globalen Top-Managements von ApparelCorp und den beteiligten Arbeitnehmer\*innenorganisationen.

<sup>27</sup> Johannes Norpoth, Carina Neset, und Markus Kaltenborn, „Implementation of the H&M Global Framework Agreement in Cambodia: Producing Outcomes for Industrial Democracy Despite a Challenging Context?“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2020, 169–94.

<sup>28</sup> ApparelCorp, „H&M Group Annual Report 2019“, 2020, 5, [https://hmgroup-prd-app.azurewebsites.net/wp-content/uploads/2020/10/HM\\_Annual-Report-2019.pdf](https://hmgroup-prd-app.azurewebsites.net/wp-content/uploads/2020/10/HM_Annual-Report-2019.pdf).

<sup>29</sup> ApparelCorp, 20.

<sup>30</sup> ApparelCorp, „H&M Group Sustainability Performance Report 2019“, 2020, 6, <https://sustainabilityreport.hmgroup.com/wp-content/uploads/2020/04/HM-Group-Sustainability-Performance-Report-2019.pdf>.

<sup>31</sup> ApparelCorp, Global Union IndustriALL, und IF Metall, „Global Framework Agreement between H&M Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriALL Global Union and Industriefacket Metall“, 2015, [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industriall\\_gfa\\_agreed\\_version\\_09-09-2015.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industriall_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf).

Konflikte zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen und potentielle Verstöße gegen die GFA können von beiden Seiten an das NMC herangetragen werden, wobei die Arbeitgeber\*innenseite kaum davon Gebrauch macht. In Fabriken mit einer Gewerkschaft, die einem im NMC vertretenen Gewerkschaftsverband angeschlossen ist, können Konflikte auf unkompliziertem Wege zum NMC gelangen. Der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad von nur 2-3 % in Bekleidungsfabriken in Bangladesch ist allerdings ein großes Hindernis für diesen Prozess.<sup>32</sup> Informelle Netzwerke zwischen lokalen Gewerkschaftsföderationen und nicht formal organisierten Arbeitnehmer\*innen können dies nur teilweise ausgleichen.

Abbildung 2 veranschaulicht den Prozess der Bearbeitung eines potentiellen Verstoßes gegen die GFA. Arbeitnehmer\*innen und Gewerkschaften auf Fabrikebene eskalieren Probleme auf die nationale Ebene der NMCs und bei Nichteinigung weiter Richtung Konzernzentrale bis zum globalen Management (rosa Pfeile). Nach der Benachrichtigung durch Arbeitnehmer\*innen setzt der Einkäu-

fer Druckmittel gegenüber Zulieferern ein, um die Einhaltung der vereinbarten Standards durchzusetzen. Um Arbeitsrechtsverletzungen durch diesen Mechanismus zu unterbinden, ist der Einfluss des Einkäufers zentral. Als mächtige Leitfirma eines einkäufergesteuerten Produktionsnetzwerkes hat ApparelCorp Macht über seine Zulieferer. Der GFA-Mechanismus erlaubt Arbeitnehmer\*innen diesen zwischenbetrieblichen Einfluss zu ihrem Vorteil zu nutzen.

Fälle von Arbeitsrechtverletzungen werden zunächst auf eine höhere Ebene eskaliert und wandern dann via Leitfirma zurück in die Fabrik. Im Vergleich zu transnationalen Kooperationen zwischen Gewerkschaften und NGOs oder zivilgesellschaftlichen Netzwerken, wie der Kampagne für Saubere Kleidung<sup>33</sup>, ist der beschriebene Prozess stärker formalisiert und basiert auf einem ausgehandelten Vertrag. Statt der Aktivierung von Verbraucher\*innenmacht in öffentlichen Kampagnen nutzen Gewerkschaften die Macht des Einkäufers über Zulieferer, um die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards zu erwirken.

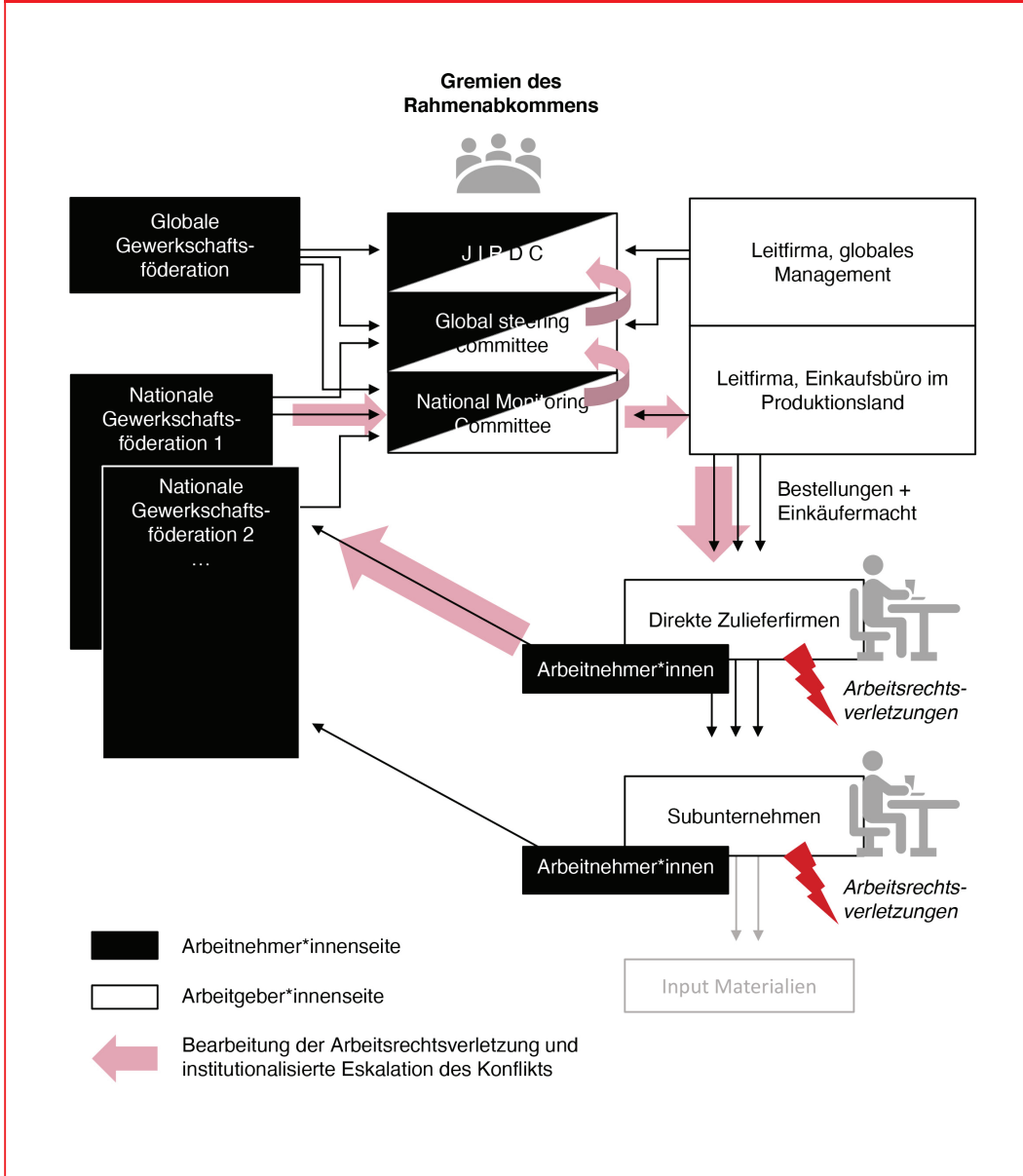
---

<sup>32</sup> Khondaker Golam Moazzem, „Strengthening the Social Dialogue Process within a Weak Enabling Environment: The Case of Bangladesh’s Ready-Made Garment Industry“ (Centre for Policy Dialogue Bangladesh), 11.

<sup>33</sup> Jeroen Merk und Sabrina Zajak, „Workers’ Participation and Transnational Social Movement Interventions at the Shop Floor: The Urgent Appeal System of the Clean Clothes Campaign“, in *The Palgrave Handbook of Workers’ Participation at Plant Level*, hg. von Stefan Berger, Ludger Pries, und Manfred Wannöffel (New York: Palgrave Macmillan US, 2019), 221–40.



**Abbildung 2:** Funktionsweise des Umsetzungsmechanismus der globalen Rahmenvereinbarung im Umgang mit Arbeitsrechtsverletzungen.



Grafik: Jona Bauer

m Kampf gegen die Verletzung lokalen Arbeitsrechts hat sich die GFA in Bangladesch als institutionelle Ressource erwiesen. Gewerkschafter\*innen berichten, dass sie bei Konflikten den GFA-Mechanismus gegenüber der Anrufung von Arbeitsgerichten bevorzugen. Der gerichtliche Weg ist kostspielig und dauert sehr lange. Außerdem setzen staatliche Institutionen die Einhaltung von Arbeitsstandards oft nicht in dem Maße durch, wie es für Arbeitnehmer\*innen wünschenswert wäre. Dies lässt sich zu großen Teilen auf die enge Beziehung zwischen Fabrikbesitzer\*innen und Politik zurückführen. Der GFA-Mechanismus umgeht dieses Problem und wird als Alternative zu staatlichen Institutionen eingesetzt.

Als institutionalisierter Mechanismus gegen Anti-Gewerkschaftsmaßnahmen schafft die GFA Raum für Organisation auf der Produktionsebene. Durch die Möglichkeit der Meldung einer Arbeitsrechtsverletzung ist die GFA eine Machtressource, die die Verhandlungsposition von Arbeitnehmer\*innen gegenüber Arbeitgeber\*innen verbessert und Handlungsspielräume von Gewerkschaften erweitert.

### 3.3 Einhegung von Arbeitskonflikten

Die Gremien der globalen Rahmenvereinbarung mit ApparelCorp haben sich als geeignet erwiesen, individuelle Konflikte und Rechtsverletzungen anzusprechen und zu bearbeiten. Der Umsetzungsmechanismus bietet aber keine Lösungen für branchenweite Probleme wie Löhne unter dem Existenzniveau. In der GFA mit ApparelCorp ist die Fabrikebene der Ort, an dem Tarifverhandlungen und Lohnfestsetzung passieren sollen. Extreme Machtungleichheiten, minimale Gewinnmargen aufgrund niedriger Preise und massiven Wettbewerbs machen substanzielle Lohnerhöhungen auf diesem Weg allerdings äußerst unwahrscheinlich.

Während die GFA und ihr Umsetzungsmechanismus für manche Arbeitnehmer\*innen Vorteile bietet, gilt das nicht für alle. Einerseits gibt es in Bangladesch Gewerkschaften, die Mitglied von IndustriALL sind und damit einen direkten Zugang zum Mechanismus haben, aber über diese Möglichkeit nicht Bescheid wissen. Dies zeigt, dass die Verbreitung und Umset-

zung der Vereinbarung fünf Jahre nach ihrer Unterzeichnung noch sehr begrenzt ist.

Andererseits schließt der GFA-Ansatz auch Akteur\*innen aktiv aus. In der Praxis sind globale Rahmenvereinbarungen nicht zugänglich für Arbeiter\*innenorganisationen, die aus politischen Gründen staatlich nicht als Gewerkschaften anerkannt werden<sup>34</sup> und (deswegen) nicht Mitglied von IndustriALL sein können. Kritiker\*innen der Vereinbarung beobachten, dass ApparelCorp die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Labour NGOs jenseits der GFA ablehnt. Aktivist\*innen in Bangladesch sprechen daher davon, dass sich Einkäuferkonzerne hinter ihren GFAs verstecken.

Die Möglichkeit, Konflikte innerhalb des GFA-Mechanismus vertikal zu eskalieren, hat zwar Vorteile, birgt aber auch Ambivalenzen. Eine Motivation für ApparelCorp die GFA zu unterzeichnen war es, die Eskalation von Arbeitsrechtsverletzungen durch NGOs zu verhindern. Das Angebot der Leitfirma, mit Gewerkschaften in Produktionsländern zusammenzuarbeiten, macht eine transnationale Eskalation von Arbeitskonflikten in Richtung Verbraucher\*innenmärkte unwahrscheinlicher. Gewerkschafter\*innen berichten, dass sie aufgrund der Bereitstellung eines institutionalisierten Kanals Arbeitsrechtverletzungen weniger häufig öffentlich machen. Dadurch wird die Leitfirma im öffentlichen Diskurs weniger verantwortlich für Menschenrechtsverletzungen gemacht, die im Kontext der Herstellung ihrer Produkte passieren.

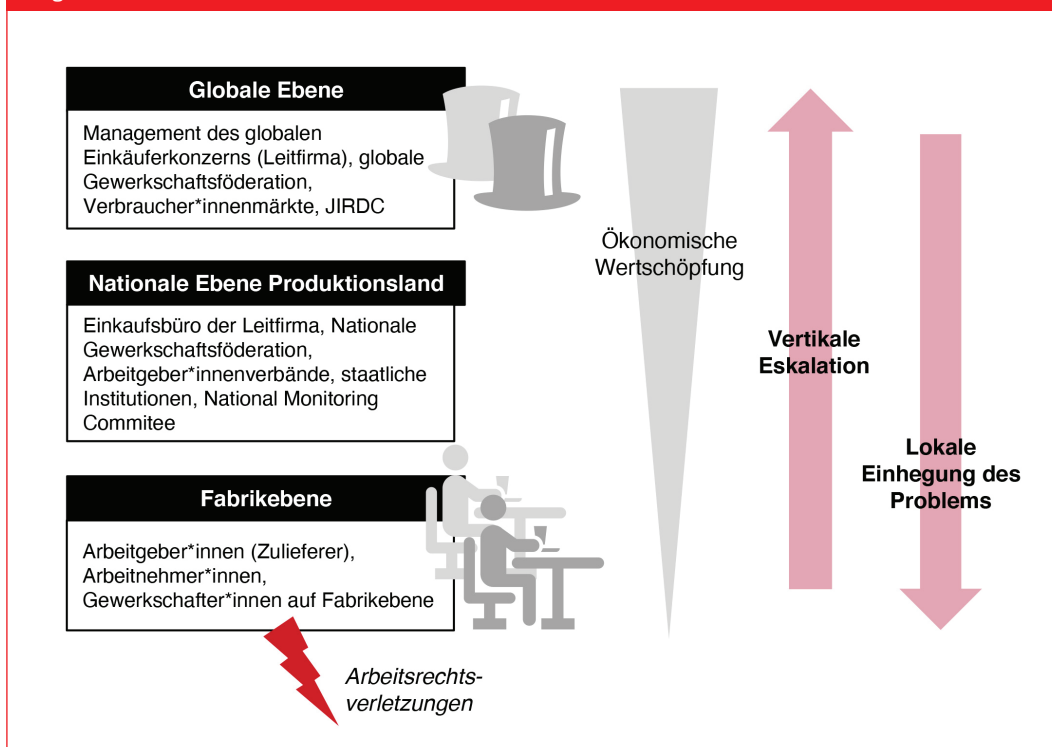
Der GFA-Mechanismus ermöglicht es ApparelCorp aber nicht nur arbeitsrechtliche Konflikte hinter verschlossenen Türen zu verhandeln. Die Besetzung der Gremien mit Vertreter\*innen von ApparelCorp erlaubt es gleichzeitig, vertikale Eskalation von Konflikten innerhalb des Umsetzungsmechanismus zu minimieren. Der stufenförmige Konfliktlösungsprozess ist konsequent darauf ausgelegt Probleme auf möglichst niedriger Ebene zu bearbeiten und einzuhegen (Abbildung 3). Betrachtet man dies zusammen mit Abbildung 1 wird das Ziel deutlich, Probleme mangelnder Arbeitsrechte auf den Ebenen geringster ökonomischer Wertschöpfung im Globalen Süden zu halten.

<sup>34</sup> Mia Mahmudur Rahim und Sk Samidul Islam, „Freedom of Association in the Bangladeshi Garment Industry: A Policy Schizophrenia in Labour Regulation“, *International Labour Review* 159, Nr. 3 (September 2020): 423–46.

Konzeptionell ist eine solche lokale Einhegung des Konflikts eng damit verbunden, Zulieferer als die alleinigen Verantwortlichen für schlechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsverletzungen darzustellen. Das ist eine typische Strategie von globalen Modekonzernen, um ihren Ruf zu verbessern. In diesem Aspekt ist der GFA-Ansatz als Gegenteil zur ACT On Living Wages Initiative von IndustriALL zu sehen, die Veränderungen in der Beschaffungspraxis der Leitfirmen als notwendig für Veränderungen versteht.<sup>35</sup> GFAs werden zwar von multinationalen Konzernen unterzeichnet, sie übernehmen in ihnen aber weniger Verantwortung als es scheinen mag.

2019 haben weniger als 6 % der Fabriken, mit denen ApparelCorp in Bangladesch zusammenarbeitet, eine gewerkschaftliche Vertretung. Das lässt Zweifel daran aufkommen, ob das Unternehmen alles in seiner Macht Stehende unternimmt. Während der große Einfluss der Leitfirma auf seine Zulieferer die Voraussetzung für das Funktionieren des GFA-Mechanismus ist, lassen sich die Probleme, die die GFA angehen will, genau dieser Machtasymmetrie zuschreiben.<sup>36</sup> Harmonische Arbeitsbeziehungen, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und existenzsichernde Löhne stehen konträr zur Übermacht der Einkäufer und zur Kostenminimierung und gleichzeitigen Flexibilisierung der Produktion.

**Abbildung 3:** Vertikale Eskalation und lokale Einhegung von Arbeitsrechtsverletzungen und Konflikten in globalen Lieferketten.



Grafik: Jona Bauer

<sup>35</sup> Sarah Ashwin u. a., „Spillover Effects across Transnational Industrial Relations Agreements: The Potential and Limits of Collective Action in Global Supply Chains“, ILR Review 73, Nr. 4 (August 2020): 995–1020.

<sup>36</sup> Mark Anner, Jennifer Bair, und Jeremy Blasi, „Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks“, Comparative Labor Law & Policy Journal 35, Nr. 1 (2013).

## Fazit

Der Mechanismus zur Umsetzung der untersuchten GFA bietet einen institutionalisierten Kanal, um auf Arbeitsrechtsverletzungen zu reagieren. Der Einfluss des Einkäuferkonzerns auf seine Zulieferer ist dabei entscheidend. Indem der Mechanismus die Einhaltung fundamentaler Arbeitsstandards durch die Arbeitgeber\*in erwirkt, dient er teilweise als Alternative zu schwachen staatlichen Institutionen in Produktionsländern.

Während die GFA beim Umgang mit individuellen Arbeitsrechtsverletzungen hilfreich sein kann, beeinflusst sie die Machtverhältnisse auf Produktionsebene nicht ausreichend, um zentrale branchenweite Herausforderungen wie Löhne anzugehen. Gleichzeitig schließt das Instrument viele, vor allem kritische Stimmen aus. Der Mechanismus zielt darauf ab,

öffentliche transnationale Kampagnen zu Arbeitsrechtsverletzungen zu vermeiden und Konflikte auf den untersten Ebenen der Wertschöpfung einzuhegen. Die Vereinbarung hilft damit dem multinationalen Modekonzern, Arbeitskonflikte zu regulieren und seine machtvolle Position in seinem Produktionsnetzwerk zu sichern.

Als Instrument zur Sicherung von Arbeitnehmer\*innenrechten in globalen Lieferketten bleiben GFAs zweischneidig, da sie Handlungsspielräume von Gewerkschaften gleichzeitig vergrößern und einschränken. Im Vergleich zu den meisten anderen Initiativen haben GFAs trotz aller Probleme einen zentralen Vorteil. Sie beziehen Arbeitnehmer\*innen und ihre Organisationen als aktive Akteure in die Problemlösung mit ein.

# Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



## SERVICENUMMER

05 7171-0  
mailbox@aknoe.at  
noe.arbeiterkammer.at

## ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 – 16 Uhr  
Freitag 8 – 12 Uhr

## BERATUNGSSTELLEN

DW

<b>Amstetten</b> , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten.....	25150
<b>Baden</b> , Elisabethstraße 38, 2500 Baden.....	25250
<b>Flughafen-Wien</b> , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien.....	27950
<b>Gänserndorf</b> , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf.....	25350
<b>Gmünd</b> , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd.....	25450
<b>Hainburg</b> , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg.....	25650
<b>Hollabrunn</b> , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn.....	25750
<b>Horn</b> , Spitalgasse 25, 3580 Horn.....	25850
<b>Korneuburg</b> , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg.....	25950
<b>Krems</b> , Wiener Straße 24, 3500 Krems.....	26050
<b>Lilienfeld</b> , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld.....	26150
<b>Melk</b> , Hummelstraße 1, 3390 Melk.....	26250
<b>Mistelbach</b> , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach.....	26350
<b>Mödling</b> , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling.....	26450
<b>Neunkirchen</b> , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen.....	26750
<b>Scheibbs</b> , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs.....	26850
<b>Schwechat</b> , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat.....	26950
<b>SCS</b> , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf.....	27050
<b>St. Pölten</b> , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten.....	27150
<b>Tulln</b> , Rudolf-Buchinger-Straße 27 – 29, 3430 Tulln.....	27250
<b>Waidhofen</b> , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya.....	27350
<b>Wien</b> , Plößlgasse 2, 1040 Wien.....	27650
<b>Wr. Neustadt</b> , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt.....	27450
<b>Zwettl</b> , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl.....	27550

## ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich  
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten  
niederösterreich@oegb.at



 **Facebook**  
[facebook.com/ak.niederösterreich](https://facebook.com/ak.niederösterreich)

 **Broschüren**  
[noe.arbeiterkammer.at/broschueren](https://noe.arbeiterkammer.at/broschueren)

 **AK-App**  
[noe.arbeiterkammer.at/app](https://noe.arbeiterkammer.at/app)

 **YouTube**  
[www.youtube.com/aknoetube](https://www.youtube.com/aknoetube)

## IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber  
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich  
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0  
Hersteller: Eigenvervielfältigung  
Stand: 2021