

Auszug aus MOZ bei Context XXI

(<http://contextxxi.org/akkord-ist-mord.html>)

erstellt am: 12. Juli 2024

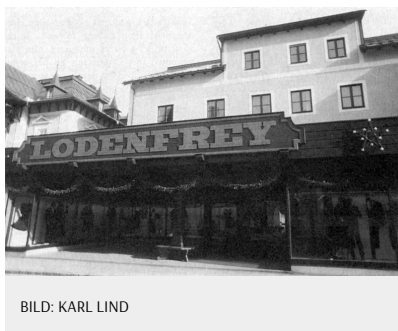
Datum dieses Beitrags: Februar 1990

Loden Frey:

Akkord ist Mord

Löhne und Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie sind miserabelst. Die Dividenden hingegen recht hübsch. Daran wird auch das Ergebnis der neuesten Gehaltsrunde kaum etwas ändern.

■ KARL LIND



Für ein modisches Lodenjäckchen samt Rock zahlt die Dame schon mal an die 10.000 Schilling. Ihr Herr steht um nichts nach, Mode und Qualität haben ihren Preis. „Loden Frey“, ein oberösterreichisches Textilunternehmen im bundesdeutschen Besitz, produziert — durchaus erschwingliche — Markenkleidung für Markenmenschen. Ohne Krokodil, dafür mit vielen Quasten, Borten und Rustikalknöpfen.

Jedoch kaum eine/r der 220 Arbeiter/innen des Unternehmens vermag eines der Alpen-Lacoste-Produkte zu erstehen. Bei einem Durchschnittslohn von öS 6.000 bis 7.000 im Monat reicht es oft nicht mal fürs Nötigste. Ein eigener PKW ist da schon reiner Luxus. Das Erstellen eines der Stücke aus der eigenen Produktion höchst unangebracht.

Seit mehr als hundert Jahren läßt die Münchner Familie Frey im Idylleort Bad Ischl werken. Der Lodenmantel, Erkennungszeichen einer eigenen, so heimischen wie patriotischen Spezies, garantiert den Münchnern ansehnliche Gewinne. Im Jahre 1987 rund 4,4 — ein Jahr später 4,1 Millionen. Mehr als 40% Eigenkapital und rund 280 Millionen Umsatz im Jahr 1988 lassen das Unternehmen glänzen. Auf daß die Leistung seiner Leute nicht nachläßt, besucht Bernhard Frey allwöchentlich, jeweils montags oder dienstags, diese seine Fabrik, um nach dem Rechten zu sehen.

Die rührende Fürsorge des Familiensprosses kann seine Arbeiter/innen wenig kümmern.

Als sich für das Jahr 1988 ein Gewinnrückgang abzeichnete, schickte man kurzerhand an die 20 Arbeiter/innen nach Hause und sparte beim Materialeinkauf. So wurde — trotz schlechterer Auftragslage — der Gewinn gesteigert.

Dafür hat sich die Unternehmensleitung mittlerweile mit der Existenz eines Betriebsrates abgefunden. War der Personalchef noch vor fünf Jahren gewohnt, Betriebsräte zu bestimmen — „Du machst das jetzt!“ —, sieht er sich heute mit umtriebigen Arbeiter/innenvertreter/innen konfrontiert. Selbst die Zuteilung eines 5m²-Betriebsratsbüros mußte er über sich ergehen lassen. Was seit 50 Jahren gesetzlich vorgeschrieben ist, gilt seit einem Jahr nun auch bei „Loden Frey“

Werkseigene Kinder

Die Betriebskultur in dem oberösterreichischen Unternehmen ist keineswegs einzigartig, die Rolle der Gewerkschaft in der Textilbranche nicht herausragend. So hätte, erzählt der Arbeiterkammerer Heinz Leizenmüller, keiner der rund 20 Betriebsräte, die an seinem letzten Seminar teilnahmen, gewußt, daß ihnen ein Belegschaftsvertreter im Aufsichtsrat zustehe bzw. wie Bilanzen zu lesen seien.

Unternehmensbesitzer und -leiter agieren somit schon mal in frühkapitalistischer Manier.

Die Arbeiter/innen bei „Loden Frey“ werden wohl umsorgt. Ein werkseigener Kindergarten sowie werkseigene Wohnungen helfen ihnen — trotz des kargen Lohns — zu überleben. So haben die werkseigenen Menschen die Möglichkeit, bereits im frühkindlichen Alter den werkseigenen Arbeitsplatz kennenzulernen. Wenn auch aus der Kindergartenperspektive bzw. aus der Wohnungsperspektive.

Nach dem Hauptschulabschluß folgt dann die Gesamtintegration. Ihre Kinder haben alsbald wieder die allerbesten Möglichkeiten.

Vor allem ledige Mütter mit Kleinkindern wissen das Service wohl zu schätzen. Die vom Unternehmen bereitgestellten Vergünstigungen lassen ihnen keinen Zweifel daran, doch im allerbesten aller Betriebe zu werken. Ein Abwandern zur Konkurrenz bzw. in eine andere Branche, sei es auch nur

deswegen, um mal an mehr Lohn zu kommen, wird somit nicht einmal überlegt.

Daß Wohnungen und Kindergarten vom Land nicht unwesentlich subventioniert werden, ist dem Wohlwollen nicht abträglich.

Vor einigen Monaten, meint eine Arbeiterin, hätte sie der Betriebsärztin, die einmal die Woche für zwei Stunden durch die Werkshallen läuft, einige Stoffreste zur Analyse mitgegeben, da sie immer wieder an den Händen heftig juckende Ausschläge kriegt. Bis heute habe sie allerdings, trotz intensiven Versprechungen, nichts von den Ergebnissen gehört. Die Medizinerin mag halt vergessen haben. Sicher zufällig, die nette Ärztin betreibt ihre Praxis in der nettesten Villa der Kleinstadt — Haus und Praxis im Besitz der Familie Frey.

Nicht nur in Bad Ischl, in der gesamten Textilbranche sind die Arbeitsbelastungen immens. „Arbeit unter starkem Zeitdruck (v.a. durch Akkord) bildet die wichtigste arbeitsbedingte Belastung der in Textilberufen Tätigen. Aber auch Eintönigkeit, permanente Konzentration und zahlreiche andere Tätigkeitsbelastungen sind in überdurchschnittlichem Ausmaß gegeben. Ebenso zahlreiche Belastungen aus der Arbeitsumgebung (Lärm, Staub, Hitze, schlechte Luft, künstliches Licht usw.), wobei Lärm an erster Stelle steht“, schreiben die Autor/inn/en einer Studie des Sozialministeriums über die Arbeitsbedingungen in der Textilbranche.

Vor allem der Akkord bringt die Menschen um. „Höhere Laufgeschwindigkeiten der Maschinen und größere Anzahl der zu bedienenden Maschinen je Arbeitskraft; kleinere Serien und damit häufigere Umstellungsarbeiten; Undurchsichtigkeit bei der Leistungsvergabe und Leistungsbemessung; Personalreduktion, um das Ergebnis der Lohnrunden wettzumachen, usw.“

Immer mehr Akkord auch bei „Loden Frey“. Haben bis vor kurzem die Arbeiter/innen noch selbst Buch darüber geführt, wie viele Stücke sie wie schnell produzieren, läuft's heute elektronisch und noch ein bißchen mehr entfremdet. Per Abtastgerät wird Art und Anzahl der Stücke gespeichert, am Monatsende der Belegschaft das Ergebnis am

Lohnzettel mitgeteilt. So ist auch der Kampf gegen den Akkord heute das dringendste Anliegen des Betriebsrats.

Denn Akkord macht krank: Beschwerden an der Wirbelsäule, Krampfadern, Bronchitis und andere Atemwegkrankungen, Gefäßkrankheiten, Ischialgie, Neuralgien, Schlafstörungen, Gastritis, Hautkrankheiten, Augenleiden, Seh- und Gehörschäden usw. sind die Folgen des psychischen und physischen Drucks.

Zu helfen wissen sich nur wenige. „Ist der Abnützungsprozeß weiter fortgeschritten“, schreiben die Autorinnen der Studie weiter, „wird der Rat des Arztes, im Betrieb einen Arbeitsplatzwechsel anzustreben, aus Angst vor Kündigung wegen verminderter Leistungsfähigkeit nicht weiterverfolgt. Solange die Leistungsvorgabe noch mit größter Anstrengung erreichbar erscheint, wird die Beeinträchtigung der Gesundheit verschwiegen.“

„Es gibt viele“, sagt auch der Textilgewerkschafter Claus Bauer, „die das mit 50 nicht mehr aushalten. Der Arzt rät ihnen, die Arbeit aufzugeben, aber nur ganz wenige tun das wirklich. Denn in den meisten Fällen kostet sie das die Abfertigung und alle Ansprüche. Die Gerichte akzeptieren die Gutachten der Ärzte nicht immer, dann müssen die Leute beweisen, daß sie wirklich auf Grund ihrer Arbeit krank geworden sind. Und das ist schwer, langwierig und aufwendig.“

Wenig Öffentlichkeit

Während Abgeordnete trotz Versehrtenrente vorzüglich Sport zu betreiben verstehen, läßt die heimische Rechtssprechung Arbeiter/innen eher abkratzen denn die Unternehmen zu vergrämen. Durchaus mit Methode, denn deren Lobby ist wenig einflußreich.

Das Sterben der Wälder und Seen ist den Medien mittlerweile viel Zeit und viele Seiten wert. Das Sterben in den Betrieben geht wieder ruhiger vor sich. Die Menschen scheinen sich, meint Bauer, mit ihrer Situation abgefunden zu haben. Was die Unternehmen immer wieder behaupteten, sei schon in den Köpfen der Arbeiter/innen: Die Frauen würden eben nur für ihr Taschengeld ar-

beiten gehen, einfach was dazuverdienen. „Die sehen das dann auch so. Die sehen die Arbeit dann nicht als Teil ihres Lebens, sie schalten in der Arbeit ab und sind eben eigentlich nur für die Familien da. Denn sie arbeiten eben nur mal fünf Jahre, bis die Raten zurückbezahlt sind, warum sollen sie sich da für irgendwas engagieren?“ Die Frauen erwischt's am intensivsten. Gegenüber den benachteiligten Kollegen sind sie benachteiligt. Der klassische Textilbetrieb bestehe, meint Bauer denn auch, aus drei Männern und lauter Frauen. Dem Mechaniker, dem Betriebsleiter und dem Chauffeur.

Wenig Engagement also auch für den Betrieb und nicht nur für die Gewerkschaft.

Erst langsam dringt modernes Managerdenken nach Bad Ischl. Seit einiger Zeit hört man auch dort was von „Qualitätsszirkel“, einem beliebten Managerspiel, um demotivierte Arbeiter/innen wieder aufzurichten. Waren vormals bloß externe Unternehmensberater für Innovationen herangezogen worden, weiß man heute mehr. Arbeiter/innen, die konstruktive Vorschläge an die Betriebsleitung abliefern, werden für ihr Engagement belohnt. Meist ist der Betriebsrat ins Spiel miteinbezogen, da Personalabbau als Ergebnis der rationalisierenden Innovationsfreudigkeit unter seiner Mitwirkung leichter durchzusetzen ist. Alleine, in Bad Ischl möchte sich der Arbeiterbetriebsrat nicht beteiligen. Was ihm öfter Unstimmigkeiten mit dem Angestelltenbetriebsrat einbringt, der genauso freudig wie unreflektiert an der neuen Einrichtung partizipiert und damit Arbeiter/innen unterstützt, die sich schon mal selbst wegrationalisieren.

Und das zum allerbilligsten Tarif. Der Durchschnittslohn in der Textilindustrie liegt bei knapp unter 10.000 brutto, im ungünstigsten Fall gibt es gerade mal öS 43 die Stunde, ebenfalls brutto.

„Im Bereich des Gewerbes allerdings“, sagt Bauer, „arbeiten die ganz Armen.“ Obwohl zahlreiche Gewerbebetriebe durchaus als halbindustrialisiert gelten — an die 20 Arbeitsplätze pro Betrieb —, gilt ein kollektivvertraglicher Mindestsatz von öS 36 brutto. Und, ebenso gewerbeüblich, fehlen ansonsten selbstverständliche Sonderzahlungen wie

Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Denn die Regelung besagt, daß Arbeiter/innen in der Textilindustrie erst nach vier Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf 13. und 14. Monatsgehalt haben, Arbeiter/innen im Gewerbe gar erst ab dem zehnten Jahr. Wechselt nun etwa ein Unternehmen anlässlich eines Konkurses den Besitzer, ein Vorgang, bei dem sich für die Arbeiter/innen beinahe nichts verändert, verlieren sie doch ihren Anspruch auf die Sonderzahlungen. Denn die gibt es erst nach vier bzw. zehn Jahren Zugehörigkeit zum ‚neuen‘ Betrieb.

Tatsachen, die wenig Öffentlichkeit finden und an denen Gewerkschaftspolitik abgeleitet. Die miserablen Lohn- und Arbeitsbedingungen in der gesamten Branche rufen wenig Widerstand auf den Plan. Doch auch anderswo, etwa in Italien, wo immer wieder gestreikt wird, stehen die Arbeiter/innen der Textilbranche am untersten Ende. Klas-

sische Gewerkschaftspolitik bringt wenig an Veränderungen, sieht man vom neuesten Lohnrundenergebnis — plus 4,8% — mal ab. Zu aufgesplittert und wenig informiert zeigt sich die Gewerkschaftsklientel. So existieren beispielsweise in der Textilbranche 34 verschiedene Kollektivverträge, während die Metaller mit vier ihr Auslangen finden.

Und wird die Belegschaft mal zu aufmüpfig, droht man mit Abwanderung in Billigstlohnländer. So hat vor kurzem die Firma „adidas“ ihre Betriebe in Österreich geschlossen und die Produktion in fernöstliche Gefilde verlagert. Nicht nur wird bei den Personalkosten gespart, dem Unternehmen bleiben auch beinahe keine Risiken, wird doch nur mehr von philippinischen Subunternehmen produziert. Nach bewährtem „adidas“-Design.

Und seit kurzem bieten die osteu-

ropäischen Arbeitsmärkte neue Perspektiven. Vor allem in der nicht allzu kapitalintensiven Bekleidungsindustrie droht die Abwanderung von Betrieben gen Osten. Und somit eine weitere Verschlechterung auch der heimischen Arbeitsbedingungen.

Karl Lind: Geboren 1962. Seit 1980 journalistisch tätig für verschiedene Tages- und Wochenzeitungen, Mitbegründer der Zeitschrift *Moderne Zeiten — Zeitung für politische Unterstellung und hinterstellende Ästhetik (MOZ)*. Buchveröffentlichung: *Nur kein Rhabarber*, Wien 1989. Seit 1993 Gastronom am Wiener Spittelberg.

Lizenz dieses Beitrags

Copyright

© Copyright liegt beim Autor / bei der Autorin des Artikels