Strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen

INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE süd

Band 5:

Nähen für den Weltmarkt

Frauenarbeit in Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft

Länderbeispiele China, Indonesien und Sri Lanka
Modemultis auf dem Prüfstand

DEKADE ZUR ÜBERWINDUNG VON GEWALT 2001-2010

Nordrhein-Westfälische Stiftung für Umwelt und Entwicklung

Vereinte Evangelische Mission
Gemeinschaft von Kirchen in drei Erdteilen
United Evangelical Mission
Communion of Churches in three Continents
Mission Evangélique Unie
Communion d'Eglises dans trois Continents

SÜDWIND Edition
Strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen – Band 5:

Nähen für den Weltmarkt

Frauenarbeit in Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft

Länderbeispiele China, Indonesien und Sri Lanka

Modemultis auf dem Prüfstand

Impressum

Erscheinungsort und Datum: Siegburg, Januar 2005

Herausgeber:
SÜDWIND e.V., Lindenstr. 58–60, 53721 Siegburg

Autorin:
Ingeborg Wick, Serviceteil: unter Mitarbeit von Detlef Henke

Grafische Gestaltung:
Frank Zander, Berlin (frank.zander@fraza.de)

Titelgrafik:
Fotomontage: Frank Zander (Fotos: Ingeborg Wick, Bianca Kühl)

Druck und Verarbeitung:
Knotenpunkt, Beller Weg 6, 56290 Buch

ISBN: 3-929704-27-7

Dank:
Für die finanzielle Unterstützung des vorliegenden Bandes danken wir der NRW-Stiftung Umwelt und Entwicklung, der Vereinten Evangelischen Mission, der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

Hinweis:
Alle im vorliegenden Band verwendeten Grafiken können in schwarzweiß oder mehrfarbig bei SÜDWIND bezogen oder unter www.suedwind-institut.de heruntergeladen werden.

SÜDWIND ©2005

Inhalt

Einführung 5

1. Hintergrund zu Freien Exportzonen und zur Schattenwirtschaft 7

1.1 Freie Exportzonen – Ein Überblick 7

1.1.2 Grundinformationen 7

1.1.3 Arbeit in Freien Exportzonen – eine Frauendomäne 9

1.1.4 Allgemeine Arbeitsbedingungen 10

⦿ **Fallbeispiel 1:** Freie Exportzonen und internationale Handelsabkommen. 11

1.1.5 Schaden und Nutzen – eine Bilanz 13

1.1.6 Perspektiven von FEZ. 13

1.2 Schatttenwirtschaft – Sweatshops – Informelle Arbeit 14

1.2.1 Gründe für die Ausbreitung von informeller Wirtschaft und Arbeit. 14

1.2.2 Begrifflichkeit, Definition und Daten 14

⦿ **Fallbeispiel 2:** Strategien von Gewerkschaften und der Nichtregierungsorganisationen zur informellen Arbeit 15

1.2.3 Verbindung von Freien Exportzonen und informeller Wirtschaft. 16

1.2.4 Gesetzgeberische und kommunale Initiativen 17

1.2.5 Weitergehende Rahmenbedingungen 17

2. Arbeitsbedingungen in Freien Exportzonen und Sweatshops – Forschungsergebnisse aus China, Indonesien und Sri Lanka . . . 18

2.1 China 18

2.1.1 Sonderwirtschaftszonen in China – ein Überblick 18

2.1.2 »Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben deutscher Einzelhandelsunternehmen und Markenfirmen in China« – Bericht des Hong Kong Christian Industrial Committee 20

⦿ **Fallbeispiel 3:** Das Leben einer Wanderarbeiterin in den Sonderwirtschaftszonen der Guangdong Provinz 21

2.2 Indonesien 28

2.2.1 Freie Exportzonen in Indonesien – ein Überblick 28

2.2.2 »Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen in Freien Exportzonen und Sweatshops in Indonesien« – Bericht des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, Jakarta 30

⦿ **Fallbeispiel 4:** »In einer Fabrik zu arbeiten ist ein Segen« – Portrait der Arbeiterin Wadiha 31

⦿ **Fallbeispiel 5:** »Ich fühle mich jetzt selbständig« – Portrait der Arbeiterin Winarsih. 33

⦿ **Fallbeispiel 6:** »Menschen werden zurückgelassen wie Maschinen, die nicht mehr gebraucht werden« 35

2.3 Sri Lanka 37
2.3.1 Freie Exportzonen in Sri Lanka – ein Überblick 37
⊙ **Fallbeispiel 7:** Portrait der Näherin S.A. Chandrawathi aus der Freien Exportzone Katunayake 39
2.3.2 »Frauen in der Bekleidungsindustrie und in Freien Exportzonen« – Bericht des Zentrums für Frauenforschungen in Sri Lanka 40
⊙ **Fallbeispiel 8:** Portrait der Näherin Soma aus der Freien Exportzone Biyagama . . . 41
⊙ **Fallbeispiel 9:** Der Fall Jaqalanka in der Freien Exportzone Katunayake 43

3. Verhaltenskodizes und andere Instrumente zur Verbesserung von Sozialstandards im Welthandel 44

4. Modemultis auf dem Prüfstand 46

4.1 Die Ethik-Programme von adidas-Salomon, C&A, KarstadtQuelle, Otto, Puma und AVE 46
4.2 Stellungnahmen der Unternehmen zu den Forschungsergebnissen aus China und Indonesien und Entgegnungen von SÜDWIND 51
4.2.1 Adidas-Salomon 51
4.2.1.1 China 51
4.2.1.2 Indonesien 51
4.2.2 C&A zu China 53
4.2.3 KarstadtQuelle zu Indonesien 54
4.2.4 Otto 56
4.2.4.1 Indonesien 56
4.2.4.2 China 56
4.2.5 Puma zu China 58
4.3 Einschätzung und Perspektiven 59

5. Handlungsoptionen 60

5.1 Was fordern die Betroffenen? 60
5.2 Hauptziele 60
5.3 Ist die Hoffnung auf eine Besserung angesichts der Macht wirtschaftlicher Gewalt nicht illusorisch? 60
⊙ **Fallbeispiel 10:** Forderungen der europäischen Kampagne für Saubere Kleidung an Unternehmen zum Auslaufen des WTO-Welttextilabkommens 61
5.4 Forderungen an multinationale Unternehmen und Verbände 62
5.5 Forderungen an die Bundesregierung 62
5.6 Forderungen an Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen . . . 63
5.7 Forderungen an die Kirchen 64
⊙ **Fallbeispiel 11:** Bund für wirtschaftliche und ökologische Gerechtigkeit – Generalversammlung des Reformierten Weltbunds im August 2004 in Accra . . 65
5.8 Kampagnen/ Materialien 66

Serviceteil
Literaturhinweise, Abkürzungen, Glossar, Währungsangaben, Kontaktadressen 70

Einführung

Seit über 30 Jahren sind Freie Exportzonen (FEZ) in der internationalen entwicklungspolitischen Debatte ein äußerst umstrittenes Thema. Doch während sich in der Anfangszeit die positiven und negativen Stimmen eher die Waage hielten, ist das Lager der KritikerInnen in der jüngsten Vergangenheit geschrumpft. Aufgrund der **Schlüsselfunktion**, die FEZ im Rahmen der Industrialisierungsstrategie zahlreicher Länder dieser Welt nach wie vor haben, und aufgrund der großen Ausbreitung von FEZ über den Globus ist es angebracht, eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Auf Anraten führender Industrieländer richteten Regierungen des Südens seit der Mitte der 60er Jahre auf ihren Territorien FEZ ein in der Hoffnung, durch erhebliche finanzielle Anreize in diesen Steuer- und Zollenklaven Auslandsinvestoren anzulocken und dadurch eine **nachholende Entwicklung** in ihren Ländern auszulösen. Auslandsinvestitionen in FEZ fügten sich damit nahtlos in die weltweiten Umstrukturierungen von Produktion und Erwerbsarbeit ein, wie sie die wirtschaftliche Liberalisierung und der technologische Wandel seit den 70er Jahren mit sich brachten. Seit jener Zeit haben Unternehmen Produktionsstätten zunehmend in Entwicklungsländer ausgelagert, vor allem in arbeitsintensiven Industrien wie der Textil- und Bekleidungs- sowie Elektronikindustrie. Entwicklungsländer lösten die bis in diese Zeit vorherrschende Binnenorientierung ihrer Wirtschaft ab durch eine Politik der **Öffnung für den Weltmarkt**.

Doch nur wenigen Ländern gelang es, aus den exportorientierten Enklaven Entwicklungsschübe für die eigene Wirtschaft auszulösen. Anders als Taiwan, Süd-Korea und Singapur, wo dies gelang, blieben die Vorteile der FEZ in den meisten Ländern bisher äußerst gering. Der Preis, den sie dafür zahlten, war hoch: Arbeitsrechte wurden drastisch eingeschränkt, die Kosten für die Bereitstellung von Privilegien für Auslandsinvestoren waren hoch, und die Verankerung mit der lokalen Wirtschaft blieb aus. Im globalen Rahmen wirkten sich die Beseitigung wirtschaftspolitischer Regulierung multinationaler Unternehmen und die **Entstaatlichung von Arbeitsmärkten** fatal aus. In den vorherrschenden Industrien der FEZ wurde die Ausnahme zur Normalität. In der internationalen Konkurrenz kamen diejenigen unter Druck, die Arbeits- und Sozialrechte sowie Auflagen für Unternehmen beachteten. FEZ waren ein zentrales Instrument zur weltweiten Informalisierung von Wirtschaft und Beschäftigung. Im fortschreitenden Prozess dieser Informalisierung büßen FEZ ihre ursprünglich zentrale Bedeutung hierfür ein.

Die Thematik der vorliegenden Broschüre ist nicht nur in entwicklungspolitischer, sondern auch geschlechtsspezifischer Hinsicht von Bedeutung.

Durch die Einrichtung von bis heute ca. 3000 FEZ in 116 Ländern wurden **vor allem Arbeitsplätze für Frauen** geschaffen. Sie stellen durchschnittlich zwei Drittel der Beschäftigten. Während ihnen die FEZ individuelle Erwerbsmöglichkeiten und Chancen eigener Lebenssicherung eröffneten, arbeiten sie dort dennoch mehrheitlich als gering qualifizierte und schlecht bezahlte Kräfte. Die Wachstumsstrategien der FEZ-Industrien bauen auf der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen und auf ihrer deshalb größeren Bereitschaft zu schlechten Arbeitsbedingungen auf. Auch in der informellen Wirtschaft stellen Frauen die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten. Der Zugewinn an Arbeitsplätzen in den FEZ und in der informellen Wirtschaft war für sie kaum von einem Zuwachs an gesellschaftlichem Ansehen und Eigenständigkeit begleitet.

Die vorliegende Broschüre beleuchtet die Frauenarbeit in der weltweiten Textil- und Bekleidungsindustrie, denn diese findet heute schwerpunktmäßig in FEZ und in der informellen Wirtschaft von Entwicklungs- und Transformationsländern statt. Millionen Arbeitsplätze in den Industrieländern wurden seit den 70er Jahren in den Süden verlagert. In Deutschland z.B. werden nur noch ca. 10% der Bekleidung hergestellt, die hier konsumiert wird. Zu den Hauptliefermärkten für Europa zählen asiatische Länder, vor allem China. Mit dem **Auslaufen des Welttextilabkommens Ende 2004** wird sich der Anteil Chinas am Weltexport für Bekleidung voraussichtlich von heute 20% binnen weniger Jahre auf 50% erhöhen. Zwei Drittel aller weltweiten FEZ liegen in China, und ebenso groß ist der Anteil Chinas an allen FEZ-Beschäftigten der Welt. Insofern ist es nur konsequent, dass China in dieser Publikation einen breiten Raum einnimmt.

Das SÜDWIND-Institut hat für den vorliegenden Band mit Unterstützung der **NRW Stiftung »Umwelt und Entwicklung«** aktuelle Forschungen über Arbeits- und Lebensbedingungen in FEZ und in der informellen Wirtschaft durchgeführt bzw. in Auftrag gegeben. Partnerorganisationen in China und Indonesien haben dabei vor allem Zulieferbetriebe von KarstadtQuelle, C&A, Otto, adidas-Salomon und puma untersucht. Ein Mitarbeiter der **Evangelischen Kirche in Westfalen** hat in Indonesien Nachforschungen angestellt und SÜDWIND die Ergebnisse zur Verfügung gestellt. Im Falle Sri Lankas hat SÜDWIND mit Unterstützung der **Vereinten Evangelischen Mission** selbst recherchiert und auf jüngste Studien der Frauenorganisation CENWOR zurückgegriffen. Da die interviewten Arbeiterinnen in China Repressalien ihrer Arbeitgeber befürchteten, bestanden sie darauf, ihre Namen und die ihrer Fabriken anonym zu halten. Obwohl dies die Nachforschungen für die angesprochenen deutschen Unternehmen erschwerte, hat SÜDWIND diesen Wunsch selbstverständlich respektiert. Vielmehr unterstreicht diese Tatsache, wie weit der Alltag chinesischer Näherinnen von einer Normalität menschenwürdiger Arbeitsbedingungen entfernt ist.

Die konkreten Angaben über die Arbeits- und Lebenssituation von chinesischen, indonesischen und srilankischen Näherinnen werden durch Hintergrundanalysen zu FEZ und die informelle Wirtschaft sowie durch Informationen über die angesprochenen deutschen Unternehmen ergänzt. Zusammen mit Auszügen aus Ihren Stellungnahmen zu den chinesischen und indonesischen Länderrecherchen sowie Kommentaren von SÜDWIND hierzu wird den LeserInnen so ein Eindruck darüber vermittelt, wie weit Anstrengungen dieser Unternehmen in Richtung einer sozial ethischen globalen Beschaffung gediehen sind und wie diese einzuschätzen sind.

Die vorliegende Broschüre ist ein Band der SÜDWIND-Reihe »Strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen«, die sie anlässlich der **»Dekade zur Überwindung von Gewalt«** des Ökumenischen Rates der Kirchen (2001–2010) gestartet hat. Diese Reihe richtet sich an Verantwortliche in der Bildungsarbeit von Kirchen und Gewerkschaften, an Mitarbeitende von Frauen- und Eine-Welt-Organisationen und Engagierte an Schulen, Hochschulen und in Hilfswerken. Damit dieses Materialheft für geplante Aktionen der Kampagne für Saubere Kleidung, des NRW-Fußball-Weltmeisterschaft 2006-Bündnisses und anderer interessierter Kreise genutzt werden kann, enthält es zahlreiche Beispiele bisheriger Aktionen und Einschätzungen. Ein ausführlicher Serviceteil unterstreicht diesen Charakter der Publikation.

Bekleidungsfabrik in der Sonderwirtschaftszone Shenzen/China (Foto: M. Kottmeier)

SÜDWIND ©2005

1. Hintergrund zu Freien Exportzonen und zur Schattenwirtschaft

1.1 Freie Exportzonen – ein Überblick

Der größte Teil der arbeitsintensiven Produktion von Bekleidung und Sportswear für den Weltmarkt findet heute in den Ländern des Südens und Osteuropas statt. Seit den 70er Jahren sind Millionen Arbeitsplätze in den Industrieländern abgebaut und in Entwicklungs- und Transformationsländer verlagert worden – meist in Freie Exportzonen (FEZ) und kleinere Werkstätten (Sweatshops) in der Schattenwirtschaft.

In den meisten Industrieländern wie z.B. Deutschland sind nur noch Restbestände der Bekleidungsproduktion – vor allem im Bereich von Design und Marketing – verblieben. Hier befinden sich auch die Hauptsitze der multinationalen Handelsunternehmen und Markenfirmen, die ihre Bekleidungsprodukte auf dem Weltmarkt beschaffen. Sie stehen an der Spitze großer Beschaffungsimperien mit Tausenden direkter und indirekter Zulieferer, die quer über den ganzen Globus verteilt sind. Ca. 160 Produktionsländer konkurrieren auf dem Weltmarkt um drei Hauptmärkte – die USA, die Europäische Union und Japan. Die Internationalisierung der Produktion von Textil und Bekleidung in den letzten 40 Jahren ist vor allem eine Folge des Quotenregimes von GATT und WTO, das Ende 2004 ausgelaufen ist. *(s. Ferenschild/Wick 2004)*

Sowohl in FEZ als auch in den Sweatshops der Schattenwirtschaft stellen Frauen den überwiegenden Teil der Beschäftigten.

In den folgenden zwei Kapiteln werden Grundinformationen, Trends und Perspektiven von FEZ und der Schattenwirtschaft aufgezeigt, bevor Portraits von Näherinnen und Länderbeispiele die Frauenarbeit in diesen Bereichen konkret werden lassen.

1.1.2 Grundinformationen zu FEZ

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), eine Unterorganisation der UNO, definiert eine Freie Exportzone (FEZ) als eine *»Industriezone mit speziellen Anreizen für ausländische Investoren, in denen importierte Materialien weiterverarbeitet und dann reexportiert werden«. (ILO 2004)*

Es gibt zahlreiche Typen von FEZ bzw. andere Bezeichnungen für sie, wie z.B. Freihandelszonen, Sonderwirtschaftszonen, Zolllager, Freihäfen, Zollzonen und Maquiladoras.

Worin bestehen nun die **speziellen Anreize** für Auslandsinvestoren in FEZ? Im folgenden werden die wichtigsten Privilegien aufgelistet:

1. Investoren erhalten Steuererleichterungen bis hin zu Steuerbefreiungen – z.B. von der Gewerbesteuer
2. Die Regierung des Gastlandes übernimmt die Bereitstellung von Lagerkapazitäten und Straßen sowie der Wasserversorgung
3. Die Regierung subventioniert Strom und Wasser
4. Die Investoren können ihre Gewinne frei in die Mutterländer rücktransferieren
5. Auf Importe und Exporte werden keine Zölle erhoben
6. Die Regierung setzt bestimmte arbeitsrechtliche Bestimmungen außer Kraft (z.B. das Streikrecht).

Die **Motive von Regierungen** zur Einrichtung von FEZ sind

- Wachstumsimpulse für die einheimische Wirtschaft
- Aufbesserung der Devisenbestände zur Minderung der Auslandsschulden
- Senkung der Arbeitslosigkeit
- Förderung von Ausbildung und Know-How der Beschäftigten
- Entwicklung strukturschwacher Regionen.

Während es sich in der Anfangszeit der 60er und 70er Jahre in den FEZ ausschließlich um **einfache Verarbeitungsschritte** der Produktion arbeitsintensiver Industrien wie der Bekleidungs- und Elektronikindustrie handelte, haben sich FEZ heute in manchen Fällen zu High Tech-Parks und Wissenschaftszentren, Finanzplätzen sowie Logistik- und Tourismuszentren entwickelt. Importierte Materialien bestehen dabei oft aus elektronischen Daten, z.B. für Call-Center, die ihren Sitz in FEZ haben. Obwohl ein Schwerpunkt der Produktion in den weltweiten FEZ immer noch in den Branchen **»Textil-**

Tabelle 1:
Entwicklung von Freien Exportzonen/ FEZ (Schätzungen)

	1975	1986	1995	1997	2002
Zahl der Länder mit FEZ	25	47	73	93	116
Zahl der FEZ	79	176	500	845	3000
Gesamtzahl der FEZ-Beschäftigten (in Millionen)	k.A.	k.A.	k.A.	22,5	43
FEZ-Beschäftigte **in China**	k.A.	k.A.	k.A.	18	30
FEZ-Beschäftigte **in anderen Ländern**	0,8	1,9	k.A.	4,5	13

Gesamtzahl der FEZ-Länder mit statistischen Angaben: 108

k.A. = Keine Angaben

©2005 SÜDWIND *Quelle: ILO 2003*

und Bekleidung« und **»Elektronik«** liegt, umfasst das Spektrum heute in manchen Ländern fast alle Industriesektoren. In einigen Ländern wurden traditionelle Produktionsmuster durch FEZ aufgebrochen und durch neue ersetzt: Mauritius wechselte so von Zuckerexporten zu Exporten verarbeiteter industrieller Güter, Sri Lanka von Gummi- und Tee- zu Kleiderexporten und Costa Rica von Bananen- zu Kleider- und Mikroprozessorexporten.

Waren die ersten FEZ meist **umzäunte Industrieparks** mit mehreren Fabriken in den Gastländern, so kamen im Laufe der Zeit auch andere Formen hinzu. So können **einzelne Fabriken** oder **Unternehmen**, **ganze Länder** (Mauritius), **Landesteile** (die chinesische Insel Hainan) oder **Häfen** wie Hongkong FEZ-Status haben. Es gibt FEZ, die ihre Produktpalette auf ein einziges Agrarprodukt (Tee in Zimbabwe) oder Industrieprodukt (wie Edelsteine in Thailand) ausgerichtet haben, obwohl dies die Ausnahme ist.

Die **Anfänge der FEZ** werden auf das Jahr 1959 datiert. In diesem Jahr wurde in Shannon/Irland die erste FEZ eröffnet. Da der Flughafen von Shannon durch das Aufkommen von Düsenmaschinen für Transatlantikflüge langfristig keine Zukunftsaussichten hatte, richtete die irische Regierung dort eine steuerfreie Produktionszone für Güter mit hoher Wertschöpfung ein. Das Beispiel wurde in den 60er Jahren von den UN-Organisationen UNIDO und UNCTAD sowie der Weltbank als **Fördermaßnahme für eine exportorientierte Industrialisierung** vor allem Regierungen von Entwicklungsländern empfohlen. Bis zu den 70er Jahren blieb die Einrichtung von FEZ in Entwicklungsländern jedoch eine Ausnahmeerscheinung.

Seit Beginn der neoliberalen Offensive Ende der 70er Jahre und insbesondere seit der Umsetzung von Strukturanpassungsprogrammen in verschuldeten Entwicklungsländern ab den 80er Jahren sind FEZ dort zu einem Massenphänomen geworden.

Die ersten FEZ in Entwicklungsländern wurden 1965 in Indien, Taiwan, an der mexikanisch-US-amerikanischen Grenze und in der Dominikanischen Republik angesiedelt. Rasch folgten FEZ-Gründungen in Südkorea und Mauritius.

Weltweit ist in den letzten drei Jahrzehnten eine **drastische Zunahme** sowohl von **FEZ**, als auch von **Ländern**, die FEZ eingerichtet haben, zu beobachten.

Wachturm der Freien Exportzone KBN (Foto: I. Wick)

In einigen Ländern stellt der Wert der **FEZ-Exporte mehr als 80% der Gesamtgüterexporte** dar, wie z.B. im Fall von China, der Tschechischen Republik, Ungarn, Kenia, den Philippinen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Senegal, Tunesien und Vietnam. Für weitere Länder liegen keine entsprechenden Daten vor.

Die Expansion von FEZ-Exporten einiger Länder in bestimmten Güterklassen in den 90er Jahren soll anhand der folgenden **Tabelle 2** veranschaulicht werden.

Auch in diesem Fall können über die Repräsentativität dieser Beispiele keine Angaben gemacht werden, da es an vergleichbaren Entwicklungsdaten von Ländern mit FEZ-Ansiedlungen mangelt.

1.1.3 Arbeit in FEZ – eine Frauendomäne

Frauen stellen die **große Mehrheit der Beschäftigten** in den weltweiten FEZ – in manchen Fällen bis zu 90%. *(ILO 2003/IBFG 2003)* Die besondere Zielgruppe von FEZ-Unternehmen sind von Anfang an junge Frauen bis 25 Jahre gewesen, die unverheiratet sind und keine Kinder haben. FEZ wurden oft in Regionen ohne ausgeprägte Arbeitsmarktstrukturen angesiedelt, in denen Frauen zum ersten Mal in ihrem Leben erwerbstätig wurden. Diese Personalpolitik ist für die FEZ-Unternehmen in vieler Hinsicht profitabel: Zum einen verdienen Frauen weltweit ca. 25% weniger als Männer. Des weiteren gehören sie als Arbeitsmarktneulinge selten einer Gewerkschaft

Tabelle 2: Ausgewählte Güterexporte von Ländern mit einen hohen Anteil an Exporten aus Freien Exportzonen (in Mio. US $ und mit dem Weltmarktanteil)

	1990	1994	1999
Fernsehempfänger:			
Malaysia	523	1732	1431
	3,1%	8,23%	6,38%
Mexiko	1	2678	5165
	k.A.	12,73%	23,01%
Telekommunikationsausrüstung:			
China	552	2937	7960
	0,9%	3,14%	5,01%
Mexiko	44	2333	7094
	0,08%	2,49%	4,47%
Transistoren/ Spulen:			
Malaysia	4321	9512	17232
	7,32%	7,79%	8,18%
Philippinen	370	1073	4000
	0,63%	0,88%	1,90%
Bekleidung:			
Bangladesh	128	295	586
	1,05%	1,59%	2,39%
China	1626	4135	5237
	9,24%	17,19%	16,72%
Mexiko	13	296	1484
	0,09%	1,19%	4,47%

k.A.= Keine Angaben

©2005 SÜDWIND *Quelle: ILO 2003*

Indonesische Näherin in der Sportschuhfabrik PT. Panarub (Foto: B. Kühl)

an und akzeptieren schlechte Arbeitsbedingungen eher als erfahrene Kräfte. Auch sind sie durch patriarchale Muster in Gesellschaft und Familien meist gering qualifiziert und haben auf den Arbeitsmärkten kaum Alternativen. Aufgrund ihrer Zuständigkeit für die Familien- und Hausarbeit sind Frauen oft zu Beschäftigungen um jeden Preis bereit, sei es in FEZ oder in der informellen Wirtschaft, wie z.B. in Sweatshops oder in der Heimarbeit.

Wie die Portraits von Näherinnen aus Sri Lanka, China und Indonesien in diesem Heft zeigen, hat der Wunsch, **traditionellen Geschlechterrollen zu entkommen**, und die **wirtschaftliche Not ihrer Familien** junge Frauen motiviert, in FEZ zu arbeiten. Jüngste Meldungen aus den FEZ in China, nach denen dort Arbeitstellen unbesetzt bleiben, da unmenschliche Arbeitsbedingungen weiter an der Tagesordnung sind und abschreckend wirken, sind in der 30-jährigen Geschichte der FEZ bisher einmalig geblieben.

Seit den 70er Jahren haben Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NRO) in zahlreichen Veröffentlichungen gegen die weit verbreitete Praxis in FEZ von Schwangerschaftstests bei der Einstellungen von Frauen, Entlassungen wegen Schwangerschaft, sexuellen Belästigungen und Verletzungen von Mutterschutzrechten protestiert. Erst in den letzten Jahren sind Fälle bekannt geworden, in denen es gelang, Unternehmen dazu zu bewegen, frauendiskriminierende Praktiken abzustellen.

Mit der Diversifizierung der Produktion in den FEZ einiger Länder ging in den letzten Jahren ein Rollenwechsel der Geschlechter bei den Beschäftigten einher. Je technologisch entwickelter die Produktion wurde, desto stärker nahm die Frauenbeschäftigung ab. *(IBFG 2003a:10)* In Mexiko, wo die Herstellung von Fernsehgeräten, Telekommunikationsgütern, Autozubehörteilen u.a. in den 90er Jahren stark zunahm und Hunderte von Kleiderfabriken geschlossen wurden, stellen Frauen heute »nur noch« 60% der Maquila-Beschäftigten. *(ILO 2003c)*

1.1.4 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die ILO-Angaben über die Zahl von weltweit 43 Mio. Beschäftigten in den FEZ sind eine Schätzung, denn für viele Länder liegen keine statistischen Daten vor. Vermutlich liegt die Zahl also höher.

Die Arbeit in FEZ ist durch einen enorm **hohen Fluktuationsgrad** gekennzeichnet. Die Beschäftigten bleiben im Durchschnitt selten länger als fünf Jahre. *(IBFG 2003, 10)* In manchen Fällen beträgt die Rate des Personalwechsels sogar 30–40% pro

Fallbeispiel 1: Freie Exportzonen und internationalen Handelsabkommen

Die schnelle Ausbreitung des Investitionsmodells FEZ über den Globus seit den 70er Jahren muss auch in Zusammenhang mit internationalen Handelsabkommen wie vor allem dem **Multi-Faser Abkommen** (MFA) des Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommens (GATT) von 1974 und dem sich anschließenden **Welttextilabkommen** (ATC) der Welthandelorganisation (WTO) von 1995 gesehen werden, das Ende 2004 ausgelaufen ist. Die Textil- und Bekleidungsindustrie war die klassische Einstiegsindustrie für die Modernisierung vieler Entwicklungsländer und ist zusammen mit der Elektronikindustrie in den weltweiten FEZ vorherrschend.

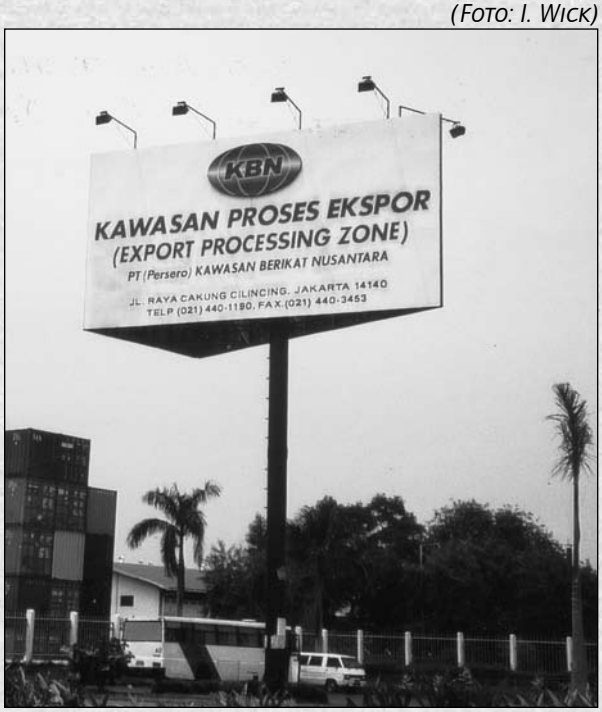
Das MFA und das ATC sahen **Mengenbeschränkungen (Quoten)** für den internationalen Textil- und Bekleidungshandel vor. Dadurch wollten die Industrieländer ihre eigenen Märkte vor der billigeren Konkurrenz aus Entwicklungsländern schützen und Zeit für Umstrukturierungen ihrer Industrien gewinnen. Expandierende Textil- und Bekleidungsindustrien in Entwicklungsländern, die ihre jeweiligen Quoten für Exporte in die Industrieländer ausgeschöpft hatten, umgingen die Handelsbeschränkungen verstärkt dadurch, dass sie ihre Produktion in immer neue Länder verlagerten, deren Quoten noch unausgefüllt waren. Dabei wurde die Produktion meist in FEZ angesiedelt, da sie zahlreiche Vorteile für Investoren bot, die u.a. durch Einschränkungen der Arbeits- und Sozialrechte des Gastlandes. Im Laufe der Jahre wurden FEZ in immer komplizierter werdende globale Produktions- und Lieferketten multinationaler Unternehmen eingebunden.

Neben den FEZ sind es verstärkt Kleinfabriken, Hinterhofwerkstätten (Sweatshops) und Heimarbeit, in denen die Produktion für den Weltmarkt stattfindet. Im Resultat dieser Entwicklung entstanden ca. 160 Produzentenländer von Textilien und Bekleidung. Mit dem Ende des Quotensystems ab 2005 werden viele von ihnen gegen wettbewerbsstarke Anbieter auf dem Weltmarkt nicht konkurrieren können. Bei ihrer globalen Beschaffung werden multinationale Unternehmen die Zahl ihrer Lieferländer und -fabriken senken. Das bedeutet eine Gefahr für Millionen Beschäftigte in FEZ und Sweatshops in wettbewerbsschwachen Industrien einiger Länder, wie z.B. Indonesien, Bangladesh, Sri Lanka, Kambodscha u.a.

Unabhängig von dem Textil- und Bekleidungssektor werden auch andere Industrien, deren Produktion in den letzten Jahrzehnten in FEZ angesiedelt worden sind, durch ein internationales Handelsabkommen betroffen sein. Das **WTO Abkommen über Subventionen und Gegenmaßnahmen** (SCM) von 2003 verbietet Subventionen für Güterexporte von Mitgliedsländern. Zwar gilt es nicht für die am wenigsten entwickelten Länder (LDCs) und einige andere Ausnahmeländer, doch riskieren alle anderen WTO-Mitglieder Strafmaßnahmen, z.B. im Falle nachgewiesener Anreize für spezielle Investoren, was -wie oben ausgeführt – der Grundcharakter von FEZ ist.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass FEZ seit einigen Jahren im Rahmen des internationalen Handelssystems einen deutlichen Funktionswandel vollziehen. Zu den Merkmalen dieses Handelsregimes gehört nicht nur ein wachsender Einfluss der WTO auf die unterschiedlichsten Wirtschaftsbereiche von Nationalstaaten, sondern auch eine Zunahme bilateraler und regionaler Handelsabkommen – mit den unterschiedlichsten Liberalisierungsbestimmungen und Präferenzsystemen. Vor diesem Hintergrund wird sich der Bedeutungswechsel von FEZ und der zugeordneten Produktion in der informellen Wirtschaft noch weiter differenzieren.

Eingang der Freien Exportzone KBN / Jakarta (Foto: I. Wick)



Monat. Gründe für diese Fluktuation werden in dem Arbeitsdruck, kulturellen Faktoren (z.B. kehren junge Wanderarbeiterinnen in China nach einem solchen Zeitraum oft aufs Land zurück, um sich mit erspartem Geld eine eigene Existenz aufzubauen oder um sich ihren Familien wieder anzuschließen), dem Rückgriff auf Kontraktarbeit oder ausgelagerte Produktion, dem Mangel an Qualifizierung bei der Arbeit u.ä. gesehen.

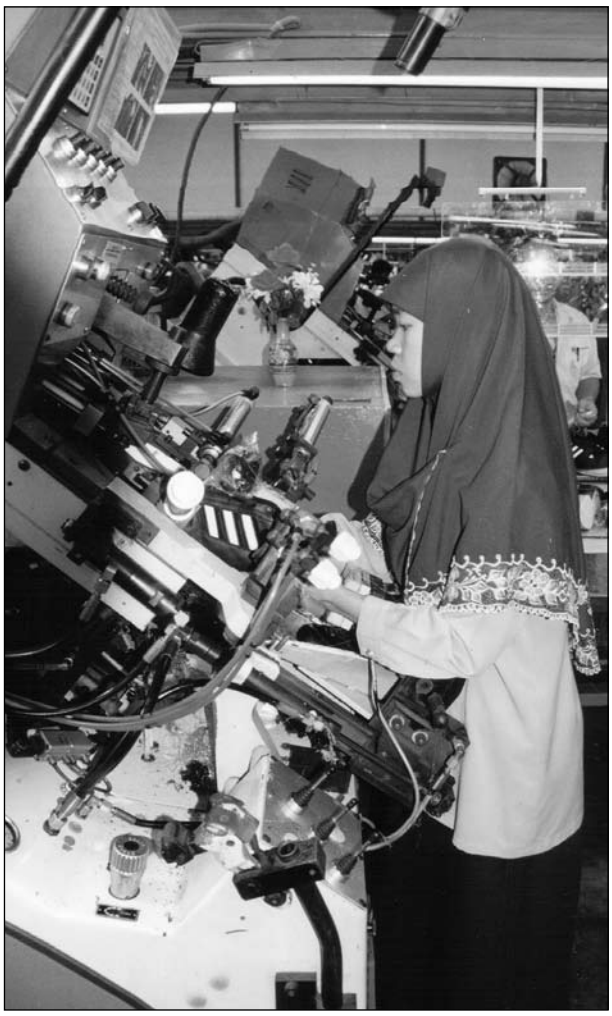
Bis vor einigen Jahren galten oft Arbeits- und Sozialgesetze der Gastländer in den FEZ offiziell nicht. Als Folge weltweiter Kritik änderten viele Regierungen diese Praxis jedoch. Laut ILO-Angaben sind heute diese Gesetze außer- und innerhalb von FEZ in den meisten Ländern gültig. *(ILO 2003b: 8)* Ganz anders verhält es sich jedoch mit der Anwendung dieser Gesetze. Viele Länder haben heute große Schwierigkeiten, ihre Gesetzgebung in FEZ und darüber hinaus durchzusetzen, da ihre Arbeitsinspektionen schwach sind. *(ILO 2003b: 9)* Ohne Zweifel haben Kürzungen staatlicher Ausgaben, die seit den 80er Jahren ein wesentlicher Bestandteil von Strukturanpassungsprogrammen für verschuldete Entwicklungsländer waren, zu dieser Misere beigetragen. *(s. SÜDWIND 2003b: 54–57)*

Obwohl ausführliche, geschlechtsspezifisch aufbereitete Statistiken über sozialen Schutz und Arbeitsbedingungen in FEZ nicht vorliegen, heben verschiedene ILO-Studien der letzten Jahre Verletzungen folgender ILO-Konventionen als typisch hervor:

- Arbeitszeit,
- Überstunden,
- Löhne,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Urlaub,
- Verpflegung und Nachttransport,
- Sozialversicherung
- besondere Belange von Arbeiterinnen (Mutterschutz etc.). *(ILO 2003b: 10)*

Kernpunkt gewerkschaftlicher Kritik an Arbeitsbedingungen in den weltweiten FEZ ist seit jeher vor allem die **Unterdrückung der Vereinigungsfreiheit** und des **Rechts auf Kollektivverhandlungen** gewesen, wie sie in zahlreichen IBFG-Jahresberichten und ILO-Veröffentlichungen zum Ausdruck gekommen ist. *(ILO 1996, ILO 1998 u.a.)*

Zahlreiche Studien der letzten Jahre haben nachgewiesen, dass in der großen Mehrheit der weltweiten FEZ eine **Normalität massiver Arbeitsrechtsverletzungen** herrscht. Zwei Drittel aller FEZ-Beschäftigten arbeiten in chinesischen Sonderwirtschaftszonen. »Das Personal und die Beschäftigten von Unternehmen in den Sonderwirtschaftszonen werden nach den Unternehmenserfordernissen behandelt. Wenn nötig, werden diese entlassen, wobei die in den Arbeitsverträgen enthaltenen Verfahren befolgt werden sollen.« *(Auszug aus dem Gesetz für Sonderwirtschaftszonen, aus: Ong 2004: 78)*. In China sind unabhängige Gewerkschaften bis heute verboten.



Indonesische Arbeiterin an der Presse in der Sportschuhfabrik PT. Panarub (Foto: B. Kühl)

In zahlreichen FEZ dieser Welt wird Gewerkschaften der Zutritt zu den Beschäftigten verweigert. An die Stelle von Gewerkschaftsvertretungen in FEZ-Fabriken treten seit einigen Jahren verstärkt Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Komitees, die jedoch mit dem Recht auf Vereinigungsfreiheit nichts zu tun haben.

Einige Regierungen haben Streiks in FEZ verboten, wie z.B. in Namibia und Zimbabwe. Andere wie in Nigeria haben die gesetzlichen Vorschriften für Streiks so kompliziert gestaltet, dass de-facto kein legaler Streik stattfinden kann.

SÜDWIND ©2005

1.1.5 Schaden und Nutzen – eine Bilanz

Die Zunahme von FEZ mit immer mehr Ländern und Beschäftigten in den letzten Jahrzehnten wird für sich genommen von vielen Seiten als Beweis für die Wirksamkeit von FEZ angesehen. *(WEPZA 1997 u.a.)* Arbeitsrechtsverletzungen werden dabei eher als eine Übergangserscheinung, ja als notwendiges Übel angesehen, damit Volkswirtschaften einen Industrialisierungsschub erhalten, wofür die Länderbeispiele Südkorea und Taiwan als Belege angegeben werden. Doch wie sieht die globale Bilanz der Wirksamkeit aus, wenn sie an ihren vielfältigen Zielen (s.o.) gemessen werden?

Eine Bewertung der Wirksamkeit von FEZ steht vor der Schwierigkeit, dass es keine umfassende, zuverlässige Statistik über deren Kosten und Nutzen gibt. *(ILO 2003a: 20–21)*

So gibt es z.B. keine Daten über die Kosten, die Regierungen durch die Bereitstellungen von Infrastruktur, den Verzicht auf Steuern und Zolleinnahmen sowie die Verwaltung von FEZ entstanden sind. Werden diese Verluste wettgemacht durch Pensionszahlungen, die einige Arbeitgeber an das Gastland leisten, durch die Erwirtschaftung von Devisen oder durch die Entlastung von Arbeitslosigkeit?

In mehrfacher Hinsicht sind Zweifel an einem langfristigen Nutzen von FEZ für Entwicklungs- und Transformationsländer angebracht:

- Die Auslandsinvestitionstätigkeit ist an Privilegien und Anreize gebunden, d.h. dass sie ohne diese gefährdet ist bzw. beendet wird. Was passiert, wenn Arbeitskosten steigen, oder wenn Quoten fallen wie nach dem Auslaufen des Welttextilabkommens Anfang 2005? Die jüngste Geschichte hat gezeigt, dass Abwanderungen zu günstigeren Produktionsstandorten die Regel sind.
- Mit Ausnahme von Taiwan, Süd-Korea und einigen wenigen anderen Ländern gelang es der übergroßen Mehrheit der FEZ-Länder nicht, ihre nationale Wirtschaft mit den FEZ zu verbinden. Investoren in FEZ beschränken in den meisten Fällen ihre Tätigkeit auf einfache Verarbeitungsschritte. Vorprodukte werden importiert und Zulieferungen durch lokale Märkte findet kaum statt. Dadurch wird der Transfer von Technologie, Fertigkeiten und Wissen begrenzt.
- Die meisten Arbeitskräfte sind schlecht bezahlt und gering qualifiziert und werden nicht fortgebildet.
- Nur ein kleiner Anteil der erwirtschafteten Devisen verbleibt in dem Land.

(Quelle: IBFG 2003: 9)

1.1.6 Perspektiven von FEZ

Es hat sich gezeigt, dass durch FEZ ausgelöste Wachstumsimpulse und Wohlstandseffekte für nur wenige Länder bisher nachweisbar sind. Dabei darf auch nicht übersehen werden, dass z.B. im Fall der asiatischen Tigerstaaten Süd-Korea und Taiwan auch andere Gründe für ihren wirtschaftlichen Fortschritt seit den 60er Jahren angeführt werden können. Denn schließlich erfuhren diese Länder nach dem zweiten Weltkrieg als geostrategisch bedeutende Bollwerke gegen den Kommunismus eine Sonderbehandlung führender westlicher Industriestaaten, die ihnen eine staatliche Förderung der einheimischen Wirtschaft und des technologischen Wissensstands der Bevölkerung erlaubte, die den meisten Entwicklungs- und Transformationsländern heute verschlossen ist. *(s. SÜDWIND 2003b: 47)*

FEZ haben entscheidend dazu beigetragen, dass sich die Mehrheit der Entwicklungs- und Transformationsländer unter Vernachlässigung ihrer Binnenmärkte auf den Weltmarkt orientiert haben. Dabei hat sich die Deregulierung staatlicher Funktionen bei der Erhebung von Zöllen und Steuern sowie der Überwachung von Sozial- und Arbeitsrechten als Normalität im internationalen Konkurrenzkampf etabliert – zum Vorteil von multinationalen Unternehmen, und zum Nachteil von Staaten und Beschäftigten.

Die globale Beschaffung von multinationalen Unternehmen ist zunehmend durch ein System direkter Zulieferer und indirekter Unterlieferanten gekennzeichnet, wobei sich die formelle und informelle Wirtschaft immer stärker miteinander verschränken. Mit der weiteren Informalisierung von Wirtschaft und Beschäftigung werden in Zukunft FEZ tendenziell an Bedeutung einbüßen. *(Weltbank 1992: 17)* Arbeitsplätze aus FEZ werden in noch informellere Sektoren der Wirtschaft ausgelagert. Am Ende einer langen Kette von Subunternehmen transnationaler Unternehmen werden dann Aufträge, die bisher in FEZ erledigt wurden, in Heimarbeit ausgelagert.

1.2 Schattenwirtschaft – Sweatshops – Informelle Arbeit

Wie die ILO-Studie »Globalisierung der Schuh-, Textil- und Bekleidungsindustrie« von 1996 aufzeigt, hat die globale geographische Verschiebung dieser drei Industrien seit Beginn der 70er Jahre zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten in Europa und Nordamerika einerseits und zu bedeutenden Arbeitsplatzgewinnen in Asien, Lateinamerika und Afrika andererseits geführt. *(ILO 1996b: 32–33)*

Dieser Prozess war von einer zunehmenden **Informalisierung** von Produktion und Beschäftigung begleitet. ArbeiterInnen in der Schatten- bzw. informellen Wirtschaft sind dem **Schutz durch Arbeits- und Sozialrechte weitgehend entzogen**, wodurch ihre materielle Situation trotz Erwerbsarbeit von großer Not geprägt ist. So werden HeimarbeiterInnen in der informellen Wirtschaft fast immer nach **Stücklohn bezahlt** und zu einem geringeren Lohn als FabrikarbeiterInnen. Die Auslagerung großer Teile der Produktion von Textilien und Bekleidung in die informelle Wirtschaft habe auch – so die ILO-Studie – zu einem Anwachsen von Kinderarbeit geführt. *(ILO 1996a: 2)* Während die ILO die Zahl der ArbeiterInnen im formellen Sektor dieser Industrie mit heute ca. 25 Mio. ansetzt, schätzt sie die Zahl auf 5–10 mal so hoch für diejenigen in der informellen Wirtschaft ein. *(ILO 1996a: 1)*

1.2.1 Gründe für die Ausbreitung von informeller Wirtschaft und Arbeit

Ein wesentlicher Grund für die schnelle Ausbreitung informeller Arbeit seit den 70er Jahren sind die mit der neoliberalen Globalisierung verbundenen weltweiten **Umstrukturierungen der Finanzmärkte, der Produktion, des Handels und der Arbeitsbeziehungen**. Durch die Deregulierung und Öffnung nationaler Märkte wuchs die globale Konkurrenz, in deren Folge Arbeitskosten gesenkt wurden, um Standortvorteile zu erreichen. Das für den keynesianistisch-fordistischen Wohlfahrtsstaat typische »Normalarbeitsverhältnis« wird zunehmend aufgelöst.

In den Entwicklungs- und Transformationsländern haben als Folge von Verschuldung **Strukturanpassungsprogramme** von Weltbank und IWF sowie die Politik von Weltmarktöffnung und Privatisierung zur Informalisierung von Beschäftigung wesentlich beigetragen. *(SÜDWIND 2003b: 27–28)*

In den Industrieländern werden Arbeitsmärkte im Zuge der sog. Standortpolitik, die sich zunehmend an den Interessen der Unternehmen im globalen Wettbewerb ausrichtet, flexibilisiert und dereguliert. Wenngleich **Flexibilisierungen** von Arbeitsverhältnissen von vielen ArbeitnehmerInnen aufgrund veränderter Lebensbedingungen im Prinzip begrüßt werden, stößt deren praktizierte Verknüpfung mit dem Abbau von Arbeits-, Sozial- und Tarifrechten auf den Widerstand von Beschäftigten.

1.2.2 Begrifflichkeit, Definition und Daten

Das »Normalarbeitsverhältnis« oder die »formelle« Arbeit ist historisch gesehen eine Ausnahmeerscheinung. Es existierte und erfüllte eine Leitfunktion nur über wenige Jahrzehnte und im wesentlichen nur in den Industrieländern. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die Tatsache, dass heute die Mehrzahl der Menschen in der einen oder anderen Weise »informell« arbeitet, wäre es eigentlich angebracht, von einer **Normalität der informellen Arbeit** zu sprechen.

Eine Normalität der formellen Arbeit ist auch vor dem Hintergrund der **geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung** nicht haltbar: Nach UN-Angaben sind Wert und Umfang der fast ausschließlich von Frauen geleisteten unbezahlten Haus- und Familienarbeit etwa genauso hoch wie die der Erwerbsarbeit.

Auf der ILO-Jahreskonferenz 2002 wurde der vor 30 Jahren für Entwicklungsländer geprägte Begriff des »Informellen Sektors« durch den der »Informellen Wirtschaft/Arbeit« abgelöst, der weltweite Gültigkeit hat. Oft wird auch von »Schattenwirtschaft« gesprochen.

Für die nicht-registrierte und unregulierte Arbeit gibt es viele Bezeichnungen: informell, atypisch, prekär, unsicher, ungeschützt.

Obwohl es **keine allgemeingültige Definition informeller Arbeit** gibt, werden ihre Hauptmerkmale folgendermaßen zusammengefasst:

- Informelle Arbeit ist durch Arbeits- und Sozialgesetze nicht registriert, reguliert oder geschützt. Informell Beschäftigte sind dadurch außerordentlich verwundbar und abhängig.

Fallbeispiel 2: Strategien von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zur informellen Arbeit

Im Zuge der weltweiten Kampagne zur Förderung menschenwürdiger Arbeit verfolgt die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die Strategie, die informelle Wirtschaft und Arbeit zu formalisieren. **Gesetzlichen und institutionellen Rahmenwerken** kommen hierfür eine Schlüsselrolle zu (öffentliche Programme zur Förderung von Bildung und Gesundheit, Anerkennung von Interessenvertretungen informell Beschäftigter und des sozialen Dialogs mit ihnen u.a.). Unternehmen werden aufgefordert, über Zugang zu Finanzen, Versicherungen und Technologie den Aufbau von Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft zu unterstützen. Gewerkschaften sollen mit informell Beschäftigten zusammenarbeiten, Fortbildungs- und Schulungsprogramme mit ihnen durchführen und Genossenschaften aufbauen.

In der Bundesrepublik Deutschland war die Novellierung des Gesetzes zur Mitbestimmung, zur geringfügigen Beschäftigung und Scheinselbständigkeit in der vergangenen Legislaturperiode ein Beispiel dafür, dass nach jahrelanger Mobilisierung einer gewerkschaftlichen Öffentlichkeit in Deutschland einer weiteren Deregulierung des Arbeitsmarkts punktuell entgegengewirkt werden konnte.

Die ILO sieht die Notwendigkeit, dass Gewerkschaften mit informell Beschäftigten zusammenarbeiten.

Mit der Gründung von Frauengewerkschaften wie der»Self-Employed Women's Association« (SEWA) in **Indien** sind jedoch noch weitergehende Initiativen gestartet worden. Noch immer treffen diese Gewerkschaften bei traditionellen Interessenvertretungen von Beschäftigten auf Widerstand – stoße bei ihnen doch das Kriterium »Streikfähigkeit« ins Leere, gebe es keine klare Arbeitsgeberseite u.ä. Letztlich verlangt jedoch die abhängige, extrem unsichere Beschäftigungssituation der meisten informell Beschäftigten nach einer Interessenvertretung.

Innovative Konzepte gewerkschaftlicher Organisierung sind in den letzten Jahren z.B. auch in Industriestaaten wie z.B. den **USA** entwickelt worden. Der Gemeinde-Ansatz der US-Dienstleistungsgewerkschaft SEIU sprengt den Rahmen einer engen Betriebsbezogenheit und öffnet sich einer weiter verstandenen Interessenvertretung von Beschäftigten inkl. Betroffenen aus dem beruflichen und privaten Umfeld.

Die europaweit tätige Clean Clothes Campaign, die US amerikanische Anti-Sweatshop Campaign und ähnliche Bündnisse von Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften zielen auf die Sozialverantwortung von Global Players entlang der gesamten globalen Produktions-/Beschaffungskette ab und nutzen als Instrument **Verhaltenskodizes und unabhängige Kontrollsysteme**, um soziale Mindeststandards zu verankern. Dies schließt informell Beschäftigte mit ein. Diese Kampagnen arbeiten mit Organisationen in den Produktionsländern von Bekleidung eng zusammen. Erste Institutionalisierungen von Verhaltenskodex-Initiativen (»Soft Law«) sind mittlerweile entstanden (Fair Wear Foundation in den Niederlanden u.ä.). Parallel dazu haben diese Kampagnen gesetzliche Initiativen zur Haftbarmachung transnationaler Unternehmen für Arbeitsrechtsverletzungen bei weltweiten Zulieferern angestoßen.

Container in der Freien Exportzone KBN / Jakarta (Foto: I. Wick)

Tabelle 3:
Die Größe des Informellen Sektors

Informeller Sektor	Lateinamerika (%)	Afrika (%)	Asien (%)
Gesamte informelle Beschäftigung (ohne Landwirtschaft)	45	31	19
Gesamte informelle Beschäftigung (mit Landwirtschaft)	66	90	90
Städtische informelle Beschäftigung	25	61	63
Neue Arbeitsplätze in der informellen Wirtschaft	83	93	k.A.

k.A.= keine Angaben

©2005 SÜDWIND *Quelle: UNIFEM 2000*

- Informelle Arbeit zeichnet sich durch geringes und unregelmäßiges Einkommen, lange Arbeitszeiten, fehlenden Zugang zu Informationen, Märkten, Finanzen-, Aus- und Fortbildung und Technologie aus.
- Informell Beschäftigte sind kaum organisiert. Die überwiegende Mehrheit sind Frauen.

Ein **Viertel der Welterwerbsbevölkerung** von 3 Mrd. Menschen arbeitet informell, d.h. 750 Mio. Menschen. *(Altvater/Mahnkopf 2002: 104)* Sie erwirtschaften ca. ein Drittel des Weltbruttosozialprodukts. *(ILO 1994)* In Afrika und Asien stellt die informelle Arbeit 90%, in Lateinamerika 66% der Gesamtbeschäftigung dar. *(UNIFEM 2000: 25)*

Von der Welterwerbsbevölkerung von 3 Mrd. sind ca. ein Drittel arbeitslos und unterbeschäftigt. Nach Angaben des ILO »World Employment Report 2001« sind in den nächsten 10 Jahren 500 Mio. Arbeitsplätze für die neu auf den Arbeitsmarkt drängenden Menschen nötig. In den 90er Jahren sind 90% aller neuen Jobs in Afrika in der informellen Wirtschaft entstanden.

Tabelle 4:
Beitrag des Informellen Sektors zum Bruttosozialprodukt (BSP) in Entwicklungsregionen

Region	BSP des Informellen Sektors als Prozent des BSP ohne Landwirtschaft
Nordafrika	27
Sub-Sahara Afrika	41
Lateinamerika	29
Asien	31

©2005 SÜDWIND *Quelle: ILO 2002a*

Obwohl die International Conference of Labour Statisticians (ICLS) 1993 eine Methode zur Erfassung der informellen Arbeit/Wirtschaft entwickelt hat, sind statistische Angaben über deren Größe und Wert oft unscharf. Dies hat mehrere Gründe. Da die Übergange von der informellen Arbeit zur Schwarzarbeit (z.B. Putzfrauen in deutschen Privathaushalten) bzw. zu kriminellen Tätigkeiten wie dem internationalen Drogen-, Frauen- oder Waffenhandel oft fließend sind, sind die Meßmethoden selbst oft »informell« und statistische Angaben oft nur Schätzwerte.

1.2.3 Verbindung von Freien Exportzonen und informeller Wirtschaft

Eine Verzahnung der Produktion von Freien Exportzonen (FEZ) mit der informellen Wirtschaft wurde schon früh als **Strategie zur Kostensenkung** im internationalen Wettbewerb eingesetzt:

»Mit der wachsenden internationalen Konkurrenz senkte Süd-Korea die Zahl seiner Arbeitskräfte, sei es durch Entlassungen oder durch eine Prekarisierung der Beschäftigung. Sogar in den Freien Exportzonen, die seit den frühen 70er Jahren eingerichtet worden waren, sank die Zahl von ArbeiterInnen. Gleichzeitig wurden seit der Gründung der ersten Freien Exportzone Masan (im Jahr 1970 – Anm. d. Verf.) *Teile der Produktion von FEZ an Unterlieferanten ausgelagert und stellten somit einen integralen Bestandteil der FEZ-Produktion dar. Im Jahr 1987 waren ca. 34% der FEZ-Beschäftigten an der Produktion außerhalb der FEZ beteiligt. (Saptari 2000: 151)*

Diese enge Verbindung von formellen und informellen Teilen der Produktion in globalen Lieferket-

ten für Handelsunternehmen und Markenfirmen im Textil- und Bekleidungssektor ist auch eines der Hauptergebnisse der Studie »Bekleidungsindustrie – Untervertragnahme und Arbeitsrechte« der britischen NRO Women Working Worldwide von 2003. Darin heißt es:

»... die Lieferketten großer Marken- und Handelsunternehmen bestehen offensichtlich aus vier verschiedenen Ebenen. Sie platzieren ihre Aufträge durch ihre Beschaffungsbüros, die die bedeutendsten Hersteller in den Produktionsländern unter Vertrag nehmen. Diese wiederum lagern die gesamte Produktion oder Teile davon an kleinere Hersteller aus, wonach diese noch kleinere Einheiten einschließlich HeimarbeiterInnen unter Vertrag nehmen.« (Women Working Worldwide 2003: 7)

1.2.4 Gesetzgeberische und kommunale Initiativen

Im Jahr 2000 beschloss die südafrikanische **Stadt Durban**, eine umfassende Politik für die informelle Wirtschaft auszuarbeiten. Danach sollen u.a. Umwelt- und Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der Unterstützung für Klein- und Mikrobetriebe gefördert werden. Die Politik soll staatliche Hilfen für die Einrichtung demokratischer Verbände leisten.

Ende 1999 legte die Zweite Nationale Kommission für Arbeitsfragen **in Indien** einen Rahmengesetzentwurf für die Beschäftigten der informellen Wirtschaft vor. Darin sind u.a. ein Gesetz über Mindestlöhne, über Lohngleichheit, Mutterschaftsgeld, Unfallversicherung und frauenspezifische Maßnahmen für die weiblichen informell Beschäftigten vorgesehen.

Im September 1996 führte die Kommunalverwaltung **Shanghais** ein System zur Förderung des informellen Sektors ein, das u.a. die Aufnahme der informell Beschäftigten in das Sozialversicherungssystem (unter Zahlung eines verminderten Beitrags), Ausbildungsmöglichkeiten, Steuerbefreiungen und Krediterleichterungen vorsieht.

1.2.5 Weitergehende Rahmenbedingungen

Ohne eine Veränderung weitergehender Rahmenbedingungen kann die Strategie einer zunehmenden Formalisierung der Informalität von Beschäftigungsverhältnissen und innovativer gewerkschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Organisierung nur Stückwerk bleiben.

Von zentraler Bedeutung ist z.B. die Umverteilung und Neubewertung aller Formen gesellschaftlicher Arbeit. Die **UN-Frauenkonferenz in Beijing 1995** hat gefordert, dass die unbezahlte Haus- und Familienarbeit von Frauen in die volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen mit aufgenommen werden sollten. Die in vielen Ländern seither gestarteten »Gender Budget«-Initiativen sind konstruktive Schritte in diese Richtung.

Die liberalisierten **Finanzmärkte müssen staatlichen Kontrollen** unterstellt werden, damit nicht weitere Volkwirtschaften in den Abgrund gerissen werden (letztes Beispiel Argentinien).

Der sich globalisierenden sozialen Unsicherheit müssen Konzepte einer **Grundsicherung** für alle Menschen entgegengestellt werden. Bisher wurden diese immer mit dem Verweis auf mangelnde Finanzen abgetan. Doch wächst die Erkenntnis weltweit, dass nicht der Mangel an Geld, sondern die ungerechte Verteilung das Problem ist.

Kleiderfabrik PT. Evershine / Bogor, Indonesien (Foto: B. Kühl)

2. Arbeitsbedingungen in Freien Exportzonen und Sweatshops

Forschungsergebnisse aus China, Indonesien und Sri Lanka

2.1 China

2.1.1 Sonderwirtschaftszonen in China – ein Überblick

Im Rahmen seiner Wirtschaftspolitik der »Offenen Tür« ab 1979 beschloss die chinesische Partei- und Staatsführung die Einrichtung von Sonderwirtschaftszonen in den Städten Shenzen, Zuhai und Shantou in der Provinz Guangdong sowie in Xiamen City in der Provinz Fuijian. Damit sollten die niedrige Produktivität der chinesischen Wirtschaft und die politische Instabilität überwunden sowie ein Auffangbecken für die Millionen Arbeitslosen in ländlichen und städtischen Gebieten nach den Verwerfungen der Kulturrevolution geschaffen werden.

Innerhalb des sozialistischen Gesellschaftssystems in China entstanden seit Beginn der 80er Jahre **Zentren kapitalistischer Marktwirtschaft**. 1988 kam als fünfte Sonderwirtschaftszone die Insel Hainan hinzu.

Die Kennzeichen der chinesischen Sonderwirtschaftszonen sind folgende:

a) Staatliches und privates Kapital wurde 1980–85 für den Aufbau der notwenigen Infrastruktur verwandt.

b) Seit 1986 konzentrierten sich die Sonderwirtschaftszonen auf die Entwicklung einer exportorientierten Industrialisierung.

c) Die wirtschaftlichen Aktivitäten in den Sonderwirtschaftszonen sollten in erster Linie Marktgesetzen unterliegen, jedoch letztlich vom Staat kontrolliert werden.

d) Die Ansiedlung der Sonderwirtschaftszonen in den genannten Gebieten geschah mit dem Ziel, Auslandsinvestoren und vor allem Auslandschinesen aus Hongkong und Macau dafür zu gewinnen, dort Fabriken aufzubauen, die in der Verarbeitung für den Export tätig waren.

Die Verantwortung für die Gewinnung von Auslandsinvestoren wurde der öffentlich getragenen »Gesellschaft der Provinz Guangdong für die Verwaltung der Sonderwirtschaftszonen« übertragen. Diese sollte Joint Ventures zwischen chinesischen und ausländischen Investoren vermitteln und für Zulieferungen von Materialien aus Rest-China sorgen. Für importierte Materialien wurden Steuerfreiheit und für Umsätze Steuervorteile eingeräumt, insbesondere für Großinvestitionen ab 5 Mio. US $, die sich über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren erstreckten. Kapital konnte in die Mutterländer frei rückgeführt werden. Die Arbeitsgesetzgebung für die Sonderwirtschaftszonen erlaubte in der Praxis eine vollständige Privatisierung. Im wesentlichen legen Arbeitgeber bis heute die Arbeitsbedingungen in ihren Fabriken dort so fest, wie es ihnen genehm ist, obwohl es seit 2000 einige Änderungen gegeben hat.

Im Unterschied zu vielen anderen Entwicklungsländern gelang es China, die Sonderwirtschaftszonen gegenüber der **lokalen Wirtschaft** zu öffnen und hier wirtschaftliche Verbindungen herzustellen. China konnte diesen Kurs durchsetzen, da Staaten und Unternehmen weltweit ein wachsendes Interesse am chinesischen Markt hatten. Zudem wurde die Produktion in den Sonderwirtschaftszonen stark ausdifferenziert. Dies gelang nicht zuletzt durch die seit 1985 geschaffenen **49 staatlichen Technologie- und 53 High-Tech-Zonen**. Aufgrund der erfolgreichen Entwicklung öffnete die chinesische Regierung seit 1984 zusätzlich insgesamt 14 Städte an der südlichen, östlichen und nördlichen Küste für Freie Exportindustrien. In diesen Städten unterstehen die Wirtschaftsaktivitäten vollständig der lokalen Regierung. Diese gestehen Auslandsinvestoren noch mehr Flexibilität in der Handhabung von Kapital- und Arbeitsgesetzen als in den ersten Sonderwirtschafszonen zu.

In den chinesischen Sonderwirtschaftszonen inkl. Küstenstädten und Technologiezentren sind insgesamt **30 Mio. Menschen beschäftigt**. Die Exporte

der Sonderwirtschaftszonen stellen 88% der gesamten Güterexporte Chinas dar. *(ILO 2003c)*

Im Unterschied zu den Technologie-Zonen und Freien Exportstädten konzentrieren sich in den Sonderwirtschaftszonen der ersten Jahre wie z.B. Shenzen die arbeitsintensiven Industrien wie die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Schuh- und Spielwarenindustrie. In der Provinz Guangdong mit ca. 30.000 Bekleidungsfabriken und 5 Mio. Beschäftigten – in ihrer **großen Mehrheit Frauen** – werden 60% aller Vorprodukte importiert, während 40% der Zulieferungen aus dem Land selbst stammen. Mehr und mehr geht China dazu über, eigene Designs zu entwickeln, höherwertige Produkte herzustellen sowie Marketing und Innovation selbst in die Hand zu nehmen. In den kommenden Jahren wird der innerchinesische Markt mit einem wachsenden Kaufpotential seiner 1,3 Mrd. Menschen immer mehr in den Fokus der Textil- und Bekleidungsindustrie kommen.

Hier gibt es heute erste Anzeichen, dass die Zentralregierung auf die Einhaltung von Sozialstandards Wert legt – eine Wirkung des Drucks von VerbraucherInnen und zahlreicher Kampagnen der letzten Jahre auf multinationale Unternehmen, die sich aus den Sonderwirtschaftszonen in der Guangdong-Provinz beliefern lassen.

Ob jedoch diese Ansätze ausgebaut werden können, wenn mit dem **Auslaufen des WTO-Welttextilabkommens Ende 2004** und der vollständigen Liberalisierung für Textil- und Bekleidungsprodukte die internationale Konkurrenz drastisch verschärft wird, darf bezweifelt werden. Denn ein bewährtes Patentrezept im globalen Wettstreit um die günstigsten Standorte ist seit jeher die Senkung der Arbeits- und Sozialkosten gewesen. China werden in der Fachwelt die größten Zuwächse im Welthandel für Textil und Bekleidung ab 2005 vorausgesagt. Einige Prognosen liegen bei einem Anstieg um 150% innerhalb weniger Jahre, womit China fast die Hälfte der Weltexporte abdecken würde. Da jedoch auch zahlreiche Konkurrenten wie z.B. Indien wettbewerbsstark sind, wird der internationale Kostensenkungsdruck zu Lasten der überwiegend weiblichen Beschäftigten in dieser Branche nicht nachlassen.

Chinesische Arbeitskräfte zählen zu den billigsten der Welt. Die im Jahr 2002 ca. 15 Mio. Beschäftigten der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie verdienen zwar mehr als ihre KollegInnen in Bangladesh, Indien und Indonesien, jedoch ist die Produktivität in China höher und dadurch sind die **Lohnstückkosten niedriger**. 2002 verdienten chinesische NäherInnen pro Arbeitsstunde durchschnittlich 0,68 US-$, während Stundenlöhne in

Bekleidungsfabrik in der Sonderwirtschftszone Shenzen / China (Foto: M. Kottmeier)

Bangladesh, Indien und Indonesien weniger als 0,50 US $ betrugen. Eine wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten wird nicht nur durch das faktische Verbot freier Gewerkschaften verhindert, sondern auch durch ein wachsendes Überangebot an Arbeitskräften aus den ländlichen Gebieten, die in die Städte ziehen, und an Entlassenen aus dem Staatssektor. Die weit verbreitete Kasernierung chinesischer NäherInnen in engen Schlafsälen, überlange Arbeitszeiten und skandalöse Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen haben seit vielen Jahren Niederschlag in zahlreichen Veröffentlichungen und Forschungsergebnissen gefunden. *(AMRC 1997 u.a.)* Sexuelle Belästigung und Diskriminierungen im Falle von Schwangerschaften sind weit verbreitete Praktiken der **Benachteiligung der Beschäftigten aufgrund ihres Geschlechts**.

Im folgenden werden einige aktuelle Fallbeispiele für Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben der deutschen Unternehmen C&A, Otto, adidas und puma näher beleuchtet. Diese Fallbeispiele sind einem Forschungsbericht des Hong Kong Christian Industrial Committee vom 16.9.04 entnommen. Im Vordergrund steht dabei die Prüfung der Einhaltung von Arbeitsnormen, die nach Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO bindend sind bzw. Mindeststandards darstellen und die auch Gegenstand von Verhaltenskodizes dieser Unternehmen sind.

2.1.2 »Arbeitsbedingungen in Zuliefererfabriken deutscher Einzelhandelsunternehmen und Markenfirmen in China«

Bericht des Hong Kong Christian Industrial Committee (Auszug)

Dies sind die Ergebnisse einer Studie über Arbeitsbedingungen in fünf Bekleidungsfabriken, die in der ersten Jahreshälfte 2004 in der Guangdong Provinz in China durchgeführt wurde.

Die ersten drei Zulieferer sind in Besitz von Investoren aus Hongkong sowie Chinesen der Region, die an deutsche Einzelhandelsunternehmen und Markenfirmen wie **Otto, C&A und Adidas-Salomon** liefern. Die beiden weiteren Fabriken beliefern die Sportmarken **Adidas und Puma**. Die eine produziert Baseballkappen und ist in Hongkong ansässig, die andere ist aus Taiwan und stellt Sportsocken her.

Die Studie wurde vor allem durch Interviews mit ArbeiterInnen außerhalb des Fabrikgeländes erstellt und durch Sekundärliteratur über die Firmenprofile vervollständigt. Es wurden keine Interviews mit dem Management oder den Einkäufern gemacht. Die Studie beruht weitgehend auf Informationen von FabrikarbeiterInnen und soll Fallbeispiele für deren Sichtweise über ihre Arbeitsbedingungen liefern. Der Fokus liegt dabei neben den **realen Arbeitsbedingungen der WanderarbeiterInnen** in den mit ausländischen Direktinvestitionen finanzierten Fabriken auch darauf, welchen Sinn die WanderarbeiterInnen in ihrer Arbeit sehen.

Die Arbeit in Fabriken, die im Besitz ausländischer Direktinvestoren aus Ostasien stehen, wird immer als Chance auf einen Job und damit auf Einkommen betrachtet, die die WanderarbeiterInnen von ihrer Armut auf dem Land »befreit«. Die Realität jedoch besteht aus **Ausbeutung und Untergrabung des nationalen Arbeitsrechts** in China, indem die ländliche Arbeitskraft für Industriearbeit angeworben wird.

Drei der Bekleidungsfabriken, die hier anonym bleiben sollen und daher als Fabrik I, II und III bezeichnet werden, gehören Investoren aus Hongkong und liegen in der Guangdong Provinz.

Fabrik I beschäftigt 3000 ArbeiterInnen und ist ein Zulieferbetrieb einer großen Bekleidungsfirma aus Hongkong, die Freizeitkleidung, Bademode und Unterwäsche produziert und bekannte Marken für Sportartikel wie **Adidas** und Nike[1], Speedo, Fila, Arena, Reebok, sowie Bekleidungsfirmen wie Calvin Klein, Mexx, Union Bay und Next beliefert.

Die Firma betreibt auch Fabriken in Kambodscha, deren Produkte vor allem in die USA und nach Europa exportiert werden. Die Geschäfte in China und Kambodscha dienen dazu, die Quotenkonzessionen für den Export in die USA auszuschöpfen. Für den Export Kambodschas nach Europa existieren keine Zoll- und Quotenbeschränkungen, wenn Vormaterialien aus ASEAN-Staaten verwandt werden. Die Firma besitzt 20% der Quoten für Hosen, die in Kambodscha hergestellt werden. Für den Export von Bademoden in die USA existieren ebenfalls keine Beschränkungen. Der größte Kunde nimmt weniger als 10% der Produktionskapazität der Mutterfirma ab. Im Jahr 2002 hatte die Mutterfirma aus Hongkong ein registriertes Kapital in Höhe von 10,29 Millionen US $. Die Firma beschäftigt insgesamt 3800 Ar-

[1] Aufgrund neuester Informationen vom August 2004 erteilen Nike und Adidas diesen Firmen keine Aufträge mehr.

Fallbeispiel 3: Das Leben einer Wanderarbeiterin in den Sonderwirtschaftszonen der Guangdong Provinz

Xiao Qing, eine junge Frau, die 1982 in der Hubei Provinz in Zentralchina geboren wurde, ist eine typische Wanderarbeiterin, die sich von der Armut zu Hause getrieben, in das »Heer der Wanderarbeiter« eingereiht hat. Xiao Qing wuchs in einem armen Dorf in der Hubei Provinz auf. Die Familie hat zwei Kinder, Xiao Qing und ihren älteren Bruder. Die **Eltern sind Bauern**. Einen Teil der angebauten Nahrungsmittel zahlen sie als Steuern an den Staat. Sie bauen auch Früchte wie Erdnüsse oder Melonen für den Verkauf an, was ihnen im Jahr etwa tausend RMB (ca. 100 EURO) einbringt. Erdnüsse werden für gewöhnlich für 1 RMB pro Catty (chinesische Einheit) verkauft. Der Haushalt von Xiao Qing pflanzt pro Jahr etwa 500 Catty an. Das bedeutet, dass das Einkommen vom Verkauf der Erdnüsse pro Jahr nur bei 200-500 RMB liegt, je nach Wetter. Der Vater von Xiao Qing baute deshalb verstärkt Melonen an, die er für einen Preis zwischen 3-5 RMB pro Catty auf dem regionalen Markt verkauft. Damit kann die Familie höchstens 1000 RMB pro Jahr auf dem lokalen Markt verdienen.

Die Familie von Xiao Qing lebte von einem sehr knappen Budget. Die **jährlichen** Schulgebühren für Xiao Qings älteren Bruder für die weiterführende Schule betrugen 800 RMB und für Xiao Qing für die Grundschule ebenfalls ein paar hundert RMB jährlich.

Die Situation der Familie verschlechterte sich, **als die Mutter krank wurde**. Die Familie gab mehrere Tausend RMB für die Behandlung aus. Xiao Qing musste die Schule verlassen und Arbeit zu suchen. Sie erfuhr zum ersten Mal vom Leben der Wanderarbeiter, als die ältere Schwester ihres Onkels ihre Familie im Jahr 1996 für das chinesische Neujahrsfest besuchen kam. Um arbeiten zu können, brauchte Xiao Qing **gefälschte Personalpapiere**, da sie erst 14 Jahre alt war. Die Schwester ihres Onkels half ihr bei der Beschaffung der Papiere und nahm sie mit nach Dongguan in der Guangdong Provinz.

Die erste Fabrik, in der Xiao Qing arbeitete, war eine Bekleidungsfabrik, die Investoren aus Hongkong gehörte und die in die westlichen Märkte exportierte. Sie lernte dort nähen und arbeitete über ein halbes Jahr als Näherin. Lange Arbeitszeiten und Überstunden gehören zum typischen Leben einer Näherin in der Fabrik und es werden für **KinderarbeiterInnen** wie die 14jährige Xiao Qing keine Ausnahmen gemacht. Wie andere Kinder und Jugendliche in der Fabrik arbeitete sie 13–14 Stunden täglich und verdiente 600 RMB monatlich. Als sie es dort nicht mehr aushielt, wechselte sie Mitte 1996 mit ihren Verwandten zu einer Plüschtierfabrik, die ebenfalls im Besitz eines Unternehmens aus Hongkong steht.

Mit Hilfe des gefälschten Personalausweises bekam sie Arbeit in der Nähereiabteilung der Spielzeugfabrik. Xiao Qing stand morgens um 6:30 Uhr auf. Zu aller erst musste sie ihr Bett machen, da laut Arbeitsvertrag alle, die im Schlafsaal übernachteten, ihre Zimmer aufgeräumt halten mussten. Falls eine die Regeln missachtete, **wurde sie dafür bestraft** und musste die Liste mit den Regeln zwanzig Mal abschreiben. Nach der strengen Disziplin am Morgen folgten die eintönigen Arbeitstage mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von etwa zehn Stunden an der Nähmaschine. Manchmal bekam sie Hautausschlag vom Staub in der Fabrik.

»Einige wichtige Leute« besuchten manchmal die Fabrik und befragten die Arbeiter über ihre Arbeitsbedingungen. Xiao Qing wusste, dass das die Einkäufer waren, aber sie wusste nicht genau, was sie taten und wie sich die Dinge nach all den Befragungen ändern sollten. Trotzdem mochte sie ihre Besuche, nicht wegen der möglichen Verbesserungen ihres Arbeitslebens, sondern weil das Fabrikmanagement ihr und den anderen jung aussehenden Arbeiterinnen frei gab, damit die »wichtigen Leute« sie nicht sähen und über ihr Alter befragten.

(HKCIC September 2004)

Kantine in einer chinesischen Bekleidungsfabrik (Foto: M. Kottmeier)

beiterInnen, die für die Firma und die Zuliefererbetriebe tätig sind. Nach Angaben der Firma besitzt diese eine Produktionskapazität von bis zu 1,5 Millionen Stück Kleidung pro Tag im Wert von einer halben Milliarde US $.

Fabrik II stammt ebenfalls aus Hongkong und stellt Strickwaren her, die vor allem in europäische Länder, u.a. nach Deutschland, exportiert werden. Die Firma ist offizieller Lizenzinhaber einer Reihe von Marken und Labels, wie zum Beispiel Polo, Madeleine, Elegance, Peter Hahn, Alex Bargoudian und Spengler[2]. Sie beschäftigt zwischen 200 und 400 ArbeiterInnen, die 18–30 Jahre alt sind und aus verschiedenen Provinzen in China stammen.

Fabrik III ist im Besitz eines Festland-Chinesen, die Freizeitbekleidung und Hemden und Hosen für Herren produziert. Sie stellt Bekleidung für die **Marke Yessica** her und beliefert **Otto, C&A**, Play Boy und Tommy Hilfinger. Während der Durchführung der Studie waren dort 200–300 Menschen beschäftigt, die zwischen 18 und 30 Jahren alt sind und aus verschiedenen Provinzen des Landesinneren kommen.

Ein allgemeiner Überblick über die Arbeitsbedingungen in den drei Fabriken zeigt ähnliche Muster, wie sie typischerweise in chinesischen Bekleidungsfabriken herrschen. Das bedeutet einen **niedrigen Stücklohn**, der unter der gesetzlichen Mindestlohngrenze liegt, **lange Arbeitszeiten von ca. 13 Stunden täglich** während Produktionsspitzen, starke saisonale Schwankungen und damit Schwankungen in Arbeitszeit und Einkommen, das **Fehlen von Arbeitsverträgen** oder gesetzlich verankerten Arbeitsbeziehungen, von Sozialversicherungen, wie dies im Gesetz vorgeschrieben ist, sowie von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein weiteres Problem ist die Tatsache, dass die Überwachung von Arbeitsrechten, wie sie in **freiwilligen Verhaltenskodizes** der Einkäufer vorgesehen sind, unzureichend ist bzw. gar nicht funktioniert.

In allen drei Fabriken wird während Produktionsspitzen zwischen 10 und 13 Stunden und mehr gearbeitet[3]. Das schließt die regulären 8 Stunden und zwei bis fünf Überstunden täglich ein. Zum Beispiel werden in Fabrik I ab 18:30 Uhr Überstunden gemacht, wobei bis ein oder zwei Uhr in der Nacht gearbeitet wird. Die ArbeiterInnen in Fabrik III beginnen morgens um 08:00 und arbeiten bis 17:00 Uhr; Überstunden werden zwischen 18:30 und 23:00 Uhr, teilweise bis ein Uhr morgens, gemacht. Außerdem werden die ArbeiterInnen, die in einem fortge-

[2] Die Information stammt von dem Hong Kong Trade Development Council im August 2004.

[3] Die Arbeitszeiten, die in den drei Fabriken gemessen wurden, sind folgende: Fabrik I: 07:00–17:30 Uhr und von 18:30–01:00 Uhr oder 02:00 Uhr. Fabrik II: 07:30–17:30 Uhr und von 19:00–21:00 Uhr bei niedriger Auftragslage und bis 23:00–24:00 Uhr bei hoher Auftragslage. Fabrik III: 08:00–17:30 Uhr und von 18:20–23:00 Uhr oder sogar 01:00 Uhr.

schrittenen Stadium der Produktionskette wie das Zusammensetzen, Qualitätskontrolle oder Verpacken arbeiten, unter verstärkten Arbeits- und Zeitdruck gesetzt.

Bei allen drei Fabriken ist es normal, dass während Produktionsspitzen pro Monat **nur ein Tag oder gar kein Tag frei** gegeben wird, wohingegen es in der Nebensaison nicht genug Arbeit oder gar keine Arbeit gibt. Die ArbeiterInnen haben dann die Möglichkeit, ohne Lohn oder nur einer mageren Unterstützung zum Überleben in der Fabrik bleiben, oder die Fabrik verlassen und in ihre Dörfer zurückkehren, um dort auf neue Aufträge zu warten.

Die typische Bezahlung für ArbeiterInnen am Band für die Kleiderproduktion (Nähen und Stricken) ist Stücklohn. Dies soll dazu dienen, die ArbeiterInnen »in ihren Anstrengungen zu verstärken« und ihre größtmögliche Produktivität abzuschöpfen. ArbeiterInnen, die im Bereich des Waschens, Zuschneidens, der Qualitätskontolle und in anderen Sektoren arbeiten, werden nach Stunden bezahlt. Aber gleichgültig ob **Stück- oder Stundenentlohnung**, die Löhne in allen drei Fabriken liegen deutlich unterhalb des lokalen Mindestlohnstandards. Zum Beispiel erhalten die ArbeiterInnen, die in Fabrik II nach Stundenlohn bezahlt werden, monatlich 500–600 RMB (ca. 50–60 EURO) auf einer Basis von 28 Tagen pro Monat und 8 Stunden pro Tag. Das bedeutet, dass sie 17,6 RMB pro Tag und 2,2 RMB pro Stunde verdienen. Der lokale Mindestlohn liegt aber bei 450 RMB monatlich, bei 20,9 RMB täglich und 2,6 RMB pro Stunde.

Diese Diskrepanz vergrößert sich weiter, da die ArbeiterInnen für **Überstunden** nur 2 RMB erhalten. Das Gesetz hingegen schreibt eine Bezahlung vor, die 50% höher als der reguläre Stundenlohn liegt, was in diesem Fall 3,9 RMB pro Stunde bedeuten würde. Auch bei ArbeiterInnen, die Stücklohn erhalten, finden sich Verstöße gegen geltende Lohnregelungen, jedoch auf eine andere Weise. Der Stücklohn für Näh- und Strickarbeiten wird in allen drei Fabriken nach dem Preis für eine Einheit sowie nach der Anzahl der monatlich gefertigten Teile bemessen. Diese Information wird den ArbeiterInnen jedoch häufig vorenthalten. Theoretisch sollte die Entlohnung nach Stückzahl der gesetzlichen Mindestentlohnung nach Stunden entsprechen.

In allen drei Fabriken werden **Überstunden nicht vorschriftsgemäß bezahlt**. Stattdessen gibt es eine »Überstundenunterstützung« von 0,5 RMB pro Stunde. Es werden jedoch in keiner der drei Fabriken genaue Informationen über die exakten Preise pro Einheit gegeben, was eine genaue Aussage darüber erschwert, ob die Entlohnung nach Stückzahl dem Mindestlohn entspricht. Aber ein Blick auf das durchschnittliche Einkommensniveau verglichen mit der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden kann uns einen groben Eindruck über die Verletzungen der Lohnvorschriften geben.

Die ArbeiterInnen in **Fabrik I**, die Stücklohn erhalten, verdienen während Produktionsspitzen durchschnittlich 500–600 RMB bei einer Arbeitszeit von 10–13 Stunden pro Tag. Verglichen mit dem monatlichen Mindestlohn, der in dieser Region bei 340 RMB liegt, sollte die Überstundenbezahlung 50% höher sein als der reguläre Lohn von 1,98 RMB und somit 2,97 RMB betragen. In der Summe ist die Bezahlung von Überstunden eine Verletzung der legalen Vorschriften. Die nach Stückzahl entlohnten ArbeiterInnen in **Fabrik III** erhalten monatlich 800–900 RMB bei einer Arbeitszeit von durchschnittlich 13 Stunden pro Tag. Der Mindestlohn in dieser Region liegt bei 610 RMB pro Monat (Stand am 1. Mai 2004). Die legale Entlohnung sollte 3,65 RMB pro Stunde betragen, die Überstundenbezahlung 5,47 RMB. Es ist offensichtlich, dass angesichts der geleisteten Überstunden (die ArbeiterInnen leisten in Produktionsspitzen täglich im Durchschnitt fünf Überstunden), die ArbeiterInnen nicht nach Vorschriften entlohnt werden.

Statt einer Entlohnung entsprechend den gesetzlichen Vorschriften inklusive Überstundenvergütung werden Löhne oft so gezahlt, dass Fabriken flexibel sein können, um in der Nebensaison oder bei geringer Auftragshöhe zu »überleben«. **Fabrik II** zum Beispiel bezahlt den ArbeiterInnen, die nach Stückzahl entlohnt werden, 0,5 RMB pro Stunde als Überstundenunterstützung, sowie zwei RMB pro Tag als »Lebenshaltungszuschuss« Die Überstundenbezahlung verletzt hier klar die gesetzlichen Regelungen, die 2,6 RMB pro Überstunde vorschreibt. Der **Lebenshaltungszuschuss** ermöglicht es dem Management, die Löhne an die schwankende Auftragslage anzupassen. Zwischenzeitlich wurde der bei mangelnder Auftragslage gar nicht bezahlt und die ArbeiterInnen, die nach Stückzahl entlohnt werden, erhielten kein Einkommen. Aber obwohl der Lebenshaltungszuschuss zur Zeit der Recherchen für die Studie wieder ausgezahlt wird, erhalten die ArbeiterInnen nur 5–8 RMB pro Tag. Nimmt man an, dass einen ganzen Monat lang keine Aufträge erfolgen, bezahlt die Fabrik dann den ArbeiterInnen zwischen 150 und 248 RMB pro Monat – was deutlich unter

dem Mindestlohn von 450 RMB monatlich liegt. Die Saisonabhängigkeit der Aufträge stellt für das Management und die ArbeiterInnen ein Problem dar: Das Management kann oder will es sich nicht erlauben, alle ArbeiterInnen fortzuschicken, aber gleichzeitig **in Ebbezeiten auch keine Mindestlöhne zahlen**. Die ArbeiterInnen sind dann in den Fabriken zum Nichtstun gezwungen und leben von einer kleinen Unterstützung, die für ihren minimalen Lebensunterhalt nicht ausreicht.

Zahlungsrückstand ist ein weit verbreitetes Problem in den arbeitsintensiven Industrien im südlichen China. Die ArbeiterInnen von **Fabrik II** zum Beispiel streikten im Juni 2004, da die Fabrik ihnen ihre Löhne der letzen vier Monate noch nicht ausgezahlt hatte. Die ArbeiterInnen mussten sich Geld von ihre KollegInnen leihen, und als sie beschlossen zu streiken, taten sie das als letztes Mittel. Schließlich gab das Management nach und zahlte die ausstehenden Löhne aus.

Die ArbeiterInnen in den **Fabriken I und II** werden verpflichtet, einen Einjahresvertrag zu unterschreiben. Auch dies gibt dem Management die »Flexibilität«, um kurzfristig Personal einzustellen, um die Zeiten des Booms in der internationalen Bekleidungsindustrie auszuschöpfen. Dies spiegelt die generelle Situation wider, dass die mit ausländischen Direktinvestitionen finanzierten Bekleidungsfabriken kein Interesse an längerfristigen Arbeitsbeziehungen haben, da die Konditionen des Marktes von den Einkaufsunternehmen bestimmt werden. Die **Auftragslage von internationalen Kunden ist einerseits nicht stabil** und andererseits durch einen **Überschuss** von billigem **Arbeitsangebot in China** geprägt. Die Bezahlung von Renten und Abfindungen wird meist unterschlagen und die Arbeitssituation dieser WanderarbeiterInnen ähnelt sehr denen von SaisonarbeiterInnen. Außerdem erhalten sie keine Kopien der Arbeitsverträge. Diese werden nach den geltenden gesetzlichen Regelungen abgeschlossen, aber in der Realität nicht eingehalten. Da die Arbeitsverträge von nur von kurzer Dauer sind, werden die gesetzlich vorgeschriebenen **Sozialversicherungsvorschriften oft nicht eingehalten**. Das chinesische Arbeitsrecht verpflichtet die Arbeitgeber, für ihre ArbeitnehmerInnen Renten-, Arbeitsunfall-, Mutterschutz- und Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen.

In allen drei Fabriken werden für die ArbeiterInnen in der Produktion keine ausreichenden Rentenversicherungsbeiträge gezahlt. Es ist gängige Praxis beim Management, nur für den gesetzlich vorgeschriebenen Teil von Arbeitskräften Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten; d.h. dass nur für die Beschäftigten, die nicht in der Produktion arbeiten, die vollen Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Die Vorschrift für die Arbeitsunfallversicherung verpflichtet die Fabriken, einen Betrag an die lokale Arbeitsbehörde zu entrichten, der sich nach lokalen Gegebenheiten und der Häufigkeit und Schwere der Unfälle in den Fabriken richtet. Das Problem liegt jedoch viel mehr darin, dass die befragten ArbeiterInnen der drei Fabriken ihre Rechte im Falle eines **Arbeitsunfalls** nicht kennen. Dies ermöglicht es dem Management, den Verfahrensweg und die gesetzlich vorgeschriebene Höhe der Entschädigungen bei Arbeitsunfällen nicht einzuhalten.

Keine der drei Fabriken stellt Krankenversicherungen oder Mutterschutz. Keine leistet ihren schwangeren ArbeiterInnen Zahlungen während des Mutterschutzes. Fast alle WanderarbeiterInnen glauben vielmehr, dass sie **kündigen müssen, wenn sie schwanger werden**, anstatt einen 90 Tage dauernden Mutterschutz einzufordern, wie er gesetzlich vorgeschrieben.

Viele Fabriken im Auslandsbesitz stellen Schlafsäle für die WanderarbeiterInnen bereit. Einige beauftragen einen Cateringservice, bieten Essen in der fabrikinternen Kantine an und zahlen ihren ArbeiterInnen einen Essenszuschuss. Die ArbeiterInnen in allen drei Fabriken übernachten in den **fabrikeigenen Schlafsälen**. Sie wohnen in Räumen, in denen zwischen acht und zwanzig ArbeiterInnen übernachten. Die Waschgelegenheiten und Toiletten werden geteilt[4]. Lange Schlangen sowie **fehlende Privatsphäre und mangelnde Hygiene** stellen Probleme dar. Manchmal entstehen Konflikte, wenn alle ArbeiterInnen spät aufstehen und sich zum Duschen anstellen müssen. In allen drei Fabriken bezahlen die ArbeiterInnen monatlich zwischen 10 und 25 RMB für Wasser und Strom.

Die drei Beispiele zeigen, dass die ArbeiterInnen ein Minimum von 140 RMB monatlich für Essen ausgeben: Die Kantine in **Fabrik I** bietet Essen zum Preis von 1,5 RMB pro Mahlzeit an. Geht man davon aus, dass ein/e Arbeiter/in dreimal täglich isst, wird er/sie etwa 140 RMB monatlich für Essen ausgeben. In Fabrik II werden den ArbeiterInnen150 RMB monatlich für Mahlzeiten vom Lohn abgezogen, während in Fabrik III, die keinen Kantinenservice be-

[4] Die ArbeiterInnen in Fabrik III haben bessere Lebensbedingungen. Sieben ArbeiterInnen teilen sich einen Raum, in dem sich auch jeweils Waschmöglichkeiten und Toiletten befinden.

reit stellt, eine Mahlzeit zwischen 2 und 3 RMB kostet. Diese ArbeiterInnen geben monatlich zwischen 180 und 270 RMB für Essen aus. Die Ausgaben für Geld und Unterkunft werden zum Problem, wenn in der Nebensaison die nach Stückzahl entlohnten ArbeiterInnen kein stabiles Einkommen haben und nicht durch einen Mindestllohn abgesichert werden. In **Fabrik I** gaben die Befragten an, dass sie in der Nebensaison oft nur etwa 300 RMB erhalten. Essen und Unterkunft kosten sie jedoch monatlich bereits 165 RMB und sie können vom restlichen Einkommen kaum überleben.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind ein Problem, das weder den Fabrikbesitzern noch den WanderarbeiterInnen genügend bewusst ist. Keine der drei Fabriken hat Feuerlöscher oder führt Brandschutzübungen durch. Die ArbeiterInnen in **Fabrik II** beschwerten sich über die das Raumklima in der Fabrik. Die Ventilation funktioniert sehr schlecht. Die Maschinen sind zu nah aneinander platziert und erhöhen deshalb die Raumtemperatur am Arbeitsplatz. Die NäherInnen leiden häufig unter Allergien und Atemproblemen, wenn die mit unterschiedlichen Stoffen arbeiten, von denen einige sehr stark flusen.

Die andere wichtige Quelle von Gesundheitsrisiken in der Bekleidungsindustrie sind die Haltungsschäden, bedingt durch lange Arbeitszeiten, nicht verstellbare Arbeitstische und -stühle sowie Verletzungen, die durch die immer selben Bewegungen hervorgerufen werden. Keine der Fabriken lässt bei der Einstellung oder während der Anstellung einen Gesundheitscheck durchführen. Es werden weder Schutzkleidung noch Kurse über Gesundheitsvorsorge gestellt.

Arbeitsbedingungen in den Zuliefererbetrieben deutscher Sportbekleidungsmarken

(Fabriken IV und V)

Im Vergleich mit den Arbeitsbedingungen der oben beschriebenen Fabriken sind die Bedingungen in den Zuliefererbetrieben für die deutschen Sporthersteller **Adidas und Puma** etwas besser – obwohl die Muster der Verletzung von Arbeitsrechten und Verhaltenskodizes größtenteils ähnlich sind.

Zwei Zulieferer werden in dieser Studie näher betrachtet. Die eine Fabrik, hier als **Fabrik IV** bezeichnet, gehört Investoren aus Hongkong, stellt Hüte und Baseballkappen her und beliefert damit die Marken wie Kappa (die das größte Auftragsvolumen halten) sowie **Adidas, Fila und Puma**[5]. Die Produkte werden vor allem in die USA und nach Europa, Japan, Hongkong und Taiwan exportiert. Die Fabrik beschäftigt etwa 500 ArbeiterInnen, die zwischen 18–40 Jahre alt sind. Sie kommen aus verschiedenen Provinzen Chinas, und die Mehrzahl sind Frauen. Die zweite Fabrik, hier **Fabrik V** genannt, gehört Investoren aus Taiwan und stellt gestrickte Sportsocken, sowie Schweißbänder für Handgelenke und Schläfen her, die sie vor allem an **Adidas, Puma und Nike** liefert. Die Produkte werden in die USA, Deutschland, die Schweiz, Brasilien, Australien und Malaysia exportiert. Die Fabrik beschäftigt etwa 200 ArbeiterInnen, die Mehrzahl ist weiblich, zwischen 21–25 Jahre alt und kommt aus verschiedenen Provinzen Chinas. Beide Fabriken liegen in der Guangdong Provinz.

Bekleidungsfabrik in Shenzen / China (Foto: M. Kottmeier)

Die festgestellte Arbeitszeit in beiden Fabriken enthüllt klare Verletzungen des chinesischen Arbeitsrechts. Die ArbeiterInnen in **Fabrik IV** arbeiten acht Stunden täglich zwischen 7:30 und 18:00 Uhr und 4 bis 5 Stunden zusätzlich bis 23:00 oder 24:00 Uhr während Produktionsspitzen. Damit arbeiten sie 12–13 Stunden täglich in Spitzenzeiten. Sie leisten an sechs Tagen pro Woche Überstunden und erhalten während Produktionsspitzen monatlich einen oder gar keinen freien Tag. Um die exzessiven Überstunden zu vertuschen, beschäftigt die Fabrik spezielles Personal, das die Stechuhren für die ArbeiterInnen betätigt und **gefälschte Arbeitszeitlisten** erstellt. Ähnliche Fälschungspraktiken finden sich auch in **Fabrik V**.

Die ArbeiterInnen in **Fabrik V** arbeiten regulär zwischen 8:00 und 17:30 Uhr. Sie müssen während Produktionsspitzen jedoch je nach Auftragsvolumen zwischen zwei und fünf Überstunden täglich bis 23:00 Uhr leisten. Das Management zwingt die Ar-

[5] Neueste Informationen zeigen, dass die Bestellungen von Puma im August 2004 stark zurückgegangen waren. Puma hatte jedoch bei diesem Zulieferer im Vorjahr größere Mengen bestellt.

beiterInnen dazu, mit der Stechuhr nur zwei Überstunden zu registrieren. Das chinesische Arbeitsrecht erlaubt höchstens drei Überstunden täglich und nicht mehr als 36 Überstunden monatlich. Die zusätzlichen Überstunden erscheinen nicht auf den Zeitkarten, und das Entgelt für die zusätzlichen Stunden wird stattdessen als **Produktionsbonus** auf den Gehaltsabrechnungen eingetragen. Dies wird getan, um die Überprüfungen der Einkaufsunternehmen über die Einhaltung der Sozialstandards zu umgehen. Die ArbeiterInnen in Fabrik V haben während Arbeitsspitzen zwischen zwei und drei Tagen monatlich frei.

Die ArbeiterInnen in der **Fabrik IV** werden nach Stückzahl entlohnt und erhalten eine »Überstundenvergütung« von 2 RMB pro Nacht. ArbeiterInnen, die nach Stunden bezahlt werden, erhalten zwischen 500–600 RMB monatlich. Eine Arbeiterin der Zuschnittabteilung gab an, nach zwei Jahren Anstellung in der Fabrik monatlich zwischen 380–480 RMB zu verdienen, einschließlich der Zuschüsse und Überstundenvergütung. Der Vergleich mit dem lokalen Mindestlohn von 450 RMB pro Monat zeigt deutlich die **Verletzung der gesetzlichen Lohnregelungen**. Ihre **gefälschte Lohnkarte** zeigt jedoch an, dass sie monatlich durchschnittlich zwischen 700–800 RMB verdient und in keinem Fall unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Die monatlichen Einkommen der StücklohnarbeiterInnen hingegen liegen bei 400–1000 RMB, je nach Fähigkeiten. Die Bezahlung hängt hier ebenfalls vom Preis pro Einheit ab und die ArbeiterInnen können nicht angeben, ob sie nach den gesetzlichen Mindestllohnregelungen bezahlt werden.

Das Entlohnungssystem von **Fabrik V** ist ein Mischsystem aus Stückzahl und Arbeitsstunden. Die ArbeiterInnen erhalten 450 RMB pro Monat, was dem gesetzlichen Mindestlohn für einen 8-Stundentag, bzw. einer 40-Stundenwoche entspricht. Eine Überstundenbezahlung, die über zwei Stunden hinausgeht, ist in den Lohnkarten jedoch nicht vermerkt. Stattdessen wird ein Produktionsbonus gezahlt, um die vermehrten Überstunden zu entlohnen. Die befragten ArbeiterInnen gaben an, dass sie monatlich bis zu 1000 RMB während Produktionsspitzen erhalten, wobei sie zwischen vier und fünf Überstunden pro Tag leisten müssen. Damit stellt **Fabrik V** ihre ArbeiterInnen besser als **Fabrik IV**, da sie ihre ArbeiterInnen auch in der Nebensaison den Mindestlohn auszahlt. Die ArbeiterInnen von **Fabrik IV** hingegen haben ein instabiles Einkommen, das in der Nebensaison unterhalb des Mindestlohnes liegt.

Beide Fabriken schließen mit den ArbeiterInnen **Einjahresverträge** ab. Die Befragten beschwerten sich jedoch darüber, dass dieser Vertrag eine reine Formalität sei und die Vertragsbedingungen in der Realität nicht eingehalten werden. Die Verträge werden vor allem für die **Sozialaudits der Einkaufsunternehmen** unterschrieben. Für die ArbeiterInnen in der Produktion in **Fabrik IV** werden keine volle Beiträge für die Renten- und Arbeitsunfallversicherung abgeführt. Hier scheint **Fabrik V** wiederum den gesetzlichen Arbeitsregelungen weit mehr zu entsprechen: die Fabrik zieht allen ArbeiterInnen 61 RMB vom Lohn ab und zahlt diese in die Renten- und Arbeitsunfallversicherungen ein. Keine der beiden Fabriken zahlt nach den gesetzlichen Vorschriften in eine Krankenversicherung ein oder deckt den Mutterschutz ab. Bei kleineren Krankheiten können die ArbeiterInnen zur Klinik der Fabrik gehen, bei schwerwiegenden Leiden müssen sie jedoch auf private Kosten einen Arzt aufsuchen. Die Befragten in **Fabrik IV** gaben an, dass es für sie schwierig sei, während Produktionsspitzen krank geschrieben zu werden. Außerdem erhielten sie bei kleineren **Arbeitsunfällen** zwar frei und die Kosten für die Behandlung wurden übernommen, aber das Gehalt wurde während den Fehltagen nicht ausgezahlt. Dies ist eine Verletzung des Arbeitsrechts, das die Arbeitgeber verpflichtet, die medizinischen Kosten sowie das reguläre Gehalt und weitere Lebenshaltungs- oder nach Bedarf weitere Zuschüsse zu übernehmen.

Beide Fabriken stellen den ArbeiterInnen eine **Kantine** sowie die Unterkunft in **Schlafsälen** zur Verfügung. Die ArbeiterInnen in **Fabrik IV** zahlen 40 RMB monatlich für das Essen der Kantine und 30 RMB monatlich für Wasser und Strom in den Schlafsäalen. **Fabrik V** bietet ihren ArbeiterInnen Essen und Übernachtung an, ohne dies in Rechnung zu stellen.[6] Im Vergleich mit den Beschwerden der ArbeiterInnen in **Fabrik IV** über die Qualität des Kantinenessens und die Unterbringung (geteilte Bäder und Toiletten) sind die Bedingungen in **Fabrik V** besser. Die Befragten dort übernachten mit 7–8 Frauen in einem Raum, der gut belüftet wird und ein separates Bad und Toiletten hat.

In beiden Fabriken wird Sicherheit am Arbeitsplatz und Gesundheitsschutz vor allem bei den Brandschutzvorrichtungen beachtet. Diese sind gut sichtbar und für die Untersuchungen der Einkaufs-

[6] Das bedeutet jedoch nicht, dass Kost und Logis den Arbeitern in Fabrik V umsonst zur Verfügung gestellt werden, da diese Kosten bereits in den direkten Arbeitskosten mit einkalkuliert sind und somit das Lohnniveau indirekt beeinflussen.

unternehmen gut auflistbar. Beide Fabriken halten zum Beispiel pro Jahr zwei bis drei Brandschutzübungen ab und stellen Feuerlöscher und Notausgänge bereit. Im Bereich von **Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge**, wie sie besonders in Bekleidungsindustrien auftreten (Haltungsschäden, Hautausschläge und Asthma, die häufig durch zu lange Arbeitszeiten hervorgerufen werden), gibt es jedoch kaum Schutz. Die ArbeiterInnen in beiden Fabriken werden keinem regelmäßigen Gesundheitscheck unterzogen und erhalten keinerlei Sicherheits- und Vorsorgekurse.

Was die beiden Sportbekleidungszulieferer von den drei oben beschriebenen Bekleidungsherstellern, die an Einzelhandelsunternehmen liefern, unterscheidet, ist, dass sie **den Verhaltenskodex der Einkaufsunternehmen falsifizieren**. Diese Vertuschungspraktiken der beiden Sportbekleidungsfabriken wurden vom Management in Reaktion auf das Monitoring der Einkaufsunternehmen eingeführt. Im Fall von **Fabrik IV** ist die Lohnkarte, die ein Durchschnittseinkommen von 700–800 RMB monatlich angibt und immer über dem Mindestlohn von 450 RMB liegt, gefälscht. Die ArbeiterInnen werden nicht dazu angehalten, die Stechuhren zu drücken und deshalb sind deren Aufzeichnungen ebenfalls falsch. Das Fabrikmanagement drängt die ArbeiterInnen vor jedem Audit dazu, die Wahrheit darüber zu verschweigen. Die ArbeiterInnen, die für die Interviews ausgewählt werden, erhalten 200 RMB, wenn sie die Standardantworten, die die Fabrik vorgibt, benutzen. Die Befragten in **Fabrik IV** glauben generell nicht daran, dass der Verhaltenskodex und die Fabrikinspektionen ihnen irgend einen Schutz gewähren.

In **Fabrik V** werden die Arbeitsgesetze besser geachtet und deshalb werden hauptsächlich die Überstundenaufzeichnungen gefälscht. Ein Verhaltenskodex-Monitoring wird in den drei oben beschriebenen Bekleidungszulieferern an Einzelhandelsunternehmen kaum durchgeführt. Die Befragten in **Fabrik I, II und III** gaben an, dass die Einkaufsunternehmen häufig kamen, doch nicht um nicht die Arbeitsbedingungen zu untersuchen, sondern die Qualität der Produktion.

Neben dem **mangelhaften Monitoring seitens der Einkaufsunternehmen** gaben die ArbeiterInnen von **Fabrik I** ebenfalls an, dass Dokumente gefälscht würden und die ArbeiterInnen vor Audits Instruktionen erhielten, wie sie zu antworten hätten. Die Fabrik hat **zwei Sorten von Lohnkarten**: die falsche zeigt an, dass die ArbeiterInnen einen Grundlohn von 345 RMB erhalten (was etwas mehr als der Mindestlohn von 340 RMB ist). Die ArbeiterInnen müssen die gefälschte Lohnkarte unterschreiben und werden vom Management dazu angehalten, die AuditorInnen und die Einkaufsunternehmen zu belügen. Sie sollen den AuditorInnen sagen, dass sie einen Tag pro Woche frei haben und Überstunden nur innerhalb der legalen Grenze von 36 Stunden pro Monat leisten.

ArbeiterInnen, die noch nicht volljährig aussehen sowie die »Redegewandteren« unter ihnen werden fortgeschickt, damit die AuditorInnen nicht viel von den ArbeiterInnen erfahren. Generell wissen die ArbeiterInnen aller fünf Fabriken nichts über das Monitoring der Verhaltenskodizes der Einkaufsunternehmen. Sie sind auch enttäuscht darüber, dass Verhaltenskodizes die Arbeitsbedingungen nicht merklich verbessert haben und dass das Management sie mit **Checklisten-Audits** im Rahmen von Verhaltenskodizes der Einkaufsunternehmen verstärkt unter Druck setzt.

Die WanderarbeiterInnen in China tragen zum Wirtschaftsboom des Landes bei und ermöglichen den Erfolg Chinas im Wettbewerb um ausländische Direktinvestitionen in der globalisierten kapitalistischen Wirtschaft. Ihr Leben, ihre Arbeit, ihre Hoffnungen und ihre täglichen Kämpfe mit der Arbeit tauchen in Checklisten, Interviews über Arbeitsbedingungen und Unternehmensethik-Programmen, die sie schützen sollen, nicht auf.

Chinesische Näherin in der Sonderwirtschaftszone Shenzen / China (Foto: M. Kottmeier)

2.2 Indonesien

2.2.1 Freie Exportzonen in Indonesien – ein Überblick

Im Jahr 1971 wurde die Insel Batam, 20 km südlich von Singapur gelegen, zu einer zollfreien Region erklärt. Ab 1986 folgten Freie Exportzonen (FEZ) als abgezäunte Industrieparks auf der Hauptinsel Java, z.B. Cakung und Tanjung Priok im Norden von Jakarta, sowie in anderen Landesteilen. Die große Mehrheit der indonesischen FEZ liegt auf Java.

Die Zentralregierung bzw. Regionalregierungen Indonesiens legen aufgrund von Entwicklungsplänen jeweils fest, wo die FEZ angesiedelt werden sollen. Sie stellen Infrastruktur wie Elektrizität, Wasser und Straßen zur Verfügung und bieten Zoll- und Steuervorteile für die Investoren. Auslandsinvestoren müssen z.B. keine Importzölle, keine Umsatzsteuer und keine Mehrwertsteuer zahlen.

Die Unternehmen, die in diesen FEZ investieren, können öffentlich oder staatlich sein und Joint Ventures mit Auslandsinvestoren bilden. In den Anfangsjahren investierten vor allem öffentliche Unternehmen in den indonesischen FEZ, mittlerweile stellen jedoch private Unternehmen 80% aller Investoren. *(Anggraini 2002: 112)*

Die Zahl der Beschäftigten in den indonesischen FEZ beläuft sich auf ca. 100.000. (ILO 2003c) Hinzu kommen ca. 200.000 ArbeiterInnen der zollfreien Insel Batam. In der überwiegenden Mehrheit handelt es sich um junge Frauen. In den FEZ gelten dieselben Arbeitsgesetze wie im Rest des Landes, doch haben zahlreiche Forschungsergebnisse in den letzten Jahren drastische **Arbeitsrechtsverletzungen** z.B. in Bekleidungsfabriken indonesischer FEZ nachgewiesen. *(Wick 1997, IBFG 2003b, WRC 2003)* Besonders hervorstechend waren dabei Löhne unterhalb der gesetzlichen Mindestlohngrenze, überlange Arbeitszeiten, Zwang zu Überstunden, Verweigerung des gesetzlichen Anspruchs auf Menstruationsurlaub, sexuelle Belästigung u.a.

Arbeiterin bei PT. Panarub / Indonesien (Foto: B. Kühl)

Die **Produktionspalette** der indonesischen FEZ umfasst folgende Branchen: Holz, Fisch, Gummi, Kokosnuss, Tee, Kaffee, Erdnüsse, Textil und Bekleidung, Schuhe, Elektronik, Automobilteile, Keramik u.a. Auf der Insel Batam liegt der Schwerpunkt auf Elektronik und Telekommunikation. Doch bis heute ist es Indonesien im Unterschied zu Taiwan, Süd-Korea und China nicht gelungen, in den FEZ auch in größerem Maße eine kapitalintensivere Industrie an-

Tabelle 5:
Freie Exportzonen in Indonesien, 1998

Freie Exportzone	Größe (ha)	Anzahl der Betriebe	Standort
Medan Star IE	77	15	Nord-Sumatra
KI Makasar	203	17	Sulawesi
Cibinong Centre IE	82	24	West-Java
Ngoro Industrial Persada	513	38	Ost-Java
SIER/ PIER	892	50	Ost-Java
Bukit Indah Industrial Park	263	65	West-Java
MM 2100	805	76	West-Java
Tanjung Emas EPZ	100	84	Zentral-Java
Lamhotma Pulihan Seruai IE	650	200	Nord-Sumatra
Kawasan Berikat Nusantara	595	309	DKI Jakarta

©2005 SÜDWIND
Quelle: Anggraini 2002: 113

zusiedeln – trotz der Errichtung von Technologieparks ab den 90er Jahren – und die lokale Wirtschaft in die FEZ-Produktion einzubinden. Die asiatische Wirtschafts- und Finanzkrise von 1997/98, die Indonesien besonders stark getroffen und auf Jahre ökonomisch und sozial zurückgeworfen hat, ist ein Grund für diese Entwicklung der indonesischen FEZ.

Mit dem **Wegfall der Quoten** auf dem Weltmarkt für Textil und Bekleidung Ende 2004 sagen viele Fachleute Indonesien eine düstere Zukunft voraus. Verschiedene Wettbewerbsnachteile haben bereits in den letzten Jahren zu einer starken Abwanderung ausländischer Investoren mit Hunderten von Fabrikschließungen und Tausenden von Arbeitsplatzverlusten geführt. *(Jakarta Post 11.8.03, und ITGLWF 2003: 4)* Die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiterinnen-Gewerkschaft (ITGLWF) befürchtet eine Vernichtung von ca. 1 Mio. Arbeitsplätzen in der indonesischen Textil- und Bekleidungsindustrie nach dem Ende des WTO-Welttextilabkommens ab 2005. *(ITGLWF 2003: 4)*

Deutsche Unternehmen wie z.B. KarstadtQuelle werden sich nach dem Wegfall der Quoten 2005 aus dem Indonesiengeschäft zurückziehen.

Insgesamt beschäftigt der Sektor heute knapp 1,2 Mio. IndonesierInnen, denen nach ILO-Schätzungen in der informellen Wirtschaft noch 5–10 mal so viele informell Beschäftigte hinzugerechnet werden müssen. *(ILO 1996a: 1)*

Trotz einer deutlichen Erhöhung der gesetzlichen Mindestlöhne seit 2000 und einer stärkeren Einforderung dieser Löhne durch gewerkschaftliche Aktivitäten zählen die **indonesischen Löhne** in der Textil- und Bekleidungsindustrie immer noch zu den niedrigsten der Welt. Eine indonesische Näherin verdiente im Jahr 2002 z.B. 0,27 US $ pro Stunde, während z.B. in Thailand der Stundenlohn bei 0,91 US $ und in Mexiko bei 2,45 US $ lag. Wie in den Portraits der indonesischen Näherinnen deutlich wird, sind die Reallöhne durch steigende Lebenskosten tatsächlich gesunken.

Als Folge des Drucks von Verbraucherkampagnen auf Markenunternehmen wie Nike und adidas oder Handelsunternehmen wie Otto oder GAP konnten in den letzten Jahren einige Verbesserungen für Beschäftigte in indonesischen Zulieferbetrieben erreicht werden.

Im folgenden werden Auszüge aus dem jüngsten Bericht des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (PMK) in Jakarta vom Juli 2004 mit Fallstudien über Arbeitsbedingungen von Frauen in indonesischen FEZ und Sweatshops wiedergegeben.

Indonesische Näherinnen in der Sportschuhfabrik PT. Panarub (Foto: B. Kühl)

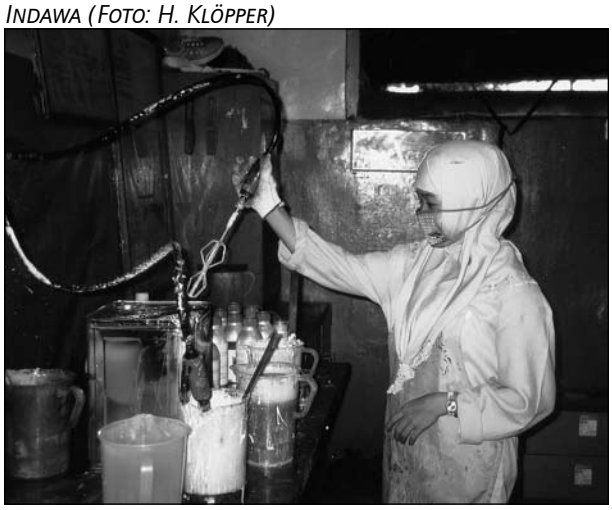
2.2.2 Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen in Freien Exportzonen und Sweatshops in Indonesien –

Bericht des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, Jakarta

Die vorliegende Untersuchung wurde zwischen April und Juli 2004 in sechs Fabriken in Jakarta und Tangerang (Banten Provinz) durchgeführt. Ziel der Untersuchung war es, durch Interviews mit Arbeiterinnen einige Fallbeispiele über Arbeitsbedingungen zu erhalten und mögliche Verbesserungen gegenüber früheren ähnlichen Untersuchungen festzustellen. Es handelt sich dabei um die Fabriken

- **PT. Detta Marina Cimanggis** in Ost-Jakarta, in der Jacken, Hosen und Hemden u.a. für **Otto und Reebok** hergestellt werden. In den Fabrik arbeiten 800 Beschäftigte, davon 100 Männer und 700 Frauen. In dieser Fabrik gibt es keine Gewerkschaft.
- **PT. Dwi Sukses** in Tangerang, die für **Nike, Lotto, Marks and Spencer** (früher auch Otto und Neckermann) Bekleidung herstellt. In der Fabrik arbeiten 3000 Beschäftigte, davon 80% Frauen. Die Gewerkschaft SP-TSK der ehemaligen staatlichen Einheitsgewerkschaft SPSI hatte mit der Geschäftsleitung einen Tarifvertrag ausgehandelt, der bis 2002 gültig war. Die interviewten Arbeiterinnen wussten nicht, ob es einen nachfolgenden Tarifvertrag gab.
- **PT. Panarub** in Tangerang, in der für **adidas-Salomon** Schuhe hergestellt werden. Von den 9000 ArbeiterInnen der Fabrik sind 70% Frauen. Es gibt zwei Gewerkschaften bei PT. Panarub, die SPN und die kleinere PERBUPAS. Der letzte Tarifvertrag wurde im Oktober 2002 abgeschlossen.
- **PT. Goldindo Menawan** in der Freien Exportzone Cakung im Norden von Jakarta. Dort wird für **Sara Lee u.a. (früher Quelle)** Bekleidung hergestellt. In der Fabrik arbeiten 900 Beschäftigte, davon 75% Frauen. Die Betriebsgewerkschaft SPPG hat einen Tarifvertrag ausgehandelt, doch sagten die interviewten Arbeiterinnen aus, dass die Gewerkschaftsmitglieder keine Einzelheiten kannten.
- **PT. Harapan Busana Apparel** in der Freien Exportzone Cakung im Norden von Jakarta. In dieser Fabrik wird für Unternehmen wie z.B. **KarstadtQuelle, Sears und JC Penny** Bekleidung hergestellt. Dort arbeiten 900 Beschäftigte, davon 80% Frauen. Die ehemalige Einheitsgewerkschaft SPSI ist in der Fabrik präsent, hat jedoch keinen Tarifvertrag ausgehandelt.
- **PT. Rismar Daewoo Apparel** in der Freien Exportzone Cakung. Dort wird für **KarstadtQuelle, Sears** u.a. Bekleidung hergestellt. Von den 900 Beschäftigten der Fabrik sind 80% Frauen. Die neuen Führer der Gewerkschaft SPSI wurden mit Hilfe der Fabrikleitung eingesetzt. Die interviewten Arbeiterinnen gaben an, die Gewerkschaftsmitglieder würden nicht wissen, ob es bereits einen neuen Tarifvertrag gebe oder nicht.

Arbeiterin in der indonesischen Fabrik PT. Garuda Indawa (Foto: H. Klöpper)



Insgesamt wurden Interviews mit 19 Arbeiterinnen durchgeführt, die über die Arbeitsbedingungen in ihren Fabriken berichteten, und mit 13 Arbeiterinnen, die über ihre Lebensbedingungen aussagten.

Bei den Untersuchungen in den Fabriken PT. Goldindo Menawan und PT. Rismar Daewoo hatte PMK große Mühe, Arbeiterinnen zu finden, die aussagebereit waren. Sie befürchteten Repressalien durch die Fabrikleitungen. Arbeiterinnen sollen dort gewarnt worden sein, gegenüber Außenstehenden über die Fabrik zu berichten, wenn sie nicht eine Schließung der Fabrik riskieren wollten. Arbeiterinnen sahen sich deshalb u.a. gezwungen, Anweisungen zu Überstunden Folge zu leisten. Hintergrund dieser Befürchtungen waren jüngste Fabrikschließungen in der Freien Exportzone Cakung und an anderen Orten, wo Investoren sang- und klanglos verschwunden waren, ohne ihren Beschäftigten gegenüber Verantwortung zu zeigen. Dies traf z.B. auf die Fabriken PT. Jaya Toys, PT. Northbay, PT. Girindo, PT. Trenton, PT. Global Family, PT. Metro, PT. Elaine, PT. Durindo, PT. Sambo Indonusa, PT. Victoria, PT. Inkoprima und viele andere zu.

Fallbeispiel 4: »In einer Fabrik zu arbeiten, ist ein Segen« Portrait der Arbeiterin Wadiha

Für Wadiha ist die Arbeit in einer Fabrik ein Segen. »Es ist ein großes Glück für mich,« sagen sie »dass ich meine Eltern im Dorf unterstützen kann.« Sie hat gelernt, von ihrem mageren Löhnen einen – egal wie kleinen – Teil zu sparen, um Geld nach Hause zu ihren Eltern zu schicken und gleichzeitig ihre eigenen Grundbedürfnisse in der Stadt zu decken. Sie wohnt in einem überfüllten Zimmern, teilt sich eine Küche mit anderen Frauen und muss in lauter Umgebung ausruhen und schlafen. Solch eine Situation erscheint der jungen Frau vom Dorf ganz normal.

Wadiha, die vor 27 Jahren in Buniayu geboren wurde, ist eine Frau, die seit ihrer frühen Jugend arbeitet, um überleben zu können. Sie ist das sechste Kind der Familie. Sie folgte ihrem Bruder nach Jakarta, der als Bauarbeiter auf der Baustelle von BLOK M arbeitete. Ganz alleine hat sie sich für Arbeit in der Freien Exportzone (FEZ) in Jakarta beworben. »Zum Glück wurde ich eingestellt.« erzählte sie uns in ihrem kleinen Zimmer in Cakung (im Norden von Jakarta), nicht weit von dem Ort an dem sie arbeitet. Wadiha lebt mit einer Freundin zusammen, die ebenfalls in der FEZ in einer Perückenfabrik arbeitet. Sie haben ein 2,5 x 2,5 Meter großes Zimmer gemietet. **Wenn es regnet, wird der Boden überflutet.** Sie benutzen Matten zum Schlafen. In dem kleinen Raum steht ein kleiner Fernseher, einige Pappkartons, in denen sie ihre Kleider aufbewahren und ein Esstisch. Sie mieten das Zimmer für 110.000 Rupiah (ca. 11 EURO) monatlich, bezahlen 10.000 Rupiah für Elektrizität, weitere 15.000 für die Wasserrechnung. Das Bad, das nicht allzu weit von ihrem Zimmer entfernt liegt, teilen sie sich mit anderen.

Sie kocht nie, sondern kauft lieber fertige Gerichte – das ist bequemer und einfacher. In der Nähe ihres Zimmers gibt es viele Kleinküchen und Kiosks. Das Essen ist nicht sehr reichhaltig, morgens frühstückt sie nur **eine Kelle Reis mit Tempeh** (Sojabohnenextrakt) und ein bisschen Gemüse für etwa 1.500 Rupiah. Nachmittags isst sie in der Fabrik, wo sie von den umliegenden Kleinküchen Essen für 2.500 und 3.000 Rupiah bestellt.

Sie hat die islamische Schule in ihrem Dorf, Sanawiya, abgeschlossen. Sie erhält den Mindestlohn von 674.500 Rupiah monatlich, plus Transportkosten von 2000 Rupiah pro Tag. Ein solches Einkommen reicht ihr, um zu überleben und sogar einen Teil ihrer Verdienste ihren Eltern zu schicken.

Auf die Frage, wie ihre Arbeit in der Fabrik sei, antwortete sie, dass **sie recht glücklich sei, da es in ihrem Dorf keine Arbeit gibt**. »Meine Eltern sind einfache arme Bauern.« Dennoch fügt sie hinzu, dass die Fabrikarbeit auch sehr ermüdend ist und unter sklavenähnlichen Bedingungen stattfindet. Sie fängt um 7 Uhr morgens an und arbeitet bis 18 Uhr abends, mit nur einer Stunde Pause zwischen 12 und 13 Uhr für das Mittagessen. Sie kommt erst spät abends nach Hause und legt sich für gewöhnlich in ihrem kleinen Zimmer sofort auf ihre Schlafmatte, um noch ein wenig fern zu sehen.

Auf die Frage, welche Veränderungen auf der Arbeit sie am meisten wünscht, antwortet sie wie aus der Pistole geschossen: »Wenn möglich, sollten die **Arbeitsvorgaben verringert und die Arbeitszeiten verkürzt** werden. Die Vorgaben bedeuten, dass sie und ihre Abteilung mit 54 Arbeiterinnen pro Tag einen Soll von 1.200 Hosen zwischen 7 und 18 Uhr nähen müssen. Der Soll für Hemden liegt bei 860 Stück täglich. Wenn das Arbeitsziel nicht erreicht wird, müssen die Arbeiterinnen eine halbe Stunde länger ohne Extrabezahlung arbeiten. In solchen Fällen gehen sie erst um 18:30 Uhr nach Hause.

Wadiha arbeitet seit fünf Jahren in der Fabrik PT Rismar Daewoo Apparel in der der Industriezone Cakung und stellt Hosen, Hemden und Frauenunterwäsche her, die nach USA und Deutschland unter den Markennamen von **Karstadt**, Sears Cato oder Notation vertrieben werden.

(PMK Juli 2004)

Ergebnisse der Interviews über die Arbeitssituation

Verbot von Zwangsarbeit

»Hat Euch der Arbeitgeber zu Überstunden gezwungen?«

Die meisten Arbeiterinnen antworteten, dass sie nie zu Überstunden gezwungen worden sind. In den Fabriken Dwi Sukses, Harapan Busana Apparel, Panarub und Goldindo Menawan werden Arbeiterinnen nicht bestraft, wenn sie Überstunden ablehnen. Einige wenige Arbeiterinnen jedoch sagten aus, dass es diesen Zwang gebe. In der Fabrik Detta Marina z.B. würde gedroht mit Worten wie »Wenn Du keine Überstunden machen willst, kannst Du gleich gehen« oder »Du bist es hier nicht, der entscheidet«.

Einige Arbeiterinnen fügten hinzu, dass sie an Überstunden selbst sehr interessiert seien. Denn ihre Löhne seien so niedrig, dass sie davon nicht leben könnten.

Menstruationsurlaub

»Kennst Du Arbeiterinnen, die ihren Menstruationsurlaub nicht erhalten?«

Nach dem indonesischen Gesetz von 1951 wird Arbeiterinnen Menstruationsurlaub gewährt. Wollen sie diesen in Anspruch nehmen, müssen lediglich ihre Vorgesetzten davon unterrichten. Sie erhalten in dieser Zeit weiter ihren Lohn.

Einige Arbeiterinnen sagten aus, in der Fabrik Panarub verlange die Leitung ein ärztliches Attest von der Poliklinik. Eine andere Arbeiterin dieser Fabrik meinte, Menstruationsurlaub würde nur im Falle sehr starker Schmerzen gewährt, während eine weitere jede Beurlaubung aus diesem Grund abstritt.

Drei Arbeiterinnen der Fabrik Dwi Sukses sagten aus, sie erhielten den Menstruationsurlaub nur mit der Erlaubnis des Abteilungsleiters. Wenn jedoch Arbeiterinnen dort auf diese Beurlaubung verzichteten, dann erhielten sie dafür 44.000 Rupiah (ca. 4 EURO) pro Monat hinzu.

Arbeiterinnen der Fabrik Harapan berichteten, auch sie würden Ersatzgelder für den Verzicht auf den Menstruationsurlaub erhalten, jedoch verlören sie dann den Anwesenheitsbonus. Die Ersatzgelder in den Fabriken Rismar und Goldindo beliefen sich ebenso auf 44.000 Rupiah.

In der Fabrik Detta Marina wurde kein Menstruationsurlaub gewährt.

Gesetzlicher Mindestlohn

»War Dein Lohn geringer als der gesetzliche Mindestlohn?«

Seit Januar 2004 beträgt der gesetzliche Mindestlohn für Jakarta 671.250 Rupiah / Monat (ca. 67 EURO), für Tangerang (Provinz Banten) 660.000 Rupiah / Monat (ca. 66 EURO).

Nach Aussagen der interviewten Arbeiterinnen erhielten sie in allen Fabriken bis auf Detta Marina den gesetzlichen Mindestlohn bzw. höhere Löhne.

Arbeitsstunden

»Wie lange arbeitest Du normalerweise pro Woche einschließlich Überstunden?«

Nach dem Gesetz sind 40 Arbeitsstunden pro Woche und maximal 14 Überstunden pro Woche festgelegt.

Nach den Aussagen der interviewten Arbeiterinnen kam es in den sechs Fabriken zu Verstößen gegen dieses Gesetz (s. Tabelle 7):

Tabelle 6:
Grundlohn pro Monat (Indonesische Rupiah/IDR)*

©2005 SÜDWIND

Fabrik	Antwortgruppe 1	Antwortgruppe 2	Antwortgruppe 3	Antwortgruppe 4
Detta Marina	500.000	500.000		
Dwi Sukses	660.000	660.000	660.000	
Panarub	672.000	800.000	800.000	
Goldindo	671.250	671.250	671.250	Höher als der Mindestlohn
Harapan	672.000	672.000	671.250	671.250
Rismar Daewoo	674.550	670.000	671.250	

**Umrechnungskurs Juli 2004: 100 IDR = 0,08 Euro*

Quelle: PMK/SÜDWIND 2004

Fallbeispiel 5: »Ich fühle mich jetzt selbständig« Portrait der Arbeiterin Winarsih

Die Arbeiterin **Winarsih** wird mit Spitznamen Wiwin genannt. Sie kommt aus Baros, Sukabumi in West Java. Eigentlich möchte sie nicht in einer Fabrik arbeiten. Ihr Ziel ist es, in einem Büro angestellt zu werden, da sie ihren Abschluss an der SekretärInnenschule in Sukabumi gemacht hat. Im Jahr 2000 kam sie nach Jakarta und wohnte zunächst bei ihrer Tante. Sie versuchte, eine Arbeit zu finden, aber vergeblich. Sie entschied sich, in einer Fabrik zu arbeiten, anstatt untätig im Haus ihrer Tante zu sitzen. Sie fand einen Job in der Kleiderfabrik PT Harapan Busana Apparel, die Hosen, Hemden und andere Produkte für Handelsunternehmen wie **Karstadt**, Sears und Cato in die USA und nach Deutschland exportiert.

Ihr Vater ist Lehrer, der in zwei Jahren in Rente gehen wird. Ihre Mutter ist Hausfrau. Winarsih's älteste Schwester arbeitete früher für zwei Jahre als Gastarbeiterin in Kuwait. Sie musste zurück nach Hause geschickt werden, da sie Probleme mit ihrem Arbeitgeber hatte. Jetzt wohnt sie mit Wiwin in einem kleinen Zimmer, das die beiden gemietet haben. Das **Zimmer misst 3x3 Meter** und hat kein Fenster. Sie bezahlen 120.000 Rupiah Miete für den Raum in Cakung, in dessen FEZ sie auch arbeiten. Beide sind noch nicht verheiratet.

Wiwin hat noch zwei Brüder und eine weitere Schwester. Sie gehen noch auf die Dorfschule in Sukabumi. Der Älteste ist in der 5. Klasse, die Jüngste gerade 5 Jahre alt.

Wiwin sagt, dass sich ihr Leben sehr verändert habe. »Ich fühle mich jetzt selbständig, auch wenn ich nur 761.500 Rupiah monatlich verdiene – ich bin nicht mehr von meinen Eltern abhängig und kann sogar **etwas Geld nach Hause** schicken.« Aber sie achtet nicht besonders auf ihre eigene Kleidung und Essen. Manchmal isst sie nur zweimal am Tag, und während der Fastenzeit sogar nur einmal. Für ihre regulären Mahlzeiten kauft sie Essen von den Kleinküchen in der Nähe ihrer Wohnung, Mittagessen kauft sie in der Fabrik. So muss sie täglich höchstens 3.000 Rupien für Essen ausgeben.

Sie sieht recht gesund, wenn auch ein wenig blass aus. Aber sie ist niemals ernsthaft krank und hat höchstens manchmal Grippe oder Husten.

Wiwin hofft, dass sie beruflich voran kommen wird. Sie träumt davon, Lehrerin oder Sekretärin in einer Firma zu sein. Aber es ist sehr schwierig, in der Stadt einen Job zu finden. Letztendlich wurde sie Fabrikarbeiterin. Es macht ihr keinen Spaß, sie arbeitet dort nur, um zu überleben. Aber sie ist nicht in der Position, entscheiden zu können, ob sie in einem Büro oder als Lehrerin arbeiten möchte, es gibt für beides keine freien Stellen. Sie muss die Realität akzeptieren, dass sie jetzt Fabrikarbeiterin ist.

(PMK Juli 2004)

Indonesische Kleiderfabrik (Foto: PMK)

Tabelle 7:
Arbeitsstunden pro Woche

Fabrik	Antwortgruppe 1	Antwortgruppe 2	Antwortgruppe 3	Antwortgruppe 4
Detta Marina	60	66		
Dwi Sukses	40	50	50	
Panarub	53	53	64	
Goldindo	40	40	40	40
Harapa	61	61	58	58
Rismar Daewoo	61	50	50	

©2005 SÜDWIND *Quelle: PMK/SÜDWIND 2004*

Arbeits- und Gesundheitsschutz

»Gib an, welche Vorrichtungen und Maßnahmen es in Deiner Fabrik zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt«

In der Fabrik Dwi Sukses gibt es nach Aussagen der interviewten Arbeiterinnen Schutzkleidung wie z.B. Gesichtsmasken, Handschuhe und Stiefel. Bei Panarub werden Gesichtsmasken, Handschuhe, Helme, Schutzkleidung, Brillen, Ohrschutz und Erste-Hilfe-Kästen gestellt.

In der Fabrik Rismar gibt es einen Feuerlöscher und ein medizinisches Behandlungszimmer, genau wie in der Fabrik Harapan. Dort jedoch wird der Raum nur mit Medizin bestückt, wenn die Einkäufer kommen. Bei Goldindo gibt es einen Feuerlöscher und Masken, bei Detta Marina nur einen Hydranten.

Insgesamt zeigen die Aussagen über die letzten vier Fabriken, dass dort der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht für wichtig gehalten wird.

Festes Beschäftigungsverhältnis

»Hast Du einen Arbeitsvertrag unterschrieben?«

Zwei Arbeiterinnen von der Fabrik Dwi Sukses haben keinen Arbeitsvertrag, eine andere jedoch besitzt einen solchen Vertrag.

Von drei Arbeiterinnen der Fabrik Panarub besitzen zwei einen Vertrag, eine andere nicht.

Die Arbeiterinnen von Goldindo haben keinen Arbeitsvertrag. Eine Arbeiterin von Harapan hat keinen Vertrag, eine andere jedoch schon.

Arbeiterinnen von Rismar und Detta Marina gaben an, die Firma besäße die Arbeitsverträge, und sie selbst hätten keine Kopie.

Verhaltenskodizes und Management

»Hast Du irgendwelche Verbesserungen der Arbeitssituation durch Verhaltenskodizes erfahren?«

Arbeiterinnen der Fabriken Dwi Sukses, Goldindo und Detta Marina gaben an, es hätte keine Veränderungen gegeben. Eine andere Arbeiterin von Dwi Sukses und eine von Rismar Daewoo konnten hierzu nichts sagen. Arbeiterinnen von Harapan berichteten, es hätte keine positiven Veränderungen gegeben – im Gegenteil, denn 2002 hätten sie im Unterschied zu heute noch Geld für Mittagessen und Transport erhalten.

Arbeiterinnen von Panarub berichteten von Verbesserungen, z.B. bzgl. der Umwelt, Arbeitsabläufe und Abschaffung der Arbeit von Jugendlichen.

Zu Goldindo sagten eine Arbeiterinnen aus, es habe keine Veränderungen gegeben, zwei andere machten hierzu keine Angaben.

Freie Exportzone KBN / Indonesien – Mittagspause im Schatten eines Baumes (Foto: H. Klöpper)

Fallbeispiel 6: »Menschen werden zurückgelassen wie Maschinen, die nicht mehr gebraucht werden«

(Auszug aus dem Bericht über die Indonesienreise im August 2003 von Pfarrer Dietrich Weinbrenner, Mitarbeiter des Gemeindedienstes für Mission und Ökumene in Witten).

Am nächsten Tag heißt unser Ziel Cakung, eine »Freie Exportzone« im Norden Jakartas. Hier halten Hunderte von Arbeiterinnen eine Fabrik besetzt. Ihr koreanischer Chef hatte sich vor zwei Monaten nach Hause abgesetzt. 746 ArbeiterInnen, fast alles Frauen, standen über Nacht ohne Arbeit und ohne Einkommen da.

Es wird schon dunkel, als wir in der Fabrik P.T. Sambo ankommen. Die Szenerie ist bedrückend: Die riesigen Produktionshallen liegen im Halbdunkel – die Regierung hat sowohl Strom als auch Wasser gesperrt. Einige Lampen, gespeist aus illegal abgezapften Strom, erleuchten den Eingangsbereich. Über den langen Reihen der Arbeitstische hängen lose Kabel, wie zum Hohn zeigen Schilder die Tätigkeiten an, die hier vor kurzer Zeit noch verrichtet wurden: »Nähen«, »Zuschneiden«, »Kontrolle«.

Wir sprechen mit Maria Saragih*, die hier im Jahr 2000 eine unabhängige Gewerkschaft gründete. »Zuerst einmal geht es um das Nötigste: Zweihundert Menschen, die hier abwechselnd schlafen, müssen essen und trinken! Wir haben damit begonnen, Maschinen zu verkaufen, um Lebensmittel zu bekommen!«

Auf einem herbeigebrachten Gasherd wird Reis gekocht. Die Arbeiterinnen, die heute Nacht hier bleiben, versammeln sich um Maria, um ihr weiteres Vorgehen zu besprechen. Ihr Ziel: die Arbeit wieder aufnehmen, mit einem neuen Investor.

Als wir uns von Maria verabschieden, sagt sie: »Abends weine ich, wenn die Mädchen mir erzählen, wie es ihnen geht: keine Arbeit, kein Geld, manchmal Mann und Kind im Heimatdorf, wo sie auf Unterstützung warten, die jetzt nicht mehr kommt«.

Als wir wieder im Auto sitzen und durch das dunkle Jakarta fahren, sind wir tief beeindruckt von diesen Frauen, die um ihre Existenz kämpfen. Und wir sind erneut erschüttert, wie Menschen wie nicht mehr gebrauchte Maschinen stehen gelassen werden, wenn der Profit nicht mehr stimmt.

Batam: Insel der Unseligen

Vor 30 Jahren war die kleine Insel Batam, 20 km südlich von Singapur gelegen, Heimat von einigen Fischerdörfern mit ein paar tausend Einwohnern. Heute leben dort über 600.000 Menschen, davon sind ca. 200.000 IndustriearbeiterInnen, zum größten Teil Frauen.

Ich kann mit vielen Arbeiterinnen sprechen, die mir über ihre Arbeitsbedingungen Auskunft geben. Immer wieder bekomme ich Lohnstreifen gezeigt, die eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns dokumentieren sowie eine oft drastische Überschreitung der Höchstarbeitszeit. »Was sollen wir machen, wir brauchen das Geld der Überstunden!« – so lautet der immer wiederkehrende Kommentar dazu. Die vielen Arbeitslosen, die ich vor den Fabriktoren sitzen sehe, zeigen, dass auch hier kaum Chancen bestehen, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren – es sind genug andere da, die sie sofort so akzeptieren würden: immer noch besser, als arbeitslos zu sein.

Wir besuchen Risma Purba*, die mit ihrem Mann und ihrem 8 Monate alten Kind in einem solchen »Ruli« lebt. Wie es hier üblich ist, ziehen wir unsere Schuhe aus und betreten den Wohnraum. Er misst 2x3 Meter, wie auch die beiden Schlafräume. Alle drei Räume sind leer. Es gibt keine Möbel! Kein Stuhl, kein Tisch, kein Bett, kein Schrank, nichts. Auf dem Boden liegen ein paar Decken, in einer Ecke stehen Kartons. In der Küchenecke stehen einige Töpfe, Teller und Tassen.

(Foto: D. Weinbrenner)

Das Wasser holt Risma mit einem Eimer aus 600 Meter Entfernung. Um es trinkbar zu machen, muß sie es abkochen. Strom haben sie nur am Abend und in der Nacht von einem Generator in Privatbesitz. Einige als Sichtschutz in die Erde gesteckten Bretter vor dem Haus deuten an, wo Toilette und Bad sind.

(Namen geändert)*

Zusammenfassung der PMK-Forschungsergebnisse

Aus den vorhandenen Daten können wir die im folgenden die Arbeitsbedingungen in den untersuchten Fabriken zusammenfassen:

1. Die Daten zeigen, dass die Arbeiterinnen immer noch dazu gezwungen werden, Überstunden zu machen, wenn auch im geringeren Maße.
2. Die gesetzlich erlaubten Lohnabzüge sind Sozialversicherungs- und Gewerkschaftsbeiträge. Abzüge für Krankenversicherung gibt es bei PT. Panarub sowie für Abwesenheit bei PT. Dwi Sukses und PT. Harapan.
3. 15 von 19 Befragten sagten, dass Sicherheitsleute sie davon abhielten, die Fabrik frei zu verlassen oder zu betreten.
4. Keine der untersuchten Firmen beschäftigt KinderarbeiterInnen.
5. Es gibt keine Diskriminierung bei der Entlohnung von Männern und Frauen.
6. Schwangere Arbeiterinnen werden ebenfalls nicht diskriminiert.
7. Sexuelle Übergriffe auf Arbeiterinnen geschehen noch immer, besonders in der Fabrik PT Detta Marina.
8. Im Allgemeinen wird die Zeit der Abwesenheit während der Menstruation bezahlt. Dies ist in den Firmen PT Dwi Sukses, PT Harapan, PT Goldindo und PT. Rismar der Fall. Bei PT. Panarub und PT Detta dürfen die Arbeiterinnen keine Menstruationspause machen. Allerdings können sie bei Panarub von der Poliklinik ein Attest erhalten.
9. Die ArbeiterInnen sind frei in ihrer Religionsausübung. Allerdings werden bei PT. Dwi Sukses die Zeit während Überstunden, in denen die ArbeiterInnen ihre Rituale verrichten, nicht als Arbeitszeit angerechnet.
10. Die Mehrzahl der Befragten sagte, dass Gewerkschaften die Möglichkeit hätten, während der Arbeitszeit Versammlungen abzuhalten. Außer bei PT Dwi Sukses wird jedoch immer noch gegen die GewerkschaftsführerInnen vorgegangen, in dem man sie in eine andere Fabrik versetzt.
11. Die meisten Gewerkschaften haben keinen Tarifvertrag oder haben keine Kopien des Vertrages an ihre Mitglieder verteilt. Dies ist der Fall bei PT Dwi Sukses, PT. Rismar Daewoo und PT. Goldindo Menawan.

Indonesische Bekleidungsfabrik (Foto: B. Kühl)

12. Während Arbeitskonflikten gab es keine Interventionen seitens der Polizei oder des Militärs. Die Polizei sorgte nur für die Beruhigung der Lage. Außerdem wurde sie bei kriminellen Delikten tätig (wie z.B. Diebstahl in der PT. Detta Marina).
13. Die meisten Grundlöhne liegen in etwa in Höhe des Mindestlohns. Sogar in PT. Panarub erhalten die ArbeiterInnen mehr als den Mindestlohn. Nur in der Fabrik PT. Detta Marina werden die ArbeiterInnen unterhalb der Mindestlohngrenze beschäftigt.
14. Dem Gesetz nach dürfen die ArbeiterInnen wöchentlich maximal 54 Stunden arbeiten. Jedoch arbeiten die meisten Befragten mehr als 54 Stunden.
15. Keine der untersuchten Fabriken stellte genügend Arbeits- und Gesundheitsschutz bereit.
16. Viele der untersuchten Fabriken besitzen keine Kantine.
17. Die meisten ArbeiterInnen haben keinen Arbeitsvertrag. Falls sie einen haben, behält die Firma ihn ein.
18. KontraktarbeiterInnen wurden nicht in das Sozialversicherungsprogramm mit einbezogen. Dies verstößt gegen die Bestimmung des Arbeitsministeriums Nr. 150 von 1999.
19. Der Arbeitsverhaltenskodex des jeweiligen Einkaufsunternehmens wird in einigen Fabriken mit keinem gesonderten Programm beachtet. Einige ArbeiterInnen kannten den Kodex kaum und dachten, er sei nutzlos. Nur PT. Panarub und PT. Goldindo Menawan haben spezielles Personal, das darauf achtet, dass der Kodex in das Arbeitsleben integriert wird.

2.3 Sri Lanka

2.3.1 Freie Exportzonen in Sri Lanka – ein Überblick

Die 1977 gewählte Regierung Sri Lankas leitete eine grundlegende Umorientierung der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik ein. Sie liberalisierte den Handels- und Zahlungsverkehr, kürzte öffentliche Ausgaben, privatisierte öffentliche Unternehmen und legte ein **Exportförderprogramm für die Wirtschaft** auf. In diesem Rahmen gründete sie die erste Freie Exportzone (FEZ) Katunayake in der Nähe der Hauptstadt Colombo. Ihr folgten 1985 die FEZ Biyagama, die ebenso im Distrikt Colombo liegt, und 1990 die FEZ Koggala im Süden der Insel. 1989/90 weitete das für die Exportförderung von der Regierung gegründete »Board of Investment« (BOI) das Programm auf ländliche Gegenden aus, und 1992 wurde die gesamte Insel zu einer Investitions-Förderzone erklärt.

Während 1978 die FEZ Katunayake 24 Fabriken und 9730 ArbeiterInnen zählte, stiegen die Zahlen in den folgenden Jahren um ein Vielfaches an: 1998 war die Zahl der Fabriken in allen FEZ, ländlichen exportorientierten Kleiderfabriken und Industrieparks auf 1358 und die Zahl der Beschäftigten auf fast 300.000 gestiegen. Heute sind ca. **1 Million Menschen in der Bekleidungsindustrie** direkt und indirekt beschäftigt – ein Siebtel aller Arbeitskräfte Sri Lankas. *(TIE Asia 2004)* 1986 hatten Bekleidungsexporte die bis dahin in Sri Lanka auf Platz 1 liegenden Tee-Exporte abgelöst und machten 1996 bereits 60% der Gesamtexporte aus. 2003 stellten Bekleidungsexporte 71% der gesamten industriellen Güterexporte des Landes dar:

In den 90er Jahren wuchs die Bekleidungsindustrie pro Jahr um mehr als 20%. Der Exportwert erreichte im Jahr 1995 1,2 Mrd. US $, was die Hälfte der gesamten Exporterlöse ausmachte.

FEZ-Investoren kommen vor allem aus Hongkong und Süd-Korea, während Einkaufsunternehmen vorwiegend aus Großbritannien und Deutschland stammen. Zu den Großabnehmern srilankischer Bekleidungsstücke gehören z.B. Marks & Spencer, the GAP, C&A und Calvin Klein.

Erst in den letzten Jahren ist die Produktion in einigen FEZ Sri Lankas diversifiziert worden. In geringem Maß werden heute dort auch Arbeitsplätze in der Elektronikindustrie angeboten.

In den 80er Jahren drängte wirtschaftliche Not Frauen, die bis dahin ökonomisch nicht aktiv waren, auf den Arbeitsmarkt. Ihre Erwerbsquote verdoppelte sich fast zwischen 1980 und 1990: Sie stieg in diesem Zeitraum von 22,5% auf 39,4% an. *(Jayaweera 2001: 6)* Der **Frauenanteil der Beschäftigung in den FEZ** Sri Lankas beträgt 80%, in den Kleiderfabriken auf dem Land sogar 90%. Die meisten Frauen sind zwischen 18–30 Jahre alt. *(Jayaweera 2001: 10)*

Der Zuwachs an Erwerbsarbeit für Frauen war jedoch von einem Prozess der Prekarisierung der Beschäftigung begleitet. Ihre **Arbeitsplätze waren unsicher**, schlecht bezahlt, verlangten überlange Arbeitszeiten, boten keine Fortbildung und stellten

Eingang der Biyagama Export Prozessing Zone / Sri Lanka (Foto: I. Wick)

oft gravierende Gesundheitsrisiken dar. *(Jayaweera 2001: 10)* Obwohl in den FEZ die gleichen Arbeitsgesetze gelten wie im restlichen Land, werden sie in zahlreichen Fällen nicht umgesetzt und überwacht. Das trifft insbesondere auf Gewerkschaftsrechte und die Recht auf einen existenzsichernden Lohn sowie auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu. Nur in 37 der 287 Fabriken der drei großen FEZ gibt es Gewerkschaften, und von diesen wurde nur in zwei Fällen ein Tarifvertrag ausgehandelt. *(www.fairlabor.org 2004)*

FEZ haben als Enklaven innerhalb des nationalen Territoriums oft die kritische Aufmerksamkeit nicht nur des Inlands, sondern auch des Auslands auf sich gezogen. Nicht zuletzt aus diesem Grund sind die Arbeitsbedingungen in den FEZ auch in Sri Lanka – wie in vielen anderen Ländern auch – oft besser als in der einheimischen Wirtschaft. Jedoch ist in Sri Lanka auch schon ein Unterschied zwischen den ersten FEZ und den später auf dem Land angesiedelten Kleiderfabriken festzustellen. Bei diesen **fehlen Kontrollen der Einhaltung von Arbeitsgesetzen** noch stärker, und hier ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die zum ersten Mal eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und unkritischer sind, auch heute noch viel höher als in den stadtnahen FEZ der ersten Stunde.

Die Arbeiterinnen der stadtnahen FEZ haben bis heute oft den zweifelhaften Ruf, »leichte Mädchen« zu sein. Es kommt nach dem Arbeitsende tief in der Nacht häufig zu Überfällen, Vergewaltigungen und ungewollten Schwangerschaften.

Seit dem Auslaufen des Welttextilabkommens Ende 2004 kommt Sri Lanka unter erheblichen Druck der Konkurrenz auf dem liberalisierten Weltmarkt. Da der der Zwang zu Quotenbeschränkungen seit 2005 wegfällt, können viele Fabriken in Sri Lanka bei den Lohnstückkosten sowie Produktions- und Lieferzeiten mit China, Indien, Pakistan u.a. nicht mithalten.

Die Vorteile von **Handelspräferenzen**, wie sie Sri Lanka von der EU in einem Abkommen 2003 eingeräumt wurden, sind mit dem Wegfall der Quoten 2005 erheblich eingeschränkt worden. Denn ohne den Quotenaufschlag von oft über 30% auf Textil- und Bekleidungsprodukten werden die wettbewerbsstarken Anbieter auf dem Weltmarkt wie China ihre Produkte erheblich verbilligen können – in stärkerem Maße als die Vorteile von Handelspräferenzabkommen.

Zu Besuch bei Schwester Christina in Katunayake/ Sri Lanka

Am 6. Juni 2003 fahre ich mit Pfarrerin Sumithra Fernando, der Frauenbeauftragten des Nationalen Christenrates von Sri Lanka, zum Haus der katholischen Schwester Christina am Rande der Freien Exportzone Katunayake. Schwester Christina arbeitet mit Näherinnen dieser größten der Freien Exportzonen Sri Lankas zusammen, die 30 km von der Hauptstadt Colombo entfernt in der Nähe des Flughafens liegt. Dort arbeiten 60.000 Menschen – überwiegend junge Frauen – vor allem in Kleiderfabriken. Schwester Christina hat ein offenes Haus: Hier lebt und arbeitet nicht nur sie, sondern auch Arbeitslose, die Gemüse pflanzen und in der Selbstversorgung unterrichtet werden, Näherinnen, die von ihrer Arbeit berichten, KollegInnen, die Kurse und Beratungen durchführen. Schwester Christina erfährt tagtäglich von unbezahlten Überstunden, Arbeit bis in die Nacht, Vergewaltigungen auf dem Nachhauseweg, Abtreibungen aus Angst vor Repressalien von Arbeitgebern und Familienangehörigen, von Nachtquartieren, in denen sich bis zu zehn Frauen den Boden eines Raumes teilen. *(I. Wick)*

Sri Lanka: Schwester Christina und Sumithra Fernando (Foto: I. Wick)

Fallbeispiel 7: Portrait der Näherin S.A. Chandrawathi aus der Freien Exportzone Katunayake

Chandrawathi stammt aus einer Bauernfamilie, die nahe des Ortes Nihavaratiya im Distrikt Kurunjala lebt. Die 31-jährige Chandrawathi arbeitet seit einigen Jahren als Näherin in der Fabrik »Ostingloves«, die in der Freien Exportzone (FEZ) Katunayake liegt und Kleidung u.a. für »The GAP« herstellt. Als Alternative zu ihrer Arbeit in der Familie hat Chandrawathi keine andere andere Erwerbsmöglichkeit gesehen, als in eine FEZ-Fabrik zu gehen. Außerdem sind ihre **Eltern darauf angewiesen**, dass Chandrawathi sie finanziell unterstützt.

Vor diesem Hintergrund ist Chandrawathi froh über ihre Arbeit, doch verschweigt sie nicht die allgemein schlechten Arbeitsbedingungen, die den Arbeiterinnen das Leben schwer machen:

Näherinnen wie sie würden schlecht bezahlt und zu Überstunden gezwungen – oft ohne den gesetzlich vorgeschriebenen Aufschlag. Bei der Registrierung der **Überstunden wäre es üblich, dass es zwei Karten gebe:** auf einer würden die gesetzlichen Überstunden pro Monat festgehalten, auf der anderen die restlichen. Im Mai 2003 wären z.B. bei einigen Näherinnen insgesamt 110 Überstunden zusammengekommen, z.T. ohne den gesetzlichen Aufschlag. Mit den 110 Überstunden käme sie, so Chandrawathi, auf einen Monatslohn von 8700 Rupee (ca. 87 EURO), wovon sie 700 Rupee (ca. 7 EURO) für Übernachtungskosten in einer Gemeinschaftsunterkunft abziehen müsse.

Seit März 2003 ist Chandrawathi Präsidentin der **»Free Trade Zone Workers' Union«**, über deren Ziele sie ihre Kolleginnen in den Mittagspausen aufklärt, um sie für eine Mitarbeit zu gewinnen. Das sei jedoch äußerst schwierig, da viele FEZ-ArbeiterInnen Angst hätten, dann ihren Job zu verlieren. Die Gewerkschaftsfeindlichkeit der Arbeitgeber sei trotz vereinzelter Fortschritte noch weit verbreitet.

Präsidentin der Gewerkschaft der Freien Exportzonen-ArbeiterInnen Sri Lankas S. A. Chandrawathi (Foto: I. Wick)

(Interview mit Ingeborg Wick, 8.6.2003)

2.3.2 »Frauen in der Bekleidungsindustrie und in Freien Exportzonen«

Bericht des Zentrums für Frauenforschungen in Sri Lanka

Im folgenden wird die Zusammenfassung der Studie »Frauen in der Bekleidungsindustrie – in Freien Exportzonen« von Swarna Jayaweera und Thana Sanmugam wiedergegeben, die 2001 von dem Center for Women's Research (CENWOR) in Sri Lanka publiziert worden ist. Für diese Studie sind 130 Arbeiterinnen und 30 Arbeiter aus den FEZ Katunayake, Biyagama und Koggala befragt worden.

»Die Daten der Umfrage bestätigen die Aussagen aus konventionellen makro-ökonomischen Untersuchungen, dass ökonomische Reformen in Sri Lanka einerseits die wirtschaftliche Not verstärkt, andererseits neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in den Kleiderfabriken der Freien Exportzonen eröffnet haben. Die Daten unterstreichen auch, dass Beschäftigungsverhältnisse durch zunehmende **Kontraktarbeit und Arbeitsplatzunsicherheit** verschlechtert worden sind. Auch zeichnen sich diese dadurch aus, dass es keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt und Unzufriedenheit über die Löhne herrscht, insbesondere vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten. Diese Situation wird durch die Unterkunft in überfüllten Kleinpensionen verschärft, in denen die meisten jungen Arbeiterinnen auf engstem Raum leben. Die relativ kleine Zahl verheirateter Frauen hat durch ihre Arbeit in der Fabrik und im Haushalt einen sehr langen Arbeitstag.

Die interviewten Männer sind offensichtlich noch unzufriedener als die Frauen. Dies wird dadurch erklärlich, dass es sich bei ihnen nicht um Manager und Techniker handelt, sondern um Arbeiter in den am geringsten qualifizierten Jobs.

Durch ihre Beschäftigung als Näherinnen sind insbesondere die Frauen wirtschaftlich, aber **nicht sozial** gestärkt worden.

Diese Frauen haben gemischte Erfahrungen mit der sozialen Entwicklung und dem politischen Leben gemacht. Sie haben zwar die Volksschule besucht, aber keine berufliche Bildung erfahren, wodurch sie auf dem Stand der gering qualifizierten Arbeitskräfte in arbeitsintensiven Industrien verblieben sind.

Tabelle 8.
»Das Alter der ArbeiterInnen«

Alter	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
16–19	29	22.3	2	6.
20–24	50	38,5	14	96,7
25–29	27	20,8	8	26.7
30–39	18	13,8	4	13,3
40–49	4	3,1	1	3,3
50–54	2	6,7	–	–
Keine Angaben	–	–	1	3.3
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND *Quelle: CENWOR 2001*

Tabelle 9:
»Familienstand der ArbeiterInnen«

Familienstand	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
Unverheiratet	111	85.4	21	70
Verheiratet	17	31,1	9	30
Getrennt	2	1.6	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND *Quelle: CENWOR 2001*

Fallbeispiel 8: Portrait der Näherin Soma aus der Freien Exportzone Biyagama

Soma lebt in Kirindiwala. Sie ist 39 Jahre alt. Sie wurde 1961 in einem Dorf der Gegend Banagala – Kosgama geboren. Von der Kreuzung Banagala führen zwei Straßen, die einen Fluss kreuzen, in das Dorf. Nach schweren Regenfällen, wenn der Fluss angeschwollen ist, ist das Dorf abgeschnitten. Somas Vater starb vor 12 Jahren. Ihre 75-jährige und kränkelnde Mutter lebt bei ihrer Schwester, die verheiratet ist und ein Kind hat. Soma hat zwei Schwestern und einen Bruder. Sie alle haben den Hauptschulabschluss erreicht. Ihre Geschwister sind im Unterschied zu Soma verheiratet. Eine Schwester und ihr Bruder leben nicht mehr bei der Mutter.

Somas Eltern hatten ihren Lebensunterhalt als Bauern und Gummizapfer bestritten. Es war ein hartes Leben voll wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Dennoch schickten sie ihre Kinder so lange zur Schule, bis sie ihren Abschluss geschafft hatten. Wann immer Zeit übrig blieb, halfen die Kinder den Eltern bei der Arbeit, sammelten »Gotukola« (= Gemüseart) und die Milch, die beim Gummizapfen entsteht (»Ottupal«). Soma erinnert sich an Tage, an denen sie und ihre Geschwister keine drei Mahlzeiten erhielten und keine anständige Schulkleidung besaßen.

Nach ihrem Hauptschulabschluss wollte Soma arbeiten gehen, da ihre Familie große Not litt. Sie bewarb sich um mehrere Jobs und **arbeitete zeitweilig als Gummizapferin und Kartonsammlerin**.

Soma hatte auch nach ihrer Heirat noch im Elternhaus gelebt. Nach der Trennung von ihrem Ehemann konnte sie jedoch nicht weiter in ihrem Dorf verbleiben. Sie entschloss sich also, zu ihrer Schwester nach Kirindiwala zu ziehen. Sie belegte einen Nähkurs und fand dann in einer Kleiderfabrik einen Job. An ihrem Arbeitsplatz war die Luft voll von Staub. Soma bekam einen trockenen Husten, der sich später zu Asthma entwickelte. Sie verlor Gewicht und wurde kränklich. Das stundenlange Stehen beim Zuschneiden erschöpfte sie sehr. Der Weg zur Arbeit war ebenso beschwerlich, da es keine Transportmöglichkeiten gab. Aus all diesen Gründen gab sie diese Arbeit 1995 auf.

Sie wollte so schnell wie möglich einen neuen Job finden. Das gelang ihr 1996. Wieder handelte es sich um eine Kleiderfabrik. Doch gab es auch hier viel **Staub und Baumwollpartikel in der Luft**. Dieses Mal verbesserte sich die Situation jedoch dadurch, dass die Arbeiterinnen Atemschutzmasken erhielten. Anders als in den meisten anderen Fabriken wurden die Beschäftigten nicht dafür bestraft, wenn sie einige Minuten zu spät kamen, noch zog man ihnen Teile von ihrem Lohn ab. Sie kam mit den zwei Schichten, der Frühschicht von 6–14 Uhr, und der Spätschicht von 14–22 Uhr, gut zurecht, da es Transportmöglichkeiten gab.

Mit ihrem Lohn versorgt sie auch ihre Mutter mit und hilft ihr mit Medizin. Einen kleinen Teil kann sie für sich auf die Seite legen. Sie weiß, dass ihre langen Arbeitsstunden in den Fabriken auf ihre Gesundheit gehen. Das Gehör leidet sehr unter dem großen Maschinenlärm. Eine solche Arbeitssituation wirkt sich auch auf das Eheleben schädlich aus. Näherinnen ziehen es deshalb oft vor, später zu heiraten oder den Job nach der Eheschließung aufzugeben. Soma meint, für eine kurze Zeit sei die Arbeit in einer Kleiderfabrik in Ordnung, aber nicht für einen längeren Zeitraum.

Nur wenige Arbeiterinnen könnten diesen Job auf längere Sicht aushalten, sagt Soma. Obwohl es Gewerkschaften und andere Interessenorganisationen gebe, setze sich doch letztlich der Arbeitgeber durch. Eines der größten Probleme der Arbeiterinnen sei ihre Unterkunft. Die meisten Fabrikbesitzer würden keine Unterkunftsmöglichkeiten für die Beschäftigten anbieten. Private Unterkünfte entbehrten oft der notwendigsten Grundausstattungen, wie Wasser, Toiletten und menschenwürdige Schlafplätze. Oft würden kleine Zimmer an 15–20 Arbeiterinnen vermietet. Diese Unterkünfte seien häufig auch nicht richtig geschützt. Ein drängendes Problem sei auch die Transportfrage. Oft würden keine Transportmöglichkeiten geboten, so dass Arbeiterinnen die langen und gefährlichen Transportwege zu Fuß zurücklegen müssten.

Soma meint, in der Gesellschaft würde man auf Näherinnen herabsehen. Das müsse sich ändern. Heute würden viele Näherinnen anderen, insbesondere ihren Ehemännern, gegenüber verschweigen, dass sie in einer Kleiderfabrik arbeiten.

(übersetzt von I. Wick aus »Women in Garment and Textile Industries in Sri Lanka: Gender Roles and Relations«, by Swarna Jayaweera and Thama Sammagam, CENWOR, Colombo 2001 – Auszüge)

Sie haben relativ negative Ansichten darüber, wie die Gesundheitsfürsorge in der Marktwirtschaft funktioniert. Ihre politische Teilhabe ist minimal und beschränkt sich auf ihre Rolle als Wählerinnen. Dies ist wohl eine Folge der Abwesenheit starker Interessenvertretungen von Beschäftigten im Rahmen des erzwungenen »industriellen Friedens« aus.« *(CENWOR 2001: 54–55)*

Tabelle 10: »Nachtschicht«

Uhrzeiten	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
Keine Nachtschicht	90	69.2	8	26.7
18 Uhr–6 Uhr	11	8,5	8	26,7
19–21 Uhr bzw. 24 Uhr	22	16.9	4	13,3
19 Uhr–8 Uhr zwei Nächte	1	0,8	5	16,7
3–4 Tage pro Monat	3	2,3	1	3,3
2–3 Tage pro Monat	–	–	1	3,3
Samstag Nacht	–	–	1	3.3
Nur bei Eilaufträgen	2	1,5	2	6,7
Keine Angaben	1	0.8	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND *Quelle: CENWOR 2001*

Tabelle 11: »Monatslöhne« (1 EURO = 77 Rupees)

Monatslöhne (Rupees)	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
2.400–2.500	1	0,8	–	–
2.500–3.000	36	27,7	5	16,7
3.000–3.500	38	29,9	8	26,7
3.500–4.000	17	13,1	6	20
4.000–5000	27	20.8	10	33,3
5.000–7000	8	6.2	1	3,3
7.000–8000	1	0.8	–	–
Keine Angaben	2	1,5	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND *Quelle: CENWOR 2001*

Tabelle 12: »Dauer der Beschäftigung in den FEZ«

Anzahl der Jahre	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
Bis 1	10	7,6	1	3,3
1–5	83	63,8	22	73,3
5–10	23	17,7	5	16,7
11–15	13	10	2	6,7
15–20	1	0,8	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND *Quelle: CENWOR 2001*

Fallbeispiel 9: »Der Fall Jaqalanka in der Freien Exportzone Katunayake«

In der Fabrik Jaqalanka hatte die »Gewerkschaft der ArbeiterInnen in den Freien Exportzonen Sri Lankas« (FTZWU) 2003 unter den 400 Beschäftigten insgesamt 220 Mitglieder. Bei einem Konflikt über die Zahlung des Feiertagsbonus in Höhe von einem Monatslohn im April 2003 wollte die FTZWU mit dem Management der Fabrik verhandeln. Dieses erkannte jedoch die Gewerkschaft nicht an und bezweifelte die Zahl ihrer Mitglieder. Nach dem Gesetz müssen Gewerkschaften mindestens 40% der Belegschaft stellen, um diese in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vertreten zu können. Schließlich kamen beide Seiten überein, dass am 9. Juli 2003 ein Referendum abgehalten werden sollte, um die Vertretungsberechtigung der Gewerkschaft zu überprüfen.

Die FTZWU startete eine internationale Aufklärungs- und Solidaritätskampagne. In Protestschreiben an das Management von Jaqalanka und die Regierung Sri Lankas wurde gefordert, dass freie Gewerkschaftswahlen in dieser Fabrik garantiert würden. Auch das SÜDWIND-Institut beteiligte sich an dieser internationalen Eilaktion, nachdem SÜDWIND-Mitarbeiterin Ingeborg Wick im Juni 2003 an einer Gewerkschaftsversammlung der FTZWU am Rande der Freien Exportzone Katunayake teilgenommen hatte.

Nach massiven Drohungen und Einschüchterungen der Beschäftigten seitens der Fabrikleitung war die Teilnahme an dem Referendum am 9. Juli jedoch kläglich: Lediglich 4% der ArbeiterInnen stimmten ab. Von diesen votierten alle bis auf eine/r für die FTZWU. Die Gewerkschaft und BeobachterInnen aus den USA bezweifelten den Ausgang der Wahlen. Das Arbeitsministerium hatte schon Wochen zuvor Klagen der Gewerkschaft über die Einschüchterungen seitens des Managements und der staatlichen Behörde der Freien Exportzonen als unbegründet zurückgewiesen. Deshalb wandte sich die FTZWU nach dem 9. Juli 2003 an die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiterinnen Gewerkschaft (ITGLWF) und den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG), die daraufhin bei der ILO eine Klage wegen der Verletzung von Gewerkschaftsrechten in dieser Fabrik einreichten. Gleichzeitig legte die FTZWU bei der US-amerikanischen »Fair Labor Association« (FLA), die die Einhaltung von Arbeitsstandards von Mitgliedsunternehmen in deren weltweiten Zulieferbetrieben überprüft, eine Beschwerde ein. Die Fabrik Jaqalanka beliefert u.a. Nike und Vanity Fair, zwei Mitgliedsunternehmen der FLA. Auch Nike forderte die FLA zu einer Überprüfung dieses Falls auf.

Schließlich konnte nach Verhandlungen zwischen dem Fabrikmanagement, der FTZWU, der FLA, der ILO, der örtlichen Nicht-Regierungsorganisation »Center for Policy Alternatives« u.a. eine Vereinbarung getroffen werden. Die Leitung von Jaqalanka erkannte die FTZWU an und sagte zu, in Zukunft deren freie Tätigkeit in der Fabrik zu garantieren. Ein fabrikinterner Beschwerdeweg und entsprechende Schulungen wurden vereinbart. Die FTZWU willigte ein, ihre Klage bei der ILO zurückzuziehen. Die vereinbarte Überprüfung nach sechs Monaten ergab, dass aufgetretene Konflikte innerhalb der neuen Struktur besser bewältigt werden konnten.

Die Hartnäckigkeit der FTZWU-Mitglieder und die große internationale Solidaritätskampagne zu Jaqalanka haben sich ausgezahlt.

Stacheldrahtzaun um die FEZ Biyagama / Sri Lanka (Foto: I. Wick)

3. Verhaltenskodizes und andere Instrumente zur Verbesserung von Sozialstandards im Welthandel

Angesichts der negativen sozialen Auswirkungen der neoliberalen Globalisierung, wie sie für die Mehrheit der Beschäftigten in den weltweiten Freien Exportzonen und in der informellen Wirtschaft festgestellt werden muss, ist in den letzten 30 Jahren in vielen Ländern eine **Gegenbewegung** entstanden. Zusätzlich zur Gewerkschaftsbewegung befasst sie sich mit der Verbesserung weltweiter Arbeitsbedingungen und der Herstellung sozialer Gerechtigkeit.

Zu den globalisierungskritischen Gruppen zählen heute zahlreiche Jugend-, Frauen-, Kirchen-, Menschenrechts- und Verbraucherorganisationen sowie Gewerkschaften, die sich in zunehmendem Maße länderweit und international vernetzen und neue soziale Allianzen bilden. Beispiele für diese Gegenbewegung sind die Weltsozialforen, ATTAC, Welthandelsbündnisse, die »Kampagne für Saubere Kleidung« (Clean Clothes Campaign – CCC) oder die Anti-Sweatshop-Bewegung in den USA.

Im Rahmen der zu Welthandelsfragen arbeitenden Initiativen sind seit den 70er Jahren **neue Instrumente** entwickelt worden, die auf eine ethisch legitimierte Herstellung und Nutzung von Handelsgütern abzielen.

Zu diesen Instrumenten zählen z.B. der **alternative Handel** mit Entwicklungsländern, Gütesiegel für Produkte aus Entwicklungsländern, Kampagnen zur Verankerung von Arbeits- und Sozialstandards im Regelwerk der **Welthandelsorganisation** (WTO), **Rahmenabkommen** zwischen internationalen Gewerkschaftsorganisationen und multinationalen Unternehmen, **Weltbetriebsräte** sowie **Verhaltenskodizes**. Während sich Gewerkschaften in den 90er Jahren vor allem auf Rahmenabkommen und Weltbetriebsräte konzentrierten, wurden sie jedoch auch zunehmend in Bündnissen mit anderen Organisationen aktiv, in deren Zentrum die anderen Instrumente stehen.

Hier war die Initiative meist von kirchlichen, entwicklungspolitischen und feministischen Gruppen sowie Verbraucherorganisationen ausgegangen, denen sich Gewerkschaften anschlossen.

Bereits in den frühen 70er Jahren nahmen **alternative Handelsorganisationen** zu ProduzentInnen in Entwicklungsländern direkte Handelsbeziehungen auf und boten ihnen bessere Vertragsbedingungen an als die, die sie üblicherweise von Handelsunternehmen erhielten. KonsumentInnen in Industrieländern begannen, beim Einkauf von Produkten aus südlichen Ländern auf ethische Kriterien zu achten, um einen Beitrag zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen derer zu leiten, die diese Güter herstellten. Die Aktivitäten dieser kritischen KonsumentInnen konzentrierten sich auf das Umfeld Tausender »Eine-Welt-Läden«, die zunächst in den Niederlanden, der Schweiz, in Deutschland und Schweden entstanden und sich bald auf zahlreiche weitere Industrieländer ausdehnten. Heute bestehen in ca. 50 Ländern Organisationen und Netzwerke des alternativen Handels. Obwohl bis heute der Gesamtmarktanteil von ethisch gehandelten Gütern relativ gering geblieben ist, hat sich die Eine-Welt-Bewegung im Norden mit ihren Verbindungen zu südlichen PartnerInnen in vielen Ländern zu einem wichtigen politischen Faktor entwickelt.

Aus dieser Bewegung heraus entstanden nach und nach Organisationen, die ein spezielles **Gütesiegel** herausgaben und entsprechende Produkte in den traditionellen Handel brachten. Inzwischen werden immer mehr Produkte des Südens wie Kaffee, Tee, Kakao, Honig, Zucker, Bananen, Orangensaft, Teppiche, Blumen u.a. an VerbraucherInnen in Industrieländern, an Schulen und Betriebskantinen verkauft.

Angesichts der wachsenden Verarmung verschuldeter Entwicklungsländer verstärkte sich seit den 80er Jahren die internationale Kritik an der Liberalisierungspolitik des Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen **GATT** sowie an der Welthandelsorganisation **WTO**, die das GATT 1995 ablöste. Insbesondere seit dem erfolgreichen Widerstand bei der Eröffnung der Milleniums-Runde der WTO 1999 in Seattle steht die globalisierungskritische Bewegung im Rampenlicht der Weltöffentlichkeit. Die Opposition zum WTO-Handelssystem wird nicht nur von Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und internationalen Organisationen geteilt, sondern auch von einer Reihe von Regierungen. So haben sich auf der WTO-Ministerratstagung 2003 in Cancún erstmalig

zahlreiche Entwicklungsländer gegen die Subventionspolitik der Industrieländer bzgl. ihrer Agrarmärkte zusammengeschlossen.

Seit den 80er Jahren haben immer mehr zivilgesellschaftliche Gruppen Kampagnen gegen Arbeitsrechtsverletzungen in globalen Zulieferbetrieben multinationaler Unternehmen in Entwicklungs- und Transformationsländern durchgeführt. Zunächst leugneten diese ihre soziale Verantwortung für die streng juristisch gesprochen »unabhängigen« Zulieferbetriebe. Nachdem der Druck jedoch nicht nachließ, setzte allmählich eine Wende ein. Von nationalen und internationalen Bündnissen aus Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen werden multinationale Unternehmen aufgefordert, sich in **Verhaltenskodizes** zu der Einhaltung von Arbeitsrechten und Sozialstandards bei globalen Zulieferbetrieben und zu unabhängigen Kontrollsystemen zu verpflichten.

Heute sind Verhaltenskodizes in Mode. Immer mehr multinationale Unternehmen bekennen sich zu einer »globalen Sozialverantwortung«. Eine Weltbank-Studie von 2003 stellt fest, es gebe bereits über 1000 Verhaltenskodizes. *(Weltbank 2003)* Die überwiegende Mehrheit unter ihnen unterliegen jedoch keiner unabhängigen Kontrolle und sind deshalb wertlos. Sie sind eher Teil geschickter Werbestrategien von Unternehmen. Auch dürften Verhaltenskodizes so stark boomen, da sie dem neoliberalen Dogma einer Entstaatlichung von Arbeits- und Sozialrechten entgegenkommen und deren Privatisierung Vorschub leisten. Dennoch können Verhaltenskodizes ein wichtiger Ansatz zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Beschaffungsregeln multinationaler Unternehmen sein, falls sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. In der internationalen Kodexdebatte werden von Interessenvertretungen der Beschäftigten in arbeitsintensiven Industrien wie z.B. der Bekleidungs- und Sportswearindustrie und deren UnterstützerInnen **folgende Forderungen** aufgestellt: **a)** Der Katalog von Sozialstandards sollte umfassend genug sein und dem Modell-Kodex des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften von 1997 folgen *(IBFG 1997)*. Von zentraler Bedeutung ist dabei das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen; **b)** Die zentralen Parteien – d.h. Unternehmen, Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Nicht-Regierungsorganisationen – müssen auf allen Entscheidungsebenen in Kontrolleinrichtungen gleichberechtigt beteiligt werden; **c)** Der Anwendungsbereich von Verhaltenskodizes muss die gesamte Lieferkette umfassen, d.h. auch Unterlieferanten und HeimarbeiterInnen; **d)** Als die starken Player in globalen Produktions- und Lieferketten müssen multinationale Unternehmen den Hauptanteil zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen bei der Herstellung ihrer Produkte erbringen; **e)** Die Einhaltung von Sozialstandards muss von unabhängigen Verifizierungseinrichtungen überwacht werden, in denen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen vertreten sind; **f)** Für die Beschäftigten müssen unabhängige Beschwerdeverfahren existieren; **g)** Eine kontinuierliche öffentliche Berichterstattung soll für Transparenz und Beteiligungsmöglichkeiten eines weiteren Kreises von Beteiligten sorgen und der Verifizierungseinrichtung Glaubwürdigkeit verleihen.

Indonesische Arbeiterinnen in der Sportschuhfabrik PT. Panarub (Foto: B. Kühl)

Seit 1997 sind weltweit einige **unabhängige Verifizierungseinrichtungen** entstanden, wie z.B. die US-amerikanischen Organisationen »Social Accountability International«, »Fair Labor Association«, »Worker Rights Consortium«, die niederländiche »Fair Wear Foundation« und die britische »Ethical Trading Initiative«. (s. Glossar) In ihnen arbeiten auf Unternehmensseite z.B. der Otto Versand, adidas-Salomon und Puma mit, auf Seiten der Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen die Internationale Textil-, Bekleidungs- und LederarbeiterInnen-Gewerkschaft, der britische Gewerkschaftsdachverband TUC, der niederländische Gewerkschaftsdachverband FNV, die niederländische CCC u.ä. Zur Zeit läuft neben den Eigenaktivitäten dieser Verifizierungseinrichtungen ein gemeinsames Pilotprojekt in der Türkei, in dem Gemeinsamkeiten und Verbesserungsmöglichkeiten bei der Einhaltung von Verhaltenskodizes herausgefunden werden sollen.

Verhaltenskodizes müssen **ergänzend zur staatlichen Aufsicht** der Einhaltung von Arbeits- und Sozialrechten eingesetzt werden und dürfen sich **nicht zu einer Alternative** dazu entwickeln. Um dieser Gefahr vorzubeugen, müssen sie mit Schritten zu einer Stärkung der öffentlichen Regulierung begleitet werden.

4. Modemultis auf dem Prüfstand

In diesem Kapitel werden die globalen Ethik-Programme , die adidas-Salomon, C&A, KarstadtQuelle, Otto und puma seit 1996 entwickelt haben, vorgestellt. Danach werden die Stellungnahmen dieser Unternehmen zu den sie besonders betreffenden Forschungsergebnissen aus China und Indonesien sowie Kommentare von SÜDWIND wiedergegeben. Durch die Gegenüberstellung soll – wenn auch nur anhand einiger Fallbeispiele – ein Vergleich zwischen Anspruch und Wirklichkeit der »Globalen Sozialverantwortung« dieser Unternehmen vorgenommen werden.

4.1 Die Ethik-Programme von adidas-Salomon, C&A, Karstadt-Quelle, Otto, Puma und AVE

■ adidas-Salomon: Verhaltenskodex-Entwicklung 1998–2004

Sowohl die Verhaltenskodex-Version von 1998 als auch die heute noch gültige von 2001 verlangen grundsätzlich die Einhaltung der lokalen Gesetze. Anwendung soll der Kodex bei allen Geschäftspartnern – also nicht nur bei Zulieferern, sondern auch bei Subunternehmen, Lizenznehmern u.a. finden.

Kontrolle

Während im Verhaltenskodex von 1998 noch keine Rede von Kontrollmechanismen ist, sieht die zweite Version von 2001 eine Überwachung durch die Geschäftspartner selbst, das interne adidas-Monitoring-Team und externe, unabhängige Dritte vor. Seit 1999 ist adidas Mitglied in der US-amerikanischen Überprüfungseinrichtung »Fair Labor Association« (FLA), die zwar unabhängig, aber international umstritten ist, da sie keine Gewerkschaftsmitglieder hat und ihre Sozialstandards schwach sind.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Anfang 1999 ernannte adidas einen »Weltdirektor für Sozial- und Umweltfragen«, der zusammen mit einem Team von heute 30 Personen die weltweite Einhaltung von Sozialstandards sicherstellen soll. Im Jahr 2000 gab adidas seinen ersten (jährlich erscheinenden) Sozial- und Umweltbericht heraus.

■ C&A: Verhaltenskodex-Entwicklung 1996–2004

Mit seinem Verhaltenskodex von 1996 war C&A das erste Unternehmen, das sich in Deutschland zu seiner globalen Sozialverantwortung öffentlich äußer-

Tabelle 13: adidas-Salomon: Verhaltenskodex-Entwicklung 1998–2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1998	✓	✓	✓ Mindestalter ab **14** Jahre	✓	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[1]	✓	✓ abgesehen von Ausnahmen	✓	○
2001	✓	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	✓	✓	○ mindestens Mindestlohn/ Branchenlohn[2]	✓	✓ abgesehen von Ausnahmen	✓	○

[1] Zusätzlich wird gefordert, dass die Löhne direkt ausgezahlt werden müssen und nur gesetzlich erlaubte Lohnabzüge vorgenommen werden dürfen. Zudem müssen verständliche Lohnabrechnungen ausgegeben werden.

[2] Zudem wird erklärt, dass Löhne die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen abdecken und gewisse Ersparnisse erlauben sollen.

Tabelle 14: C&A: Verhaltenskodex-Entwicklung 1996–2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1996	✓	○	✓ Mindestalter nicht definiert	○	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[3]	✓	○	✓[4]	○
1998	✓	○	✓ Mindestalter ab **14** Jahre	○ nur sofern vor Ort legal	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[5]	✓	○	✓[6]	○

[3] Zusätzlich sollen die Löhne dem Prinzip der fairen und ehrlichen Geschäftsabwicklung entsprechen.

[4] »We will not tolerate [..] labour which involves physical or mental abuse.«

[5] Wie im Kodex von 1996.

[6] Wie im Kodex von 1996.

te. Anwendung findet der C&A-Kodex schon seit seiner ersten Version sowohl auf direkte Lieferanten als auch auf Subunternehmer u.a.. Grundlegend für den C&A-Kodex sind die lokalen gesetzlichen Bestimmungen, auf die explizit verwiesen wird. Von den Kernarbeitsnormen werden nur wenige aufgenommen, und die betreffenden Bestimmungen sind zudem sehr vage formuliert.

Kontrolle

Trotz starker internationaler Kritik hat C&A bis heute an seinem System interner Kontrolle durch die Organisation SOCAM (Service Organisation for Compliance Audit Management) festgehalten.

Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (siehe AVE) mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) strebt C&A erstmals auch Schritte in Richtung unabhängiger Kontrollen an, in die auch Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen - leider nur in Beratungsfunktion - einbezogen werden.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Nachdem C&A seit 1989 lange Missstände geleugnet und sich von Kritik und Nachfragen abgeschottet hatte, zeichnete sich Mitte der 90er Jahre eine Öffnung ab.

Globale Sozialverantwortung ist für C&A zu einem wichtigen Thema geworden, wenn auch ihre Umsetzung aufgrund mangelnder unabhängiger Kontrolle wenig glaubwürdig ist. C&A begegnete der Kritik daran u.a. durch den Verweis auf ein Kooperationsprojekt mit »terre des hommes« in Indien.

■ KarstadtQuelle: Verhaltenskodex 2000

In Ermangelung eines eigenen Kodexes verwies KarstadtQuelle ab 1999 in der Öffentlichkeit auf den Kodex der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE). Einen eigenen Verhaltenskodex veröffentlichte die KarstadtQuelle AG

Tabelle 15: KarstadtQuelle: Verhaltenskodex 2000 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
2000	✓	✓	✓ Mindestalter ab **14** Jahre[7]	✓	○	○ Mindestlohn/ Grundbedürfnisse[8]	✓	○ lokale Gesetze	✓	○

[7] In Ländern »mit unzureichend entwickelter Wirtschaft und einem entsprechenden Erziehungssystem« dürfen Personen ab 14 Jahren eingestellt werden, ansonsten ab Überschreitung des Pflichtschulalters oder ab 15 Jahren.

[8] Die Rede ist von einer auf Grundlage der örtlichen Verhältnisse »angemessenen Entlohnung«, die eine Befriedigung der Grundbedürfnisse ermöglicht.

erst 2000. Dieser Kodex baut auf dem AVE-Kodex auf, wobei die Absätze zu Zwangsarbeit, menschenwürdiger Behandlung und Diskriminierung gleich geblieben sind, in anderen Bereichen aber auch Verbesserungen und Verschlechterungen zu beobachten sind.

Kontrolle

Der KarstadtQuelle-Kodex sieht eine interne Kontrolle der Standards vor, jedoch auch die Möglichkeit einer externen Kontrolle – die allerdings nicht automatisch eine unabhängige Kontrolle ist, wenn sie z.B. über eine vom Unternehmen beauftragte Wirtschaftsprüfungsfirma abgewickelt wird. Mit der Beteiligung an einem Projekt der AVE (2002 bis 2005) findet jedoch eine Öffnung hin zu einer Kontrolle statt, an der auch Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen – leider nur auf Beratungsebene – beteiligt werden (siehe AVE).

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Die Abteilung »Umwelt und Gesellschaftspolitik« bei KarstadtQuelle besteht seit 2002 und hat 10 MitarbeiterInnen, von denen sich vier schwerpunktmäßig mit dem Bereich Soziales beschäftigen. Hinzu kommen die jeweiligen Verantwortlichen in den fast 30 Auslandsbüros. Im Jahr 2004 wurde der erste Nachhaltigkeitsbericht von KarstadtQuelle veröffentlicht.

■ Otto: Verhaltenskodex-Entwicklung 1997–2004

Otto hat bisher vier Versionen seines Verhaltenskodexes entwickelt, wobei die zweite bis vierte nur geringfügige Unterschiede aufweisen. Dahingegen ist die erste Version undifferenziert: Es wird nur das Verbot von Zwangsarbeit, Diskriminierung und Kinderarbeit gefordert; zu Löhnen und Arbeitsstunden werden nur die gesetzlichen Mindestforderungen gestellt, und die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen bleiben unerwähnt.

Der Otto-Kodex gilt sowohl für Lieferanten als auch für deren Sublieferanten.

Kontrolle

Im Kodex heißt es, dass die Einhaltung der Verhaltensregeln durch Otto selbst oder durch eine von Otto beauftragte unabhängige Organisation kontrolliert wird. Verstöße können zur Einstellung der Geschäftsbeziehungen führen.

Tatsächlich hat Otto zunächst nur interne Kontrollen durchgeführt. Seit 1999 ist Otto jedoch Mitglied der US-amerikanischen unabhängigen Überprüfungseinrichtung SAI (Social Accountability International), die eine einheitliche Zertifizierung der Sozialverträglichkeit anstrebt.

Otto beteiligt sich seit 2002 am Sozialstandard-Projekt der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels und der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (siehe AVE).

Tabelle 16: Otto: Verhaltenskodex-Entwicklung 1997–2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1997	✓	✓	✓ Mindestalter ab **14** Jahre	○	○	○ mindestens Mindestlohn	○	○ gesetzliche Regelungen	○	○
1998	✓	✓	✓ Definition gemäß ILO	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Mindestlohn/ Branchenlohn	✓	✓	✓	○
2001+2003	✓	✓	✓ Definition gemäß ILO	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[9]	✓	✓ auf regelmäßiger Basis	✓	○

[9] Zusätzlich heißt es: »Als Ziel gilt die Zahlung von den Lebensunterhalt deckenden Löhnen, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen«.

Tabelle 17: Puma: Verhaltenskodex-Entwicklung 2000 –2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
2000	○	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	✓	○	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse[10]	✓	✓	✓	○
2002	✓	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	✓	○	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse[10]	✓	✓	✓	○
2003	✓	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse[11]	✓	✓	✓	○

[10] »A fair compensation essential to meeting basic needs; and all benefits mandated by law«.

[11] »Compensation that is respectful of basic needs; and all benefits mandated by law«.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Der Arbeitsbereich Sozialverantwortung ist bei Otto Teil der Abteilung »Umweltmanagement und Umweltkoordination«, die seit 1990 besteht. Zur Zeit hat sie 20 MitarbeiterInnen, von denen sich fünf mit dem Thema Sozialverantwortung beschäftigen. Im Februar 2004 veröffentlichte Otto seinen jüngsten Nachhaltigkeitsbericht.

Otto ist seit 2000 Mitglied des Deutschen Netzwerks Unternehmensethik (DNWE) und seit 2001 Mitglied im »UN Global Compact«.

■ Puma: Verhaltenskodex-Entwicklung 2000–2004

Drei verschiedene Versionen seines Kodexes hat Puma bis heute veröffentlicht. Zusätzlich gibt Puma

Bügelerinnen bei PT. Evershine / Indonesien (Foto: B. Kühl)

Tabelle 18: Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE): Verhaltenskodex von 1999 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1999	✓	✓	✓ ohne Altersangabe	✓	✓	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse	✓	○ [12]	✓	○

[12] »Verbot von menschen- und arbeitsrechtswidrigen Praktiken in Bezug auf die Ausgestaltung [...] der Arbeitszeit.«

ein Handbuch zu den Umwelt- und Sozialstandards heraus.

Kontrolle

Puma sieht eine interne Kontrolle durch seine Abteilung für Umwelt und Soziales (S.A.F.E. – Social And Fundamental Environmental Standards) vor. Diese wurde 1999 eingerichtet und setzt sich momentan aus sieben MitarbeiterInnen zusammen. Im Januar 2004 wurde puma Mitglied der US-amerikanischen Fair Labor Association, die zwar unabhängig, aber international umstritten ist, da sie keine Gewerkschaftsmitglieder hat und ihre Sozialstandards schwach sind.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Ein erster Umwelt- und Sozialreport wurde 2001 veröffentlicht, die jüngste Ausgabe datiert von 2003.

■ Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE): Verhaltenskodex von 1999

Der Verhaltenskodex der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels versteht sich als gemeinschaftlicher Rahmen für die Einkaufsbedingungen ihrer Mitglieder, zu denen u.a. C&A, KarstadtQuelle, Metro, Otto und Peek&Cloppenburg gehören. Während einige Unternehmen schon vorher Verhaltensregeln entwickelt hatten, ist der AVE-Kodex für manche der Unternehmen der erste und einzige - so für die Metro Group und Peek&Cloppenburg. Andere Mitglieder wiederum haben den AVE-Kodex als Grundlage oder Anstoß genommen, um nach 1999 einen eigenen Verhaltensstandards aufzustellen (siehe KarstadtQuelle).

Der AVE-Kodex soll nicht nur auf die (direkten) Lieferanten, sondern auch Sub-Unternehmer der AVE-Mitgliedsunternehmen Anwendung finden. Konkrete Ausformulierungen der Kodexforderungen nennen allerdings meist nur die Lieferanten.

Kontrolle

Im Kodextext der AVE heißt es vage, dass die Unternehmen »in Kenntnis der Komplexität der bestehenden Probleme und im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten durch geeignete Maßnahmen Sorge dafür tragen, dass den genannten Anforderungen Geltung verschafft wird.« Dabei soll die Anwendung des Verhaltenskodizes auf der Basis von »Dialog, Kooperation und Konsens« geschehen. Dennoch können in letzter Instanz auch Geschäftsbeziehungen wegen Verletzung des Verhaltenskodexes aufgekündigt werden.

Abgesehen von diesen internen Regelungen hat die AVE erste Schritte in Richtung einer Kontrolle unternommen, in die auch – leider nur in Beratungsfunktion – Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen einbezogen werden. In Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) hat die AVE ein Projekt zur Verbesserung von Sozialstandards in Zulieferbetrieben der AVE-Mitgliedsunternehmen Otto, Metro, C&A, KarstadtQuelle, Peek & Cloppenburg und Deichmann entwickelt, in denen Bekleidung, Schuhe und Spielzeug hergestellt werden. Von 2002 bis 2005 läuft die Realisierungsphase dieses Projekts in 12 Ländern, vor allem in Asien, aber auch in Osteuropa und in der Türkei.

SÜDWIND ©2005

4.2 Stellungnahmen der Unternehmen zu den Forschungsergebnissen aus China und Indonesien sowie Entgegnungen von SÜDWIND

4.2.1 Adidas-Salomon

In seiner Stellungnahme vom 14.12.04 geht Frank Henke / adidas auf den Bericht des Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC) bzgl. der Fabriken IV und V und den PMK-Bericht bzgl. der indonesischen Fabrik PT. Panarub ein.

4.2.1.1. China

Stellungnahme von Adidas:

»Bezugnehmend auf den seitens vom HKCIC verfassten Berichts über die Arbeitsbedingungen in den chinesischen Bekleidungsfabriken, insbesondere in den genannten Fabriken IV und V, haben wir zwischenzeitlich direkt Kontakt zum HKCIC aufgenommen, mit der Bitte, die Namen der Betriebe zu nennen und uns bei der Verifizierung der im Bericht beschriebenen Bedingungen zu unterstützen. Dies würde den Untersuchungsprozess erheblich beschleunigen. Unser SOE-Team in Asien steht hierzu in direkter Verbindung mit dem HKCIC.

Wir haben bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass wir von NGOs bereitgestellte Informationen über Verletzungen unserer SOE als sehr hilfreich bei der Umsetzung unseres Programms betrachten. Elementares Prinzip unseres Vorgehens ist, dass wir vertraulich zur Verfügung gestellte Informationen von Dritten stets als solche behandeln und keinesfalls dazu nutzen, Fabrikarbeiter zu diskreditieren oder sie Vergeltungsmaßnahmen durch das Management aussetzen.«

Entgegnung von SÜDWIND:

In den letzten Jahren haben es immer mehr Forschungseinrichtungen in Produktionsländern von Bekleidung vorgezogen, Namen von interviewten Beschäftigten und Fabriken zu anonymisieren, um die Betroffenen vor Repressalien von Arbeitgebern und drohendem Arbeitsplatzverlust zu schützen. Offensichtlich ist es in den früheren Fällen, in denen Namen publiziert wurden, nicht gelungen, diesen Schutz zu gewährleisten – trotz Zusicherung der Vertraulichkeit. Da die globale Konkurrenz in dieser Industrie insbesondere seit dem Auslaufen des WTO-Welttextilabkommens Ende 2004 weiter wächst, muss mit fortdauernden Arbeitsrechtsverstößen gerechnet werden. Es sind also auch andere Schritte nötig, damit eine Normalität der Einhaltung von Arbeitsgesetzen eintritt. Hierzu zählt insbesondere, dass Einkaufsunternehmen ihren Zulieferern Preise zahlen und Lieferfristen setzen, die eine Umsetzung arbeitsrechtlicher Standards erlauben. Auch sollten multinationale Unternehmen die Regierungen in den Produktionsländern hiervon in Kenntnis setzen und diese zu verstärkter Arbeitsinspektion auffordern.

4.2.1.2 Indonesien

1. Verbot von Zwangsarbeit

PMK berichtet von erzwungenen Überstunden, verbalen Einschüchterungen bei Verweigerung von Überstunden, Überstunden von schwangeren Arbeiterinnen und Überstundenverbot nur bei kranken Beschäftigten in dieser Fabrik.

Adidas antwortet: Die Frage freiwilliger Überstunden taucht ebenso in den Untersuchungsergebnissen des WRC auf und ist Teil des darauf folgenden Aktionsplans, Abschnitt 6 (Arbeitsstunden und Löhne), Punkt B.

Das indonesische Gesetz verbietet nicht ausdrücklich, dass schwangere Arbeiterinnen Überstunden ableisten. In dem Tarifvertrag von PT. Panarub heißt es, dass schwangere Arbeiterinnen höchstens drei Überstunden/Tag arbeiten dürfen. Doch verweisen wir hier auf obigen Aktionsplan.

PMK berichtet von gesonderten Lohnabzügen für die Krankenversicherung.

Adidas antwortet: Der Lohnstreifen zeigt keine Lohnabzüge für die Krankenversicherung. Momentan verbessert PT. Panarub gerade die entsprechende Beitragsabführung (s. auch WRC Aktionsplan, Abschnitt 1 »Gesetzliche Zulagen«, Punkt C). Jedoch bedeutet das keine Lohnabzüge.

PMK berichtet davon, dass ArbeiterInnen beim Verlassen der Fabrik Vorgesetzte um Erlaubnis bitten müssen.

Adidas antwortet: Diese allgemeine Praxis in

allen indonesischen Zulieferbetrieben von adidas beruht auf (begründeten) Befürchtungen der Fabrikleitung um die Sicherheit. Außerdem trägt sie Sorge für die Beschäftigten während der Arbeitszeit. Nach den Bestimmungen des adidas-Verhaltenskodex wurde jedoch die Bewegungsfreiheit von Beschäftigten in Schulungskursen und obigem Aktionsplan angesprochen, so dass ein vereinfachtes Verfahren beim Verlassen der Fabrik gefunden wird.

2. Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz

PMK berichtet davon, dass Arbeiterinnen ihren Menstruationsurlaub nicht oder nur nach schwierigen Verfahren erhalten, und dass sie während dieser Zeit nicht entlohnt werden.

Adidas antwortet: PMK bezieht sich auf das mittlerweile überholte Gesetz Nr. 1/1951, wohingegen das Gesetz Nr. 13/2003 heute gültig ist, in dessen Absatz 81 es heißt: »Im Fall von Menstruationsschmerzen können Arbeiterinnen ihren Arbeitgeber davon unterrichten und bis zwei Tage Urlaub beanspruchen.« Voraussetzung ist also, dass Arbeiterinnen Schmerzen haben und ihren Arbeitgeber davon unterrichten. Es gibt jedoch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Tage zu entlohen, es sei denn, die Arbeiterinnen weisen ein ärztliches Attest vor. Auch dieses Problem ist Gegenstand des obigen WRC Aktionsplans, Abschnitt 1, Punkt A »Gesetzliche Zulagen«.

PMK berichtet davon, dass sich Aufseher darüber beschweren, wenn muslimische Gebetszeiten zehn Minuten überschreiten.

Adidas antwortet: Panarub stellt allen muslimischen Beschäftigen in jeder Abteilung Gebetsräume mit Wasser zur Verfügung. Wir werden überprüfen, ob der Aufseher sich nicht an die Vorgaben für die Religionsausübung am Arbeitsplatz gehalten hat.

3. Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen

PMK berichtet davon, der Tarifvertrag bei PT. Panarub bzgl. Menstruationsurlaub und Jahresurlaub werde nicht eingehalten.

Adidas antwortet: Bzgl. Menstruationsurlaub - s.o. Wir werden weiter prüfen, ob der Tarifvertrag mit Blick auf den Jahresurlaub nicht eingehalten wird.

4. Arbeitsstunden

PMK berichtet davon, dass die Höchstzahl an Arbeitsstunden/Woche in Höhe von 54 Stunden (s. Arbeitsgesetz Nr. 13 von 2003) nicht eingehalten wird.

Adidas antwortet: In Schulungen und Rundschreiben an alle Zulieferer hat adidas betont, dass die neue Arbeitsgesetzgebung einhalten werden muss. Da alle Sportschuhlieferanten auf die »schlanke« Produktion umgestellt werden, wurden Arbeitsstunden besser genutzt und kontrolliert. Dennoch müssen wir untersuchen, ob die Überschreitung der Grenze, von der PMK berichtet, zutrifft oder nicht.

5. Arbeits- und Gesundheitsschutz

PMK berichtet von verbalen Beschimpfungen der Arbeiterinnen durch Aufseher, wie z.B. »Du Dummkopf«, »Hund« oder »Abfall«.

Adidas antwortet: Verbale Misshandlung ist Gegenstand des obigen WRC-Aktionsplans, Abschnitt 4 »Psychische und physische Misshandlung«.

6. Ein festes Beschäftigungsverhältnis

PMK berichtet von einer Arbeiterin, die keinen Arbeitsvertrag besitzt.

Adidas antwortet: Das Management von Panarub verlangt von allen ArbeiterInnen, dass sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen. Jedoch erhalten nur Beschäftigte, die auf Monatsbasis eingestellt worden sind, eine Kopie dieses Arbeitsvertrags. Adidas wird sich jedoch dafür einsetzen, dass alle Beschäftigten eine Kopie des Arbeitsvertrags erhalten.

PMK berichtet davon, dass KontraktarbeiterInnen in PT. Panarub nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Adidas antwortet: Diese Information scheint zuzutreffen. Wir haben Panarub aufgefordert, dieses Problem abzustellen, da es das indonesische Arbeitsgesetz verletzt. In dem WRC-Aktionsplan, Abschnitt 7 »Missbrauch von Kontraktarbeit«, heißt es, Panarub wolle in Zukunft keine KontraktarbeiterInnen mehr einstellen und die bestehenden Kontraktarbeitsverträge nach deren Auslaufen durch unbefristete Arbeitsverträge ersetzen.

(Adidas bezieht sich in seiner Antwort auf die Forschungs- und Empfehlungsberichte des Worker Rights Consortium zu PT. Panarub vom 27.5.04 und 7.9.04)

Entgegnung von SÜDWIND

Die Fabrik PT. Panarub, ein Sportschuhlieferant mit 9000 Beschäftigten in Tangerang/Jakarta, steht seit vielen Jahren im Brennpunkt der Kritik von indonesischen GewerkschafterInnen und Nicht-Regierungsorganisationen sowie der internationalen Öf-

SÜDWIND ©2005

fentlichkeit. Dabei ging es vor allem um Gewerkschaftsunterdrückung, Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn und Arbeitszeitregelungen sowie um den Missbrauch von Kontraktarbeit. In seiner Stellungnahme zu dem PMK-Bericht bestätigt adidas, dass es nach wie vor Arbeitsrechtsverletzungen in dieser Fabrik gibt. Daher ist es zu begrüßen, dass adidas Anfang 2004 die US-amerikanische Verifizierungseinrichtung »Worker Rights Consortium« (WRC) damit beauftragt hat, detaillierte Untersuchungen über Arbeitsrechtsverletzungen in PT. Panarub durchzuführen und Empfehlungen für Verbesserungsschritte auszusprechen. Wie ein Vergleich der beiden WRC-Berichte vom Mai und September 2004 zeigt, sind auch Korrekturmaßnahmen in den vergangenen Monaten umgesetzt worden. Es ist daher unverständlich, warum adidas im Rahmen einer parallel laufenden OECD-Beschwerde der deutschen Kampagne für Saubere Kleidung, in der es u.a. um die Fabrik PT. Panarub ging, dort jegliche Arbeitsrechtsverletzung abstritt. (s. nähere Informationen unter www.saubere-kleidung.de)

4.2.2 C&A zu China

In seiner Stellungnahme vom 15.12.04 geht Jochen Overmeyer / C&A auf die Forschungsergebnisse aus China bzgl. der Fabrik III ein:

»Die entsprechenden Fertigungsstätten werden dabei lediglich mit Nummern bezeichnet, so dass es uns nicht möglich ist diese zu identifizieren und die Situation vor Ort zu überprüfen, um sodann auf einzelnen Feststellungen im Bericht konkret eingehen zu können. Der Bericht enthält zu der mit Nummer III bezeichneten Fabrik u.a. folgende Aussage: »The factory manufactures garments for the label Yessica (...)«. Tatsächlich ist C&A Inhaber der Marke »Yessica«, es bestehen aber diesbezüglich unterschiedlichste Markenrechte für »Jessica« für amerikanische, chinesische und andere Inhaber. Nutzungen beider Schreibweisen sind im asiatischen Raum verbreitet. Ohne ein konkretes Label, vermögen wir eine positive Identifizierung deshalb nicht vorzunehmen.

Wie dem auch sei, gehen wir einmal davon aus, dass in der Fabrik III auch für C&A Ware gefertigt würde. Wie Sie wissen, engagiert sich C&A seit Jahren in Bereich der Sicherstellung von Menschenrechten und grundlegenden Sozialstandards. Dieses nicht nur durch die Verankerung in unseren Lieferverträgen, sondern auch seit nahezu 10 Jahren über ein funktionierendes Monitoring System, mit welchem wir die Einhaltung dieser Verpflichtungen überprüfen. Die Funktion der Firma »SOCAM« dürfte insoweit bekannt sein, wird aber ansonsten über das Internet umfassend dargestellt. Die vertraglichen Vorgaben in unseren Lieferverträgen verpflichten die Lieferanten neben der Einhaltung der allgemeinen Menschenrechte, zur Einhaltung der aktuellen gültigen Gesetze in ihren jeweiligen Herkunftsländern. Abkommen zum Schutze der Menschenrechte und ILO Konventionen sind in den meisten Fällen zwischenzeitlich in das nationale Recht dieser Staaten ratifiziert worden, so dass diese unmittelbar gesetzliche Geltung haben. Wo dieses nicht der Fall ist, greifen die vertraglichen Regelungen im Code of Conduct. Häufig besteht dann auch kein gesetzliches Defizit, sondern ein solches des Vollzuges der Gesetze. So basiert auch die vorliegende Recherche auf der jeweiligen konkreten lokalen Rechtssituation.

Indonesische Näherin in der Sportschuhfabrik PT. Panarub (Foto: B. Kühl)

Gerade hier setzt das SOCAM Konzept an, bei dem die Anwendung und Umsetzung der gesetzlichen Normen überprüft wird. Dabei agiert SOCAM seit jeher unangemeldet, um eine Vorbereitung von Vertragspartnern oder die Vorwarnung von Sub-Lieferanten zu verhindern. Vor diesem Hintergrund hätten wir natürlich gerne die entsprechende Fabrik No. III identifiziert, um auf die Vorwürfe konkreter eingehen zu können.

Bekannterweise haben Textillieferländer mit unterschiedlichen, spezifischen Problemen zu kämpfen. In China sind insbesondere die Einhaltung von gesetzlichen Arbeitszeiten, die ordnungsgemäße Bezahlung der Arbeiter und die sanitären sowie arbeitssicherheitlichen Einrichtungen immer wieder problematisch. Dieses wird durch den vorliegenden Bericht noch mal bestätigt und deckt sich mit unseren Erfahrungen.

Sehr häufig fehlt allerdings einfach das entsprechende Know-how und Managementwissen. Um so

wichtiger ist die systematische Einflussnahme, das Aufzeigen von Defiziten und dem Anbieten von Hilfestellungen. Wo nicht deutlich ist, dass andere Gründe die Ursache von Verstößen sind, bedarf es der Einflussnahme und Nichtakzeptanz von Verhaltensweisen durch die internationalen Abnehmer und Kunden.

C&A macht dabei seinen Standpunkt bei den Vertragspartnern nicht nur unermüdlich deutlich, sondern zieht bei festgestellten Verstößen Konsequenzen. Die Vereinbarung von Korrekturmaßnahmen und deren Überprüfung gehört dabei zum Tagesgeschäft.

Die korrekte Bezahlung zumindest der gesetzlich festgeschriebenen Löhne für die entsprechenden Tätigkeiten muss gewährleistet sein. Gleiches gilt für die Anzahl der Arbeitsstunden. Wobei das letzteres ein sehr komplexes Thema ist und nur schrittweise lösbar. Zu den Aufgaben von SOCAM gehört dabei auch die Überprüfung von Personaldokumenten und Zeiterfassungsystemen. Über die Jahre haben die SOCAM - Auditoren in diesem Bereich viel Erfahrungen gesammelt, so dass sie Täuschungen und falsche Unterlagen durchaus erkennen. Insbesondere der unangemeldete Besuch und das sofortige Aufsuchen des konkreten Fabrikationsbereiches lassen wenig Möglichkeit massive Täuschungen zu organisieren, auch wenn dieses letztlich nicht auszuschließen ist. Wie gesagt stoßen wir aber häufiger auf Wissensdefizite, als auf absichtliches Fehlverhalten.

Für uns ist wichtig, dass jedem Lieferanten klar ist, dass ein Fehlverhalten für Ihn direkte Konsequenzen hat. Es gibt dabei keine augenzwinkernde Akzeptanz, wohl aber das ehrliche Bemühen und Engagement eine funktionierende Lösung zu finden. Dabei ist es durchaus schwierig in dem entsprechenden Umfeld, so wie es sich derzeit in China darstellt, zu jedem vorzudringen und zu überzeugen.

Zustände, wie in dem Report geschildert sind generell nicht auszuschließen. C&A engagiert sich jedoch erheblich, um die Umsetzung seines Code of Conducts bei seinen Vertragspartnern sicher zu stellen. Wir engagieren uns dabei im Rahmen unserer Möglichkeiten, da uns daran liegt unserem eigenen Anspruch diesbezüglich gerecht zu werden. Leider gibt es dabei keine sofortigen Patentlösungen. Nur Schritt für Schritt lassen sich die Dinge tatsächlich zum Besseren wenden. Das dieses funktionieren kann, ist z.B: im Bereich der Kinderarbeit zu beobachten, die im Bereich der exportierenden Textilindustrie kaum mehr anzutreffen ist, auch weil glaubwürdige Alternativen geschaffen wurden.«

Entgegnung von SÜDWIND

Da C&A seit acht Jahren seine weltweiten Beschaffungsmärkte und Zulieferer entlang der gesamten Zulieferkette nicht nur beobachtet, sondern auch auf die Einhaltung seines Verhaltenskodex überprüft, ist es nicht nachvollziehbar, dass C&A die Fabrik III aus dem HKCIC-Bericht nicht identifizieren kann. Die Einbeziehung auch der indirekten Zulieferer, die offizielle Politik von C&A ist, ist tatsächlich eine Kernfrage, an der sich entscheidet, ob Verhaltenskodizes einen Fortschritt mit sich bringen. Wird der Kodex lediglich auf der direkten Zulieferebene umgesetzt und geprüft, so würde dies die Beschäftigten in eine relativ geschützte Gruppe in der formellen Wirtschaft einerseits, und eine rechtlose Gruppe in der informellen Wirtschaft andererseits, aufspalten.

Bzgl. der Anonymisierung der Fabriken verweisen wir auf diesen Teil der obigen Entgegnung auf die Stellungnahme von adidas.

Seit der Gründung der Prüfgesellschaft SOCAM 1996 wurde C&A öffentlich dafür kritisiert, dass es sich dabei um eine unternehmenseigene Gesellschaft handelt und deshalb seine Kodexpraxis wenig glaubwürdig ist. Zwar sind die SOCAM-Prüfberichte seit 1997 bzgl. Umfang und Qualität des weltweiten Monitorings beachtlich, doch steht und fällt das Kodexgeschäft mit der unabhängigen Verifizierung.

4.2.3 KarstadtQuelle zu Indonesien

In ihren Stellungnahmen vom 6.12. und 14.12.2004 gehen Heinz-Dieter Koeppe und Maren Böhm / KarstadtQuelle auf die Forschungsergebnisse von PMK bzgl. der Fabriken PT. Harapan Busana Apparel und PT. Rismar Daewoo ein.

Antwort vom 6.12.04:

»PT. Harapan Busana Apparel: mit dieser Firma haben wir direkt noch nie zusammen gearbeitet. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass wir vereinzelt Ware über deutsche Vertriebsgesellschaften erhalten, die in dieser Fabrik produziert werden. Hier lässt sich dieses jedoch ausschliessen, da nach Ihren Recherchen alle anderen Abnehmer Harapans amerikanische Unternehmen sind. Eine direkte Einwir-

kung auf diesen Lieferanten ist daher von uns aus schwer möglich.

P.T. Rismar Daewoo: mit diesem Unternehmen haben wir in der Vergangenheit Geschäfte gemacht, haben aber seit über einem halben Jahr keine Aufträge mehr laufen und es sind aktuell auch keine geplant.

Nach Ihren Ausführungen konzentrieren sich die Probleme bei P.T. Rismar Daewoo im wesentlichen auf Fragen der Management Practice und Occupational Health- and Safety.

Obwohl wir wie erklärt mit diesem Lieferanten derzeit keine Geschäfte haben, sind wir dennoch bemüht, hier Einfluss zu nehmen, um schnell notwendige Verbesserungen zu erreichen. Wir werden Sie weiter über unsere Bemühungen informiert halten.«

Antwort von SÜDWIND vom 6.12.04:

»Falls es sich bei PT. Harapan Busana Apparel um einen indirekten Zulieferer von Ihnen handelt, würde er ja in den Anwendungsbereich der Kodizes von CCC, AVE u.a. fallen. Wir wären deshalb sehr an Ihrem Follow-Up interessiert.

Bzgl. PT. Rismar Daewoo handelt es sich neben den von Ihnen benannten Missständen offensichtlich auch um einen Fall der Verletzung von Gewerkschaftsrechten, denn nach der Entlassung von 200 ArbeiterInnen 2003 inkl. GewerkschaftsführerInnen setzte das Management dort eine ihm genehme Gewerkschaft ein. Zur Zeit der Durchführung der PMK-Studie (April–Juli 2004) bestand evtl. noch eine Lieferbeziehung mit Ihnen, so dass wir an Ihrem Follow-Up auch in dieser Fabrik interessiert sind.«

Antwort von KarstadtQuelle vom 15.12.04:

»Sie haben Recht: der AVE - Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten der KarstadtQuelle AG, ungeachtet ob es sich um direkte oder indirekte Zulieferer handelt. Der CoC ist vielmehr Teil unserer Einkaufsbedingungen und gilt somit gleichermassen für alle Lieferanten.

Mit dem AVE Modell haben wir die Systematik erschaffen, die tatsächliche Einhaltung des CoC zu überprüfen und die Lieferanten sukzessive in ihrer sozialen Performance zu verbessern. Wie Sie wissen, sind wir in einem ersten Schritt dabei, unsere direkten Zulieferer weltweit zu überprüfen und zu qualifizieren. Mit den hierbei gewonnenen Erfahrungen und dank der wachsenden Akzeptanz seitens der Lieferanten werden wir in einem weiteren Schritt in der Lage sein, auch die Agenten und Importeure konsequent in das System einzubeziehen und deren Lieferanten einer Überprüfung zuzuführen. Zum jetzigen Zeitpunkt sehen wir uns in grossem Stil hierzu jedoch noch nicht in der Lage.

Der »Zugriff« auf P.T. Harapan kann derzeit wenn überhaupt, dann nur über den Umweg über den Agenten/Importeur erfolgen, welcher uns leider unbekannt ist. Nach Ihren Informationen ist Karstadt allerdings der einzige Abnehmer im deutschen Markt. Wir sehen hier einen Widerspruch und wären Ihnen deshalb dankbar, wenn Sie uns hierzu weitere Informationen liefern könnten, so dass wir ggf. unseren Einfluss entsprechend geltend machen können.

Ich möchte an dieser Stelle nicht versäumen, nochmals zu betonen, dass wir die Bereitstellung von Informationen über Verletzungen unseres CoC seitens NGO's begrüssen und als sehr hilfreich bei der Umsetzung des AVE Programmes empfinden. Seien Sie versichert, dass wir mit vertraulich erhaltenen Informationen auch in Zukunft verantwortungsvoll umgehen werden.

Wie ich Ihnen in meiner Mail vom 6.12. bestätigte, sind wir ungeachtet der Tatsache, dass wir mit P.T. Rismar keine Geschäftsbeziehungen mehr haben, bemüht auch dort die Verstösse gegen Sozialstandards zu überprüfen und zu beheben. Wir werden Sie über den aktuellen Stand der Verhandlungen informieren.«

Entgegnung von SÜDWIND

Das Sozialstandardprogramm der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE) und der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), das von 2003-2005 in 2000 Zulieferbetrieben von KarstadtQuelle, Otto, C&A, Metro u.a. in zwölf Entwicklungs- und Transformationsländern

Arbeiterinnen und Sicherheitskräfte in der indonesischen Fabrik PT. Megasari (Foto: H. Klöpper)

durchgeführt wird, ist u.E. ein internes Monitoring-Programm, an dem die Bundesregierung auch finanziell beteiligt ist. Es will Sozialstandards in den Zulieferbetrieben der beteiligten Unternehmen verbessern und ist insofern zu begrüßen. Jedoch nehmen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen in Deutschland und in den Zielländern des Programms lediglich in Beratungsfunktion teil. Da es keine unabhängige Verifizierung vorsieht, zweifelt SÜDWIND an, ob dieses Programm in den Fabriken die »tatsächliche Einhaltung des CoC (=Verhaltenskodex) überprüfen« kann.

4.2.4 Otto

In seiner Antwort vom 10.12.04 geht Achim Lohrie/ Otto auf die Forschungsergebnisse aus China bzgl. der Fabrik III und auf die Forschungsergebnisse aus Indonesien bzgl. der Fabrik PT. Detta Marina ein.

4.2.4.1 Indonesien

»PT Detta Marina ist ein Sublieferant, also Unterauftragnehmer von PT Optima. Optima war bis Juli 2004 ein Lieferant von Otto. Die Geschäftsbeziehungen sind seither eingestellt.

Hintergrund ist folgender:

Im Rahmen unseres Sozialqualifizierungsprogramms haben wir unter dem Dach des sog. AVE-Modells vom 16.12.–18. 12. 2003 insgesamt 3 Sensibilisierungsworkshops mit unseren indonesischen Lieferanten durchgeführt. Optima hat am Workshop vom 18.12.2003 teilgenommen. Das Management von Optima wurde - wie das aller anderen indonesischen Lieferanten auch – am 26. Januar 2004 von uns aufgefordert, sich bis zum 30. April 2004 einem Sozialaudit zu unterziehen. Nach den Regeln des AVE-Modells ist das Sozialaudit von einem unabhängigen Prüfinstitut durchzuführen.

Dieses Sozialaudit ist notwendig, um für nachfolgende, von uns veranlasste und von uns finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen Transparenz über die sozialen Schwachstellen des Lieferanten einschließlich seiner Sublieferanten zu erhalten.

Erforderlich ist jedoch die Mitmachbereitschaft des Managements, sich Audit und Qualifizierungsmaßnahmen zu stellen.

Dieser Kooperationswille war bei Optima über den Bereich der Sozialanforderungen hinaus schon bei der Umsetzung unserer Qualitätsanforderungen nicht vorhanden. Unsere wochenlange, zermürbende Auseinandersetzung mit dem Lieferanten endete schließlich mit der Einstellung der Geschäftsbeziehung.

Nach unseren Sanktionsmechanismen können die Geschäftsbeziehungen wieder aufgenommen werden, wenn ein Lieferant in unseren Programmen zur Qualitäts-, Sozial- und Umweltoptimierung mitarbeitet und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess nachweisbar ist. Bei Optima und seiner Produktionsstätte PT Detta Marina, zu der der PMK auf S.8 seines Berichts selbst feststellt »the managment... made its own rules« machen wir uns diesbezüglich allerdings keine Hoffnung.«

4.2.4.2 China

»Leider können Sie uns den Namen der Produktionsstätte nicht nennen. Die kurze Beschreibung der Produktionsstätte auf S. 11 des Berichtes und die Beschäftigtenanzahl legen nahe, dass es sich nicht um einen Lieferanten von Otto, sondern um einen Sublieferanten, also Unterauftragnehmer eines unserer chinesischen Lieferanten handeln könnte.

Ohne konkretes Identifizierungsmerkmal sind wir außerstande, zu den Recherchergebnissen des HKCIC Einzelaussagen zu treffen. Vielleicht ist jedoch auch eine generelle Einschätzung der Sozialperformance von Textilproduktionsstätten in China von Interesse.

Nach den bisherigen Ergebnissen unseres Sozialprogramms in China sind die Hauptprobleme Nichteinhaltung gesetzlicher Arbeitszeitregelungen sowie unzureichende Entlohnung der Beschäftigten. Die Factory No. 3 kann man danach als repräsentativ bezeichnen.

Wir würden gerne die Studie des HKCIC um zwei weitere Problemfelder ergänzen: Das Fehlen von Beschäftigtenvertretungen im Unternehmen im Rahmen der Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsfreiheit sowie die Vergabe von Aufträgen durch Hauptlieferanten an zu viele Sublieferanten.

All diesen Problemfeldern ist eines gemeinsam: Sie sind in der Regel nicht im bilateralen Verhältnis des einzelnen Handelskunden zu seinem einzelnen Lieferanten, sondern nur in einem Schulterschluss aller gesellschaftlichen Anspruchsgruppen lösbar. Zu diesen gesellschaftlichen Anspruchsgruppen zählen neben den kooperationsbereiten Lieferanten die Nichtregierungsorganisationen, Regierungsorga-

Mittagspause in der Freien Exportzone KBN / Jakarta (Foto: H. Klöpper)

nisationen, Gewerkschaften und internationalen Handelsunternehmen.

Weshalb? Weil die Ursachen struktureller und häufig auch politischer Art sind:

Die Aktualität der Ware ist neben ihrem Preis eines der wesentlichen Verkaufsargumente. Dies führt zu immer kürzeren Orderrhythmen der Handelsunternehmen und zu kleineren Einzel-Ordermengen bei den Lieferanten. Insbesondere in Spitzenzeiten reicht die Flexibilität vieler Lieferanten nicht aus, sie setzen Sublieferanten ein und/oder überschreiten die gesetzlich festgelegten höchstzulässigen Arbeitszeiten. Wegen der Strenge der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen in China, die den Vergleich zu westlichen Industrieländern nicht scheuen muss, entstehen zusätzliche Probleme. Staatliche Überprüfungen der Einhaltung der Arbeitszeitregelungen fallen fast vollständig aus, es entsteht ein rechtsfreier Raum. Vermittelnde und/oder kontrollierende unabhängige Gewerkschaften gibt es entweder gar nicht oder werden in ihrer Wirksamkeit behindert. Dies geschieht allzu häufig in staatlichem Auftrag oder mit staatlicher Duldung. Gesetzliche Mindestlöhne werden unterhalb der für den Lebensunterhalt der Beschäftigten und ihrer abhängigen Familienangehörigen erforderlichen Grenze festgelegt. Einzelne Produktionsregionen legen ihre eigenen Maßstäbe fest. Der Preiswettbewerb tut sein Übriges.

Nichtregierungsorganisationen in den westlichen Industrieländern machen auf die Problemlage aufmerksam, verlangen von einzelnen Handelsunternehmen die Übernahme von Verantwortung und eine Änderung ihrer Einkaufspolitik. Diese kann ein einzelnes Handelsunternehmen jedoch nicht verändern, ohne im Wettbewerb der Handelsunternehmen untereinander zu verlieren. Der Endverbraucher ist bisher nicht bereit, ein soziales Engagement eines Handelsunternehmens mit seiner Kaufentscheidung zu honorieren, d.h. Mehrkosten für das Produkt zu akzeptieren. Jeder verweist auf die Fehlerursachen beim anderen. Allein damit kann man das Problem nicht lösen.

All dies war ausschlaggebend für Otto's Initiative, gemeinsam mit anderen Handelsunternehmen eine Problemlösung unter dem Dach ihres Außenhandelsverbands zu suchen. Diese ist unter dem bereits oben erwähnten Begriff »AVE-Modell« bekannt. (...)

Für den Erfolg des »AVE-Modells« ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Anspruchsgruppen inbesondere in den Einkaufsmärkten erforderlich, das allzu häufig auch erst noch gelernt werden muss. Es stimmt zuversichtlich, dass z.B. in der Türkei ein zunächst aussichtslos erscheinender Konflikt zwischen einem Lieferanten und einer Gewerkschaft über Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten auf diese Weise gelöst werden konnte. Ebenso zuversichtlich stimmt es, dass das AVE-Modell zwischenzeitlich unter dem Namen »BSCI – Business Social Compliance Initiative« auf die europäische Handelsverbandsebene übertragen wurde. Derzeit nehmen 32 Handelsunternehmen aus Deutschland, Holland, Spanien, Schweiz, Schweden und Finnland an dem Modell teil – die Tendenz ist steigend.

Das AVE/BSCI-Modell ist nicht als konkurrierendes, sondern komplementäres System zu anderen existierenden Systemen angelegt. Dies gilt insbesondere für solche Systeme, deren Entwicklung bereits in einem gesellschaftlichen Konsens aller relevanten gesellschaftlichen Anspruchsgruppen erfolgte. Das Sozialzertifizierungssystem SA8000 zählt dazu. Diese Systeme bieten mit ihren Gremien für den Erfahrungsaustausch, mit ihren Managementsystemen, Stichprobenüberprüfungen, Einzelzertifizierungen und Pilotprojekten wichtige Beiträge zur Problemlösung. Angesichts der kaum abschätzbaren Menge von Produktionsstätten weltweit fehlt ihnen jedoch nach wie vor die Breitenwirkung, für die der Handel mit dem AVE/BSCI-Modell seinen Beitrag leisten kann.»

Entgegnung von SÜDWIND

Die Einstellung der Geschäftsbeziehungen zwischen Otto und der Fabrik PT. Optima bzw. PT. Detta Marina ist ein gravierender Vorgang, der unter sorgfältiger Abwägung aller Risiken vor allem für die Beschäftigten von einem Gremium verhandelt werden sollte, in dem Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen auf Entscheidungsebene vertreten

sind. Dies trifft für das AVE/GTZ-Sozialstandardprogramm nicht zu. (s. unter 4.2.3)

Es ist begrüßenswert, dass Otto zum Ende der Stellungnahme die Grenzen des AVE-Projekts und von dessen europäischer Variante BSCI (Business Social Compliance Initiative) deutlich hervorhebt.

Bzgl. der Anonymisierung der Fabriken in dem China-Bericht verweisen wir auf die entsprechende Passage aus der Entgegnung von SÜDWIND zu der Stellungnahme von adidas unter 4.2.1.1.

Auf die von Otto angesprochenen strukturellen und politischen Ursachen für die Arbeitsrechtsverletzungen in den globalen Beschaffungsmärkten gehen wir in Kapitel 4.3 näher ein.

4.2.5 Puma zu China

In seiner Antwort vom 9.12.04 geht Reiner Hengstmann / Puma auf die Forschungsergebnisse aus China bzgl. der Fabriken IV und V ein.

»Der Forschungsbericht, den PUMA am 29. November 2004 erhielt, nennt zwei Fabriken, die Waren für PUMA herstellen sollen. Da die Fabriken anonym gehalten sind, sind einzelne Nachforschungen schwierig, obwohl dies nicht Absicht des Berichts gewesen sein mag.

Im allgemeinen sollte folgendes erwähnt werden:

S.A.F.E nimmt interne Audits bei unseren direkten Zulieferern und bei den weltweiten Lizenznehmern vor. S.A.F.E. kontrolliert die Sozial- und Umweltstandards, die PUMA festgelegt hat. Um Transparenz in diesem Prozess sicher zu stellen, wurde PUMA im Januar 2004 teilnehmendes Mitglied der Fair Labor Association (FLA). Seit PUMA sich der FLA angeschlossen hat, wurden sechs unabhängige Audits durchgeführt. Die Ergebnisse dieser externen Audits werden demnächst auf der FLA-Website veröffentlicht.

Außer den Audits, richtete das S.A.F.E.-Team den Fokus auch auf Verbesserungsmaßnahmen in den Fabriken. S.A.F.E hat sowohl interne als auch externe Schulungsprogramme für ArbeiterInnen bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz und Sicherheit geleitet.

S.A.F.E. wird auch in Zukunft derartige Schulungsprogramme durchführen und sieht darin einen wichtigen Beitrag für unseren zukünftigen Fortschritt.

Vor kurzem hat PUMA zum zweiten Mal einen Multi-Stakeholder-Dialog organisiert. In diesem Jahr trafen PUMA-Zulieferer mit NROs zusammen, was zu vielen innovativen Diskussionen führte. Die Gruppe wies auf verschiedene Möglichkeiten für eine weitere Kooperation auf wichtigen Feldern wie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und anderen Arbeitsrechtsfragen hin.

Hinsichtlich der 4. und 5. Fabrik des vorliegenden Berichts werden wir hierzu die Situation verfolgen und Verbesserungsschritte einleiten. Doch beschränken wir diese nicht auf diese zwei Fabriken, sondern werden dabei alle Zulieferer im Blick haben.

Es scheint, dass die genannten Probleme in den zwei erwähnten Fabriken mehr von allgemeiner als von spezifischer Art sind. Deswegen muss PUMA daran arbeiten, Lösungen für die Probleme des gesamten Netzwerkes seiner Zulieferer aufzuzeigen.

Hinsichtlich der 4. Fabrik gehen wir gemäß unserer Beschaffungsorganisation »World Cat« davon aus, dass diese uns nicht direkt beliefert.

Die 5. Fabrik ist eine kleine Strumpffabrik in Zhongshan und beliefert PUMA auch nicht direkt. Basierend auf unseren Nachforschungen ist es wahrscheinlich, dass diese Fabrik entweder einen unserer Lizenznehmer beliefert oder ein Hersteller von Nachahmerprodukten ist, was momentan ein enormes Problem für PUMA ist.

Wir haben ähnliche Probleme in mehreren anderen Fabriken erkannt und arbeiten gerade daran, diese zu beheben.

Im Vergleich zu der Situation vor einigen Jahren können wir feststellen, dass sich die allgemeine Situation in den Fabriken verbessert hat. Aber das Monitoring, im Einklang mit unseren zunehmend strengen Standards, ist ein laufender Prozeß.

So sehr wir es auch möchten, wir werden niemals stolz bekannt geben, dass wir vollkommene und akzeptable Ergebnisse erreicht haben.

»Social Compliance« beinhaltet kleine Erfolge auf den Weg dorthin, und wir wollen immer kontinuierlich auf diesen kleinen Erfolgen aufbauen, die wir mit unseren Zulieferern bisher erreicht haben.«

Entgegnung von SÜDWIND

Bzgl. der Anonymisierung der Fabriken verweisen wir auf die entsprechende Passage in der Entgegnung von SÜDWIND auf die Stellungnahme von adidas unter 4.2.1.1.

SÜDWIND ©2005

Der Schritt von puma, Mitglied in der US-amerikanischen Verifizierungseinrichtung »Fair Labor Association« (FLA) zu werden, ist zu begrüßen, wenn auch dieses Modell wegen fehlender Teilnahme von Gewerkschaften und eingeschränkter Sozialstandards kritikwürdig ist. S.A.F.E. sollte wie die FLA die indirekten Zulieferer in den Anwendungsbereich des Verhaltenskodex einbeziehen, um Beschäftigte entlang der Zulieferkette nicht in zwei Lager aufzuspalten.

Neben der wichtigen Schulungsarbeit in Zulieferbetrieben sollte Puma eine finanzielle Beteiligung an der dortigen Verbesserung von Sozialstandards deutlich machen, u.a. über eine veränderte Preisgestaltung und bessere Lieferfristen.

4.3 Einschätzung und Perspektiven

In den Forschungsergebnissen aus China und Indonesien und den Stellungnahmen der fünf Unternehmen zeigen sich einige allgemeine Trends, die an dieser Stelle noch einmal kurz zusammengefasst und eingeschätzt werden sollen.

Als Reaktion auf den anhaltenden Druck von VerbraucherInnen und Kampagnen der letzten Jahre haben Unternehmen in einigen exponierten Fällen wie z.B. der adidas-Zulieferfabrik PT. Panarub in Indonesien Verbesserungen der Arbeitssituation durchgesetzt. Auch ist positiv einzuschätzen, dass sie dazu übergegangen sind, Schulungskurse für Lieferanten und Beschäftigte in den Produktionsländern durchzuführen.

Da es bis heute jedoch bei den vorherrschenden Kontrollverfahren noch nicht zu einer kontinuierlichen Beteiligung der Interessenvertretung von Beschäftigten gekommen ist und diese sich meist auf eine Stichprobentätigkeit kommerzieller Auditfirmen beschränken, drohen Verhaltenskodizes an ihren eigentlichen Zielen vorbeizugehen. Fälschungspraktiken in Zulieferfabriken sind – wie die Fallbeispiele in diesem Heft zeigen – heute bereits weit verbreitet. Diese Praxis muss durch eine institutionalisierte Teilhabe von Beschäftigen und deren Organisationen bei der Umsetzung und Kontrolle von Verhaltenskodizes ein Ende bereitet werden.

Die Umsetzung von Verhaltenskodizes ist mit Kosten verbunden, die nicht – wie heute vorherrschend – auf die Zulieferer abgewälzt werden dürfen. Auch kann die Lösung nicht allein darin bestehen, diese Kosten den VerbraucherInnen in Form erhöhter Preise für Endprodukte aufzulasten. Kodex-Kampagnen wie z.B. die Olympiade-Kampagne 2004, die von den internationalen Gewerkschaftsorganisationen, der Kampagne für Saubere Kleidung und Oxfam International getragen wurde, haben zu einem erhöhten Bewusstsein dafür gesorgt, dass sich hier vor allem multinationale Unternehmen stärker engagieren und sich ihre Programme zur globalen Sozialverantwortung in ihrer Einkaufspraxis wiederspiegeln müssen. Erst wenn Zulieferern Preise gezahlt und Lieferfristen gesetzt werden, die die Umsetzung von Verhaltenskodex-Bestimmungen erlauben, werden die Kosten für die Verbesserung weltweiter Sozialstandards gerechter verteilt.

Beschäftigte in der weit verzweigten informellen Zulieferindustrie müssen verstärkt in den Anwendungsbereich von Verhaltenskodizes einbezogen werden, um sozialen Spaltungstendenzen zu begegnen. Für eine nachhaltige soziale Absicherung und Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit ist über Verhaltenskodizes hinaus eine wirksamere Umsetzung bestehender Gesetze und Schaffung neuer verbindlicher gesetzlicher Regelungen notwendig. Nur so kann der Entwicklung, dass heute Verhaltenskodizes immer stärker als Alternative und nicht als Ergänzung staatlicher Regelung eingesetzt werden, Einhalt geboten werden. Dieser Appell richtet sich nicht nur an die Regierungen des Südens, die ihre Gesetze effektiver umsetzen sollen, sondern vor allem an die Adresse von Regierungen der Industrieländer, damit diese den schrankenlosen Aktivitäten multinationaler Unternehmen stärkere Verpflichtungen auferlegen.

Doppel-Stacheldrahtzaun in der Freien Exportzone KBN / Jakarta (Foto: I. Wick)

5. Handlungsoptionen

5.1 Was fordern die Betroffenen?

Die Portraits von Näherinnen aus Freien Exportzonen (FEZ) in China, Indonesien und Sri Lanka enthalten klare Botschaften: Diese Arbeitsplätze sind überlebenswichtig nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für ihre Familien. Es gibt kaum Alternativen zu diesen Jobs. Gleichzeitig sind sie jedoch durch tagtägliche massive Arbeitsrechtsverletzungen geprägt.

Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz, wie sie von den interviewten Näherinnen der Länderrecherchen in dieser Broschüre vermittelt werden, stellen eine große Herausforderung für VerbraucherInnen des Nordens dar, denn ein großer Teil unserer Kleidung, die wir in den Industrieländern tragen und einkaufen, stammt aus weltweiten FEZ. Insofern haben VerbraucherInnen eine Mitverantwortung für die Entwicklung von Arbeitsbedingungen. Sie können z.B. über ihr Kaufverhalten Handelsprozesse beeinflussen. Sie sind besonders gefordert, wenn China, wo zwei Drittel aller weltweiten FEZ liegen, vermutlich binnen weniger Jahre die Hälfte der Weltbekleidungsexporte stellen wird – auf dem Rücken der ArbeiterInnen in den FEZ.

Das zweite Standbein der globalen Produktion von Bekleidung ist die informelle Wirtschaft. Die Analyse der Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der neoliberalen Globalisierung und die obigen Länderbeispiele haben gezeigt, dass der Schutz von Arbeit und sozialer Sicherheit immer weiter abgebaut und informelle Beschäftigung in zahlreichen Ländern der Welt wächst. In der informellen Wirtschaft sind Arbeits- und Sozialrechte noch weniger existent als in FEZ. Neben der Forderung nach menschenwürdiger Arbeit ist hier ebenso die nach sozialen Sicherungssystemen von zentraler Bedeutung

Sowohl in FEZ als auch in der informellen Wirtschaft stellen Frauen ca. zwei Drittel der Beschäftigten. Nicht zufällig sind deshalb auch zwei Drittel aller Armen dieser Welt Frauen.

5.2 Hauptziele

Langfristiges Ziel von Unterstützungsaktionen für Frauen aus FEZ und der informellen Wirtschaft sind verbindliche Rechte auf eine menschwürdige Arbeit und soziale Sicherheit sowie ein Ende der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen.

5.3 Ist die Hoffnung auf eine Besserung angesichts der Macht wirtschaftlicher Gewalt nicht illusorisch?

Wer die Strukturen dieser wirtschaftlichen Gewalt verändern will und deren Entwicklungstendenzen erkennt, kann leicht der Gefahr von Resignation und einem Gefühl von Alternativlosigkeit erliegen. Schließlich hat sich mit dem Auslaufen des WTO-Welttextilabkommens Ende 2004 der internationale Wettbewerb in der Textil- und Bekleidungsindustrie noch einmal verschärft, und Hunderttausende von Arbeitsplätzen sind gefährdet. Zudem geben die aktuellen Trends der globalen Bekleidungs- und Sportswearindustrie mit immer schneller wechselnden Sortimenten und kürzeren Lieferfristen sowie wachsendem Internethandel kaum Anlass, auf größere Spielräume für die Beschäftigten zu hoffen, mit denen ihre Menschenrechte am Arbeitsplatz gesichert werden könnten.

Doch sind Alternativen zu diesen Entwicklungen keineswegs so illusorisch, wie sie scheinen mögen. In dieser Broschüre sind bereits einige Beispiele dafür beschrieben worden. In den letzten Jahren haben VerbraucherInnen durch öffentlichen Druck zahlreiche multinationale Unternehmen dazu gezwungen, ihre Verantwortung für die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in weltweiten Zulieferbetrieben anzuerkennen. Durch eine enge Vernetzung mit Partnerorganisationen in Entwicklungs- und Transformationsländern haben VerbraucherInnenkampagnen in den letzten Jahren ihre öffentliche Wirkung verstärkt. Einige Unternehmen haben mittlerweile ers-

Fallbeispiel 10: Forderungen der europäischen Kampagne für Saubere Kleidung an Unternehmen zum Auslaufen des WTO-Welttextilabkommens

Anlässlich des Auslaufens des WTO-Welttextilabkommens Ende 2004 haben die »Kampagnen für Saubere Kleidung« in 12 europäischen Ländern folgende Forderungen an Einzelhandelsunternehmen und Markenfirmen in der Bekleidungs- und Sportswearindustrie gestellt: (Auszug)

- Vorrangig sollten Sie Ihre momentane Lieferantenbasis aufrecht erhalten und Ihre Tätigkeit in den Lieferländern verstärken. Dabei sollten sie die Bestimmungen des CCC/ICFTU – Modellkodex in den Zulieferfabriken einhalten und mit Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen daran arbeiten, glaubwürdige Verifikationsmechanismen zu erarbeiten.
- Die Ersparnisse durch den Wegfall des Quotenpreises sollten von Ihnen genutzt werden, um angemessene Preise zu zahlen und eine angemessene Lieferzeit zu gewährleisten. Weiterhin sollten Sie sicherstellen, dass ArbeiterInnen für eine normale Arbeitswoche einen existenzsichernden Lohn erhalten, und von ihnen keine Überstunden erwartet werden, es sei denn in Ausnahmesituationen.
- Kontrollieren Sie die Lieferanten bezüglich der Einhaltung der gesetzlich erforderlichen Zahlungen für Renten und soziale Sicherheit.
- Wenn Sie dennoch Lieferungen aus einem Land stoppen, sollten Sie gewährleisten, dass Sie dies auf eine Weise tun, in der die internationalen und nationalen Arbeiterstandards und nationalen Arbeitsgesetze bei Kündigungen von Arbeitsbeziehungen eingehalten werden. Sie sollten ebenso dazu beitragen, dass informelle und formelle ArbeiterInnen aus- und fortgebildet werden.
- Wenn Sie ihre Beschaffung in andere Länder verlagern, geben Sie den Ländern den Vorzug, in denen die Regierungen eine menschenwürdige Arbeitsgesetzgebung gewährleisten. Dort wo dies nicht zutrifft, sollten Unternehmen mit Gewerkschaften und NROs zusammenarbeiten, um eine menschenwürdige Arbeitsgesetzgebung umzusetzen.
- Geben Sie eine rechtzeitige Ankündigung für das Ende der Lieferbeziehungen bekannt und stellen Sie sicher, dass die ArbeiterInnen unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze eine Abfindung bekommen.
- Im Fall von Entlassungen tragen Sie zur finanziellen Unterstützung der ArbeiterInnen bei.
- Arbeiten Sie mit den Lieferanten zusammen um zu gewährleisten, dass ArbeiterInnen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund der Verschlankung Ihrer Zulieferliste verlieren, die Chance gegeben wird, in den verbleibenden Arbeitsstätten des Landes Arbeit zu erhalten.
- Beteiligen Sie sich zusammen mit Regierungen in den Produktionsländern an Schulungs- und Sozialprogrammen für die entlassenen ArbeiterInnen. Unterstützen Sie Regierungsbemühungen bei der Umschulung und Arbeitsvermittlungen für ArbeiterInnen, sei es für IndustriearbeiterInnen oder entlassene ArbeiterInnen.
- Intervenieren Sie bei der WTO und treten für Notprogramme ein, die den vom Ende des Welttextilabkommens am stärksten betroffenen Ländern, speziell den am wenigsten entwickelten Ländern (LDC's), zu gute kommen. (...)

(Nähere Informationen: s. Ferenschild/Wick 2004)

Bekleidungsfabrik in Shenzen / China (Foto: M. Kottmeier)

te konkrete Verbesserungsschritte in ausgesuchten Fabriken eingeleitet und stellen sich der Forderung nach unabhängigen Überprüfungssystemen. (s. Kapitel 4)

Doch wie können die weitergehenden Ziele von menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherheit und Befreiung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung für die Beschäftigten in FEZ und in der informellen Wirtschaft erreicht werden? Welche Forderungen müssen hierfür aufgestellt werden, und welche Schritte sind erforderlich, um sich ihnen anzunähern?

5.4 Forderungen an multinationale Unternehmen und Verbände

Multinationale Unternehmen sollen sich bei ihren globalen Zulieferbetrieben entlang der gesamten Lieferkette für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und sozialen Schutz der Beschäftigten einsetzen. Die sozialen Mindeststandards, deren Umsetzung menschenwürdige Arbeitsbedingungen garantieren sollen, sind in dem Modell-Verhaltenskodex des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) von 1997 festgehalten. (siehe Kasten)

Das Verbot von Zwangsarbeit, Diskriminierung und Kinderarbeit sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beziehen sich auf Konventionen der ILO, die in einer gesonderten Abstimmung der ILO-Jahreskonferenz von 1998 für alle ILO-Mitgliedsländer für völkerrechtlich bindend erklärt worden sind (sog. Kernarbeitsnormen).

Insbesondere sind Unternehmen und Verbände aufgefordert,

- gegenüber Zulieferfabriken in FEZ, Regierungen und Beschäftigten auf die Einhaltung von Arbeits- und Sozialgesetzen des Gastlandes sowie der Bestimmungen des IBFG-Kodex zu achten
- in unabhängigen Multi-Stakeholder Einrichtungen zur Überwachung von Verhaltenskodizes Mitglied zu werden und sich zu verpflichten, auf die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards zu achten
- auf die Einbeziehung der gesamten Lieferkette inkl. aller Unterlieferanten und HeimarbeiterInnen der informellen Wirtschaft in den Anwendungsbereich von Verhaltenskodizes und Kontrolleinrichtungen zu achten
- genderspezifische Maßnahmen in Zulieferbetrieben einzuleiten, wie z.B. sichere Transportmöglichkeiten für weibliche Beschäftigte und Kindergärten zur Verfügung zu stellen sowie Frauenförderpläne umzusetzen.

IBFG Modell-Kodex (Zusammenfassung)

- Verbot von Zwangsarbeit
- Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religionszugehörigkeit u.a.
- Verbot der Kinderarbeit
- Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Zahlung existenzsichernder Löhne
- Maximal 48 Arbeitsstunden und 12 Überstunden pro Woche
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Ein festes Beschäftigungsverhältnis mit Verpflichtungen aus den nationalen Arbeits- und Sozialgesetzen

5.5 Forderungen an die Bundesregierung

Aufgrund seiner Mitgliedschaft in der UNO, der ILO, der OECD und anderen internationalen Organisationen ist Deutschland zur Umsetzung von deren völkerrechtlichen Beschlüssen verpflichtet. Dies trifft z.B. für die Menschenrechtserklärung der UNO von 1948, den UN-Sozialpakt von 1967 und die Arbeitsnormen der ILO zu, in denen die weltweite Umsetzung von Arbeitsnormen und Sozialstandards gefordert wird.

Mit Blick auf die soziale Rechenschaftspflicht von multinationalen Unternehmen bzgl. der Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards entlang ihrer globalen Produktions- und Beschaffungsketten gibt es auch eine Reihe von freiwilligen Maßnahmen und Appellen an Mitgliedsländer. Dies trifft z.B. für den

Global Compact der UNO zu, in dem sich Mitgliedstaaten, Unternehmen und zivilgesellschaftliche Gruppen auf die weltweite Förderung der ILO-Kernarbeitsnormen und anderer Standards geeinigt haben. Zur Zeit liegt der UN-Menschenrechtskommission ein Entwurf für »Normen der Vereinten Nationen für die Verantwortlichkeiten transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen« (kurz: »UN-Normen«) vor, von denen noch offen ist, ob sie völkerrechtlich bindend oder freiwillig sind. Die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen von 1976, deren letzte überarbeitete Fassung von 2000 auch globale Lieferketten mit einbezieht, sind eine freiwillige Vereinbarung der OECD-Länder. Jedoch haben sich diese verpflichtet, in Nationalen Kontaktstellen auf die Einhaltung dieser Leitsätze zu achten und dort Beschwerdefälle zu behandeln.

Bzgl. der Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen in weltweiten FEZ und in der informellen Wirtschaft sollte die deutsche Bundesregierung aufgefordert werden,

- bei der nächsten Sitzung der UN-Menschenrechtskommission Anfang 2005 die »UN-Normen« zu unterstützen
- die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen effektiver umzusetzen und sich dafür einzusetzen, dass sie bindend werden. Sie sollte die Vorschläge der Kampagne für Saubere Kleidung für eine Verbesserung der Arbeit der Nationalen Kontaktstelle und für die nächste Revision der OECD-Leitsätze berücksichtigen
- den Beschluss des EU-Parlaments von 2002 umzusetzen, in dem eine gesetzliche Berichtspflicht für Unternehmen über ihre sozialen und ökologischen Aktivitäten, eine persönliche Haftung des Führungspersonals von Unternehmen für diese Praktiken und eine Gerichtsbarkeit gefordert werden, mit der Missbräuche von Unternehmen in Entwicklungsländern geahndet wird
- die Gesetze für die öffentliche Beschaffung von Textilien und Bekleidung so zu gestalten, dass Arbeits- und Sozialstandards in Lieferländern eingehalten werden
- die ILO-Konvention 177 von 1996 zum Schutz von HeimarbeiterInnen zu ratifizieren
- bei der WTO auf eine Überprüfung aller Abkommen hinsichtlich deren Auswirkungen auf die Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards in Mitgliedsländern zu drängen und alle Abkommen an die Einhaltung dieser Standards zu binden
- die WTO aufzufordern, allen Ländern Strukturhilfen zukommen zu lassen, die von dem Ende des Welttextilabkommens erheblich benachteiligt werden
- sich bei der UNO, ILO und WTO für einen bindenden Gesetzesrahmen für den sozialen Schutz und menschenwürdige Arbeit von Beschäftigten weltweit einzusetzen.

5.6 Forderungen an Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen

Die in Kapitel 3 aufgeführten Instrumente zur Verbesserung von Sozialstandards im Welthandel, wie ethischer Konsum, Verhaltenskodizes, gewerkschaftliche Rahmenabkommen, Weltbetriebsräte und WTO-Kampagnen, die Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in den letzten Jahren angewandt haben, zeigen mittlerweile erste positive Wirkungen. Gleichzeitig sind sie von Gegenoffensiven begleitet, die diese Wirkungen zu unterminieren drohen, wie z.B. Verhaltenskodizes, die Unternehmen zu Werbezwecken nutzen und die keiner unabhängigen Kontrolle unterliegen. Die Anstrengungen zivilgesellschaftlicher Organisationen müssen ausgebaut werden, um diese Offensiven zurückzuweisen und eine nachhaltigere Wirkung zu erzielen.

Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen sind aufgefordert,

- die Arbeitssituation von Frauen in FEZ und in der informellen Wirtschaft öffentlicher zu machen und den Druck auf Unternehmen zu verstärken, damit diese sich für menschenwürdige Arbeit und soziale Sicherheit der Beschäftigten einsetzen
- ihre Regierungen, Parlamente und Parteien aufzufordern, sich für eine gesetzlich bindende Verankerung von Arbeits- und Sozialrechten von Beschäftigten entlang der globalen Beschaffungsketten von multinationalen Unternehmen einzusetzen (UN-Normen, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen etc. – s.o.)
- auf eine Mitgliedschaft von Unternehmen in unabhängigen Kontrolleinrichtungen zur Einhaltung von Verhaltenskodizes zu drängen

- auf eine Einhaltung der Verpflichtungen von Rahmenabkommen zwischen multinationalen Unternehmen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen zu achten
- den fairen Handel zu fördern
- Aktionärsversammlungen von Unternehmen zu nutzen und als kritische AktionärInnen deren globale Rechenschaftspflicht einzufordern
- Frauen in FEZ und in der informellen Wirtschaft stärker zu unterstützen und in Arbeitskonflikten Eilaktionen durchzuführen
- die Bewusstseinsarbeit gegen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu verstärken.

5.7 Forderungen an die Kirchen

Stellvertretend für die zahlreichen kirchliche Dokumente der letzten Jahre zum Thema weltwirtschaftlicher und sozialer Gerechtigkeit in Deutschland sei hier ein Auszug aus der Erklärung der 24. Generalversammlung des Reformierten Weltbunds vom 24.8.04 in Accra/Ghana wiedergegeben. (s. Fallbeispiel 11)

Kirchenleitungen können zu den verschiedensten Themen gegen die strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen aktiv werden. Eine Reihe von Stellungnahmen zeigt auf, dass daran bereits auf mehreren Ebenen gearbeitet wird, z.B.

Stellungnahme der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen vom November 2004 (Auszug):

»(...) Den in der Ökumene verbundenen Kirchen kommt die Aufgabe zu, ein globales Menschenrechtsbewusstsein einzufordern und mit zu entwickeln. Dazu gehört, den Opfern von Menschenrechtsverletzungen beizustehen und ihre Situation und anliegen öffentlich zu machen.

Für die Gestaltung der Globalisierung sind neben den klassischen Freiheitsrechten vor allem folgende soziale, wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Menschenrechte zu benennen:

- Die Gleichstellung von Männern und Frauen
- Die Abschaffung versklavender Arbeit
- Das Recht auf menschenwürdige Arbeit
- Elementare politische Beteiligungsrechte
- Das Recht auf Gesundheitsversorgung und Bildung
- Sowie die Verantwortung für die Lebensgrundlagen der kommenden Generationen.«

Kirchenleitungen, Gemeinden und Basisgruppen sollten diese Erklärungen mit Leben füllen und Schritte einleiten, wie sie weiter oben als Forderungen an die Unternehmen, die Regierung sowie an zivilgesellschaftliche Organisationen benannt worden sind.

Näherinnen bei PT. Evershine / Indonesien (Foto: B. Kühl)

Fallbeispiel 11: Bund für wirtschaftliche und ökologische Gerechtigkeit – Erklärung des Reformierten Weltbunds, 24. Generalversammlung, 11.8.2004 Accra, Ghana (Auszüge)

(...)

8. Die Politik ungehinderten Wachstums unter den Industrieländern und das Streben nach Gewinn multinationaler Unternehmen haben die Erde ausgeplündert und die Umwelt schwer geschädigt. (...)

9. Diese Krise steht in direkter Verbindung mit der Entwicklung neoliberaler wirtschaftlicher Globalisierung, die auf folgenden Annahmen beruht:

- ungehinderter Wettbewerb, schrankenloser Konsum, ungebremstes Wirtschaftswachstum und die Anhäufung von Reichtum sei das Beste für die ganze Welt;
- Privatbesitz beinhalte keine soziale Verpflichtung;
- Finanzspekulation, Liberalisierung und Deregulierung des Marktes, Privatisierung öffentlicher Güter und nationaler Ressourcen, ungehinderter Zugang zu ausländischen Investitionen und Importen, niedrigere Steuern und ungehinderter Kapitalverkehr würden Wohlstand für alle schaffen;
- Soziale Verpflichtungen, der Schutz der Armen und Schwachen, die Existenz von Gewerkschaften, sowie die Beziehungen unter den Menschen seien nicht so wichtig wie Wirtschaftswachstum und Kapitalakkumulation.

10. Diese Ideologie, die behauptet, es gäbe zu ihr keine Alternative, verlangt von den Armen und der Schöpfung einen nicht endenden Strom von Opfern. Sie gibt das falsche Versprechen ab, die Welt durch die Schaffung von Reichtum und Wohlstand retten zu können, während sie die Herrschaft über das Leben beansprucht und totale Unterordnung verlangt, was einem Götzendienst gleichkommt.

(...)

Bekenntnis des Glaubens im Angesicht von wirtschaftlicher Ungerechtigkeit und ökologischer Zerstörung

Aus unserer reformierten Tradition heraus und auf Grund unserer Erkenntnis der Zeichen der Zeit erklärt die Generalversammlung des Reformierten Weltbundes, dass die globale wirtschaftliche Gerechtigkeit für die Integrität unseres Glaubens an Gott und unsere Nachfolgegemeinschaft als Christinnen und Christen wesentlich ist. Wir glauben, dass die Integrität unseres Glaubens auf dem Spiel steht, wenn wir weiterhin angesichts des gegenwärtigen Systems der neoliberalen ökonomischen Globalisierung schweigen und untätig bleiben. (...)

17. Darum sagen wir Nein zur gegenwärtigen Weltwirtschaftsordnung, die vom globalen neoliberalen Kapitalismus aufgezwungen wird, und zu jedem anderen Wirtschaftssystem, einschließlich der Planwirtschaft, das sich Gottes Bund widersetzt, indem es die Armen, die Verwundbaren und die ganze Schöpfung von der Fülle des Lebens ausschließt. Wir lehnen jeden Anspruch eines wirtschaftlichen, politischen und militärischen Imperiums ab, das Gottes Herrschaft über das Leben untergräbt und gegen die gerechte Herrschaft Gottes handelt.

(...)

Wir schließen einen Bund für Gerechtigkeit

36. Indem wir unseren Glauben gemeinsam bekennen, verbünden wir uns im Gehorsam gegenüber Gottes Willen. Wir verstehen dies als einen Akt von Treue in gegenseitiger Solidarität und verlässlichen Bindungen. Dieses führt uns zusammen, um für wirtschaftliche und ökologische Gerechtigkeit zu arbeiten, sowohl in unserem gemeinsamen globalen Kontext als auch in unseren verschiedenen regionalen und lokalen Umfeldern.

37. Bei dieser gemeinsamen Reise haben einige Kirchen bereits ihre Verpflichtung in einem Glaubensbekenntnis ausgedrückt. Wir bitten sie dringend, dieses Bekenntnis sowohl auf regionaler wie lokaler Ebene in konkretes Handeln umzusetzen. Unsere Kirchen haben bereits begonnen, sich auf diesen Prozess einzulassen und schon Aktionen in die Wege geleitet. Auch diese Kirchen bitten wir ernsthaft, sich durch Aufklärung, Bekenntnis und Aktionen zu einem weiteren Engagement zu verpflichten. Jene anderen Kirchen, die noch im Prozess der Wahrnehmung sind, drängen wir auf der Grundlage gegenseitiger Bundesschlüsse und Verantwortlichkeiten ihre Wissen zu vertiefen und sich auf ein Bekenntnis hinzubewegen. (...)

5.8 Kampagnen/ Materialien

Die Grafiken aus der vorliegenden Broschüre können wahlweise bei SÜDWIND direkt bestellt oder auf unserer Homepage unter www.suedwind-institut.de heruntergeladen werden.

Wo finde ich Informationen?

Es gibt eine Reihe von Kampagnen, die auch die Überwindung wirtschaftlicher Gewalt zum Ziel haben. SÜDWIND hat auf der eigenen Homepage (*www.suedwind-institut.de*) Links gelegt zu Homepages, die zu Kampagnen führen.

Weitere **Internetadressen**, unter denen Sie Zusammenstellungen von Kampagnen finden, sind:

- epo: www.epo.de/kampagnen
- Globales Lernen: www.globales-lernen.de/kampagnen
- Brot für die Welt: www.brot-fuer-die-welt.de

Laufende Kampagnen

Die hier dargestellten Kampagnen sind nur eine Auswahl. Die Beschreibungen sind in der Regel die Wiedergaben und Zusammenfassungen der Selbstdarstellungen der Organisationen.

1. CCC: Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign)

Die »Kampagne für Sauber Kleidung« will gemeinsam mit KonsumentInnen den Bekleidungshandel zur konkreten Übernahme seiner Verantwortung für humane Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungsindustrie bewegen. Der deutsche Zweig der europaweiten Kampagne hat sich im Sommer 1995 gegründet und besteht aus einem TrägerInnenkreis von derzeit 18 Organisationen – von Nichtregierungsorganisationen inklusive SÜDWIND bis hin zu Gewerkschaften wie der IG-Metall und ver.di – sowie einem aktiven Kreis lokaler und regionaler Gruppen.

Konkrete Ziele der Kampagne sind:

- Die Verpflichtung von in Deutschland tätigen und ansässigen Einzelhandelsunternehmen zur Einhaltung von sozialen Mindeststandards bei der Herstellung aller ihrer Bekleidungsprodukte.
- Das Unterschreiben des von der Kampagne geforderten Verhaltenskodex durch diese Unternehmen.
- Eine Kontrolle über die Einhaltung der Verhaltenkodizes durch eine unabhängige Instanz.

Wichtigstes Instrument zum Erreichen ihrer Ziele ist der Aufbau von massivem öffentlichen Druck auf Einzelhandelsunternehmen der Bekleidungsbranche, damit sich diese ihrer sozialen Verantwortung stellen.

In Gesprächen mit Unternehmen drängt die CCC auf eine Unterzeichung ihres Arbeitsverhaltenskodex. Darauf folgen soll eine Pilotphase, in der sich Firmen und ihre Zulieferbetriebe auf eine soziale Produktionsweise umstellen müssen und von einer unabhängigen Instanz kontrolliert werden. Mit Hess-Natur hat die CCC z.B. 2003–2004 ein Pilotprojekt erfolgreich durchgeführt.

→ Kontaktadresse: Siehe Serviceteil

2. Kampagnen zur Fußball-WM 2006 in Deutschland:

2.1. Fair Play – Fair Life. (Fußball-WM 2006 in NRW)

Die Kampagne »Fair Play – Fair Life« richtet sich schwerpunktmäßig unmittelbar an SchülerInnen, Jugendliche allgemein, an eine breite Öffentlichkeit in NRW sowie an MultiplikatorInnen in den Bereichen Schule und Bildung, Sport- und Jugendverbänden sowie in den Medien. Träger der Kampagne sind u.a. Evangelische Kirche von Westfalen, Evangelische Kirche im Rheinland, Eine Welt Netz NRW, Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft- und Verbraucherschutz des Landes NRW, Eine Welt Beauftragter NRW, Verbraucher-Zentrale NRW, Verband für Umweltberatung NRW, Clean Clothes Campaign (CCC), Westdeutscher Fußball- und Leichtathletikverband. Im Mittelpunkt der Kampagne steht der »fair gehandelte Ball«. Die »Fair Play – Fair Life«-Kampagne wird im Umfeld der WM 2006 für den fairen Handel werben und über dessen Hintergründe informieren. In Aktionen wie »Faire Torwand«, eine Fußball-Ausstellung, ein Theaterstück für Jugendliche, das Eine Welt/Fußball-Mobil, Seminare, Vorträge von ArbeitnehmerInnen, die Fußbälle produzieren oder eine eigens produzierte Zeitung, sollen möglichst viele Menschen für den Fairen Handel sensibilisieren.

Als Beitrag zu einer sozial und ökologisch ausgerichteten Weltmeisterschaft soll von NRW aus ein

Impuls für gerechtere globale Produktions- und Handelsbedingungen ausgehen. In Form der dreijährigen Kampagne – vor und während der Weltmeisterschaft 2006 – soll durch Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit die Akzeptanz und der Bekanntheitsgrad des Fairen Handels, seiner Ziele und Produkte verbessert werden.

→ Kontaktadresse: Siehe Serviceteil

Fair Pay – Fair Play

Informationen der gepa über fair gehandelte Fußbälle.

→ Preise und Bestellmöglichkeiten bei: Gepa Fair – Handelshaus-Zentrale: Siehe Serviceteil

2.2. Fair Play for Fair Life

Mit der Aktion »Fair Play for Fair Life« bekräftigt »Brot für die Welt« das Fair-Play-Gebot des Sports und wirbt für gerechtere Spielregeln im Zusammenleben der Menschen weltweit.

Die Aktionszeitung zu »Fair Play for Fair life« enthält Reportagen über Sport-Projekte in Sudan, Afghanistan oder Costa Rica. Sie informiert über das internationale Sportgeschehen, über die Idee des Olympischen Friedens und über die Arbeitsbedingungen in der Sportartikelindustrie. »Brot für die Welt« gibt Anregungen zu Benefiz-Sportveranstaltungen für die Projekte in Übersee.

Informationsmaterial: Fair Play und eine Welt. Ideen und Materialien für einen handlungsorientierten Unterricht in allen Fächern zum Themenbereich »Sport«.

Das umfangreiche Unterrichtsmaterial verbindet Sport mit den Themen Welthandel und Globalisierung, Gewalt und Rassismus, Gesundheit, Fans und Stars, Fairness, Medien und Politik.

Format DIN A4, 76 Seiten, Arbeitsblätter, in Kooperation mit der Deutschen Olympischen Gesellschaft. Art. Nr. 486501, 9 Euro.

Zeitschrift Global Lernen

Die Zeitschrift können Sie kostenlos abonnieren. Sie erscheint dreimal jährlich. Jede Ausgabe behandelt ein entwicklungsbezogenes Thema und bietet eine Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten, didaktischen Hinweisen und Anregungen.

Art. Nr. 2203238, kostenlos

Aktionsartikel

Passend zur Aktion »Fair Play for Fair Life« gibt es folgende Produkte: T-Shirt, Baseball-Kap und Schlüsselband.

E-mail: vertrieb@diakonie.de

→ **Alle Bestellungen an:** Diakonisches Werk der EKD/»Brot für die Welt«: Siehe Serviceteil

Modepuppen am Rande der FEZ Biyagama / Sri Lanka (Foto: I. Wick)

»Brot für die Welt« arbeitet im Bereich Globalen Lernens und der Aktion »Fair Play for Fair Life« seit vielen Jahren eng mit dem Institut für Friedenspädagogik zusammen.

→ Kontaktadresse:
Institut für Friedenspädagogik
Tübingen e.V.
Corrensstrasse 12
72076 Tübingen
Tel.: 07071-92051-0
Fax: 07071-92051-11
E-Mail: kontakt@friedenspaedagogik.de
Homepage: www.friedenspaedagogik.de

3. Fair spielt. Für Regeln in der Spielzeugproduktion

1999 wurde die Aktion »Fair spielt« gestartet und wird u.a. von folgenden Organisationen getragen und unterstützt: MISEREOR, Katholische Arbeitnehmer-Bewegung, Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, Nürnberger Bündnis »fair toys«, Bundesarbeitsgemeinschaft Katholischer Familienbildungsstätten. Koordiniert wird die Kampagne von der Werkstatt Ökonomie.

»Fair spielt« setzt sich, gemeinsam mit Partnerorganisationen in Europa und in Asien, für die Beachtung der Menschenrechte und grundlegender Arbeitsnormen in der Spielzeugindustrie ein. In diesem Sinne will die Aktion Spielzeughersteller und Handel in Deutschland veranlassen, mit entschiedenen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor allem bei ihren asiatischen Lieferanten beitragen. Deshalb fordert die Aktion »fair spielt« von den deutschen Unternehmen, dass sie den Verhaltenskodex des Weltverbandes der Spielwarenindustrie ICTI in glaubwürdiger und transparenter Weise umsetzen und dessen Umsetzung auch von ihren Lieferanten verlangen. Dazu gehören auch die Beteiligung der Belegschaften an der Umsetzung des Kodexes und an der Überwachung der Arbeitsbedingungen.

→ Kontaktadresse: Siehe Serviceteil

4. Gerechtigkeit Jetzt! – Die Welthandelskampagne

Breite Bündnisse für mehr Gerechtigkeit im Welthandel entstehen auch in anderen Ländern, z.B. in Irland, Schweden, in der Schweiz und jetzt auch in Deutschland. Brot für die Welt, der BUND, die BUND Jugend, die Christliche Initiative Romero, der Deutsche Naturschutzring, der Evangelische Entwicklungsdienst, FIAN, das Forum Umwelt und Entwicklung, Germanwatch, Inkota, Misereor, SÜDWIND und WEED etc. haben die Initiative ergriffen, auch hierzulande eine Bewegung für mehr Gerechtigkeit im Welthandel aufzubauen. Dabei zählen sie auf die vielen Menschen z.B. im Fairen Handel, in den Kirchen, in den Gewerkschaften und in globalisierungskritischen Gruppen, die sich schon lange für mehr Gerechtigkeit im Welthandel einsetzen. Die Initiative Gerechtigkeit Jetzt! fordert Handelsregeln, die allen Menschen, insbesondere den Armen und der Umwelt dienen.

→ Kontaktadresse: Siehe Serviceteil

5. Attac – Eine andere Welt ist möglich

1998 wurde in Frankreich die Organisation Attac gegründet. Der Name entstand aus der französischen Abkürzung für »Vereinigung zur Besteuerung von Finanztransaktionen im Interesse der BürgerInnen« (Association pour une Taxation des Transactions financières pour l' Aide aux Citoyens).

Im Mittelpunkt steht die Forderung nach sozialer und ökologischer Gerechtigkeit im Globalisierungsprozess.

Mittlerweile hat Attac rund 80.000 Mitglieder in 30 Ländern. In Deutschland bildet Attac ein breites gesellschaftliches Bündnis, das von ver.di über den BUND und Pax Christi bis zu Kapitalismus kritischen Gruppen unterstützt wird. Immer mehr Menschen unterschiedlicher politischer und weltanschaulicher Herkunft werden in den mittlerweile über 80 Attac-Gruppen vor Ort aktiv. Deutschlandweit hatte das Bündnis Ende 2002 mehr als 10.000 Mitglieder.

Innerhalb des Bündnisses arbeiten die Gruppen zu folgenden Themenschwerpunkten:

- »Kampagne für eine Devisenumsatzsteuer«;
- Kampagne »Stopp Steuerflucht«; die sich für die Schließung von Steueroasen und Offshore-Bankzentren einsetzt;
- »WTO-/GATS-Kampagne«, die sich gegen weitere Liberalisierungen des Welthandels auch im Bereich der Dienstleistungen ausspricht;
- »Kampagne Soziale Sicherheitssysteme«, die gegen eine Spaltung in Wahl- und Pflichtleistung der Krankenkasse sowie Privatisierungen im Gesundheitssektor mobilisiert.

→ Kontaktadresse: Siehe Serviceteil

6. Fairer Handel

Viele Informationen zu weltwirtschaftlichen Zusammenhängen bekommt man bei den Organisationen, die alternative Handlungsstrukturen aufbauen. Zudem können dort fair gehandelte Produkte bezogen werden. Beispielhaft werden hier die beiden größten Organisationen vorgestellt, deren Produkte mittlerweile in vielen Supermärkten sowie in Weltläden erhältlich sind.

6.1 Die gepa – Pionier im fairen Handel

Die gepa (Gesellschaft zur Förderung der Partnerschaft mit der Dritten Welt mbH) mit Sitz in Wuppertal ist die größte Fair-Handelsorganisation in Europa. Als Pionierin und langjährige Marktführerin handelt sie seit 29 Jahren zu fairen Preisen direkt und langfristig mit rund 150 Handelspartnern in Lateinamerika, Afrika und Asien. Im Geschäftsjahr 2003 wurde ein Umsatz von 37 Millionen Euro erzielt. Hauptprodukte sind Kaffee, Tee, Honig, Kakao und Schokolade sowie Handwerksprodukte.

Die gepa zahlt den Zusammenschlüssen von Kleinbauern oder Kleinhandwerkern Preise, die die Produktionskosten decken und darüber hinaus Spielraum für Entwicklungsaufgaben wie Schulbau oder Gesundheitsvorsorge lassen. So können die Produzentinnen und Produzenten aus eigener Kraft ihren Lebensunterhalt sichern.

→ Kontaktadresse: Siehe Serviceteil

6.2 TransFair

1992 startete der gemeinnützige Verein TransFaier seine Arbeit mit dem Ziel, benachteiligte Produzentenfamilien in Afrika, Asien und Lateinamerika zu fördern und durch den fairen Handel ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dabei handelt TransFair nicht selbst mit Waren, sondern vergibt ein Siegel für fair gehandelte Produkte. Fair bedeutet ein direkter Handel mit den Produzentengruppen unter Ausschluss von Zwischenhändlern, die Zahlung von über dem Weltmarktniveau festgelegten Mindestpreise, Vorfinanzierung und langfristige Lieferbeziehungen. Dem ersten TransFair besiegelten Produkt Kaffee folgten Tee, Kakao, Zucker, Honig, Bananen und Orangensaft. Jährlich erzielen Waren mit dem TransFair-Siegel, die in 22.000 Geschäften in der Bundesrepublik angeboten werden, einen Gesamtumsatz von über 50 Millionen Euro.

→ Kontaktadresse: Siehe Serviceteil

Indonesische Kleiderfabrik (Foto: PMK)

Serviceteil

Literatur

Altvater 2002, Elmar / **Mahnkopf**, Birgit: Globalisierung der Unsicherheit. Arbeit im Schatten, schmutziges Geld und informelle Politik, Münster 2002

Anggraini 2002, Rini: Indonesia II, in: The international Symposium on Management of Industrial Estates through Green Productivity (GP) www.apo-tokyo.org/gp/e_publi/penang_symp/Penang_Symp_P109-116.pdf, Penang, Malaysia, 19–21 September 2000, 109–116

AMRC 1997 u. SÜDWIND (Wick, Ingeborg): Kleiderproduktion mit Haken und Ösen, Arbeitsbedingungen in der chinesischen und philippinischen Bekleidungsindustrie am Beispiel von Zulieferbetrieben deutscher Unternehmer, 2.Auflage, Siegburg 1997

CAWN 2003: Newsletter, No. 17, London Summer 2003

CENWOR 2001a: Jayaweera, Swarna, Sanmugam, Thana u. Chandra, Rodrigo: Invisible Women: Workers in subcontracted industries in Sri Lanka, Study Series No.15, Colombo 2001

Dies. 2001b: Jayaweera, Swarna u. Sanmugam, Thana: Impact of Macro Economic. Reforms on Women in Sri Lanka. Garment and Textiles Industries, Study Series No.20, Colombo 2001

Deutscher Bundestag 2002: Schlussbericht der Enquète-Kommission ‚Globalisierung der Weltwirtschaft', Opladen 2002

Ferenschild 2004, Sabine / **Wick**, Ingeborg: Globales Spiel um Knopf und Kragen. Das Ende des Welttextilabkommens verschärft soziale Spaltungen. Hg. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene / Ökumenisches Netz Rhein Mosel Saar. SÜDWIND-texte 14, Siegburg 2004

IAB 2000: Kurzbericht Nr. 14 »Atypische Arbeitsverhältnisse in Europa 1988–1998« vom 25.10.2000

ICFTU 2003a: Export Processing Zones – Symbols of Exploitation and a Development Dead-End, www.icftu.org/www/pdf/wtoepzreport2003-en.pdf, Brussels September 2003

ICFTU 2003b: Internationally-Recognised Core Labour Standards in Indonesia, Report for the WTO General Council Review of Trade Policies of Indonesia, Geneva June 2003

ICFTU 2004: 8 March, International Women's Day – New Trade Union World Briefing, www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991219042&Language=EN, Brussels 5. March 2004

ILO 1996a: Globalisation changes the face of textiles and clothing and footwear industries, Press Release, Geneva 28.10.1996.

ILO 1996b: Globalisation of the footwear, textiles and clothing industries, Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Globalisation on the Footwear, Textiles and Clothing Industries: Effects on Employment and Working Conditions, Geneva 1996

ILO 2002a: Women and men in the informal economy, a statistical picture, Geneva 2002

ILO 2002b: Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft, Bericht VI, 90. Tagung, Genf 2002

ILO 2002c: Resolution concerning decent work and the informal economy, 90th Session, Geneva 2002

ILO 2003a: Governing Body Report, Report of the Committee on Employment and Social Policy, www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/gb-15.pdf, Geneva March 2003

ILO 2003b: Governing Body Report, Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs), www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-3.pdf, Geneva March 2003

ILO 2003c: Boyenge, Jean-Pierre Singa. ILO database on export processing zones, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf, Genf March 2003

ILO 2004a: EPZ Employment Statistics, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/stats.htm, 4.Februar 2004

ILO 2004b: Exoport processing zones, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz.htm, accessed 15 November 2004

ILO 2004c: A Fair Globalisation – Creating opportunities for all. Geneva 2004

ILO 2004d: Economic security for a better world. Geneva

ITGLWF 2003: Trade in Textiles and clothing after 2005. Statement von Neil Kearney, Konferenz in Brüssel 5./6.5.2003

Jakarta Post 2003: 11.8.2003

Maquila Solidarity Network 2003, Network Update, Vol.8, No.3, Toronto September 2003

Ong 2004, Aihwa: The Chinese Axis: Zoning Technologies and Variegated Sovereignty, in: Journal of East Asian Studies 4 (2004), 69–96

Saptari 2000, Ratna: Production Processes and the Gendering of Industrial Work in Asia in: Asian Studies Review, Vol. 24, No. 2., June 2000, S. 147–159

Schäfer 2002, Claus: »Verteilung – Wirtschaft – Gesellschaft. Argumente für eine Alternative zur neoliberalen »Eine-Welt-Politik«, Manuskript WSI in der HBS 13.2.2002

SÜDWIND 2003a: Jahresbericht 2003, Siegburg 2003

SÜDWIND 2003b: Wer bestimmt den Kurs der Globalisierung? Die Rolle der Weltorganisationen. Band 1 der Reihe: Strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen, Siegburg 2003

UNIFEM 2000: Progresss of the World' s Women. United Nations Development Fund for Women, New York 2000 (www.undp.org/unifem/progresww/index.html)

Weltbank 1999: Madani, Dorsati, A Review of the Role and Impact of Export Processing Zones, http://econ.worldbank.org/docs/965.pdf, Working Paper No. 2238, New York November 1999

Weltbank 1992: Export Processing Zones, Policy and Research Series No.20, Washington 1992

WEPZA 1997: WEPZA International Directory of Export Processing Zones & Free Trade Zones, Third Edition, Flagstaff Institute, Arizona Mai 1997

Wick 1996, Ingeborg / **Morgenrath**, Birgit: Die südafrikanische Frauengewerkschaft SEWU. Arbeit im informellen Sektor, hrsg. Afrika Süd Aktionsbündnis, Bonn 1996

Dies. 1997: siehe AMRC 1997 u. SÜDWIND (Wick, Ingeborg)

Dies. 1999: Frauenarbeit in Freien Exportzonen, in: Historische Sozialkunde: Beiträge zur Historischen Sozialkunde, Beiheft / Hrsg.: Verein für Geschichte und Sozialkunde, Frankfurt a.M. 1999, S.189–207

Dies. 2000: Die Ausnahme und die Regel. Zum Verhältnis von formeller und informeller Arbeit, in: Schattenwirtschaft und Gewerkschaften, DGB-Bildungswerk Materialien 71, Düsseldorf 2000

Dies. 2003: Perspektiven der Organisierung informeller Arbeit. Wie normal ist das Normalarbeitverhältnis?, in: Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, 1/ 2003, S.71–77

Women Working Worldwide 2003, Hurley, Jennifer: Garment Industry Subcontracting and Workers Rights, Report of Woman Working Worldwide action research in Asia and Europe 2003,www.cleanclothes.org/ftp/Garment%20Report-www.pdf, Manchester 2003

WRC 2003: Worker Rights Consortium Assessment re PT Dae Joo Leports (Indonesia) and re Kawasan Berikat Nusantara Export Processing Zone Murunda & Cakung Branches (Indonesia) Finding and Recommendations,www.workersrights.org/PT%20DAE%20JOO%20LEPORTS%208-26-03.pdf, New York 26 August 2003

Abkürzungen

AMRC Asia Monitor Resource Center / Hong Kong

ATC Agreement on Textiles and Clothing / Übereinkommen für Textilwaren und Bekleidung der WTO (Kurzform: »Welttextilabkommen«)

BOI Board of Investment, Regierunngsbehörde für Exportförderung Sri Lankas

BSP Bruttosozialprodukt

CAWN Central America Women's Network

CCC Clean Clothes Campaign

CENWOR Centre for Women's Research, Frauenorganisation in Sri Lanka

ETI Ethical Trading Initiative

FEZ Freie Exportzone

FLA Fair Labor Association

FOB Free On Board

FTZWU Free Trade Zones Workers' Union in Sri Lanka (heute »Free Trade Zones & General Services Employees Union«)

FWF Fair Wear Foundation

GATT General Agreement on Tariffs and Trade / Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen

HKCIC Hong Kong Christian Industrial Committee

ICFTU International Confederation of Free Trade Unions / Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)

ICLS International Conference of Labour Statisticians

IDR Rupiah (indonesische Währungseinheit)

ILO International Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation

ITGLWF International Textile, Garment & Leather Workers' Federation / Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiterinnen Gewerkschaft

LDC's Least Developed Countries / Gruppe der am wenigsten entwickelten Länder

MFA Multifaserabkommen

NROs Nichtregierungsorganisationen

PMK Pelayanan Masyarakat Kota / Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt Jakarta

RMB Yuan Renminbi, die chinesische Währung

SAI Social Accountability International

SCM WTO-Abkommen über Subventionen und Gegenmaßnahmen

SLR Rupee (srilankanische Währungseinheit)

SEIU Service Employees International Union, US-Dienstleistungsgewerkschaft

SPSI Nachfolgerin der ehemals staatlichen Einheitsgewerkschaft von Indonesien

SWZ Sonderwirtschaftszone = Freie Exportzone in China

UNCTAD United Nations Conference on Trade and Development / UN-Handels- und Entwicklungskonferenz

UNIDO United Nations Industrial Development Organization

USD US-Dollar

WTO World Trade Organistation / Welthandelsorganisation

WRC Worker Rights Consortium

SÜDWIND ©2005

Glossar

■ Audit

Das Prüfverfahren eines Unternehmens durch eine Auditgesellschaft bzw. AuditorInnen oder eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

■ EPZ Export Processing Zone

s. FEZ

■ Ethical Trading Initiative (ETI)

In der britischen Ethical Trading Initiative (ETI – Initiative für ethischen Handel) sind Unternehmen, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen zusammengeschlossen, um Kontrollverfahren zur Einhaltung von Sozialstandards bei weltweiten Zulieferern der Mitgliedsunternehmen zu testen. (s. Stakeholder)

■ External Monitoring

Damit ist das Kontrollverfahren zur Einhaltung von Sozialstandards in Fabriken gemeint, das von Dritten über Stichproben durchgeführt wird.

■ Fair Labor Association (FLA)

Die US-amerikanische Fair Labor Association (FLA) überwacht die Einhaltung von Sozialstandards bei weltweiten Zulieferern von Mitgliedsunternehmen wie Nike, adidas, Puma etc. An der FLA sind auch VertreterInnen von US-Universitäten und Nicht-Regierungsorganisationen beteiligt. (s. Stakeholder)

■ Fair Wear Foundation (FWF)

Die niederländische Fair Wear Foundation (FWF), an der neben Bekleidungsunternehmen auch Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen wie die Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) beteiligt sind, überwacht die Einhaltung von Sozialstandards bei weltweiten Zuliefern von Mitgliedsunternehmen. (s. Stakeholder)

■ FEZ

Eine FEZ ist eine »Industriezone mit speziellen Anreizen für ausländische Investoren, in denen importierte Materialien weiterverarbeitet und dann re-exportiert werden« (ILO 2003). Die meisten der ca. 3000 »Freien Exportzonen« liegen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Das Gros der 43 Mio. Beschäftigten – zu 70-90% Frauen – arbeiten in der Bekleidungs- und Elektronikindustrie. Die »Attraktionen« für Auslandsinvestoren bestehen in Zoll- und Steuervergünstigungen, Infrastrukturmaßnahmen und einer weitgehenden Außerkraftsetzung der im Lande sonst geltenden Arbeits- und Sozialgesetze. Ein besonderes Problem ist die Unterdrückung der Gewerkschaftsfreiheit.

■ Formelle Arbeit

Eine formelle Beschäftigung ist sozial-, arbeits- und tarifrechtlich geschützt und registriert. Das »Normalarbeitsverhältnis« oder die »formelle« Arbeit ist historisch gesehen eine Ausnahmeerscheinung. Vgl. Informelle Arbeit.

■ Informelle Arbeit/ Informalisierung

Eine informelle Beschäftigung ist sozial-, arbeits- und tarifrechtlich nicht geschützt und nicht registriert. Informalisierung bezeichnet den Prozess des allmählichen Entzugs des rechtlichen Schutzes formeller Arbeit. Informelle Arbeit wird auch prekär, atypisch, unsicher und ungeschützt genannt bzw. als Schattenwirtschaft bezeichnet, obwohl es dabei in der Fachsprache noch Unterschiede gibt. In den Industrieländern galt informelle Arbeit lange als weibliche Domäne, weltweit nimmt sie aber im Zuge der Globalisierung bei Männern und Frauen zu.

■ Kernarbeitsnormen der ILO

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat 1998 in einer Sondererklärung die Konventionen zur Gewerkschaftsfreiheit, zum Recht auf Tarifverhandlungen und zum Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung für alle ILO-Mitgliedstaaten als bindend verabschiedet. Diese Konventionen werden auch Kernarbeitsnormen genannt. Sie haben dadurch im Rahmen der insgesamt 184 Konventionen der ILO eine besondere Bedeutung.

■ Kontraktarbeit

Im Unterschied zu einem festen Beschäftigungsverhältnis zeichnet sich die Kontraktarbeit meist durch das Fehlen arbeits- und sozialrechtlicher Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten aus. (s. Informalisierung, Prekarisierung)

■ Mindestlohn

In vielen Staaten der Welt, wie auch in China, Indonesien und Sri Lanka, legt die Regierung Mindestlöhne fest, die alle Arbeitgeber berücksichtigen müssen. Die Höhe des Mindestlohns kann je nach Region variieren. Oft reichen die gesetzlichen Mindestlöhne nicht aus, um den Lebensunterhalt der Betroffenen zu bestreiten.

■ Monitoring

In der Verhaltenskodexpraxis ist mit Monitoring die Unternehmenskontrolle von Kodex-Bestimmungen gemeint. Monitoring ist als permanenter Prozess zu verstehen. Oft nennt man dies auch »Internes Monitoring«.

■ Passive Lohnveredelung

Bei der »Passiven Lohnveredelung« (PLV) werden begrenzte Arbeitschritte mit geringer Wertschöpfung an importierten Vorprodukten durchgeführt. Die Produktion findet meist in Freien Exportzonen oder in benachbarten Billiglohnländern statt.

■ Prekarisierung

s. Informelle Arbeit

■ Quote

Im Welthandelssystem stehen Quoten für Mengenbeschränkungen, deren Abschaffung erklärtes Ziel des GATT war. Prominentestes Beispiel sind die Quoten für den Welthandel mit Textilien und Bekleidungsgütern, die im Baumwollabkommen von 1963, im Multifaserabkommen von 1974 und im Welttextilabkommen von 1995 festgelegt worden sind.

■ Quotenpreis

Das ab 1974 in Kraft getretene Multifaserabkommen (Sonderabkommen des GATT) war ein Rahmenabkommen, das einjährige bilaterale Verträge zwischen exportierenden und importierenden Staaten vorsah. Die Regierungen der Exportländer vergaben demnach an bestimmte Produzenten Quoten, nach denen diese exportieren durften. Obwohl Regierungen diese Quotenrechte nicht offiziell verkauft haben, entwickelte sich in vielen Ländern damit ein schwunghafter Handel. Dessen Folge war ein Quoten(auf)preis, der den Produktionskosten von Textil- und Bekleidungsgütern hinzugefügt worden ist. Dieser Quoten(auf)preis betrug ca. 10–30% des FOB-Preises, d.h. des Preises, den der Produzent bis zur Verschiffung im Abgangshafen zahlen muss (FOB=Free On Board). Mit dem Wegfall der Quotenregelung ab 2005 werden Produzenten vermutlich den Preisvorteil an weltweite Importunternehmen und diese wiederum an die Konsumentinnen weitergeben.

■ Social Accountability International (SAI)

Die US-amerikanische Multi-Stakeholder Initiative setzt sich aus Nicht -Regierungsorganisationen, Gewerkschaften, Unternehmen sowie VertreterInnen der Stadt New York und der UNO zusammen. SAI fordert weltweite Zulieferer der Mitgliedsunternehmen auf, die Sozialstandards ihres Verhaltenkodexes einzuhalten. (s. Stakeholder)

■ Sozialaudit

Wirtschaftsprüfungsgesellschaften haben seit einigen Jahren Audits von Unternehmen auch nach sozialen Kriterien durchgeführt. (s. auch Verifizierung)

■ Sozialstandards

Sozialstandards sind Regelungen zur Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen. Diese Regelungen wurden unter anderen in den Konventionen der ILO ausformuliert. Unter diese Regelungen fallen u.a. die Höchstzahl von Wochenarbeitsstunden, ein existenzsichernder Lohn, die Verbote von Zwangsarbeit und Kinderarbeit oder die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

■ Stakeholder

Dies ist der englische Ausdruck für Interessengruppen. Multi-Stakeholder Initiativen werden Einrichtungen zur Überwachung der Einhaltung von Sozialstandards in Zulieferbetrieben transnationaler Unternehmen genannt, an denen als Interessengruppen neben den Unternehmen auch Gewerkschaften, Nicht-Regierungsorganisationen und manchmal Regierungen beteiligt sind. (s. FLA, FWF, ETI, SAI und WRC)

■ Sub-Contracting

Im globalen Beschaffungssystem von transnationalen Unternehmen setzt sich die Lieferkette aus einer Vielzahl von Lieferanten, Unterlieferanten, Lizenznehmern und HeimarbeiterInnen zusammen. Über das System der Vergabe von Unteraufträgen = Sub-Contracting an rechtliche selbständige, aber ökono-

misch abhängige Standorte werden Beschäftigungsverhältnisse informalisiert und Produktionskosten gesenkt.

■ Sweatshops

Ein großer Teil der globalen arbeitsintensiven Produktion von Bekleidung und Sportswear findet heute in Sweatshops, d.h. in kleineren Werkstätten und Hinterhofnähstuben, und in Heimarbeit statt. Frauen stellen dabei den überwiegenden Teil der Beschäftigten in FEZ als auch in Sweatshops.

■ SWZ

Chinesische Sonderwirtschaftszone, s. FEZ.

■ Umsetzung

In der Kodexpraxis ist mit Umsetzung alles das gemeint, was den Bestimmungen eines Verhaltenskodexes in den Fabriken der globalen Zulieferkette von multinationalen Unternehmen Geltung verschafft.

■ Verifizierung

Verifizierung wird auch »Unabhängige Verifizierung« genannt. Hiermit ist die institutionalisierte Überprüfung der Umsetzung und des Monitorings durch eine unabhängige Instanz gemeint. Am Beginn der Debatte um internationale Verhaltenskodizes wurde »Unabhängige Verifizierung« auch oft »Unabhängiges Monitoring« genannt. Die »Unabhängige Verifizierungs«-Institution kann kommerzielle oder nicht kommerzielle Agenturen beauftragen, um nach genau definierten Standards und Regeln Audits durchzuführen. Dieses wird auch »Sozialaudit« genannt.

■ Worker Rights Consortium (WRC)

Das US-amerikanische Worker Rights Consortium ist eine Multi-Stakeholder Initiative von US-Universitäten, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen zur Überwachung der Einhaltung von Sozialstandards bei weltweiten Zulieferern der Lizenzunternehmen von Mitglieds-Universitäten. (s. Stakeholder)

Währungsangaben

■ Yuan Renminbi (RMB)

Yuan Renminbi (RMB) ist die chinesische Währungseinheit.

Im September 2004 (dem Datum der Veröffentlichung der chinesischen Forschungsergebnisse dieser Broschüre) lag der Kurs bei:

1 RMB	**=**	**0,10 Euro**
1 Euro	**=**	**10,09 RMB**
1 US $	**=**	**8,29 RMB**

■ Rupiah (IDR)

Rupiah ist der Name der indonesischen Währungseinheit.

Im Juli 2004 (dem Datum der Veröffentlichung der indonesischen Forschungsergebnisse dieser Broschüre) galt der Umtauschwert:

1000 IDR	**=**	**0,08 Euro**
1 Euro	**=**	**11460 IDR**
1 US $	**=**	**9411 IDR**

■ Rupee (SLR)

Die Währung von Sri Lanka heißt Rupee (SLR).

Im Juli 2001 (dem Datum der Veröffentlichung der Forschungsergebnisse aus Sri Lanka dieser Broschüre) galt der Umtauschwert:

1 SLR	**=**	**0,013 Euro**
1 Euro	**=**	**77 SLR**
1 US $	**=**	**91 SLR**

Kontaktadressen

■ Deutschland:

ATTAC Bundesbüro
Münchener Str. 48
D 60329 Frankfurt/M
Tel.: 069-900281-0
Fax: 069-900281-99
E-Mail: info@attac-netzwerk.de
Homepage: www.attac-netzwerk.de

Brot für die Welt
Stafflenbergstr. 76
D 70184 Stuttgart
Tel.: 0711-2159-0
Fax: 0711-2159-368
E-Mail: advocacy@brot-fuer-die-welt.de
Homepage: www.brot-fuer-die-welt.de

Christliche Initiative Romero e.V.
Frauenstr. 3-7
D 48143 Münster
Tel.: 0251-8503
Fax: 0251-82541
E-Mail: ci-romero@t-online.de
Homepage: www.ci-romero.de

Deutsche Kampagne für Saubere Kleidung
Koordinationsbüro
c/o Vereinte Evangelische Mission
Rudolfstr. 131
D 42219 Wuppertal
Tel.: 0202-89004-316
Fax: 0202-89004-79
E-Mail: ccc-d@vemission.org
Homepage: www.saubere-kleidung.de

Deutsche Kommission Justitia et Pax
Kaiser-Friedrich-Str. 9
D 53113 Bonn
Tel.: 0228-103-217
Fax: 0228-103-318
E-Mail: Justitia_et_Pax_Deutschland@t-online.de
Homepage: www.justitia-et-pax.de

Fair Play – Fair Life
(Kampagne zur Fußball WM 2006)
c/o Informationszentrum Dritte Welt des Ev. Kirchenkreises Herne
Markus Heißler / Martin Domke
Overwegstr.31
D 44625 Herne
Tel.: 02323-99497-54
Fax: 02323-99497-55
E-Mail: info@fairplay-fairlife.de
Homepage: www.fairplay-fairlife.de

Fair spielt
c/o Werkstatt Ökonomie
Obere Seegasse 18
D 69124 Heidelberg
Tel.: 06221-43336-0
Fax: 06221-43336-29
E-Mail: info@woek.de
Homepage: www.woek.de

Fairstärkung
c/o Verband Entwicklungspolitik Niedersachsen e.V. (VEN)
Ute Heda
Husarenstr. 27
D 30163 Hannover
Tel.: 0511-39088980
Fax: 0511-391675
E-Mail: info@fairstaerkung.de
Homepage: www.fairstaerkung.de

Forum Umwelt & Entwicklung
Am Michaelshof 8–10
D 53177 Bonn
Tel.: 0228-359704
Fax: 0228-359096
E-Mail: forume@compuserve.com
Homepage: www.forumue.de

Gepa Fair Handelshaus-Zentrale
Gewerbepark Wagner
Bruch 4
D 42279 Wuppertal
Tel.: 0202-26683-0
Fax: 0202-26683-10
E-Mail: marketing@gepa.org
Homepage: www.gepa3.de

**Gerechtigkeit jetzt! –
Die Welthandelskampagne**
Am Michaelshof 8–10
D 53177 Bonn
Tel.: 0228-3681010
Fax: 0228-92399356
E-Mail: info@gerechtigkeit-jetzt.de
Homepage: www.gerechtigkeit-jetzt.de

German Watch
Kaiserstr. 201
D 53115 Bonn
Tel.: 0228-60492-0
Fax: 0228-60492-19
E-Mail: info@germanwatch.org
Homepage: www.germanwatch.org

IG Metall Vorstand
Wilhelm Leuschner Str. 79
D 60329 Frankfurt/Main
Tel.: 069-66932-589
Fax: 069-66932-007
E-Mail: christiane.wilke@igmetall.de
Homepage: www.igmetall.de

Misereor
Bischöfliches Hilfswerk
Mozartstr. 9
D 52064 Aachen
Tel.: 0241-442-0
Fax: 0241-442-188
E-Mail: piepel@misereor.de
Homepage: www.misereor.de

TransFair
Verein zur Förderung des Fairen Handels mit der »Dritten Welt« e.V.
Remigiusstr.21
D 50937 Köln
Tel.: 0221-942040-0
Fax: 0221-942040-40
E-Mail: info@transfair.org
Homepage: www.transfair.org

Transnationals Information Exchange Asia
Büro Deutschland Heiner Koehnen
Roßdorfer Str. 16
D 60385 Frankfurt-Main
Tel.: 069-49086158
E-Mail: hkoehnen@debitel.net
Homepage: www.tieasia.org

VER.di Bundesverwaltung
Paula Thiede Ufer 10
D 10179 Berlin
Tel.: 030-6956-0
Fax: 030-6956-3006
E-Mail: uwe.woetzel@verdi.de
Homepage: www.verdi.de

WEED
Torstr. 154
D 10115 Berlin
Tel.: 030-27582163
Fax: 030-27596928
E-Mail: weed@weed-online.org
Homepage: www.weed-online.de

Weltladen-Dachverband
Karmeliterplatz 4
D 55116 Mainz
Tel.: 06131-68907-80
Fax: 06131-68907-99
E-Mail: callbuschkat@weltlaeden.de
Homepage: www.weltladen.de

■ International:

Central America Womens Network (CAWN)
c/o OWA
Bradley Close
White Lion St
London NI
Großbritannien
Tel.: +020-7833-4075
Fax: +020-7833-4102
E-mail: cawn@gn.apc.org

Centre for Resarch on Multinational Corporations (SOMO)
Keizersgracht 132
NL 1015 CW Amsterdam
Niederlande
Tel.: +31-206391-291
Fax: +31-206391-321
E-Mail: info@somo.nl
Homepage: www.somo.nl

Clean Clothes Campaign
International Secretariat
NL Postbus 1001 GN Amsterdam
Niederlande
Tel.: +31-20412278-5
Fax: +31-20412278-6
E-Mail: info@cleanclothes.org
Homepage: www.cleanclothes.org

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
4, route des Morillons
CH 1211 Genève
Schweiz
Tel.: +41-22799-7940
Fax: +41-22799-8577
E-Mail: webinfo@ilo.org
Homepage: www.ilo.org

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (ICFTU)
Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
B 1210 Bruxelles
Belgien
Tel.: +32-2-2240211
Fax: +32-2-2015815
E-Mail: multinationals@icftu.org
Homepage: www.icftu.org

Internationaler Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITGLWF)
8, rue Joesph Stevens
B 10000 Bruxelles
Belgien
Tel.: +32-2-5122606
Fax: +32-2-5110904
E-Mail: office@itglwf.org
Homepage: www.itglwf.org

Maquila Solidarity Network
606 Shaw Street
Toronto, ON, M6G 3L6
Canada
Tel.: +416-532-8584
Fax: +416-532-7688
E-Mail: info@maquilasolidarity.org
Homepage: www.maquilasolidarity.org

Sweatshop Watch
310 Eighth Street
Suite 303
Oakland CA 94607
USA
Tel.: +1-510834-8990
Fax: +1-510834-8974
E-Mail: sweatinfo@sweatshopwatch.org
Homepage: www.sweatshopwatch.org

Welthandelsorganisation (WTO)
Centre William Pappard
154, rue de Lausanne
CH 1211 Genève 21
Schweiz
Tel.: +41-2273-9511
Fax: +41-2273-14206
E-Mail: inquiries@wto.org
Homepage: www.wto.org

SÜDWIND – forscht für gerechte Wirtschaftsbeziehungen....

Die Arbeit von SÜDWIND gründet auf der Überzeugung, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Reichtum in den Industrieländern und der Armut breiter Bevölkerungsschichten in Entwicklungsländern gibt.

In zahlreichen Forschungsbereichen weisen die SÜDWIND-Studien nach, dass wir in Deutschland – die Politik, Wirtschaft und auch die VerbraucherInnen – eine Mitverantwortung für Missstände in Entwicklungsländern haben.

Über die Analyse der Probleme hinaus sucht SÜDWIND auch nach Handlungsmöglichkeiten: Wie kann die Situation im Interesse der Armen hin zu weltwirtschaftlicher Gerechtigkeit geändert werden?

... und erarbeitet Aktionsvorschläge

Unsere Lösungsvorschläge sind vielfältig. Dazu gehören:

- Öffentlichkeitsarbeit, um Unternehmen oder politische Entscheidungsträger unter Druck zu setzten.
- direkte Verhandlungen mit den Verantwortlichen,
- Kooperation mit sowie Zuarbeit zu Kampagnen wie »erlassjahr.de«, der »Bananen-Kampagne« oder der »Kampagne für Saubere Kleidung«.

SÜDWIND arbeitet dabei eng mit anderen Instituten, Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, Initiativen, Verbänden und Gemeinden zusammen, in Deutschland und weltweit.

SÜDWIND e.V. – Institut für Ökonomie und Ökumene
Lindenstr. 58–60
53721 Siegburg
Tel.: 02241/5 36 17 oder 02241/6 78 01
Fax: 02241/5 13 08
E-Mail: info@suedwind-institut.de
Homepage: www.suedwind-institut.de

Dekade zur Überwindung von Gewalt

Der Ökumenische Rat der Kirchen (ÖRK), ein Zusammenschluss von rund 400 Millionen Christen vertreten durch mehr als 340 Kirchen, Denominationen und Gemeinschaften in 120 Ländern und Gebieten in der ganzen Welt, hat für die Jahre 2000 bis 2010 eine **Dekade zur Überwindung von Gewalt** ausgerufen. Dazu ist mittlerweile auch eine Vielzahl von Materialien erschienen.

Kontaktadresse: Dekade zur Überwindung von Gewalt, Ökumenischer Rat der Kirchen, Postfach 2100, 1211 Genf 2, Schweiz,
Tel. 0041-22-791 60 47 Fax 0041-22-791 64 09
E-Mail: dov@wcc-coe.org,
Homepage: www2.wcc-coe.org/dov.nsf/fs_standard_ge

Schriften der katholischen Kirche

Eine Reihe von Stellungnahmen von Papst Johannes Paul II. wie auch der deutschen Bischofskonferenz äußert sich dezidiert zu weltwirtschaftlichen Fragestellungen.

Kontaktadresse: Sekretariat der deutschen Bischofskonferenz, Bonner Talweg 177,
53129 Bonn, Tel: 0228-103 205, Fax 0228-103 330, E-Mail: Sekretariat@dbk.de,
Homepage: http://dbk.de

Internationale Dekade für eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit zu Gunsten der Kinder der Welt (2001–2010) der Vereinten Nationen

Die von den Vereinten Nationen ausgerufene Dekade wird vor allem von der UNESCO (Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation) thematisiert.

Kontaktadresse: UNESCO: Colmantstraße 15, 53115 Bonn, Tel. 0228-60 497 0,
Fax: 0228-60 497 30, E-Mail: info@unesco.de,
Internet: www.unesco.org/iycp sowie www.uno.de/frieden/kultur/

SÜDWIND Edition

Strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen

Band 5:

Nähen für den Weltmarkt

Frauenarbeit in Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft
Länderbeispiele China, Indonesien und Sri Lanka
Modemultis auf dem Prüfstand

Ein großer Teil unserer Kleidung stammt aus weltweiten »Freien Exportzonen« und Hinterhofnähstuben in der Schattenwirtschaft. Die Beschäftigten in den Steuer- und Zollenklaven in über hundert Ländern des Südens und Osteuropas sowie in Sweatshops sind mehrheitlich Frauen. Ihre Arbeitsbedingungen sind meist skandalös: Hungerlöhne, überlange Arbeitszeiten, sexuelle Belästigung und Gewerkschaftsunterdrückung. Doch oft mischen sich – wie diese Broschüre in Portraits von Näherinnen zeigt - diese Gewalterfahrungen mit Dankbarkeit für ihren Arbeitsplatz, da sie keine Alternativen haben sowie ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familien bestreiten müssen.

Seit den 80er Jahren haben VerbraucherInnen multinationale Unternehmen, die ihre Bekleidung aus diesen Fabriken beziehen, durch öffentliche Kampagnen unter Druck gesetzt, damit diese sich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen bei ihren globalen Zulieferern einsetzen und unabhängigen Kontrollsystemen zustimmen - mit ersten Erfolgen. In Einzelfällen konnten Verbesserungen erreicht werden, doch mangelt es an dauerhaften, verbindlichen Regelungen. Protestaktionen von VerbraucherInnen müssen also fortgesetzt werden – z.B. bei Großereignissen wie Kirchentagen oder der Fußball Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland.

Die vorliegende Broschüre legt aus jüngsten Forschungsergebnissen Fallbeispiele über Arbeitsbedingungen von Frauen in Freien Exportzonen und Sweatshops in China, Indonesien und Sri Lanka vor. Hierzu nehmen die Unternehmen KarstadtQuelle, C&A, Otto, adidas-Salomon und Puma Stellung. Neben Hintergrundanalysen zu den Trends auf dem Weltmarkt für Textil und Bekleidung enthält die Publikation ebenso Handlungserfahrungen von Gewerkschaften und VerbraucherInnen und zeigt Alternativmöglichkeiten auf.

Sechs Broschüren sind geplant

Der vorliegende Band ist der vierte einer ganzen Reihe, die in den nächsten Jahren erscheinen wird:

1. **Wer bestimmt den Kurs der Globalisierung? Die Rolle der Weltorganisationen**
2. **Kongo: Handys, Gold & Diamanten.**
   Kriegsfinanzierung im Zeitalter der Globalisierung
3. **Argentinien: Tangotanz auf dem Vulkan**
   Interne und externe Ursachen der Schuldenkrise
4. **Kamerun: Zivilgesellschaftliche Beteiligung am Armutsbekämpfungsprogramm**
   – erscheint Anfang 2005
5. **Nähen für den Weltmarkt – Frauenarbeit in Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft. Länderbeispiele China, Indonesien und Sri Lanka. Modemultis auf dem Prüfstand.**
6. **Gewalt und Drogen am Beispiel des »Plan Colombia«**
   – erscheint Ende 2005

Flankierend zu den Broschüren gibt es noch online-Materialien, Folien für Vorträge, power-point-Präsentationen, Plakate und Seminarangebote.

ISBN: 3-929704-27-7

Tabelle 1:
Entwicklung von Freien Exportzonen/ FEZ (Schätzungen)

	1975	1986	1995	1997	2002
Zahl der Länder mit FEZ	25	47	73	93	116
Zahl der FEZ	79	176	500	845	3000
Gesamtzahl der FEZ-Beschäftigten (in Millionen)	k.A.	k.A.	k.A.	22,5	43
FEZ-Beschäftigte **in China**	k.A.	k.A.	k.A.	18	30
FEZ-Beschäftigte **in anderen Ländern**	0,8	1,9	k.A.	4,5	13

Gesamtzahl der FEZ-Länder mit statistischen Angaben: 108

k.A. = Keine Angaben

©2005 SÜDWIND

Quelle: ILO 2003

Tabelle 2: Ausgewählte Güterexporte von Ländern mit einen hohen Anteil an Exporten aus Freien Exportzonen (in Mio. US $ und mit dem Weltmarktanteil)

	1990	1994	1999
Fernsehempfänger:			
Malaysia	523	1732	1431
	3,1%	8,23%	6,38%
Mexiko	1	2678	5165
	k.A.	12,73%	23,01%
Telekommunikationsausrüstung:			
China	552	2937	7960
	0,9%	3,14%	5,01%
Mexiko	44	2333	7094
	0,08%	2,49%	4,47%
Transistoren/ Spulen:			
Malaysia	4321	9512	17232
	7,32%	7,79%	8,18%
Philippinen	370	1073	4000
	0,63%	0,88%	1,90%
Bekleidung:			
Bangladesh	128	295	586
	1,05%	1,59%	2,39%
China	1626	4135	5237
	9,24%	17,19%	16,72%
Mexiko	13	296	1484
	0,09%	1,19%	4,47%

k.A.= Keine Angaben

©2005 SÜDWIND

Quelle: ILO 2003

Tabelle 3:
Die Größe des Informellen Sektors

Informeller Sektor	Lateinamerika (%)	Afrika (%)	Asien (%)
Gesamte informelle Beschäftigung (ohne Landwirtschaft)	45	31	19
Gesamte informelle Beschäftigung (mit Landwirtschaft)	66	90	90
Städtische informelle Beschäftigung	25	61	63
Neue Arbeitsplätze in der informellen Wirtschaft	83	93	k.A.

k.A.= keine Angaben

©2005 SÜDWIND

Quelle: UNIFEM 2000

Tabelle 4:
Beitrag des Informellen Sektors zum Bruttosozialprodukt (BSP) in Entwicklungsregionen

Region	BSP des Informellen Sektors als Prozent des BSP ohne Landwirtschaft
Nordafrika	27
Sub-Sahara Afrika	41
Lateinamerika	29
Asien	31

©2005 SÜDWIND *Quelle: ILO 2002a*

Tabelle 5:
Freie Exportzonen in Indonesien, 1998

Freie Exportzone	Größe (ha)	Anzahl der Betriebe	Standort
Medan Star IE	77	15	Nord-Sumatra
KI Makasar	203	17	Sulawesi
Cibinong Centre IE	82	24	West-Java
Ngoro Industrial Persada	513	38	Ost-Java
SIER/ PIER	892	50	Ost-Java
Bukit Indah Industrial Park	263	65	West-Java
MM 2100	805	76	West-Java
Tanjung Emas EPZ	100	84	Zentral-Java
Lamhotma Pulihan Seruai IE	650	200	Nord-Sumatra
Kawasan Berikat Nusantara	595	309	DKI Jakarta

©2005 SÜDWIND
Quelle: Anggraini 2002: 113

Tabelle 6:
Grundlohn pro Monat (Indonesische Rupiah/IDR)*

©2005 SÜDWIND

Fabrik	Antwortgruppe 1	Antwortgruppe 2	Antwortgruppe 3	Antwortgruppe 4
Detta Marina	500.000	500.000		
Dwi Sukses	660.000	660.000	660.000	
Panarub	672.000	800.000	800.000	
Goldindo	671.250	671.250	671.250	Höher als der Mindestlohn
Harapan	672.000	672.000	671.250	671.250
Rismar Daewoo	674.550	670.000	671.250	

**Umrechnungskurs Juli 2004: 100 IDR = 0,08 Euro*

Quelle: PMK/SÜDWIND 2004

Tabelle 7:
Arbeitsstunden pro Woche

Fabrik	Antwortgruppe 1	Antwortgruppe 2	Antwortgruppe 3	Antwortgruppe 4
Detta Marina	60	66		
Dwi Sukses	40	50	50	
Panarub	53	53	64	
Goldindo	40	40	40	40
Harapa	61	61	58	58
Rismar Daewoo	61	50	50	

©2005 SÜDWIND *Quelle: PMK/SÜDWIND 2004*

Tabelle 8.
»Das Alter der ArbeiterInnen«

Alter	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
16–19	29	22.3	2	6.
20–24	50	38,5	14	96,7
25–29	27	20,8	8	26.7
30–39	18	13,8	4	13,3
40–49	4	3,1	1	3,3
50–54	2	6,7	–	–
Keine Angaben	–	–	1	3.3
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND *Quelle: CENWOR 2001*

Tabelle 9:
»Familienstand der ArbeiterInnen«

Familienstand	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
Unverheiratet	111	85.4	21	70
Verheiratet	17	31,1	9	30
Getrennt	2	1.6	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND
Quelle: CENWOR 2001

Tabelle 10: »Nachtschicht«

Uhrzeiten	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
Keine Nachtschicht	90	69.2	8	26.7
18 Uhr–6 Uhr	11	8,5	8	26,7
19–21 Uhr bzw. 24 Uhr	22	16.9	4	13,3
19 Uhr–8 Uhr zwei Nächte	1	0,8	5	16,7
3–4 Tage pro Monat	3	2,3	1	3,3
2–3 Tage pro Monat	–	–	1	3,3
Samstag Nacht	–	–	1	3.3
Nur bei Eilaufträgen	2	1,5	2	6,7
Keine Angaben	1	0.8	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND

Quelle: CENWOR 2001

Tabelle 11: »Monatslöhne« (1 EURO = 77 Rupees)

Monatslöhne (Rupees)	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
2.400–2.500	1	0,8	–	–
2.500–3.000	36	27,7	5	16,7
3.000–3.500	38	29,9	8	26,7
3.500–4.000	17	13,1	6	20
4.000–5000	27	20.8	10	33,3
5.000–7000	8	6.2	1	3,3
7.000–8000	1	0.8	–	–
Keine Angaben	2	1,5	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND

Quelle: CENWOR 2001

Tabelle 12: »Dauer der Beschäftigung in den FEZ«

Anzahl der Jahre	Anzahl Frauen	% Frauen	Anzahl Männer	% Männer
Bis 1	10	7,6	1	3,3
1–5	83	63,8	22	73,3
5–10	23	17,7	5	16,7
11–15	13	10	2	6,7
15–20	1	0,8	–	–
Gesamt	**130**	**100**	**30**	**100**

©2005 SÜDWIND *Quelle: CENWOR 2001*

Tabelle 13: adidas-Salomon: Verhaltenskodex-Entwicklung 1998–2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1998	✓	✓	✓ Mindestalter ab **14** Jahre	✓	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[1]	✓	✓ abgesehen von Ausnahmen	✓	○
2001	✓	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	✓	✓	○ mindestens Mindestlohn/ Branchenlohn[2]	✓	✓ abgesehen von Ausnahmen	✓	○

[1] Zusätzlich wird gefordert, dass die Löhne direkt ausgezahlt werden müssen und nur gesetzlich erlaubte Lohnabzüge vorgenommen werden dürfen. Zudem müssen verständliche Lohnabrechnungen ausgegeben werden.

[2] Zudem wird erklärt, dass Löhne die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen abdecken und gewisse Ersparnisse erlauben sollen.

Tabelle 14: C&A: Verhaltenskodex-Entwicklung 1996–2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1996	✓	○	✓ Mindestalter nicht definiert	○	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[3]	✓	○	✓[4]	○
1998	✓	○	✓ Mindestalter ab **14** Jahre	○ nur sofern vor Ort legal	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[5]	✓	○	✓[6]	○

[3] Zusätzlich sollen die Löhne dem Prinzip der fairen und ehrlichen Geschäftsabwicklung entsprechen.

[4] »We will not tolerate [..] labour which involves physical or mental abuse.«

[5] Wie im Kodex von 1996.

[6] Wie im Kodex von 1996.

Tabelle 15: KarstadtQuelle: Verhaltenskodex 2000 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
2000	✓	✓	✓ Mindestalter ab **14** Jahre[7]	✓	○	○ Mindestlohn/ Grundbedürfnisse[8]	✓	○ lokale Gesetze	✓	○

[7] In Ländern »mit unzureichend entwickelter Wirtschaft und einem entsprechenden Erziehungssystem« dürfen Personen ab 14 Jahren eingestellt werden, ansonsten ab Überschreitung des Pflichtschulalters oder ab 15 Jahren.

[8] Die Rede ist von einer auf Grundlage der örtlichen Verhältnisse »angemessenen Entlohnung«, die eine Befriedigung der Grundbedürfnisse ermöglicht.

Tabelle 16: Otto: Verhaltenskodex-Entwicklung 1997–2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1997	✓	✓	✓ Mindestalter ab **14** Jahre	○	○	○ mindestens Mindestlohn	○	○ gesetzliche Regelungen	○	○
1998	✓	✓	✓ Definition gemäß ILO	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Mindestlohn/ Branchenlohn	✓	✓	✓	○
2001 +2003	✓	✓	✓ Definition gemäß ILO	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Mindestlohn/ Branchenlohn[9]	✓	✓ auf regelmäßiger Basis	✓	○

[9] Zusätzlich heißt es: »Als Ziel gilt die Zahlung von den Lebensunterhalt deckenden Löhnen, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen«.

Tabelle 17: Puma: Verhaltenskodex-Entwicklung 2000 –2004 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
2000	○	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	✓	○	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse[10]	✓	✓	✓	○
2002	✓	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	✓	○	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse[10]	✓	✓	✓	○
2003	✓	✓	✓ Mindestalter ab **15** Jahre	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse[11]	✓	✓	✓	○

[10] »A fair compensation essential to meeting basic needs; and all benefits mandated by law«.

[11] »Compensation that is respectful of basic needs; and all benefits mandated by law«.

Tabelle 18: Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE): Verhaltenskodex von 1999 *(Quelle: SÜDWIND)*

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1999	✓	✓	✓ ohne Altersangabe	✓	✓	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse	✓	○ [12]	✓	○

[12] »Verbot von menschen- und arbeitsrechtswidrigen Praktiken in Bezug auf die Ausgestaltung [...] der Arbeitszeit.«