INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE

süd

All die Textilschnäppchen – nur recht und billig?

Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien

Aktionsvorschläge für VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen

Danksagung:

Das SÜDWIND Institut dankt der Nordrhein-Westfälischen Stiftung für Umwelt und Entwicklung für die finanzielle Unterstützung zur Herausgabe dieser Publikation.

Impressum:

Herausgeber:
SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Lindenstr. 58–60, 53721 Siegburg, Telefon: 02241 / 259530, Fax: 02241 / 51308, e-mail: wick@suedwind-institut.de

AutorInnen:
Ingeborg Wick,
Kapitel 5: O.N.
Kapitel 6: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (PMK) / Jakarta.
Serviceteil: unter Mitarbeit von Dominic Kloos.

Übersetzungen:
Edelgard Abram, Liyun Yu-Lingnau, Elke Riekhoff, Ingeborg Wick.

Layout / Satz: Frank Zander.

Titelgrafik:
Frank Zander (Fotos: Roland Müller-Heidenreich/Frank Zander).

Endkorrektur: Beate Sokoll.

Druck: Knotenpunkt Offsetdruck GmbH

Copyright Fotos: BFILM-Verleih/EYZ-Media, Hans Breker, Winfried Fleischmann, Harald Klöpper, Dominic Kloos, Bianca Kühl, Klaus Murawski, Gisela Pütz, Ingeborg Wick, Frank Zander.

Erscheinungsort und -jahr: Siegburg 2007.

ISBN 978-3-929704-37-4

Erläuterung: Aus Gründen der Lesefreundlichkeit werden in dieser Publikation die Begriffe »Textil« und »Textilien« oft als Kurzform für »Textil und Bekleidung« bzw. für »Bekleidung« benutzt.

All die Textil-Schnäppchen – nur recht und billig?

Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien

Aktionsvorschläge für VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen

Inhalt

Vorwort von Margret Mönig-Raane, ver.di 4

Vorwort von Wilfried Neusel, Evangelische Kirche im Rheinland 5

Zusammenfassung 6

1. Einleitung 7
2. Portrait Aldi: Top-Textileinzelhändler und -Discounter 10
3. Schärferer Wettbewerb nach dem Ende des WTO Welttextilabkommens 22
4. Discounter und weltweiter Strukturwandel im Einzelhandel 27
5. **Fallstudie 1: Arbeitsbedingungen in chinesischen Zulieferfabriken von Aldi** 33
6. **Fallstudie 2: Arbeitsbedingungen in Zulieferfabriken der deutschen Firma Huber – eines Aldi-Lieferanten – in Indonesien** 60
7. Stellungnahme von Aldi und Kommentar von SÜDWIND 73
8. Globale soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen 76
9. Handlungsmöglichkeiten für VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen 80

Serviceteil 85

- Literaturauswahl 85
- Abkürzungen 88
- Währungsangaben 89
- Liste ausgewählter ILO-Konventionen 89
- Glossar 90
- Kontaktadressen 93

Vorwort von Margret Mönig-Raane, ver.di

Menschen brauchen Kleidung, Menschen tragen Kleidung – das ist ein zivilisatorisches Grundbedürfnis. Der Kauf von Textilien muss verantwortungsvoll stattfinden.

Wir kennen die Bilder aus asiatischen Fabriken, in denen überwiegend Frauen und auch Kinder unter miserabelsten Bedingungen Hosen, Jacken und Kleider für den Weltmarkt herstellen. Viele dieser Textilien landen bei Discountern wie Aldi, wo Woche für Woche mit großen Inseraten billige Socken, T-Shirts oder Schlafanzüge beworben werden.

Gerade der bundesweit größte Discounter zeichnet sich durch völlige Abschottung nach außen aus. Über die Herkunft der bei ihm offerierten Textilien und die Bedingungen, unter denen sie produziert werden, hüllt sich das Unternehmen der beiden Albrecht-Brüder seit Jahr und Tag in Schweigen.

Die Recherchen des SÜDWIND Instituts, über die diese Broschüre ausführlich informiert, haben dieses Dunkelfeld nun aufgehellt, Zulieferfirmen wurden ausfindig gemacht, die in Indonesien und China Textilien für Aldi herstellen lassen. Die Maximen in den dortigen Fabriken lauten: Die Beschäftigten werden schlecht bezahlt, haben keine Rechte und verlieren umgehend ihre Arbeit, wenn sie es wagen, bessere Bedingungen einzufordern.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di setzt sich seit langem – gemeinsam mit vielen Bündnispartnern – für die Durchsetzung von international anerkannten Sozialstandards in Handel und Industrie ein. Gemeinsam mit der Clean Clothes Campaign und Attac haben wir in jüngster Vergangenheit die Öffentlichkeit über die Herkunftsbedingungen von Waren bei Tchibo und bei Lidl informiert. Gemeinsam mit kirchlichen, umwelt- und entwicklungspolitischen Organisationen hat ver.di das CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung gegründet, das sowohl Missstände aufdeckt als auch das Gespräch mit den Unternehmen selbst sucht.

Wir sind allerdings davon überzeugt, dass es neben Gesprächen und mehr öffentlicher Transparenz unabdingbar zentrale Aufgaben für die Politik gibt. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen, sich an Sozialstandards und Umweltauflagen zu halten, reichen nicht. Die Politik hat die Aufgabe, Anforderungen an Menschen- und Arbeitnehmerrechte, an soziale und ökologische Normen in internationalen Wirtschaftsabkommen und in den Richtlinien für die Wirtschaftsförderung zu formulieren und durchzusetzen.

Im konkreten Fall des Discounters Aldi unterstützt ver.di das Konzept, mit Hilfe einer unternehmensbezogenen Kampagne Druck auszuüben. Ziel muss es sein, dass Aldi sich verbindlich auf einen Verhaltenskodex festlegt, menschenwürdige Arbeitsbedingungen in seinen Zulieferfabriken zu verlangen. Angesichts der Einkaufsmacht, die ein Unternehmen wie Aldi verkörpert, kann es spürbaren Einfluss auf die Fabrikbetreiber in China, Indonesien und anderen asiatischen Ländern ausüben, die die Arbeitnehmerrechte mit Füßen treten.

Aber auch die Verbraucher/innen haben eine wichtige Aufgabe: Schnäppchen-Mentalität und Geiz-ist-geil gehen zu Lasten aller Beschäftigten. Verlust an Arbeitnehmerrechten, schlechte Bezahlung und zunehmender Druck sind die andere Seite der Medaille der sich ausweitenden Grenzenlos-Billig-Ökonomie. In einer Welt, in der die wechselseitigen Verflechtungen und Abhängigkeiten immer größer werden, nimmt auch die Verantwortung für diese Zusammenhänge zu. ver.di stellt sich – wie viele andere Organisationen auch – dieser Aufgabe.

Das Bedürfnis auf bezahlbare, modische und qualitativ gute Kleidung bejahen wir ausdrücklich. Doch wir alle, Verbraucher/innen, Handels- oder Zulieferunternehmen, haben es in der Hand, ob weiterhin Menschen rechtlos und ohne angemessene Bezahlung für unseren Bedarf produzieren müssen – oder ob ihre Arbeitsbedingungen sozialen und ökologischen Anforderungen gerecht werden. Wir können alle dazu beitragen.

Margret Mönig-Raane
stellv. ver.di Vorsitzende

Vorwort von Wilfried Neusel, Evangelische Kirche im Rheinland

Mit der wachsenden Schere zwischen Armut und Reichtum in Deutschland steigt der Konsum von Billigwaren einerseits und Luxusgütern andererseits. Discountläden sprießen wie Pilze aus dem Boden und überbieten sich in Sonderangeboten zu Niedrigstpreisen. Ein erheblicher Teil der Bevölkerung in Deutschland ist zur Existenzabsicherung darauf angewiesen, bei Discountern einzukaufen.

Beim größten deutschen Discounter Aldi ist das Bild jedoch anders. Hier kaufen mehr als vier Fünftel der Bevölkerung ein – neben den Armen auch die Besserverdienenden, die sogar die größte Einzelgruppe der Kundschaft in den Aldi-Filialen ausmachen. Aldi ist attraktiv für alle, auch mit höherwertigen Produkten, für unglaublich wenig Geld.

Wie die Forschungsergebnisse aus China und Indonesien in dieser Publikation zeigen, haben Schnäppchen bei Aldi jedoch einen hohen Preis. Textilien für Aldi werden in diesen Ländern unter unmenschlichen Arbeits- und Lebensbedingungen von NäherInnen hergestellt. Unter keinen Umständen dürfen wir diesen Zustand hinnehmen. Als VerbraucherInnen dürfen wir aus Menschenrechtsverletzungen an NäherInnen in den Ländern des Südens keinen Nutzen ziehen, selbst wenn das Haushaltsgeld knapp bemessen ist.

Die Evangelische Kirche im Rheinland tritt im Konziliaren Prozess für »Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung« ein. Diese Verpflichtung ist sogar in der Kirchenordnung verankert. Ein konkretes Beispiel für ein solches Engagement ist es, wenn KonsumentInnen Aldi auffordern, sich für menschenwürdige Bedingungen bei der Herstellung von Textilien einzusetzen.

Wilfried Neusel
Oberkirchenrat, Leiter der Abteilung »Ökumene, Mission, Religionen« der Evangelischen Kirche im Rheinland

(Montage-Fotos: Roland Müller-Heidenreich & Frank Zander)

Zusammenfassung

Mit der vorliegenden Publikation wird erstmals das Textilgeschäft der Aldi-Gruppe, des größten deutschen und europäischen Discountunternehmens, untersucht.

Zunächst werden die herausragende Bedeutung und Marktmacht des Textileinzelhändlers Aldi sowie dessen textile Beschaffung im In- und Ausland vor dem Hintergrund des von Aldi gegründeten Discountkonzepts im Lebensmitteleinzelhandel dargestellt.

Kernstück der Publikation sind zwei Fallstudien über Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien, in denen zahlreiche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation verzeichnet werden. Diese Verstöße gehen über die in den letzten Jahren publizierten Forschungsergebnisse über die Situation von NäherInnen bei Textil- und Bekleidungszulieferern multinationaler Unternehmen zum Teil weit hinaus.

Art und Umfang des Textilgeschäfts von Aldi wurden einerseits durch die Entwicklungen des Welttextilhandels, andererseits durch den internationalen Strukturwandel im Einzelhandel begünstigt. Der verschärfte Wettbewerb im 2005 liberalisierten internationalen Handel mit Textil und Bekleidung führt zu einem weiteren Preisdruck multinationaler Einkaufsunternehmen auf Lieferanten, der zu Lasten der Beschäftigten geht. Auch die Modernisierung und Internationalisierung des Einzelhandels im Rahmen der Politik der Welthandelsorganisation führt zu negativen Folgen für immer mehr Beschäftigte.

Die Analyse der weltweiten Debatte über die freiwillige globale Sozialverantwortung von Unternehmen zeigt, dass diese ohne einen verbindlichen Gesetzesrahmen wirkungslos bleibt. Die Handlungsvorschläge umfassen deshalb sowohl Protestaktionen von VerbraucherInnen gegen das Textilgeschäft von Aldi als auch gesetzliche Initiativen an die Adresse politischer EntscheidungsträgerInnen.

1. Einleitung

Fast unbemerkt von der Öffentlichkeit sind Discountunternehmen in den letzten Jahren auf die Spitzenplätze des Textileinzelhandels in Deutschland vorgerückt. Mittlerweile kauft hier jede/r zweite KundIn Bekleidung bei Discountern – häufig in Kombination mit teuren Designer-Labels. Dieser Trend läuft parallel zu dem wachsenden Marktanteil von Discountern auch in anderen Sektoren des Einzelhandels.

Jahrelang nahm die Pionierin des Discountkonzepts in Deutschland, die Aldi-Gruppe (Aldi Nord und Aldi Süd), in der jährlichen Topliste des deutschen Textileinzelhandels die Führungsposition unter den Discountern ein. Doch nun, nach fast 20 Jahren, liegt Tengelmann mit den Discountsparten Plus und KiK an der Spitze. Da immer mehr Discountunternehmen nach vorne rücken, der Textilkonsum in Deutschland jedoch abnimmt, hat sich der Wettbewerb drastisch verschärft. Aktionswaren, Sonderposten, Schnäppchen überschlagen sich. Die Jagd nach kaufwilligen VerbraucherInnen wird mit immer neuen Konzepten angeheizt. Hierzu zählen die künstliche Verknappung von Aktionswaren, die nur wenige Tage angeboten wird, saisonale Sortimente und eine Zusammenstellung von Waren, die zu spannenden Lebenswelten passen soll. Diese Methoden gleichen sich bei den Discountern immer mehr an. Die steigende soziale Polarisierung zwischen Arm und Reich treibt immer mehr KundInnen in Discountläden, die zunehmend auch hochwertige Waren zu extrem niedrigen Preisen anbieten.

Doch was den KundInnen nur recht ist, ist den NäherInnen bei der Herstellung von Textilschnäppchen alles andere als billig. Wie die Rechercheergebnisse aus China und Indonesien in der vorliegenden Publikation zeigen, werden insbesondere bei chinesischen Zulieferern von Aldi grundlegende Arbeitsrechte in einem bisher ungeahnten Ausmaß verletzt. Im Prinzip ist das Phänomen bekannt: Ein Großteil der hierzulande verkauften Kleidung wird unter oft menschenunwürdigen Bedingungen in Entwicklungs- und Schwellenländern hergestellt. In der Regel betrifft dies Bekleidung sowohl von Billiganbietern als auch von Markenunternehmen. Das belegen zahlreiche Forschungsberichte unterschiedlichster Quellen aus den letzten Jahren.

Aus Gründen der Kostensenkung waren in den 70er Jahren die arbeitsintensiven Schritte der Textil- und Bekleidungsproduktion aus Industrieländern in Länder des Südens ausgelagert worden – in der Regel um den Preis der Verletzung von Arbeits- und Sozialrechten. Durch die vorherrschende Politik der Marktöffnung und Liberalisierung nach dem Ende des Welttextilabkommens der Welthandelsorganisation (WTO) 2004 ist der internationale Standortwettbewerb dieser Industrie mit dem Credo der Kostensenkung noch einmal verschärft worden.

Das bedeutendste Exportland von Bekleidung ist heute China, mit einem weltweiten Marktanteil von 25%. Schätzungen gehen von einer Steigerung dieses Marktanteils auf über 50% innerhalb weniger Jahre aus, wenn die letzten internationalen Handelsbeschränkungen gegen China aufgehoben sein werden. In der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie sind Arbeitsrechtsverletzungen an der Tagesordnung

Arbeitsrecht ist Menschenrecht (Mirja Batosiewicz; ver.di-Gestaltungswettbewerb 2006)

Aus dem Dokumentarfilm CHINA BLUE/Regie: Micha X Peled (Foto: BFILM Verleih/EYZ Media)

und unabhängige Gewerkschaften bis heute verboten. Obwohl in der jüngsten Vergangenheit Anzeichen für eine Problematisierung dieser Situation erkennbar sind und ein neues Arbeitsgesetz in China vorbereitet wird, nach dem – in der Theorie – die Rechte von Beschäftigten verbessert werden sollen, ist es fraglich, ob bzw. wann die Beschäftigten in ihrem Alltag davon profitieren. Hierzu müsste z.B. auch die Gesetzgebung für die interne Migration geändert werden. Die 150–200 Mio. MigrantInnen werden in den industriellen Zentren – in hohem Maße in der Textil- und Bekleidungsindustrie – immer noch zu Illegalen abgestempelt und der Ausbeutung preisgegeben.

Aufgrund der jahrzehntelangen Publizitätsfeindlichkeit von Aldi ist schon über normale Geschäftsdaten wie Umsätze, Gewinne und Werbeetats des Familienunternehmens kaum etwas in die Außenwelt gedrungen, geschweige denn über sensible Fragen wie die Identität von Lieferanten und Beschaffungswege. Über die vielfältigsten Kontakte, die das SÜDWIND Institut im Zuge der Aldi-Recherchen seit Ende 2005 aufnahm, konnten jedoch Informationen über Lieferfabriken in China und Indonesien erhärtet werden.

In Indonesien handelt es sich um indirekte Zulieferer von Aldi, d.h. um Zulieferer der deutschen Firma Huber (Marke »Hubermasche«), die wiederum Aldi beliefert. Die Namen dieser Zulieferer werden in der Studie der SÜDWIND-Partnerorganisation in Indonesien »Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt« (PMK) in der vorliegenden Publikation genannt, diejenigen der interviewten ArbeiterInnen dieser Fabriken aus Schutz vor Repressionsmaßnahmen jedoch nicht. Kurz nach Beendigung der PMK-Recherchen wurde eine der vier untersuchten Fabriken geschlossen. Das Ende des Welttextilabkommens hat Indonesien besonders hart getroffen: Hier wurden seit 2005 ca. 100 Fabriken mit über 100.000 ArbeiterInnen geschlossen, und weiteren Fabriken droht vor der veränderten internationalen Wettbewerbssituation das Aus.

In China wurde die Untersuchung über die Arbeits- und Lebenssituation von Beschäftigten in fünf Kleiderfabriken in der Provinz Jiangsu bei Nanjing für die vorliegende Publikation jedoch vollständig anonymisiert. Aus Gründen der Sicherheit für die Beteiligten werden keine Namen genannt, weder die der interviewten ArbeiterInnen, noch die der Fabriken, des chinesischen Hauptlieferanten von Aldi und des/r AutorIn der Studie. Dieser Umstand muss vor dem Hintergrund der immer noch weit verbreiteten massiven Übergriffe staatlicher Stellen gegen die demokratische Opposition in China gesehen werden. Er dürfte jedoch kein Hindernis für Aldi sein, den Lieferanten und dessen Zulieferfabriken in der Region zu identifizieren, um dort Verbesserungen einzuleiten. Die Praxis der Anonymisierung unterstreicht auch die Forderungen des SÜDWIND Instituts und der internationalen Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign = CCC) nach strukturellen Veränderungen der globalen Beschaffungspolitik multinationaler Handels- und Markenunternehmen. Aus der Politik von multinationalen Unternehmen, ihre Geschäftsverbindungen mit exponierten Zulieferern abzubrechen und das Schicksal Tausender Beschäftigter aufs Spiel zu setzen, hatte die CCC darüber hinaus in den letzten Jahren oft die Konsequenz gezogen, Studien über Arbeitsrechtsverletzungen in globalen Wert-

schöpfungsketten zu anonymisieren. SÜDWIND will mit der vorliegenden Publikation vor allem die typischen Missstände in Kleiderfabriken in China und Indonesien sowie die Einkaufspraktiken von Aldi beschreiben und damit auch den Weg für strukturelle Lösungsansätze ebnen.

Neben dem Kernstück dieser Publikation, den beiden Studien aus China und Indonesien, enthält diese auch ein Portrait von Aldi, in dem nicht nur die textile Beschaffung, sondern auch die allgemeine Discountpolitik des Unternehmens vorgestellt werden. Diese Politik wird in den Kapiteln über das Ende des WTO-Welttextilabkommens und den Strukturwandel des Lebensmitteleinzelhandels in internationale Rahmenbedingungen eingebettet. Diese Einbettung ist relevant, da die Zukunft von Einzelhandels- und Discountunternehmen zunehmend von ihren internationalen Strategien bestimmt werden.

Im Kapitel über die globale soziale Rechenschaftspflicht wird der Beginn und Verlauf der weltweiten Debatte über die unethische globale Beschaffung von multinationalen Unternehmen nachgezeichnet und eine Bilanz gezogen. Dabei zeigt sich, dass öffentlicher Druck zahlreiche Unternehmen zu ersten Verbesserungsschritten für Beschäftigte in einzelnen Fabriken gezwungen hat, jedoch freiwillige Maßnahmen wie Selbstverpflichtungen von Unternehmen allein für dauerhafte Lösungen untauglich sind. Im Kapitel über die Handlungsvorschläge für VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen werden deshalb Maßnahmen angeregt, die sowohl KundInnen direkt gegenüber Aldi, als auch BürgerInnen an die Adresse der politischen EntscheidungsträgerInnen ergreifen können.

Der Bekanntheitsgrad von Aldi liegt in Deutschland bei fast 100%. Mehr als vier Fünftel der Bevölkerung in Deutschland kaufen bei Aldi ein – Arme und Reiche.

Die größte Einzelgruppe der KäuferInnen bei Aldi ist die der Besserverdienenden.

Das Druckpotential von Aldi-KundInnen auf das Unternehmen kann deshalb beachtlich sein, wenn sie koordiniert und gezielt ihre Vorstellungen einer menschenwürdigen Beschäftigung in Zulieferbetrieben zum Ausdruck bringen. Erste Anzeichen für einen Bruch mit der traditionellen Abschottungspolitik von Aldi sind heute erkennbar. Die jüngsten Discounterkampagnen von ver.di, ATTAC und CCC haben die Konkurrenten Lidl und Tchibo erfolgreich öffentlich herausgefordert. Die internationale CCC und Partnerorganisationen im Süden planen in den nächsten Monaten Aktionen zu Discountunternehmen – eines davon ist Aldi, größter Discounter in Deutschland und Europa.

(Foto: Frank Zander)

2. Portrait Aldi: Top-Textileinzelhändler und -Discounter

2.1 Textilfremde Anbieter auf dem Vormarsch – Aldi und Discounter im deutschen und internationalen Textileinzelhandel

In den letzten Jahren ist eine Entwicklung eingetreten, deren Ergebnis von einer breiten Öffentlichkeit in Deutschland kaum wahrgenommen worden ist: »Textilfremde« Anbieter wie die Discounter Aldi, Lidl oder Tchibo sind in die Spitzenpositionen des Textileinzelhandels aufgerückt. Seit 1987 taucht Aldi in der jährlichen Topliste der Fachzeitschrift TextilWirtschaft auf, bis 2004 als führender Discounter unter den ersten zehn Unternehmen. Doch andere Discounter ziehen nun nach. Immer mehr Textilien werden in Tausenden von Filialen der Discounter verkauft. Dies war nur zeitweise einer generellen Ausweitung des Konsums von Textilien geschuldet. Denn seit einigen Jahren nimmt der allgemeine Textilkonsum in Deutschland ab, der Verkauf in Discountern jedoch zu. Die Folge: ein schärferer Wettbewerb nicht nur im gesamten Textileinzelhandel, sondern auch unter den Discountern, die Textilien anbieten.

(Foto: Dominic Kloos)

Wie kam es zu diesem Vormarsch der Discounter? Hängt er mit der Entwicklung des Discount-Konzepts im deutschen Einzelhandel zusammen, das Aldi vor nunmehr fast 50 Jahren geprägt hat? Welche internationalen Strategien verfolgen Aldi und seine Konkurrenten – sowohl auf dem Welttextilmarkt als auch generell im Einzelhandel? Welche Rolle spielen dabei die Menschen, die für Aldi bzw. Discounter arbeiten – sowohl im In- als auch im Ausland?

Diese Fragen werden in den folgenden Kapiteln behandelt. Im vorliegenden Kapitel wird zunächst die Bedeutung des Unternehmens Aldi im deutschen und internationalen Textileinzelhandel, seine textile Beschaffung und seine Politik gegenüber den Beschäftigten vorgestellt, bevor der allgemeine Discounter Aldi beleuchtet wird.

2.2 Marktposition des Textileinzelhändlers Aldi

Der Marktanteil von Discountern am deutschen Textileinzelhandel ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Obwohl die 38.000 Mitgliedsunternehmen des klassischen Textilfachhandels daran immer noch den Löwenanteil ausmachen, haben sich ihre Umsätze von 1992 bis 2004 auf 29 Mrd. € nahezu halbiert. Insgesamt setzte der Handel mit Bekleidung und Textilien im Jahr 2005 ca. 56 Mrd. € um – 1995 beliefen sich die Umsätze noch auf umgerechnet 65 Mrd. €. Dabei sind der Versandhandel mit 14,5%, Discounter mit 13,2% und Kauf-/Warenhäuser mit 12,8% die größten Konkurrenten des Fachhandels. Wegen ihrer aggressiven Preispolitik setzen vor allem »textilfremde Anbieter« wie Aldi, aber auch Tengelmann (KiK, Plus), Tchibo und Lidl, den Fachgeschäften zu. Dieser Trend entspricht der allgemeinen Marktanteilsentwicklung verschiedener Betriebsformen im Einzelhandel, in der die Discounter vorrücken. Mittlerweile kauft jede/r zweite KundIn in Deutschland Bekleidung auch bei Discountern (*TextilWirtschaft 2005b*). Discounterware wird immer häufiger mit teuren Designer-Labels kombiniert.

Der Rückgang der privaten Ausgaben für den Konsum von Textil/Bekleidung (T&B) und Schuhen von 22,4% zwischen 1995–2005 ist auch darin begründet, dass mit dem 1995 einsetzenden Rückgang von Quoten im Rahmen des WTO-Welttextilabkommens (s. Kapitel 3) T&B-Produkte zunehmend billiger wurden. So gingen die Preise für Bekleidungsartikel in Deutschland z.B. im Jahr 2004 um 0,8%, 2005 um 2,2% und im ersten Halbjahr 2006 um 1,4% zurück (*BTE 2006*). Mit dem enger werdenden T&B-Markt in Deutschland wächst die Konkurrenz unter den Mitbewerbern weiter an.

In der Rangliste »Die Größten Textileinzelhändler in Deutschland 2005« (*TextilWirtschaft 2006a*) (**siehe Abbildung 1**) belegt die Aldi-Gruppe den 8. Platz, gefolgt von Tchibo und Lidl. Zwischen 1992 und 2002 hatten die T&B-

Abbildung 1: Die Größten Textileinzelhändler in Deutschland 2005 (Auszug)

Rang	Unternehmen	Umsatz in Mill. Euro 2005	2004	Veränderung in %	Bemerkung
1.	KarstadtQuelle, Essen	4424	6584	-33,8	Versand per Katalog und Internet mit Quelle, Neckermann, Peter Hahn, Madeleine, Atelier Goldner Schnitt, Hess Natur und einer Reihe weiterer Spezialversender. Stationäre Aktivitäten mit 143 Waren- und Sporthäusern, sie firmieren als Karstadt, Alsterhaus, KaDeWe, Wertheim, Hertie und Karstadt Sport. Weitere stationäre Einheiten der verschiedenen Versender
2.	Otto-Gruppe, Hamburg	3650 *	3793 *	-3,8	Versand per Katalog und Internet sowie stationärer Einzelhandel mit rund 150 Filialen, unter anderem Sport Scheck, Frankonia, Bonprix, Witt. Obwohl nicht konsolidiert, wurden die Umsätze von Zara Deutschland (41 Filialen) und Massimo Dutti (5 Filialen), und Castro (4 Filialen) mit eingerechnet
3.	Metro, Düsseldorf	3245 *	2901 *	11,9	117 Metro Cash&Carry, 252 Real SB-Warenhäuser und Extra-Verbrauchermärkte und 127 Kauffhof-Häuser. Erstmals wieder konsolidiert ist Adler mit 108 Filialen
4.	C&A, Düsseldorf	2700	2600	3,8	353 Filialen
5.	Hennes&Mauritz, Hamburg	2120	1965	7,9	288 Filialen
6.	Peek&Cloppenburg, Düsseldorf	1453	1408	3,2	88 Filialen der Vertriebslinien Peek&Cloppenburg und Anson's
7.	Tengelmann, Mülheim/R.	1244 *	782 *		1950 Filialen des Textil-Discounters Kik. Erstmals eingerechnet der Textilumsatz des Lebensmittel-Discounters Plus mit rund 2840 Filialen
8.	Aldi-Gruppe, Essen/Mülheim/R.	1095 *	1100 *	-0,5	Aldi Nord und Süd mit zusammen 4108 Filialen
9.	Tchibo, Hamburg	1077 *	987 *	9,1	rund 1000 Filialen, 20 „Prozente" Läden (Restposten), 1 Richard Wäscheladen, Katalogversand und Internet
10.	Lidl, Neckarsulm	1055 *	1040 *	1,4	2750 Filialen
11.	Takko, Telgte	770 *	718 *	7,2	807 Filialen
12.	Klingel, Pforzheim	720 *	740 *	-2,7	Versand per Katalog und Internet unter Klingel, Wenz, Mona, Meyer, Babista, Vamos, Wellsana und Diemer. Außerdem 5 stationäre Einheiten in Pforzheim
13.	SinnLeffers, Hagen	563			Erstmals gelistet nach dem Verkauf durch KarstadtQuelle. 49 SinnLeffers-Häuser, sowie Franchiseläden Hugo Boss (2), Gerry Weber (3) und Mango (1)
14.	Rewe, Köln	545 *	545 *		Textilumsätze mit Toom SB-Warenhäusern, Rewe Verbrauchermärkten und dem Textilfilialkonzept Kressner
15.	Mulliez-Gruppe, Willstädt	530 *	540 *	-1,9	Textilumsätze mit 248 Orsay-Filialen, 161 Pimkie-Filialen, 73 Xanaka-Filialen und 7 Decathlon-Filialen
16.	New Yorker, Braunschweig	513	426	20,4	273 Filialen
17.	Esprit, Ratingen	490	400	22,5	110 Filialen
18.	Peek&Cloppenburg, Hamburg	460 *	450 *	2,2	26 Filialen. Neueröffnung in Lübeck (5000m²) im Februar 2005

Quelle: www.twnetwork.de

Umsätze der Aldi-Gruppe um 222% zugenommen (*Erlinger 2004a*). Im Jahr 2005 betrug der Textil- und Bekleidungsumsatz der 4.108 Filialen von Aldi Süd und Aldi Nord knapp 1,1 Mrd. €, was gegenüber 2004 einen Rückgang von 0,5% (gegenüber 2003 von knapp 22 %) darstellt, während die meisten der in der Rangliste folgenden Discount-Konkurrenten Zuwächse verzeichneten. Die folgende Tabelle macht den sich verschärfenden Konkurrenzkampf von Discountern im deutschen Textileinzelhandel deutlich (**siehe Abbildung 2**).

Die jahrelange Spitzenposition von Aldi unter den Discountern mit Textilwaren ging 2005 erstmalig an KiK und Plus, die beide zur Tengelmann-Gruppe gehören. Auffällig sind die nahezu gleichauf liegenden Umsätze im Textileinzelhandel von Aldi, Tchibo und Lidl, wenn auch deren Anteile an den Gesamtumsätzen z.T. stark variieren. Mit den fallenden Textilumsätzen von Aldi seit 2003 sank auch deren Anteil an den Gesamtumsätzen von 4,6% auf 3,2% (2005). Bei Tchibo stieg diese Rate von 6,7% im Jahr 2000 auf 12% im Jahr 2005. Unter den deutschen Discountern betrug im Jahr 2004 der Textilanteil an allen Warengruppen 4,9% (*EHI 2006: 304*).

Abbildung 2: Textilrangliste, Textilumsätze und Gesamtumsätze von Discountern

	1999	2000	2003	2004	2005
Aldi					
Rang-Nr.:	8	9	6	7	8
Text.umsätze:	931 Mio. €	966 Mio. €	1,4 Mrd. €	1,1 Mrd. €	1,095 Mrd. €
Ges.umsätze:	18,6 Mrd. €	19,2 Mrd. €	30,5 Mrd. €	32,5 Mrd. €	35 Mrd. €
Tchibo					
Rang-Nr.:	11	13	8	9	9
Text.umsätze:	624 Mio. €	665 Mio. €	881 Mio. €	987 Mio. €	1,08 Mrd. €
Ges.umsätze:	9,8 Mrd. €	10 Mrd. €	3,3 Mrd. € (*)	8,3 Mrd. € (**)	8,78 Mrd. €
Schwarz					
Rang-Nr.:	14	14	9	8 (Lidl ***)	10 (Lidl)
Text.umsätze:	522 Mio. €	542 Mio. €	1,0 Mrd. €	1,04 Mrd. (Lidl)	1,05 Mrd. € (Lidl)
Ges.umsätze:	...	...	32,5 Mrd. €	36,0 Mrd. €	40,0 Mrd. €
Tengelmann					
Rang-Nr.:	17	26	12 (KiK ****)	10 (KiK)	7 (KiK u. Plus)
Text.umsätze:	442 Mio. €	350 Mio. €	652 Mio. € (KiK)	782 Mio.€ (KiK)	1,24 Mrd. € (")
Ges.umsätze:	27,7 Mrd. €	27,3 Mrd. €	26,6 Mrd. €	26,8 Mrd. €	26,3 Mrd.

(*) Verkauf von Reemtsma 2002.

(**) 2004 erstmals Vollkonsolidierung des Teilkonzerns Beiersdorf.

(***) Die TextilWirtschaft veröffentlicht ab 2004 die Daten nur zu Lidl, der Discount-Sparte der Schwarz-Gruppe, zu der aber auch die SB-Warenhäuser Kaufland und Kaufmarkt sowie die Verbrauchermärkte Handelshof und Concord gehören. Die Gesamtumsätze beziehen sich jedoch auf die Schwarz-Gruppe.

(****) Die Angaben der TextilWirtschaft für 2003 und 2004 beziehen sich nur auf den Textil-Discounter KiK, für 2005 auf KiK und Plus, neben denen aber auch A&P, OBI u.a. zu Tengelmann gehören. Die Gesamtumsätze beziehen sich jedoch auf die Tengelmann-Gruppe.

Quellen: TextilWirtschaft Ranglisten »Die größten im Textileinzelhandel« in Deutschland 1999, 2000 und 2003–2005, und www.twnetwork.de/unternehmenundmaerkte/firmenprofile, am 23.1.2007, und Liedtke 2001/2006/2006 (z.T. geschätzte Gesamtumsätze).

Abbildung 3: Internationale Top-Discounter mit Textilwaren (2004)

Handels-unternehmen	Betriebsformat	Welt-Umsätze in US $	Zahl der Filialen weltweit
Wal-Mart (USA)	Waren-/Kaufhäuser	285,22 Mrd.	5.700
Carrefour (Frankreich)	Waren-/Kaufhäuser/Hypermärkte	99,12 Mrd.	11.000
Metro AG (Deutschland)	Großhandel, Hypermärkte	76,94 Mrd.	2.400
Costco (USA)	Warenhausclubs	48,11 Mrd.	400
Target (USA)	Waren-/Kaufhäuser	46,84 Mrd.	1.330
Aeon (Japan)	Discount/Niedrigpreis-Geschäfte	39,24 Mrd.	2.900
Sears (USA)	Discount Waren-/Kaufhäuser	36,1 Mrd.	1.970

Quelle: Juste Style.Com 2005: 8

In den letzten Jahren ist der Anteil der Textil- und Hartwaren (d.h. Non-Food-Waren) bei Aldi, die als »Aktionswaren« und Sonderposten verkauft werden, von ca. 20% des Gesamtumsatzes von 35 Mrd. € (2005) auf 10-12% gesunken (*Freitag 2006*). Gleichzeitig ist jedoch die Häufigkeit der Non-Food-Angebote bei Aldi von ehemals 3 Artikeln in 4 Wochen auf mittlerweile 25 Artikel pro Woche gestiegen (*Rickens 2006*). Beide Entwicklungen sind auch Ausdruck für den intensivierten Wettbewerb unter Textil-Discountern, in dem vor allem Lidl, Tengelmann und Tchibo nach vorne rückten. Wie die Mitkonkurrenten bietet Aldi zunehmend auch höherpreisige Hartwaren inkl. Textilien an, wie z.B. Kaschmir-Pullover und Outdoor-Jacken.

Gemessen am Gesamtumsatz und Textilumsatz belegt die Aldi-Gruppe auch im internationalen Vergleich von Discountern mit Textilwaren einen führenden Platz. Aldi taucht zwar in der entsprechenden Top-Liste 2005 der Fachzeitschrift *Just Style.Com* nicht auf, dürfte jedoch nach den oben aufgeführten Daten auf Position 8 liegen.

2.3 Beschaffung von Textilien

Seit Gründung des ersten Aldi Discountladens 1960 rankten sich viele Spekulationen um den Warenbezug des Unternehmens. Von Anbeginn an verkaufte Aldi seine Billigprodukte fast vollständig unter Eigenmarken. Über die Warenherkunft hüllt sich Aldi bis heute in Schweigen. Es gibt jedoch eine umfangreiche Literatur vor allem über die Lieferanten von Lebensmitteln in Deutschland, hinter denen sich oft Markenunternehmen verbergen sollen (*Bertram 2006, Schneider 2005*). Mittlerweile setzt Aldi – angelehnt an das Konzept des Hauptkonkurrenten Lidl – stärker auf Markenprodukte, die im Lebensmittelbereich heute ca. 10% des Sortiments ausmachen.

T&B-Produkte jedoch laufen vollständig unter Eigenmarken (s. Kasten). Auch über die Herkunft dieser Waren hat Aldi bis heute Stillschweigen bewahrt. Ebenso hat die Fachliteratur über Aldi

die Frage der Beschaffung von Textilien bisher weitgehend ausgespart.

Dies ist auch darin begründet, dass die globalen Beschaffungswege von Textileinzelhandelsunternehmen seit den 70er Jahren stark internationalisiert wurden und textile Zulieferketten immer komplexer wurden (s. Kapitel 3), so dass eine Identifizierung von Produktionsstätten und Lieferanten von Textileinzelhändlern immer schwieriger wurde. Heute werden nur noch ca. 10% der Bekleidung, die in Deutschland verkauft wird, im Inland hergestellt.

Die folgenden Ergebnisse der SÜDWIND-Recherchen über die textilen Beschaffungswege der Aldi-Gruppe beruhen auf der Durchsicht allgemeiner Veröffentlichungen und Fachliteratur, Gesprächen mit ExpertInnen aus Wissenschaft, Medien, Gewerkschaften und Einzelhandel, Testkäufen von Aldi-Textilien, Kontakten mit Partnerorganisationen in Entwicklungsländern sowie Befragungen von Aldi, seinen deutschen Lieferanten und Zwischenhändlern seit Ende 2005. Leider waren – mit Ausnahme eines Unternehmens – weder Lieferanten noch Handelsunternehmen bereit, dem SÜDWIND Institut Auskünfte über die Beschaffungspolitik bzgl. T&B-Waren an die Aldi-Gruppe zu geben. Bei den folgenden Informationen handelt es sich deshalb nicht um eine systematische Darstellung, sondern um ein erstes Gerüst von Angaben, die z.T. auf Schätzungen beruhen.

Obwohl die getrennt operierenden Unternehmen Aldi Süd und Aldi Nord jeweils eigene Einkaufsgesellschaften haben, sprechen sie sich beim Einkauf ihrer Waren ab (*Freitag 2006: 31*).

Was die Beschaffung von Textilien anbelangt, so stammen diese nach ExpertInnenmeinung großenteils aus China und Bangladesch, aber auch z.B. aus Indonesien und der Türkei.

Über Partnerorganisationen in China, Indonesien und Deutschland konnte SÜDWIND einige Zuliefererbetriebe von Aldi identifizieren:

- In China handelt es sich um fünf Kleiderfabriken in der T&B-Region Jiangsu (s. Kapitel 5) sowie um den Zulieferer »Guangzhou Quanxin Knitting« in der Provinz Guangdong.
- In Indonesien wurden vier Zulieferfabriken des deutschen Unternehmens Huber (Hubermasche), eines Aldi-Lieferanten, im Großraum von Jakarta ausfindig gemacht (siehe Kapitel 6).
- In Bangladesch konnte die Fabrik »Divine Sourcing Ltd.« in Dhaka als Zulieferer von Aldi identifiziert werden.

Das Eilaktionsnetzwerk der Clean Clothes Campaign hat seit 2005 in Bangladesch die drei Aldi-Zulieferer Basic Apparels, Sayem und SAS Fashion identifiziert (s. www.cleanclothes.org und www.saubere-kleidung.de).

In einem Artikel der Fachzeitschrift TextilWirtschaft wird über Lieferungen an Aldi und Lidl aus der Türkei berichtet, die seit 2005 um 80% zurückgegangen seien (*Reinhold 2006: 34*).

Die Beschaffung erfolgt in diesen Ländern nicht über Einkaufsbüros, sondern über Handelsagenten, bzw. indirekt über die Beschaffungswege deutscher Aldi-Lieferanten oder Zwischenhändler von Aldi.

Aldi-Lieferanten in Deutschland

Nach Aussage eines Aldi-Lieferanten hat Aldi ca. 10 Textil-Lieferanten in Deutschland (*Albaum 2004: 20 ff.*), die ihrerseits über ein weltweites Beschaffungsnetz verfügen.

In einem Artikel der TextilWirtschaft-Ausgabe vom 1.4.04 wird über die möglichen deutschen T&B-Hersteller spekuliert, die Aldi beliefern. Dabei werden die Firmen

Rieker in Bodelshausen,
JCK Holding in Quakenbrück,
Gebra in Bochum,
Miles in Hamburg,
Promtex in Hamburg,
Baumhüter in Rheda-Wiedenbrück,
Multiline in Düsseldorf und die
Miro Radici AG in Bergkamen

genannt. Die Firma Miro Radici dürfte mit unten stehender »Radici Trading GmbH«, einem Zwischenhändler von Aldi, verbunden sein, die auf Verpackungen von Aldi-Textilien identifiziert werden konnte und die dieselbe Adresse aufweist. Von den genannten Unternehmen hat nur Miles auf die Informationsanfragen des

SÜDWIND Instituts reagiert. Allerdings hat Miles weder die Lieferbeziehung zu Aldi bestätigt noch Auskünfte über seine Lieferanten gegeben.

Neben der oben aufgeführten Herstellerfirma Huber nannten ExpertInnen aus dem Einzelhandel als weiteren deutschen Aldi-Lieferanten die Firma Güldenpfennig, die dieselbe Adresse wie JCK Holding hat. In der Vergangenheit wurde Aldi ebenso von der Firma Trigema beliefert, die ausschließlich in Deutschland produziert.

Aldi-Handelspartner in Deutschland

Verschiedene Testbesuche in Aldi-Filialen zwischen Mitte 2005 und Anfang 2007 ergaben folgende Namen und Anschriften von Aldi-Vertriebspartnern in Deutschland, die auf den Verpackungen von T&B-Produkten vermerkt waren:

Zwischenhändler von Aldi-Textilien
(Auswahl):

»Furlano Textilhandelsgesellschaft mbH« in Albstatt,

»emwegetex« in Albstadt,

»Face to Face GmbH & Co. KG« in Bodelshausen,

«Hanson Im- und Export GmbH« in Norderstedt,

»Euromod GmbH« in Stuttgart,

»Radici Trading GmbH« in Bergkamen,

»Dario Markenartikelvertrieb« in Hamburg,

»S&R Textil« in Rheine,

»Florett Textil GmbH & Co. KG« in Mülheim/Ruhr,

»European Clothing Company« in Bonn,

»Florett Textil GmbH & Co. KG« in Mülheim/Ruhr.

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Auf keiner der Verpackungen dieser Unternehmen war der Hersteller oder das Herkunftsland vermerkt. Jedoch waren einige Produkte mit dem Umweltsiegel »Öko-Tex Standard 100« ausgezeichnet, das relativ schwache Standards enthält und diese lediglich an fertigen Produkten, nicht jedoch bei der Herstellung, überprüft.

Ähnlich wie bei den Aldi-Lieferanten haben diese Aldi-Handelspartner die Anfragen des SÜDWIND Instituts zu ihrer Beschaffungspolitik und ihren Geschäftsbeziehungen zu Aldi nicht beantwortet.

Eigenmarken (Handelsmarken) von Aldi-Textilien

Textilien werden bei Aldi Nord und Aldi Süd unter Eigenmarken angeboten, von denen eine Auswahl in unten stehendem Kasten gegeben wird:

Aldi Süd Eigenmarken Textil & Bekleidung
(Auswahl 2005 / 2006):

Skin to Skin – Pyjama
Blue Motion – Damen-BH
Dormia – Bettwäsche
Flagship – Herren-Freizeithemd
Bourbon – Herrensocken
Watson's – Herren-Freizeithemd
Royal Class – Herrenhemd
Mary Anne – Mädchen-Sommerkleid
Laura Stein – Damen-Strickpullover
Crane Sports – Sportkleidung
Face to Face – Damenkittel/Pullover (Firma Karl Rieker)
Linda Cliffort – Damenslips (Firma Huber, Marke »Hubermasche«)
Patrick O'Connor – Polohemden.

Aldi Nord Eigenmarken Textil & Bekleidung
(Auswahl 2005 / 2006):

Luciano – Herrenkleidung
Enrico Mort – Unterwäsche
Queentex – Unterwäsche (Firma Huber, Marke »Hubermasche«)
Pocopiano – Kinderkleidung
Papagino – Kinderkleidung
Cecilia Classics – Socken
Novitesse – Bettwäsche
Sanfor Knit – Bettwäsche
Shamp – Sportkleidung.

Queentex ist auch der Name eines Bekleidungsunternehmens in Hongkong, das eine Kleiderfabrik in Guangdong besitzt. Die Vermutung liegt nahe, dass es sich dabei um einen Zulieferer von Aldi handelt.

Ob die Prinzipien von Fairness und Qualitätsgarantie, die nach früheren Angaben von Aldi die generelle Beschaffungspolitik kennzeichnen (s. die Aussagen des ehemaligen Aldi-Managers Dieter Brandes in seinem Bestseller »Die 11 Geheimnisse des Aldi-Erfolgs« von 2006) auch auf die textile Beschaffung zutrifft, muss bezweifelt werden. Jüngste Antworten von Aldi auf Anfragen von ver.di und SÜDWIND lassen jedoch ein Problembewusstsein über unethische textile Beschaffungspraktiken des Unternehmens erkennen (s.u.). SÜDWIND hofft, mit der vorliegenden Publikation inkl. der Rechercheergebnisse von Fallstudien über Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien dieses Problembewusstsein nicht nur zu verstärken, sondern auch zu wirksamen Veränderungen der Einkaufspraktiken von Aldi beizutragen.

2.4 Globale soziale Rechenschaftspflicht und Aldi

Gemäß der Aldi-Praxis einer weitgehenden Intransparenz, ja Publizitätsfeindlichkeit, bzgl. seiner Geschäftspraktiken hat das Unternehmen bisher alle Anfragen zu einer Zusammenarbeit zum Thema »Globale Sozialverantwortung« (Corporate Social Responsibility = CSR) abgelehnt.

Jüngstes Beispiel ist die Ethik-Umfrage der Organisation »International Consumer Research and Testing Association – ICRT« (Internationaler Verband für Konsumforschung und Tests) bei 21 Discountunternehmen und Billiganbietern in Deutschland, Österreich, Spanien, Portugal, Frankreich, Italien und Belgien im Jahr 2006, die die IMUG GmbH in Hannover durchgeführt hat. Aldi hat eine Zusammenarbeit in Form der Beantwortung des Fragebogens abgelehnt. Als Beispiel für das Echo in den sechs Ländern sei hier das Ergebnis der Umfrage in Österreich wiedergegeben (**siehe Abbildung 4**).

Als Ergebnis der Umfrage in den sieben Ländern schneiden Aldi und Lidl am schlechtesten ab, während Plus und Penny Ansätze einer Umwelt- und Sozialpolitik erkennen lassen.

Aldi hat eine Zusammenarbeit nicht nur mit ICRT, sondern auch mit der Stiftung Warentest und der Außenhandelsvereinigung des Deut-

Abbildung 4: Discounter im Ethik-Test

Firma	Hofer (Aldi Süd)	Lidl	Penny	Plus	Bester in Europa (1)
Umwelt	C	C	B	C (2)	A
Arbeitnehmerbeziehungen	C	C	C (2)	C	A
Produkte mit Gütesiegel (3)	B	B	B	B	A
Auflagen für Lieferanten	C	C	B	C	B
Berichterstattung	C	C	B	B	B
Beantwortung von Fragen	B	B	B	A	B
Fragebogen ausgefüllt	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

Zeichenerklärung:
(1) = Colruyt, Belgien; (2) auf Konzernebene B; (3) Bio oder Fairtrade;
A = erfüllt die Erwartungen; B = erfüllt die Erwartungen teilweise; C = keine Anzeichen.

Quelle: »Konsument« 12 / 2006, S. 33

schen Einzelhandels (AVE) zur Frage der CSR in den letzten Jahren abgelehnt. Die Aldi-Gruppe besitzt keinen Verhaltenskodex, mit dem sich das Unternehmen zur Einhaltung von Sozialstandards bei globalen Zulieferern öffentlich bekennen würde.

Einzelne Informationsanfragen an Aldi zu CSR sind jedoch in jüngster Zeit gelegentlich beantwortet worden. In einer Antwort von Aldi Süd auf eine Anfrage des SÜDWIND Instituts heißt es u.a.:

»Seit über zwei Jahren setzen wir uns auf der Ebene der internationalen Aldi SÜD Unternehmensgruppe intensiv mit der Entwicklung sozialer und ökologischer Leitlinien sowie mit den erforderlichen Prozessen zu deren Umsetzung auseinander. Wie Sie aus Ihrer eigenen Beschäftigung mit dem Thema wissen, ist die Einführung und Umsetzung von sozialen und ökologischen Standards in der globalen Handelswelt äußerst komplex und erfordert einen längerfristigen Zeitrahmen, wenn tatsächlich eine nachhaltige Umstellung von Produktionsprozessen und Arbeitsbedingungen angestrebt wird. Entsprechend unserer Philosophie – das, was wir machen, gründlich zu machen – analysieren wir derzeit die konkreten Bedingungen zur Einführung und Umsetzung von sozialen und ökologischen Standards, um dann gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern die erforderlichen Strukturen und Prozesse sukzessive aufzubauen. Erst wenn wir davon ausgehen können, entsprechende Strukturen und eine Kontinuität im Angebot nachhaltig produzierter Waren geschaffen zu haben, halten wir den Zeitpunkt für angemessen, darüber auch in der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Wir bitten Sie um Verständnis, wenn wir von verfrühten PR-Verlautbarungen Abstand nehmen möchten.« (e-mail 26.2.07)

Der Vorsitzende der Gewerkschaft ver.di, Frank Bsirske, erhielt am 26.4.06 von Aldi Süd eine Antwort auf ein Schreiben, in dem er Arbeitsrechtsverletzungen in Aldi-Zulieferfabriken in Bangladesch beklagt hatte. Das Unternehmen bestritt die Zulieferbeziehungen zu den Fabriken, unterstrich jedoch seine Politik fairer und partnerschaftlicher Geschäftsverbindungen in Produktionsländern von Bekleidung.

Aldi Nord beantwortete die ähnliche Anfrage eines Interessenten dahingehend, dass es von allen Zulieferern eine Zertifizierung erwarte, um »auszuschließen, dass in den Produktionsländern unzumutbare Arbeits- und Produktionsbedingungen herrschen« (Aldi-Antwort 12.4.06). Es ist nicht bekannt, um welche Zertifizierung es sich dabei handelt.

Wie eine KundIn von Aldi in Österreich (»Hofer«) erfuhr, bietet das Unternehmen in dortigen Filialen neben Bioprodukten auch fair gehandelte Bananen und Kaffeesorten an (*Konsument 12/2006: 32*).

Wenn auch die genannten Reaktionen der Aldi-Gruppe bisher nicht verifizierbare Behauptungen sind bzw. eine Alibifunktion erfüllen, so zeigen sie doch, dass das Boomthema CSR an dem Unternehmen nicht spurlos vorbei gegangen ist und die Abschottungspolitik gegenüber der Öffentlichkeit nicht mehr haltbar zu sein scheint. Dabei wird Aldi den jüngsten Wandel der CSR-Politik der Mitkonkurrenten Lidl und Tchibo sehr genau verfolgt haben.

Die zweijährige Kampagne von ver.di und ATTAC zu den miserablen Beschäftigungspraktiken von Lidl in Deutschland / Europa hat u.a. bewirkt, dass sich das Unternehmen 2006 zu einer Mitgliedschaft in der europäischen »Business Social Compliance Initiative – BSCI« entschlossen hat. Zwar handelt es sich bei der BSCI um keine unabhängige Einrichtung, die die Einhaltung der Verhaltenskodizes von Mitgliedsunternehmen in globalen Zulieferfabriken überprüft. Dennoch ist dieser Schritt ein Beweis dafür, dass öffentlicher Druck Wirkung zeigt. Das Unternehmen Tchibo ging weiter als Lidl, indem es nach einer Kampagne von Clean Clothes Campaign, Gewerkschaften und Basisgruppen in Bangladesch 2005, eine eigene CSR-Abteilung aufbaute und Verbesserungsschritte in einzelnen Zulieferfabriken einleitete.

So wenig nachhaltig und umfassend diese Schritte der Konkurrenten bisher auch sind – Aldi ist von einer öffentlichen Position zu CSR noch weit entfernt. Ohne Namen zu nennen, distanziert sich das Unternehmen in dem Schreiben an SÜDWIND indirekt von der vorherrschenden CSR-Praxis seiner Konkurrenten. Ob Aldi jedoch nach einer »angemessenen« Vorbereitungszeit im globalen Wettbewerb eine öffentlich glaubwürdige ethische Beschaffungspolitik umsetzen wird, bleibt abzuwarten. Glaubwürdig und nachhaltig könnte diese Politik nicht sein, wenn sie sich auf eine interne Kontrolle beschränkt und

nicht auf die gesamte Lieferkette bezieht sowie sich nicht in einen verbindlichen Gesetzesrahmen einbettet. Wenn die freiwillige CSR-Politik nicht mit einer globalen sozialen Rechenschaftspflicht verknüpft wird, verkommt sie tatsächlich zu einem Werbemanöver (s. Kapitel 7).

2.5 Grunddaten zum allgemeinen Discounter Aldi

Die Entstehung und Entwicklung der Marktmacht des Textileinzelhändlers Aldi müssen vor dem Hintergrund des allgemeinen Unternehmenskonzepts von Aldi gesehen werden. Im Folgenden sollen deshalb einige allgemeine Daten zum Discount-Unternehmen Aldi und zu dessen Position im Vergleich zu in- und ausländischen Konkurrenten gegeben werden.

Im Jahr 1960 eröffneten die beiden Brüder Theo und Karl Albrecht in Dortmund ihren ersten **Al**brecht-**Di**scount (**Aldi**)-Laden. Das Filialnetz dehnte sich schnell aus: von 600 im Jahr 1972, über 2000 im Jahr 1990 auf über 7000 Geschäfte weltweit Ende 2005 – davon ca. 2.800 in Ausland. Im Jahr 2005 machte Aldi 45% seiner Umsätze im Ausland. Aldi ist heute in 16 Ländern vertreten (s. Kasten) und expandiert sowohl in diesen Ländern als auch in neuen Regionen wie z.B. Osteuropa.

Länder mit Aldi-Filialen:

Australien
Belgien
Dänemark
Deutschland
Frankreich
Großbritannien
Irland
Luxemburg
Niederlande
Österreich (»Hofer«)
Polen
Portugal
Schweiz
Slowenien
Spanien
USA

Die Aldi-Brüder sind die **Pioniere des Hard-Discount-Konzepts** im deutschen Einzelhandel.

Die Kernelemente ihrer 1960 begründeten Geschäftsphilosophie sind:

- ein begrenztes Kernsortiment von zunächst 400, heute 700 Basisartikeln des täglichen Gebrauchs (ein normaler Supermarkt bietet ca. 25.000 Artikel an),
- eine relativ kleine Verkaufsfläche von zunächst ca. 200 m² und heute bis ca. 600 m²,
- eine Ansiedlung der Filialen in den Stadtzentren,
- eine schmucklose Präsentation der Waren,
- ein geringer Personalaufwand und Service,
- kein Fachpersonal und keine Lehrlingsausbildung,
- ein hoher Arbeitsdruck der Beschäftigten sowie weit verbreitete gewerkschaftsfeindliche Praktiken,
- die fast ausschließliche Verwendung von Eigenmarken, hinter denen sich oft teurere Markenartikel verbergen sollen.

Dieses Konzept garantierte eine enorme Durchlaufgeschwindigkeit der Produkte. Der Arbeitskostenanteil an den Gesamtkosten betrug lediglich 6,7% – in Supermärkten dagegen 14,4% (**siehe Abbildung 5**). Aldi kam die kommunale Verkaufsflächenregulierung in Deutschland ab Ende der 60er Jahre zugute, durch die der mittelständische Einzelhandel geschützt werden sollte: Diese Regulierung verhinderte die Ansiedlung großflächiger Betriebsformate von mehr als 700 m² Verkaufsfläche in den Stadtzentren und machte Sortimentsvorgaben (*Wortmann 2003: 8*).

Die Produkte für das sich schnell ausdehnende Aldi-Filialnetz wurden aufgrund großer Mengen zu niedrigen Preisen eingekauft. Hierbei wurde enormer Druck auf Lieferanten ausgeübt. So hatte Aldi auf einer Konferenz 1983 zugegeben,

Abbildung 5: Leistungs- und Kostenkennziffern der Lebensmittelfilialbetriebe 2004/2005

Leistungs-/Kostenkennziffern	SB-Geschäfte bis 399 qm	Supermärkte ab 400 qm	Discounter	Insgesamt
Umsatz je Verkaufsstelle in Tsd. €	1.290	3.813	2.714	3.480
Verkaufsfläche je Verkaufsstelle in qm	308	966	558	842
Flächenproduktivität in €/qm	4.188	3.948	4.865	4.133
Zahl der beschäftigten Personen	7,8	19,4	7,2	16,8
Umsatz je Beschäftigten in €	165.385	196.084	378.867	207.389
Umsatz je Arbeitsstunde in €	98	120	230	141
Verkaufsfläche je Beschäftigten in qm	39,5	49,7	77,9	50,0
Personalkosten je Beschäftigten in €	30.119	28.230	25.356	28.094
Personalkosten in % v. Umsatz	18,2	14,4	6,7	13,5
Mietkosten in % v. Umsatz	4,9	5,3	3,6	5,1
Sonstige Raumkosten in % v. Umsatz	2,3	1,9	1,0	1,7
Lagerumschlag	10,0	12,4	26,5	14,5

Quelle: EHI 2006, S. 287

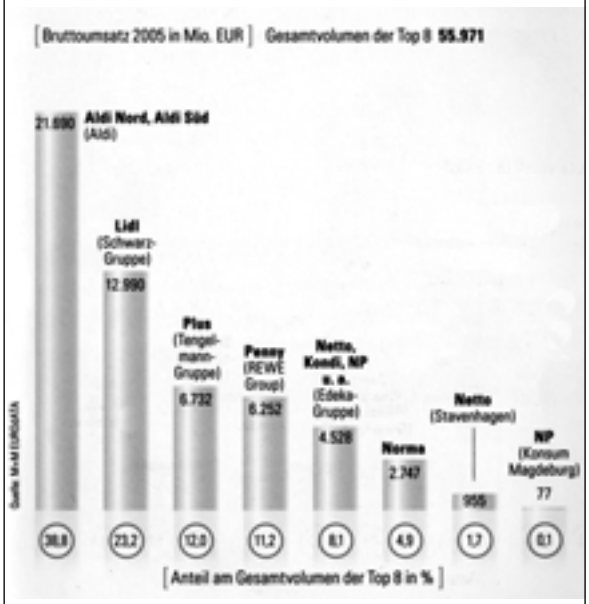
Waren unter Einstandspreis verkauft zu haben (*Klusmann/Schlitt 2003: 38*). All diese Faktoren erlaubten äußerst niedrige Verkaufspreise, die das Geschäft florieren ließen.

Der Bekanntheitsgrad von Aldi bei VerbraucherInnen in Deutschland liegt heute bei 99% (*KPMG Studie in FR 23.8.05*). Drei von vier Haushalten in Deutschland kaufen bei Aldi ein (*website Aldi 11.1.07*) – andere Quellen sprechen gar von einer Käuferreichweite von 85% (*Klusmann/Schlitt 2003: 38*) bzw. 86% (*Handelsblatt 24.8.05*) – im Unterschied zu 75% bei Lidl. Der größte Käuferanteil bei Aldi mit 49% ist der der Besserverdienenden (*Rabenstein 2003*).

Nach dem Gesamtumsatz 2005 liegt Aldi im deutschen Lebensmitteleinzelhandel 2005 hinter Edeka, Metro, REWE und der Schwarz-Gruppe (Lidl und Kaufland) an 5. Stelle (*Metro Group 2006: 15*). Unter den Discountern in Deutschland belegt Aldi jedoch den ersten Platz, wie **Abbildung 6** zeigt.

Im europäischen Vergleich liegt die Aldi-Gruppe auf Platz 1 der Lebensmittel-Discounter (*EHI 2006: 115*). Weltweit belegt das Unternehmen unter den größten Einzelhandelsunternehmen die Position 10 (*EHI 2006: 56*). In beiden Fällen liegt die Schwarz-Gruppe fast gleich auf. In Europa lag Deutschland 2005 mit einem Discountanteil am Lebensmittelmarkt von 40% an der Spitze (*Metro Group 2006: 53*). Im Jahr 2006 wurde

Abbildung 6: Die größten Discounter in Deutschland



Quelle: Metro Group 2006: 25

dieser Anteil Deutschlands auf 42% ausgeweitet (*FR 1.3.07*). Nicht zuletzt ist es dem hohen Discountanteil zuzuschreiben, dass der Versuch des US-amerikanischen Handelsriesen Wal-Mart gescheitert ist, in Deutschland Fuß zu fassen. Nach nur neun Jahren hat das Unternehmen Metro im Juli 2006 die 85 SB-Warenhäuser von Wal-Mart übernommen.

Das Konzept der Eigenmarken (bzw. Handelsmarken) – Politik setzte sich im deutschen Einzelhandel in den letzten Jahrzehnten immer stärker durch, wie **Abbildung 7** zeigt.

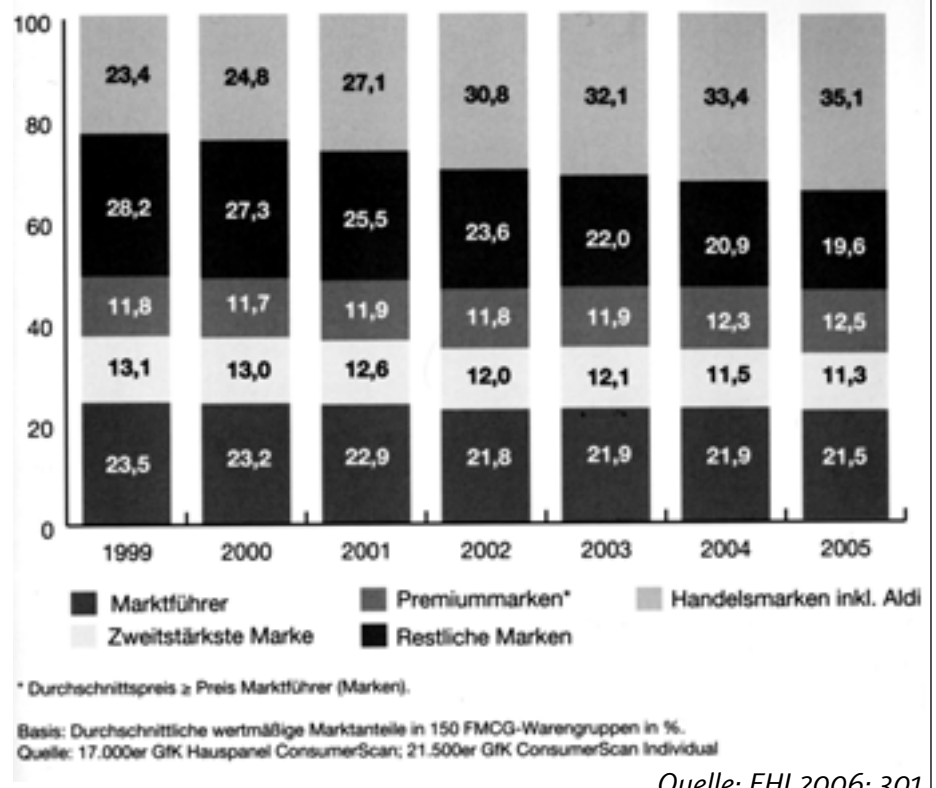
Durch eine raffinierte Aufsplitterung der Aldi-Gruppe in rechtlich selbstständige Untergesellschaften entzieht sich das Unternehmen weitgehend einer Veröffentlichung von zentralen Geschäftsdaten und gewerkschaftlicher Kontrolle.

Für das Jahr 2005 werden die weltweiten Umsätze von Aldi auf 35 Mrd. €, der Gewinn auf 1 Mrd. € geschätzt. Offiziell gilt die Aldi-Gruppe aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen und regionalen Struktur nicht als Konzern und ist deshalb nicht zur Veröffentlichung einer Konzernbilanz verpflichtet.

Die Geschäfte werden über regionale Gesellschaften (GmbH & Co. KG / GmbH & Co. oHG) abgewickelt. Sie unterliegen erst seit 2001 einer Veröffentlichungspflicht von Geschäftsergebnissen. Dieser Pflicht kommen sie jedoch nur partiell und verspätet nach, wie die Recherchen des Managermagazins Anfang 2006 ergaben: Demnach hatten 2004 nur 33 von 66 Regionalgesellschaften von Aldi Nord die jeweiligen Amtsgerichte unterrichtet. Von den gemeldeten durchschnittlichen Jahresgewinnen pro Aldi-Filiale in Höhe von 230.000 € wurde so für die Gesamtheit der ca. 4000 Filialen in Deutschland ein Gewinn von 920 Mio. € errechnet (*Freitag 2006: 31*). An Werbung gibt die Aldi-Gruppe pro Jahr 0,3% der Umsätze aus (*Brandes 2006: 159*), d.h. ca. 105 Mio. € – ein im Vergleich mit dem Werbeaufwand von Markenunternehmen äußerst niedriger Betrag (im Vergleich: adidas gibt für Werbung ca. 15% des Jahresumsatzes aus).

Die zu 100% in Familienbesitz befindliche Unternehmensgruppe Aldi ließ die beiden Albrecht-Brüder in die Ränge der reichsten Männer der Welt aufrücken. Im Jahr 2005 verfügten sie über ein geschätztes Vermögen von zusammen ca. 30 Mrd. € (Rühle 2005). Damit belegten sie in Deutschland den ersten und zweiten Platz, und weltweit den dritten (Karl Albrecht) und 14. (Theo Albrecht) Platz auf der Liste der Reichen (*Albaum 2004: 25*).

Abbild. 7: Marktanteile von Industrie- und Handelsmarken 1999-2005



Quelle: EHI 2006: 301

Die Aldi-Beschäftigten

Aufgrund der Eigentümerstruktur haben die insgesamt 190.000 Aldi-Beschäftigten – davon ca. 50.000 in Deutschland – keinen Anspruch auf die Gründung eines Konzernbetriebsrats.

Durch eine gewerkschaftsfeindliche Politik von Aldi Süd sind dessen Betriebe in Deutschland fast durchweg »gewerkschafts- und betriebsratsfreie Zonen«. Hingegen gibt es in den meisten deutschen Filialen, Zentrallagern und Fuhrparks von Aldi Nord Betriebsräte. Während in Norddeutschland die Gewerkschaft ver.di die meisten Mitglieder in diesen Betriebsräten stellt, sind die Betriebsräte im Osten Deutschlands fest in der Hand der »Aktionsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsbeschäftigter« (AUB). Die AUB hat bundesweit 32.000 Mitglieder – davon 19.000 Betriebsräte – und verfolgt eine dialog- und konsensorientierte Betriebspolitik, die sich offen von der Politik der DGB-Gewerkschaften distanziert (*FR 29.3.07*). Zur Zeit sitzt der langjährige, vor kurzem zurück getretene AUB-Vorsitzende in Untersuchungshaft wegen des Verdachts der Annahme illegaler Zahlungen des Siemens-Konzerns in Höhe von 14 bis 34 Mio. € (*Balser 2007, Magenheim 2007*).

Im Unterschied zu Aldi Süd gehört Aldi Nord den Arbeitgeberverbänden der jeweiligen Bundesländer an. Aldi bildet heute Beschäftigte zu Einzelhandelskaufleuten aus.

Die Vergütung für die Beschäftigten bei Aldi liegt – mit Einschränkungen bei Aldi Süd – über dem Tarif, der jedoch im deutschen Einzelhandel zu den untersten Tarifgruppen gehört (Bsp.: NRW Tarif 2006: 1.601 € Monatsbruttolohn für eine Vollzeitstelle). Für Lohnkosten soll die Aldi-Gruppe nicht mehr als 10% des Umsatzes aufwenden (*Liedtke 2006: 20*). Neben dem Tarifgehalt gibt es Leistungsprämien, ebenso ein 13. volles Gehalt, Urlaubsgeld, Fahrgelderstattungen, vermögenswirksame Leistungen und eine betriebliche Altersvorsorge (*Wikipedia 18.1.07*). Jedoch sind diese Leistungen mit unbezahlter Mehrarbeit verbunden, wodurch sie relativiert werden. Teilweise müssen Beschäftigte z.B. 30–45 Minuten pro Tag zur Vor- und Nachbereitung der Kasse unentgeltlich arbeiten (*Bormann 2005: 16*). Mit zunehmendem Preiskampf unter Discountern werden übertarifliche Leistungen bei den Aldi-Beschäftigten immer mehr abgebaut.

Neue Trends des Discount-Konzepts

Aufgrund der immer schärferen Konkurrenz der in den 70er Jahren gegründeten Discounter Plus (Tengelmann), Penny (REWE) und Lidl ist die Spitzenposition der Aldi-Gruppe nicht nur in Deutschland, sondern auch im Ausland ins Wanken geraten. Da der deutsche Lebensmittel-Discounthandel mit einem Volumen von ca. 250 Mrd. € pro Jahr mit bisherigen Konzepten an seine Grenzen gestoßen ist, hat vor allem Lidl mit der Erschließung neuer Märkte im Ausland, neuer Käuferschichten und Verkaufsstrategien Neuland erobert. Dadurch angestoßen findet auch bei Aldi ein allmählicher Abschied des von ihm entwickelten Hard-Discount-Konzepts statt. Die Neuerungen umfassen

- ein breiteres Sortiment,
- eine bessere Präsentation der Waren,
- eine Erhöhung des Anteils von Markenartikeln,
- mehr Lockangebote (Aktionswaren),
- mehr Convenience-Artikel (verzehrfertige Waren),
- e-commerce (Verkauf über das Internet).

Durch gesellschaftlichen Druck war es bereits in den vergangenen Jahren gelungen, Discounter wie Aldi, Lidl und Plus zur Aufnahme von Bioprodukten in ihr Sortiment zu bewegen. Ob es in Zukunft gelingen wird, diesen Druck auch in Richtung fair produzierter und gehandelter Waren zu entfalten, ist noch offen.

(Foto: Dominic Kloos)

3. Schärferer Wettbewerb nach dem Ende des WTO-Welttextilabkommens

Durch seine globale Beschaffung von Textil- und Bekleidungsprodukten (T&B-Produkten) ist Aldi in das Regelwerk des internationalen T&B-Handels eingebunden.

Dieser Handel ist ein bedeutender Wirtschaftszweig: Er stellt mit einem Wert von 479 Mrd. US $ (*WTO 2006*) insgesamt 7% der weltweiten Exporte. Allein für Kleidung gaben VerbraucherInnen im Jahr 2000 rund 1 Billion US $ aus. In der weltweiten T&B-Industrie arbeiten ca. 27 Mio. Menschen formell und 5–10-mal so viele Menschen informell – zu zwei Dritteln Frauen.

Im System des »Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommens« (General Agreement on Tariffs and Trade = GATT) und der Welthandelsorganisation (World Trade Organisation = WTO) unterlag dieser Handel 40 Jahre lang besonderen Vorzugsbedingungen für Industrieländer, von denen insbesondere dort angesiedelte Textileinzelhandelsunternehmen und Markenfirmen profitiert haben.

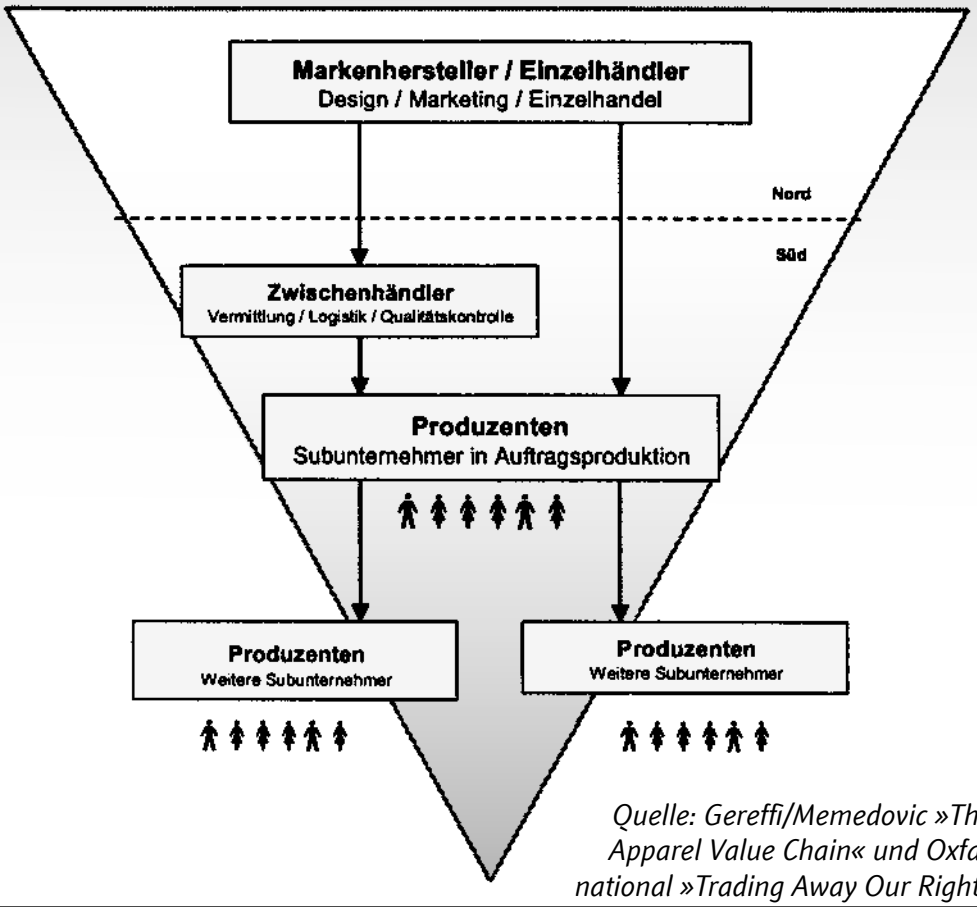
Nach dem Auslaufen des Welttextilabkommens der WTO am 31.12.04 wurde auch im T&B-Sektor eine Liberalisierungswelle eingeleitet, die zu einem verschärften internationalen Wettbewerb geführt hat. Wiederum zählen Handelsunternehmen wie Aldi zu den Gewinnern dieses Strukturwandels.

Die Hintergründe dieser Prozesse und die Auswirkungen auf die Beschäftigten werden im Folgenden skizziert sowie eine erste Bilanz gezogen.

NäherInnen in einer Markthalle in Phnom Penh/Kambodscha (Foto: Frank Zander)

3.1. Quoten im internationalen T&B-Handel und die Folgen für die Beschäftigten

Abbildung 8: Struktur der globalen Wertschöpfungskette im Welttextilhandel



Quelle: Gereffi/Memedovic »The Global Apparel Value Chain« und Oxfam International »Trading Away Our Rights« 2005

Entgegen der Freihandelsdoktrin hatten Industrieländer seit den 60er Jahren im GATT-Handelsregime Ausnahmeregeln gegen T&B-Importe aus Entwicklungs- und Schwellenländern festgeschrieben. Mit Mengenbeschränkungen (Quoten) gegen Billigimporte schützten sie die Restbestände ihrer eigenen T&B-Industrien, nachdem das Gros der arbeitsintensiven Produktion aus Kostengründen in Länder des Südens verlagert worden war. Der dortige Zugewinn an Millionen von Arbeitsplätzen wurde von einer Erosion zuvor sozial geschützter Beschäftigung dieser Industrie begleitet (*ILO 1996*). Ein Großteil der Produktion findet in »Freien Exportzonen« und der wachsenden Schattenwirtschaft statt, in denen die mehrheitlich weiblichen Beschäftigten weitgehend sozial ungeschützt – informell – arbeiten (*Wick 2005b*). In den Industrieländern verblieben kapitalintensive Teile der T&B-Produktion wie Designentwicklung und Marketing. Im Zuge der neuen internationalen Arbeitsteilung bildeten sich Wertschöpfungsketten, an deren Spitze Handelsunternehmen und Markenhersteller stehen, die über ein weit verzweigtes globales Beschaffungssystem die Produktion in den Ländern des Südens steuern.

Das Quotensystem des GATT beschleunigte die Internationalisierung der T&B-Produktion und ließ diese Industrie zu einem Paradebeispiel für die sozialen und wirtschaftlichen Widersprüche der neoliberalen Globalisierung werden (*Ferenschild/Wick 2004*). Das Multifaserabkommen (MFA) von 1974 sah jährlich festzulegende Quoten für T&B-Exporte von Entwicklungsländern in Industrieländer vor. Um den Begrenzungen

des Quotensystems auszuweichen, internationalisierten starke T&B-Herstellerländer (z.B. aus Japan, Taiwan oder Süd-Korea) ihre Produktion – mit der Folge, dass ca. 160 Produktionsländer entstanden, die bis heute um die Hauptabsatzmärkte (USA, EU und Japan) gegeneinander konkurrieren.

Dieser Wettbewerb geriet T&B-Handels- und Markenunternehmen wie z.B. Wal-Mart, Aldi oder adidas zum Vorteil, denn beim globalen Warenbezug konnten sie unter günstigen Zulieferern und Lieferländern auswählen und diese gegeneinander ausspielen, um die Kosten zu senken. Die Leidtragenden waren die Beschäftigten in den weltweiten Kleiderfabriken, auf deren Rücken der Wettbewerb ausgetragen wurde. Die soziale Abwärtsspirale als Folge dieser Internationalisierung ist Gegenstand zahlloser Studien und Publikationen, die in den letzten Jahren veröffentlicht worden sind.

Das Quotenregime des GATT hat einerseits Länder mit einer starken T&B-Industrie (wie z.B. China) gebremst und Exporteinnahmen geschmälert, andererseits wettbewerbsschwächeren Ländern wie z.B. Bangladesch oder Kambodscha den Aufbau von T&B-Industrien erleichtert, deren Exporte in Industrieländer durch das Quotensystem relativ geschützt waren. In einigen dieser Länder wuchs die T&B-Industrie zum Hauptwirtschaftszweig heran – bis hin zu einer extrem hohen Abhängigkeit der T&B-Exporte an den Gesamtexporten, die sie für Schwankungen auf dem Weltmarkt sehr verletzlich machten.

Mit der Gründung der WTO 1995 begann die Laufzeit des zehnjährigen Welttextilabkommens, durch das der T&B-Handel in mehreren Stufen liberalisiert wurde. Nach dem 31.12.2004 wurde der T&B-Handel den normalen Liberalisierungsregeln der WTO unterworfen.

3.2. Die Entwicklung seit 2005

Erwartungsgemäß stieg ab Januar 2005 der T&B-Export Chinas als weltweitem Spitzenanbieter dieser Industrie rasant an. Im Vergleich zum Vorjahr wuchsen die chinesischen Exporte in die USA 2005 um 47%, in die EU um 43%. Gleichzeitig stieg der Marktanteil Chinas an den weltweiten Bekleidungsexporten von ca. 20% auf fast 27% an.

Aufgrund dieses Booms verhängten die USA, die EU, die Türkei, Brasilien und Südafrika neue Quoten gegen China, die bis Ende 2008 bzw. im Falle der EU bis Ende 2007 gültig sind. Die neuen Quoten fußen auf Bestimmungen des Beitrittsprotokolls Chinas zur WTO von 2001, die erneute Mengenbeschränkungen gegen China-Importe im Falle erheblicher Marktstörungen bis 2008 erlauben. Auch nach 2008 sind noch Handelseinschränkungen gegenüber China möglich, wenn auch in kleinerem Ausmaß. Erst ab 2015 kann von einer vollständigen Liberalisierung des T&B-Weltmarkts gesprochen werden.

Die neuen Quoten bis Ende 2008 bieten denjenigen Ländern, die nach dem Auslaufen des Welttextilabkommens große Verluste verzeichneten bzw. zukünftige Risikoländer sind, eine Atempause. Zu den Verlierern gehören vor allem Entwicklungsländer aus Lateinamerika und Afrika, aber auch aus Asien und dem Mittleren Osten, wie z.B. Mexiko, Guatemala, Honduras, El Salvador, die Dominikanische Republik, Südafrika, Namibia, Mauritius, Nepal und die Mongolei. Sie alle erlitten 2005 Exporteinbußen – z.T. bis 13% (WTO 2006). Einige asiatische Länder konnten ihre Exporte in die USA zwar steigern, verzeichneten jedoch gleichzeitig Verluste mit Blick auf die EU, wie z.B. Bangladesch, Indonesien und Kambodscha. Auch wurden Exportsteigerungen häufig in den Produktkategorien erreicht, die im Handel mit China den neuen US- und EU-Quoten unterliegen. Das bedeutet, dass diese Exporte Ende 2007/2008 unter Druck kommen werden, da die chinesische Industrie produktiver und kostengünstiger ist. Außerdem waren Exportsteigerungen nicht zwangsläufig mit einem Wertzuwachs identisch, da die Preise von T&B-Produkten fielen. Von Januar bis Mai 2005 z.B. sanken die Stückpreise der zuvor quotierten T&B-Importe der EU aus Bangladesch um 15,2%, aus Pakistan um 8,9% und aus Thailand um 7,4%. Auch kam es weltweit sowohl in Verlierer- als auch in Gewinnerländern zu Fabrikschließungen, Arbeitsplatzverlusten und einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen, so dass eine Nachhal-

tigkeit erster positiver Entwicklungen in einigen asiatischen Ländern seit Anfang 2005 bezweifelt werden muss (*Adhikari/Yamamoto 2006: 2; Busser/Grossrieder 2006: 11*).

Fabrikschließungen und Arbeitsplatzverluste

Unter den Tausenden von Beschäftigten der weltweiten T&B-Industrie, die seit 2005 durch Fabrikschließungen und Produktionsverlagerungen ihre Arbeit verloren haben, waren z.B. in Südafrika bis heute fast 70.000 und in Indonesien mehr als 100.000 Menschen betroffen. Da zu den weltweiten sozialen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen des liberalisierten T&B-Handels keine systematischen Datenerhebungen durchgeführt werden, gibt es lediglich Schätzungen über den Gesamtumfang der Jobverluste. Sie belaufen sich auf annähernd 300.000. Nach Ablauf der neuen Quoten 2008 muss in zahlreichen Ländern ein noch weit höheres Ausmaß an Arbeitsplatzvernichtungen befürchtet werden.

Multis wie Aldi straffen ihre globale Beschaffung

Ohne den Zwang von Quotenregelungen haben multinationale Unternehmen damit begonnen, ihre globalen Lieferketten zu verkürzen und ihre Beschaffung auf weniger Länder und Lieferanten zu konzentrieren, um Zeit und Kosten zu sparen. Das Unternehmen adidas hat z.B. in den letzten beiden Jahren über 200 globale Zulieferer ausgemustert und richtet die Beschaffung vor allem auf 5–6 strategische Länder aus (von vormals über 60 Ländern). Die Verantwortung dafür, was mit den übrigen Lieferanten und Beschäftigten geschieht, wird weitgehend auf lokale Industrien und Regierungen abgeschoben. Der in der Fachzeitschrift TextilWirtschaft vom 1.6.06 berichtete Abzug von 80% der Aufträge von Aldi aus der Türkei seit 2005 macht deutlich, dass auch Aldi an den globalen Beschaffungsverlagerungen nach dem Ende des WTO-Welttextilabkommens beteiligt ist.

Sinkende Sozialstandards

Drohende Fabrikschließungen und Produktionsverlagerungen an kostengünstigere Standorte wirken vor diesem Hintergrund als Druckmittel gegen Beschäftigte. Der stärkere internationale Wettbewerb unter den Produzenten fördert Einkaufspraktiken von multinationalen Einkaufsunternehmen gegenüber Lieferanten, die sich an den kostengünstigsten Standorten orientieren. Dieser Druck in Form von Preisen, Flexibilität und Lieferfristen wird an die Beschäftigten weitergegeben, die steigende Verletzungen grundlegender Arbeitsrechtsstandards beklagen (*ILO 2005; Busser/Grossrieder 2006: 5–6*). Chinesische ArbeiterInnen der T&B-Industrie z.B., die meist aus ländlichen Regionen stammen und dort registriert sind, leben in den Städten oft illegal, entbehren jeglichen sozialen und arbeitsrechtlichen Schutzes und werden extrem ausgebeutet (*Busser/Grossrieder 2006: 5; amnesty international 2007*). Doch die Wettbewerbsfähigkeit Chinas beruht über diese Ausbeutung hinaus auch auf anderen Faktoren, die die meisten Konkurrenten nicht bieten können: China verfügt über einen fast vollständigen Produktionszyklus im Land, eine Stoff- und Bekleidungsherstellung auf hohem technischen Niveau, eine gute Infrastruktur und ein Netz staatlicher Subventionen. Nach Schätzungen könnte China innerhalb weniger Jahre seinen Weltmarktanteil von heute 25% auf mehr als 50% steigern (*Ianchovchina/Martin 2001*).

T&B-Handel in der WTO

Seit dem Ende des Welttextilabkommens 2004 wurde der internationale T&B-Handel in die WTO-Verhandlungen über den Marktzugang nicht-landwirtschaftlicher Produkte (Non-Agricultural Market Access = NAMA) integriert. In diesen Verhandlungen ist noch offen, ob der T&B-Handel dort als Sonderfall gelten soll, bei dem Ausnahmeregelungen von den angestrebten allgemeinen Zollsenkungen vereinbart werden, oder nicht. Parallel zu den generellen WTO-Verhandlungen sind jedoch auch die NAMA-Verhandlungen seit 2005 ins Stocken geraten, so dass neben der zukünftigen Handhabung der Zoll- auch die Präferenzpolitik im internationalen T&B-Handel noch in der Schwebe ist. Einige der bisher verhandelten NAMA-

Zollsenkungsformeln jedenfalls wären für viele Entwicklungsländer mit wettbewerbsschwachen T&B-Industrien, die heute ihre Märkte mit hohen Zöllen gegen Billigimporte noch schützen, gravierend. Nach der Schweizer Zollsenkungsformel z.B. sollen höhere Zölle stärker gesenkt werden als niedrigere Zölle und so eine Harmonisierung angestrebt werden. Dadurch würden auch Zollpräferenzen wegfallen bzw. eingeschränkt, die viele Entwicklungsländer heute von Industrieländern eingeräumt bekommen. Bereits aus diesem Szenario wird deutlich, wie bedroht die Situation von Entwicklungsländern, T&B-Industrien und Beschäftigten ist, sollten sich Vorstellungen wie diese durchsetzen.

3.3. Umbruch für neue Politik nutzen

Unter den Bedingungen der internationalen Standortkonkurrenz sind die gängigen neoliberalen Rezepte für die in zahlreichen Entwicklungsländern bedrohten T&B-Industrien keine Lösung: Die Entwicklung einer höheren Produktivität und internationalen Wettbewerbsfähigkeit, wie sie z.B. die OECD (*Audet 2004*) und die WTO (*Nordas 2004*) fordern, kann im Kampf von über 100 Produktionsländern um wenige Absatzmärkte nur wenigen gelingen, und dies auch erfahrungsgemäß nur um den Preis der Verletzung elementarer Sozialstandards. Auch gelang es bisher nur relativ wenigen Ländern, die vorherrschende Exportorientierung der T&B – Produktion als Anstoß für eine Entwicklung der Binnenwirtschaft zu nutzen.

Gegen die drohenden sozialen Verwerfungen eines liberalisierten internationalen T&B-Handels sind seit 2003 zahlreiche Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Gruppen weltweit aktiv geworden. Im Vordergrund ihrer Forderungen steht dabei:

- Eine verbindliche Einhaltung von Kernarbeitsnormen und Sozialrechten für die Beschäftigten dieser Industrie, damit dem internationalen Unterbietungswettbewerb Einhalt geboten wird.
- Für den Fall von Fabrikschließungen und Arbeitsplatzverlusten sollen nicht nur Hersteller und Regierungen, sondern auch multinationale Einkaufsunternehmen Sozialpläne umsetzen, die den Beschäftigten neue Jobs und soziale Sicherheit garantieren.
- Die WTO soll keine weiteren Liberalisierungsschritte beschließen, bevor sie nicht soziale und beschäftigungspolitische Daten über die Auswirkungen ihrer bisherigen Politik erhoben hat. (*Ferenschild/Wick 2004: 52–58; ITGLWF 2005a*).

Seit 2004 setzt sich das internationale »MFA Forum« dafür ein, dass negative Folgen des Endes des Quotenregimes im internationalen T&B-Handel vermieden bzw. abgemildert werden. Zum MFA Forum gehören Marken- und Einzelhandelsunternehmen wie Nike und GAP, internationale Organisationen wie die ILO und UNDP, Gewerkschaften wie die ITGLWF, Nichtregierungsorganisationen wie Oxfam und das Maquila Solidarity Network und Kodex-Überprüfungseinrichtungen wie die Ethical Trading Initiative und die Fair Labor Association. Neben der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen hat das MFA Forum bisher in verschiedenen Ländern wie Bangladesch und Lesotho Konferenzen durchgeführt mit dem Ziel, seine Forderungen umzusetzen. In seinem Aktionsplan vom März 2005 hat das MFA Forum detaillierte Vorschläge an die Adresse von Industrien, Regierungen, Marken- und Handelsunternehmen, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und internationale Organisationen formuliert.

(Foto: Frank Zander)

4. Discounter und weltweiter Strukturwandel im Einzelhandel

Nachdem im vorherigen Kapitel die Rahmenbedingungen für die internationalen Aktivitäten des Textileinzelhändlers Aldi dargestellt wurden, soll nun ein Blick auf den weltweiten Strukturwandel im (Lebensmittel-)Einzelhandel geworfen werden. Denn vor allem in diesem Kerngeschäft entwickelte die Aldi-Gruppe seit 1960 ihre herausragende Marktmacht im In- und Ausland und schuf die Voraussetzungen für seine Textilsparte, die erst vor ca. 20 Jahren eine größere ökonomische Bedeutung erlangte.

Die Hauptelemente des internationalen Strukturwandels im Einzelhandel der letzten fünf Jahrzehnte sind:

a. die Entwicklung neuer Betriebsformen auf der Ebene des Ladengeschäfts,

b. die Zusammenlegung von Groß- und Einzelhandel (»vertikale Integration«) sowie die zunehmende Konzentration auf der Ebene des Unternehmens,

c. eine neue Arbeitsteilung zwischen Herstellern und Händlern verbunden mit einer Optimierung des Warenflusses,

d. eine internationale Expansion und Beschaffung.
(*Wortmann 2003*).

Voraussetzung für diese Prozesse waren die Öffnung nationaler Märkte durch die Liberalisierungspolitik von GATT und WTO und die bahnbrechenden Neuerungen der Informationstechnologien. Diese Prozesse wurden durch eine zunehmende Flexibilisierung und Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen begleitet.

Bereits im 2. Kapitel »Aldi-Portrait« wurden die Besonderheiten des von Aldi 1960 entwickelten Discount-Konzepts beschrieben. Im Vergleich zu anderen Betriebsformen ermöglichen Discount-Geschäfte Einsparungen bei Sach- und Personalkosten in bis dahin ungeahntem Ausmaß (s. **Abbildung 5** im 2. Kapitel). Insofern ist es kein Zufall, dass unter den führenden Handelsunternehmen der Welt die Discounter (Carrefour, REWE, Schwarz-Gruppe und Aldi-Gruppe) stark vertreten sind. Auch das größte Unternehmen der Welt, Wal-Mart, verfügt über eine bedeutende Discount-Sparte.

Abbildung 9: Top 10 der Handelsunternehmen der Welt 2005

Rang	Unternehmen (Sitz)	Verkaufsstellen Anzahl	Umsatz Mrd. US $	Länderpräsenz
1	Wal-Mart (US)	6.380	312,4	AR, BR, CA, CN, CR, DE, GT, HN, JP, KR, MX, NI, PR, SV, UK, US
2	Carrefour[1] (FR)	12.179	92,6	AE, AR, BE, BH, BR, CH, CN, CO, CY, CZ, DM, EG, ES, FR, GP, GR, ID, IT, KR, MG, MY, NC, OM, PF, PL, PT, QU, RE, RO, SA, SG, SK, TH, TN, TR, TW
3	Tesco (UK)	2.365	69,6	CN, CZ, FR, HU, IE, JP, KR, MY, PL, SK, TH, TR, TW, UK
4	Metro[2] (DE)	2.458	69,3	AT, BE, BG, CN, CS, CZ, DE, DK, ES, FR, HU, HR, GR, IN, IT, JP, MA, MD, NL, PL, PT, RO, RU, SK, TR, UK, VN
5	Kroger (US)	3.726	60,6	US
6	Ahold[3] (NL)	6.422	55,3	CZ, DK, EE, LV, LT, NL, NO, PL, SE, SK, US
7	Costco[4] (US)	460	52,9	CA, JP, KR, MX, PR, TW, UK, US
8	Rewe[5] (DE)	11.242	51,8	AT, BG, CH, CZ, DE, HR, HU, FR, IT, PL, RO, RU, SK, UA
9	Schwarz-Gruppe[6] (DE)	7.299	45,8*	AT, BE, CS, CZ, DE, DK, ES, FI, FR, GR, HU, IE, IT, LU, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SK, UK
10	Aldi[7] (DE)	7.788	45,0*	AU, AT, BE, CH, DE, DK, ES, FR, IE, LU, NL, SI, UK, US

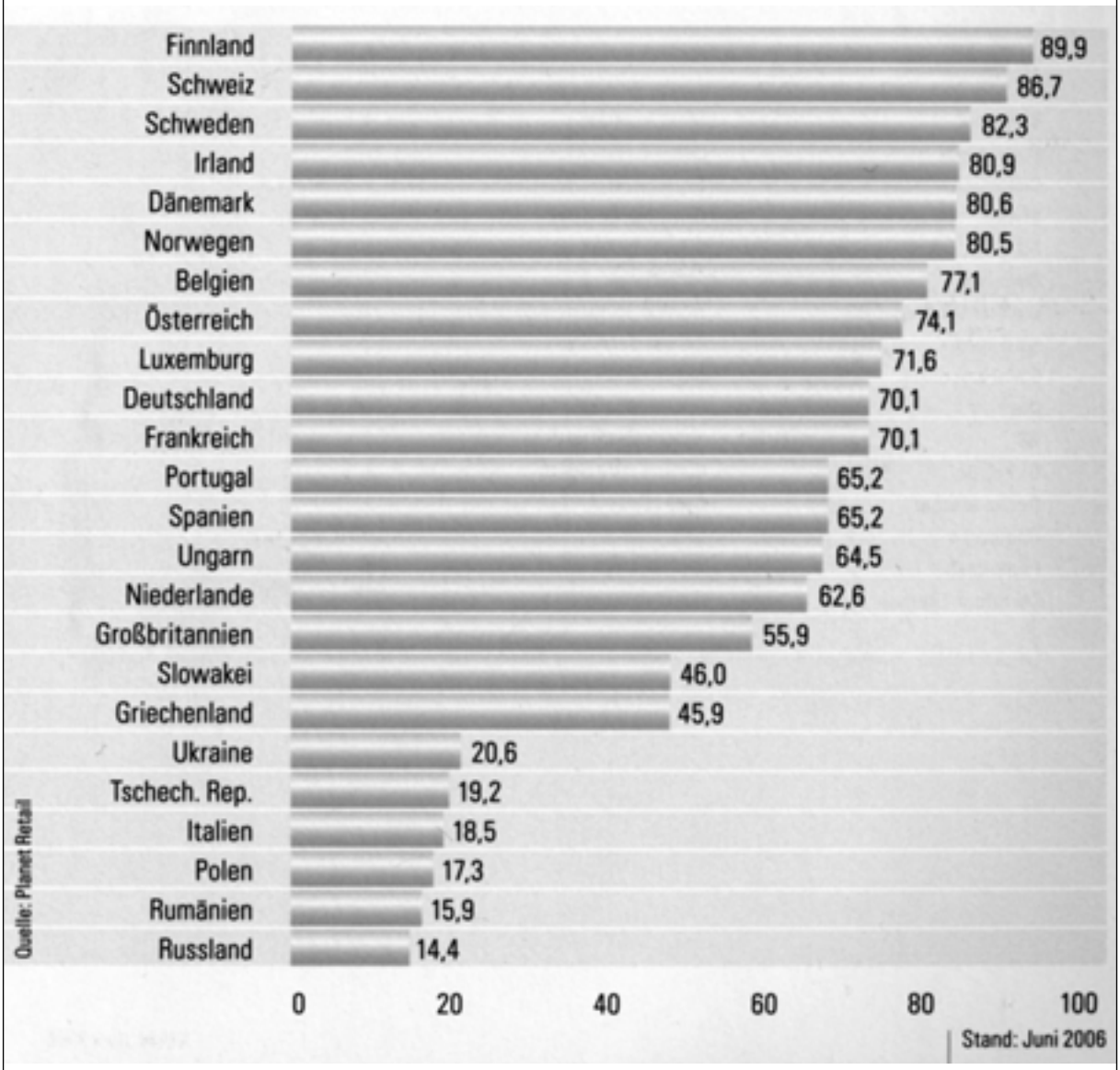
Quelle: EHI 2006: 56

Das Handelsunternehmen Metro verdankt seine führende Position im deutschen und internationalen Einzelhandel u.a. der **Zusammenführung von Groß- und Einzelhandel** unter seinem Dach, wie z.B. Cash&Carry (Großhandel) und Real bzw. Galeria Kaufhof (Einzelhandel). Heute gehören ca. 50% aller deutschen Einzelhandelsbetriebe zu Unternehmensgruppen, die den Großhandel selbst betreiben (*Wortmann 2003: 4*).

Die zunehmende **Konzentration** im Einzelhandel in den letzten Jahren ließ die Zahl von Unternehmen schrumpfen (beispielsweise in Deutschland von 325.348 Unternehmen im Jahr 1995 auf 292.767 Unternehmen im Jahr 2003 (*Metro Group 2006: 5*) sowie die Marktanteile der großen Unternehmen wachsen, wie die **Abbildung 10** zeigt.

Mit dem Machtzuwachs des Einzelhandels und der Entwicklung von Eigen- bzw. **Handelsmarken** hat sich eine **neue Arbeitsteilung mit Lieferanten** herausgebildet. Neben der klassischen Funktion der Warenlieferung übertragen Handelsunternehmen zunehmend auch Servicefunktionen wie Marketing, Logistik und Design auf Lieferanten. Da Quantität und Qualität des Warenbezugs nur von bestimmten Lieferanten garantiert werden können, wird die Produktion auf die Vorgaben des Handels ausgerichtet. Die Konzentration des

Abbildung 10: Unternehmenskonzentration im europäischen Lebensmitteleinzelhandel – Marktanteil der TOP 5 am jeweiligen Food-Umsatz 2005 in %



Quelle: Metro Group 2006: 45

Abbildung 11: Handelsmarkenentwicklung in Europa 2000– 2005
Umsatzanteile der Private Labels in %

Land	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgien	-	-	-	-	22,7	23,2
Deutschland	24,8	27,1	30,8	32,1	33,4	35,1
Frankreich	23,2	25,7	26,2	26,6	28,0	28,9
Großbritannien	39,6	39,2	38,8	39,7	39,9	39,9
Italien	6,9	7,2	7,6	8,9	9,6	10,9
Niederlande	-	23,1	23,1	26,1	27,6	29,3
Österreich	13,6	14,7	16,4	17,4	18,5	19,9
Schweiz	39,4	39,3	39,4	39,8	40,0	41,0
Spanien	18,6	20,9	24,2	26,7	28,1	29,4

Quelle: EHI 2006: 302

Einzelhandels führt so auch zu einer Konzentration der Produktion. Die Grenzen zwischen Handel und Herstellung verschwimmen.

Durch den Einsatz **neuer Informations- und Kommunikationstechnologien** konnten Einzelhandelsunternehmen ihren Warenfluss optimieren. Mitte der 80er Jahre wurden z.B. in den ersten Unternehmen elektronische Scannerkassen eingeführt (bei Aldi erst 2003!), über die in Verbindung mit einem elektronischen Datenaustausch Verkaufsdaten an die Lieferanten weitergegeben und der Warenfluss beschleunigt werden konnte. Das Konzept des **»lean retailing«** (»schlanker Einzelhandel«) setzt auf eine größtmögliche Verkürzung von Lieferzeiten und eine Verringerung von Lagerbeständen, um Kosten einzusparen. Die nächste Rationalisierungswelle mit flächendeckenden Self-Scanning Kassen, an denen KundInnen ihre Waren selbst einscannen und am Automat bezahlen, hat heute bereits eingesetzt. Funkgesteuerte Warenauszeichnungen sind in Vorbereitung. E-Commerce hat für Handelsunternehmen eine wachsende Bedeutung.

Im Unterschied zur Produktion von Gütern setzte eine **Internationalisierung des Einzelhan-**

You are what you eat (Nils Grube; 1. Preis ver.di-Gestaltungswettbewerb 2006)

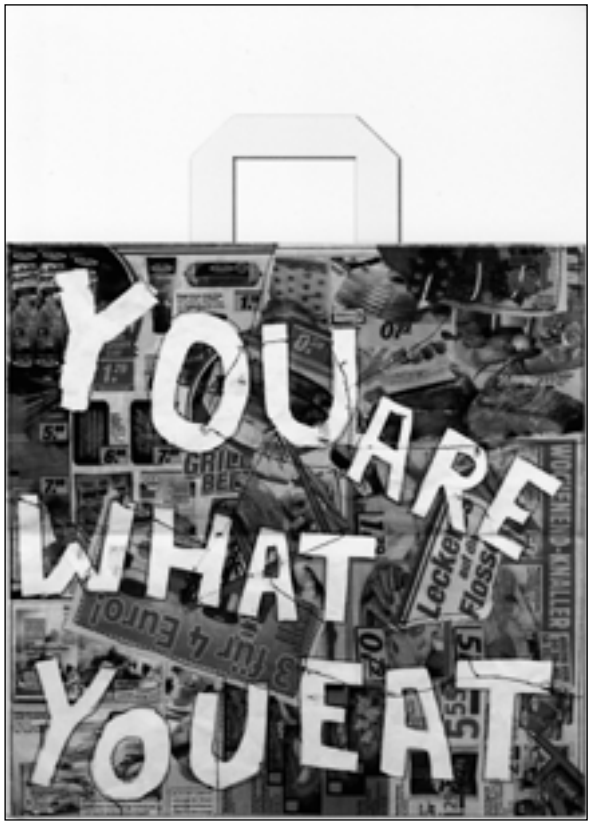


Abbildung 12: Internationalisierungsstatus ausgewählter Handelsunternehmen im Jahr 2006

	Westeuropa	Osteuropa	NAFTA	Lateinamerika/ Südamerika	Asien	Ozeanien	Mittlerer Osten und Afrika	Gesamtzahl von Ländern
METRO Group	14	11			4		1	30
Schwarz-Gruppe	16	7						23
Carrefour	8	2		3	6			19
Wal-Mart	2		3	8	2			15
Aldi	12	1	1			1		15
Tengelmann	7	7	1					15
REWE Group	5	9						14
Casino	1	1	2	4	3		1	12
Tesco	3	4			5			12
Auchan	5	3			2		1	11
Ahold	3	6	1					10

Quelle: Planet Retail

Quelle: Metro Group 2006: 72–73

dels erst relativ spät ein. Erst gegen Ende des 20. Jahrhunderts begann der Internationalisierungsschub von Einzelhandelsunternehmen mit **neuen Vertriebs-** und **Beschaffungssystemen**.

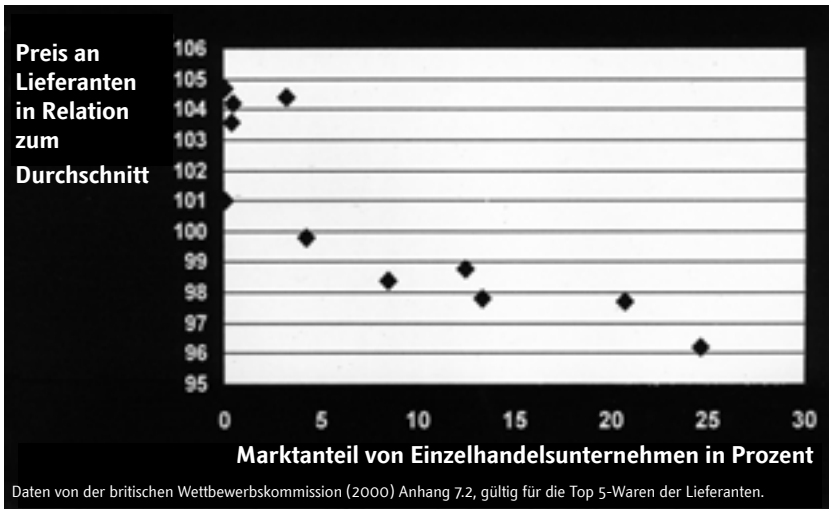
Durch die zunehmende globale Liberalisierung von Handel und Dienstleistungen **expandierten Einzelhandelsunternehmen ins Ausland** und eröffneten Filialen in neuen Märkten bzw. kauften dortige Unternehmen auf.

Bereits im Jahr 1967 übernahm Aldi ein österreichisches Unternehmen und baute seither seine Präsenz in Österreich unter dem Namen »Hofer« auf einen heutigen Anteil von 19% des Lebensmitteleinzelhandels aus. In den meisten anderen Märkten jedoch expandierte Aldi durch Neueröffnungen und versucht so, Konkurrenten aus dem Markt zu drängen.

Je stärker die Marktmacht von Einzelhandelsunternehmen stieg, desto mehr wuchs auch der Preisdruck auf die Lieferanten und deren Abhängigkeit von diesen Unternehmen. Diesen Zusammenhang verdeutlicht die **Abbildung 13**.

Parallel zu der Ausweitung von Vertriebsnetzen im Ausland **globalisierten** Handelsunternehmen auch ihre **Beschaffung**. Auch auf internationaler Ebene wuchs die Abhängigkeit von Lieferanten und die Steuerung von Lieferketten durch den Handel. Handelsunternehmen wie Wal-Mart oder

Abbildung 13: Massenbeschaffung: Günstigere Bedingungen von Lieferanten erhalten



Quelle: Vorley 2007

Aldi haben durch ihren weltweit wachsenden Absatz von Waren eine ökonomische Vormachtstellung in globalen Wertschöpfungsketten.

Die Beschäftigten

Die enormen Einsparungen an Personalkosten in Discountern im Vergleich zu anderen Betriebsformen im Einzelhandel (s. Kapitel »Aldi-Portrait«) werden auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Obwohl die Neueröffnung von Filialen Arbeitsplätze schafft, nehmen Arbeits- und Sozialrechte der meisten Beschäftigten ab. Der wachsende Konkurrenzkampf unter Einzelhandelsunternehmen, und ganz besonders unter Discountern, geht zu Lasten der überwiegend weiblichen Beschäftigten.

Integraler Bestandteil des Strukturwandels im Einzelhandel ist eine Auflösung traditioneller Beschäftigungsverhältnisse, wie sie zumindest in den Industrieländern bis nach dem 2. Weltkrieg für große Teile der abhängig Beschäftigten galten. Wenn auch die Löhne im Einzelhandel als klassischer Frauendomäne zu den Niedrigstlöhnen im deutschen Tarifgefüge gehören, so genossen die Beschäftigten bis in die 60er Jahre hinein doch einen gewissen Grad an arbeits- und sozialrechtlichem Schutz.

Mit dem Rückzug staatlicher Regulierung der Arbeitsmärkte seit den 70er Jahren jedoch nahmen im Einzelhandel Teilzeitarbeit, Mini-Jobs, Leih- und Abrufarbeit zu und mit ihnen die sozialversicherungsfreie Beschäftigung und Leistungsverdichtung. Reallöhne sanken. Eine betriebliche Aus- und Fortbildung in deutschen Discountunternehmen findet in der Regel nicht statt (*Wortmann 2004: 435*). Obwohl eine Flexibilisierung der Arbeit den Bedürfnissen des überwiegend weiblichen Personals im Einzelhandel oft entgegenkommt, da sie eine bessere Kombination mit der Haus- und Familienarbeit erlaubt, steht die Prekarisierung dennoch dem Verlangen nach sozialer Sicherheit entgegen. Von den im deutschen Einzelhandel 2,5 Mio. Beschäftigten – davon 70% Frauen – arbeiteten im Jahr 2003 etwa ein Drittel geringfügig, d.h. mit nur minimalem arbeits- und sozialrechtlichen Schutz. Dieser Anteil ist von 2000–2003 um 50% gestiegen. Durch diese Prekarisierung sowie die Ausgliederung von Arbeitsschritten an externe Betriebe (z.B. Gebäudereinigung, EDV, Sicherheitspersonal etc.), wird die Interessenvertretung der Beschäftigten erschwert. Die Gewerkschaftsfeindlichkeit ist eine Politik von Wal-Mart, Lidl, Aldi Süd und Schlecker.

Der Druck auf die Beschäftigten findet nicht nur in den eigenen Filialen von Einzelhandelsunternehmen – insbesondere Discountern – statt, sondern auch in Zulieferbetrieben im In- und Ausland. Diese Hersteller geben den Preis- und Lieferdruck von Einkäufern an die schwächsten Glieder der Kette, die Beschäftigten, weiter. Wie dies im Falle der textilen Beschaffung von Aldi in chinesischen und indonesischen Kleiderfabriken im Einzelnen aussieht, wird in den Kapiteln 5 und 6 dieser Publikation beschrieben.

Einzelhandel profitiert von der Liberalisierungspolitik von EU und WTO

Der Strukturwandel des Einzelhandels in den letzten 50 Jahren wurde durch politische Regelungen unterstützt.

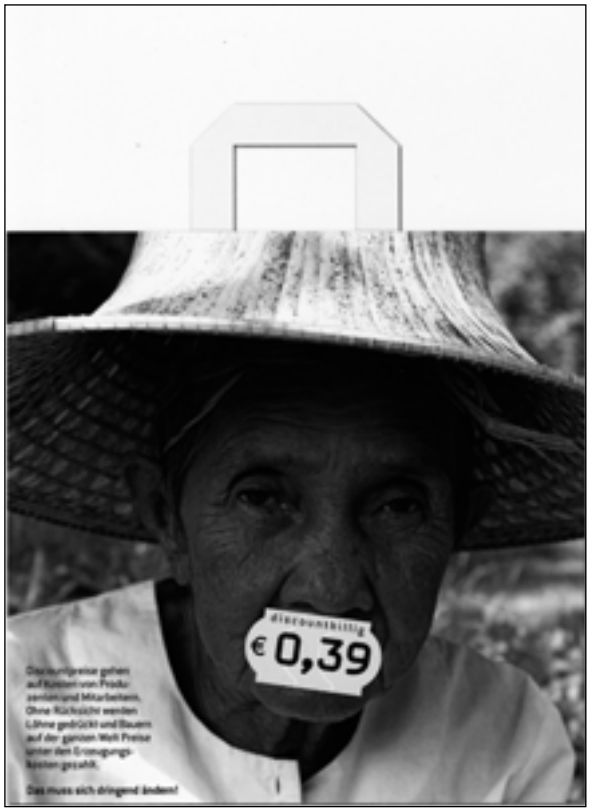
Beispielsweise sorgte die Aufhebung des deutschen Rabattgesetzes im Jahr 2001 mit dafür,

Bekleidungsfabrik Shuihaier in Beijing (Foto: Klaus Murawski)

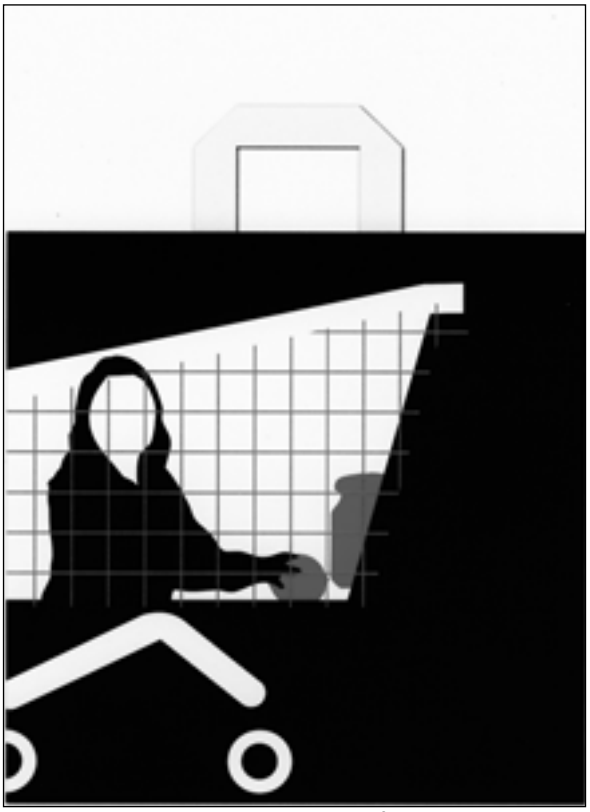
dass sich der Preiskrieg unter konkurrierenden Unternehmen verschärfte.

Noch existieren in vielen EU-Mitgliedsländern Bestimmungen zum Schutz von Beschäftigten und VerbraucherInnen, wie z.B. die Gesetze gegen den unlauteren Wettbewerb und gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Deutschland. Doch geraten diese durch die Liberalisierungspolitik der Europäischen Kommission und der WTO immer mehr unter Druck. Die EU betreibt eine Angleichung nationaler Gesetze zugunsten der Interessen europäischer Unternehmen, wie ihr Vorstoß der Bolkestein-Richtlinie (s. Glossar) 2005 verdeutlicht, der durch eine massive gewerkschaftliche Gegenwehr zunächst abgeschwächt werden konnte. Nach dem ursprünglich geplanten Herkunftslandprinzip dieser Richtlinie wären Tarifverträge und Gewerkschaftsrechte in Unternehmen, die zeitlich befristet in einem anderen EU-Mitgliedsland Dienstleistungen anbieten, unterlaufen und die kommunalen/nationalen Bestimmungen zur Niederlassungsfreiheit von Unternehmen unterhöhlt worden. Doch schon in den letzten Jahren hat die EU den Einzelhandel zunehmend liberalisiert und die Ansiedlung außereuropäischer Unternehmen erleichtert. Dabei hat z.B. Deutschland auf die Steuerung der Ansiedlung von Unternehmen verzichtet – im Unterschied zu Ländern wie Schweden oder Finnland, die Eigeninteressen geltend gemacht haben. In Deutschland dürfen nunmehr z.B. keine Einschränkungen gegen Filialeröffnungen von außereuropäischen Einzelhandelsunternehmen in bestimmten Regionen vorgenommen werden.

In der WTO wird die weltweite Liberalisierung des Einzelhandels im Rahmen des »Allgemeinen Abkommens für den Handel mit Dienstleistungen« (General Agreement on Trade in Services = GATS) verfolgt, das seit 2000 neu verhandelt wird. Obwohl die Liberalisierung theoretisch freiwillig ist, wird de facto von den Regierungen der Industrieländer auf die anderen WTO-Länder Druck ausgeübt, damit sie ihre Bereiche von Dienstleistungen (Einzelhandel, Erziehung, Gesundheitssystem u.a.) dem Privatkapital sukzessive öffnen und nationale Vorschriften aufkündigen (Hütz-Adams 2003). Bestehende nationale Schutzbestimmungen für Beschäftigte und VerbraucherInnen werden auf diese Weise immer stärker ausgehebelt.



Preisknebel (Manuel Haugke; ver.di-Gestaltungswettbewerb 2006)



Hinter Gittern (Asye Gökmenoglu; ver.di-Gestaltungswettbewerb 2006)

5. Fallbeispiel 1: Arbeitsbedingungen in chinesischen Zulieferfabriken von Aldi

15. Juli 2006

Einzelhändler der EU und anderer Länder beschaffen immer mehr Bekleidung, die sie verkaufen, in China. Obwohl dies für Länder an beiden Enden der Warenkette einen gewissen Wohlstand fördert, verdecken die Daten des ökonomischen Wachstums jedoch für allgemeine BeobachterInnen die Kosten dieser Entwicklung. Die Verlagerung der Fertigung in Länder wie das chinesische Festland ist mit Bemühungen verbunden, ArbeitnehmerInnen um jeden Preis auszubeuten. Der globale Wirkungssbereich der Wirtschaft macht es für KonsumentInnen schwer

■ Zusammenfassung

Im Auftrag des SÜDWIND Instituts für Ökonomie und Ökumene wurde im Frühsommer 2006 eine Befragung von Beschäftigten aus fünf Kleiderfabriken eines großen chinesischen Unternehmens in Jiangsu durchgeführt. Jiangsu ist eine der drei Spitzenregionen der chinesischen Bekleidungsexportindustrie. Dieses chinesische Unternehmen hat zumindest bis 2005 Aldi beliefert. Unter Bezug auf die entsprechenden ILO-Konventionen wurden die Beschäftigten zu folgenden Themenkomplexen befragt: Freie Beschäftigungswahl, Lohn, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Gesundheitsstandards. Aus Sicherheitsgründen werden in dem vorliegenden Bericht über die Ergebnisse der Befragung alle Namen anonym gehalten (die interviewten ArbeiterInnen, die Fabriken, das chinesische Unternehmen und der/die AutorIn).

Die Aussagen der überwiegend weiblichen Beschäftigten der fünf Kleiderfabriken werden detailliert mit den jeweiligen chinesischen Arbeitsgesetzen verglichen.

Die Arbeitsrechtsverletzungen, die in dem Bericht beschrieben werden, gehen über das bisher für chinesische Fabriken bekannte Maß noch hinaus. Neben den schon häufig festgestellten überlangen Arbeitszeiten, Löhnen unterhalb der gesetzlichen Mindestgrenze und Gewerkschaftsrepression enthält dieser Bericht Aussagen über

- wochenlange Lohnzurückhaltungen von Arbeitgebern,
- Kautionszahlungen von Beschäftigten für das Privileg eines Fabrikjobs,
- minderjährige ArbeiterInnen, die einen Teil ihres Lohns als Vermittlungsgebühren an Schulen abtreten,
- Beschäftigte, die sich nachts heimlich aus den Fabrik-Schlafsälen schleichen, weil sie glauben, vom Management keine Erlaubnis zu einer Kündigung zu erhalten.

Der Bericht will Importunternehmen wie Aldi nicht auffordern, ihre Lieferbeziehungen zu diesen Fabriken aufzukündigen. Vielmehr sollen sie in den Fabriken Verbesserungen für die Beschäftigten durchsetzen und ihre textile Beschaffung revidieren sowie wirksamen Systemen der Rechenschaftspflicht zustimmen.

(**Hinweise:** Die Fotos in diesem Bericht beziehen sich nicht auf die darin genannten fünf Fabriken, sondern auf die Aldi-Zulieferfabrik »Guangzhou Quan Xin Knitting« in der Provinz Guangdong!

Bezüglich der Lohnangaben in Yuan siehe Währungsangaben auf S. 89.)

zu erfahren, wie die Beschaffungs- und Verlagerungsstrategien privater Unternehmen das Leben von ArbeitnehmerInnen beeinflussen. Infolgedessen neigen Diskussionen über dieses sensible Thema dazu, in althergebrachte Stereotype zu verfallen, so dass weder die wirtschaftlichen Realitäten der Welt angemessen dargestellt, noch unsere Suche nach Lösungen erleichtert werden, welche wir für das Problem der heutigen massiven Verletzungen von Arbeitsrechten finden wollen.

Diese Untersuchung stellt die Arbeitsbedingungen einer Auswahl chinesischer ArbeiterInnen dar, die für europäische Einzelhändler Bekleidung fertigen. Wir hoffen, dass sie dabei hilft, den Dialog und Handlungen zu fördern, die auf die Bildung eines sozial verantwortungsvolleren Wirtschaftssystems abzielen. Dieser Bericht legt besonderen Wert auf das chinesische Recht, um potentiellen Kritiken entgegenzuwirken, denen zufolge chinesische Standards anders seien als die europäischen, und Bemühungen, die Rechte chinesischer ArbeitnehmerInnen geltend zu machen, lediglich eine unzulässige ausländische Einmischung darstellen würden.

5.1 Einführung: Auslagerungen, die EU und das chinesische Festland

Teilweise als Ergebnis der Verlagerung Hongkonger Bekleidungsfirmen auf das chinesische Festland wurde China 1994 der weltweit bedeutendste Exporteur von Bekleidung und überholte damit Hongkong. In jenem Jahr betrug der Wert chinesischer Bekleidungsexporte US$ 23,7 Mrd., was 16,7% der weltweiten Bekleidungsexporte entsprach. Deutschland war der viertgrößte Importeur von chinesischer Bekleidung.[1]

Seitdem wächst die chinesische Textil- und Bekleidungsindustrie weiter an. Zum Beispiel erreichte China 2005 einen Anteil von 25% der weltweiten Textil- und Bekleidungsexporte.[2] Laut dem Wirtschaftsplan Chinas sollen Textil- und Bekleidungsexporte von 2006 bis 2010 um ca. 50% wachsen und 2010 einen Wert von US$ 180 Mrd. erreichen.

Im Jahr 2002 wurde chinesische Bekleidung im Wert von US$ 131,18 Mrd. nach Japan exportiert. Im gleichen Jahr führte Hongkong chinesische Bekleidung im Wert von US$ 128,79 Mrd. ein, während sich die chinesischen Importe der USA und der EU auf jeweils US$ 70,7 Mrd. bzw. US$ 64,17 Mrd. beliefen. Diese Zahlen sind jedoch bzgl. der tatsächlichen Menge chinesischer Bekleidung, die bis heute in die EU eingeführt wird, zu niedrig, da ein beträchtlicher Teil der Hongkonger Importe aus dem chinesischen Festland reexportiert wird. Um die Größenordnung einschätzen zu können, sei darauf hingewiesen, dass die EU einen Anteil von ungefähr 30% an den Bekleidungsexporten Hongkongs hat. Davon entfallen auf Deutschland 6–7% und auf Großbritannien 10%.[3] Im Jahr 2004 betrugen die Einfuhren aus dem Festland Chinas 61% der Bekleidungsexporte Hongkongs.

Der Wegfall des Welttextilabkommens im Jahr 2004 verursachte einen plötzlichen Zuwachs chinesischer Bekleidungsexporte. Die Einfuhren von T-Shirts in die EU-Mitgliedstaaten stiegen in den ersten drei Monaten des letzten Jahres um 164% an, während sich die Einfuhren von Pullovern sogar um mehr als 534% erhöhten.[4] Dies veranlasste die EU dazu, ein neues Quotensystem einzurichten, um die chinesischen Exporte einzuschränken. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass diese Quoten schwach sind und die stei-

1 »The Development of the China Apparel Industry,« China Textile University – Harvard Center of Textile – Apparel Research (November 1999).

2 »China released the 11th five-year development plan for the textile industry«, Textile and Apparel Weekly (30. Juni 2006) unter <http://textination.de/en/Information%20Pool/China%20News>.

3 »Profiles of Hong Kong Major Manufacturing Industries: Clothing,« Hong Kong Trade Development Council (6. Januar 2006).

4 »EU warns China on textile exports,« BBC News (24. April 2005) unter <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/4478101.stm>.

Abbildung 14: Geringe Ausschöpfung von Quoten gegen China

	kg/ Stück	Quoten 2006	Chinesische Exporte in die EU bis 31. Mai 2006	% der Quoten	Chinesische Exporte in die EU bis 28. Juni 2006	% der Quoten
Baumwolle	kg	61.948.000	16.276.887	26,28	19.358.698	31,25
Strickhemden/ T-Shirts	Stck.	540.204.000	108.285.881	20,05	133.333.972	24,68
Pullover	Stck.	189.719.000	18.451.644	9,73	30.757.875	16,21
Hosen	Stck.	338.923.000	56.754.608	16,75	76.723.950	22,64
Bettbezüge	kg	15.795.000	3.424.381	21,68	4.210.996	26,66
Büstenhalter	Stck.	219.882.000	47.990.893	21,83	61.678.614	28,05
Flachsgarn	kg	4.740.000	1.800.704	37,99	2.486.719	52,46

Quelle: »Quota exhaustion for China long way off,« Emerging Textiles.com (29. Juni, 2006) unter <http://www.emergingtextiles.com/?q=art&s=060629Qmark&r=free&n=1>.

gende Flut chinesischer Textil- und Bekleidungsexporte kaum bedeutsam beeinflussen dürften. Nach den ersten sechs Monaten des Jahres 2006 hat nur eine von 10 Quoten, die die chinesischen Importe begrenzen sollen, eine Ausschöpfung von etwa 50% erreicht. Die nächsthöchste Quote, die Quote für Baumwollstoffe, ist zu 31,25% ausgeschöpft. Solange diese Quoten nicht ihr Maximum erreichen, werden sie nur schwache Effekte auf das Wirtschaftswachstum haben.

In diesem Zusammenhang haben deutsche Unternehmen verstärkt im Festland Chinas investiert und von dort ihre Waren beschafft. Im Jahr 2002 – einige Monate nach dem Beitritt Chinas in die WTO – rückte China zum bedeutendsten asiatischen Handelspartner Deutschlands auf und überholte damit Japan. Bzgl. der Investitionen in China steht Deutschland auf Platz 7 und ist damit der bedeutendste ausländische Investor aus Europa. Nach einer Befragung der bedeutendsten Unternehmen Deutschlands könnten sich die deutschen Investitionen in China bis 2010 sogar verdoppeln und so ein Niveau von 20 Mrd. Euro erreichen.[5]

5.2 Überblick: Eine Untersuchung von fünf Fabriken

Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Befragung von ArbeiterInnen aus fünf Fabriken dargestellt. Diese Fabriken wurden deshalb ausgewählt, da sie zu einer Firma gehören, die eine der Spitzenexporteure chinesischer Bekleidung ist und zumindest bis 2005 Aufträge von Aldi erhalten hat. Im Frühjahr 2006 stellten die InterviewerInnen FabrikarbeiterInnen eine Vielzahl von Fragen zu ihrer Arbeits- und Lebenssituation. Der Bericht stellt die Erfahrungen der ArbeitnehmerInnen den Anforderungen der chinesischen Gesetze gegenüber. Merkmale zur Identifizierung der befragten ArbeiterInnen und der Fabriken wurden anonym gehalten, um die Beschäftigung der ArbeiterInnen und ihre Sicherheit nicht zu gefährden.

Es ist nicht die Absicht dieses Berichtes, Bekleidungseinzelhandelsunternehmen zu motivieren, keine Aufträge mehr an bestimmte Lieferanten zu vergeben. Importunternehmen weisen häufig auf die Rechtsverletzungen chinesischer Lieferanten hin und wollen sich so der eigenen

5 »Foreign direct investment in China – good prospects for German companies?« Deutsche Bank Research (24. August 2004) unter <http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD0000000000178546.pdf>.

Verantwortung für ihr Handeln entziehen. Ein Beispiel: Obwohl chinesische Lieferanten auf Betrug zurückgreifen, um u.a. jugendliche ArbeiterInnen zu beschäftigen oder ArbeiterInnen von Kündigungen abzuhalten, ist der Preisdruck ausländischer Unternehmen derart hoch, dass chinesische Lieferanten gezwungen werden, die Löhne zu senken und extreme Taktiken anzuwenden, um genügend Arbeitskräfte beizubehalten. Obwohl chinesische Lieferanten ArbeiterInnen mit einer Geldstrafe belegen oder sie entlassen, wenn sie übermäßige Überstunden nicht akzeptieren, setzen ausländische Firmen ihren Lieferanten häufig eine derart knappe Lieferfrist, dass kein Lieferant sie ohne übermäßige Überstunden einhalten kann. Ausländische Firmen erwarten dabei auch noch, dass ihre Lieferanten solch enge Fristen einhalten, ohne dabei die Preise zu erhöhen. Selbst die Verantwortung dafür, dass chinesische Arbeitgeber die Zahlungen von Überstundenlöhnen verweigern, liegt bei den Einzelhändlern.

Wenn Textileinzelhändler ihre Aufträge von Lieferant zu Lieferant verlagern, senken sie die Kosten und verweigern dabei ihre Verantwortung für die Folgen ihrer Entscheidung auf die ArbeiterInnen. Sollte dieser Bericht einen Einzelhändler dazu motivieren, noch einmal seine Aufträge zu verlagern, so wird das Leben von ArbeiterInnen dadurch nicht verbessert, da die hier berichteten Rechtsverletzungen keine Einzelfälle sind. Einzelhändler und Lieferanten müssen ihre Aufträge stabilisieren, wenn wir jemals ArbeiterInnenrechte umsetzen und wirksame Systeme der Rechenschaftspflicht entwickeln wollen.

Da sich dieser Bericht auf ein umfangreiches Gesetzeswerk bezieht, ist es angebracht, die Struktur der chinesischen Gesetze kurz zu erläutern. Das chinesische Rechtssystem ist vielschichtig. Gesetze auf der nationalen Ebene sind allen anderen Gesetzen übergeordnet. Obwohl nationale Gesetze auch detailliert sein können, so enthalten sie meist nur allgemeine, prinzipielle Feststellungen. Die Regierungen der verschiedenen chinesischen Regionen spezifizieren diese nationalen Gesetze und konkretisieren sie ggfs. hinsichtlich ihrer Umsetzung. Die Regierungen verschiedener Provinzen, Städte, ja Stadtteile dürfen so ihre eigenen Standards entwickeln. Dabei kommt es auch zu unterschiedlichen Standards in Nachbarregionen. Prinzipiell sollten die Regierungen jeweils die von höher gelagerten Stellen erlassenen Bestimmungen respektieren, so z.B. Stadtteilregierungen die Bestimmungen von Städten, diese wiederum die von Provinzen etc.

Obwohl China lange Zeit vor Europa und den USA ein ausgefeiltes Regierungssystem entwickelt hat, ist hier doch ein mit diesen Regionen vergleichbares Rechtssystem ein jüngeres Phänomen. So kommt es deshalb immer wieder vor, dass neue Gesetze zu ungenau geschrieben werden. ExpertInnen stellen dies erst dann fest, wenn sie umgesetzt werden sollen. Folglich verbessern Regierungen häufig Gesetze, um Defizite auszugleichen. So erlässt die chinesische Regierung auch »Meinungen« und »Kurzfristige Richtlinien« u.ä.

Alle Fabriken dieser Untersuchung befinden sich in Jiangsu, einem Zentrum der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie. Jiangsu gehört nach Zhejiang und Guangdong zu einer der drei Spitzenregionen der chinesischen Bekleidungsexportindustrie. Die Textilproduktion in Jiangsu ist beträchtlich. In den ersten vier Monaten von 2006 hat die Provinz Jiangsu Textilien in Wert von US$ 1,55 Mrd. nach Japan, US$ 880 Mio. in die EU und US$ 840 Mio. in die USA exportiert.[6]

Vier der untersuchten Fabriken sind direkte Tochterunternehmen eines chinesischen Spitzenlieferanten für Bekleidungseinzelhändler in der EU und den USA. Die Fabrik 5 ist eine Joint Venture dieses chinesischen Lieferanten und

6 »Jan.– April: Jiangsu textile exports,« Textile and Apparel Weekly (9. Juni 2006) unter <http://textination.de/en/tiw/2006/TIW06092006.pdf >

Abbildung 15: Chinesische Bekleidungsausfuhren nach Regionen (2004)

Zhejiang	22%
Guangdong	18%
Jiangsu	16%
Shanghai	12%
Shandong	9%
Fujian	5%

Quelle: »Analysis & Report on Chinese Industries: Apparel,« China Economic Publishing House (2004): 5.

Abbildung 16: Angaben über die ArbeiterInnen der untersuchten Fabriken

	Anzahl der ArbeiterInnen	Verhältnis [männlich/weiblich]	Verhältnis [WanderarbeiterInnen/ Festbeschäftigte]
Fabrik 1	1.000	33%/66%	90%/10%
Fabrik 2	500	40%/60%	60%/40%
Fabrik 3	300	40%/60%	50%/50%
Fabrik 4	2.500	nicht bestätigt	90%/10%
Fabrik 5	1.000	nicht bestätigt	90%/10%

eines seiner amerikanischen Partner. Der chinesische Lieferant besitzt 51% der Anteile von Fabrik 5 und ist für den Export zuständig. Die Fabriken 1, 2 und 3 fertigen Hosen, Freizeitkleidung und Mäntel. Die Fabriken 4 und 5 sind Teil eines Komplexes von vier Fabriken, die Hosen, Hemden, Mäntel und Jacken herstellen.

Bis auf die Fabrik 3 exportieren alle anderen in die EU und USA und beliefern Marken wie Aldi, Betty Barclay, Esprit, Full Mark und Nautica. Obwohl die Fabrik 3 keine Exporte tätigt, schließen wir sie in diese Untersuchung mit ein, da sie der Firmengruppe angehört, die im Besitz der Exportanlagen ist. Dadurch werden die Managementstrategien deutlich, die für größere Unternehmen und den Bekleidungssektor weit verbreitet sind. Darüber hinaus kündigten Gruppen von ArbeiterInnen der Fabrik 3, um – wie sie glaubten – bessere Arbeitsbedingungen in der Fabrik 2 vorzufinden. Eine Beschreibung der Fabrik 3 dient so als Hinweis auf die Bedingungen in Fabrik 2 und zeigt die Grenzen der Wahlmöglichkeiten chinesischer ArbeiterInnen auf.

Südchinesische Aldi-Zulieferfabrik Quanxin Knitting (Foto: Winfried Fleischmann)

Eine Arbeit von mindestens elf Stunden/Tag mit gerade zwei bis vier freien Tagen/Monat und für Löhne, die manchmal nicht einmal 50% des chinesischen Mindestlohns entsprechen; die Vernachlässigung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards; die Unterdrückung von Gewerkschaften sowie andere Arbeitsrechtsverletzungen von Beschäftigten – dies alles ist in chinesischen Fabriken weit verbreitet. Die Fabriken dieser Untersuchung unterschreiten jedoch noch diese niedrigen Normen. Fabrik 3 etwa erwartet von ArbeiterInnen, im ersten Monat ohne Lohn zu arbeiten, um ihre Anbindung an den Arbeitgeber zu fördern. Die Fabriken 1, 4 und 5 beschäftigen Minderjährige, manchmal unter Beteiligung von Schulen, die einen Teil der Löhne der Minderjährigen als Vermittlungsgebühren kassieren. Das Management der Fabriken 4 und 5 hilft den Minderjährigen aktiv bei der Fälschung ihrer Ausweise und hält sie an, ihr wahres Alter zu verleugnen. Darüber hinaus schleichen ArbeiterInnen der Fabriken 4 und 5, die ihre Beschäftigungsbedingungen nicht mehr akzeptieren wollen, nachts aus ihren Schlafsälen, um der Aufmerksamkeit des Sicherheitspersonals und der Manager zu entgehen. Um ein umfassenderes Bild über die Notlage der ArbeiterInnen zu zeichnen, müssen wir mehr ins Detail gehen, was im Folgenden geschieht.

5.3 Einschränkung der freien Beschäftigungswahl

Die chinesische Regierung hat die ILO-Konventionen Nr. 29 und 105 über die freie Wahl der Beschäftigung für ArbeitnehmerInnen nicht ratifiziert.

Kautionen

Selbst wenn die Anstellungsbedingungen schrecklich sind und ArbeiterInnen auf dem chi-

Abbildung 17: Kautionen, zurückgehaltene Löhne und Restriktionen

	Kautionen	Von Arbeitgebern einbehaltene Löhne der ArbeiterInnen, die keine »Erlaubnis« zur Kündigung haben	Einschränkungen für ArbeiterInnen in den Schlafsälen
Fabrik 1	400 Yuan für manche ArbeiterInnen; keine Kaution für andere	1 Monat & 2 Wochen	Keine Erlaubnis, die Schlafsäle nach 23 Uhr zu betreten bzw. zu verlassen.
Fabrik 2	keine	1 Monat & 3 Wochen	Keine Erlaubnis, die Schlafsäle nach 22 Uhr zu betreten bzw. zu verlassen.
Fabrik 3	ArbeiterInnen bekommen für den ersten Monat keinen Lohn	1 Monat & 3 – 3½ Wochen	Keine Erlaubnis, die Schlafsäle nach 21 Uhr zu betreten bzw. zu verlassen.
Fabrik 4	200 Yuan für Schlafsäle	1 Monat & 3 – 3½ Wochen	Die ArbeiterInnen, die kündigen wollen, müssen sich nachts am Sicherheitspersonal vorbeischleichen.
Fabrik 5	200 Yuan für Schlafsäle	1 Monat & 3 – 3½ Wochen	Die ArbeiterInnen, die kündigen wollen, müssen sich nachts am Sicherheitspersonal vorbeischleichen.

(1 Yuan = 0,1 Euro – siehe Währungsangaben auf Seite 89)

Bekleidungsfabrik Shuihaier in Beijing (Foto: Roland Müller-Heidenreich)

nesischen Festland keine Möglichkeit haben, sich zur Verteidigung ihrer Rechte zu organisieren, so können sie dennoch ihren Job aufgeben. Chinesische Arbeitgeber versuchen jedoch, dies zu verhindern, indem sie die Freiheit der Beschäftigung ihrer ArbeiterInnen einschränken. Dies minimiert Unterbrechungen im Produktionsablauf und die Suchkosten für neue ArbeiterInnen. Eine Methode besteht dabei darin, dass Arbeitgeber von ihren ArbeiterInnen eine Arte Garantie einfordern, dass sie ihre Arbeit nicht kündigen. Zu diesem Zweck müssen sie den Arbeitgebern für einen bestimmten Zeitraum eine Summe Geld abtreten. Wenn ArbeiterInnen während dieses Zeitraums ihren Job aufgeben, wird dieses Geld vom Arbeitgeber einbehalten.

Artikel 24 des Gesetzes »Meinung zu einigen Fragen hinsichtlich der kontinuierlichen Durchführung des chinesischen Arbeitsgesetzes« verbietet dem Arbeitgeber ausdrücklich, derartige Kautionen bzw. andere wirtschaftliche Garantien zum Zweck der Beschäftigung einzufordern. Wenn Arbeitgeber von ihren ArbeiterInnen als Anstellungsbedingung dennoch Geld einkassieren, so präzisiert der Artikel, dass die Behörden die Arbeitgeber verpflichten, den ArbeiterInnen das Geld unverzüglich zurückzugeben.

Laut Aussagen der interviewten ArbeiterInnen fordert Fabrik 1 von denjenigen Beschäftigten, die sich ohne Einführung von Vermittlern um eine Anstellung bewerben, eine Kaution in Höhe von 400 Yuan. Das Management gibt ihnen das Geld erst drei Monate nach ihrer Einstellung zurück. In Fabrik 3 legen die Betriebsvorschriften fest, dass ArbeiterInnen ihren ersten Monatslohn nicht erhalten. Bei Löhnen von monatlich ca. 1.000 Yuan verlangt der Arbeitgeber damit konkret von seinen ArbeiterInnen eine Kaution in dieser Höhe für das Vorzugsrecht, in dieser Fabrik arbeiten zu dürfen. In den Fabriken 4 und 5 sind diejenigen ArbeiterInnen, die in Schlafsälen übernachten, aufgefordert, hierfür eine Gebühr von 200 Yuan zu zahlen. Da die Mehrheit der Beschäftigten WanderarbeiterInnen sind und einen geringen Lohn verdienen, haben sie zu der Übernachtung in den Schlafsälen kaum Alterna-

Südchinesische Aldi-Zulieferfabrik Quanxin Knitting (Foto: Winfried Fleischmann)

tiven. Diese Gebühr schränkt daher die Freiheit der Beschäftigung effektiv ein, da die Arbeitgeber sie im Falle einer Uneinigkeit zurückhalten. Darüber hinaus inseriert Fabrik 4 im Internet ein »Trainingsprogramm«. ArbeiterInnen müssen für dieses Programm 400 Yuan bezahlen. Davon werden 100 Yuan für die Bescheinigung des erfolgreichen Programmabschlusses berechnet und 300 Yuan als Kaution, die der Arbeitgeber den ArbeiterInnen dann zurückgibt, wenn sie ihre Beschäftigung in der Fabrik drei volle Jahre nach dem Training fortsetzen. Diese Praktiken stellen eine Verletzung des Rechts auf freie Beschäftigungswahl von ArbeiterInnen dar.

Zurückhaltung von Löhnen

Um ArbeiterInnen daran zu hindern, ihren Job aufzukündigen, suchen Arbeitgeber Ausreden für die Zurückhaltung von Löhnen. Dagegen schreibt Artikel 50 des Arbeitsgesetzes vor, dass Arbeitgeber ihren ArbeiterInnen unverzüglich einen »monatlichen« Lohn auszahlen. Artikel 7 der »Kurzfristigen Richtlinien zur Zahlung von Löhnen« gibt an, dass ArbeiterInnen »mindestens einmal im Monat« Löhne bekommen sollen. Die Formulierungen »monatlich« sowie »mindestens einmal im Monat« untersagen die Praxis mancher Arbeitgeber, ihren ArbeiterInnen erst am Ende einer Saison oder nach einer verlängerten Probezeit die Löhne auszuzahlen.

Die meisten chinesischen Arbeitgeber legen Lohnzahlungsperioden von einem Monat fest. Prinzipiell haben Arbeitgeber das Recht, auch einen darüber liegenden Zeitraum festzulegen. So ziehen es z.B. einige chinesische Arbeitgeber vor, die Löhne eines ganzen Jahres erst am Jahresende auszuzahlen. Doch schreibt das Gesetz vor, dass ArbeiterInnen mindestens einmal im Monat einen Teil ihres Lohns erhalten müssen. Dieser Teil muss entweder die Höhe des gesetzlichen regionalen Mindestlohns einhalten oder darüber liegen. Also können Arbeitgeber den ArbeiterInnen jeden Monat einen Mindestlohn zahlen und den darüber liegenden Betrag bis zum Jahresende einbehalten und ihn dann erst auszahlen. Doch verhält es sich in der Praxis so, dass die meisten FabrikarbeiterInnen nicht einmal den Mindestlohn erhalten. Da das Gesetz hier sehr eindeutig ist, sind diese Lohnzurückhaltungen illegal.

Neben der Aufforderung an die Arbeitgeber, ihren ArbeiterInnen mindestens einmal im Monat Mindestlöhne zu zahlen, stellt das chinesische Arbeitsrecht ihnen einen Zeitraum zur Verfügung, in dem Löhne gutgeschrieben werden dürfen. Wenn also ein Arbeitgeber einen Lohnzahlungszeitraum von einem Monat festlegt, darf er einen Monat lang danach die Löhne gutschreiben. Ein/e ArbeiterIn erhält demnach erst zwei Monate nach Arbeitsbeginn den Lohn für den ersten Monat.

Die strengsten Regeln zur Zurückhaltung von Löhnen gelten in Shenzhen. Artikel 11 der »Shenzhener Richtlinie zur Zahlung von Löhnen« legt fest, dass die Arbeitgeber Monatslöhne innerhalb von fünf Tagen nach Ablauf der Frist auszahlen. Im Falle finanzieller Schwierigkeiten erlaubt Artikel 17 den Arbeitgebern, die Lohnzahlung zusätzlich um fünf Tage zu verschieben. Sollten Lohnzahlungen über diese Grenze hinaus verzögert werden, so müssen die Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung hierüber mit den ArbeiterInnen oder ihren VertreterInnen treffen. Jedoch sollte der Aufschub von Lohnzahlungen 30 Tage nicht übersteigen. Die meisten anderen Regionen räumen Arbeitgebern jedoch längere Fristen ein, um Löhne gutzuschreiben. Artikel 12 der »Nanjinger Richtlinien zur Zahlung von Löhnen« erlaubt z.B. Arbeitgebern 30 Tage Aufschub.

Fabrik 1 zahlt am 15. jeden Monats nach Ende einer Zahlungsperiode. So werden den ArbeiterInnen die Löhne beispielsweise für den Monat April zuerst am 15. Mai ausgezahlt. Die Arbeite-

rInnen der Fabrik 2 erhalten ihre Löhne am 20. des Folgemonats. Die Fabriken 3, 4 und 5 zahlen ihren ArbeiterInnen die Löhne zwischen dem 20. und 25. des Folgemonats aus. Diese Systeme entsprechen den Anforderungen des Gesetzes bzgl. des Zeitpunkts der Lohnzahlung – jedoch mit einer Ausnahme.

Die Arbeitgeber der Fabriken 4 und 5 halten einen Teil der Überstundenlöhne für sechs Monate zurück. Das Gesetz erlaubt zwar auf der einen Seite Arbeitgebern, in Ausnahmefällen Löhne länger als einen Monat zurückzuhalten. Sie verstoßen daher auch nicht gegen das Gesetz , wenn sie einen Teil der Überstundenlöhne zurückhalten. Aber das Gesetz fordert auf der anderen Seite vom Arbeitgeber, jeden Monat zumindest den Mindestlohn zu zahlen. In dem Abschnitt zu Löhnen weiter unten wird dargelegt, dass die Fabriken 4 und 5 diesen Standard nicht einhalten. In diesem Kontext wird die freie Wahl der Beschäftigung seitens der ArbeiterInnen durch die Rückstellung eines Teils der Löhne beeinträchtigt. Denn Armut hindert sie konkret daran, eine alternative Beschäftigung zu suchen, zu kündigen o.ä.

Bitte um »Erlaubnis« zur Kündigung

Obwohl chinesische Arbeitgeber hin und wieder Löhne für Monate zurückhalten, ist das nicht die allgemeine Erfahrung von IndustriearbeiterInnen, sondern eher von Beschäftigten des Bausektors. Die Behörden haben daher spezielle Richtlinien entwickelt, um die verzögerte Auszahlung von Löhnen im Bausektor zu verbieten. Dazu gehören z.B. die »Richtlinien zur Zahlung von Löhnen an ländliche Arbeiter im Bausektor« aus dem Jahr 2004.

ArbeiterInnen der Fertigungsindustrie erfahren ein subtileres und umfassenderes System der Rückstellung von Löhnen. Das chinesische Arbeitsrecht erlaubt Arbeitgebern in den meisten Regionen, die Löhne zwei Monate nach einem Arbeitstag zu zahlen. Das heißt, dass Arbeitgeber eine Zahlungsfrist von einem Monat festlegen und dann einen Monat lang Löhne gutschreiben. Infolgedessen haben die Arbeitgeber während der Zahlungsfrist jederzeit ein bis zwei Monatslöhne ihrer ArbeiterInnen in der Tasche. Wenn ArbeiterInnen in diesem Zeitraum kündigen, lehnen die Arbeitgeber oft die Zahlung eines Teils ihrer einbehaltenen Löhne ab und verhindern so die freie Wahl der Beschäftigung. Wenn zum Beispiel die Fabrik 2 am 20. eines Monats Löhne zahlt, dann riskieren Beschäftigte im Fall ihrer Kündigung den Lohn für 20 Tage, nachdem sie für den Vormonat entlohnt worden sind. Beschäftigte, die vor oder nach dem 20. des Monats kündigen, riskieren einen Lohnverlust von ca. 21 bis 50 Tagen.

Die Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit der Verweigerung ausstehender Löhne, um den Zeitpunkt und die Häufigkeit der Kündigung von ArbeiterInnen einzuschränken. Um Beschäftigungen zu beenden, verlangen chinesische Arbeitgeber von ihren ArbeiterInnen, dafür um Erlaubnis zu bitten. Wenn das Arbeitspensum groß ist, wenn Gruppen von ArbeiterInnen kündigen wollen, oder wenn sich die Manager einfach keine Zeit nehmen wollen, neue ArbeiterInnen zu suchen, dann geben sie keine Erlaubnis zur Kündigung. Die ArbeiterInnen ohne »Erlaubnis« haben üblicherweise die Freiheit, ihren Arbeitsplatz aufzukündigen. Sie müssen dabei lediglich den Verlust ungezahlter Löhne akzeptieren. Die Arbeitgeber bezeichnen dies als »ein Verlassen aus eigenem Willen«. Alle Fabriken in dieser Un-

Crane Sportbekleidung für Aldi in der südchinesischen Zulieferfabrik Quanxin Knitting (Foto: Roland Müller-Heidenreich)

tersuchung verlangten von ihren ArbeiterInnen, vom Management die Erlaubnis zur Kündigung einzuholen. ArbeiterInnen der Fabriken 4 und 5 betonten in besonderem Maße, dass ihre Arbeitgeber ihnen diese Erlaubnis nicht ohne weiteres geben.

Dies stellt eine Verletzung des chinesischen Arbeitsgesetzes dar. Artikel 31 des Arbeitsgesetzes erfordert, dass ArbeiterInnen eine Frist von 30 Tagen einhalten, wenn sie das Arbeitsverhältnis einseitig beenden wollen. Wenn sie die Kündigungsfrist einhalten, haben sie Anspruch auf sämtliche ihnen zustehende Löhne. Noch interessanter ist jedoch Artikel 32 des Arbeitsgesetzes. Dieser gibt ArbeiterInnen das Recht, in folgenden Situationen ihre Beschäftigung zu beenden, ohne ihren Arbeitgebern vorher Bescheid zu geben:

- ArbeiterInnen befinden sich noch in der Probezeit.
- Der Arbeitgeber greift auf Gewalttätigkeit, Drohung oder andere unerlaubte Methoden zurück, um die Freiheit von ArbeiterInnen einzuschränken.
- Der Arbeitgeber zahlt keine Löhne oder die Beschäftigungsbedingungen entsprechen nicht der schriftlichen Vereinbarung, die vom Arbeitgeber und dem/r ArbeiterIn unterzeichnet wurde.

Artikel 19 des Arbeitsgesetzes präzisiert, dass alle ArbeiterInnen eine schriftliche Vereinbarung mit ihren Arbeitgebern unterzeichnen sollen, in denen die Beschäftigungsbedingungen beschrieben sind. Artikel 18 schreibt vor, dass diese Arbeitsverträge ungültig und wirkungslos sind, wenn die darin vereinbarten Bedingungen nicht dem Gesetz entsprechen.

Vom Arbeitgeber verlangt das Gesetz im Wesentlichen, mit ArbeiterInnen Verträge abzuschließen, in denen sie sich verpflichten, das Arbeitsrecht einzuhalten. Wenn ArbeiterInnen mit ihren Arbeitgebern keine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen haben, sind sie nicht verpflichtet, ihnen die Beendigung ihrer Beschäftigung anzukündigen. Wenn sie eine schriftliche Vereinbarung unterzeichnet haben, jedoch deren Bestimmungen bzw. die konkreten Arbeitsbedingungen den Anforderungen des Arbeitsgesetzes nicht entsprechen, sind sie ebenfalls nicht verpflichtet, die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse vorher anzukündigen. Arbeitgeber, die das Arbeitsgesetz verletzen, haben *kein Recht, ArbeiterInnen die Erlaubnis zur Kündigung zu verweigern. Sie müssen ihnen sämtliche ausstehenden Löhne auszahlen.*

Alle Fabriken verletzen diesen Standard, insbesondere die Fabriken 2, 4 und 5. Niedrige Löhne bewegten ArbeiterInnen in Fabrik 2 dazu, in Gruppen zu kündigen. Dadurch übten sie einen beachtlichen Druck auf das Management aus, die Fluktuation von Arbeitskräften einzudämmen. Wegen der Schwierigkeit, ArbeiterInnen aus der Nachbarschaft anzuziehen, versuchten Manager der Fabriken 4 und 5 sogar, ArbeiterInnen von Kündigungen mit körperlicher Gewalt abzuhalten. Alle untersuchten Fabriken verlangen von ihren ArbeiterInnen, eine Erlaubnis zur Kündigung einzuholen. Damit verletzen sie massiv das Arbeitsgesetz. Nach geltendem Recht dürfen diese Fabriken auch denjenigen ArbeiterInnen, die die Kündigungsfrist von 30 Tagen nicht einhalten, die Zahlung ausstehender Löhne nicht verweigern.

Restriktionen in den Schlafsälen und Bewegungsfreiheit

Artikel 96 des Arbeitsgesetzes legt fest, dass Arbeitgeber mit Freiheits- und Geldstrafen zu rechnen haben, wenn sie auf Gewalt, Drohung oder andere Methoden zurückgreifen und damit die Bewegungsfreiheit von ArbeiterInnen gesetzeswidrig einschränken. Nach diesem Artikel sind Arbeitgebern die Erniedrigung, körperliche Strafe oder rechtswidrige Durchsuchung und das Einsperren von ArbeiterInnen untersagt, durch die deren Freiheitsrechte beeinträchtigt werden.

Obwohl das Gesetz nicht eindeutig darin ist, was gesetzliche und ungesetzliche Einschränkungen der Freiheit von ArbeiterInnen sind, so stellt es zumindest eine Diskussionsgrundlage für ein Thema von großer Bedeutung für die ArbeiterInnen dar: die Regelungen in den Schlafsälen. Einige Fabriken verlangen von ArbeiterInnen, in unternehmenseigenen Schlafsälen zu übernachten, um ihr Leben effektiver überwachen zu können. In einigen Regionen haben ArbeiterInnen kaum Alternativen zur Übernachtung in den Fabrikschlafsälen, besonders wenn sie

Unterkünfte für Arbeiterinnen in der Bekleidungsfabrik Shuihaier in Beijing (Foto: Roland Müller-Heidenreich)

WanderarbeiterInnen sind. In der Regel sind die Mieten außerhalb für sie zu hoch, und Arbeitgeber lehnen es ab, Mieten für ArbeiterInnen zu bezuschussen, die nicht in Schlafsälen leben. In manchen Regionen liegen verfügbare Appartments zu weit entfernt von den Fabriken. Die Zeit und die Kosten für den Transport von und zur Arbeit hindern ArbeiterInnen daran, externe Wohnungen zu mieten. Meist sind die ArbeiterInnen der Willkür von Arbeitgebern ausgesetzt, wenn diese das Leben der ArbeiterInnen in den Schlafsälen überwachen.

Chinesische Arbeitgeber haben zahlreiche Motive, das Leben von ArbeiterInnen in den Schlafsälen einzuschränken. Die zwei wichtigsten Motive beziehen sich auf die gewerkschaftliche Organisation und Schwangerschaften. Die Arbeitgeber halten Außenstehende möglichst davon ab, die Schlafsäle zu betreten, damit die ArbeiterInnen keine Möglichkeit haben, sich mit KollegInnen aus benachbarten Fabriken oder anderen Personen über ihre Arbeitsbedingungen auszutauschen. Manager achten genau auf Anzeichen dafür, ob ArbeiterInnen Proteste organisieren wollen und suchen dies zu verhindern, indem sie sie in den Schlafsälen halten. Aufseher nutzen ihre Kenntnisse des Privatlebens von ArbeiterInnen, um »AgitatorInnen« zu identifizieren und zu entfernen, die ihre KollegInnen motivieren, für ihre Rechte zu kämpfen. Deshalb äußerten chinesische ArbeiterInnen häufig die Sorge, ihre Arbeit zu verlieren. Aus Angst um ihren Arbeitsplatz bitten sie zum Beispiel ihre Arbeitgeber nur selten, die Löhne auf das Niveau des Mindestlohns anzuheben.

Darüber hinaus versuchen Arbeitgeber aktiv, Schwangerschaften zu verhindern. Die meisten von ihnen haben keine Angst vor der Zahlung des Schwangerschaftsgeldes, da sie wissen, dass niemand in China derartige Leistungen einfordern wird. Es ist daher nicht das Schwangerschaftsgeld für 90 Tage, das die Arbeitgeber beunruhigt. Was ihnen eher Sorgen macht, ist, dass schwangere Arbeiterinnen weniger Überstunden machen oder kündigen. Die Frauen, die kündigen, kehren nach ihrer Heirat und Schwangerschaft möglicherweise nicht mehr zur Fabrik zurück. Selbst Frauen, die nach der Geburt wieder

arbeiten wollen, suchen sich oft eine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber. Schwangerschaften von Beschäftigten zwingen Arbeitgeber, neue Arbeiterinnen zu suchen, wodurch die Kosten erhöht werden. Infolgedessen legen die meisten Arbeitgeber in den Schlafsälen Regeln fest, die ihre Arbeiterinnen daran hindern, mit dem anderen Geschlecht romantische Beziehungen zu entwickeln.

Zwar waren die ArbeiterInnen der untersuchten Fabriken zurückhaltend, was die Schilderung dieser Probleme betraf, jedoch war es ihren Angaben nach Außenstehenden in allen Fabriken untersagt, die Schlafsäle zu betreten. Zudem wurde die Bewegungsfreiheit der dort lebenden ArbeiterInnen eingeschränkt. Fabrik 3 verlangt von ArbeiterInnen, vor 21 Uhr in die Schlafsäle zurückzukehren. ArbeiterInnen der Fabrik 2 wird der Zugang zu den Schlafsälen und deren Verlassen nach 22 Uhr nicht erlaubt. Manager der Fabrik 1 waren großzügiger und erlaubten den ArbeiterInnen, bis 23 Uhr in die Schlafsäle zurückzukehren. Da die ArbeiterInnen häufig bis 21 oder 22 Uhr Überstunden machen, begrenzen solche Einschränkungen stark die Zeit, die ArbeiterInnen jenseits der Überwachung von Managern mit FreundInnen verbringen können.

Arbeitgeber und sogar manchmal ArbeiterInnen rechtfertigen diese Regeln, indem sie behaupten, dass sie die Sicherheit der Beschäftigten garantieren. Doch widersetzen sich die meisten der Härte dieser Regeln und riskieren Gefahren, wenn sie ein Privatleben genießen wollen. Wenn ArbeiterInnen der Fabrik 2 Zeit mit FreundInnen verbringen möchten, entscheiden sie sich manchmal einfach, die ganze Nacht nicht zu schlafen, da sie keine Erlaubnis haben, in ihre Schlafsäle zurückzukommen, wenn sie sich zu lange draußen aufgehalten haben. In der Fabrik 1 gab es einige Walkman-Kopfhörer, deren Schnüre an einer der Wände außerhalb der Schlafsäle hingen. Dies ist ein Zeichen dafür, dass ArbeiterInnen in der Nacht die Wände hinauf klettern, nachdem sie draußen zu lange verweilt und die Schlafenszeit verpasst haben, die die Managerregeln ihnen aufzwingen.

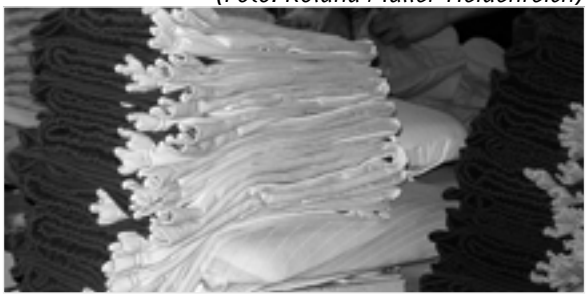
Höchst beunruhigend sind jedoch die Praktiken in den Fabriken 4 und 5. Dort sagten ArbeiterInnen aus, dass diejenigen, die kündigen wollen, wegen der strengen Sicherheitsvorschriften nachts aus den Fabriken schleichen müssen, um der Aufmerksamkeit des Sicherheitspersonals zu entgehen. Dies stellt eine schwere Verletzung der Bewegungsfreiheit von ArbeiterInnen dar und verstößt gegen das Gesetz, das es Arbeitgebern verbietet, ArbeiterInnen festzuhalten.

Zwangsüberstunden

Nach Artikel 41 des Arbeitsgesetzes müssen sich Arbeitgeber mit ArbeiterInnen und Gewerkschaften beraten, wenn die Arbeitszeit verlängert werden soll. Artikel 70 der »Meinung zu einigen Fragen hinsichtlich der kontinuierlichen Durchführung des Arbeitsgesetzes« präzisiert das Recht von ArbeiterInnen, übermäßige Überstunden zu verweigern. In der Regel verhängen chinesische Arbeitgeber jedoch Geldstrafen, wenn ArbeiterInnen es ablehnen, Überstunden zu machen, wann immer die Arbeitgeber dies verlangen. Die meisten Arbeitgeber begründen diese Geldstrafen mit der Behauptung, chinesische ArbeiterInnen wünschten Überstunden. Tatsächlich sind die Löhne – meist gesetzeswidrig – so niedrig, dass ArbeiterInnen gerne übermäßige Überstunden machen. Dennoch wollen das ArbeiterInnen nicht immer. Deshalb greifen Arbeitgeber auf Geldstrafen zurück, um ArbeiterInnen zu zwingen, vorgegebene Zeitpläne zu erfüllen.

ArbeiterInnen aller Fabriken berichteten, dass sie in unterschiedlichem Maße mit einer Geldstrafe belegt werden, wenn sie keine Erlaubnis vom Management haben, Überstunden zu verweigern. Eine sehr hohe Geldstrafe von 50 Yuan sah Fabrik 5 außerdem vor, wenn ArbeiterInnen einen Arbeitstag versäumten. Diese Menge entspricht 10% oder mehr des Monatslohnes mancher ArbeiterInnen. Geldstrafen für einen Fehltag sind ein harter Schlag für ArbeiterInnen, die gezwungen sind, viele Überstunden zu machen und die lediglich zwei Tage im Monat arbeitsfrei haben.

(Foto: Roland Müller-Heidenreich)



5.4 Diskriminierung

Die chinesische Regierung hat die ILO-Konvention Nr. 100 über Diskriminierung ratifiziert, nicht jedoch die ILO Konvention Nr. 111.

Gesetze gegen Diskriminierung sind in China nicht sehr entwickelt. Artikel 12 des Arbeitsgesetzes verbietet es dem Arbeitgeber, ArbeiterInnen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Religion zu diskriminieren. Von all diesen Bereichen erfährt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts die meiste Aufmerksamkeit. Es gibt jedoch keine »Richtlinien« gegen die Diskriminierung von ArbeiterInnen aufgrund ihres Alters oder Gesundheitszustandes, ihrer Körpergröße oder Verbindungen zu bestehenden Religionen, obwohl diese Formen von Diskriminierung in China sehr verbreitet sind.

Im Fokus: Frauenrechte

Artikel 13 des Arbeitsgesetzes verbietet es Arbeitgebern, bei einer Stellenbesetzung das Geschlecht als Ausschlussgrund gelten zu lassen. Davon ausgenommen sind spezifische Formen der Beschäftigung, die für Frauen »nicht geeignet« sind. Artikel 59 und 60 des Arbeitsgesetzes z.B. legen fest, dass die Beschäftigung in Bergwerken, in großer Höhe, bei niedriger Temperatur und in kaltem Wasser sowie eine Beschäftigung mit anerkannt extremer Belastung für Frauen »nicht geeignet« sind. Artikel 22 des »Gesetzes zum Schutz der Frauenrechte« untersagt dem Arbeitgeber ebenso, Frauen bei Bewerbungen auszuschließen, mit Ausnahme von Stellen, die für sie »nicht geeignet« sind.

Artikel 24 des »Gesetzes zum Schutz der Frauenrechte« spezifiziert den Standard »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«. Dieser Grundsatz ist auch in der chinesischen Verfassung verankert. Jedoch reicht dieser Grundsatz nicht aus, um Frauen vor Diskriminierungen zu schützen. Zur Zeit manifestiert sich die Geschlechtertrennung als eine der ernstzunehmendsten Folgen von Sexismus in China. Die Arbeitgeber beschäftigen Frauen für weniger qualifizierte Tätigkeiten, was in das Stereotyp unterwürfiger Frauen mit flinken Fingern passt; dagegen neigen sie dazu, Männer für anspruchsvollere Tätigkeiten einzustellen, insbesondere für solche, die den Umgang mit Fertigungsmaschinen beinhalten. Da Männer und Frauen unterschiedliche Aufgaben durchführen, glauben die Arbeitgeber und sogar ArbeiterInnen, dass ihre Beschäftigung dem Standard »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« entspricht, selbst wenn Arbeitgeber Frauen von den qualifizierten Stellen fernhalten, in denen ArbeiterInnen höhere Löhne, mehr Beschäftigungsstabilität und sogar zeitweise einen relativ entspannten Arbeitsrhythmus genießen können.

Artikel 26 des »Gesetzes zum Schutz der Frauenrechte« gibt an, dass Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Schutzmaßnahmen haben, wenn sie sich in Menstruation, Schwangerschaft, Mutterschutz oder Stillzeit befinden. Artikel 23 verbietet dem Arbeitgeber ausdrücklich, Arbeiterinnen aufgrund ihres Ehestandes oder einer Schwangerschaft zu diskriminieren. Artikel 27 untersagt dem Arbeitgeber, die Löhne von Arbeiterinnen zu senken oder ihnen zu kündigen, wenn sie heiraten oder schwanger werden. Artikel 29 verbietet dem Arbeitgeber explizit, ArbeiterInnen zu entlassen, die sich in einer Behandlung von Krankheiten oder Verletzungen befinden, oder die aufgrund einer arbeitsbedingten Krankheit oder Verletzung arbeitsunfähig geworden sind. Ebenfalls haben Arbeiterinnen Kündigungsschutz, die sich in Schwangerschaft, Mutterschutz oder Stillzeit befinden.

Die interviewten Arbeiterinnen berichteten häufig, dass die Arbeitgeber im Bekleidungssektor Männer diskriminieren. Zum Beispiel annonciert eine Fertigungsfabrik, die zu der hier untersuchten Unternehmensgruppe gehört, im Internet Stellen für Näherinnen. Darin ist explizit angegeben, dass sie nur Frauen beschäftigen. Da chinesische Gesetze gegen Diskriminierung häufig nur die Rechte von Frauen ansprechen, gibt es in diesem Punkt einen weniger eindeutigen Schutz für Männer. Arbeitgeber meinen, es sei schwierig, diese zu leiten und halten es für wahrscheinlich, dass sie kollektiv versuchen könnten, eine Anhebung der Löhne zu fordern. Die Arbeitgeber stellen daher für weniger anspruchsvolle Positionen lieber Frauen ein und lehnen Männer oft ab, wenn Frauen verfügbar sind.

ArbeiterInnen der Fabriken 4 und 5 berichteten, dass die Arbeitgeber die Beschäftigung von Männern häufig verweigern und nur dann mehr Männer einstellen, wenn sich das Angebot an neuen Arbeitskräften zu verringern scheint. Für diese Verfahrensweise gibt es auch andere Beweise. Fabrik 4 z.B. inseriert im Internet ein Trainingsprogramm für Näherinnen und weist darauf hin, dass nur unverheiratete Frauen in Frage kommen. Dieselbe Fabrik schreibt im Internet ebenso nur für Männer Stellen für leitende Manager, Manager für die Bereiche Herstellung und Einkauf sowie Manager für die Kontrolle aus.

Die Fabriken 1, 2 und 3 beschäftigen ungefähr gleich viele Männer und Frauen. Es gibt 60% Frauen in den Fabriken. Dies lässt sich wahrscheinlich darauf zurückführen, dass die Fabriken in weniger entwickelten Zonen liegen, in denen neue Arbeiterinnen schwierig zu finden sind. Jedoch verdeckt dieses Verhältnis die tatsächlichen Formen der Geschlechtertrennung. Für die Arbeitgeber im Bekleidungssektor ist es üblich, für die Bügel- und Zuschneidearbeiten sowie im Lager nur Männer zu beschäftigen. Für Näharbeiten werden oft sehr niedrige Löhne auf Stückbasis bezahlt, weshalb Frauen in einem quälenden Rhythmus arbeiten müssen, um genug zum Überleben zu verdienen. Den im Lager arbeitenden Männern wird gewöhnlich ein pauschaler Tageslohn gezahlt, und sie haben einen entspannteren Arbeitsrhythmus. Beim Bügeln und Zuschneiden wird verlangt, Maschinen geschickt zu bedienen. Die dort arbeitenden Männer erhalten normalerweise höhere Löhne. Diese Geschlechtertrennung ist im Bekleidungssektor durchaus üblich und wird oft durch Stereotypen begründet, wie zum Beispiel: »Männer sind besser für Lagerarbeit geeignet, da sie besser in Mathematik sind«, oder: »Frauen sind nicht geeignet, an Maschinen zu arbeiten« usw. Dies wurde durch die InterviewerInnen bestätigt und trifft auf die Fabriken dieser Untersuchung zu. Ein Beispiel: Obwohl in der Schneideabteilung der Fabrik 2 nur Frauen und in der Bügelabteilung nur Männer arbeiten, sind es die Männer, die höhere Löhne als gelernte Arbeiterinnen erhalten.

Diskriminierung gegen verheiratete Frauen ist in den untersuchten Fabriken ebenfalls of-

Südchinesische Aldi-Zulieferfabrik Quanxin Knitting (Foto: Roland Müller-Heidenreich)

fenkundig. Das Trainingsprogramm, das die Fabrik 4 im Internet inserierte, gibt explizit an, dass verheiratete Frauen nicht berücksichtigt werden. Die Fabriken 4 und 5 verlangen von verheirateten Arbeiterinnen Gesundheitsuntersuchungen. Obwohl sich die Arbeiterinnen über den Inhalt dieser Untersuchungen nicht im Klaren waren, ist es sehr wahrscheinlich, dass der Arbeitgeber dabei überprüft hat, ob verheiratete Arbeitnehmerinnen schwanger sind, was eine Diskriminierung darstellt.

Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber den Arbeiterinnen zwar Mutterschutz gewähren müssen, dass jedoch keine der Befragten über die Mutterschaftspolitik ihres Arbeitgebers informiert war. Dies untergräbt die langfristige Beschäftigung von Arbeiterinnen beträchtlich. Zum Beispiel führten die InterviewerInnen ein Gespräch mit einem Arbeiter, der eine Arbeiterin der Fabrik 2 traf und heiratete. Als sie schwanger wurde und den Überstundenanforderungen nicht mehr nachkommen konnte, fühlte sie sich genötigt, ihre Arbeit zu kündigen. Der Arbeitgeber bot ihr nie Maßnahmen zum Mutterschaftsschutz an und sie erwartete diese zu keinem Zeitpunkt. Dadurch wurden ihre Beschäftigungsmöglichkeiten ohne Zweifel negativ beeinflusst. Dies stellt eine Form von Diskriminierung dar, da es sich von Seiten des Arbeitgebers um eine bewusste Strategie handelt, mit dem Ziel, die Kosten der Beschäftigung von schwangeren Arbeiterinnen zu vermeiden. Hier setzt genau das Gesetz an, nach dem Frauen das Recht auf soziale Sicherheit haben und Einschränkungen ihrer Beschäftigung verbietet.

Die Frage des Alters

Die umfassende Diskriminierung von IndustriearbeiterInnen ab 20 Jahren hat einen bedeutenden Einfluss auf die Beschäftigungsmuster in China. Arbeitgeber diskriminieren ältere ArbeiterInnen selbst dann, wenn sie einen kurzfristigen Mangel an neuen Beschäftigten beklagen. Die untersuchten Fabriken stellen hier keine Ausnahme dar. In der Werbung für das Trainingsprogramm der Fabrik 4 heißt es explizit, dass bei der Einstellung nur ArbeiterInnen im Alter von 16 bis 23 Jahren berücksichtigt werden. Die Stellenausschreibungen anderer Fabriken, die zu der untersuchten Unternehmensgruppe gehören, geben ausdrücklich an, dass nur Frauen im Alter von 17 bis 22 Jahren bei der Einstellung an den Nähmaschinen in Frage kommen. Die Stellenausschreibung für einen/e KassiererIn der Fabrik 5 begrenzt explizit die Eignung auf BewerberInnen im Alter von 22 bis 35 Jahren. Wenn in diesem Zusammenhang Fabrik 1 im Internet für ihre Arbeitskräfte Werbung macht und angibt, dass 90% ihrer ArbeiterInnen noch nicht Mitte 30 Jahre alt sind, so liegt es nahe, dass sie aktiv Diskriminierung betreiben, um dieses Ziel zu erreichen.

Obwohl chinesische Gesetze eine Diskriminierung wegen des Alters nicht verbieten, haben ArbeiterInnen dennoch einige legale Mittel, um Altersdiskriminierung zu bekämpfen. Eine der am weitesten verbreiteten Altersdiskriminierungen ist eigentlich eine Widerspiegelung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Ehestandes. Die Arbeitgeber wissen, dass ArbeiterInnen mit Mitte 20 heiraten, sich niederlassen und Kinder haben wollen. Das chinesische Gesetz legt als Mindestheiratsalter bei Männern 22 und bei Frauen 20 Jahre fest. Es scheint kein Zufall zu sein, dass Arbeitgeber häufig die Eignung der Beschäftigung in der Fertigungsbranche auf ArbeiterInnen im Alter von 22 Jahren oder noch jünger begrenzen. Diskriminierung gegen ArbeiterInnen aufgrund ihres Geschlechts oder Familienstandes verstößt gegen das Gesetz.

Die Fabriken 2 und 3 sind von Fabriken in Shenzhen und sogar von den Fabriken 1, 4 und 5 verschieden. Da sie sich in einer Gegend befinden, die als ländlich qualifiziert ist, sind sie daher auch von den üblichen Wegen der WanderarbeiterInnen entfernt. Wenn WanderarbeiterInnen im Alter von 20 oder noch jünger nicht verfügbar sind, müssen diese Fabriken von ihrer Präferenz für unverheiratete WanderarbeiterInnen absehen und stattdessen ältere sesshafte Personen beschäftigen. Meist sind die Beschäftigten dieser Fabriken Frauen im Alter von 40–50 Jahren. Sie haben bereits Familien und ihre Kinder sind meistens schon selbst beschäftigt. Die InterviewerInnen unterhielten sich mit einer Arbeiterin der Fabrik 2, deren Sohn noch zur Schule ging. Sie war gezwungen, ihre Arbeit dort zu kündigen, da sie sich mit ihrem geringen Monatslohn von 800 Yuan die Gebühren für die Schule ihres Sohnes nicht leisten konnte. Selbst wenn die Bekleidungsfabriken also gezwungen sind, ältere ArbeiterInnen einzustellen, dann lehnen sie die Verantwortung dafür ab, ihren ArbeiterInnen genug zu zahlen, damit diese ihre Familien ernähren können.

5.5 Beschäftigung von Jugendlichen und Kindern

China hat die ILO-Konventionen Nr. 138 und 182 über die Beschäftigung von Kindern ratifiziert.

Artikel 15 des Arbeitsgesetzes verbietet Arbeitgebern ausdrücklich, Minderjährige zu beschäftigen, die jünger als 16 Jahre alt sind. Artikel 58 erlaubt jedoch die Beschäftigung von Jugendlichen im Alter von 16 bis 18 Jahren, wobei Arbeitgeber deren Gesundheit konkret überwachen müssen. Artikel 64 und 65 untersagen die Beschäftigung von Jugendlichen für anstrengende Arbeit und Arbeit mit giftigen Materialien. Zudem liegt es im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, sicherzustellen, dass die Jugendlichen regelmäßig gesundheitlich untersucht werden.

Artikel 4 der Richtlinien zum Verbot von Kinderarbeit verlangt vom Arbeitgeber, vor der Einstellung von ArbeiterInnen deren Alter anhand des Personalausweises zu überprüfen. Der Arbeitgeber muss von den Ausweisen der ArbeiterInnen Kopien aufbewahren. Artikel 8 gibt an, dass ein Arbeitgeber, der diese Kopien nicht aufbewahrt oder die Unterlagen fälscht, eine Geldstrafe von 10.000 Yuan zahlen muss. Artikel 13 erlaubt Schulen und ähnlichen Institutionen, Praktika oder Ausbildungen für Minderjährige zu organisieren, wenn sie dabei die entsprechenden Richtlinien beachten.

In China ist die Beschäftigung von Jugendlichen und Kindern mit Einstellungsschwierigkeiten an weniger entwickelten Standorten verknüpft. Die Fabriken in Shenzhen z.B. liegen dichter aneinander und die WanderarbeiterInnen gehen dort oft durch die Straßen, um eine Beschäftigung zu suchen, die an den Fabriktoren ausgeschrieben sind. Vor einem solchen Hintergrund sehen Arbeitgeber eine geringere Notwendigkeit, Jugendliche oder Minderjährige zu beschäftigen. Obwohl Arbeitgeber in Shenzhen gelegentlich Kinder einstellen, ist dies nicht weit verbreitet.

Abbildung 18: Beschäftigung von Jugendlichen und Kindern

	Beschäftigung von Kindern [unter 16 Jahren]	Beschäftigung von Jugendlichen [16 bis 18 Jahre]
Fabrik 1	bestätigt	bestätigt
Fabrik 2		bestätigt
Fabrik 3		
Fabrik 4	bestätigt	bestätigt
Fabrik 5	bestätigt	bestätigt

Manager riskieren die Beschäftigung von Jugendlichen oder Kindern eher, wenn sie Schwierigkeiten mit der Einstellung von erfahrenen Erwachsenen haben. Alle Fabriken dieser Untersuchung befinden sich in Gegenden, die selten von WanderarbeiterInnen auf der Suche nach Beschäftigung berührt werden. Obwohl Fabrik 2 beispielsweise in einer Entwicklungszone liegt, müssen die meisten Fabriken, die in dieser Zone registriert wurden, noch gebaut werden, und die dortige Stadt ist noch als Landwirtschaftsgebiet ausgewiesen. Fabrik 2 befindet sich mehr oder weniger inmitten eines Feldes an einer neuen Autobahn. Bauern bestellen ihre Felder in Sichtweite der Fabrik und die nächstgelegene Häuseransiedlung ist eine kleine Gruppe von Betongebäuden, die gebaut wurde, um den dauerhaften EinwohnerInnen der Stadt eine kurzfristige Unterkunft zu bieten, bevor sie im näheren Umkreis umziehen. Die benachbarte Fabrik 3 liegt an einer Autobahn. Obwohl zahlreiche Fabriken an der Autobahn liegen, gibt es keine Wohnanlagen, Gaststätten oder Imbissbuden, die sich üblicherweise in der Nähe von Fabriken befinden, um den Bedürfnissen der WanderarbeiterInnen entgegenzukommen. ArbeiterInnen auf der Suche nach einer Beschäftigung kommen selten in eine solche Gegend, es sei denn, sie wissen, dass es dort einen Job gibt.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass Arbeitgeber auf die Beschäftigung von Jugendlichen oder sogar Kinder zurückgreifen. Mit Ausnahme von Fabrik 3 bestätigten die InterviewerInnen, dass alle untersuchten Fabriken Jugendliche beschäftigen. Zwar verlangt das Gesetz vom Arbeitgeber, die Beschäftigung von Jugendlichen einzuschränken, um ihre Gesundheit zu schützen, dennoch machen die Ju-

gendlichen der untersuchten Fabriken neben ihren älteren KollegInnen übermäßige Überstunden und erhalten keine der gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsuntersuchungen.

Dass die InterviewerInnen die Beschäftigung von Jugendlichen oder Kindern in Fabrik 3 nicht bestätigen konnten, lag nur daran, dass die ArbeiterInnen selten die Fabrik verlassen. Dies ist die Fabrik, in der es kaum Gelegenheit gibt, außerhalb der Fabrik zu essen, und die von ihren ArbeiterInnen verlangt, bis 21 Uhr in die Schlafsäle zurückzukommen. Jedoch sind es die jüngsten ArbeiterInnen, die ihre Arbeit in Fabrik 2 kündigten und zu den benachbarten Fabriken wechselten. Ein junger Bewohner aus der Nachbarschaft erläutete den Wechsel der ArbeiterInnen aus Fabrik 2 so: »Das sind doch nur Kinder. Sie hatten niemals jemanden, der/die sich um sie gekümmert hat und sie hatten eine harte Zeit, in der sie viele Überstunden geleistet haben. Sie hören von neuen Jobs in einer anderen Fabrik und hoffen, dass die Umstände dort besser sein werden.« Zum Zeitpunkt der Befragung haben die ArbeiterInnen der Fabrik 2 gekündigt, um sich um einen Job bei Fabrik 3 zu bewerben. Die InterviewerInnen bestätigten, dass Jugendliche in der Fabrik 2 sowie in der näheren Umgebung arbeiten. Vor dem Hintergrund a) der isolierten Lage von Fabrik 3, b) der Wahrscheinlichkeit, dass Jugendliche von Fabrik 2 neue Jobs in der Fabrik 3 bekommen und c) der weit verbreiteten Beschäftigung von Jugendlichen in der näheren Umgebung, ist es wahrscheinlich, dass Fabrik 3 Jugendliche auch unter ungesetzlichen Bedingungen beschäftigt. Die InterviewerInnen bestätigten die Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren in den Fabriken 1, 4 und 5. In den Fabriken 4 und 5 informieren die Arbeitgeber ihre ArbeiterInnen sogar darüber, dass sie bereitwillig Kinder beschäftigen. Die Fabriken bieten den Beschäftigten 100 Yuan an, wenn sie neue ArbeiterInnen werben. Beschäftigte werben junge FreundInnen an und wissen, dass sie Managern nur sagen müssen, dass sie keine Personalausweise haben. Die Manager der Fabriken 4 und 5 gehen dann zu den benachbarten Fabriken, um Personalausweise der dort beschäftigten ArbeiterInnen auszuleihen und zu fälschen. Dann unterrichten sie die KinderarbeiterInnen, die sie einstellen möchten, darüber, wie sie ihre Namen und Identitäten fälschen können.

5.6 Vereinigungsfreiheit / Kollektivverhandlungen

Die chinesische Regierung hat die ILO-Konventionen Nr. 87 und 98 über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen nicht ratifiziert.

Artikel 7 des Arbeitsgesetzes garantiert das Recht von ArbeitnehmerInnen, sich in Gewerkschaften zu organisieren und Gewerkschaften zu gründen. Auf ähnliche Weise garantiert Artikel 3 des Gewerkschaftsgesetzes das Recht von ArbeitnehmerInnen aller Unternehmen und Organisationen innerhalb des chinesischen Territoriums, sich in Gewerkschaften zu organisieren und Gewerkschaften zu gründen und untersagt jegliche Einschränkung dieses Rechts.

Artikel 10 des Gewerkschaftsgesetzes lässt ebenfalls die Gründung von Gewerkschaftsföderationen in Städten und Nachbarschaften zu, in denen es viele ArbeitnehmerInnen in Unternehmen gibt. Gewerkschaften einer oder ähnlicher Branchen haben das Recht, für eine Region oder das ganze Land Föderationen zu gründen. Die All-Chinesische Gewerkschaftsföderation (ACFTU) soll die Vertretung der vereinigten Gewerkschaftsorganisationen im Land sein. Dementsprechend fordert Artikel 11 die Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen dazu auf, sich zu registrieren und die Zustimmung einer übergeordneten Gewerkschaft zu suchen. Artikel 2 legt fest, dass alle Gewerkschaften im Rahmen der ACFTU arbeiten müssen.

Interessanterweise gibt Artikel 10 des Gewerkschaftsgesetzes an, dass alle Unternehmen und Organisationen mit mehr als 25 Beschäftigten ein »Gewerkschaftskomitee« gründen sollen. Artikel 41 des Arbeitsgesetzes verlangt vom Arbeitgeber, sich mit Gewerkschaften und ArbeiterInnen zu beraten, wenn Überstunden gemacht werden sollen. Artikel 70 der »Meinung über einige Fragen hinsichtlich der kontinuierlichen Durchführung des Arbeitsgesetzes« verlangt ebenfalls vom Arbeitgeber, sich mit Gewerk-

schaften und ArbeiterInnen in der Frage von Überstunden zu beraten, und präzisiert darüber hinaus die Rechte von ArbeiterInnen, Überstunden abzulehnen, wenn diese die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen überschreiten. Das heißt, dass die Fabriken, die Hunderte von ArbeiterInnen beschäftigen und umfangreiche Überstunden verlangen, Mechanismen entwickelt haben sollten, um mit den ArbeiterInnen darüber zu verhandeln. Nichtsdestotrotz hat ein erheblicher Teil der Privatunternehmen in China keine Gewerkschaften. In den wenigen Fabriken, die registrierte Gewerkschaften haben, ist es üblich, dass ArbeiterInnen weder wissen, ob eine Gewerkschaft besteht, noch welche Funktion sie hat.

Artikel 6 des Gewerkschaftsgesetzes definiert als Verantwortung der Gewerkschaften, im Rahmen der Gesetze die Rechte der ArbeiterInnen zu verteidigen. Gewerkschaften sind aufgefordert, eine enge Verbindung zu den ArbeiterInnen aufrecht zu halten, ihren Meinungen zuzuhören und ihre Forderungen zum Ausdruck zu bringen. Weiterhin sollten Gewerkschaften ArbeiterInnen bei der Lösung ihrer Probleme helfen sowie ihnen auf andere Weise dienen. Das Gesetz verlangt von Gewerkschaften, dass sie spezifische Aktivitäten organisieren, um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen. Wenn Arbeitgeber zum Beispiel einseitig Manager berufen, die Gewerkschaft in einem Betrieb zu vertreten, dann verletzt dieses Vorgehen das Gesetz. Artikel 9 des Gewerkschaftsgesetzes legt fest, dass entweder ein Treffen der Gewerkschaftsmitglieder oder eine Gruppe von GewerkschaftsvertreterInnen auf demokratische Weise die Mitglieder eines Gewerkschaftskomitees wählt. Das Gesetz erkennt ebenfalls Interessenskonflikte zwischen Mitgliedern des Managements und der Gewerkschaft und verbietet, dass Verwandte von Personen in verantwortlicher Position innerhalb des Unternehmens in ein Gewerkschaftskomitee gewählt werden.

Keine/r der interviewten ArbeiterInnen in den untersuchten Fabriken wusste von einer Gewerkschaft in ihrem/seinem Betrieb. Ein/e ArbeiterIn von Fabrik 1 erwähnte ausdrücklich, dass Beschäftigten nicht erlaubt ist, eine Gewerkschaft zu gründen. Selbst wenn die Fabriken dieser Untersuchung Gewerkschaften registriert haben und die ArbeiterInnen davon nichts wissen, so verletzt dies den Standard der chinesischen Gesetze. Denn diese fordern von Gewerkschaften, dass sie ArbeiterInnen wählen, sie zu vertreten, und von den Arbeitgebern, dass sie mit ArbeiterInnen oder ihren VertreterInnen über Überstunden verhandeln.

Unterdrückung von Gewerkschaften

Diskriminierung gegen ArbeiterInnen aufgrund ihres Geschlechtes, Familienstandes, Alters usw. bestimmt darüber, ob sie überhaupt beschäftigt werden. Die Opfer der Diskriminierung sind typischerweise nicht in der Fabrik, damit InterviewerInnen sie befragen können. Es gibt jedoch eine andere verbreitete Form von Diskriminierung, die die FabrikarbeiterInnen betrifft. Um zu verhindern, dass ArbeiterInnen gemeinsam vorgehen, um mit dem Management über Themen wie Löhne und Arbeitspläne zu verhandeln, feuern und bedrohen Arbeitgeber diejenigen, die ihre Kollegen »organisieren« oder »agitieren«.

Es gibt keine Richtlinien, die zum Beispiel ArbeitnehmerInnen schützen, wenn sie die Regierung ohne Unterstützung einer eingetragenen Gewerkschaft um Hilfe ersuchen. Aber es gibt Richtlinien, die ausdrücklich ArbeitnehmervertreterInnen schützen. Artikel 51 des Gewerkschaftsgesetzes verbietet dem Arbeitgeber, willkürlich Gewerkschaftsmitglieder zu entlassen oder zu versetzen, die ihre Verantwortung der Gewerkschaft gegenüber im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erfüllen. Andere Formen der Vergeltungen gegen Gewerkschaftsmitglieder wie Erniedrigung, Beleidigung oder körperliche Verletzung sind ausdrücklich verboten.

Ebenso erhalten ArbeitnehmervertreterInnen durch das Gesetz einen Mindestschutz bzgl. der Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses. Artikel 25 des Arbeitsgesetzes legt fest, dass die Arbeitgeber das Recht haben, nur dann einseitig den Arbeitsvertrag mit ArbeiterInnen aufzuheben, wenn

- Beschäftigte den Anforderungen der Arbeit während der Probezeit nicht entsprechen,
- Beschäftigte die Richtlinien seiner/ihrer Arbeitseinheit ernsthaft verletzen,
- der Arbeitgeber wegen eines Pflichtversäumnisses von Beschäftigten einen bedeutenden Verlust hinnehmen musste,

- gegen Beschäftigte aufgrund eines Verbrechens eine behördliche Untersuchung durchgeführt wird.

Artikel 26 und 27 des Arbeitsgesetzes listen einige weitere Bedingungen auf, unter denen Arbeitgeber berechtigt sind, Arbeitsverträge aufzuheben. Doch auch, wenn diese Bedingungen gegeben sind, sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, den ArbeiterInnen 30 Tage vor ihrem Ausscheiden Bescheid zu geben. Artikel 28 schreibt vor, dass sie auch zur Entschädigung von ArbeiterInnen verpflichtet sind.

Artikel 3 der Richtlinien von 1995 zu Abfindungsbestimmungen regelt den Fall, dass ein Arbeitgeber einen schriftlichen Vertrag mit einem/r ArbeiterIn aufhebt, ohne dabei dem Gesetz gerecht zu werden (z.B. bezüglich der Diskriminierung und der Frist von 30 Tagen), woraus sich für den/die ArbeiterIn ein Lohnverlust ergibt. In diesem Fall steht dem/r Beschäftigten ein Monatslohn in Höhe des vorherigen durchschnittlichen Einkommens (also nicht des Mindestlohns) sowie eine zusätzliche Entschädigung von 25% zu. Artikel 2 präzisiert, dass dies auch für Arbeitgeber gilt, die keinen schriftlichen Vertrag mit ihren ArbeiterInnen abgeschlossen haben.

5.7 Arbeitszeit

China hat die ILO-Konvention Nr. 1 über die Arbeitszeit nicht ratifiziert.

Die Arbeitswoche & Überstunden

Artikel 36 des Arbeitsgesetzes legt als Standard eine Arbeitszeit von maximal acht Stunden pro Tag fest, wobei 44 Stunden pro Woche nicht überschritten werden dürfen. Artikel 3 der Richtlinien des Staatsrats über die Arbeitszeit passte später den Standard auf 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche an. Dieser Standard wird an anderer Stelle wiederholt. Zum Beispiel legt Artikel 2 der »Ergänzungsrichtlinien zu den kurzfristigen Richtlinien für Lohnzahlungen« eine Arbeitswoche auf 40 Stunden und einen Arbeitstag auf 8 Stunden fest. Artikel 38 des Arbeitsgesetzes schreibt vor, dass ArbeitnehmerInnen wöchentlich mindestens einen arbeitsfreien Tag haben sollen. Artikel 41 des Arbeitsgesetzes legt eine maximale Grenze von drei Überstunden pro Tag bzw. 36 Überstunden pro Monat fest.

Nach Aussagen der interviewten ArbeiterInnen setzen alle Fabriken extensiv Überstunden ein. In den Fabriken 1 und 2 beispielsweise arbeiten die Beschäftigten an jedem Tag der Woche üblicherweise von 8 bis 21 Uhr mit jeweils einer Stunde Pause für Mittag- und Abendessen. Nur am Wochenende arbeiten sie acht Stunden pro Tag. Das heißt, dass sie pro Wochentag drei Überstunden und 8 Überstunden am Wochenende arbeiten. Dies entspricht etwa 95 Überstunden pro Monat [(21 Arbeitstage×3 Stunden) + (4 Wochenendtage×8 Stunden)] und stellt fast das Dreifache der gesetzlichen Obergrenze dar. Die Fabriken 1

Abbildung 19: Arbeitszeiten

	Anzahl der Überstunden an einem typischen Arbeitstag	Arbeitstage pro Woche	Anzahl der Überstunden in einer typischen Arbeitswoche	Bezahlter Urlaub
Fabrik 1	3–5	6	23	Nein
Fabrik 2	3	6	23	Nein
Fabrik 3	nicht bestätigt	6	nicht bestätigt	Nein
Fabrik 4	2–5	6/7	12–35	Nein
Fabrik 5	4–6	6/7	24–42	Nein

Aus dem Dokumentarfilm CHINA BLUE/Regie: Micha X Peled (Foto: BFILM Verleih/EYZ Media)

und 2 garantieren ihren ArbeiterInnen pro Woche einen arbeitsfreien Tag und begrenzen die Überstunden im Allgemeinen auf ein Maximum von drei Stunden/Tag während der Woche. Die ArbeiterInnen von Fabrik 1 arbeiten jedoch gelegentlich mehr als täglich drei Überstunden in der Woche. An einem Interviewtag waren die ArbeiterInnen der Fabrik 1 bis 23 Uhr bei der Arbeit. Diese Arbeitszeiten stellen eine eklatante Verletzung des Gesetzes dar.

Die Zustände in den Fabriken 4 und 5 sind noch schlimmer. Dort haben die ArbeiterInnen monatlich nur 2 arbeitsfreie Tage. An einem Interviewtag hatten sie tatsächlich einen freien Tag, da ausländische Einkäufer gerade die Fabriken besuchten. Die Fabriken 4 und 5 gehören zu einem Komplex von vier Fabriken, in denen die Anzahl der Überstunden variiert. In Fabriken, in denen Hosen hergestellt werden, sind die ArbeiterInnen von 7:45 bis 22:00 bei der Arbeit. In der Hemdenfabrik wird bis 22 Uhr und an den Wochenenden manchmal sogar bis 24 Uhr gearbeitet. Dies entspricht innerhalb der Arbeitswoche vier Überstunden pro Tag und zwölf Überstunden am Wochenende. Demnach machen die Beschäftigten dieser Fabriken im Monat 156 Überstunden [(21 Werktage×4 Stunden) + (6 Wochenendtage×12 Stunden)]. Die Anzahl der Überstunden dort überschreitet jede Woche das zulässige Maximum!

Saisonale Schwankungen

Artikel 39 des Arbeitsgesetzes und Artikel 5 der Richtlinien des Staatsrats über die Arbeitszeit bieten den Arbeitgebern die Möglichkeit, alternative Arbeitspläne einzuführen. Sie haben das Recht, bei der Regierung einen Antrag einzureichen, um zu begründen, warum es die Natur ihres Industriesektors oder die Einschränkungen ihres Fertigungssystems notwendig macht, gegen den gesetzlich festgelegten Standard der Arbeitszeit zu verstoßen. Wird der Antrag genehmigt, so dürfen sie die Arbeitszeit »umfassend« verlängern. Dies ist in Artikel 5 der »Zulassungsmethoden für Unternehmen zur Umsetzung irregulärer Arbeitszeiten und zur umfassenden Verlängerung von Arbeitszeiten« sowie in Artikel

65 der »Meinung über einige Fragen hinsichtlich der kontinuierlichen Durchführung des Arbeitsgesetzes« festgelegt. Im Wesentlichen soll die durchschnittliche Arbeitszeit den Anforderungen des Gesetzes in jedem Fall entsprechen. Wenn ArbeiterInnen in einer Woche übermäßige Überstunden leisten, sollen Arbeitgeber ihnen zu einem anderen Zeitpunkt einen gleichwertigen Freizeitausgleich einräumen.

Wenn die Behörden den Antrag der Fabriken auf eine flexible Arbeitszeitplanung genehmigt haben sollten, dann könnten wir etwa folgende Praktiken erwarten: Die ArbeiterInnen der Fabriken 1 und 2 machen ca. 95 Überstunden pro Monat. Für jeden dieser Monate sollten ihnen knapp zweieinhalb arbeitsfreie Wochen garantiert werden. In den Fabriken 4 und 5 sollten die ArbeiterInnen, die monatlich mehr als 150 Überstunden machen, ungefähr 4 Wochen freibekommen. Wenn ArbeiterInnen zu diesen Bedingungen während einer Hochsaison Überstunden machen, würden sie bald beträchtliche Mengen von Freizeitausgleich ansammeln.

Nach Aussagen der interviewten ArbeiterInnen schreiben die Arbeitgeber in allen untersuchten Fabriken keinen Freizeitausgleich gut, der dem Umfang der in der Hochsaison geleisteten Überstunden entsprechen würde. Die Beschäftigten arbeiten entsprechend der Ebbe und Flut von Produktionsaufträgen.

Urlaub & Feiertage

Artikel 40 des Arbeitsgesetzes legt nationale Feiertage fest. Das sind der Neujahrstag, das Frühlingsfest, der Tag der Arbeit und der Nationalfeiertag. Die ArbeiterInnen aller untersuchten Fabriken arbeiten häufig während eines Teils der nationalen Feiertage. Dies ist nach Gesetz zulässig, wenn die Arbeitgeber dafür einen angemessenen Feiertagszuschlag zahlen. Im nächsten Abschnitt wird dies diskutiert.

Artikel 45 des Arbeitsgesetzes spricht ArbeitnehmerInnen, die kontinuierlich seit 12 Monaten oder länger beschäftigt sind, einen Anspruch auf bezahlten Urlaub zu. Artikel 2 der »Mitteilung über die Fragen hinsichtlich der freien Zeit von ArbeitnehmerInnen« gibt nur an, dass Unternehmen die Bedingungen für bezahlten Urlaub von der Verantwortung und Erfahrung der ArbeiterInnen abhängig machen sollen, und dass ein bezahlter Urlaub maximal zwei Wochen umfasst. Selbst erfahrene ArbeiterInnen der untersuchten Fabriken haben niemals von einem Anspruch auf bezahlten Urlaub für diejenigen gehört, die 12 Monate oder länger beschäftigt sind.

5.8 Löhne

China hat die ILO-Konvention Nr. 26 ratifiziert, nicht aber die ILO-Konvention Nr. 131.

Geldstrafen

Artikel 50 des Arbeitsgesetzes von 1994 verbietet dem Arbeitgeber, die Löhne von ArbeiterInnen durch Geldstrafen zu kürzen. Nach Artikel 26 der seit 2004 gültigen »Richtlinien zur Umsetzung von Arbeitsgarantien« wird die Regierung Arbeitgeber für derartige Lohnabzüge bestrafen. Obwohl diese Rechtslage eindeutig scheint, gibt es dennoch Unklarheiten bzgl. einiger Bestimmungen, nach denen es doch erlaubt ist, unter bestimmten Bedingungen ArbeiterInnen mit Geldstrafen zu belegen.

Eine solche Bestimmung betrifft z.B. den Sachverhalt, mit dem eine Geldstrafe begründet wird. Gemäß Artikel 15 der »Kurzfristigen Richtlinien zur Zahlung von Löhnen« von 1995 können Arbeitgeber folgende Lohnabzüge vornehmen: Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, von Schiedskommissionen oder Gerichten verhängte Geldstrafen sowie andere »explizit vom Gesetz erlaubte« Beträge. So dürfen Arbeitgeber gemäß Artikel 16 dieser Richtlinien ArbeiterInnen z.B. finanziell bestrafen, wenn sie für »wirtschaftliche Verluste« des Unternehmens verantwortlich sind. Ein noch strengeres Gesetz von 1982 nennt zahlreiche andere »erlaubte« Geldstrafen. So legt Artikel 11 der »Richtlinien zu Belohnungen und Geldstrafen für Betriebsangehörige« fest, dass Arbeitgeber diejenigen ArbeiterInnen, die »ihr

Handeln trotz Kritik und Erziehung nicht korrigieren«, finanziell bestrafen dürfen, wenn folgende Sachverhalte zutreffen: häufiges Zuspätkommen, Fernbleiben von der Arbeit, Nichteinhaltung von Produktionsvorgaben, Anstiftung von anderen zu Aufruhr, physische Angriffe, Verletzung von Vorschriften des Produktionsprozesses und von Sicherheitsvorkehrungen, Sachbeschädigung, Korruption etc.

Arbeitgeber müssen bei diesen erlaubten Geldstrafen zwei Bedingungen einhalten: Nach Artikel 16 der »Kurzfristigen Richtlinien zur Zahlung von Löhnen« dürfen diese Geldstrafen nie mehr als 20% der Löhne betragen, und ArbeiterInnen müssen zumindest immer Löhne in Höhe des gesetzlichen regionalen Minimums erhalten.

Alle untersuchten Fabriken verhängen Geldstrafen gegen ArbeiterInnen. Sie werden dafür bestraft, dass sie nicht rechtzeitig zur Arbeit kommen, in den Schlafsälen kochen, bei der Arbeit essen etc. Im allgemeinen sehen es ArbeiterInnen als zwecklos an, gegen diese Praxis aufzubegehren. Nur in der Fabrik 5 waren die Geldstrafen so hoch – z.B. 50 Yuan für einen Fehltag – dass sich die ArbeiterInnen dagegen wehren wollten.

Zuspätkommen wird in den »Richtlinien zu Belohnungen und Geldstrafen für Betriebsangehörige« ausdrücklich genannt. Danach sind auch das Kochen in den Schlafsälen und das Essen am Arbeitsplatz Fragen der Produktion und der Sicherheit. Diese Sachverhalte erlauben also die Verhängung von Geldstrafen. Trotzdem müssen trotz aller Geldstrafen die gesetzlichen Mindestlohnvorgaben eingehalten werden. Eine große Zahl von ArbeiterInnen der untersuchten Fabriken, ja die Mehrheit von ihnen, erhalten diesen Mindestlohn jedoch nicht. Die Geldstrafen gegen sie stellen also eine Verletzung des Gesetzes dar.

Dauer der Probezeit

Chinesische Gesetze schreiben vor, dass die maximale Länge einer Probezeit in einer entsprechenden Passage des Arbeitsvertrags festgelegt werden muss. Im Jahr 1994 begrenzte Artikel 21 des Arbeitsgesetzes die Probezeit einer Beschäftigung auf sechs Monate. Die Regierungen der verschiedenen Regionen haben diese Anforderung jedoch präzisiert. Zum Beispiel geben die Richtlinien in Jiangsu an, dass die Länge der Probezeit für einen sechsmonatigen Arbeitsvertrag nicht mehr als 15 Tage, für einen 12monatigen Arbeitsvertrag nicht mehr als 30 Tage usw. betragen darf. Die Shanghaier Richtlinien legen fest, dass eine Probezeit nur für Arbeitsverträge über eine Beschäftigung von mehr als sechs Monaten zugelassen werden darf, und dass Arbeitgeber bei Beschäftigungen zwischen sechs und zwölf Monaten eine Probezeit von nicht mehr als einem Monat festlegen dürfen.

Keine/r der befragten ArbeiterInnen in den Fabriken 1, 2 und 3 hatte einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber unterzeichnet. Die Arbeitgeber haben daher kein Recht, die Beschäftigung von ArbeiterInnen einzuschränken, indem sie Probezeiten festlegen. ArbeiterInnen der Fabriken 4 und 5 sagten aus, dass sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnet haben, obwohl ihnen nicht bewusst war, auf welche Dauer die Verträge angelegt waren. In der Regel schließen Fabriken Arbeitsverträge mit IndustriearbeiterInnen ab, die für zwölf Monate gültig sind. Die Probezeit für solche Verträge sollte nicht länger als einen Monat dauern. Ein Arbeiter der Fabrik 4 war jedoch der Ansicht, dass der Vertrag, den er unterschrieben hatte, auf eine Dauer von drei Jahren angelegt war. Ein solcher Arbeitsvertrag berechtigt den Arbeitgeber zu einer Probezeit von ausschließlich zwei Monaten. Deshalb verstößt die Länge der Probezeit von drei Monaten in den Fabriken 1, 4 und 5 gegen chinesische Gesetze.

Probezeit – Mindestlohn

Arbeitgeber verlängern typischerweise die Probezeit von ArbeiterInnen, um dabei Löhne unterhalb der Mindestlohngrenze zu zahlen. Fabrik 3 beispielsweise zahlt auf diese Weise neuen ArbeiterInnen für den ersten Monat keine Löhne, was das Gesetz ausdrücklich verbietet. Artikel 57 der »Meinung über einige Fragen hinsichtlich der kontinuierlichen Durchführung des Arbeitsgesetzes« legt fest, dass einem/r ArbeiterIn mit einer vollen Stelle ein Lohn zusteht, der dem Standard eines Mindestlohns entspricht. Dies ist unabhängig davon, ob er/sie sich in einer Ausbildung oder Probezeit befindet. Artikel 14 der

Abbildung 20: Probezeiten, Löhne, Urlaubsgeld und Geldstrafen

	Länge der Probezeit	Gesamter Monatslohn inklusive	Monatlicher Mindestlohn in der Region	Erhalten die ArbeiterInnen den gesetzlichen Lohn für die Überstunden?	Erhalten die ArbeiterInnen das gesetzliche Urlaubsgeld?	Unerlaubte Geldstrafen
Fabrik 1	3 Monate – Kaution	600–800 Yuan	690 Yuan	Nein	Nein	Ja
Fabrik 2	keine	600–800 Yuan	690 Yuan	Nein	Nein	Ja
Fabrik 3	1. Monat ohne Lohn	1.000 Yuan	690 Yuan	Nein	Nein	Ja
Fabrik 4	3 Monate	700–800 Yuan	480 Yuan	Nein	Nein	Ja
Fabrik 5	3 Monate	700–800 Yuan	480 Yuan	Nein	Nein	Ja

(1 Yuan = 0,1 Euro – siehe Währungsangaben auf Seite 89)

Richtlinien von Jiangsu über Arbeitsverträge schreibt vor, dass ArbeiterInnen in der Probezeit einen Lohn erhalten sollen, der mindestens 80% des niedrigsten Lohns derjenigen ArbeiterInnen entspricht, die bei diesem Unternehmen die gleiche Arbeit durchführen.

Mit Ausnahme von Fabrik 3 zahlen alle anderen Fabriken dieser Untersuchung während der Probezeit die gleichen Löhne wie danach. Die meisten ArbeiterInnen dieser Fabriken werden auf Stückbasis bezahlt. Neue ArbeiterInnen, die noch Übung und Erfahrung benötigen, arbeiten langsamer, fertigen weniger Stücke und verdienen daher weniger. Dies trifft besonders bei Jugendlichen und Kindern zu, die weniger Arbeitserfahrung haben. Da Stücklöhne sehr niedrig sind, bekommen neue ArbeiterInnen in den Fabriken 1 und 2 manchmal nur 600 Yuan pro Monat, während erfahrene ArbeiterInnen in der Regel monatlich 700 bis 800 Yuan verdienen. Dieser niedrige Lohn entspricht nicht dem Standard des Mindestlohns. Selbst bei Auszubildenden haben die Arbeitgeber hierfür keine Rechtfertigungsgrundlage. Die Situation ist noch schlechter für die ArbeiterInnen in den Fabriken 4 und 5, in denen sie in den Arbeitsmonaten nur 300 Yuan oder noch weniger verdienen. Die Fabriken 4 und 5 garantieren ihren ArbeiterInnen für die ersten drei Arbeitsmonate zusätzlich zum Stücklohn 500 Yuan, – d.h. jeweils 200 Yuan für den 1. und 2. Monat und 100 Yuan für den 3. Monat. Die über Schulen vermittelten ArbeiterInnen berichten jedoch, dass ihre Schulen in der Regel einen Teil des garantierten Zusatzlohns einstecken. Selbst wenn die ArbeiterInnen keine umfangreichen Überstunden leisten, stellt diese Lohnpraxis der Fabriken 4 und 5 eine ernsthafte Verletzung des Gesetzes dar. Dementsprechend haben neue ArbeiterInnen in ihrer Probezeit Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie volle Stellen haben.

Mindestlohn und saisonale Schwankungen

Artikel 48 des Arbeitsgesetzes verlangt vom Arbeitgeber, den in seiner Region geltenden Mindestlohn zu zahlen. Artikel 16 der Richtlinien für einen Mindestlohn für Unternehmen legt fest, dass Löhne für Überstunden, Sozialversicherungsbeiträge und Prämien für schwere Arbeiten nicht Bestandteil des Mindestlohns sind. Das bedeutet, dass der Mindestlohn dem Lohn für acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche entspricht.

Artikel 18 macht den Arbeitgeber dafür verantwortlich, ArbeiterInnen über die Richtlinien zu informieren, die für den Mindestlohn relevant

sind. Artikel 11 der Richtlinien zum Mindestlohn schreibt vor, dass der Arbeitgeber über einen Zeitraum von zehn Tagen verfügt, um seine Arbeitskräfte über Anpassungen des Mindestlohnstandards zu informieren. Artikel 4 der »Richtlinien zur Entschädigung aufgrund von Verletzung und Abbruch von Arbeitsverträgen« von 1994 bestimmt, dass der Staat Arbeitgeber dazu zwingen wird, die Löhne auf die Mindestlohnhöhe anzuheben und den Beschäftigten zusätzlich 25% der Differenz als Zusatzkompensation zu zahlen, sollten die Löhne nicht den Anforderungen des gesetzlichen Mindestlohns entsprechen.

Der Mindestlohn in den Fabriken 1, 2 und 3 beträgt monatlich 690 Yuan, in den Fabriken 4 und 5 480 Yuan. Hierbei sollte bedacht werden, dass die chinesischen Mindestlöhne sehr niedrig sind. Nach Ansicht von BewohnerInnen in der Gegend um Fabrik 1 sind 600 Yuan pro Monat ein Minimum, um dort überleben zu können. Wenn dies zutrifft, ist selbst ein monatliches Einkommen von 690 Yuan nicht ausreichend, damit ArbeiterInnen ihre Familien ernähen, ihre Kinder zur Schule schicken und Angehörige mit gesundheitlichen Problemen unterstützen können. Laut Aussagen der ArbeiterInnen in Fabriken 4 und 5 würden monatlich Löhne von 500 bis 600 Yuan nicht zum Leben ausreichen. Sie sagten, dass Arbeitgeber dort früher weniger bezahlt hätten. Diese waren jedoch gezwungen, die Löhne zu erhöhen, nachdem ein übermäßig hoher Anteil von ArbeiterInnen gekündigt hatte.

Ausgehend von der Berechnungsmethode der Richtlinien zum Mindestlohn entspricht ein monatlicher Mindestlohn von 690 Yuan einem Stundenlohn von 4,12 Yuan (690 Yuan pro Monat (ca. 20.92 Wochenarbeitstage im Monat (8 Arbeitsstunden pro Tag = 4,12 Yuan pro Stunde). Ein Mindestlohn von 480 Yuan pro Monat entspricht einem Stundenlohn von 2,87 Yuan.

In allen untersuchten Fabriken leisten die ArbeiterInnen Überstunden zu einem Lohnsatz, der sich vom Stundenlohn einer normalen Arbeitswoche nicht unterscheidet. Zur Entscheidung, ob dies gesetzlich ist oder nicht, sollte folgendes berücksichtigt werden: Angenommen, die Fabriken führen in Übereinstimmung mit dem Gesetz ein System flexibler Arbeitszeitpläne ein. Dies ist zwar nicht wahrscheinlich, aber möglich. Artikel 62 der »Meinung über einige Fragen hinsichtlich der kontinuierlichen Durchführung des Arbeitsgesetzes« bestimmt, dass, wenn dem Arbeitgeber die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitplans erlaubt ist und ein/e ArbeiterIn an einem Tag arbeitet, der sonst ein Ruhetag wäre, dieser Tag als Tag einer gewöhnlichen Arbeitswoche betrachtet wird. Wenn ein/e ArbeiterIn jedoch an einem nationalen Feiertag arbeitet, muss der Arbeitgeber ihm/ihr einen Lohn zahlen, der 300% über dem normalen Lohnsatz liegt. Dies entspricht den Anforderungen des Artikels 41 des Arbeitsgesetzes.

Wenn die Arbeitgeber der untersuchten Fabriken rechtmäßig ein System flexibler Arbeitszeitpläne einführen und die Löhne für einen Monat ohne nationale Feiertage ausrechnen würden, müssten sie den ArbeiterInnen für die während der Arbeitswoche und am Wochenende geleisteten Überstunden keinen Überstundensatz zahlen.

In einem Monat arbeiten die Beschäftigten der Fabriken 1 und 2 ca. 21 Tage der normalen Arbeitswoche für 11 Stunden pro Tag, sowie an 4 Wochenendtagen jeweils 8 Stunden. Dies ergibt 263 Arbeitsstunden monatlich [(21 Tage × 11 Stunden) + (4 Wochenendtage × 8 Stunden)]. Wenn die ArbeiterInnen zum gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststundenlohn bezahlt würden, würden sie mindestens 1.083,5 Yuan erhalten (263 Stunden × 4,12 Yuan). Manche ArbeiterInnen verdienen gerade einmal die Hälfte davon! In den Fabriken 4 und 5 haben ArbeiterInnen nur zwei arbeitsfreie Tage pro Monat und viele von ihnen arbeiten die ganze Woche über 12 Stunden pro Tag. Eine faire Einschätzung ihres Arbeitsaufkommens in einem Monat mit 30 Tagen umfasst 22 Tage innerhalb der Woche und sechs Tage an den Wochenenden mit jeweils 12 Arbeitsstunden pro Tag. Das ergibt insgesamt 336 Arbeitstunden. Damit sollten die ArbeiterInnen mindestens 964 Yuan verdienen (336 Stunden × 2,87 Yuan). Neu Eingestellte in den beiden Fabriken bekommen jedoch gerade einmal ein Drittel davon!

Wenn die Arbeitgeber der untersuchten Fabriken keine Genehmigung für die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitplans haben und sie beispielsweise den ArbeiterInnen keinen ihnen aufgrund ihrer Überstunden zustehenden Freizeitsausgleich gewähren, dann ist die Unterbezahlung der ArbeiterInnen noch dramatischer. Artikel 44 legt fest, dass ArbeiterInnen für Über-

stunden während der Woche einen Lohnsatz von 150% und für Arbeit an einem Ruhetag 200% des normalen Lohnsatzes erhalten sollen, sofern sie diesen Ruhetag nicht auf einen anderen Tag verschieben können. Für Arbeit an einem nationalen Feiertag sollen ArbeiterInnen einen Lohn von 300% der normalen Lohnhöhe bekommen. Um die Monatslöhne ohne Feiertage zu berechnen, muss der Arbeitgeber für die Überstunden unter der Woche 150% der normalen Löhne, und für am Wochenende geleistete Überstunden 200% zahlen. In den Fabriken 1 und 2 sollten die ArbeiterInnen demnach monatlich mindestens einen Lohn von 1.345 Yuan erhalten [((21×8) + (21×3×1,5) + (4×8×2))×4,12] und die ArbeiterInnen der Fabriken 4 und 5 mindestens 1.297 Yuan [((22×8) + (22×4×1,5) + (6×12×2)) × 2,87].

Da die meisten ArbeiterInnen nach Stücklohn bezahlt werden, verteidigt der Arbeitgeber diese Lohnpraxis gerne mit dem Argument, dass Stücklöhne die Produktivität der einzelnen ArbeiterInnen selbst reflektieren und dass effektivere ArbeiterInnen deutlich mehr verdienen. Diese Argumentation ist für die gesetzlichen Bestimmungen nicht relevant. Artikel 37 des Arbeitsgesetzes verlangt vom Arbeitgeber, die Stücklohnsätze so festzulegen, dass der Lohn der ArbeiterInnen innerhalb einer normalen Arbeitswoche mindestens den Anforderungen des Mindestlohns entspricht. Die ArbeiterInnen der Fabriken 1 und 2 und die der Fabriken 4 und 5 sollten jeweils 1.345 bzw. 1.297 Yuan verdienen, wenn sie nach dem Mindestlohn bezahlt würden. Diese Beträge stellen das Minimum dar, das alle ArbeiterInnen unabhängig von ihrer Ausbildung, Erfahrung, Produktivität usw. bekommen sollten.

Geschäftliche Flauten

Ein wichtiger Punkt der Saisonbedingtheit der Bekleidungsproduktion ist hier erwähnenswert. In allen untersuchten Fabriken bekommen die ArbeiterInnen kein Geld, wenn sie Freizeitausgleich in Anspruch nehmen. Sie glauben nicht, dass es sich dabei um einen Ausgleich für ihre Überstunden handelt, da der Arbeitgeber keine Bücher darüber führt und die Gewährung von Freizeitausgleich völlig von der Menge der Produktionsaufträge abhängt. Wenn die geschäftliche Flaute kommt und die Menge der Produktionsaufträge sinkt, haben die StücklohnarbeiterInnen weniger Aufträge, arbeiten kürzer und verdienen wesentlich weniger. Dies verstößt gegen das Gesetz, welches ArbeiterInnen auch für die Zeiten geschäftlicher Flaute, in der weniger oder nichts produziert wird, einen Mindestlohn garantiert.

Artikel 12 der »Kurzfristigen Richtlinien zur Zahlung von Löhnen« spezifiziert, dass, wenn ein/e ArbeiterIn für die Reduktion oder Einstellung der Produktion nicht verantwortlich ist, der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, den Lohn in einer Zahlungsperiode zu verringern. Für die interviewten ArbeiterInnen entspricht eine Zahlungsperiode einem Monat. Wenn der Zeitraum, in dem die Produktion reduziert oder ausgesetzt ist, länger als einen Monat andauert, haben die Arbeitgeber das Recht, einen neuen Lohn zu verhandeln. Nichtsdestotrotz müssen ArbeiterInnen den Mindestlohn oder einen höheren Lohn verdienen, wenn sie eine normale Arbeitswoche arbeiten.

Die Richtlinien einzelner Regionen ermöglichen es, dass ArbeiterInnen aufgrund reduzierter Produktion nicht voll beschäftigt werden müssen. Zum Beispiel wiederholt Artikel 35 der Guangdonger Richtlinien zur Zahlung von Löhnen den Standard, dass, wenn ein/e ArbeiterIn nicht für die Reduktion oder Einstellung der Produktion verantwortlich ist, der Arbeitgeber für eine Zahlungsperiode einen Lohn entsprechend dem vorangegangenen Lohn bezahlen muss. Wenn die Produktion länger als einen Monat reduziert oder ausgesetzt ist, ist der Arbeitgeber berechtigt, mit den ArbeiterInnen einen neuen Lohn zu verhandeln. Jedoch, selbst wenn ein/e ArbeiterIn gar nicht arbeitet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm/ihr nicht weniger als 80% des Mindestlohnes zu zahlen. Artikel 31 der Jiangsuer Richtlinien zur Zahlung von Löhnen legt einen ähnlichen Standard fest. Artikel 29 der Nanjinger Richtlinien zur Zahlung von Betriebslöhnen reduziert den Standard auf 60% des Mindestlohns. Der Arbeitgeber muss hierfür jedoch eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft des Unternehmens oder den ArbeiterInnen treffen. Keine/r der befragten ArbeiterInnen in den untersuchten Fabriken erhält den Mindestlohn, wenn die Produktionsaufträge reduziert oder eingestellt sind.

5.9 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die chinesische Regierung hat die ILO-Konvention Nr. 155 nicht ratifiziert.

ArbeiterInnen sind im Allgemeinen wenig gesundheits- und sicherheitsbewusst. Daher ist es schwer, die Situation in den untersuchten Fabriken anhand der Befragungen der ArbeiterInnen zu beurteilen. Gesundheit und Sicherheit der ArbeiterInnen sind Teil der Verantwortung des Arbeitgebers. Artikel 36 des Gesetzes zur Arbeitssicherheit verlangt vom Arbeitgeber, ArbeiterInnen über die Risiken ihrer Beschäftigung zu informieren und über Sicherheitsmaßnahmen zu unterrichten. Artikel 39 fordert den Arbeitgeber auf, für die ArbeiterInnen ein Sicherheitstraining durchzuführen. Artikel 50 wiederholt den Anspruch von ArbeiterInnen auf ein Sicherheitstraining. Laut den Aussagen der ArbeiterInnen ging es bei dem einzigen Training, das sie erhielten, um die Erklärung der Geldstrafen und der Regelungen in den Fabriken. Einige ArbeiterInnen in den Fabriken 4 und 5 wurden in technischen Fertigkeiten spezifischer Arbeiten geschult. Doch bekommen die meisten ArbeiterInnen kein Training, während die Absicht einiger weniger Trainings darin besteht, die Arbeitsfähigkeiten zu verbessern und nicht, die Beschäftigten in Sicherheitsfragen zu schulen.

Artikel 43 des Gesetzes zur Arbeitssicherheit verpflichtet den Arbeitgeber, ArbeiterInnen gegen Verletzungen bei der Arbeit zu versichern. Artikel 2 der Richtlinien hinsichtlich der Arbeitsverletzungen verlangt ebenfalls vom Arbeitgeber, die Beschäftigten dagegen zu versichern. Nach Aussagen der ArbeiterInnen haben die häufigsten Unfälle in den untersuchten Fabriken mit Fingerverletzungen durch die Nähnadeln zu tun. Die ArbeiterInnen der Fabrik 1 waren sich nicht sicher, ob sie versichert sind. Der Arbeitgeber übernimmt jedoch die Behandlungskosten im Falle allgemeiner Fingerverletzungen. In den Fabriken 4 und 5 gibt es eine Klinik, in der einfache Verletzungen behandelt werden. Allerdings wird von den ArbeiterInnen erwartet, die Kosten dafür selber zu tragen.

ArbeiterInnen sollten nicht nur gegen Verletzungen bei der Arbeit versichert sein. Artikel 73 des Arbeitsgesetzes schreibt vor, dass ArbeiterInnen sozial versichert sind für die Bereiche Rente, Krankheit und Verletzung, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit und Mutterschaft. Artikel 3 der »Kurzfristigen Richtlinien zur Einführung der Sozialversicherungsbeträge« gibt an, dass private und ausländische Unternehmen verpflichtet sind, ArbeiterInnen mit Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungen zu versorgen. Obwohl die in Fabrik 3 beschäftigten ChinesInnen mit Dauerwohnrecht angaben, dass sie versichert seien, erhalten dennoch die WanderarbeiterInnen, die die Hälfte der Arbeitskräfte stellen, überhaupt keine Versicherung.

Artikel 59 der »Meinung über einige Fragen hinsichtlich der kontinuierlichen Durchführung des Arbeitsgesetzes« legt fest, dass, wenn ArbeiterInnen erkranken oder Verletzungen erleiden, die sie sich nicht bei der Arbeit zugezogen haben, der Arbeitgeber ihnen für eine bestimmte Periode der Genesungszeit trotzdem Löhne zahlen muss, deren Höhe nicht unter 80% des Mindestlohns liegen darf. Den ArbeiterInnen in den untersuchten Fabriken ist es im Falle von Krankheiten gestattet, nicht zur Arbeit zu gehen. Allerdings erhalten sie in dieser Zeit keine Löhne.

Bzgl. der Frage des Mutterschutzes definiert Artikel 62 des Arbeitsgesetzes als Standard, dass Arbeiterinnen für die Geburt mindestens eine bezahlte Mutterschaftszeit von 90 Tagen zusteht. Andere Richtlinien berechtigen sie zu zusätzlicher Urlaubszeit. Artikel 9 der Richtlinien zum Schutz von Arbeiterinnen gibt an, dass der Arbeitgeber den Arbeiterinnen zum Stillen zwei Pausen von jeweils 30 Minuten sicherstellen soll, bis die Kinder ein Alter von zwölf Monaten erreichen. Artikel 21 verpflichtet einen Arbeitgeber, der eine große Zahl von Frauen beschäftigt, einen Kinderhort und einen Ruheraum für schwangere Frauen und für Mütter zum Stillen ihrer Neugeborenen einzurichten.

Darüber hinaus haben Arbeiterinnen, die nach der Heirat oder Schwangerschaft ihre Arbeit gekündigt haben, einen Anspruch auf Abfindung. Artikel 5 der »Richtlinien zur Abfindung aufgrund von Verletzungen und Abbruch von Arbeitsverträgen« von 1994 spezifiziert, dass ArbeiterInnen für jeweils 12 Monate Beschäfti-

gung ein Monatslohn zusteht, wenn sie und ihr Arbeitgeber damit einverstanden sind, den Arbeitsvertrag vor Ablauf zu beenden (mindestens ein Monatslohn; nicht mehr als ein Jahreslohn). Artikel 10 legt fest, dass ArbeiterInnen einen Betrag in Höhe von 50% der Abfindungssumme erhalten sollen, wenn der Arbeitgeber ihnen die Abfindung nicht einräumt.

Keine der untersuchten Fabriken bietet Mutterschutz an. Mit den Worten eines/r ArbeiterIn in Fabrik 1 müssen schwangere Arbeiterinnen »selber eine Lösung finden«. Nach einem verbreiteten Muster heiratete ein in Fabrik 2 befragter Arbeiter eine Kollegin. Als sie schwanger wurde, arbeitete sie in Fabrik 2, bis sie die extensiven Überstunden nicht mehr leisten konnte und kündigte. Obwohl sie die »Erlaubnis« zur Kündigung bekam, erhielt sie keine der ihr zustehenden Leistungen.

Die meisten Arbeiterinnen erhoffen von ihren Arbeitgebern die »Erlaubnis« zur Kündigung und die Zahlung der ausstehenden Löhne, wenn sie schwanger werden. Der Arbeitgeber ist jedoch laut Gesetz nicht verpflichtet, diese Erlaubnis zu geben. Artikel 27 des Gesetzes zum Schutz der Frauenrechte berechtigt Arbeiterinnen, einseitig den Arbeitsvertrag aufzulösen, wenn sie schwanger werden. Darüber hinaus darf der Arbeitgeber, wie an anderer Stelle diskutiert, Arbeiterinnen nicht aufgrund einer Schwangerschaft feuern. Sie haben das Recht, Überstunden abzulehnen und vom Arbeitgeber zu verlangen, ihnen den Mindestlohn zu zahlen, solange sie 40 Stunden in der Woche arbeiten. Da die Arbeitgeber dieser Untersuchung ausnahmslos diese Standards verletzen, müssen die Arbeiterinnen sich für eine Kündigung »entscheiden«, wenn sie schwanger werden.

5.10 Festes Beschäftigungsverhältnis

Schriftlicher Arbeitsvertrag

Artikel 2 des Arbeitsgesetzes schreibt vor, dass die Rechte von ArbeiterInnen durch das Gesetz garantiert sind, egal, ob sie mit ihrem Arbeitgeber einen verbindlichen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder nicht. Artikel 16 des Arbeitsgesetzes verlangt vom Arbeitgeber, mit allen ArbeiterInnen einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Keine/r der befragten ArbeiterIn in den Fabriken 1, 2 und 3 hat einen Arbeitsvertrag unterzeichnet. Die ArbeiterInnen in den Fabriken 4 und 5 haben zwar einen Arbeitsvertrag mit ihren Arbeitgebern abgeschlossen, waren jedoch der Meinung, dass es nur ein sinnloses Stück Papier sei, das der Arbeitgeber fälscht, um es ausländischen Kunden vorzuzeigen. Sie haben niemals eine Kopie des von ihnen unterschriebenen Arbeitsvertrags und auch keine Möglichkeit erhalten, den Inhalt des Vertrags zu überprüfen bzw. zu verstehen.

Lohnstreifen

Was die Buchhaltung angeht, so haben die chinesischen Gesetze Schwächen. Artikel 6 der »Kurzfristigen Richtlinien zur Zahlung von Löhnen« bestimmt, dass Arbeitgeber die ArbeiterInnen auffordern sollen, die Lohnabrechnungen zu unterschreiben. Die Regelung erfordert eine Lohnabrechnung, auf der die Lohnsumme, die Anzahl der Arbeitsstunden sowie Name und Unterschrift des/r LohnempfängerIn stehen. Diese Abrechnung muss vom Arbeitgeber für wenigstens zwei Jahresperioden aufbewahrt werden.

Die ArbeiterInnen dieser Untersuchung unterschreiben in der Tat die Lohnstreifen, was dieser Anforderung entspricht. Dennoch verstand kaum eine/r von ihnen, wie ihr/sein Lohn errechnet wurde, da die Lohnabrechnung nur die oberflächlichsten Einzelheiten beinhaltet. Dies trifft besonders auf die nach Stücklohn bezahlten ArbeiterInnen zu, die zuweilen innerhalb einer Zahlungsperiode zu unterschiedlichen Lohnsätzen arbeiten.

6. Fallbeispiel 2:

Arbeitsbedingungen in Zulieferfabriken der deutschen Firma Huber – eines Aldi-Lieferanten – in Indonesien

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Jakarta, 13. November 2006

Einführung

Der Grund für diese Untersuchung im Auftrag des deutschen SÜDWIND Instituts für Ökonomie und Ökumene war die Erstellung einer Fallstudie über die Arbeitsbedingungen in den indonesischen Fabriken P.T. Elok Indobratama (EI), P.T. Goldindo Menawan (GM), P.T. Goldindo Perkasa (GP) und P.T. Ricky Putra Globalindo (RPG). Diese Fabriken beliefern die deutsche

■ Zusammenfassung

Im Frühsommer 2006 hat der »Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt« (PMK) in Jakarta im Auftrag des SÜDWIND Instituts für Ökonomie und Ökumene eine Befragung von 40 ArbeiterInnen aus vier indonesischen Zulieferfabriken des deutschen Unternehmens Huber (Marke »Hubermasche«), eines Zulieferers von Aldi, durchgeführt. In Einzelinterviews wurden die ArbeiterInnen unter Bezug auf die entsprechenden ILO-Konventionen zu folgenden Themenkomplexen befragt: Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Löhne, Arbeitszeiten sowie Gesundheits- und Sicherheitsstandards. Um die interviewten ArbeiterInnen zu schützen, tauchen ihre Namen in dem vorliegenden Bericht nicht auf.

Zu den Ergebnissen der Fallstudie zählen z.B.:

- Über ein Drittel der interviewten Beschäftigten wird zu Überstunden gezwungen,
- in mehr als 50% der Fälle kam es zu illegaler Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15–18 Jahren,
- zwei Drittel der Befragten berichteten von einer Verletzung des Rechts auf Menstruationsurlaub,
- 40% der Interviewten sagten aus, in ihrer Fabrik würden Gewerkschaften unterdrückt,
- 90% der Befragten meinten, ihr Lohn reiche nicht aus, um ihren Grundbedarf zu decken,
- 42,5% der interviewten ArbeiterInnen stellten fest, es gebe in ihrer Fabrik körperliche und psychische Misshandlungen,
- 55% der Befragten hatten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag.

Die Aussagen der interviewten ArbeiterInnen werden mit den jeweiligen indonesischen Arbeitsgesetzen verglichen.

Der PMK-Bericht unterstreicht, dass es zwar Verbesserungen der Arbeitssituation im Vergleich zu Untersuchungsergebnissen der vergangenen Jahre gibt, z.B. hinsichtlich der Kinderarbeit und der Zahlung gesetzlich festgelegter Mindestlöhne. Jedoch ist die Gesamtsituation nach wie vor beklagenswert, insbesondere dort, wo Fabriken nach dem Ende des Welttextilabkommens der Welthandelsorganisation (WTO) geschlossen worden sind.

Firma Huber (Marke: »Hubermasche«) – eine Zulieferfirma von Aldi – mit Unterwäsche. Zu diesem Zweck wurden 40 ArbeiterInnen der vier Fabriken, wovon drei in Jakarta ansässig sind und eine in Bogor, im Zeitraum zwischen Mitte Mai und Ende Juni 2006 befragt. Die InterviewerInnen des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (PMK) verwendeten einen Fragebogen, der 2002 von indonesischen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in Jakarta auf der Grundlage des Modellkodexes des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) von 1997 und des Verhaltenskodexes der Clean Clothes Campaign entwickelt wurde, die sich beide auf wichtige Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO – s. S. 89) beziehen.

Die befragten ArbeiterInnen können mit folgenden biografischen Daten kurz vorgestellt werden: Ihr Alter bewegt sich zwischen 19 und 38 Jahren. Das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Befragten entspricht 35 : 5 Personen. Von 40 interviewten ArbeiterInnen sind 21 verheiratet und 14 haben Kinder. Das Verhältnis von Voll- und Teilzeitkräften ist 19 : 21. Von allen befragten ArbeiterInnen sind 27 Mitglied in einer Gewerkschaft.

Der Bericht ist mit den Ergebnissen und Zusammenfassungen der beantworteten Fragen – unter Berücksichtigung der jeweiligen Sozialstandards in den verschiedenen Fabriken – in einzelne Kapitel gegliedert, einschließlich einer abschließenden Stellungnahme.

Untersuchungsbericht

6.1 Verbot von Zwangsarbeit

»Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben.« (ILO-Konventionen Nr. 29 und 105)

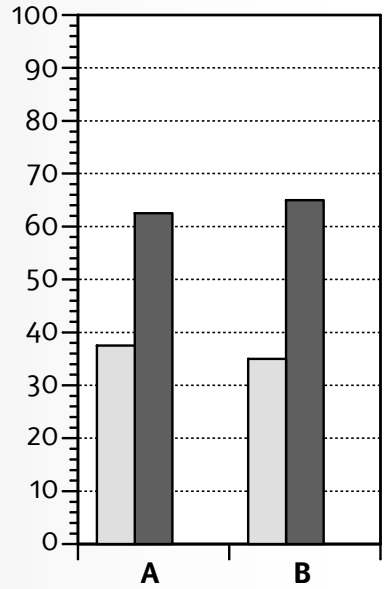
Indonesien hat diese beiden ILO-Konventionen in den Jahren 1950 und 1999 unterzeichnet.

Die **Abbildung 21** zeigt die Ergebnisse der Interviews mit den ArbeiterInnen – basierend auf den unten genannten Indikatoren:

Von 40 befragten Personen hatten 37,5% – die meisten bei PT. GB – Erfahrungen mit erzwungenen Überstunden seitens des Managements, um deren Export-Aufträge zu erfüllen. Den ArbeiterInnen wurde mit Bestrafungen gedroht, falls sie sich weigern sollten, Überstunden zu leisten, und sie wurden gezwungen, entsprechende Formulare zu unterzeichnen. Von Teilzeitkräften wurden jedoch keine Überstunden verlangt.

35% der ArbeiterInnen gaben an, dass Sicherheitskräfte sie am freien Zugang und Verlassen der Fabrik gehindert hätten, z.B. bei PT. EI, bei PT.GM., bei PT. GP. und bei PT. RPG, wo die ArbeiterInnen sich einer Leibesvisitation unterziehen mussten.

Abbildung 21: Umfrageergebnis »Zwangsarbeit« (in %)



A Erzwungene Überstunden

B Sicherheitskräfte hindern die ArbeiterInnen am freien Betreten und Verlassen der Fabrik

	A	B
Ja	37,5	35
Nein	62,5	65
Enthaltung	0	0

© SÜDWIND/PMK 2007

6.2 Verbot von Kinderarbeit

»Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur ArbeitnehmerInnen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben.« (ILO-Konvention Nr. 138)

Indonesien hat diese ILO-Konvention im Jahre 1999 unterzeichnet.

Das indonesische Arbeitsgesetz Nr. 25 aus dem Jahre 1997 besagt, dass die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren verboten ist. Die Schulpflicht endet in Indonesien mit 14 Jahren. Den BürgerInnen zwischen 15 und 18 Jahren ist es gestattet, unter bestimmten Voraussetzungen zu arbeiten, aber nur 4 Stunden täglich.

Auf Grundlage der o.g. Konvention spiegelt die **Abbildung 22** die Antworten wider.

Die Abbildung zeigt, dass keine Firma Kinder unter 15 Jahren beschäftigt, aber 62,5% der Befragten gaben an, dass junge Menschen zwischen 15 und 18 Jahren gearbeitet hätten. 60% sagten, dass diese jungen ArbeiterInnen mehr als 4 Stunden täglich ableisteten, was hauptsächlich auf PT. El und PT. RPG. zutreffe. Und 55% gaben an, dass sie auch während der Nacht arbeiteten, wiederum überwiegend in diesen beiden Fabriken. Hier handelt es sich um eine Verletzung des indonesischen Arbeitsrechts.

Die Arbeit der jungen Menschen zwischen 15 und 18 Jahren variiert zwischen Nähen, Säumen, Entfernung von Staub- und Webrückständen der Baumwolle, Packen und Befördern von Unterwäsche.

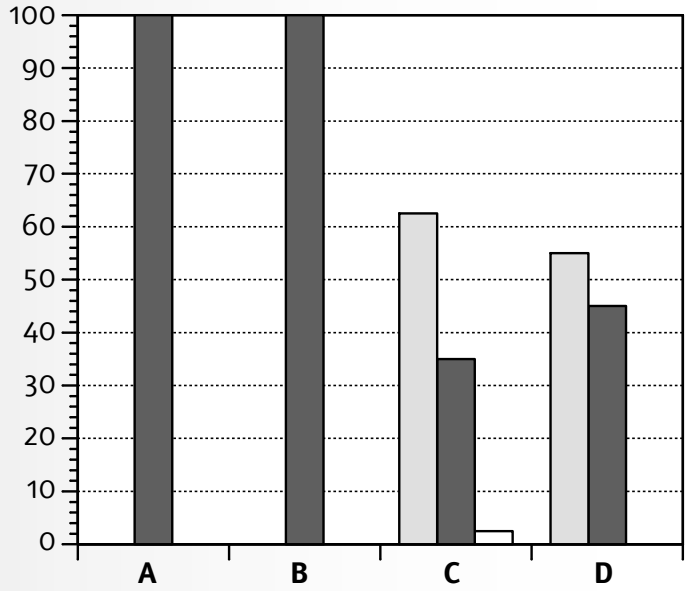
Abbildung 22: Umfrageergebnis »Kinderarbeit« (in %)

A Kinderarbeit unter 15 Jahren

B Leisten Kinder Überstunden?

C Arbeitszeit von über 4 Stunden täglich bei jungen Menschen zwischen 15 und 18 Jahren

D Arbeiten junge Leute während der Nachtstunden?



	A	B	C	D
Ja	0	0	62,5	55
Nein	100	100	35	45
Enthaltung	0	0	2,5	0

© SÜDWIND/PMK 2007

6.3 Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz

»Bei der Neueinstellung, Lohnpolitik, Zulassung zu Schulungsprogrammen, Fortbildung, Beendigung der Beschäftigung, Rentenregelung und allen weiteren Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale.« (ILO-Konventionen Nr. 100 und 111)

Indonesien unterzeichnete diese Konventionen in den Jahren 1958 und 1999.

Laut indonesischem Arbeitsrecht stehen Arbeiterinnen 2 Tage Menstruationsurlaub pro Monat zu, schwangeren Frauen 3 Monate voll bezahlten Schwangerschaftsurlaubs.

Basierend auf den o.g. Konventionen gibt die **Abbildung 23** einen Überblick über die Antworten der interviewten ArbeiterInnen.

Sexuelle Belästigung / Missbrauch

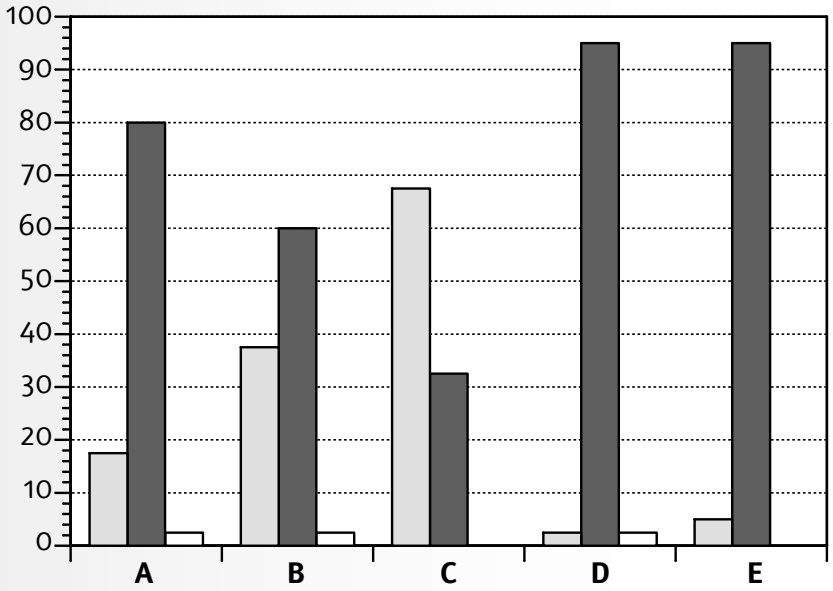
Die Abbildung zeigt, dass 17,5% der befragten ArbeiterInnen Erfahrung mit sexueller Belästigung / Gewalt durch ihre Vorgesetzten haben, wie z.B. Klaps auf den Po oder die Hände, Zwicken in den Rücken, Kneifen in den Po oder die Wangen. Eine der Arbeiterinnen gab an, dass sie selbst zwar keine sexuelle Belästigung erfahren habe, aber dass sie dieses Vorgehen gegenüber anderen wohl beobachtet habe.

Diskriminierung von schwangeren Frauen

37,5% der Befragten gaben an, Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft gehabt zu haben. Insgesamt 15 ArbeiterInnen – 1 Person bei PT. GM, 6 Personen bei PT. GP., 8 bei PT. RPG – sagten u. a.

a. dass Arbeiterinnen während des Schwanger-

Abbildung 23: Antworten zu »Diskriminierung am Arbeitsplatz« (in %)



A Sexuelle Belästigung / Missbrauch

B Diskriminierung von schwangeren Frauen

C Recht auf Menstruationsurlaub

D Lohnunterschiede bei männlichen und weiblichen Arbeitnehmern

E Gottesdienstverbot

	A	B	C	D	E
Ja	17,5	37,5	67,5	2,5	5
Nein	80	60	32,5	95	95
Enthaltung	2,5	2,5	0	2,5	0

© SÜDWIND/PMK 2007

schaftsurlaubs nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Lohn erhalten hätten,

b. dass schwangere Frauen Überstunden und Nachtschichten leisten müssten und außerdem schwere Sachen zu tragen hätten,

c. dass Arbeiterinnen während der Schwangerschaft entlassen würden.

Die meisten dieser Vorfälle ereigneten sich bei PT. GP und PT. RPG.

Recht auf Menstruationsurlaub

Die Abbildung zeigt, dass 67,5% der befragten Arbeiterinnen Verletzungen ihrer Rechte in Bezug auf Menstruationsurlaub erfahren haben. Sie hatten Schwierigkeiten, von den staatlichen Gesundheitszentren eine Erlaubnis für den Menstruationsurlaub zu bekommen. Sie mussten eine lange Liste von Fragen beantworten und viel Zeit in Kauf nehmen, um Atteste zu erhalten. Dies trifft auf fast alle befragten Arbeiterinnen zu, mit Ausnahme von PT. El. Vier der Befragten gaben an, dass PT. GM sich geweigert habe, den Teilzeit-Arbeiterinnen das Recht auf Menstruationsurlaub zuzugestehen. Neun Arbeiterinnen bei PT. GP sagten, dass ihre Firma generell allen Arbeiterinnen das Recht auf Menstruationsurlaub verweigere.

Lohnunterschiede bei männlichen und weiblichen ArbeiterInnen

95% der Befragten gaben an, dass keine Unterschiede bei den Löhnen für Männer und Frauen für dieselbe Tätigkeit gemacht würden.

Verbot von Gottesdiensten

95% der interviewten ArbeiterInnen sagten, dass es von Seiten des Betriebsmanagements kein Verbot hinsichtlich der Durchführung von Gottesdiensten bezüglich ihrer jeweiligen Religionszugehörigkeit gebe. Zwei der Befragten sagten, dass es Probleme gebe, an Gottesdiensten teilzunehmen aufgrund der nicht ausreichend zur Verfügung stehenden Gebetsräume. Zusätzlich hatten sie Schwierigkeiten, die Erlaubnis des Managements zu bekommen, um ihre Gottesdienste abzuhalten.

Portrait von Anisa Kholisa Pepi

Anisa Kholisa Pepi (Name geändert) ist eine der Näherinnen der Fabrik PT. Goldindo Perkasa. Sie stammt aus Sukabumi. Anisa lebt allein. Sie hat 9 Geschwister. Ihre Schulausbildung brach sie im sechsten Schuljahr ab.

Während der letzten fünf Jahre hat sie in der Fabrik gearbeitet und verdient heute umgerechnet ca. 70 Euro monatlich. Damit kann sie sich nur einen bescheidenen Konsum von Lebensmitteln leisten, die nicht nahrhaft genug sind. Anisa ist öfters krank. Sie geht dann zu dem kommunalen Gesundheitszentrum, das lediglich eine Basisversorgung anbietet – mehr kann sie sich nicht leisten. Wegen finanzieller Probleme konnte sie auch ihre Ausbildung nicht fortsetzen. Für den Transport zur Arbeit erhält sie von der Fabrik pro Tag 40 Cent, was jedoch nicht ausreicht, da die Transportpreise sehr hoch sind.

Was ihre persönliche Situation in den nächsten fünf bis zehn Jahren betrifft, so hofft Anisa, dass sie einen besseren Job mit einem höheren Lohn bekommt, damit sie auch ihre Familie besser unterstützen kann.

Anisa ist nicht zufrieden mit ihrer Arbeit. Sie beklagt sich darüber, dass die Fabrik ihr z.B. den gesetzlichen Menstruationsurlaub nicht gibt.

Für die Zukunft erhofft sie sich ein höheres Einkommen und Wohlstand. Sie möchte gerne ihre Rechte auf Urlaub und eine Krankenversicherung wahrnehmen und einen Mietzuschuss erhalten. Sie glaubt, dass diese Veränderungen nur möglich sind, wenn die ArbeiterInnen vereint sind und so die Unternehmen bewegen können, zumindest einen kleinen Teil ihrer Gewinne abzugeben.

Jakarta, den 10.7.06

6.4 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

»Das Recht aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten sowie das Recht auf Tarifverhandlungen werden anerkannt.« (ILO-Konventionen Nr. 87 und 98)

Indonesien hat diese Konventionen in den Jahren 1998 bzw. 1957 unterzeichnet.

Basierend auf den o.g. Konventionen zeigt die **Abbildung 24** die Antworten der befragten ArbeiterInnen.

57,5% der Befragten gaben an, dass die Firma die Arbeit der Gewerkschaften nicht behindert. Dies trifft vor allem auf die Fabriken PT. GM und PT. El zu. Im Gegensatz dazu sagten 40% der Beschäftigten – hauptsächlich bei PT. GB und PT. RPG – dass in ihren Fabriken die Gewerkschaften behindert würden – mit 2,5% Enthaltungen.

Laut 70% der befragten ArbeiterInnen wurde das Recht auf Gewerkschaftstreffen während der Arbeitszeit in ihren Fabriken respektiert – wobei alle Befragten bei PT. GB und PT. GM die Einhaltung dieses Rechts bestätigten. Das Management bei PT. RPG und PT. El übte jedoch Druck auf die Gewerkschaften aus, ihre Treffen nur während der Pausen abzuhalten.

Das Recht der ArbeiterInnen auf Gewerkschaftsgründung und Ausübung ihres Rechts auf Tarifverhandlungen sind ersichtlich aus der Zustimmung zum Tarifvertrag seitens der Firma. 45% der Befragten gaben an, dass die Firma den Tarifvertrag nicht befolge. In zwei Fabriken (PT. GM und PT. El) gab es jedoch gar keinen Tarifvertrag.

Abgesehen davon gaben 42,5% der Befragten an, dass sie bei Auseinandersetzungen zwischen ArbeitnehmerInnen und dem Arbeitgeber eine Einmischung des Militärs oder der Polizei erlebt hätten. Sie sagten außerdem, dass die Beamten des Militärs und der Polizei sich dann auf die Seite des Managements gestellt hätten.

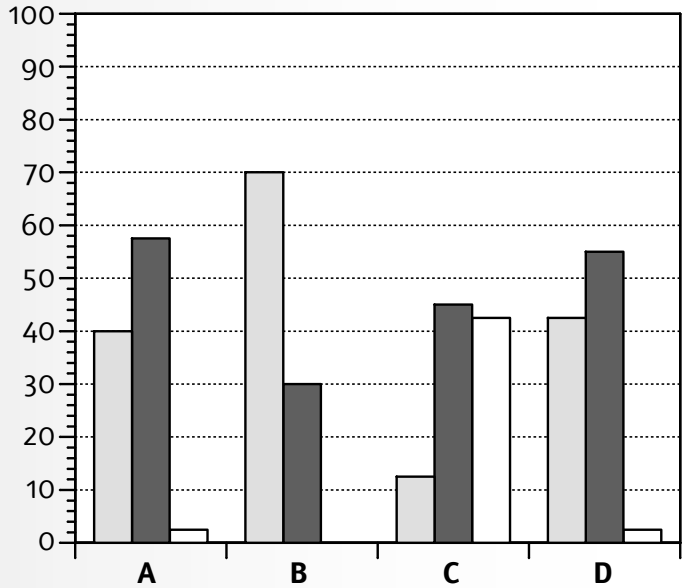
Abbildung 24: Umfrageergebnis »Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen« (in %)

A Unterdrückung von Gewerkschaften innerhalb der Fabrik

B Erlaubnis für die Gewerkschaftsmitglieder zu Treffen während der Arbeitszeit

C Die Firma leistet dem Tarifvertrag Folge

D Polizei- und Militäreinsatz bei Streitigkeiten innerhalb der Fabrik



	A	B	C	D
Ja	40	70	12,5	42,5
Nein	57,5	30	45	55
Enthaltung	2,5	0	42,5	2,5

© SÜDWIND/PMK 2007

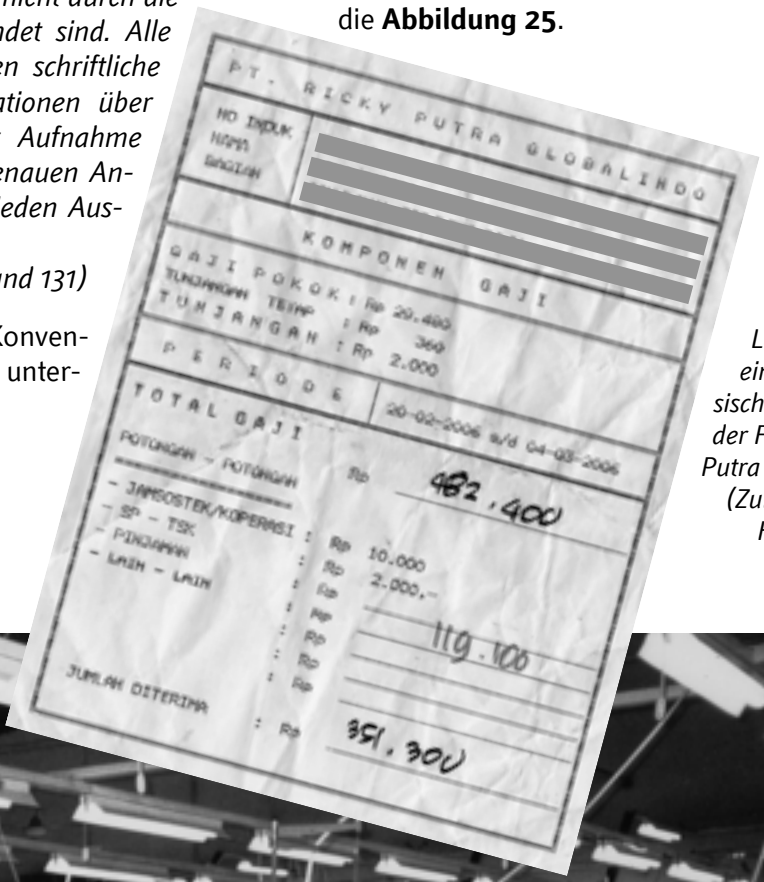
6.5. Existenz sichernde Löhne

»Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten.«
»Weder sind die Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.«
(ILO-Konventionen Nr. 26 und 131)

Indonesien hat die ILO-Konventionen Nr. 26 und 131 nicht unterzeichnet.

Jedes Jahr im April werden in Indonesien die gesetzlichen regionalen Mindestlöhne angepasst und vom Arbeitsministerium veröffentlicht. Die zusätzliche Überstundenzahlung ist geregelt durch einen Aufschlag von 50% für die erste Überstunde und 100% von der zweiten Überstunde aufwärts.

Die Richtlinie der Regierung in Bezug auf regionale Mindestlöhne in den Provinzen Jakarta und Bogor-City / der Provinz West-Jakarta zeigt die **Abbildung 25**.


PT. RICKY PUTRA GLOBALINDO
NO INDUK
NAMA
BAGIAN
KOMPONEN GAJI
GAJI POKOK : Rp 29.400
TUNJANGAN TETAP : Rp 360
TUNJANGAN : Rp 2.000
PERIODE 26-02-2006 s/d 04-03-2006
TOTAL GAJI Rp 482.400
POTONGAN - POTONGAN
- JAMSOSTEK/KOPERASI : Rp 10.000
- SP - TSK : Rp 2.000,-
- PINJAMAN : Rp
- LAIN - LAIN : Rp
: Rp
: Rp
ttg. 100
JUMLAH DITERIMA : Rp 351.300

Lohnstreifen einer indonesischen Näherin der Fabrik Ricky Putra Globalindo (Zulieferer von Huber/Aldi)

Indonesische Kleiderfabrik (Foto: Ingeborg Wick)

Abbildung 25:
Gesetzliche regionale Mindestlöhne in Jakarta und Bogor (Indonesische Rupiah = IDR)

Nr.	Provinz	Regionale Mindestlöhne 2005	Regionale Mindestlöhne 2006	Steigerungsrate (%)
1	**Jakarta**	711.843	819.100	15,1
2	**Bogor – Jawa Barat**	408.260	447.654	9,65

Quelle: PMK

(1000 IDR = 0,08 Euro – siehe Währungsangaben auf Seite 89)

Die Antworten der befragten ArbeiterInnen können – basierend auf o.g. Konventionen – **Abbildung 26** entnommen werden:

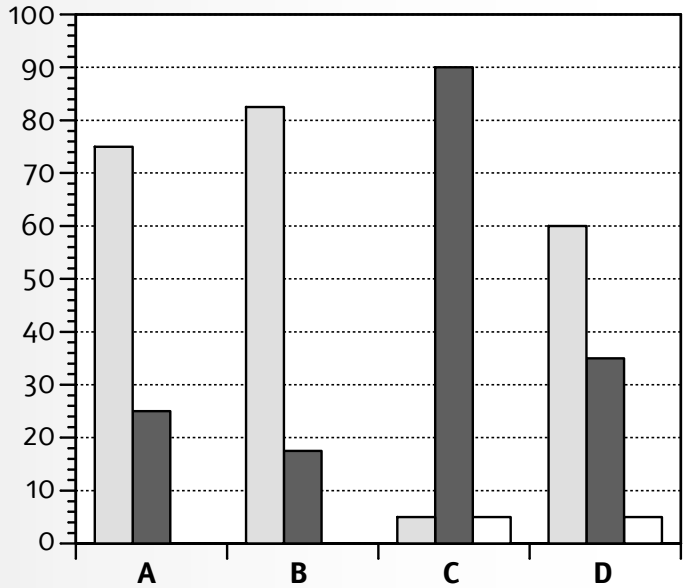
Laut den zehn befragten ArbeiterInnen bei PT. GB hat diese Fabrik keine Lohnzettel an sie ausgehändigt. Alle anderen Interviewten gaben an, dass die ArbeiterInnen in ihren Fabriken regelmäßig Lohnabrechnungen erhielten.

82,5% aller Befragten gaben an, dass ihre Löhne den regionalen Mindestlöhnen entsprächen. Nur bei PT. RPG wurde von sieben Fällen berichtet, wo diese gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt würden.

90% der befragten ArbeiterInnen gaben an, dass ihre Löhne nicht ausreichten, um ihren täglichen Bedarf zu decken. Ein Existenz sichernder Lohn – das sagten fast alle der Befragten – sollte doppelt oder dreifach so hoch sein wie der gesetzliche Mindestlohn.

Nur 60% der Interviewten gaben an, dass die Überstundenzahlungen den bestehenden Bestimmungen entsprächen. Nahezu alle Befragten bei PT. GM und PT. EI bestätigten die Erfüllung dieser Bestimmung durch ihre Fabriken. Die meisten Fälle von Nicht-Einhaltung dieser gesetzlichen Regelung wurden von der Fabrik PT. GP gemeldet.

Abbildung 26: Umfrageergebnis »Löhne« (in %)



A Aushändigung von Lohnzetteln

B Die Löhne entsprechen den gesetzlichen regionalen Mindestlöhnen

C Die Löhne sind ausreichend zur Deckung des Grundbedarfs

D Überstundenzahlungen basieren auf der gesetzlichen Regelung

	A	B	C	D
Ja	75	82,5	5	60
Nein	25	17,5	90	35
Enthaltung	0	0	5	5

© SÜDWIND/PMK 2007

6.6 Arbeitszeit

»Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den ArbeitnehmerInnen darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage kompensiert werden.« (ILO-Konvention Nr. 1)

Indonesien hat die ILO-Konvention Nr. 1 nicht unterzeichnet.

Laut indonesischem Arbeitsrecht beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden (7 Stunden täglich von Montag bis Freitag und 5 Stunden am Samstag). Das gesetzliche Maximum sind 14 Überstunden pro Woche.

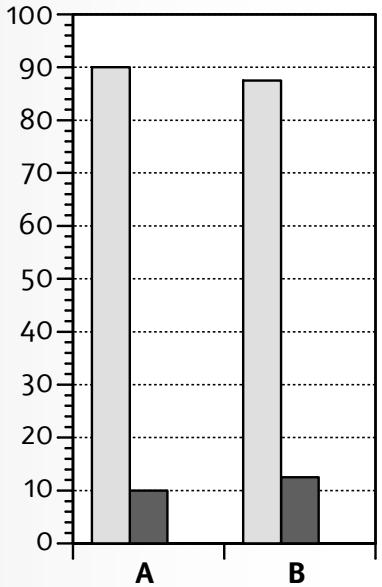
Auf der Grundlage der o.g. Konvention können die Antworten der ArbeiterInnen der **Abbildung 27** entnommen werden.

Die Befragten gaben an, dass die wöchentliche Arbeitszeit inkl. Überstunden 40–80 Std. betrage – durchschnittlich also 53,1 Std. pro Woche und Person. Die meisten Verstöße gegen das indonesische Arbeitsrecht (max. 54 Std. pro Woche) und die ILO-Konvention Nr. 1 (max. 60 Std. pro Woche) gab es bei PT. RPG und bei PT. GP.

90% der Befragten gaben an, dass sie sogar während ihres Urlaubs Überstunden leisteten. Als Gründe wurden genannt: benötigtes zusätzliches Einkommen und Anforderungen seitens der Firma (Export-Aufträge). Alle interviewten ArbeiterInnen bei PT. GP sagten, dass sie von ihren Vorgesetzten gezwungen würden, während ihres Urlaubs / an Sonn- und Feiertagen Überstunden zu erbringen.

87,5% der Befragten hatten regelmäßig einen freien Tag pro Woche.

Abbildung 27: Umfrageergebnis »Arbeitszeit« (in %)



A Überstunden während des Urlaubs / an Sonn- und Feiertagen

B Ein freier Tag pro Woche

	A	B
Ja	90	87,5
Nein	10	12,5
Enthaltung	0	0

© SÜDWIND/PMK 2007

Mittagspause in der Freien Exportzone KBN (Foto: Harald Klöpper)

Portrait von Siti

Siti (Name geändert) arbeitet in der Fabrik PT. Ricky Putra Globalindo. Sie wurde am 23. März 1975 in Dolok Sanggul in Nord-Sumatra geboren. Sie ist die vierte Tochter unter neun Geschwistern. Sie hat die Oberschule erfolgreich abgeschlossen.

Ihre Familie war sehr arm. Sie musste zu Hause hart arbeiten und half ihrer Mutter beim Kochen, Spülen und bei der Versorgung der Tiere. Siti hatte keine Schulkleidung. Normalerweise aß sie Reis und Trockenfisch. Nach dem Abendessen versuchte sie, weiter zu lernen, doch war sie dazu oft zu müde und schläfrig. Sie frühstückte nie, es gab weder Milch noch Taschengeld für sie. Nach der Grundschule besuchte sie die Realschule, die 8 km vom Haus ihrer Eltern entfernt lag. Da es kaum öffentliche Transportmöglichkeiten gab, ging sie jeden Tag die Strecke zu Fuß. Sie verließ das Haus um 4.45 Uhr und kam mit ihren Freundinnen um 7 Uhr in der Schule an. Nach ihrer Rückkehr um 14 Uhr arbeitete Siti im Reisfeld oder in der Gemüsezucht. Nach der Mittleren Reife besuchte Siti eine weiterführende Schule in der Distrikthauptstadt, wo sie sich ein Zimmer mieten musste. Hierfür gaben ihr die Eltern ein wenig Geld. Siti kochte damals für sich selbst. Sie verdiente sich etwas Geld dazu, indem sie KuchenverkäuferInnen aushalf. Nach dem Abitur konnte sie jedoch aufgrund finanzieller Probleme nicht zur Universität gehen. Deshalb ging sie nach Jakarta und suchte dort nach einer Arbeit.

In den letzten fünf Jahren entsprach ihr Alltag in Jakarta keineswegs ihren Träumen. Erst nach einem Jahr fand Siti einen Job in einer Fabrik. Danach änderte sich ihr Leben. Zunächst erhielt sie einen Lohn von umgerechnet ca. 23 Euro. Sie lebte zur Miete in einem 3 x 3 Meter großen Raum, für den sie 2,50 Euro zahlte. Oft reichte der Lohn zur Deckung ihres täglichen Bedarfs nicht aus. Sie musste sich dann verschulden, um Essen zu kaufen. Doch stieg ihr Lohn im Laufe der Jahre an. Heute erhält sie ca. 60 Euro pro Monat. Davon finanziert sie ihre Miete, das Essen, die Fahrten zur Arbeit, die Kleidung und die Schulgebühren eines Bruders zu Hause. Außerdem spart sie etwas Geld für den Lebaran-Feiertag (muslimischer Feiertag) in ihrem Dorf. Doch manchmal reicht ihr Lohn für all das nicht aus, dann isst sie nur 1–2 Mal am Tag und leistet sich Fleisch nur gelegentlich. Da sie viele Stunden in der Fabrik arbeitet, kann sie sich nicht noch Extrageld durch einen Nebenjob verdienen.

Einerseits ist Siti mit der Arbeit in der Fabrik zufrieden, andererseits auch wieder nicht. Sie dankt Gott dafür, dass sie einen Lohn erhält und überleben kann.

In den nächsten 5–10 Jahren möchte Siti gerne heiraten und ein eigenes Geschäft betreiben, ein Haus besitzen und lustige Kinder haben. Sie möchte ihre Kinder gerne erziehen und ihnen eine bessere Erziehung zukommen lassen als die, die sie selbst genossen hat.

Jakarta, den 10.7.06

6.7 Gesundheit und Sicherheit

»Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen und Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.« (ILO-Konvention Nr. 155)

Indonesien hat die ILO-Konvention Nr. 155 nicht unterzeichnet.

Das indonesische Arbeitsrecht schreibt ein Gesundheits- und Sicherheitskomitee – unter Einbeziehung der ArbeiterInnen – in Fabriken mit mindestens 100 ArbeitnehmerInnen vor und einen Gesundheits- und Sicherheitsmanager in Fabriken mit mindestens 50 ArbeiterInnen.

Basierend auf der o.g. Konvention können die Antworten der interviewten ArbeiterInnen der **Abbildung 28** entnommen werden.

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

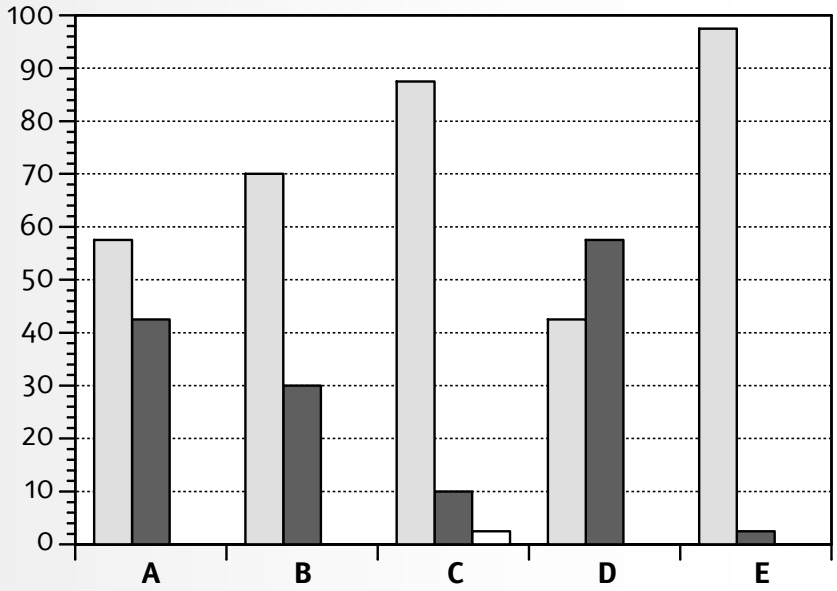
57,5% der Befragten sagten, dass die Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz ausreichend gewährleistet seien – mit PT. GP an der Spitze. Andererseits waren ca. 42,5% der interviewten ArbeiterInnen – hauptsächlich bei PT. RPG und PT. EI – nicht zufrieden mit den entsprechenden Vorkehrungen in ihren Fabriken. Sie beanstandeten die Unterbesetzung bei den medizinischen Kräften in den Service-Centern, begrenzte Vorräte an Medikamenten usw.

Als Sicherheitsausrüstungen und Vorkehrungen zum Schutz der ArbeiterInnen nannten die Befragten: Gesichtsmasken, Erste-Hilfe-Kästen, Handschuhe, Kopfbedeckungen, Feuerlöscher, Schutzbrillen, spezielle Schuhe für die Lagerräume, kostenlose Medikamente usw.

70% der befragten ArbeiterInnen gaben an, dass die Toiletten in ihren Fabriken in einem sauberen Zustand seien.

87,5% der Interviewten sagten, dass in den Firmenkantinen nahrhaftes Essen zur Verfügung stehe. Insbesondere die Befragten bei PT. RPG gaben an, dass das Essen in der Kantine so teuer sei, dass sie es nicht kaufen könnten.

Abbildung 28: Antworten zu »Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz« (in %)



A Ausreichende Gesundheitsmaßnahmen in der Fabrik.

B Sauberkeit in den Toiletten

C Gesunde Mahlzeiten in der Kantine

D Körperliche und seelische Unterdrückung

E Sozialversicherung

	A	B	C	D	E
Ja	57,5	70	87,5	42,5	97,5
Nein	42,5	30	10	57,5	2,5
Enthaltung	0	0	2,5	0	0

© SÜDWIND/PMK 2007

42,5% der Befragten berichteten von Erfahrungen mit körperlichen und seelischen Schikanen durch ihre Vorgesetzten, z.B. Gebrauch einer rüden Sprache (Tiernamen), Beschimpfungen, Beleidigungen usw. Alle befragten ArbeiterInnen bei PT. GP haben diese Art von verbalen Übergriffen erlebt.

Laut 97,5% der Interviewten sind die ArbeiterInnen in ihren Fabriken durch das Sozialversicherungssystem, wie Jamsostek, abgesichert, und Gesundheitsdienste in den Gesundheitszentren sind kostenlos.

6.8 Rechtsverbindliche Arbeitsverhältnisse

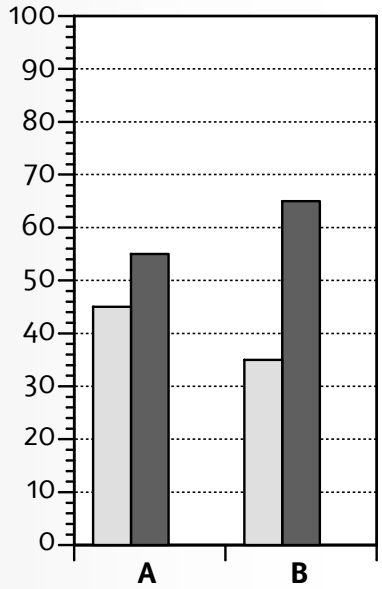
»Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen.« (Bisher keine ILO-Konvention)

Basierend auf obiger Richtlinie können die Antworten der befragten ArbeiterInnen der **Abbildung 29** entnommen werden.

55% der Befragten gaben an, keinen schriftlichen Arbeitsvertrag zu haben – wobei PT. EI, PT. GP und PT. GM an oberster Stelle stehen.

Laut 65% der interviewten ArbeiterInnen beschäftigen ihre Fabriken keine ArbeiterInnen mit befristetem Vertrag ohne Sozialversicherung – wobei PT. GM und PT EI keine von ihnen beschäftigen.

Abbildung 29: Umfrageergebnis »Arbeitsverhältnis« (in %)



A Schriftlicher Arbeitsvertrag

B Vertragsarbeiter ohne Sozialversicherung

	A	B
Ja	45	35
Nein	55	65
Enthaltung	0	0

© SÜDWIND/PMK 2007

6.9 Abschließende Anmerkungen

1. Bei der Untersuchung handelt es sich um eine Fallstudie, die auf einer kleinen Auswahl von aussagekräftigen Interviews beruht, aber nicht um eine repräsentative Umfrage. Die Studie liefert dennoch nützliche Daten zu den Arbeitsbedingungen in indonesischen Bekleidungsfabriken, von denen die meisten bisher nicht beleuchtet wurden, und über deren Einkaufsunternehmen bisher auch nicht öffentlich diskutiert wurde.

2. Erzwungene Überstunden sind bei PT. GP weit verbreitet und kamen auch bei PT. RPG und PT. GM vor – laut 42,5% aller Antworten der befragten ArbeiterInnen. Überstunden werden bei den ArbeitnehmerInnen immer nötiger, weil ihre Löhne zur Deckung des täglichen Bedarfs nicht ausreichen.

3. Was die Löhne der Befragten angeht, so bekommt eine große Mehrheit (82,5%) den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn, aber dieser reicht zum Leben nicht aus. Damit der Lohn den Grundbedarf deckt und ein einigermaßen angenehmes Leben möglich ist, fordern die befragten ArbeiterInnen eine Anhebung der Mindestlöhne um 100 bis 200%.

4. Obwohl keine Fälle von Kinderarbeit genannt wurden, gab es Verstöße gegen das indonesische Arbeitsrecht hinsichtlich der Arbeit von jungen Menschen zwischen 15 und 18 Jahren: Laut 62,5% der Befragten arbeiten junge ArbeitnehmerInnen mehr als vier Stunden täglich. Insgesamt 55% gaben an, dass junge Menschen auch nachts gearbeitet haben.

5. Was die Diskriminierung am Arbeitsplatz angeht, so gab es die offensichtlichsten Verstöße bei dem Recht auf Menstruationsurlaub (lt. 67,5% der Befragten) sowie bezüglich der Schwangerschafts-/Mutterschaftsrechte (37,5%).

6. Im Hinblick auf das Recht der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen spiegeln die Antworten eine weit gehende Verletzung dieser Rechte in den betreffenden vier Fabriken wider. Insgesamt 40% der Befragten berichteten von Maßnahmen zur Unterdrückung der Gewerkschaften und 42,5% von der Nicht-Befolgung der entsprechenden Tarifverträge. Ein besonders beunruhigender Punkt ist die Einmischung des Militärs und der Polizei in Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern – insbesondere bei PT. RPG. Das berichteten 42,5% der Befragten.

7. Was die Vorgaben zur Arbeitszeit betrifft (lt. indonesischem Arbeitsrecht: max. 54 Std. pro Woche einschließlich Überstunden) und die ILO-Konvention Nr. 1 (max. 48 Std. pro Woche inkl. 12 Überstunden), wurde von Verstößen hauptsächlich bei PT. RPG (z.B. 80 Std. bzw. 72 Std./Woche) und bei PT.GB (7 Fälle von mehr als 60 Std./Woche) berichtet. Jedoch liegt die durchschnittliche Arbeitszeit aller Befragten bei 53,1 Std. pro Woche.

8. Bezüglich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist es sehr beklagenswert, dass für 42,5% der Befragten die Gesundheitsvorsorge nicht ausreichend ist, und dass 42,5% – hauptsächlich bei PT. GP – von Erfahrungen mit physischem und verbalem Missbrauch in ihren Fabriken berichten.

Abschließend möchte PMK unterstreichen, dass die gesamte Arbeitssituation der befragten ArbeiterInnen sehr zu beklagen ist, obwohl frühere Untersuchungen seit Mitte der 90er Jahre sogar noch schlechtere Bedingungen zu Tage brachten, z.B. Kinderarbeit und keine gesetzlichen Mindestlöhne. Aber der Fortschritt hält in den indonesischen Bekleidungsfabriken nur langsam Einzug oder fehlt oft ganz, insbesondere im Zusammenhang mit massenhaften Schließungen von Fabriken und Arbeitsplatzverlusten nach dem Auslaufen des WTO-Abkommens für Textilien und Bekleidung. KäuferInnen von Erzeugnissen indonesischer Bekleidungsfabriken müssen in die Verantwortung genommen werden, die Sozialstandards umzusetzen.

7. Stellungnahme von Aldi und Kommentar von SÜDWIND

ALDI Einkauf
Unternehmensgruppe ALDI SÜD

ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG · Postfach 10 01 52 · 45401 Mülheim an der Ruhr

SÜDWIND e. V.
Institut für Ökonomie und Ökumene
Frau Ingeborg Wick
Lindenstr. 58 - 60
53721 Siegburg

28. März 2007

Burgstraße 37
45476 Mülheim an der Ruhr
Postfach 10 01 52
45401 Mülheim an der Ruhr
Telefon 02 08 / 99 27- 0
USt.-ID-Nr. DE 120353372

- per Fax: 0 22 41 / 51 30 8 -

Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen	Tel.-Durchwahl	Fax-Durchwahl	Datum
	RR/Ka	99 27- 229	99 27- 3610	26.03.2007

Ihr Schreiben vom 16.03.2007

Sehr geehrte Frau Wick,

wir danken Ihnen für die von Ihnen zur Verfügung gestellten Recherchen und kommen Ihrer Bitte um Stellungnahme gerne nach. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle mitteilen, dass die nachfolgende Stellungnahme im Namen beider ALDI-Unternehmen, ALDI NORD und ALDI SÜD, verfasst wurde.

Erlauben Sie uns anzufügen, dass wir die Chance zur Kommentierung der geschilderten Zustände als faire Praxis zu schätzen wissen. Fairness und Vertrauen sind Faktoren, die in unserem Geschäft eine wichtige Rolle spielen. Wie Sie vermutlich wissen, arbeitet unser Unternehmen ausschließlich mit deutschen Vertriebs- und Importgesellschaften. In diesen Geschäftsbeziehungen steht für uns die Verlässlichkeit der Partner im Vordergrund.

Wir sind uns als Unternehmen, das über seine Geschäftstätigkeit mit der ganzen Welt in Verbindung steht, sehr bewusst über die Verantwortung, die uns aus dieser Stellung erwächst. Dabei ist es uns selbstverständlich ein wichtiges Anliegen, dass die Produktion von Waren unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen erfolgt. Gleichzeitig wissen wir leider auch, dass die gesellschaftlichen und politischen Bedingungen in Entwicklungs- und Schwellenländern den Schutz von Menschenrechten (sei es bei der Arbeit oder im Alltag) oftmals nicht ausreichend fördern. Insbesondere die Missstände, die Sie in Ihren Untersuchungen zum chinesischen Markt aufzeigen (Einschränkung der freien Beschäftigungswahl, Diskriminierung, fehlende Vereinigungsfreiheit, zu hohe Arbeitszeiten und mangelhafte Löhne) führen in den Bereich komplexer politischer, gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Probleme.

Dennoch sehen wir in unseren Verbindungen zu diesen Ländern einen wichtigen Ansatzpunkt für unseren Beitrag zur Förderung guter Arbeitsbedingungen und stellen uns dieser verantwortungsvollen Aufgabe.

Zu Ihren Recherchen im indonesischen Markt teilen wir Ihnen daher folgendes mit: Wir haben uns umgehend mit unserem Lieferanten, der Firma Huber, in Verbindung gesetzt und eine ausführliche Aufklärung der Fakten erbeten. Bislang können wir Ihnen nur bestätigen, dass die Firma Huber in der Vergangenheit in geschäftlichen Beziehungen mit drei der im Bericht genannten Fabriken gestanden und dort auch Waren eingekauft hat, die für die ALDI-Gruppe bestimmt waren. Zum jetzigen Zeitpunkt besteht nur noch mit der Firma P. T. Ricky Putra Globalindo eine Geschäftsbeziehung.

ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG, Burgstraße 37, 45476 Mülheim an der Ruhr · Offene Handelsgesellschaft eingetragen Amtsgericht Duisburg, HRA 8577
Geschäftsführende Gesellschafterin: ALDI Einkauf GmbH, Duisburg · Amtsgericht Duisburg, HRB 2292
Geschäftsführer: Ralf Borbet, Torsten Heimann, Reiner Mischke, Wolfgang Säbele, Martin Thesing
Weitere Gesellschafter: Sämtliche ALDI GmbH & Co. Kommanditgesellschaften der Unternehmensgruppe ALDI SÜD
Bankverbindung: HSBC Trinkaus & Burkhardt AG Düsseldorf (BLZ 300 308 80) Konto-Nr. 30 1004 001

- 2 -

Unser Lieferant Huber hatte uns in der Vergangenheit darüber in Kenntnis gesetzt, dass er sich in den Anforderungen an seine Lieferanten von den Kriterien der Initiative "Sozial Fair" des Verbandes der deutschen Fertigwarenimporteure (VFI) leiten lässt.

Zu Ihren Untersuchungen im chinesischen Markt möchten wir uns mit folgender Bitte an Sie wenden: Wir verstehen und respektieren die Gründe der Anonymisierung Ihrer Informationsquellen. Gleichzeitig erschwert uns diese Praxis aber natürlich die Aufklärung von Details und entsprechend die Einflussnahme auf die Geschäftspartner. Wir wären Ihnen also in diesem Falle dankbar, wenn Sie uns bei der Lösung des Problems mit weiteren Informationen unterstützen können.

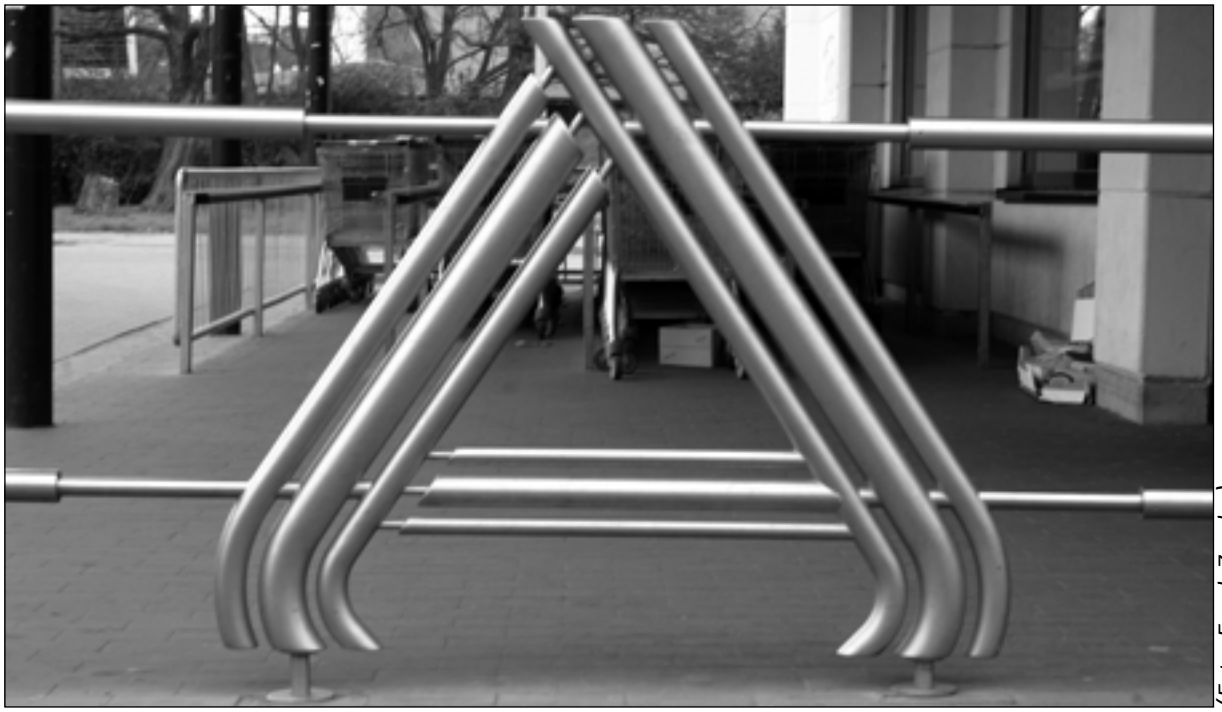
Wie bereits erwähnt, basiert unser Geschäftsprinzip auf einem spezifischen Ansatz für das Sourcing der von uns vertriebenen Waren. Ein direkter Kontakt zu Produzenten besteht nicht. Wir arbeiten hier im Vertrauen auf die Geschäftspraktiken unserer Partner. Dennoch empfinden wir angesichts der schwierigen Bedingungen in den Produktionsländern die Notwendigkeit, neben das Vertrauen in unsere deutschen Partner nun auch Formen der Kontrolle treten zu lassen.

Wir möchten Sie wissen lassen, dass wir seit geraumer Zeit in der Kooperation mit kompetenten und erfahrenen Beratern daran arbeiten, einen Weg zu finden, auf dem wir unseren Einfluss auf Partner verantwortungsvoll wahrnehmen können. Die im letzten Absatz Ihres Schreibens formulierte Anspruchshaltung deckt sich in weiten Teilen mit unseren Gedanken zu dieser Thematik. Wir würden uns deshalb freuen, Sie zu einem weiterführenden Dialog einladen zu dürfen. Hierzu erlauben wir uns, in den nächsten Tagen mit Ihnen Kontakt aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen,

ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG

ppa.
Ralf-Thomas Reichrath



(Foto: Frank Zander)

Südchinesische Aldi-Zulieferfabrik Quanxin Knitting (Foto: Roland Müller-Heidenreich)

Mit dieser Stellungnahme gibt die Aldi-Gruppe ihre bisherige Abschottungspolitik gegenüber öffentlichen Anfragen zu ihrem Warenbezug und entsprechenden Kooperationen auf, wie dies zuletzt noch im Rahmen der IMUG-Untersuchung im Auftrag europäischer Verbraucherverbände im Jahr 2006 (s. Kapitel 2 »Portrait Aldi«) geschehen ist. Das SÜDWIND Institut begrüßt diesen Schritt und hofft, dass er der Auftakt zu einem Prozess in Richtung einer glaubwürdigen ethischen Beschaffungspraxis ist.

Offensichtlich setzt im scharfen Wettbewerb unter Discountern nun auch Aldi, wie sein Hauptkonkurrent Lidl, auf die Marktlücke »Globale Sozialverantwortung von Unternehmen« (Corporate Social Responsibility = CSR), die weltweit zahlreiche Global Players mit der Unterstützung von immer mehr Regierungen für sich entdeckt haben. Wie bei diesen geschieht dies allerdings auf der Grundlage einer Analyse und Handlungsorientierung, die die Hauptproblematik der globalen Beschaffung von multinationalen Handels- und Markenunternehmen ausklammert.

Einerseits siedelt Aldi die Verantwortung für bekannte zahlreiche Arbeitsrechtsverletzungen in Entwicklungs- und Schwellenländern, bzw. im Fall der skandalösen Forschungsergebnisse über die Zustände in chinesischen Aldi-Zulieferfabriken in einem nebulösen »Bereich komplexer politischer, gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Probleme« an. Andererseits verweist das Unternehmen auf seine Geschäftspartner und deren Zuständigkeit für die Situation in Zulieferfabriken. Die eigene Verantwortung von Aldi für Arbeitsrechtsverletzungen bei seinen weltweiten Zulieferern bleibt diffus. Tatsächlich sind jedoch multinationale Importunternehmen über ihre Einkaufs- und Beschaffungspraktiken für die Aushebelung grundlegender Arbeitsnormen in globalen Lieferketten hauptverantwortlich, wie die vorliegende Publikation (s. Kapitel zu Discountern) und zahlreiche Forschungsergebnisse der letzten Jahre darlegen. Sie profitieren von der weitgehenden Außerkraftsetzung von Arbeits- und Sozialrechten in der weltweiten Textil- und Bekleidungsindustrie, die heute die Normalität und keine Ausnahmeerscheinung ist.

Auf Grund dieser Schieflage zweifelt SÜDWIND daran, ob Aldi – wie es in der Stellungnahme heißt – die Forderungen nach Einkaufs- und Beschaffungspraktiken sowie nach unabhängigen Kontrollverfahren unterstützt, die globale zivilgesellschaftliche Netzwerke wie die *Kampagne für Saubere Kleidung* seit vielen Jahren aufstellen. Die nächsten Monate werden zeigen, ob es im Rahmen zahlreicher Aktionen und Veranstaltungen zu konstruktiven Gesprächen mit der Aldi-Gruppe und wirksamen Schritten einer ethischen Beschaffung kommen wird.

8. Globale soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen

Die Aldi-Gruppe gehört (noch) nicht zu jenen wenigen tausend Unternehmen der Welt, die in den letzten 15 Jahren eine Politik der Sozialverantwortung für ihre globalen Zulieferbetriebe entwickelt haben. Ganz anders die Mitkonkurrenten Tchibo und Lidl: Nach anhaltenden Protestkampagnen von Gewerkschaften und Basisgruppen gegen Arbeitsrechtsverletzungen in deutschen Filialen bzw. bei Zulieferern in Entwicklungsländern haben diese mittlerweile erste Programme einer »Corporate Social Responsibility« (Globale Sozialverantwortung = CSR) aufgelegt.

Mit dem CSR-Konzept reagieren immer mehr multinationale Unternehmen auf die weltweite Kritik an ihrer globalen Beschaffungspraxis.

8.1 Der Boom von »Globaler Sozialverantwortung von Unternehmen«

Seitdem Unternehmen wie Nike und Reebok Anfang der 90er Jahre auf öffentliche Kampagnen gegen soziale Missstände in weltweiten Zulieferfabriken mit der Verabschiedung von Verhaltenskodizes reagiert haben, weitet sich die internationale Debatte über CSR immer weiter aus. Nicht nur Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und multinationale Unternehmen, sondern auch Universitäten, Regierungen, Parlamente und internationale Organisationen wie die UNO, die ILO oder die OECD führen seither CSR-Programme und Veranstaltungen durch. CSR-Instrumente und -Organisationen entstehen. CSR ist auch in den Medien und der Publizistik allgegenwärtig.

Während diese Debatte aus der weltweit zunehmenden Kritik an den sozialen Auswirkungen der Globalisierung entstand, zeigt ihre Entwicklung jedoch immer deutlicher in eine andere Richtung. Unternehmen und Regierungen nutzen sie unverhohlen zu einer Entstaatlichung von Arbeitsmärkten. Als Reaktion darauf haben die KritikerInnen der ersten Stunde begonnen, ihre Ziele und Strategien den neuen Herausforderungen anzupassen.

Das vorliegende Kapitel zeichnet den Rahmen und die Entwicklung der CSR-Debatte nach und zeigt die Ergebnisse erster Wirkungsanalysen und Schlussfolgerungen auf.

8.2 Globalisierung: Soziale Polarisierung

Nicht zufällig entstand vor 30 Jahren eine soziale Bewegung, die parallel zu den Gewerkschaften für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen eintrat. Neu war, dass diese Bewegung handelsbezogene Initiativen zur Stärkung der Rechte von Beschäftigten in globalen Zulieferbetrieben von multinationalen Unternehmen startete. Die Gewerkschaften hingegen hatten seit ihrer Entstehung im 19. Jahrhundert das Hauptaugenmerk auf Betriebe und Unternehmen und deren weltweite Niederlassungen gerichtet und nicht auf juristisch unabhängige Zulieferer im Rahmen von Handelsbeziehungen. Die neue Bewegung entstand mit den Umwälzungen der Weltwirtschaft seit den 70er Jahren, die durch Auslagerungen von Produktionsstandorten quer über den Globus und den Aufbau neuer Handelsbeziehungen geprägt waren.

Seit dieser Zeit verlor das fordistisch geprägte Wirtschaftsmodell (s. Glossar) allmählich an Bedeutung und wurde durch eine neoliberale Wirtschaftspolitik ersetzt. Die Politik der Liberalisierung von Finanzmärkten, Investitionen und Handel hat weltweit den Einfluss des privaten Kapitals steigen lassen und den öffentlichen Sektor vor allem in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zurückgedrängt.

Wenn auch viele Arbeitsplätze in neuen Wirtschaftssektoren und durch Produktionsverlagerungen aus Industrie- in Entwicklungsländer entstanden sind, so waren sie dennoch mit erheblichen Nachteilen für die meisten Beschäftigten verbunden.

Durch die Einführung flexibler Beschäftigungspraktiken in Industrieländern z.B. wurde die soziale Sicherheit eingeschränkt. Sozialversicherungsschutz wurde immer mehr als Ballast angesehen, der die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen einschränkt. Viele Arbeitsplätze in Entwicklungsländern sind in der informellen Wirtschaft angesiedelt, in der die Beschäftigten oft keinen sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz genießen. Aus vielen Industrien des Nordens wurden arbeitsintensive Teile der Produktion in »Freie Exportzonen« in Entwicklungsländer ausgelagert, in denen zahlreiche Arbeitsgesetze außer Kraft gesetzt sind. Frauen, die in den über 3000 »Freien Exportzonen« in 116 Ländern und in der informellen Wirtschaft weltweit die Mehrheit der Beschäftigten bilden, stellen zwei Drittel der Armen dieser Welt (*UNIFEM 2000*).

Sowohl innerhalb von Ländern als auch zwischen den Ländern dieser Welt wächst die Kluft zwischen Armen und Reichen. Der Bericht der »ILO-Weltkommission über die soziale Dimension der Globalisierung« von 2004 (*ILO 2006a*) stellte fest, die Globalisierung habe der großen Mehrheit der Menschheit eine bessere Zukunft für ihre Kinder und menschenwürdige Arbeitsplätze verwehrt.

8.3 Neue soziale Bündnisse gegen Arbeitsrechtsverletzungen in Produktion und Handel

Gegen die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen in globalen Zulieferketten von multinationalen Unternehmen sind in den letzten Jahren in vielen Ländern neue soziale Bündnisse entstanden, zu denen Gewerkschaften und zahlreiche Basisgruppen gehören. Ihr Ziel einer menschenwürdigen Produktion und eines nachhaltigen Konsums streben sie z.B. über den Weg von Sozialsiegeln, gewerkschaftlichen Rahmenvereinbarungen, Weltbetriebsräten, globalen Gewerkschaftsnetzwerken, Verhaltenskodizes und über den fairen Handel an (*Wick 2005a*).

Im Zentrum der internationalen Debatte über CSR stehen Verhaltenskodizes. Dabei handelt es sich um freiwillige Selbstverpflichtungen von Unternehmen, mit denen diese sich für soziale Mindeststandards in globalen Produktions- und Lieferketten einsetzen wollen. Seit Beginn der 90er Jahre setzen global vernetzte Kampagnen wie die Clean Clothes Campaign (CCC) dieses Instrument in ihrer Öffentlichkeitsarbeit ein und forderten multinationale Unternehmen im Bekleidungssektor auf, für die Einhaltung von Arbeitsnormen bei der Herstellung ihrer Produkte in globalen Lieferketten einzutreten und sich von unabhängigen Einrichtungen kontrollieren zu lassen. Dabei wurden Verhaltenskodizes als eine sinnvolle Ergänzung zu der bindenden staatlichen Regelung von Arbeits- und Sozialrechten angesehen. In den letzten Jahren haben diese Kampagnen einige positive Wirkungen erzielt, wie z.B. Verbesserungen der Arbeitssituation in exponierten Konfliktfällen oder die Gründung unabhängiger Einrichtungen, die die Einhaltung von Kodexbestimmungen überprüfen. Insgesamt ist die Bilanz jedoch dürftig, wie die Weltbank in einer Studie von 2003 feststellt, da die meisten der über 1000 Verhaltenskodizes Lieferanten und Beschäftigte ungenügend einbeziehen.

8.4 Analyse der Ethical Trading Initiative über die Wirkung von Verhaltenskodizes

Eine erste detaillierte Wirkungsanalyse über Verhaltenskodizes hat die britische unabhängige Verifizierungseinrichtung »Ethical Trading Initiative« (ETI) im Oktober 2006 vorgelegt (*Barrientos/Smith 2006*). Hierfür waren 25 Lieferfabriken von ETI-Mitgliedsunternehmen im Bekleidungs-, Schuh- und Nahrungsmittelsektor in Südafrika, Indien, Vietnam, Costa Rica, China und Großbritannien untersucht worden. Interviews wurden mit dem Management sowie mit Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Gruppen aus Zulieferbetrieben in diesen Ländern geführt.

Während die Studie einige kodexbezogene Fortschritte in Fabriken – beispielsweise bzgl. der Arbeits- und Gesundheitsstandards, des Verbots von Kinderarbeit und betrieblicher Zuschläge – feststellt, meldet sie keine Erfolge bei der Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten und der Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz. Verhaltenskodizes, so der Bericht, fänden keine Anwendung für Kontrakt- und SaisonarbeiterInnen sowie MigrantInnen und würden nur in direkten, nicht jedoch in indirekten Zulieferbetrieben umgesetzt. Unterlagenfälschungen in den Fabriken seien weit verbreitet und würden von AuditorInnen oft nicht aufgedeckt. Es gebe außerdem eine zu große Flut unterschiedlicher Verhaltenskodizes, die bei gemeinsamen Lieferanten zu Reibungs- und Zeitverlusten führten. In dem Bericht wird empfohlen, mehr lokale MitarbeiterInnen in den Lieferländern in die Überprüfungsarbeiten einzubeziehen sowie Schulungen für Lieferanten und Beschäftigte durchzuführen. Als Hauptergebnis hält die Studie fest, dass Verhaltenskodizes als bewusstseinstärkendes Instrument erfolgreich waren, eine Veränderung der Arbeitssituation jedoch über eine wirksamere Regierungskontrolle erreicht werden muss.

Anders als die Unternehmen, die in der ETI und ähnlichen Einrichtungen Mitglieder sind, ist das Gros der weltweiten Unternehmen mit CSR-Konzepten gegen eine Beteiligung von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen an unabhängigen Kontrollsystemen.

Kodex-Aktivitäten können eine positive Wirkung für Beschäftigte entfalten, wenn sie neben einer unabhängigen Kontrolle auch international anerkannte Kriterien der inhaltlichen Substanz, der Partizipation, der Transparenz und finanziellen Verantwortungsübernahme durch multinationale Unternehmen erfüllen (*Wick 2005a*).

8.5 Verschärfter Wettbewerb und Verhaltenskodizes

Die Öffnung nationaler Märkte hat jedoch die globale Wettbewerbssituation vieler Industrien – im Bekleidungssektor insbesondere nach dem Ende des WTO-Welttextilabkommens – verschärft und zu Unterbietungswettkämpfen zu Lasten der Beschäftigten geführt. Diese Konkurrenz unterminiert zunehmend positive Wirkungen, die von der Umsetzung von Verhaltenskodexbestimmungen ausgehen können. Der Druck von multinationalen Unternehmen auf Lieferanten bzgl. Preisen, Lieferfristen und Flexibilität nimmt in der globalen Konkurrenz immer weiter zu. Diese Situation führt zu Einkaufspraktiken, die die Lage von Beschäftigten verschärft, wie zahlreiche Forschungsergebnisse der letzten Jahre zeigen (*Oxfam 2004a, ders. 2004b*). Eine CSR-Politik, die nicht mit Einkaufspraktiken verknüpft wird, die eine Einhaltung von grundlegenden Sozialstandards erlauben, ist nichts anderes als eine Werbemaßnahme für multinationale Unternehmen.

8.6 Privatisierung von Arbeitsrechten contra bindende Regulierung

In den 90er Jahren hatten GlobalisierungskritikerInnen freiwillige Instrumente zur Verbesserung von Arbeits- und Sozialstandards wie z.B. Verhaltenskodizes gefordert, durch die bindende gesetzliche Regelungen gestärkt werden sollten.

Im Rahmen der neoliberalen Privatisierungs- und Deregulierungspolitik werden diese Instrumente jedoch zunehmend an die Stelle bindender ordnungsrechtlicher Bestimmungen gesetzt. BefürworterInnen des Konzepts einer unverbindlichen »Corporate Social Responsibility« – wie die EU-Kommission und die OECD – wenden sich gegen eine stärkere Regulierung des Verhaltens von Unternehmen. Forderte die EU-Kommission in den vergangenen Jahren noch eine Ergänzungsfunktion freiwilliger Selbstverpflichtungen von Unternehmen, setzt sie mittlerweile auf die ausschließlich freiwillige Regelung der globalen Sozialverantwortung von Unternehmen (*EU Commission 2006*).

8.7 Globale soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen

Als Antwort auf diese Entwicklung treten immer mehr Gewerkschaften und Basisgruppen für eine bindende Verpflichtung von Unternehmen zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards bei globalen Zulieferern ein. Sie fordern eine »Globale soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen«, die in den Gesetzeswerken einzelner Staaten und internationalen Regierungsorganisationen verankert werden soll.

Dieser Aufgabe widmen sich Bündnisse wie a) die »European Coalition for Corporate Justice« (ECCJ), b) Corporate Accountability in Deutschland (CorA), in dem die Kampagne für Saubere Kleidung und das SÜDWIND Institut Mitglieder sind, und c) Corporate Responsibility Reporting in Großbritannien (CORE). Zum Katalog ihrer Arbeitsfelder gehören z.B. eine bindende Unternehmensberichterstattung über die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards in Produktions- und Lieferketten und eine ethische öffentliche Beschaffung. CORE hat dazu beigetragen, dass 2006 in Großbritannien ein Unternehmensgesetz verabschiedet wurde, nach dem börsennotierte Unternehmen in Zukunft einer solchen Berichtspflicht unterliegen.

Verantwortung (Severin Wucher; 2. Preis ver.di-Gestaltungswettbewerb 2006)

9. Handlungsmöglichkeiten für VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen

Die vorliegende Publikation soll einen Anstoß zu Aktionen von VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen für eine sozial verantwortliche textile Beschaffung der Aldi-Gruppe geben. Es ist sinnvoll, diese Aktionen zunächst schwerpunktmäßig in Nordrhein-Westfalen durchzuführen, da hier die Hauptsitze von Aldi Nord und Aldi Süd liegen. Ziel der Aktionen ist es, dass das Unternehmen vor allem durch seine Einkaufspraktiken bei den weltweiten Zulieferern sicherstellt, dass grundlegende Arbeitsstandards in der Bekleidungsproduktion eingehalten werden, sowie unabhängigen Überprüfungssystemen zustimmt. Über die freiwillige Selbstverpflichtung hinaus soll das Ziel dieser Aktionen auch eine globale soziale Rechenschaftspflicht sein, an die Unternehmen wie die Aldi-Gruppe in Zukunft gesetzlich gebunden sein sollen.

Mit öffentlichen Kampagnen haben globale Netzwerke wie die *Kampagne für Saubere Kleidung* (Clean Clothes Campaign = CCC) und die Anti-Sweatshop-Bewegung in den USA seit Beginn der 90er Jahre gegen die unsoziale globale Beschaffungspolitik von Marken- und Textileinzelhandelsunternehmen protestiert und in Einzelfällen erste Fortschritte für die Beschäftigten in den Zulieferbetrieben erzielt. Discounter sind erst in den letzten Jahren ins Blickfeld von Gewerkschaften und Basisgruppen geraten. Die Tchibo- und die Lidl-Kampagne von CCC, ver.di und ATTAC haben in den letzten zwei Jahren das öffentliche Bewusstsein über die Verantwortung von Discountunternehmen für die Verschärfung des Wettbewerbs zu Lasten der Beschäftigten geweckt. Es ist Zeit, dass nun auch das größte Discountunternehmen Deutschlands und Europas, die Aldi-Gruppe, unter die Lupe genommen wird. Da ca. 85% der VerbraucherInnen in Deutschland in Aldi-Filialien einkaufen – unter ihnen als größte Einzelgruppe die der Besserverdienenden – kann hier ein erhebliches Druckpotential aufgebaut werden. Die internationale CCC bereitet für die Zeit ab 2008 eine größere Kampagne zu Discountunternehmen in verschiedenen europäischen Ländern vor, in die die Aktionen zu Aldi in Deutschland eingebettet werden sollen.

9.1 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Da das Thema der textilen Beschaffung und globalen Sozialverantwortung der Aldi-Gruppe in der Öffentlichkeit kaum bekannt ist, sollten zunächst anhand der vorliegenden Publikation sowie weiterer geplanter Materialien Informations- und Öffentlichkeitsaktivitäten durchgeführt werden. Hierzu zählen Veranstaltungen, Schulungen, Hintergrundgespräche und Pressearbeit, für die eine geplante Kurzfassung dieser SÜDWIND-Publikation, Presseartikel, Zeitungen u.ä. verwandt werden können. Zielgruppen sind MultiplikatorInnen in Kirchen- und Gewerkschaftsgruppen, BetriebsrätInnen, Verantwortliche in der Bildungsarbeit in Jugendgruppen, in Schulen und der Erwachsenenbildung sowie Frauengruppen, entwicklungspolitische Organisationen und Verbraucherverbände, da diese für die öffentliche Meinungsbildung in dieser Thematik eine Schlüsselrolle spielen.

Die Beispiele für die textile Beschaffung von Aldi in China und Indonesien in der vorliegenden Publikation sind geeignet, das weit verbreitete Phänomen der Schnäppchenjagd von VerbraucherInnen zu problematisieren. Obwohl die Geiz-ist-Geil-Haltung durch steigende Umsätze von Bio- und Fairhandelsprodukten in Deutschland zunehmend relativiert wird, ist sie dennoch ungebrochen, denn der Kauf in Lebensmittel-Discountern nimmt weiter zu. Er stieg von 32%

im Jahr 2000 auf 42% im Jahr 2006 (FR 1.3.07). Ein Ziel der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der geplanten Aldi-Aktionen sollte deshalb sein, den hohen Preis von billigen Schnäppchen herauszustellen und Gegenschritte von kritischen KonsumentInnen einzuleiten.

9.2 Selbstverpflichtung der Aldi-Gruppe zur globalen Sozialverantwortung und zu unabhängigen Kontrollverfahren

Ähnlich wie bei vorangegangenen unternehmensbezogenen Kampagnen sollen VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen nun die Aldi-Gruppe unter Druck setzen mit dem Ziel, dass das Unternehmen sich öffentlich einem Verhaltenskodex verpflichtet, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in globalen Zulieferfabriken einzutreten und sich dabei von unabhängigen Einrichtungen kontrollieren zu lassen.

Im Fokus der Forderungen an die Aldi-Gruppe sollte dabei über Verbesserungsschritte in einzelnen Fabriken hinaus die strukturelle Revision der Einkaufspraktiken gegenüber den Lieferanten stehen. Denn Arbeitsrechtsverletzungen in globalen Lieferketten multinationaler Handelsunternehmen sind in hohem Maß ein Produkt ihrer immer schärferen Preisgestaltungs- und Lieferfristenpolitik gegenüber Lieferanten im internationalen Standortwettbewerb.

Aus den Erfahrungen bisheriger Kodex-Kampagnen sind dabei mit Blick auf Aldi folgende Mindestvoraussetzungen zu beachten:

- Der Katalog von »sauberen« Arbeitsbedingungen, für deren Einhaltung Aldi bei seinen Zulieferern eintreten soll, bezieht sich auf die relevanten Konventionen (bzw. die Empfehlung) der ILO, d.h. Verbot von Zwangsarbeit, Diskriminierung und Kinderarbeit, auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, auf einen Existenz sichernden Lohn, Arbeitsstunden, Sicherheits- und Gesundheitsstandards und ein festes Beschäftigungsverhältnis.
- Aufgrund seiner ökonomischen Macht übernimmt das multinationale Importunternehmen (die Aldi-Gruppe) die Hauptverantwortung für die Einhaltung von Arbeitsnormen bei globalen Zulieferern und schiebt diese nicht auf die Lieferanten ab.
- Eine unabhängige Einrichtung kontrolliert die Einhaltung der Arbeitsnormen. An dieser sind die unterschiedlichen Parteien – einschließlich der Interessenorganisationen der Beschäftigten – beteiligt.
- Das Beschwerdeverfahren für Beschäftigte ist unabhängig.
- Durch eine kontinuierliche Berichterstattung wird eine Transparenz über die Ergebnisse der unabhängigen Überprüfung und der Korrekturmaßnahmen hergestellt.
- Die Einhaltung der Arbeitsnormen wird in der gesamten Lieferkette, d.h. bei direkten und indirekten Zulieferern, überprüft.

  (*s. Wick 2005a*)

Every tool is a weapon – if you hold it right
(Katharina Wahl; ver.di-Gestaltungswettbewerb 2006)

Der Druck auf die Aldi-Gruppe zur Durchsetzung dieser Forderungen soll über Flugblattverteilungen vor Aldi-Filialen, Informationsstände, Eilaktionen, Straßentheater und ähnliche öffentliche Aktionen ausgeübt werden.

Hierzu wird das SÜDWIND Institut weitere Materialien wie Flugblätter, Zeitungen, KundInnenkarten, Musterbriefe, Unterschriftenlisten im Laufe des Jahres 2007 veröffentlichen.

Das Eilaktionsnetzwerk der CCC hat bereits seit 2006 einige Konfliktfälle bei Aldi-Zulieferern in Bangladesch aufgegriffen (s. Kapitel 2) und diesbezügliche Schreiben an Aldi gerichtet. Im Rahmen von Eilaktionen der CCC, an denen sich landesweit oder international zahlreiche Organisationen und Personen beteiligen, werden multinationale Unternehmen durch Briefaktionen, Presseveröffentlichungen, Straßenaktionen und Gespräche unter Druck gesetzt, sich für Verbesserungsmaßnahmen der Beschäftigten in Zulieferfabriken einzusetzen.

Die geplanten Aktionen verstehen sich als eine Ergänzung der langjährigen gewerkschaftlichen Proteste gegen die weit verbreitete Einschränkung der Vereinigungsfreiheit von Aldi-Beschäftigten in Deutschland.

9.3 Globale soziale Rechenschaftspflicht

Eine zentrale Erfahrung bisheriger Kodex-Aktivitäten von VerbraucherInnen, GewerkschafterInnen und unabhängigen Überprüfungseinrichtungen besteht darin, dass Verhaltenskodizes vor allem als Instrument der Bewusstseinsstärkung über soziale Verwerfungen in globalen Lieferketten multinationaler Unternehmen erfolgreich waren, eine Veränderung der Arbeitssituation jedoch über eine wirksamere Regierungskontrolle erreicht werden muss (*Barrientos/Smith 2006*).

Offensichtlich reichen hier bestehende Instrumente – wie nationale Arbeits- und Sozialgesetze, die UN- und ILO-Verpflichtungen wie z.B. die UN-Menschenrechtscharta, der UN-Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und die ILO-Kernarbeitsnormen – unter den Rahmenbedingungen der Globalisierung nicht aus.

Aus diesem Grund wurden in den letzten Jahren von unterschiedlichsten Seiten neue gesetzliche Initiativen gestartet, die mit Blick auf die geplanten Aldi-Aktionen relevant sind.

9.3.1 Bindende Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen

Unternehmen sollen transparente, kostenlose und vergleichbare Informationen veröffentlichen, die zeigen, wie sie in ihrem Wirkungskreis die Menschenrechte sowie soziale und ökologische Normen entlang der Wertschöpfungskette respektieren.

Für eine solche gesetzliche Verpflichtung hat sich das europäische Parlament in Resolutionen bereits 1999 und 2001 eingesetzt und forderte dies – neben weiteren bindenden Reglungen für multinationale Unternehmen – erneut, jedoch in abgeschwächter Form, in einer Resolution vom 13. März 2007 (*EU Parlament 2007*). Die EU-Kommission hingegen propagiert ein Corporate Social Responsibility-Konzept (CSR) rein freiwilliger Natur (*EU Commission 2006b*).

In Deutschland tritt das 2006 gegründete Netzwerk für die unternehmerische Rechenschaftspflicht CorA (Corporate Accountability), dem über 30 Organisationen, Verbände und Gewerkschaften angehören, u.a. für die bindende Berichtspflicht von Unternehmen ein. Auf europäischer Ebene verfolgt dieses Ziel seit 2006 der Zusammenschluss »Europäische Koalition für unternehmerische Gerechtigkeit« (European Coalition for Corporate Justice = ECCJ). Einen ersten Teilerfolg in dieser Richtung konnte ein Bündnis aus Nichtregierungsorganisationen (Amnesty International, Friends of the Earth, Action Aid u.a.) in Großbritannien 2006 verzeichnen. Ihre Kampagne trug dazu bei, dass dort Ende 2006 das sog. Unternehmensgesetz verabschiedet wurde, nach dem börsennotierte Unternehmen verpflichtet werden, über die Einhaltung von

sozialen und ökologischen Standards in ihrem Wirkungsbereich zu berichten. Nun wollen diese Gruppen noch einen Schritt weiter gehen und sich dafür einsetzen, dass die britische Regierung bindende Regelungen für die Einkaufspraktiken von multinationalen Unternehmen beschließt.

Bzgl. der geplanten Aldi-Aktionen sind Informations- und Aktionsmaterialien geplant, mit denen Organisationen und Einzelpersonen über unmittelbare Verbraucheraktionen hinaus mit Schreiben an die Adresse der Politik für eine bindende Unternehmensberichterstattung eintreten sollen, wobei davon nicht nur börsennotierte Unternehmen, sondern generell Unternehmen unabhängig von ihrem Rechtsstatus – also auch Familienunternehmen wie die Aldi-Gruppe – betroffen sein sollen.

9.3.2 Wirksame Sanktionen und Haftungsregeln für Unternehmen

»Unternehmen, die gegen die Menschenrechte sowie soziale und ökologische Normen verstoßen, die ihre Rechenschafts- und Publizitätspflicht verletzen oder ihre Kontrolle behindern, müssen mit Sanktionen belegt werden. Unternehmen, ihre Vorstände und ihre leitenden Manager sollen für Pflichtverletzungen – auch im Ausland – haften und sind gegenüber den Opfern zu Schadensersatzleistungen verpflichtet. Die Staaten müssen leistungsfähige Strukturen schaffen, um Unternehmen grenzüberschreitend kontrollieren und Sanktionen durchsetzen zu können.«

Diese weitere Forderung von CorA (www.coranetz.de) ist für die längerfristige Zielsetzung der geplanten Aldi-Aktionen ebenso von Bedeutung. Ohne eine solche Sanktions- und Haftungsregelung würde die bindende Berichterstattung von Unternehmen letztlich wirkungslos bleiben. Dieser Kontext soll in den weiteren Informationsmaterialien berücksichtigt werden.

9.3.3 Stärkung der Produktverantwortung und Förderung zukunftsfähiger Konsum- und Produktionsmuster

»Unternehmen müssen durch wirksame Regeln dafür verantwortlich gemacht werden, unter welchen Bedingungen und in welcher Qualität sie ein Produkt herstellen. Darüber hinaus wollen wir eine gesellschaftliche Auseinandersetzung über sozial- und umweltverträgliche Konsummuster fördern. Regierungen müssen die Herstellung und Verbreitung von sozial- und umweltschädlichen Produkten – auch international – zurückdrängen und klare Vorgaben zum Ressourcenverbrauch entwickeln. Die Erforschung und Vermarktung sozial- und umweltverträglicher Produkte muss dagegen verstärkt gefördert werden.«

Auch diese Forderung des deutschen CorA-Netzwerks ist für die längerfristige Zielsetzung der geplanten Aldi-Aktionen sinnvoll und soll deshalb Gegenstand der begleitenden Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sein.

ver.di-Publikation »Schwarz-Markt Lidl«

SCHWARZ MARKT

ver.di Menschen handeln für bessere Arbeitsbedingungen • Lidl-Zeitung des ver.di-Fachbereichs Handel • Nr. 01

SOLIDARITÄT Was geht mich denn Lidl an?

Bis vor kurzem hatte die Lidl-Geschäftsführung ein rela-

Geheimnisvoller Handelsriese wurde entzaubert /ver.di-Kampagne: Mitmachen erwünscht!

China-Besuch deutscher Betriebsräte und Vertrauensleute 2006

Auf Initiative des Asienhauses in Essen und des TIE (Transnationals Information Exchange) Bildungswerks bereiste im Oktober 2006 eine Gruppe deutscher Betriebsräte und Vertrauensleute überwiegend aus Produktionsbetrieben zwei Wochen lang China. Die 15-köpfige Gruppe besuchte u.a. Textil- und Bekleidungsfabriken in Guangzhou und Beijing. Bei der Bekleidungsfabrik in Guangzhou handelt es sich um die staatliche Quan Xin Strickwarenfabrik, einen Zulieferer von Aldi, wie die Gruppe während ihres Besuchs herausfand. Sie entdeckten dort Sportkleidung unter der Aldi-Eigenmarke Crane Sports, die in den Filialen von Aldi Süd angeboten wird. Während ihrer Besichtigung der Fabrik durften sie Fotoaufnahmen machen. In einem Gespräch mit der Betriebsleitung zusammen mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und führenden Funktionären der örtlichen Textilgewerkschaft der All Chinesischen Gewerkschaftsföderation (ACFTU) wurden sie über den Betrieb informiert. Die Informationen gingen nicht viel über das hinaus, was auch auf der englischsprachigen Webseite (http://www.quanxinknitting.com/new/e-default.htm) nachgelesen werden kann. Auf Grundlage ihrer Beobachtungen in der Produktion und dem Gespräch erschienen der Gruppe die Arbeitsbedingungen und Entlohnung für chinesische Verhältnisse akzeptabel. Es werden Akkordlöhne gezahlt, die im Durchschnitt im Monat bei etwa 1.000 Yuan (100 €) liegen und über 2.000 Yuan (200 €) erreichen können. Der gesetzliche monatliche Mindestlohn in der Stadt Guangzhou liegt bei 780 Yuan (78 €). Das Pro-Kopf-Nettoeinkommen der Stadtbevölkerung betrug 2006 pro Monat € 133,50*. Es werden die gesetzlich vorgeschrieben Sozialleistungen gewährt. Für eine fundierte Gesamteinschätzung war der Besuch jedoch zu kurz.

Dies war bereits die zweite politische Bildungs- und Dialog-Reise von deutschen Betriebsräten und Vertrauensleuten nach China. Diese Reisen dienen dem Erfahrungsaustausch über Arbeitswelten in China und Deutschland: Wie sehen diese Arbeitswelten aus? Wie funktionieren sie, wie werden Arbeitsprozesse kontrolliert? Strahlen sie international aus, und welche Lebensqualität ermöglichen sie den Menschen jetzt und in Zukunft? Im direkten persönlichen Austausch sollen Wege einer solidarischen Zusammenarbeit gefunden werden, um der kapitalistischen Ausbeutung der Menschen zu begegnen. Ein erster Gegenbesuch von zwei Arbeiterinnen einer Batteriefabrik aus China nach Deutschland hat bereits im März 2007 stattgefunden. Dabei ging es nicht nur darum, auf Veranstaltungen über katastrophale Arbeitsbedingungen in Fabriken in China zu berichten, sondern den chinesischen Kolleginnen auch einen Einblick in deutsche Arbeitswelten zu geben. Weitere Begegnungen sollen folgen.

Weitere Informationen und Kontakt: Peter Franke, Asienhaus, peter.franke@asienhaus.de

* laut Angaben des Generalkonsulats Kanton: Wirtschaftslage der Provinz Guangdong zum Jahreswechsel 2006/2007 in Info Brief China 2007 http://ibchina.de/ (9.3.2007).

Gespräch mit Mitarbeiterinnen der Bekleidungsfabrik Shuihaier in Beijing (Foto: Klaus Murawski)

Serviceteil

Literaturverzeichnis

Abernathy 1999, Frederick / et. al.: A Stitch in Time. Lean Retailing and the Transformation of Manufacturing – Lessons from the Apparel and Textile Industries, New York/Oxford.

Adhikari 2005, Ratnakar / **Yamamoto**, Yumiko: Trade Flows and Recent Developments in Textiles and Clothing in the Asia-Pacific. Tracking Report, ed. UNDP Regional Centre Colombo.

Albaum 2004, Michael: Von Aldi lernen, in: TextilWirtschaft 14 (01.04.2004), S. 16 ff.

Albaum 2005, Michael: Mode aus dem Fachgeschäft und von Aldi, in: TextilWirtschaft (18.08.2005), www.presseportal.de/story.htx?nr=713962&firmaid=55751 (27.03.2007).

Amnesty International 2007: People's Republic of China. Internal migrants: Discrimination and abuse. The human cost of an economic 'miracle', London.

Audet 2004, Denis: A New World Map in Textiles and Clothing, OECD Policy Brief.

Balser 2007, Markus / et al.: Teurer Geschäftsfreund. Der Siemens-Konzern soll dem Chef einer Betriebsrats-Organisation mehr als 14 Millionen Euro gezahlt haben, in: Süddeutsche Zeitung (16.02.2007).

Barrientos 2006, Stephanie / **Smith**, Sally: The ETI code of labour practice: Do workers really benefit? Summary of an independent assessment for the Ethical Trading Initiative, Institute of Development Studies, University of Sussex, http://www.eti2.org.uk/Z/lib/2006/09/impact-report/ETI-impact-summary.get.pdf (13.03.2007).

Bertram 2006, Hans-Jürgen: Der Discounter Marken-Guide. Die bekannten Marken hinter No-Name-Artikeln bei Aldi, Lidl, Norma, Penny, Plus. Berlin.

Blöcker 2005, Antje / **Wortmann**, Michael: Strukturwandel und internationale Beschaffung im Einzelhandel mit Bekleidung, in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 138, 35. Jg. Nr. 1 März 2005, S. 91–109.

Bormann 2005, Sarah / et al.: Grenzenlos billig? Globalisierung und Discountierung im Einzelhandel, hg. WEED – Weltwirtschaft, Ökologie & Entwicklung / Ver.di, Berlin.

Brandes 2006, Dieter: Die 11 Geheimnisse des Aldi-Erfolgs, München.

BTE 2006: Statistik-Report des Textileinzelhandels 2006, Köln.

BTE-Pressemitteilung 01.09.2006: Textilfachhandel bleibt Marktführer. BTE-Statistik-Report Textileinzelhandel 2006 erschienen, Aktuelles rund um den Textileinzelhandel, www.bte.de/presseinfo/060901_1.htm (19.12.2006).

Burckhardt 2006, Gisela: Tchibo – Jede Woche eine neue Welt? Dokumentation der Tchibo-Kampagne, hg. Terre des Femmes, Tübingen.

Busse 2006, Tanja: Die Einkaufsrevolution. Konsumenten entdecken ihre Macht, München.

Busser 2006, Esther / **Grossrieder**, Erika: Preference erosion in textiles and clothing due to NAMA negotiations in the WTO, hg. ICFTU, Genf, www.gurn.info/topic/trade/icftu_nama.pdf (16.01.2007).

Clean Clothes Campaign (CCC) 2006: Quick fix. Die Suche nach der schnellen Lösung. Was bringen Sozial-Audits den Näherinnen der Sweatshops?, Berlin.

Corporate Accountability (CorA) 2006: Unsere Ziele, http://www.cora-netz.de/?page_id=5 (23.03.2007).

Deckwirth 2005, Christina: The EU Corporate Trade Agenda. The role and the interests of corporations and their lobby groups in Trade Policy-Making in the European Union, Brussels / Berlin.

European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) 2006: Corporate Social Responsibility at EU Level. Proposals and recommendations to the European Commission and the European Parliament, Advocacy Briefing, Brussels, http://www.corporatejustice.org/ECCJ_briefing_nov_2006_CSR_EU_level.pdf (12.03.2007).

EHI 2006, Retail Institute: Handel aktuell. Struktur, Kennzahlen und Profile des deutschen und internationalen Handels. Ausgabe 2006 / 2007, Köln.

Erlinger 2004a, Matthias: Der Textil-Riese, in: TextilWirtschaft 14 (01.04.2004), S. 20 ff.

Ders. 2004b: Vom Krämerladen zum Handelsimperium, in: TextilWirtschaft 14 (01.04.2004), S. 25 ff.

Ders. 2005: Was von Aldi übrig bleibt, in: TextilWirtschaft 16 (21.04.2005), S. 24 ff.

Ethical Trade Initiative (ETI) 2006: Getting smarter at auditing. Tackling the growing crisis in ethical trade auditing, Report from ETI members' meeting, 16 November 2006, www.eti2.org.uk/Z/lib/2006/11/smart-audit/eti-smarter-auditing-2006.pdf (26.01.2007).

EU Commission 2006a, Directorate-General: The Unfair Commercial Practices Directive. New laws to stop unfair behaviour towards consumers, Brussels, http://ec.europa.eu/consumers/cons_int/safe_shop/fair_bus_pract/ucp_en.pdf (21.02.2007).

EU Commission 2006b: Communication from the commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee. Implementing the Partnership for Growth and Jobs, Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0136en01.pdf (28.06.2006).

EU Parlament 2007: Soziale Verantwortung von Unternehmen. Eine neue Partnerschaft, Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13.03.2007, www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0062+0+DOC+XML+V0//DE&language=DE (23.03.2007).

Fichter 2002, Michael / **Sydow**, Jörg: Using Networks Towards Global Labor Standards? – Organizing Social Responsibility in Global Production Chains, in: Industrielle Beziehungen, Bd. 9, Nr. 4, S. 357 ff.

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.

Frankfurter Rundschau (FR) 23.08.2005: Discounter finden kaum Neukunden.

Frankfurter Rundschau (FR) 01.03.2007: Verbraucher gehen häufiger zu Discountern.

Freitag 2006, Michael / et al.: Aldi in der Falle. Warum der Discounter seine Strategie radikal ändern muss, in: Managermagazin 2, S. 28 ff.

Geffken 2005, Rolf: Der Preis des Wachstums. Arbeitsbeziehungen & Arbeitsrecht in der Volksrepublik China, Hamburg.

Gereffi 2001, Gary: Shifting governance structures in global commodity chains, with special reference to the internet, in: American Behavioral Scientist, Bd. 44, Nr. 10, S. 1616 ff.

Hamann 2004, Andreas / **Giese**, Gudrun: Schwarz-Buch Lidl. Billig auf Kosten der Beschäftigten, hg. Ver.di, Berlin.

Hamann 2006, Andreas / et al.: Schwarz-Buch Lidl Europa. Billig auf Kosten der Beschäftigten, hg. Ver.di, Berlin.

Handelsblatt 24.08.2005: Studie. Lebensmittel-Discounter gewinnen kaum noch neue Kunden.

Hauptverband des Deutschen Einzelhandels 2006: Zahlenspiegel 2006. Daten zum Einzelhandel in Deutschland, Berlin.

Hirn 2007, Wolfgang: Führungschaos bei Lidl. Dem Aldi-Jäger laufen die Manager weg, in: Managermagazin 2, S. 30 ff.

Hütz-Adams 2003, Friedel / et al.: Wer bestimmt den Kurs der Globalisierung? Die Rolle der Weltorganisationen. SÜDWIND Edition Strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen, Bd. 1, Siegburg, www.suedwind-institut.de/downloads/Dekade-Bd-1_global.pdf (20.03.2007).

Ianchovichina 2001, Elena / **Martin**, Will: Trade Liberalization in China's Accession to the WTO, World Bank, Washington D.C.

IG Metall 2006: Unter die Lupe genommen. Was steckt hinter der AUB?, in: IG Metall Information, http://www.dialog.igmetall.de/uploads/media/AUB-VIII-05.pdf (16.01.2007).

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

ILO 2003, 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 (15.03.2007).

ILO 2005: Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment. Report for discussion at the Tripartite Meeting on Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment, Geneva, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmtc-pmfa05/tmtc-pmfa-r.pdf (15.03.2007).

ILO 2006b, Governing Body: Report of the Subcommittee on Multinational Enterprises, Genf, http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/gb-13.pdf (26.01.2007).

ILO World Commission On The Social Dimension Of Globalisation 2004: A Fair Globalisation: Creating Opportunities For All. Geneva.

ITGLWF 2005a: Avoiding Meltdown in the post-MFA World, Press Release (01.07.2005), www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=1271&langue=2 (19.10.05).

ITGLWF 2005b: Trade Unions Must Be at the Forefront in Demanding WTO Action to Ensure Survival of Textile and Clothing Industry, Press Release (09.11.2005), www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=1360&langue=2, (17.11.2005).

ITGLWF 2005c: WTO Must Protect Trade from Irresponsible Business, Press Release (14.12.2005), www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=1438&langue=2 (20.12.2005).

ITGLWF 2006b: Multinationals Accused of Hypocrisy over China Labour Law Reform, Press Release (26.10.2006), www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15186&langue=2 (30.10.2006).

Just Style.com 2005: Global market review of discount apparel retailing – forecasts to 2010, publ. Aroq Ltd, Worcestershire.

Klein 2001, Naomi: No Logo. Der Kampf der Global Players um Marktmacht. Ein Spiel mit vielen Verlierern und wenigen Gewinnern, München.

Klusmann 2003, Steffen, **Schlitt**, Petra: Lidl. Angriff des Super-Krämers, in: Managermagazin 9, S. 38 ff.

Konsument 12 / 2006: Lebensmitteldiskonter im Ethik-Test. Auf tiefem Niveau, S. 32–33, www.konsument.at/konsument/detail.asp?category=&id=29037 (08.01.2007).

Lebensmittel Zeitung 2006: Rankings. Handel Welt. Top 30 Welt 2005, www.lz-net.de/rankings/handelwelt/pages/show.prl?id=169 (26.01.2007).

Liedtke 2006, Rüdiger: Wem gehört die Republik? Die Konzerne und ihre Verflechtungen in der globalisierten Wirtschaft 2007, Frankfurt/Main.

Ders. 2005: Wem gehört die Republik? Die Konzerne und ihre Verflechtungen in der globalisierten Wirtschaft 2006, Frankfurt/Main.

Ders. 2001: Wem gehört die Republik? Die Konzerne und ihre Verflechtungen 2002, Frankfurt/Main.

Löding 2006, Thomas / et al.: Konzern, Kritik, Kampagne! Ideen und Praxis für soziale Bewegungen, Hamburg.

Magenheim-Hörmann 2007, Thomas: Ein Weltkonzern im Zwielicht. Siemens schweigt zu Vorwürfen gegen Spitzenmanager. Verdacht der Beeinflussung von Betriebsratswahlen, in: Frankfurter Rundschau (29.03.2007), S. 2.

Metro Group 2006: Metro-Handelslexikon 2006/2007. Daten, Fakten und Adressen zum Handel in Deutschland, Europa und weltweit, Düsseldorf.

Nordas 2004, Hildegunn Kyvik: The Global Textile and Clothing Industry post the Agreement on Textiles and Clothing, publ. WTO, Geneva.

OECD Watch 2005: Five Years on. A Review of the OECD Guidelines and National Contact Points, Amsterdam.

Osterbrauck 2006, Cornelia: Discounter Planer 2006. Woche für Woche die besten Angebotsprognosen für Aldi, Lidl, Norma, Penny, Plus. München.

Oxfam 2004a: Unsere Rechte im Ausverkauf. Frauen in globalen Lieferketten von Supermärkten und Bekleidungsunternehmen, Berlin, www.oxfam.de/download/Arbeiterinnen.pdf (22.08.2005).

Oxfam 2004b / CCC / ICFTU: Play Fair bei Olympia. Arbeitsbedingungen in der Sportbekleidungsindustrie, Berlin.

Rabenstein 2003, Michael: Mensch & Medien. Auf den Spuren der »Aldianer«, in: Journal Digital. Das Online-Magazin der Journalistenakademie Dr. Hooffacker & Partner, http://capella.hooffacker.de/~j-digital/oj9arche/e2mm20030327mras1.html (13.01.2007).

Reinhold 2006, Kirsten: Das kann weltweit kein anderes Land, in: TextilWirtschaft 22 (01.06.2006), S. 34 ff.

Rickens 2006, Christian: Aldi. Kein Grund zur Panik. Experte Brandes zur Lage im Discount-Imperium, in: Managermagazin 2 (20.01.06), www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,396010,00.html (26.01.2007).

Rudolph 2001, Hedwig: Der Lebensmitteleinzelhandel als Treiber weltregionaler Warenketten, in: Rudolph 2001, Hedwig (Hg.): Aldi oder Arkaden. Unternehmen und Arbeit im europäischen Einzelhandel, Berlin, S. 83 ff.

Rudolph 2006, Hagen: Aldidente & Co. Schnäppchenplaner 2007 / 2008, Frankfurt/Main.

Rühle 2005, Alex: Aldi-Brüder. Reich, reicher, unsichtbar. Karl und Theo Albrecht sind die reichsten Deutschen, aber wo sind sie zu finden? Eine Spurensuche, in: Süddeutsche Zeitung (19.08.2005), www.sueddeutsche.de/deutschland/artikel/953/58895/ (22.08.2005).

Schneider 2005, Martina: Welche Marke steckt dahinter? No-Name-Produkte und ihre namhaften Hersteller, München.

TextilWirtschaft 2005a: Wer kauft wo? Die TW-Einkaufsstätten-Studie, August 2005.

TextilWirtschaft 2005b: Mode aus dem Fachgeschäft und von Aldi, www.presseportal.de/story.htx?nr=713962&firmaid=55751 (18.08.2005)

TextilWirtschaft 2006a: Die größten Textileinzelhändler in Deutschland 1999–2005, TW-Rangliste, www.twnetwork.de/unternehmenundmaerkte/twranglisten/index-th.html (14.09.2006).

TextilWirtschaft 2006b: Umsätze Gesamtmarkt Textil & Bekleidung 1995–2005, TW-Studie, www.twnetwork.de/unternehmenundmaerkte/twstudien/pages/show.prl?id=167&backid=166 (23.01.2007).

TextilWirtschaft 2007: Firmenprofile. Textileinzelhandel, www.twnetwork.de/unternehmenundmaerkte/firmenprofile/handel/pages/index.prl (23.01.2007).

UNCTAD 2004: Assuring Development Gains from the International Trading System and Trade Negotiations: Implications of ATC Termination on 31 December 2004. Trade and Development Board, TD/B/51/CRP.1 30 September 2004, Geneva.

UNIFEM 2000: Progress of the World's Women 2000, UNIFEM Biennial Report, New York.

UNIFEM 2005: Progress of the World's Women 2005. Women, Work & Poverty, New York.

UNRISD 2004a: Corporate Social Responsibility and Business Regulation, Genf.

UNRISD 2004b: Corporate Social Responsibility and Development. Towards a new Agenda?, Conference News, Report of the UNRISD Conference Geneva, 17.–18. November 2003, Genf.

Ver.di 2006: Billig ohne Wert und Würde? Ver.di-Tagung für fairen Handel 20. und 21. Juni 2006, Berlin.

Vorley 2007, Bill: Supermarkets. Global trends and implications, lecture at the Civil Society Organisation Supermarket Campaign Strategising Day 1 March 2007, IIED, London.

Werner 2006, Klaus / Weiss, Hans: Das neue Schwarzbuch Markenfirmen. Die Machenschaften der Weltkonzerne, Wien / Frankfurt/Main.

Wick 2005a, Ingeborg: Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice, hg. Friedrich Ebert Stiftung / SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Bonn / Siegburg.

Dies. 2005b: Nähen für den Weltmarkt. Frauenarbeit in Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft. Länderbeispiele China, Indonesien und Sri Lanka. Modemultis auf dem Prüfstand, hg. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Edition: Strukturelle Gewalt in den Nord-Süd-Beziehungen, Bd. 5, Siegburg.

Dies. 2007: Werbegag oder Hebel für Beschäftigte? Ein Leitfaden für internationale Kodizes der Arbeitspraxis, hg. Friedrich Ebert Stiftung / SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Bonn/Siegburg

Wikipedia 2006: Aldi, http://de.wikipedia.org/wiki/Aldi (13.01.2007).

Wortmann 2003, Michael: Strukturwandel und Globalisierung des deutschen Einzelhandels. WZB discussion papers SP III 2003 – 202 a, Berlin, http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/iii03-202a.pdf (22.08.2005).

Ders. 2004, Michael: Aldi and the German model: Structural Change in the German Grocery Retailing and the Success of Grocery Discounters, in: Competition & Change, Vol. 8, No. 4, 425 ff.

WTO Reporter 9 November 2006: Textiles. WTO says developing Asian countries big winners from removal of textile quotas.

WTO 2005: International Trade Statistics, Genf, www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2005_e/its05_toc_e.htm (23.01.07).

WTO 2006: World Trade Report. Selected Trade Developments and Issues. Trade in textiles and Clothing, Genf, www.wto.org/english/res_e/booksp_e/anrep_e/wtr06-1b_e.pdf (23.1.07).

Abkürzungen

ACFTU ▸ All China Federation of Trade Unions / All-Chinesische Gewerkschaftsföderation

ATC ▸ Agreement on Textiles and Clothing / Abkommen für Textilwaren und Bekleidung der WTO (Kurzform: Welttextilabkommen, 1995-2004)

ATTAC ▸ Vereinigung zur Besteuerung von Finanztransaktionen im Interesse der BürgerInnen

AUB ▸ Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger

AVE ▸ Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels

BSCI ▸ Business Social Compliance Initiative / Unternehmens-Initiative für die Einhaltung sozialer Standards

BTE ▸ Bundesverband des Deutschen Textileinzelhandels e.V.

CCC ▸ Clean Clothes Campaign / Kampagne für Saubere Kleidung

CorA ▸ Corporate Accountability / Globale Soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen (in Deutschland)

CORE ▸ Corporate Social Responsibility Reporting / Berichterstattung über Globale Soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen (in Großbritannien)

CSR ▸ Coporate Social Responsibility / Globale Sozialverantwortung von Unternehmen

ECCJ ▸ The European Coalition for Corporate Justice / Die Europäische Koalition für Sozialverantwortung von Unternehmen (Brüssel).

EHI ▸ EuroHandelsinstitut

ETI ▸ Ethical Trading Initiative

EU ▸ Europäische Union

FLA ▸ Fair Labor Association

FWF ▸ Fair Wear Foundation

FEZ ▸ Freie Exportzone

FR ▸ Frankfurter Rundschau

GATS ▸ General Agreement on Trade in Services / Allgemeines Abkommen für den Handel mit Dienstleistungen der WTO

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

IBFG ▸ Internationaler Bund Freier Gewerkschaften, seit Ende 2006: ITUC

ICRT ▸ International Consumer Research and Testing Association / Internationaler Verband für Konsumforschung und Tests

IIED ▸ International Institute for Environment and Development / Internationales Institut für Umwelt und Entwicklung

ILO ▸ International Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation

ITGLWF ▸ International Textile, Garment & Leather Workers' Federation / Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung

ITUC ▸ International Trade Union Confederation / Internationaler Gewerkschaftsbund

MFA ▸ Multi-Fibre Arrangement / Multifaserabkommen des GATT (1974–1994)

NAMA ▸ Non-Agricultural Market Access / Marktzugang nicht-landwirtschaftlicher Produkte (NAMA-Verhandlungen im Rahmen der WTO)

NGO ▸ Non-Governmental Organisation / Nichtregierungs-Organisation

OECD ▸ Organisation for Economic Cooperation and Development / Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

PMK ▸ Pelayanan Masyarakat Kota / Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (Jakarta/Indonesien)

SAI ▸ Social Accountability International /Internationale Soziale Verantwortlichkeit

SZ ▸ Süddeutsche Zeitung

T&B ▸ Textil und Bekleidung

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

UNDP ▸ United Nations Development Programme / UN-Entwicklungsprogramm

UNIFEM ▸ United Nations Development Fund for Women / UN-Entwicklungsfonds für Frauen

Ver.di ▸ Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

WRC ▸ Worker Rights Consortium / Vereinigung für Arbeitsrechte

WTO ▸ World Trade Organisation / Welthandelsorganisation

Währungsangaben

China

Yuan (CNY) oder **Renminbi (RMB)** ist die chinesische Währungseinheit.

Im August 2006 (dem Datum der Veröffentlichung der chinesischen Forschungsergebnisse dieser Broschüre) lag der Kurs bei:

1 RMB	=	0,098 Euro
1 Euro	=	10,18 RMB
1 US $	=	7,98 RMB

Indonesien

Rupiah (IDR) ist der Name der indonesischen Währungseinheit.

Im November 2006 (dem Datum der Veröffentlichung der indonesischen Forschungsergebnisse dieser Broschüre) lag der Kurs bei:

1.000 IDR	=	0,08 Euro
1 Euro	=	11.700 IDR
1 US $	=	9.115 IDR

Liste ausgewählter ILO-Konventionen

a. Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
Nr. 87 (1948)

b. Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen
Nr. 98 (1949)

c. Zwangsarbeit
Nr. 29 (1930)

d. Mindestalter
Nr. 138 (1973)

e. Gleichheit des Entgelts/Diskriminierung
Nr. 100 (1951) und Nr. 111 (1959)

f. Festsetzung von Mindestlöhnen
Nr. 26 (1928) und Nr. 131 (1970)

g. Arbeitsschutz
Nr. 155 (1981)

h. Arbeitszeit
Nr. 1 (1919)

i. Festes Beschäftigungsverhältnis
ILO-Empfehlung Nr. 198 (2006)

Die unter a., b., c., d. und i. aufgeführten ILO-Konventionen gehören zu den »Kernarbeitsnormen«, die die Grundlage der »ILO-Deklaration über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit« bilden. Die Erklärung wurde bei der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz am 18. Juni 1998 in Genf beschlossen. Sie ist für alle ILO-Mitgliedsländer bindend.

Glossar

ATC
s. Welttextilabkommen.

Audit
Ein Audit ist das Prüfverfahren eines Unternehmens durch eine Auditgesellschaft bzw. AuditorInnen oder eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (s. Sozialaudit).

Betriebsformate im Einzelhandel
Es gibt unterschiedliche Formen der Verkaufsstrategie bzw. Betriebsformate im Einzelhandel, dazu gehören: Discounter, Fachgeschäft, Fachmarkt, Supermarkt, Tante-Emma-Laden, Warenhaus/Kaufhaus, etc.

Bolkestein-Richtlinie
Die nach dem ehemaligen EU-Kommissar Frits Bolkestein benannte EU-Richtlinie von Dezember 2006 zielt auf eine EU-weite Liberalisierung des Dienstleistungssektors. Diese Richtlinie muss bis Ende 2009 von allen EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Bis dahin müssen diese der EU-Kommission auch Berichte über die Bereiche vorlegen, die sie von den Liberalisierungsbestimmungen ausnehmen wollen. Obwohl das ursprünglich vorgesehene »Herkunftslandprinzip« nach EU-weiten Protesten abgemildert wurde, gefährdet der Kompromiss dennoch grundlegende Arbeits- und Sozialrechte in EU-Mitgliedsstaaten.

Discounter
Discounter bieten eine kleine Auswahl »schnell drehender« Produkte, die ohne großen Aufwand und ohne Beratungsservice im Selbstbedienungsverfahren verkauft werden. In der Regel können bei Discountern Waren billiger als in anderen Betriebsformaten des Einzelhandels angeboten werden.

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.

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

Fachgeschäft/Fachmarkt
Ein Fachgeschäft bietet eine große Auswahl aus einem bestimmten Produktbereich an und ergänzt dies durch Dienstleistungen wie z.B. geschultes Personal und einen Reparaturservice. Fachmärkte bieten ebenfalls eine große Auswahl von Waren aus einem bestimmten Bereich an, sind aber größer und beschäftigen gemessen an der größeren Verkaufsfläche viel weniger Personal.

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 Zulieferern von Mitgliedsunternehmen.

Freie Exportzone (FEZ)
Eine »Freie Exportzone« ist eine »Industriezone mit speziellen Anreizen für ausländische Investoren, in denen importierte Materialien weiterverarbeitet und dann reexportiert werden« (ILO 2003). Die meisten der ca. 3000 »Freien Exportzonen« liegen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Die große Mehrheit der 43 Mio. Beschäftigten – 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.

Flexibilisierung
s. Informelle Arbeit.

Fordismus
Der Fordismus ist die nach dem Ersten Weltkrieg etablierte Form der Warenproduktion, die nach dem Industriellen Henry Ford benannt ist. In den Industrieländern herrschte die fordistische Organisation von Arbeit und Kapital bis in die 1970er Jahre vor. Sie basiert auf stark standardisierter Massenproduktion und -konsumption von Gütern, in wissenschaftlich optimierter Fließbandarbeit, einer gewissen Partnerschaft zwischen ArbeiterInnen und UnternehmerInnen sowie einer Lohnentwicklung in Höhe des Produktivitäts-Fortschritts plus Inflations-Rate. Mit der Politik der Marktöffnung und Deregulierung ab den 70er Jahren wurde der Fordismus zunehmend abgebaut und sozialstaatliche Regulierungen wurden zurückgeschraubt.

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

GATS (General Agreement on Trade and Services)

Das GATS ist ein WTO-Abkommen zum weltweiten Handel mit Dienstleistungen. Es umfasst sämtliche Dienstleistungssektoren, wie z.B. Finanzen, Bau, Gesundheitswesen, Bildungswesen, die Wasserversorgung etc. Auch der Einzelhandel fällt unter die Regelungen des GATS. Durch Liberalisierungen und Deregulierungen ebnet das GATS der globalen Expansion der Konzerne in diesen Branchen den Weg.

GATT (General Agreement on Tariffs and Trade)

Das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen wurde 1947 von 23 Staaten gegründet und trat 1948 in Kraft. Es mündete 1995 in die Gründung der Welthandelsorganisation (s. WTO).

Kernarbeitsnormen der ILO/Sozialstandards

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-Mitgliedsstaaten als bindend verabschiedet. Diese Konventionen werden auch Kernarbeitsnormen genannt. Sie sind dadurch im Rahmen der insgesamt 184 Konventionen der ILO besonders hervorgehoben. Die Arbeitsnormen der ILO werden häufig auch als Sozialstandards bezeichnet.

Informelle Arbeit

Eine informelle Beschäftigung ist sozial-, arbeits- und tarifrechtlich nicht geschützt und nicht registriert. Prekarisierung bezeichnet den Prozess der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und des allmählichen Entzugs des rechtlichen Schutzes formeller Arbeit. Informelle Arbeit wird auch prekär, atypisch, unsicher und ungeschützt genannt bzw. die informelle Wirtschaft auch 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 neoliberalen Globalisierung bei Männern und Frauen zu.

Kontraktarbeit

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

Multifaser Abkommen / MFA (Multi-Fibre Arrangement)

Das MFA wurde im Rahmen des GATT 1974 ins Leben gerufen und sah für den internationalen Textil- und Bekleidungshandel Mengenbeschränkungen (=Quoten) vor, die jährlich zwischen Regierungen von Export- und Importländern bilateral festgelegt wurden. Das MFA ging 1995 in das Welttextilabkommen (ATC) der WTO über, das 2004 auslief (s. Welttextilabkommen).

Internationales MFA-Forum

Das MFA-Forum ist ein internationales Netzwerk von Unternehmen (z.B. Nike), Gewerkschaften (ITGLWF), NGOs (Nicht-Regierungs-Organisationen, z.B. Oxfam) und multilateralen Organisationen (z.B. ILO, Weltbank), dessen Ziel es ist, negative Folgen des Endes des WTO-Welttextilabkommens abzumildern und gemeinsame Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Mindestlohn

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

Monitoring

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

NAMA (Non-Agricultural Market Access)

Die NAMA-Verhandlungen in der WTO betreffen den Marktzugang nichtlandwirtschaftlicher Güter wie Rohstoffe, Industriegüter sowie Produkte aus Forstwirtschaft und Fischerei. Die WTO will den Marktzugang dieser Güter in die Mitgliedsstaaten zunehmend liberalisieren, d.h. Zölle, Regulierungen und Schutzbestimmungen abbauen (zum Nachteil der meisten Entwicklungsländer).

Prekarisierung

s. Informelle Arbeit/Flexibilisierung.

Quoten

Im Welthandelssystem stehen Quoten für Mengenbeschränkungen, deren Abschaffung erklärtes Ziel des GATT war. Prominentestes Beispiel sind die Quoten für den Welthandel mit Textilien und Bekleidung, die im Baumwollabkommen von 1963, im Multifaserabkommen von 1974 und im Welttextilabkommen von 1995 festgelegt worden sind, das Ende 2004 ausgelaufen ist.

Social Accountability International (SAI)

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

Sozialaudit

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

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, 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 rechtlich selbstständige, aber ökonomisch abhängige Standorte werden Beschäftigungsverhältnisse informalisiert und Produktionskosten gesenkt.

Supermarkt

Ein Supermarkt ist ein Betriebsformat im Einzelhandel mit einer Größe von 400 bis 799 m², das vor allem Lebensmittel, aber auch Kleidung oder Elektrogeräte im Selbstbedienungsverfahren verkauft. Meist in Wohngebieten angesiedelt ersetzt er heute die Tante-Emma-Läden, die vorher ein übersichtliches Sortiment von alltäglich benötigten Dingen vor allem auch in ländlichen Gebieten angeboten haben.

Verifizierung

Verifizierung wird auch »Unabhängige Verifizierung« genannt. Hiermit ist die institutionalisierte Überprüfung der Umsetzung und des Monitorings durch eine unabhängige Instanz wie z.B. die Fair Wear Foundation 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.

Warenhaus/Kaufhaus

Ein (SB)Warenhaus oder Kaufhaus bietet eine sehr große Auswahl an Lebensmitteln, Bekleidung, Haushaltswaren und Elektrogeräten sowie einen Restaurantbereich. Für die unterschiedlichen Bereiche gibt es speziell geschultes Personal. Warenhäuser befinden sich meist in der Innenstadt und stellen mit ≥5000 m² die größten Betriebsformate im Einzelhandel dar.

Welttextilabkommen / ATC (Agreement on Textiles and Clothing)

Das WTO-Welttextilabkommen (Kurzform für »Agreement on Textiles and Clothing«/ ATC) sah für den Zeitraum von 1995–2004 insgesamt vier Liberalisierungsstufen für den Welthandel mit Textilien und Bekleidung vor, der seit den 60er Jahren Mengenbeschränkungen (=Quoten) unterlag. Das Gros der Quoten wurde erst am 31.12.2004 gestrichen. Die Liberalisierung löste einen Exportboom von wettbewerbsstarken Ländern wie China und Einschnitte vor allem für zahlreiche schwache Exportländer in Afrika und Lateinamerika mit Fabrikschließungen und Arbeitsplatzverlusten aus. Für eine Übergangszeit bis Ende 2008 verhängten die USA und EU neue Quoten gegen China, um ihre Märkte zu schützen. Von der vollständigen Liberalisierung sind weltweit viele Länder, Industrien und Beschäftigte bedroht.

Wertschöpfungskette

Mit einer Wertschöpfungskette wird der gesamte Weg eines Produktes von seinem Grundzustand bis zum Endprodukt mitsamt der in jeder Stufe erfolgten Wertsteigerung (Mehrwert) bezeichnet.

Im Zuge der internationalen Arbeitsteilung bildeten sich seit den 1960er Jahren Wertschöpfungsketten heraus, an deren Spitze Handelsunternehmen und Markenhersteller stehen, die über ein weit verzweigtes globales Beschaffungssystem die arbeitsintensive Produktion in den Ländern des Südens steuern.

Worker Rights Consortium (WRC)

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

World Trade Organisation (WTO)

Die 1995 gegründete Welthandelsorganisation besteht aus 150 Mitgliedsstaaten, die die Spielregeln des globalen Handels mit Gütern, Dienstleistungen, Investitionsmaßnahmen und geistigen Eigentumsrechten festlegen. Ziel der WTO ist es, nach den Prinzipien der Nicht-Diskriminierung und Meistbegünstigung diesen Handel zu liberalisieren und nationale Zölle, Regulierungen und Schutzbestimmungen abzubauen. De facto verschärft die WTO durch diese Politik die globalen Machtungleichgewichte und sozialen Spaltungen.

Kontaktadressen

SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene
Lindenstr. 58–60
D 53721 Siegburg
Tel.: 02241-25 95 30
Fax: 02241-51 30 8
e-mail: wick@suedwind-institut.de
Homepage: www.suedwind-institut.de

Aldi Einkauf GmbH & Co. oHG (Aldi Nord)
Eckenbergstraße 16
D 45307 Essen
Fax: 0201-8593-319
e-mail: mail@aldinord.de
Homepage: www.aldi-essen.de (www.aldi.com)

Aldi Einkauf GmbH & Co. oHG (Aldi Süd)
Burgstraße 37
D 45476 Mülheim
Fax: 0180-3-292534
e-mail: mail@aldisued.de
Homepage: www.aldi-sued.de (www.aldi.com)

Asienhaus Essen
Bullmannaue 11
D 45327 Essen
Tel.: 0201-83038-38
Fax: 0201-83038-30
e-Mail: asienhaus@asienhaus.de
Homepage: www.asienhaus.de

ATTAC Bundesbüro
Münchener Str. 48
D 60329 Frankfurt/Main
Tel.: 069-90 02 81-10
Fax: 069-90 02 81-99
e-mail: info@attac.de
Homepage: www.attac.de

Clean Clothes Campaign
International Secretariat
Postbus 11584
NL 1001 GN Amsterdam
Tel.: +31-20-412-27-85
Fax: +31-20-412-27-86
e-mail: info@cleanclothes.org
Homepage: www.cleanclothes.org

Deutsche Kampagne für Saubere Kleidung
Koordinationsbüro
c/o Vereinte Evangelische Mission
Rudolfstr. 131
D 42219 Wuppertal
Tel.: 0202-89 00 4-316
Fax: 0202-89 00 4-79
e-mail: ccc-d@vemission.org
Homepage: www.saubere-kleidung.de

Eine Welt Netz NRW e.V.
Achtermannstr. 10–12
D 48143 Münster
Tel.: 0251-28 46 69-0
Fax: 0251-28 46 69-10
e-mail: info@eine-welt-netz-nrw.de
Homepage: www.lag3w.de

Europäische Kommission
Policy Coordination Unit-Trade A1
European Commission
200, Rue de la Loi-Wetstraat
B 1049 Bruxelles
Tel.: 00 800 67891011
Homepage: http://ec.europa.eu/trade/index_en.htm / http://ec.europa.eu/trade/issues/sectoral/industry/textile/index_en.htm

Europäisches Parlament
Richard Howitt MEP
Raum ASP 13 G 246
Europäisches Parlament
Rue Wiertz
B 1047 Brüssel
Tel: +32 2284 7477
Fax: +32 2284 9477
e-mail: richard.howitt@europarl.europa.eu
Homepage: http://www.europarl.europa.eu/members/expert/searchForm/view.do?id=2073&language=de

European Coalition for Corporate Justice (ECCJ)
Rue Blanche 15
B 1050 Bruxelles
Tel.: +32-2-542 01 87
e-mail: info@corporatejustice.org
Homepage: www.corporatejustice.org

Gemeindedienst für Mission und Ökumene Region Köln/Bonn
Gabi Schweflinghaus
Zeughausstr. 7–9
D 53721 Siegburg
Tel.: 02241-67 60 1
Fax: 02241-95 97 93
e-mail: koeln-bonn@gmoe.de / info@gmoe.de
Homepage: www.gmoe.de

Gerechtigkeit jetzt! Die Welthandelskampagne
Am Michaelshof 8–10
D 53177 Bonn
Tel.: 0228-368 10 10
Fax: 0228-92 39 93 56
e-mail: info@gerechtigkeit-jetzt.de
Homepage: www.gerechtigkeit-jetzt.de

Internationale Arbeitsorganisation (IAO/ILO)
4, Route des Morillons
CH 1211 Genève
Tel.: +441-22-799 6111
Fax: +41-22-798 8685
e-mail: ilo@ilo.org
Homepage: www.ilo.org

Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB/ITUC)
Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
B 1210 Bruxelles
Tel.: +32-2-22 40 21 1
Fax: +32-2-20 15 81 5
e-mail: info@ituc-csi.org
Homepage: www.ituc-csi.org

Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV/ITGLWF)
8, Rue Joseph Stevens
B 1000 Bruxelles
Tel.: +32-2-512 26 06
Fax: +32-2-511 09 04
e-mail: office@itglwf.org
Homepage: www.itglwf.org

MFA Forum
c/o AccountAbility
Project Coordinator: Sasha Radovich
250-252 Goswell Road
GB London EC1V 7EB
Tel.: +44 20 75 49 04 00
e-mail: sasha@accountability.org.uk
Homepage: www.mfa-forum.net

Nordrhein-Westfälische Stiftung für Umwelt und Entwicklung
Kaiser-Friedrich-Str. 13
D 53113 Bonn
Tel.: 0228-24 33 5-0
Fax: 0228-24 335-22
Homepage: www.sue-nrw.de

Transnationals Information Exchange Asia – Germany
TIE Bildungswerk
Bleichstr. 9
D 63065 Offenbach
email: tie.germany@t-online.de
Homepage: www.tieasia.org

ver.di Bundesverwaltung
Uwe Wötzel
Paula-Thiede-Ufer 10
D 10179 Berlin
Tel.: 030-6956-1036
Fax: 030-6956-3956
e-mail: Uwe.Woetzel@verdi.de
Homepage: www.verdi.de

ver.di Bundesverwaltung
Lidl-Kampagne
Fachbereich Handel
Paula-Thiede-Ufer 10
D 10179 Berlin
e-mail: lidl-aktion@verdi.de

Vereinte Evangelische Mission
Rudolfstr. 137
D 42285 Wuppertal
Tel.: 0202-89 00 4-0 (Zentrale)
Fax: 0202-89 00 4-79
e-mail: info@vemission.org
Homepage: www.vemission.org

WEED
Torstr. 154
D 10115 Berlin
Tel. 030-275 82 163
Fax: 030-275 96 928
e-mail: weed@weed-online.org
Homepage: www.weed-online.de

Welthandelsorganisation (WTO)
Centre William Pappard
154, rue de Lausanne
CH 1211 Genève 21
Schweiz
Tel.: +41-22-739 5111
Fax: +41-22-731 4206
e-mail: enquiries@wto.org

SÜDWIND

SÜDWIND – forscht für gerechte Wirtschaftsbeziehungen und erarbeitet Aktionsvorschläge.

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 wie z.B.

- Verschuldung von Entwicklungsländern,
- Ethisches Investment,
- Sozialstandards im Welthandel,
- Informalisierung von Beschäftigung und
- Kinderarbeit in Indien

weisen die SÜDWIND-Studien nach, dass wir in Deutschland – die Politik, Wirtschaft und auch 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 verändert werden?

SÜDWIND führt Öffentlichkeitsarbeit durch, setzt Unternehmen und/oder politische EntscheidungsträgerInnen unter Druck, führt Verhandlungen mit Verantwortlichen und kooperiert mit Kampagnen wie »erlassjahr.de«, »Gerechtigkeit jetzt!« oder der »Kampagne für Saubere Kleidung«.

SÜDWIND arbeitet darüber hinaus eng mit anderen Instituten, Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, Kirchengemeinden, Gewerkschaften etc. zusammen, in Deutschland und weltweit.

CCC – Clean Clothes Campaign

Die »Kampagne für Saubere Kleidung« (CCC) setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der weltweiten Textil- und Bekleidungsproduktion ein. »Sauber« heißt menschenwürdig, sozial sauber.

Zu den Arbeitsbereichen der CCC gehören die

a. Aufklärung der VerbraucherInnen über die Produktionsbedingungen in Entwicklungs- und Transformationsländern;

b. Eilaktionen für Fälle von Arbeitskonflikten in Produktionsländern;

c. unternehmensbezogene Kampagnen und Aktionen, die sich an politische EntscheidungsträgerInnen richten sowie

d. Schulungen über Globalisierung und Verhaltenskodizes für Gewerkschaften und NGOs im Süden.

In der CCC sind europaweit ca. 300 Organisationen vertreten, die mit Partnerorganisationen in den Produktionsländern eng zusammenarbeiten. Der deutschen CCC gehören an:

- Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Jugend
- Bund der Deutschen katholischen Jugend
- Christliche Initiative Romero
- DGB Bildungswerk
- Evangelische Frauenarbeit
- Evangelische Frauenhilfe in Westfalen
- Evangelische StudentInnengemeinde
- IG-Metall
- INKOTA-Netzwerk
- Katholische Arbeitnehmer-Bewegung
- Katholischer Deutscher Frauenbund
- Katholische Landjugendbewegung
- NRO-Forum
- Ökumenisches Netz Rhein-Mosel-Saar
- SÜDWIND Institut
- Terre des Femmes
- Ver.di
- Vereinte Evangelische Mission

Jede/r zweite KundIn in Deutschland kauft Kleidung bei Discountern – oft in Kombination mit teureren Produkten des Fachhandels und der Markenhersteller. Um noch mehr VerbraucherInnen anzulocken, werben Discountunternehmen zunehmend auch mit höherwertigen Waren – auch diese zu extrem niedrigen Preisen.

In den letzten Jahren sind textilfremde Anbieter wie der größte deutsche Discounter Aldi in die Spitzenpositionen des hiesigen Textileinzelhandels aufgerückt. Von den mehr als vier Fünftel der Bevölkerung, die in den Filialen von Aldi Nord und Aldi Süd einkaufen, bilden die Besserverdienenden die größte Einzelgruppe. Ob arm oder reich, ein großer Teil von ihnen sucht nach Textilschnäppchen.

Doch was den KundInnen nur recht ist, ist den NäherInnen bei der Herstellung der Textilien alles andere als billig. Wie die Fallstudien aus China und Indonesien in dieser Publikation zeigen, werden insbesondere bei chinesischen Zulieferern von Aldi grundlegende Arbeitsrechte in einem bisher ungeahnten Ausmaß verletzt. Das SÜDWIND Institut will mit dieser Broschüre hiesige VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen über die sozialen Folgen der globalen textilen Beschaffung von Aldi aufklären und einen Anstoß für die Protestaktionen gegen diese Praxis geben.

Als Hintergrundinformationen bietet diese Publikation ein ausführliches Portrait des Textileinzelhändlers und Discounters Aldi sowie eine Analyse des internationalen Textil- und Bekleidungshandels nach dem Ende des WTO-Welttextilabkommens und des Strukturwandels im Lebensmitteleinzelhandel. Eine Reihe von Handlungsvorschlägen richtet sich sowohl direkt an Aldi als auch an politische EntscheidungsträgerInnen.