

Kassensturz

**Wer die Rechnung der Billiganbieter zahlt –
Einkaufspraxis und Arbeitsbedingungen in der
Bekleidungsindustrie**

**Kampagne für 'Saubere' Kleidung/
Clean Clothes Campaign (CCC)**

**„Wir arbeiten, um nicht
hungern zu müssen.“**

Arbeiterin bei einem Zulieferer für WalMart und Carrefour, Bangladesch

Inhalt

* Zusammenfassung	4
Einleitung	7
1 Die Supermarkt-Giganten.....	9
2 Papier ist geduldig!.....	11
Was die Konzerne über ihr Handeln sagen	11
Über die untersuchten Länder	14
Bangladesch.....	14
Indien.....	14
Sri Lanka	14
Thailand	14
3 Löhne und Arbeitszeiten.....	15
Bezahlung zu niedrig zum Leben	16
Überstunden: unbezahlt und verpflichtend.....	17
4 Vereinigungsfreiheit	19
Die Überprüfung der Realität	19
ArbeiterInnen, denen die Stimme genommen wird.....	20
5 Prekäre Beschäftigung.....	21
6 Das ausbeuterische Geschäftsmodell.....	23
Kurze Lieferzeiten und unsichere Produktionsverhältnisse.....	25
Der Versuch zweifach zu gewinnen	26
7 ArbeiterInnen tragen die Hauptlast	27
Härteres Los	28
Akkord für Schwangere.....	29
8 Enorme Größe bedeutet enorme Verantwortung.....	30
Anhang: Schwachstellen in den Verhaltenskodizes der Einzelhandelsketten.....	32
Quellen	35
Arbeit in Würde.....	36
Bestellschein	37

* Zusammenfassung

Dies ist eine Studie über Einzelhandelsriesen wie WalMart, Carrefour, Lidl und Aldi. Was diese Einzelhandelsketten charakterisiert, ist ihre Größe, ihre globale Ausdehnung und ihr sehr hoher Marktanteil in vielen Ländern. Ihre Art, Geschäfte zu machen, besteht darin, die eigene Größe und Marktmacht zu nutzen, um ihre weltweiten Zulieferer international unter Druck setzen und ihnen die Preise diktieren zu können.

Im Jahr 2008 sprach das Untersuchungsteam der „Kampagne für 'Saubere' Kleidung“ (Clean Clothes Campaign/CCC) mit 440 ArbeiterInnen von 30 Produktionsstätten in den vier Ländern Sri Lanka, Indien, Bangladesch und Thailand. Jede dieser Fabriken stellt Kleidung für einen oder mehrere der vier untersuchten Einzelhändler her: Aldi, Carrefour, Lidl und WalMart. Diese ArbeiterInnen und ihre Familien sind es, die den Druck auffangen, wenn die Einzelhandelsriesen ihre Zulieferer dazu drängen, sich mit niedrigeren Preisen, kürzeren Lieferfristen und höherer wirtschaftlicher Unsicherheit abzufinden. Eine Arbeiterin bei einem Zulieferer für WalMart und Carrefour in Bangladesch dazu: *„Ich fühle mich so krank und so müde am Ende eines Arbeitstages, dass ich am nächsten Tag nicht arbeiten möchte. Aber der Hunger erlaubt es mir nicht, an Krankheit zu denken, der Gedanke daran, mit einem leeren Magen leben zu müssen, lässt mich alles andere vergessen. Wir arbeiten, um nicht hungern zu müssen.“*

Zu lange Arbeitszeiten für Hungerlöhne

ArbeiterInnen in Zulieferbetrieben von Aldi, WalMart, Carrefour und Lidl haben das Recht auf einen Lohn, der ein Grundauskommen für sie und ihre Familien ermöglicht – mit einer Arbeitswoche, die nicht mehr als 48 Stunden umfasst. Die Untersuchungen der CCC zeigen, dass ihnen dieses Recht verwehrt bleibt.

Shopper bei den Giganten

- 253.000.000.000 Euro war WalMarts Gesamtumsatz im Jahr 2007, pro Sekunde entspricht dies 8.035 Euro.
- 25.000.000: Die Anzahl der KundInnen, die jeden Tag bei Carrefour einkauft.
- 80 Prozent der deutschen KonsumentInnen kaufen auch bei Aldi ein.
- Lidl-Filialen gibt es in 24 europäische Länder. Nur in fünf der 27 EU-Staaten gibt es keine.

Und zwar erstens durch niedrige Löhne: In Bangladesch erhalten die ArbeiterInnen bei einem Lidl-Zulieferer den Grundlohn (ohne Überstunden) von 13,50 Euro im Monat. Bei einem Zulieferer des Discount-Konkurrenten Aldi stellte das Untersuchungsteam einen Gesamtlohn (einschließlich Überstunden) von lediglich 24 Euro im Monat fest. Selbst in Bangladesch reicht dieser Lohn nicht, die grundlegenden Bedürfnisse zu stillen. Ähnlich sieht die Situation in Indien aus: Dort erhalten ungelernete ArbeiterInnen 45 Euro. Noch weniger verdienen ihre KollegInnen auf der benachbarten Insel Sri Lanka. Mit lediglich 33,50 Euro müssen die NäherInnen überleben. Wie beschreibt eine Frau, die für einen Zulieferer von WalMart und Carrefour arbeitet: *„Wir müssen in überbelegten Räumen schlafen, deren Wände aus Holzplanken bestehen. Die Räume sind schlecht belüftet. Und man kann den Stechmücken nicht entkommen. Ich gebe den mageren Lohn, den ich verdiene, nur sehr bescheiden aus, da ich für die Unterkunft und mein Essen zahlen muss. Gleichzeitig schicke ich einiges Geld nach Hause für die Ausbildung meiner Schwestern.“*

Zweitens stiehlt das Management den Beschäftigten ihre arbeitsfreie Zeit, indem es sie dazu zwingt, länger zu bleiben. Das Konzept von 48 Stunden Regelarbeitszeit wird bedeutungslos, wenn Überstunden verpflichtend sind und täglich abverlangt werden. Sogar das Maximum von 60 Stunden einschließlich Überstunden wird häufig ignoriert. Von zehn Fabriken, die in Bangladesch untersucht wurden, bietet keine eine regelmäßige Arbeitswoche, die unter 60 Stunden lag. In mehr als der Hälfte der untersuchten Fabriken liegt sie deutlich darüber und in vier Fabriken beträgt die durchschnittliche Arbeitswoche mehr als 80 Stunden. *„Wir müssen von neun Uhr am Morgen bis ein Uhr in der Nacht arbeiten. Und zwar 30 Tage im Monat.“*, bestätigt eine Frau bei einem Zulieferer für Carrefour in Indien.

Und drittens werden sie für die Mehrarbeit nicht einmal bezahlt.

ArbeiterInnen ohne Wahl

„Wenn wir versuchen, eine Gewerkschaft zu gründen, verlieren wir unsere Arbeit. Deshalb will ich keine Gewerkschaft.“, so ein Arbeiter bei einem Zulieferer für Lidl und WalMart in Bangladesch. In fast allen untersuchten Fabriken gab es ähnliche Bedenken. Die befragten

ArbeiterInnen berichteten, dass die ablehnende Haltung des Managements die Gründung einer Gewerkschaft unmöglich mache. Ein Arbeiter in einer Carrefour-Fabrik in Indien: *„Machen Sie Scherze? Uns wird nicht einmal erlaubt, auf dem Gelände der Fabrik miteinander zu reden. Und Sie sprechen von Gewerkschaften. Wir können es uns nicht einmal vorstellen, in unserem Betrieb eine Gewerkschaft aufzubauen.“*

Fehlende Arbeitsplatzsicherheit

Die Einkaufspraktiken der Supermarktketten und Discounter führt zu unsicheren, schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen. Es geht nicht darum, ob einige wenige ArbeiterInnen zusätzlich angestellt werden, um einen dringenden Auftrag zu erledigen; sondern um den systematischen und zunehmenden Gebrauch prekärer Arbeitsformen. Ein Arbeiter bei einem Zulieferer für Carrefour im indischen Delhi: *„Arbeiter, die direkt in einer Fabrik beschäftigt sind, werden besser bezahlt. Andere, die über Jobvermittler angestellt sind, wesentlich schlechter.“* In Thailand waren ArbeiterInnen in kleinen Betrieben, die als Subunternehmen und Zulieferer für WalMart tätig sind, den schlimmsten Arbeitsbedingungen ausgesetzt: Die zu leistenden Arbeitsstunden waren mehr als üblich und die Bezahlung niedriger. ArbeiterInnen mit Zeitverträgen fürchten zudem ständig, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Dies macht es für sie umso schwerer, sich gewerkschaftlich zu engagieren.

Dem Druck durch widersprüchliche Forderungen nach guten Arbeitsbedingungen einerseits und andererseits nach schneller und billiger Produktion, wird mit Betrug und Verschleierung begegnet. Die Untersuchungen der CCC deckten auf, dass Stundenzettel und Lohnabrechnungen gefälscht und ArbeiterInnen gezwungen wurden, Kontrolleure anzulügen, und es eine Vielzahl vergleichbarer Tricks gibt. *„Natürlich hat der Einkäufer [WalMart] einen Verhaltenskodex. Wenn wir versuchen, den einzuhalten, können wir auch zu Hause bleiben. Keine Produktion würde mehr stattfinden. Von uns zu verlangen, einem Kodex entsprechend zu produzieren, ist das eine, es auch umzusetzen, etwas ganz anderes.“*, so ein Betriebsleiter im indischen Tirupur.

Frauen tragen die Hauptlast

Zeit- und Kostendruck in einer Fabrik führen zu armen Bezahlung, schlechten Arbeitsbedingungen, der Unterdrückung von Gewerkschaften und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Aber deren Auswirkung auf die ArbeiterInnen ist nicht gleichmäßig verteilt: überproportional sind Frauen davon betroffen.

Verletzungen der Arbeitsrechte treffen Frauen härter. Ihre häufig alleinige Verantwortung für den Lebensunterhalt der Familie, die Kinder und den Haushalt schränkt ihre Möglichkeiten ein, sich eine andere Arbeit zu suchen, oder Schritte zu unternehmen, die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern oder Verletzungen der Arbeitsrechte, denen sie ausgesetzt sind, öffentlich

zu machen. Kulturelle und wirtschaftliche Zwänge behindern Frauen außerdem dabei, ihre Meinung über die Bedingungen, denen sie unterliegen, frei zu äußern oder sich einer Gewerkschaft anzuschließen.

Bei den Nachforschungen fand die CCC zahlreiche Beispiele für Geschlechterdiskriminierung, vor allem in Bangladesch: Arbeiterinnen verdienten einen noch geringeren Lohn als ihre männlichen Kollegen und hatten gleichzeitig weniger Chancen, befördert zu werden. Schläge und Beleidigungen – viele sexualisierter Natur – waren die Regel, nicht die Ausnahme. *„Sie sagen Dinge, die ich nicht vor ihnen wiederholen will. Du fühlst dich so schmutzig, dass du die Arbeit aufgeben möchtest“*, so eine Näherin, die bei einem Lidl-Zulieferer in Bangladesch arbeitet. In den meisten der zehn untersuchten Kleiderfabriken im Land wurden hochschwängere Frauen gezwungen, die gleiche Stundenzahl zu arbeiten wie alle anderen, einschließlich Spätschichten und in einigen Fällen sogar Nachtschichten, bis unmittelbar vor ihrem Mutterschutz. *„Wenn die Fabrik bis zehn Uhr arbeitet, arbeiten die schwangeren Arbeiterinnen ebenfalls so lange.“*, so eine Näherin bei einem Zulieferer für WalMart, Carrefour und Lidl in Bangladesch.

Enorme Größe bedeutet enorme Verantwortung

Die Einzelhandelsketten beteuern, die Verletzung der Arbeitsrechte in ihren Lieferketten zu unterbinden. Durch die Nachforschungen der CCC wird jedoch deutlich, dass die bisherigen Schritte nicht ausreichen – und dass die Einkaufspraktiken der Giganten die Situation noch verschlechtern. Sie und ihre Zulieferer sollten:

- Einen Verhaltenskodex schaffen und anwenden, der gleichwertige oder darüber hinausgehende Arbeitsrichtlinien als die im CCC-Verhaltenskodex festgeschriebenen vorsieht. Dieser Kodex soll für alle ArbeiterInnen an jeder Stelle der Lieferkette gelten, sowohl im Verkauf und Vertrieb als auch bei der Herstellung.
- Die Einhaltung des Kodex, die Umsetzung, Kontrolle und Nachprüfbarkeit soll durch direkte Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitsrechts-Initiativen sichergestellt und in einer glaubwürdigen Interessenvertretung (Multi-Stakeholder-Initiative/MSI) verankert werden, in der diese Organisationen auf allen Entscheidungsebenen gleichberechtigt präsent sind.



„Niedergeschlagen und traurig leben wir wie Gefangene“

Näherin bei einem WalMart-Zulieferer in Bangladesch

Einleitung

Nur wenige Unternehmen herrschen so sehr über das Leben der KonsumentInnen und ArbeiterInnen wie die Einzelhandelsriesen dieser Welt, weltweit agierende Firmen, oft einfach auch Supermarktketten oder Discounter genannt. In vielen westlichen Ländern sind diese Einzelhandelsunternehmen in die nationalen Kulturen und Identitäten eingebettet: Der regelmäßige und häufige Einkaufsabstecher in ihre Filialen ist heutzutage ein fast ritueller Teil des Lebens, auf jeden Fall aber ein selbstverständlicher Akt.

Die Supermarktketten sind Exportschlager. 40 Prozent der Einzelhandelsumsätze in Brasilien gehen auf das Konto von Supermarktketten – zwei der drei führenden Unternehmen stammen aus den USA und Frankreich. Dies trifft in ähnlicher Weise auch auf den Rest Lateinamerikas wie auch auf Südafrika zu, wo etwa die Hälfte aller Lebensmittel-Umsätze von Supermarktketten erzielt wird. Am intensivsten ist der chinesische Markt umkämpft, wo es im Jahr 2006 Verkaufsstellen von 35 der 50 weltgrößten Einzelhändler gab: in einem Land, in dem im Jahr 1990 gerade mal ein Supermarkt existierte, haben sich innerhalb von kaum 20 Jahren über 70.000 angesiedelt. Supermärkte sind für ihre niedrigen Preise, hohen Marktanteile und die großen Mengen bekannt, die von ihnen umgesetzt werden. Sie decken unterschiedliche Bereiche ab, von Bankgeschäften über Medikamente und Bekleidung bis hin zu Lebensmitteln. In einigen Ländern ist es möglich, so gut wie alles, was man braucht oder will, bei den führenden Supermarktketten zu kaufen.

Einzelhandelsunternehmen, deren Geschäft auch blüht, wenn die KonsumentInnen die Auswirkungen der globalen wirtschaftlichen Probleme zu spüren beginnen, sind Discounter wie Lidl und Aldi. Sie treiben die Preise in den Keller mit einem Sortiment, das nur einige hundert Produkte umfasst und wo gut eingeführte Marken durch Eigenmarken ersetzt werden. Es wird erwartet, dass Discounter ihren Anteil am europäischen Lebensmittel-Einzelhandel – ihrem Kernumsatzbereich – bis 2012 von 17,6 Prozent auf 19,5 Prozent steigern werden. Auch gewinnen sie immer mehr Bedeutung innerhalb der Bekleidungsindustrie, wie in fast jedem anderen Segment des Einzelhandels. Schon im Jahr 2005 wurden 54 Milliarden Euro der weltweiten Bekleidungs- und Schuhwarenumsätze durch Supermärkte und Discounter erzielt – sechs Prozent des Gesamtumsatzes.

Die Supermarkt- und Discount-Giganten spielen durch ihr globales Netz von Zulieferern eine wichtige Rolle in der Welt der Arbeitsrechte. Sie haben Erklärungen unterschrieben, die ein bestimmtes Maß an Rechten für die ArbeiterInnen versprechen, die die für den

Verkauf bestimmten Produkte herstellen. Als Mitglieder verschiedener Initiativen, die für sich in Anspruch nehmen, diese Standards durchsetzen zu wollen, geben sie jedes Jahr Millionen von Euros für „ethische Schulungen“ aus und Tausende ihrer Zulieferbetriebe werden jedes Jahr entsprechend inspiziert. Trotzdem ist es kein Geheimnis, dass schlechte Arbeitsbedingungen und Verletzungen der Standards, die die Giganten selbst unterschrieben haben, in den für sie produzierenden Fertigungsstätten in den armen Ländern weit verbreitet sind.

Dies bestätigen die hier vorgestellten Untersuchungen, die während des Jahres 2008 in Zulieferfabriken von Lidl, Aldi, WalMart und Carrefour durchgeführt wurden. Das Untersuchungsteam befragte dafür insgesamt 440 ArbeiterInnen in 30 Fabriken. Um die Identität der NäherInnen zu schützen, sind hier weder ihre Namen noch die der Fabriken genannt.

Die Untersuchungen bestätigten nicht nur, dass die Beschäftigten in ihren Grundrechten beschnitten werden – schon das allein wäre schockierend genug. Sondern sie zeigen auch, wie die Discounter und Supermärkte ihre eigenen ethischen Standards durch Einkaufspraktiken unterlaufen, die die Verletzung von Arbeitsrechten unvermeidbar machen. Die Konzepte der Wirtschaftlichkeit durch Massenproduktion und des rationalisierten Unternehmertums, die die täglichen niedrigen Preise und die täglichen hohen Profite der Einzelhandelsriesen ermöglichen, sind nicht einfach nur harmlose Werkzeuge eines wohlgeordneten Geschäftsbetriebes. Sie basieren auf der Entrechtung und Ausbeutung von Millionen von Menschen.

Als Giganten auf dem globalen Markt tragen die Supermarktketten wesentlich Verantwortung für die fehlende Umsetzung von Arbeitsrechten, denn durch ihre enorme Größe und ihre Marktmacht sind sie die eigentlichen Anführer und nicht die Mitläufer der globalen Abwärtsspirale im Bereich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

„Wenn ich nach Hause komme, fühle ich mich so erschöpft, dass ich nicht einmal mehr etwas essen möchte.“

Näherin bei einem Lidl-Zulieferer in Bangladesch



Kapitel 1

Die Supermarkt-Giganten

Die Hälfte aller Deutschen kauft Kleidung bei Discontnern wie Aldi und Lidl. Carrefour ist der größte Einzelhändler Europas. Und WalMart ist mit einem Umsatz von 345 Milliarden US-Dollar (umgerechnet etwa 253 Milliarden Euro) nicht nur der weltgrößte Einzelhändler, sondern auch das größte Unternehmen weltweit.

Die Supermarkt-Giganten nehmen einen wachsenden Anteil des Einzelhandels insgesamt und des Bekleidungsmarkts im Besonderen ein. Aber sie sind nicht zu verwechseln mit den auf Bekleidung spezialisierten Filialketten oder Fachgeschäften, die ihre Produktlinien auf Textilien beschränken. Sondern sie sind wesentlich schlagkräftiger und größer, wie Tabelle 1 zeigt: Ihr Umsatz ist weitaus höher als derjenige der zwei größten Textilfachhändler Gap und Inditex (Zara, u.a.). Und sie erwirtschaften, wie Tabelle 2 zeigt, mehr Geld pro Jahr als viele der Länder, von denen sie beliefert werden.

Mit der Größe nehmen die Möglichkeiten der Massenproduktion zu, die den Einzelhändlern helfen, die Kosten zu drücken. Carrefour und WalMart sind mit einem Marktanteil von einem Viertel beziehungsweise

einem Fünftel die größten Lebensmitteleinzelhändler in ihren Heimatländern und ihre Marktanteile wachsen weiter. Bereits 2003 war WalMart der größte Lebensmitteleinzelhändler und der drittgrößte Apothekenhändler der Nation. Und auch bei Haushaltswaren wie Zahnpasta, Shampoo und Küchenpapier kontrolliert das Unternehmen ein Drittel des US-Marktes. Wirtschaftsanalysten schätzen, dass dieser Anteil bis zum Ende des Jahrzehnts die Fünfzig-Prozent-Marke erreichen wird.

Aldi und Lidl dominieren den deutschen Billiganbieterbereich mit einem Marktanteil von über 50 Prozent. Ihre schnelle Expansion liegt an der Strategie die Supermärkte im Preis zu unterbieten und dadurch neue KundInnen anzulocken. Vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit ein Konzept, das aufgeht.

Unternehmen	Gesamtumsatz	Gewinn
WalMart	253	15.06
Carrefour	83	3.3
Tesco	76.7	4.16
Schwarz Gruppe (Lidl)	52	nicht bekannt
Aldi	47	nicht bekannt
Gap	11,60	0,97
Inditex (Zara, u.a.)	9.9	1.7

Tabelle 1: Gewinne und Umsatz (in Mrd. Euro) im Vergleich zu den führenden Textileinzelhändlern.

	Umsatz bzw. BIP
Indien	807
WalMart	253
Thailand	181
Carrefour	83
Bangladesch	53
Schwarz Gruppe (Lidl)	52
Aldi	47
Sri Lanka	22

Tabelle 2: Umsatz der Discounter- und Supermarktketten 2007 im Vergleich zum Bruttoinlandsprodukt des gleichen Jahres der in diesem Report vorkommenden textlexportierenden Länder.



Bei der Expansion in neue Länder kaufen die Supermarkt- und Discounterketten oftmals eine führende Einzelhandelskette auf, um dann so schnell wie möglich die Nummer Eins im Lande zu werden. Im Jahr 2005 gaben Carrefour und die britische Supermarktkette Tesco einen Anlagentausch bekannt, in dem Tesco seine taiwanesischen Verkaufsstellen an Carrefour verkaufte

und im Gegenzug die tschechischen und slowakischen Geschäfte der Franzosen bekam. Dieses Abkommen ermöglichte beiden jeweils einen höheren Marktanteil, als hätten sie sich gemäß des Slogans „Dieses Land ist nicht groß genug für uns beide“ geeinigt.

Genauso wie sich die Handelstätigkeit der Einzelhandelsriesen immer weiter verzweigt, verästeln sich auch zunehmend ihre „Wurzeln“ – die Lieferketten, mittels derer sie die Produkte beziehen. Allein bei Carrefour in Belgien kam 2008 eine kleine Auswahl von Damenbekleidungsartikeln bereits aus zehn verschiedenen Ländern: Bangladesch, China, Griechenland, Hongkong, Indien, Mauritius, Pakistan, Rumänien, Serbien/Montenegro und der Türkei. Wie tief die verästelten Wurzeln reichen, wird daran deutlich, dass WalMart Einkaufsbüros in 23 Ländern besitzt, die so weit auseinander liegen wie Singapur, Spanien und Sri Lanka. Diese Geschäftsstellen ermöglichen es den Angestellten, Ware in fast jedem Land der Welt einzukaufen. Die Hauptversorgung des US-Riesen wurzelt in China. Dort bezieht der Konzern gewerbliche Erzeugnisse im Wert von 6,2 Milliarden Euro. Durch sein schnell expandierendes Filialnetz verkauft WalMart dort auch Produkte im Wert von 2,4 Milliarden Euro. Wäre WalMart ein Land, wäre es Chinas sechstgrößter Handelspartner, noch vor Großbritannien und Russland.

Tabelle 3: Die weltweiten Präsenz der Einzelhandelsriesen

	Lidl	Aldi	Carrefour	Tesco	Wal-Mart
Algerien			X		
Argentinien			X		X
Ägypten			X		
Australien		X			
Belgien	X	X	X		
Brasilien			X		X
China			X	X	X
Costa Rica					X
Dänemark	X	X			
Deutschland	X	X			
Dom. Republik			X		
El Salvador					X
Finnland	X				
Frankreich	X	X	X		
Griechenland	X	X	X		
Großbritannien	X	X		X	X
Guatemala					X
Honduras					X
Indien				X	
Indonesien			X		
Irland	X	X		X	
Italien	X		X		
Japan			X	X	X
Jordanien			X		
Kanada					X
Katar			X		
Kolumbien			X		
Kroatien	X				
Kuwait			X		

	Lidl	Aldi	Carrefour	Tesco	Wal-Mart
Luxemburg	X	X			
Malaysia			X	X	
Malta	X				
Mexiko					X
Niederlande	X	X			
Nicaragua					X
Oman			X		
Österreich	X	X			
Polen	X	X	X	X	
Portugal	X	X	X		
Puerto Rico					X
Rumänien			X		
Saudi Arabia			X		
Singapur			X		
Slovakei	X			X	
Slovenien	X	X			
Südkorea				X	
Spanien	X	X	X		
Schweden	X				
Schweiz	X	X			
Taiwan			X		
Thailand			X	X	
Tschechien	X			X	
Tunesien			X		
Türkei			X	X	
Ungarn	X	X		X	
USA		X		X	X
Ver. ar. Emirate			X		
Zypern	X		X	X	

Kapitel 2

Papier ist geduldig!

Die ungeheure Größe der Einzelhandelsketten bringt gewaltige Verantwortung mit sich.

WalMart beschäftigt mehr als zwei Millionen Menschen alleine in seiner Einzelhandels- und Vertriebstätigkeit. Und viele Millionen Menschen mehr arbeiten an Verarbeitung und Herstellung der dann verkauften Produkte.

Alle untersuchten Konzerne sind einschlägigen Initiativen beigetreten, die den beteiligten Unternehmen dabei helfen sollen, die Rechte der ArbeiterInnen innerhalb der Lieferketten zu schützen. Und die Giganten geben vollmundige Erklärungen über die Tiefenwirkung und Breite ihrer Programme zum ethischen Handel ab. „Das WalMart-Programm zur Einhaltung ethischer Standards wurde geschaffen, um das Richtige für Fabrikarbeiter und Umwelt zu tun“, sagt zum Beispiel Rajan Kamalanathan, der für die Einhaltung ethischer Standards zuständige Vizepräsident des Unternehmens. Oder Carrefours 2007 veröffentlichter Nachhaltigkeitsbericht teilt uns mit, dass „die Carrefour-Gruppe ihre Fähigkeiten, Energie und Mittel einsetzt, um sicherzustellen, dass sie ein leistungsfähiges, sozial verantwortliches und zukunftsfähiges Unternehmen bleibt.“

Was die Konzerne über ihr Handeln sagen

Ein Unternehmen, das ethischen Handel betreiben will, muss zunächst eine öffentliche Erklärung zu den Rechten abgeben, die die ArbeiterInnen bei seinen Zulieferbetrieben erwarten können. Eine solche Erklärung wird meist als Verhaltenskodex oder Lieferanten-Charta bezeichnet. Die untersuchten Konzerne haben alle einen Kodex dieser Art unterschrieben und sind verschiedenen Initiativen zur Unterstützung der Umsetzung beigetreten.

Den besten und effektivsten Weg für Unternehmen, die Probleme in ihren Lieferketten freiwillig anzugehen, bietet eine Interessensvertreter-Initiative (Multi-Stakeholder-Initiative/MSI – ein Zusammenschluss von Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs). In echten MSIs müssen alle drei Gruppen gleichberechtigt vertreten sein, nicht nur in einer ‚beratenden‘ Funktion.

Während der letzten Jahre haben einige MSIs, die über hundert Marken und Einzelhändler in Europa und den Vereinigten Staaten repräsentieren, zusammengearbeitet, um sich auf eine Reihe von gemeinsamen Standards zu einigen, die ein Verhaltenskodex beinhalten sollte. Diese wurden im vorläufigen Kodex der gemeinsamen Initiative für Unternehmensverantwortlichkeit und

Arbeiterrechte (dem „Jo-In-Kodex“) zusammengeführt. Ein detaillierter Vergleich der verschiedenen Standards, die in diesem Kapitel angesprochen werden, kann im Anhang eingesehen werden.

Asda (der Ableger von WalMart in Großbritannien, der das Markenzeichen George bei Bekleidung verwendet) ist Mitglied der Initiative für ethischen Handeln (ETI), einer britischen Multi-Stakeholder-Initiative. Eine Mitgliedschaft bei ETI verpflichtet die Unternehmen, jedes Jahr einen Bericht einzureichen und an der Umsetzung ihrer Verhaltensstandards „zu arbeiten“. Der Verhaltenskodex ist dem anerkannten Jo-In-Standard sehr ähnlich. ETI setzt Arbeitsgruppen und Pilotprojekte ein, um komplexe Belange aufzugreifen. Die meisten der britischen Textileinzelhändler sind dort Mitglied.

ETI bietet jedoch keine Patentrezepte, wie Stephanie Barrientos und Sally Smith in dem Bericht „Do workers really benefit“ („Profitieren ArbeiterInnen wirklich?“) zeigen. Obwohl es einige Verbesserungen bei der Gesundheitsfürsorge und -sicherheit und auch bei der Durchsetzung von Mindestlöhnen (keine existenzsichernden Löhne/living wage) gab, kamen die beiden Autorinnen zu dem Ergebnis, dass unter anderem bei Vereinigungsfreiheit, Diskriminierung und Festanstellungen „weiterhin massive Probleme existieren“. Auch „der Druck auf Preise und Herstellungszeiten schien negative Folgen (für die Arbeitsbedingungen) zu haben: In allen Ländern und Geschäftsbereichen berichteten die Zulieferer, dass diese Faktoren ihre Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, einschränken würden.“ (Die komplette Studie sowie eine Zusammenfassung davon können Sie unter www.ci-romero.de/ccs_studie herunterladen).

Carrefour ist ein „Unterstützungsmitglied“ der Initiative für Internationale Soziale Verantwortlichkeit (Social Accountability International/SAI), einer MSI aus den USA. Diese Art der Mitgliedschaft birgt keine Verpflichtungen für die Unternehmen mit sich und macht es nicht erforderlich, den Verhaltenskodex von SAI einzuhalten. Die Website von SAI erklärt nur, dass „Unternehmen, die als Unterstützer Mitglied sind, zeigen, dass sie daran interessiert sind, etwas über soziale Verantwortung und

den Aufbau von Lieferketten nach ethischen Standards zu erfahren.“

Carrefour und WalMart haben eigene Verhaltenskodizes entwickelt, die im Internet veröffentlicht werden. In den Kodizes gibt es viele Lücken. Zum Beispiel:

- Sie grenzen das Recht auf Lohnkürzungen nicht ein.
- In ihnen wird keine positive Haltung der Betriebsleitung zu Gewerkschaften gefordert.
- Der Verhaltenskodex von Carrefour setzt keine maximale Anzahl von Arbeitsstunden fest, bei WalMart sind 72 Stunden festgelegt.
- Im Verhaltenskodex von WalMart werden Löhne, die den Lebensunterhalt abdecken sollen (living wage), überhaupt nicht erwähnt.



WalMart und Carrefour sind zudem Gründungsmitglieder des „Globalen Programms zur Einhaltung sozialer Standards“ (Global Social Compliance Programme/ GSCP), „ein von Unternehmen aufgelegtes Programm, das für Firmen gedacht ist, die ihre bereits vorhandenen Anstrengungen aufeinander abstimmen wollen, um mit einer gemeinsamen, einheitlichen und globalen Herangehensweise zur dauerhaften Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Lieferketten weltweit beizutragen“. Die GSCP ist keine Multi-Stakeholder-Initiative (MSI), da Gewerkschaften und NGOs auf eine beratende Funktion reduziert sind. Als die „Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung“ (Clean Clothes Campaign/CCC) eingeladen wurde, dem Beratergremium der GSCP beizutreten, erwiderte die CCC, dass es zu unklar wäre, welche neuen Ansätze die GSCP von bereits existierenden MSIs (bei denen zudem verschiedene Gründer der GSCP bereits Mitglieder sind) unterscheidet.

Lidl und Aldi selbst haben keinen Verhaltenskodex veröffentlicht, sind aber Mitglieder der „Unternehmer-Initiative zur Einhaltung sozialer Standards“ (Business Social Compliance Initiative/BSCI), die sich auf ihrer Website als die „umfassendsten Unternehmensplattform der Wirtschaft zur Verbesserung der Einhaltung sozialer Standards in den Lieferketten“ anpreist. Das erklärte Ziel von BSCI ist es, ein gemeinsames Verfahren für alle Mitglieder zu schaffen, um die Einhaltung sozialer Standards zu überprüfen. Die Unternehmer-Initiative wird wegen einer Reihe von Gründen kritisiert:

- Der Verhaltenskodex ist unzureichend: z.B. ist in ihm keine Verpflichtung festgehalten, eine positive Haltung zu Gewerkschaften einzunehmen und die Zulieferer werden, über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus, lediglich „ermutigt, ihre Beschäftigten mit einer angemessener Vergütung zu versorgen.“
- Der Kodex ist für die Mitglieder nicht verpflichtend und wird lediglich als Anspruch formuliert.
- Die gesamte Methodik der BSCI ist ausschließlich auf die Überprüfung der Einhaltung sozialer

Standards konzentriert (die damit verbundenen Probleme werden in Kapitel 6 erläutert).

- Es ist kein Beschwerdeverfahren für die betroffenen ArbeiterInnen vorgesehen – nur ein Prüfverfahren für die Betriebe.
- InteressensvertreterInnen, wie Gewerkschaften und NGOs, sind auf beratende Funktionen beschränkt.

Und vor der eigenen Haustüre?

Und näher „zu Hause“? Wie stellt sich die Lage in den Teilen der Lieferkette dar, die unter der direkten Kontrolle der Einzelhandelsketten stehen? Die Verhaltensstandards und Initiativen, die weiter oben dargestellt wurden, beziehen sich nur auf die ArbeiterInnen an dem einem Ende der Lieferkette, nicht auf die Beschäftigten in Einzelhandel und Vertrieb. Tatsächlich verletzen die untersuchten Konzerne auch in ihrem unmittelbaren Einflussbereich hier die eigenen Standards, insbesondere die der Vereinigungsfreiheit.

Die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat zwei ‚Schwarzbücher‘ über die Arbeitsbedingungen in Lidl-Filialen in Deutschland und Europa herausgebracht. In ihnen werden die Bemühungen des Lidl-Managements dargestellt, den Aufbau eines regionalen Betriebsrats in der Stadt Unna zu verhindern. Angestellte wurden unter Druck gesetzt, eingeschüchtert und von der Teilnahme an Wahlversammlungen abgehalten. Ähnliche Vorgehensweisen wurden auch aus anderen Orten in Deutschland berichtet und in zwei Fällen – in den

Städten Calw und Forchheim – sind zwei Filialen nach der Gründung eines Betriebsrat geschlossen worden. Auch beim Konkurrenten Aldi sind gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten Alltag, so wurden beispielsweise sechs irische Aldi-MitarbeiterInnen nach der Gründung einer Gewerkschaft entlassen.

Berüchtigt für seine Gewerkschaftsfeindlichkeit ist zudem WalMart. Ein Sprecher des Konzerns sagt dazu: „Für einige Unternehmen mögen Gewerkschaften angebracht sein, bei WalMart gibt es für sie keinen Platz.“ Die US-Menschenrechtsorganisation Human Rights Watch (HRW) beschreibt WalMart als „ein gigantisches Unternehmen, das einfach alles tun wird, um Gewerkschaften draußen zu halten.“ Den Betriebsleitern werden ausdrückliche Instruktionen an die Hand gegeben, wie sie verhindern können, dass die Beschäftigten sich organisieren. In seinem Handbuch für ManagerInnen ist eine Anleitung, die beschreibt, „wie man die Gewerkschaftsaktivisten abwehrt, wenn die eigene Einrichtung ihr neues Ziel ist.“

HRW zufolge werden Management-Weiterbildungen dazu genutzt, ArbeiterInnen in den aggressiv anti-gewerkschaftlichen Ansatz des Unternehmens einzuweisen. Wenn in einer Niederlassung Bestrebungen festgestellt werden die Belegschaft zu organisieren, sollen die Betriebsleiter eine Hotline anrufen, über die sie Instruktionen zum Vorgehen gegen die Gewerkschaften erhalten. Dann werden Angehörige eines Teams zur

„Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen im Unternehmen“ innerhalb weniger Tage zur Unterstützung geschickt. Die dann folgenden Aktivitäten zur Zerschlagung gewerkschaftlicher Ansätze sind so konzipiert, ArbeiterInnen davor zurückschrecken zu lassen, sich zusammenzuschließen.

Obwohl Carrefour einen Internationalen Rahmenvertrag (International Framework Agreement/IFA) unterzeichnet hat, gibt es eine ganze Reihe von Beispielen, die jenen von WalMart entsprechen. Carrefour wurde im Oktober 2008 mit einer Geldstrafe von 1,3 Millionen Euro verurteilt, da es weniger als den staatlich festgelegten Mindestlohn zahlte. Während die Angestellten bei Carrefour fast überall in Europa Teil eines aktiven sozialen Dialogs sind – so sind über 80 Prozent seiner Beschäftigten in Belgien Gewerkschaftsmitglieder –, ist dies in anderen Ländern, in denen Carrefour Niederlassungen unterhält, nicht der Fall. Sogar in Belgien wurde Carrefour von Gewerkschaften der „Einschüchterung“ und „Unterdrückung“ beschuldigt, als das Unternehmen in den letzten Monaten des Jahres 2008 von Streiks betroffen war, die sich an dem Plan entzündet hatten, einen neuen großen Einkaufsmarkt in Brügge zu eröffnen, jedoch mit niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen als in den anderen Filialen des Landes.

Erläuterung zu den Abkürzungen

Interessensvertreter-Initiativen (Multi-Stakeholder Initiatives/MSI) vereinigen Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen, um gemeinsam und gleichberechtigt an Themen, die den ethischen Handel betreffen, zu arbeiten.

- Initiative für ethischen Handel (Ethical Trading Initiative/ETI)
- Internationale Soziale Verantwortlichkeit (Social Accountability International/SAI)

Gemeinsame Initiative für Unternehmensverantwortlichkeit und Arbeiterrechte (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Right/Jo-In) führte eine Reihe von MSIs zusammen.

Unternehmensgeführte Initiativen behaupten, sie würden Unternehmen vernetzen, um gemeinsam an Arbeitsrechtsthemen zu arbeiten. Gewerkschaften und Arbeitsrechtorganisationen sind, wenn überhaupt, nur in beratender Funktion vertreten:

- Unternehmer-Initiative zur Einhaltung sozialer Standards (Business Social Compliance Initiative/ BSCI)
- Globales Programm zur Einhaltung sozialer Standards (Global Social Compliance Programme/ GSCP)
- Weltweit verantwortliche Textilherstellung (Worldwide Responsible Apparel Production/WRAP)
- Datenaustausch von Zulieferern zur Einhaltung ethischer Standards (Supplier Ethical Data Exchange/SEDEX)

Über die untersuchten Länder

Für diesen Report wurden von der „Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung“ (CCC) und den weltweiten Partnerorganisationen Untersuchungen in vier Ländern durchgeführt: Indien, Sri Lanka, Bangladesch und Thailand. Tabelle 3 zeigt die Exportzahlen ihrer Bekleidungs- und Textilindustrie in die Europäische Union.

Bangladesch

Die Herstellung von Bekleidung stellt für Bangladesch die Haupteinnahmequelle des Auslandsgeschäfts (Export) dar, insgesamt eine Summe von 6,8 Milliarden Euro im Jahr 2008. Zunächst wurde befürchtet, dass die Industrie in Bangladesch in Folge der Liberalisierung des globalen Textilmarktes Anfang des Jahres 2005 durch das Auslaufen des Multifaser-Abkommens und des damit einhergehenden Wegfalls der Mengengrenzungen Einbußen verzeichnen würde. Tatsächlich ist seine Industrie seitdem jedoch ständig gewachsen, wie Tabelle 5 zeigt. Ursache hierfür sind vor allem die extrem niedrigen Produktionskosten im Land.

Tabelle 4: Exportzahlen im Bekleidungssektor der untersuchten Länder in die Europäische Union (EU)

Land	Bekleidungsexporte in die EU in Mrd. Euro (2007)
Bangladesch	4,4
Indien	3,8
Sri Lanka	1,0
Thailand	1,8
Gesamtvolumen Exporte weltweit	58

Indien

Die Textilherstellung ist Indiens größte Einnahmequelle im Export. Sie brachte 2005/2006 6,2 Milliarden Euro ein. Es wird geschätzt, dass in Indien annähernd 30.000 Fabriken für Konfektionsware existieren und etwa drei Millionen Menschen in der Industrie beschäftigt sind. In Indien wurden drei Hauptzentren der Textilherstellung untersucht: Tirupur, Bangalore und Delhi.

Sri Lanka

Sri Lankas Textilindustrie macht mit 43 Prozent der Gesamtexporte und 39 Prozent der Industrieproduktion einen großen Teil seiner Wirtschaft aus. Der Bekleidungssektor ist der größte Arbeitgeber im herstellenden Gewerbe und beschäftigt etwa drei Viertel aller ArbeitnehmerInnen des Landes, direkt oder indirekt. Im Jahr 2006 belief sich der Export in diesem Bereich auf 2,5 Milliarden Euro und trug fünf Prozent zum Bruttoinlandsprodukt des Landes bei.

Thailand

Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist für ein Sechstel des thailändischen Bruttoinlandsprodukts verantwortlich, eine hohe Quote. Ungefähr 4.500 Betriebe beschäftigen mehr als eine Million Menschen – ungefähr ein Fünftel der Gesamtzahl der ArbeitnehmerInnen im Produktionsbereich. Mit jährlichen Exporten von etwa 3,5 Milliarden Euro (2007) ist der Textil- und Bekleidungssektor die zweitgrößte Industrie des Landes.

Tabelle 5: Das Wachstum der Konfektionswarenindustrie in Bangladesch

Jahr	Konfektionsware Exporte in Mrd. US-Dollar	Beschäftigte in Millionen	Fabriken, die beim Arbeitgeberverband der Textilindustrie in Bangladesch (BGMEA) registriert sind.
2000-2001	4,9	1,8	3496
2001-2002	4,6	1,8	3618
2002-2003	4,9	2,0	3760
2003-2004	5,7	2,0	3957
2004-2005	6,4	2,1	4107
2005-2006	7,9	2,2	4250
2006-2007	9,2	2,4	4490
2007-2008	10,7	2,5	4740

Kapitel 3

Löhne und Arbeitsstunden

Löhne in sogenannten Entwicklungsländern sind in absoluten Zahlen wesentlich niedriger als die im Norden und Westen – dies ist auch nachvollziehbar, da die Lebenshaltungskosten niedriger sind. Doch selbst dafür sind sie zu niedrig.

Ein Lohn, der den Lebensunterhalt deckt, ermöglicht es den ArbeiterInnen und ihren Angehörigen, ihren Bedarf an nahrhaften Lebensmitteln und reinem Wasser zu befriedigen und reicht darüber hinaus für Unterkunft, Kleidung, Ausbildung, medizinische Versorgung und Transport. Im besten Falle werden Löhne und Arbeitsbedingungen durch aufrichtige und vertrauensvolle Tarifverhandlungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern innerhalb eines entwickelten Systems von Arbeitsbeziehungen festgesetzt. Wenn dies nicht möglich ist und nicht überprüft werden kann, ob die Verhandlungen auf faire Weise geführt wurden, kann die Höhe eines existenzsichernden Lohns durch den Gebrauch einer festgelegten Formel ermittelt werden.

Die Standardnorm für einen existenzsichernden Lohn (living wage) ist der Gegenstand vieler kontroverser Diskussionen. Der Verhaltenskodex, der von der britischen „Initiative für Ethischen Handel“ (ETI) übernommen wurde – bei der Asda Mitglied ist – besagt, dass Löhne und Zusatzleistungen, die für eine Standard-Arbeitswoche gezahlt werden, mindestens den nationalen gesetzlichen Normen oder den Richtwerten der Industrie entsprechen sollen, abhängig davon, welcher der beiden höher liegt. Auf jeden Fall soll der Lohn hoch genug sein, die Grundbedürfnisse zu befriedigen und ein angemessenes Auskommen zu ermöglichen.

In den meisten Ländern, die Textilien herstellen, betragen die gesetzlichen Mindestlöhne etwa die Hälfte des geschätzten Existenzminimums, und sind weit davon entfernt, ein würdiges Auskommen zu sichern. Arbeitsrechts-Organisationen im indischen Bangalore schätzten den Grundbedarf einer TextilarbeiterInnen-Familie mit einer durchschnittlichen Größe von 4,4 Personen auf etwa 65 Euro (4364 Rupien) im Monat. Der staatlich festgelegte Mindestlohn ist nur halb so hoch und liegt bei etwa 35 Euro (2418 Rupien). Ähnlich ist die Situation im benachbarten Bangladesch. Die meisten Fabriken zahlen einen durchschnittlichen Nettolohn (inklusive Überstunden) von etwa 30 Euro (3.000 Taka). Das Existenzminimum für eine NäherIn und ihre Familie wurde bei der Festlegung der staatlichen Mindestlöhne 2006 bereits auf etwa 48 Euro (4.800 Taka) geschätzt.

Ein zu niedriger Lohn hat oft zur Folge, dass die betroffenen TextilarbeiterInnen sehr darauf erpicht sind, Überstunden zu leisten, um mehr Geld verdienen zu können. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird jedoch häufig nicht – wie erhofft – mit einem Überstundenzuschlag ausgeglichen, sondern überhaupt nicht bezahlt. Fingierte Lohnstreifen und Stundenzettel, die nicht die gesamten Überstunden anzeigen, werden genutzt, um eine entsprechende Entlohnung zu umgehen.

Warum der Mindestlohn nicht reicht

Staatlich festgelegte Mindestlöhne bleiben oft über Jahre unverändert, während die Lebenshaltungskosten steigen. Das bedeutet, dass der Reallohn der ArbeiterInnen sinkt.

Der staatlich festgelegte Mindestlohn in Bangladesch liegt bei 17 Euro (1.662 Taka). Von der Regierung wurde der Mindestlohn 12 Jahre nicht angehoben. Während dieser Zeit schrumpfte der Reallohn um die Hälfte. Als der Mindestlohn 2006 schließlich erhöht wurde, lag der Reallohn immer noch unter dem Wert von 1994. Im Sommer 2008 veranlasste die Regierung angesichts des Preisanstieges einen Teuerungszuschlag von 20 Prozent auf den Lohn der öffentlich beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Die Bekleidungsindustrie wurde gebeten, auf freiwilliger Basis einen ähnlichen Standard einzuführen.

In Indien sind die Mindestlöhne in jedem Bundesstaat verschieden und werden durch einen veränderlichen Teuerungszuschlag zum Gehalt (VDA) aufgebessert, der zweimal im Jahr, angelehnt an die Inflationsrate, festgesetzt wird. In der ehemaligen Hauptstadt Delhi beträgt der Mindestlohn (einschließlich VDA) für die verschiedenen Gruppen „ungelernter“ TextilarbeiterInnen pro Tag 2,10 Euro (140 Rupien); in der westlichen Textilhochburg Tirupur 1,25 Euro (83 Rupien) und im südlichen High-Tech-Zentrum Bangalore 1,40 Euro (93 Rupien). Bei 26 Arbeitstagen im Monat wären dies etwa 36 Euro (2.418 Rupien). Das „absoluten Minimum“ eines monatlichen Grundlohns müsste laut örtlichen Arbeitsrechtsgruppen bei knapp dem Doppelten liegen, nämlich bei etwa 65 Euro (4.364 Rupien).

In Thailand liegt der Mindestlohn zwischen 4 Euro (203 Baht) in der Hauptstadt Bangkok und 3 Euro (148 Baht) auf dem Lande. In der östlichen Küstenprovinz Chonburi, wo viele der thailändischen textilverarbeitenden Exportzonen zu finden sind, beträgt der Mindestlohn 3,60 Euro (180 Baht) am Tag, was einem Monatslohn von etwa 90 Euro (4500 Baht) entspricht. Die „Thailändische Kampagne für Arbeit“ (Thai Labour Campaign) errechnete, dass eine Person nur allein für drei Mahlzeiten am Tag knapp 70 Euro im Monat benötigt. Dies sind 77 Prozent des Lohns.

Die Berufsgruppen der ausgebildeten TextilarbeiterInnen in Sri Lanka haben Anspruch auf einen Mindestlohn von 40 Euro (6750 Rupien) pro Monat (für ungelernete ArbeiterInnen ist dieser Lohn niedriger). Die „Arbeitsrechts-Bewegung für die Bekleidungsindustrie“ in Sri Lanka (Sri Lanka's Apparel Industry Labour Rights Movement (ALaRM)) schätzt, dass ArbeiterInnen in den Freihandelszonen etwa das Doppelte für einen existenzsichernden Lohn benötigen würden. Den laut den IndustrievertreterInnen des Landes die ArbeiterInnen ja bereits verdienen, wenn sie entsprechend qualifiziert sind und die Überstunden mit eingerechnet werden. Dem widerspricht ALaRM vehement und auch die vorliegenden Recherchen zeigen, dass die Mehrheit der ArbeiterInnen weniger als 60 Euro (10.000 Rupien) im Monat verdienen.

In Indien, Thailand und Sri Lanka werden ArbeiterInnen in offiziell registrierten Betrieben selten unterhalb des Mindestlohns bezahlt. In nicht-lizenzierten Subunternehmen schon. Und in allen untersuchten Ländern wurden Überstunden nicht oder schlecht bezahlt.

Bezahlung zu niedrig zum Leben

Die Mehrzahl der ArbeiterInnen in den untersuchten Fabriken verdient den gesetzlich festgelegten Mindestlohn, einige sogar mehr. Und dies entspricht den Kodizes der Supermärkte und Discounter, die allein Mindestlöhne anstreben. Für die ArbeiterInnen ist dies ein großes Problem.

Die Grundlöhne (ohne die zusätzliche Überstundenbezahlung) in den elf untersuchten Fabriken in Bangladesch reichten von 13,50 Euro (1.350 Taka) bei einer Fabrik, die Aldi beliefert, bis hin zu 24 Euro (2.400 Taka), ebenfalls ein Lieferant des Discounters. Ein Zulieferer von Lidl und WalMart zahlt den niedrigsten Nettolohn (hier ist die Überstunden-Bezahlung eingeschlossen) von 21 Euro im Monat, dies ist weniger als 1 Euro pro Tag. TextileinzelhändlerInnen verteidigen sich gegen den Vorwurf, zu niedrige Löhne zu zahlen, mit dem Argument, dass die ArbeiterInnen mit der niedrigsten Bezahlung schnell zu höheren Lohnstufen aufsteigen würden. Dem widersprechen die Untersuchungsergebnisse, da alle befragten ArbeiterInnen schon fünf Jahre und mehr in der Fertigung gearbeitet hatten, ohne dass

ihr Lohn erhöht worden ist – außer im Rahmen der gesetzlichen Mindestlohnerhöhung. In einer Fabrik, die unter anderem an Carrefour und WalMart liefert, wurden 25 ArbeiterInnen zwischen 17 und 35 Jahren befragt. Ihr durchschnittlicher Nettolohn betrug nur 25 Euro (2.500 Taka) für eine 70-Stunden-Woche. Die 35jährige Amena hatte das höchste Einkommen dieser Gruppe und muss ihre Familie mit 32 Euro (3.200 Taka) pro Monat über die Runden bringen. Am anderen Ende der Lohnskala fanden sich die 17jährigen Roshia und Momena: sie hatten im Alter von 14 Jahren die Schule verlassen, um in der Textilbranche zu arbeiten. Sie leben in einem Gebäude, in dem sich sechs Mietergruppen zwei Gasbrenner und einen Waschraum teilen – Essenszubereitung, Wäschewaschen und Körperpflege finden im Wechsel statt, dabei geht das Wasser oft aus. „Nieder geschlagen und traurig leben wir wie Gefangene“, sagt eine Näherin dazu.

Auch in Indien ist die Lebenswirklichkeit der TextilarbeiterInnen in den 15 untersuchten Fabriken von Armut bestimmt. Die Löhne in jedem Bundesstaat sind unterschiedlich, doch im Schnitt verdient eine ungelernete SchneiderIn circa 45 Euro (3.000 Rupien) im Monat. Eine ausgebildete SchneiderIn verdient 52,50 Euro (3.500 Rupien). Allein die Monatsmiete für ein Zimmer in Bangalore beträgt üblicherweise etwa 15 Euro (1.000 Rupien), die Nebenkosten zusätzlich knapp 8 Euro (500 – 600 Rupien). Eine vierköpfigen Familie muss allein für den Grundwarenkorb 45 Euro im Monat zahlen. Zwar sind bei einem Zulieferer von WalMart die meisten ArbeiterInnen dauerhaft angestellt, doch es gibt keine Lohnerhöhung mit zunehmender Berufserfahrung. „Es ist ganz egal, ob es sich um komplizierte oder einfache Zuschnitte handelt, ich schaffe das. Immer wenn die anderen Fehler machen, die schwer zu korrigieren sind, bringen sie die fehlerhaften Stücke zu mir. Ich bekomme aber immer noch einen Monatslohn von nur 3.500 Rupien (52,50 Euro). Ein Neuingestellter bekommt genauso viel. Darüber bin ich sehr wütend.“ Ihm und seinen älteren KollegInnen ist jedoch auch klar, dass jede Forderung nach einer höheren Entlohnung mit ihrer Entlassung und der Neubesetzung der Stelle durch einen jüngeren ArbeiterInnen enden könnte.

In einer untersuchten Fabrik in Sri Lanka, die an WalMart und Carrefour liefert, liegen die Löhne für gelernte ArbeiterInnen mit 36 Euro (6.000 Rupien) unter dem gesetzlichen Mindestlohn, Hilfskräfte bekommen lediglich 33,50 Euro (5.600 Rupien). Die meisten NäherInnen in den untersuchten Fabriken haben einen Nettolohn zwischen 36 und 60 Euro (6.000 bis 10.000 Rupien). Einen existenzsichernden Lohn mit 78 Euro (3.000 Rupien) hatte kaum jemand verdient. Eine Frau, die in dieser Fabrik arbeitet, und nach sieben Jahren immer noch einen Nettolohn von 55 Euro (9.200 Rupien) verdient, erzählt von ihrem Leben: „Ich war gezwungen, in einem Wohnheim unterzukommen, in dem auch zehn andere Mädchen lebten... Die überbelegten Räumen sind

schlecht belüftet. Und man kann den Stechmücken nicht entkommen... Ich gebe den mageren Lohn, den ich verdiene, nur sehr bescheiden aus, da ich für die Unterkunft und mein Essen zahlen muss. Gleichzeitig schicke ich einiges Geld nach Hause für die Ausbildung meiner Schwestern. Die Fabrikbesitzer ziehen ihre Profite aus unserer Armut. Sie versuchen, die Produktion so hoch wie möglich zu fahren, während sie uns für unsere Arbeit einen mageren Lohn zahlen... Wir können nichts dagegen tun. Wir müssen uns damit trösten, dass dies eben unser Schicksal ist. Wenn wir nicht diese Arbeit hätten, würden wir nicht überleben können.“

Überstunden: unbezahlt und verpflichtend

Die Auswirkungen der niedrigen Löhne können in einem bestimmten Ausmaß durch Überstunden gemildert werden. Wenn sie mit dem doppelten Stundensatz der regulären Arbeitszeit bezahlt werden und auf das allgemein akzeptierte Maximum von 12 Stunden in der Woche beschränkt bleiben, kann die TextilarbeiterIn mit Überstunden das Einkommen um bis zu 50 Prozent aufstocken.

Aber bei der Mehrzahl der untersuchten Fabriken wird ein großer Teil der Überstunden nicht bezahlt. Dies liegt häufig an der Tatsache, dass die ArbeitgeberInnen unmöglich zu erreichende Produktionsziele vorgeben. Dies zwingt die Beschäftigten, unbezahlt so lange weiterzuarbeiten, bis dieses Tagesziel erfüllt ist. Zusätzlich werden die Stundenzettel falsch ausgefüllt, nachträglich verfälscht oder gänzlich ignoriert. In einer Fabrik in Bangladesh, die an Lidl, WalMart und Carrefour liefert, betragen die Nettolöhne etwa 34 Euro (3.447 Taka). Um diesen Lohn zu erzielen, mussten die ArbeiterInnen von 8 Uhr morgens bis 7 Uhr abends, sechs Tage in der Woche schuften, was etwa 60 Arbeitsstunden entspricht. Salma arbeitet dort: *„Wenn ich nach Hause komme, fühle ich mich so erschöpft, dass ich nicht einmal mehr etwas essen möchte.“* Und ihre Kollegin Kusum fügt hinzu, *„Manchmal wird es unerträglich und ich fange an zu weinen. Aber nach einer Weile muss ich mich zusammenreißen, da es keine andere Möglichkeit für mich gibt, ich muss weitermachen und arbeiten.“*

Bei einem weiteren Zulieferer der drei Supermarkt-Giganten wird von den ArbeiterInnen sogar eine 84-Stunden-Woche erwartet. Sie nähen bis 22 Uhr und dies sieben Tage in der Woche. In beiden Fabriken wurden die täglichen Arbeitsziele so hoch gesetzt, dass die NäherInnen innerhalb der regulären Arbeitszeit diese nicht erreichen konnten. Für die Zeit, die sie länger bleiben mussten, um die Arbeiten zu beenden, wurden sie nicht bezahlt. In einer Fabrik wurden den ArbeiterInnen bis zu 50 geleistete Überstunden vorenthalten. Die harte Arbeit, die für ein so schmales Einkommen

geleistet werden muss, trieb eine verzweifelte Arbeiterin bei einem Zulieferer für WalMart und Carrefour zu folgender Aussage: *„Ich fühle mich so krank und so müde am Ende eines Arbeitstages, dass ich am nächsten Tag nicht arbeiten möchte. Aber der Hunger erlaubt es mir nicht, an Krankheit zu denken. Der Gedanke daran, mit einem leeren Magen leben zu müssen, lässt mich alles andere vergessen. Wir arbeiten, um nicht hungern zu müssen.“*

In indischen Fabriken, die Carrefour beliefern, sind Überstunden kurzfristig verkündet und immer verpflichtend und besonders in den Monaten November und Dezember üblich. Die Beschäftigten können sich nicht weigern, diese Überstunden zu leisten. *„Wenn sie uns auffordern, Überstunden zu leisten, müssen wir dies einfach tun, wenn wir den Job behalten wollen“*, sagte ein Vorarbeiter in Tirupur. Ein Vertragsarbeiter in Delhi pflichtet dem bei: *„Wir müssen von neun Uhr morgens bis ein Uhr in der Nacht arbeiten. Und zwar dreißig Tage im Monat.“* Und ein Vorarbeiter in einer Verpackungsabteilung eines Zulieferers für WalMart: *„Wir arbeiten bis spät in die Nacht, vor allem an den Tagen, an denen die Produktion ausgeliefert werden soll. Unsere offizielle Arbeitszeit dauert von 9 Uhr morgens bis 17.30 Uhr. Wir Verpackungsaufseher arbeiten bis 22 Uhr, an manchen Tagen auch noch länger, bis 24 Uhr oder 2 Uhr früh.“*

Die ArbeiterInnen werden dreifach bestohlen

Die TextilarbeiterInnen in den Lieferketten der Einzelhandelsriesen werden auf dreifache Weise ausgeraubt. Erstens bedeuten die niedrigen Stundenlöhne, dass ihnen das Recht genommen wird, sich das notwendige Existenzminimum zu verdienen, ganz gleich, wie hart sie arbeiten. Nirgendwo verdienen ArbeiterInnen genügend, um ihre Grundbedürfnisse abzudecken.

Zweitens wird ihnen die freie Zeit durch Betriebsleiter genommen, die sie zwingen länger zu arbeiten. Die 48-Stunden-Arbeitswoche ist ein leeres Konzept, wenn Überstunden verpflichtend sind, täglich vorkommen und wenn sogar die Beschränkung auf die 60-Stunden-Arbeitswoche, einschließlich Überstunden, häufig ignoriert wird.

Und Drittens werden die Frauen und Männer nicht einmal für die Mehrarbeit bezahlt, die sie leisten. Die Idee, dass Überstunden mit einem höheren Tarif vergütet werden sollten, wird ins Gegenteil verkehrt. Regierungen und Zulieferer müssen anerkennen, dass sie die Verantwortung für die inakzeptablen Rahmenbedingungen tragen. Aber es sind die Supermärkte und Discounter, die sich diese Bedingungen zunutze machen. Ihre freiwilligen Kodizes beinhalten hochtrabende Formulierungen, die vom Alltag der ArbeiterInnen weit entfernt sind und klingen wie blanker Hohn.

**„Machen Sie Scherze?
Uns wird nicht
einmal erlaubt, auf dem
Gelände der Fabrik
miteinander zu reden.
Und Sie sprechen von
Gewerkschaften ...“**

Vorarbeiter bei einem Carrefour-Zulieferer im indischen Tirupur

Kapitel 4

Vereinigungsfreiheit

Von der Gefahr, seine Meinung zu sagen

Gewerkschaftsrechte sind sowohl ein Mittel als auch ein Ziel: Sie gehören zu den grundsätzlichen Freiheitsrechten. Aber sie dienen auch dazu, Rechte durchzusetzen und den ArbeiterInnen Mittel an die Hand zu geben, bessere Arbeitsbedingungen zu fordern. Gewerkschaften machen es für Beschäftigte möglich, sich öffentlich zu Verletzungen ihrer Rechte zu äußern und gemeinsam zu handeln, anstatt in Vereinzelung von der Unternehmensleitung beherrscht zu werden. Die ArbeiterInnen werden in die Lage versetzt, ihre eigenen Arbeitsbedingungen zu überprüfen und davon zu berichten und, falls notwendig, sie zu ändern. Es gibt zwei gewerkschaftliche Kernrechte: das Recht auf Vereinigungsfreiheit, also das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer selbst gewählten Gewerkschaft beizutreten; und das Recht auf Kollektivverhandlungen, also das Recht, Zahlungs- und Arbeitsbedingungen durch eine gewerkschaftliche Vertretung aushandeln zu lassen.

Ein Blick in die Kodizes, die von den untersuchten Konzernen unterzeichnet wurden, zeigt, dass sie diese Rechte respektieren und sicherstellen – zumindest auf dem Papier. Es ist Teil der langen Gewerkschaftsgeschichte, dass die Versuche der ArbeiterInnen, ihre Rechte durchzusetzen, auf Störmanöver, Verfolgung, Entlassungen und sogar Gewalt von Seiten der ArbeitgeberInnen trafen. Dies bestätigt der Internationale Gewerkschaftsbund (ITUC), der schätzt, dass allein im Jahr 2007 über 8.000 GewerkschaftsaktivistInnen ihre Arbeit verloren haben, etwa 5.000 wegen der Beteiligung an Streiks oder Protesten inhaftiert und 144 GewerkschaftsaktivistInnen ermordet wurden.

Textilbetriebe in aller Welt sind ein Umfeld, in dem es die schlimmste Verfehlung darstellt, in irgendeiner Form aus der Reihe zu tanzen. Nur wenige Beschäftigte wagen es, um einen freien Tag zu bitten oder sich über ihre Bezahlung zu beklagen. Die Vorstellung, sich öffentlich zu gewerkschaftlichen Aktivitäten zu bekennen, ist halsbrecherisch und kommt damit nicht in Frage. ArbeiterInnen berichten, dass sie sofort entlassen würden, wenn die Betriebsleitung herausfände, dass sie einer Gewerkschaft beigetreten sind: Manche FabrikleiterInnen gehen so weit, dies öffentlich zu äußern, andere stellen dies durch Gerüchte klar oder statuieren an einer GewerkschaftsaktivistIn ein Exempel. Wenn ArbeiterInnen ihren Kopf riskieren und versuchen, sich

gewerkschaftlich zu organisieren, sehen sie sich oft einer heftigen Gegenwehr seitens der Fabrikleitung ausgesetzt. Die OrganisatorInnen werden dann entweder in eine andere Fertigungsstätte versetzt, die demselben Eigentümer gehört, innerhalb der Fabrik verfolgt, entlassen und geschlagen oder mithilfe von Scheinanklagen inhaftiert. Beispiele hierfür gibt es in den Lieferketten aller hier untersuchten Einzelhandelskonzerne.

Es mag vorkommen, dass die Betriebsleitung die Anwesenheit von bereits gegründeten Gewerkschaften duldet, aber echte Kollektivverhandlungen – das Aushandeln von Arbeitslohn und -bedingungen – werden in der Textilbranche selten geführt.

Die Überprüfung der Realität

Dies zeigt auch der Jährlich von der ITUC veröffentlichte Bericht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten: In Sri Lanka dokumentiert die ITUC beispielsweise, dass die Arbeitgeber die Abstimmung zur Zulassung einer Gewerkschaft möglichst lange hinaus zögern, um während dieser Zeit die beteiligten GewerkschaftsaktivistInnen zu identifizieren, zu schikanieren und oft auch zu entlassen. ArbeiterInnen haben deshalb Angst mit der Gewerkschaft in Verbindung gebracht zu werden und stimmen gegen die Gewerkschaftsgründung. Die Folge: Die Gewerkschaft verliert die Abstimmung. Ein weiteres Beispiel aus Indien: Die Arbeitgeber ignorieren die Gesetze, die es verbieten, eine ArbeiterIn wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten zu entlassen oder umgehen diese durch die Versetzung der AktivistIn. Versuche zur Organisation der Belegschaft werden dadurch unterbrochen und die Beteiligten abgeschreckt. Gerechtigkeit auf gesetzlichem Wege zu finden kostet Zeit und Geld. Gewerkschaften berichten, dass manche Arbeitgeber zu Mitteln wie Einschüchterung, Drohungen, Herabstufung, Schlägen und, in extremen Fällen, Todesdrohungen oder Mordanschlägen an Gewerkschaftsmitglieder greifen. Eine gängigere Schikane ist jedoch die Erhebung falscher Anklagen.

Und in Thailand: Die Arbeitgeber entlassen häufig die Beschäftigten, die versuchen eine Gewerkschaft zu organisieren. In manchen Fällen wird den ArbeiterInnen gekündigt, während sie noch auf die amtliche Bestätigung der Zulassung warten und noch nicht durch die Antidiskriminierungs-Gesetze für Gewerkschaftsmit-

glieder geschützt sind. In anderen Situationen erfinden die ArbeitgeberInnen Entlassungsgründe, die ganz betont nicht mit den gewerkschaftlichen Aktivitäten zusammenhängen. Hinzu kommt, dass die gesetzlichen Strafen, die auf rechtswidrige Entlassungen stehen, zu niedrig sind, um die Arbeitgeber abzuschrecken.

In Bangladesch wurde 2007 für fast zwei Jahre der Ausnahmezustand verhängt und alle gewerkschaftlichen Aktivitäten waren in dieser Zeit untersagt. Nach der normalen Gesetzeslage können Gewerkschaften in Bangladesch aufgelöst werden, wenn die Mitgliederzahl in der betreffenden Branche unter 30 Prozent fällt. Das Streikrecht ist gesetzlich nicht ausdrücklich anerkannt und die Gewerkschaften müssen die Zustimmung von drei Vierteln ihre Mitglieder vorweisen können, bevor sie einen Streik ausrufen dürfen. In neu gegründeten Fabriken, die im Besitz von ausländischen Investoren sind oder als Gemeinschaftsprojekte zusammen mit ausländischen Investoren betrieben werden, darf drei Jahre lang nicht gestreikt werden. Auch in Bangladesch werden ArbeiterInnen, die versuchen, eine Gewerkschaft ins Leben zu rufen, vor der amtlichen Zulassung von ihren Arbeitgebern verfolgt, manchmal mit Hilfe der Polizei. Auch nach der amtlichen Zulassung der Gewerkschaft werden Beschäftigte, die verdächtigt werden, gewerkschaftlich aktiv zu sein, regelmäßig schikaniert. Ein gängiger Trick besteht darin, ArbeiterInnen unter dem Vorwurf von Fehlverhalten zu entlassen, da sie dann nicht mehr länger das Recht haben als Handlungsbevollmächtigte für die Gewerkschaft tätig zu sein. Eine Beschwerde beim Arbeitsgerichtshof hat wenig Sinn, wenn man die weit verbreitete Korruption und den schwerwiegenden Rückstand bei der Aufarbeitung der Fälle betrachtet, der in einigen Instanzen mehrere Jahre dauert. In den freien Produktionszonen gibt es immer noch keine Vereinigungsfreiheit. Schrittweise wird diese Einschränkungen gelockert. Außerhalb der Exporthandelszonen werden die ArbeiterInnen entlassen, geschlagen oder von der Polizei unter falsche Anklage gestellt, wenn sie in Gewerkschaften aktiv sind. Der Generalsekretär der Vereinigung der TextilarbeiterInnen (United Federation of Garment Workers/UGFW) wurde mehr als ein dutzend Mal inhaftiert.

Gewerkschaftsrechte in der Lieferkette

Die meisten ArbeiterInnen, mit denen das Untersuchungsteam sprach, wußten nicht einmal, was eine Gewerkschaft ist, geschweige denn, dass sie das Recht besitzen einer beizutreten. In Bangladesch erklärten viele ArbeiterInnen, dass sie gerne einer Gewerkschaft beitreten würden. Ein Arbeiter bei einem Zulieferer für Lidl und WalMart erklärte, warum sie es dennoch nicht tun: *„Wenn wir versuchen, eine Gewerkschaft zu gründen, werden wir entlassen. Ich will deshalb keine Gewerkschaft hier.“* Ein Gruppenleiter verlor in dieser Fabrik seinen Job, weil er die Klagen der ArbeiterInnen gegenüber dem Betriebsleiter erwähnte.

In den meisten Fabriken betrachten die Beschäftigten die Gründung einer Gewerkschaft als ein schönes, aber völlig unrealistisches Ziel. *„Machen Sie Scherze? Uns wird nicht einmal erlaubt, auf dem Gelände der Fabrik miteinander zu reden. Und Sie sprechen von Gewerkschaften...“*, so ein Vorarbeiter bei einem Carrefour-Zulieferer im indischen Tirupur.

Die einzelnen Gewerkschaftsmitglieder, die im Rahmen des Reports befragt wurden, gaben an, dass sie nicht versuchen die Belegschaft einer Fabrik zu organisieren. *„Die Betriebsleitung weiß, dass ich Gewerkschaftsmitglied bin“*, so ein Arbeiter bei einem WalMart-Zulieferer und ergänzt *„aus diesem Grund bin immer ich ihr Angriffsziel. Ich versuche daher nur meine Arbeit zu machen und gehe dann nach Hause. Trotzdem hat mein Vorarbeiter immer ein Auge auf mich. Wenn ich herumlaufe, kontrollieren sie, ob ich nicht etwa mit einigen der Arbeiter spreche.“*

Carrefour und WalMart kaufen Waren von Nassa-Textilien in Bangladesch. Bei diesem Unternehmen gab es wiederholt Arbeitsunruhen in seinen Fabriken, die zusammen mit der Polizei niedergeschlagen wurden. Während einer dieser Auseinandersetzungen, im November 2007, befragte die Polizei die Beschäftigten zu ihren Problemen, unter dem Vorwand, verhandeln und auf die Betriebsleitung einwirken zu wollen. In gutem Glauben erzählten die ArbeiterInnen wahrheitsgemäß von ihren Arbeitsbedingungen, nur um später von der Polizei herausgegriffen und unter verschiedenen falschen Anklagen inhaftiert zu werden. Einige Fabriken von Nassa-Textilien liegen in einem Industriegebiet der Hauptstadt Neu-Delhi, neben einem großen Elendsviertel, in dem viele ArbeiterInnen leben. Nach den Arbeitsunruhen ermittelte Nassa dort die Hütten seiner NäherInnen, die daraufhin von AnwohnerInnen in Zusammenarbeit mit Nassa-MitarbeiterInnen eingeschüchtert wurden.

ArbeiterInnen, denen die Stimme genommen wird

In keinem der untersuchten Fälle konnte eine positive Haltung gegenüber Gewerkschaften festgestellt werden. Im Gegenteil: ArbeiterInnen sagten aus, dass die Haltung des Managements die Gründung einer Gewerkschaft unmöglich mache. Auch wenn unklar bleibt, wie zutreffend diese Wahrnehmung ist, zeigt die vorliegende Studie, dass die aktuelle Situation unhaltbar ist. Um diese zu ändern, brauchen die ArbeiterInnen und oft auch das Management die Rückendeckung der Käufer und entsprechende Weiterbildung. TextilarbeiterInnen müssen mit lokalen GewerkschaftsvertreterInnen oder örtlichen Arbeitsrechtsgruppen über ihre Rechte sprechen können und erfahren, wie sie diese praktisch umsetzen. Sonst werden ArbeiterInnen, wie die indische Näherin, die sagte, *„Ich werde meine Stellung nicht durch den Eintritt in eine Gewerkschaft riskieren“*, nicht den Mut aufbringen, ihre Meinung zu sagen, wenn es erforderlich ist.

Kapitel 5

Prekäre Beschäftigung

Ein wachsender Trend in der Bekleidungsindustrie sind kurzfristige Zeitverträge und der Einsatz von Subunternehmen. Diese Beschäftigungsformen können Vorteile für die ArbeiterInnen haben, wenn sie, wie etwa die Heimarbeit, von den ArbeiterInnen selbst gewählt werden. Doch verlieren sie diesen Vorteil, wenn der Arbeitgeber sie nutzen, um dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden, die gesetzlichen Verpflichtungen den ArbeiterInnen gegenüber zu umgehen oder die Belegschaft auseinander zu reißen, um sie besser kontrollieren zu können.

Ein Grund, befristete Verträge bei einem kleinen Teil der Belegschaft einzusetzen, besteht darin, wechselnde Arbeitsspitzen auszugleichen. Diese Ausnahme verfestigt sich in vielen Fabriken zur Regel, wenn Vertrags- und ZeitarbeiterInnen die gleichen Aufgaben und Einsatzzwecke wie Betriebsangehörige haben. Ihre Verträge wurden jedoch mit Jobvermittler geschlossen. Die Folge: Der Lohn ist niedriger, die Produktionsziele höher und die Zukunft ungewiss. Auch hier, bei Aldi und Lidl um die Ecke, steigt der Anteil prekärer Beschäftigungsformen: Im Vertrieb der Supermärkte und Discounter werden zunehmend LeiharbeiterInnen von externen Jobvermittlern geholt, die dann die Regale auffüllen, den Warenbestand ermitteln, die Schaufenster gestalten, die Filialen putzen und bewachen oder Telefondienste übernehmen.

Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse

Nicht in allen Verhaltenskodizes gibt es Bezüge zur Beschränkung prekärer Arbeitsverhältnisse. Und wenn es sie gibt, bleiben sie sehr vage. In Indien und Sri Lanka wächst der Anteil von Zeit- oder LeiharbeiterInnen stetig. Das Untersuchungsteam fand in beiden Ländern Fabriken, die für die untersuchten Einzelhandelsketten produzierten, in denen die Mehrheit der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen oder als GelegenheitsarbeiterInnen angestellt war. Zwei NäherInnen im indischen Bangalore, die für WalMart produzierten: „Nur wenige ArbeiterInnen sind dauerhaft angestellt, wie etwa in der Abteilung für Qualitätsprüfung. Wir sind, wie die meisten hier, nur AkkordarbeiterInnen, die kommen und gehen. Wenn wir die Arbeit nicht gut machen oder Urlaub nehmen, werden wir sofort entlassen.“

Mangelnde Sicherheit der Arbeitsverhältnisse

Der Verhaltenskodex von Carrefour bezieht sich genauso wenig auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse wie der von BSCI, wo Aldi und Lidl Mitglieder sind (siehe Kapitel 2). Der gemeinsame ETI-Grundlagen-Kodex, den

auch WalMarts Ableger Asda mit seiner Marke George unterzeichnet hat, legt fest: „die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen und Bestimmungen gegenüber den Beschäftigten sollen weder durch Verträge an Subunternehmen oder Heimarbeit unterwandert werden..., noch durch den übermäßigen Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen vermieden werden.“ Doch zeigen die Untersuchungen in Indien und Sri Lanka, dass genau dies gängige Praxis ist: ArbeiterInnen, die über private Jobvermittler angestellt sind, als auch diejenigen mit befristeten Verträgen, leiden unter niedrigerer Bezahlung, schlechteren Arbeitsbedingungen und der ständigen Angst um ihren Arbeitsplatz. Es geht dabei nicht um einige wenige ArbeiterInnen, die ab und zu eingestellt werden, um bei der Bearbeitung eines eiligen Auftrags zu helfen; es handelt sich um den systematischen und zunehmenden Rückgriff auf prekäre Beschäftigungsformen, um zum einen die schnell wechselnde Auftragslage zu bewältigen und zum anderen das Kräftegleichgewicht einmal mehr zugunsten der Arbeitgeber zu verschieben.



**„Den großen Käufern
wie WalMart ist es egal,
was wir alles tun müssen,
um die Waren herzustellen.
Sie lassen keine
Entschuldigung gelten.
Wenn es einen Vertrag gibt,
muss geliefert werden,
egal was passiert.“**

Zwischenhändler von WalMart

Kapitel 6

Das ausbeuterische Geschäftsmodell

In Kapitel 2 wurden die Verhaltenskodizes besprochen, die von den Einzelhandelsketten angepriesen werden. Dass die Arbeitsbedingungen in der gesamten weltweiten Textilindustrie weit hinter jenen Standards zurückbleiben, ist ein offenes Geheimnis. Durch die Anerkennung der Verhaltenskodizes und den Beitritt zu diversen Initiativen haben sich die Supermärkte und Discounter gegenüber der Öffentlichkeit verpflichtet, eine Lösung dieses Problems ernsthaft anzugehen.

Die Supermärkte und Discounter wollen durch Fabrikkontrollen (sogenannte Audits) Arbeitsrechtsverletzungen beseitigen. WalMart allein führt jedes Jahr 16.000 dieser sozialen Überprüfungen (Audits) in seinen Lieferketten durch. Und stellte 2004 fest, dass es in 72 Prozent seiner Zulieferfabriken schwere und schwerste Verstöße gegen den eigenen Kodex gab. Dieser Anteil stieg 2006 auf über 90 Prozent. Dies zeigt, dass einige Audits Verstöße gegen den Kodex sichtbar machen, aber Arbeitsrechtsverletzungen beseitigen können sie nicht. So sind sie als Teil eines breiten Maßnahmen-Katalogs sinnvoll, aber nur dann. Die Recherchen vor Ort zeigten, dass die Audits für die ArbeiterInnen, die Betriebsleiter und sogar für die verantwortlichen Einkäufer oft nur als eine bedeutungslose Formalität angesehen werden. *„Wenn die Kontrolleure zu uns kommen und uns befragen, sagen wir ihnen nur, was sie [die Personalabteilung] uns befiehlt zu sagen. Ich brauche Geld zum Überleben, deshalb werde ich sagen, dass der Betrieb uns für unsere Überstunden bezahlt und so. Was soll ich denn sonst tun?“* Verpackungsaufseher, WalMart-Fabrik, Bangalore.

Für Fabrikkontrollen werden Lohnzettel gefälscht, minderjährige Beschäftigte nach Hause geschickt, Räume für die Kinderbetreuung geöffnet, und alle Arten rein äußerlicher Verbesserungen in Gang gesetzt. In einer Fabrik in Bangladesch, die Aldi beliefert, dient der Raum, der den Inspektoren als Kinderbetreuungseinrichtung präsentiert wurde, ganz und gar nicht diesem Zweck, wie Arbeiterinnen berichteten. Es ist der Raum, in dem die Betriebsleitung ihr Mittagessen zu sich nimmt. *„Natürlich hat der Einkäufer [WalMart] einen Verhaltenskodex. Wenn wir versuchen, den einzuhalten, können wir auch zu Hause bleiben. Keine Produktion würde mehr stattfinden... Von uns zu verlangen einem Kodex entsprechend zu produzieren, ist das eine, es auch umzusetzen, etwas ganz anderes.“* Abteilungsleiter einer Fabrik im indischen Tirupur.

Beschaffungsstrukturen: Teile und herrsche!

Carrefour und WalMart strukturieren ihre Warenbeschaffung auf ähnliche Weise. Beide haben ihren Einkauf durch ein weltweites Netz von Geschäftsstellen dezentralisiert. Die Einkaufspolitik und -koordination von Carrefour wird hauptsächlich von Madrid und Paris aus betrieben. Zudem existieren drei regionale Knotenpunkte in São Paulo, Paris und Hongkong, die für die Vermarktung zuständig sind sowie die Verantwortung für soziale und ökologische Aspekte tragen. Diesen untergeordnet sind die Beschaffungsbüros in 13 der wichtigsten Herstellerländer (darunter China, Indien, Bangladesch, Türkei, Marokko, Polen und Brasilien). Sie regeln den Einkauf und die technischen Aufgaben, einschließlich der Preisverhandlungen mit den Zulieferern sowie die Qualitätskontrollen.

Um direkt an einen dieser beiden Supermarkt-Giganten verkaufen zu können, muss der Zulieferer eine Zulassung besitzen. Diese basiert auf Überprüfungen (Audits), die sicherstellen sollen, dass er die notwendigen technischen, sozialen und ökologischen Standards erfüllt. Doch gibt es einen einfachen Weg, diesen Zulassungsprozess zu umgehen: durch Importeure. Beide Einzelhandelsriesen beziehen ihre Waren auch indirekt über Importeure aus Europa und den USA, die wiederum auf ein Netzwerk inländischer Zwischenhändler zurückgreifen. So reist das T-Shirt aus einer indischen Fabrik über Importeure aus den USA, Frankreich, Italien oder Südamerika bis es in der Supermarktkette Carrefour verkauft wird. Indische Zwischenhändler handeln die dazu notwendigen Geschäftsbeziehungen aus.

Sowohl Aldi als auch Lidl beziehen ihre Waren ausschließlich von Importeuren, wobei Aldi angibt, dass seine Importeure alle in Deutschland ansässig seien. Anders als bei ihren Direkt-Zulieferern scheinen die Einzelhandelsketten ihren Importeuren in puncto Arbeitsbedingungen keine Verpflichtungen abzuverlan-

CE MADE IN CHINA



Im Gegensatz dazu achtet WalMart bei der Auswahl seiner Direkt-Zulieferer auf deren Größe und Produktionsvolumen. Viele langjährige Lieferanten von WalMart liefern bis zu 80 Prozent (entspricht 10 Monate pro Jahr) ihrer gesamten Produktion an den US-amerikanischen Supermarkt-Koloss. Je größer die Abnahmemengen werden, desto höher die Abhängigkeit. Auch spielt die Technologie in der Beschaffungsstrategie von WalMart eine große Rolle. Der Konzern kauft alle Produkte durch "Retail Link", das größte und komplexeste Datenbank-

gen. Ein Verkäufer, der Carrefour beliefert: „Es hängt von dem Unternehmen ab, mit dem wir arbeiten. Manche Kunden bestehen auf Zertifizierungen, während es anderen egal ist... Meistens verlangen die europäischen Import-Agenturen keine.“ Und ein Hersteller fügte dem hinzu: „Sie [Carrefour] sind sehr streng, wenn es um ihre Standards geht. Wir haben mit ihnen aber nicht direkt zu tun. Wenn wir ein Direkt-Zulieferer wären, müssten wir ihre Standards sehr viel mehr einhalten.“

Tatsächlich gibt es Hinweise dafür, dass die Zulieferer bewusst den indirekten Warenweg wählen, um technische und soziale Überprüfungen zu vermeiden. Ein Einkäufer – gleichzeitig selbst kleiner Unternehmer – in Tirupur erzählt: „Es ist sehr schwierig, Aufträge von WalMart direkt zu bekommen. Unsere Betriebe müssen dazu von ihnen anerkannt sein. Für kleine Hersteller wie uns ist es besser, den indirekten Weg über Zwischenhändler zu gehen, denn die kümmern sich um den ganzen Papierkram und führen die Verhandlungen.“

Das Untersuchungsteam fand einen großen Zulieferer, mit Fabriken im indischen Mumbai, Bangalore und in Tirupur, der seinen Hauptsitz in die USA verlegt hat und als Importeur für WalMart eingetragen ist, um die langwierigen Überprüfungen zu vermeiden. In den Büros der Importeure stehen manchmal nur ein oder zwei Computer, um mit den registrierten Einkäufern in anderen Ländern Kontakt zu halten. Auch die indirekten Zulieferer können manchmal sehr klein sein mit nur knapp zehn Maschinen in der Fabrik.

Warenwirtschaftssystem, das sich jemals im Besitz eines einzigen Einzelhändlers befand. Über "Retail Link" wird ein beträchtlicher Teil des weltweiten Beschaffungswesens abgewickelt, und es selbst hat sein eigenes Aus- und Weiterbildungsgeschäft hervorgebracht.

Direkte Zulieferer müssen in der regionalen Beschaffungsstelle registriert sein, das heißt, sie müssen die nötigen Überprüfungen zur Einhaltung der Standards bestanden haben, bevor sie Zugang zu "Retail Link" bekommen. Sobald sie zugelassen sind, können die Zulieferer die Bedingungen der von WalMart zu vergebenden Aufträge abrufen und an einem Online-Wettstreit teilnehmen, der einer umgekehrten Auktion um die niedrigsten Preise gleicht – eine Echtzeit-Konkurrenz gegen die anderen Zulieferer.

Auch Carrefour nützt die Technologie, um seine Einkäufe zu organisieren. In jeder Saison verteilt die Einzelhandelskette ihre Bestellnachfragen per E-Mail. Carrefour lässt sich dann Musterproben von vielen Zulieferern zusenden und sucht zwei bis drei von ihnen für einen Auftrag aus. Der angestrebte Einkaufspreis wird den ausgewählten Zulieferern mitgeteilt die dann im Gegenzug ihre eigene Preisvorstellung nennen und sich daraufhin online mit den anderen Zulieferern, die ebenfalls in die engere Wahl gekommen sind, im Kampf um den niedrigsten Preis messen müssen. Die Zulieferer geben an, dass Preisgestaltung, Warenqualität und kurze Lieferzeit die Entscheidungsfaktoren für eine Auftrag sind.

Kurze Lieferzeiten und unsichere Produktionsverhältnisse

„Es ist unmöglich, alle diese Kodizes zu berücksichtigen... Wir müssen alles tun, um den Liefertermin zu halten und den Auftrag innerhalb der vorgegebenen Frist zu erledigen,“ so ein Verkaufsleiter, in einer von Carrefour zertifizierten Fabrik. Die saisonalen Bestellungen stellen beispielsweise für die Textil-Zulieferer in Indien ein großes Problem dar: Von November bis Dezember häufen sich die Aufträge stark, während es im Juli und August so gut wie keine Bestellungen gibt. Daher lassen die Fabriken ihre NäherInnen in den produktionsintensiven Phasen die ganze Nacht arbeiten und stellen ZeitarbeiterInnen ein, die nach den zwei Monaten wieder entlassen werden können. Ein Zulieferer für WalMart erläutert: *„Wenn wir viele Aufträge bekommen, können wir viele ArbeiterInnen beschäftigen. Aber wenn die Bestellungen zurück gehen, können wir uns diese nicht mehr leisten. Die einzige Lösung für uns sind ZeitarbeiterInnen.“*

Der Umfang und die Dringlichkeit der Aufträge von WalMart tragen auch direkt zu einer Entwicklung hin zu flexiblen Arbeitsstrukturen, zu Subunternehmertum und zu einer völlig überhöhten Überstundenzahl bei. Wenn eine Fabrik vorwiegend für WalMart fertigt und der Konzern eine große Bestellung schnell braucht, dann heißt es für die Fabrik häufig *„alles oder nichts“*. *„Den großen Käufern wie WalMart ist es egal, was wir alles tun müssen, um die Waren herzustellen. Sie lassen keine Entschuldigung gelten. Wenn es einen Vertrag gibt, muss geliefert werden, egal was passiert,“* klagt ein Zwischenhändler von WalMart.

Dieser Druck zersetzt jede Bemühung angemessene Arbeitszeiten mit einer dauerhaft beschäftigten Arbeiterschaft zu gewähren. Ein leitender Angestellter einer Fabrik, die an WalMart liefert: *„Während der Abgabezeiten für die Schiffslieferungen kommen wir kaum zum Atmen. Wenn in dieser Zeit ein Arbeiter kommt, empfangen wir ihn mit offenen Armen. Unser einziges Ziel ist die Produktion rechtzeitig für die Lieferung fertig zu stellen. Sonst muss sie per Luftfracht transportiert werden.“*

Unrealistisch kurze Lieferzeiten gibt es oft schon vor dem Produktionsbeginn. Die TechnikerInnen von WalMart ändern den Auftrag beispielsweise in letzter Minute ab, so dass bei Produktionsbeginn die nötigen Zustimmungen noch fehlen, dadurch werden die Lieferzeiten noch weiter verkürzt. Dies bestätigt ein indischer Hersteller: *„Sie kennen Asda [den Ableger von WalMart in Großbritannien]. Die sind die Schlimmsten. Bis zur letzten Minute verlangen sie Änderungen. Das macht es für uns so schwierig, die Produktion bis zum Liefertag fertig zu stellen. Und dann fangen sie an, nach Preisnachlässen bei der verspäteten Lieferung zu fragen. Dabei waren sie es doch, die die Abnahme verzögert haben. Wir müssen die Ware dann per Luftpost liefern oder ihnen trotzdem einen Preisnachlass gewähren, damit sie die Ware überhaupt noch annehmen.“*

Um den Zuschlag für einen Auftrag zu bekommen, sind die Zulieferer gezwungen, die Qualität der Musterproben zu verbessern, ohne dafür jedoch gleichzeitig einen entsprechend höheren Preis oder längere Lieferfristen erhandeln zu können. Und eine höhere Qualität in gleicher Zeit verstärkt den Druck auf die ArbeiterInnen. Ein Schneider aus dem indischen Bangalore klagte: *„Es ist nicht möglich, 100 Kleidungsstücke in der Stunde zu bearbeiten, wenn man auf die Qualität achtet. Kleine Näharbeiten sind machbar, z.B. Ärmelaufschläge, Krägen oder so. Selbst große Näharbeiten wie eine Seite eines Hemdes sind noch machbar. Aber wenn sie von uns verlangen, beide Seiten eines Hemdes mit all den vielen erforderlichen Näharbeiten fertig zu stellen und zwar 100 Stücke in einer Stunde – das ist unmöglich!“* Ein Mitarbeiter einer nahe gelegenen regionalen NGO stellte es so dar: *„Sogar die Hersteller selbst haben von WalMart die Nase voll, weil das Unternehmen ihnen nur ein Butterbrot zahlt, gleichzeitig aber die härtesten Prüfer zur Warenkontrolle schickt. Diese Inspektoren lehnen die Auslieferung aus geringsten Gründen ab und pressen aus den Zulieferern die beste Qualität raus.“*

Unmögliche Preise bedeuten unmögliche Löhne

Die Britische Wettbewerbs-Kommission prüfte den Einfluß der Supermarkt Giganten auf ihre Zulieferer und stellte fest, dass *„steigende Kosten innerhalb der Lieferkette vor allem von den kleinen Lieferanten, wie beispielsweise den Bauern, aufgefangen werden müssen.“* Wie die Umverteilung der Lasten funktioniert, zeigt ein Brief der britischen Supermarktkette Tesco an einen polnischen Geflügellieferanten: *„Aufgrund der sich vertiefenden finanziellen Krise, der fallenden Materialpreise (Milch, Getreide, Öl, Gemüse und Obst), der zunehmenden Preisaggressivität der Discounter-Ketten (Aldi, Biedronka) und unserer Bereitschaft, unseren Kunden wettbewerbsfähige Preise anzubieten, sind wir gezwungen, im Jahr 2009 die Einkaufspreise zu senken, und damit unsere Vertragsbedingungen zu verbessern.“* Das gleiche geschah in der Textilbranche: *„WalMart forderte, wie die Presse in Bangladesch berichtete und WalMart abstritt, einen zweiprozentigen Preisnachlass von ihren Textil-Zulieferern.“*

In einer kleinen Fabrik, die über einen Zwischenhändler an WalMart liefert, berichten ArbeiterInnen, dass die Herstellungskosten für ein Kleidungsstück bei durchschnittlich 20 Cents (10 Baht) liegen. Wenn sie aber für einen WalMart-Zulieferer produzieren, bekommen sie nur knapp über 8 Cents (4 Baht) pro Stück. Dieser Preis führt dazu, dass die informellen ArbeiterInnen unverhältnismäßig viele Überstunden leisten müssen. Und zudem sichert die Arbeit für einen WalMart-Zulieferer Aufträge das ganze Jahr hindurch. Ein Zwischenhändler: *„Die Fabriken brauchen WalMart wegen seiner großen Aufträge. Sogar wenn die Gewinnspannen niedrig sind, stellt der enorme Umfang sicher, dass das Geschäft rentabel bleibt. Sobald ein Betrieb eine gewisse Infrastruktur aufgebaut hat, kann es eine Menge Geld kosten, die Maschinen stillstehen*



zu lassen. In solchen Fällen nehmen die Zulieferer auch Aufträge mit niedrigen oder sogar negativen Gewinnspannen an, um die Kosten für ihre Infrastruktur zu vermindern.“

Bei den Nachforschungen ergab sich eindeutig, dass WalMart Fabriken für sich arbeiten lässt, die einige andere Handelsmarken meiden, da die Einhaltung der ethischen Standards nicht ernsthaft betrieben wird, und dass der Kostendruck, den das Unternehmen erzeugt, zu niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen für die ArbeiterInnen bei seinen Zulieferern führt. Wie ein Zwischenhändler erklärt: „Wenn ich persönlich das Gefühl habe, dass die Kosten nicht gedeckt werden können, nehme ich den Auftrag nicht an. Aber selbst wenn wir einen Auftrag ablehnen, gibt es genügend andere Häuser hier, die dieselbe Bestellung annehmen müssen, zu eben dem Preis, der vom Käufer angestrebt wurde oder sogar noch darunter liegt... Ich weiß nicht, wie sie das schaffen. Entweder sie kalkulieren ihre Kosten gar nicht oder nur oberflächlich und merken erst am Ende der Produktion, dass sie Verluste machen werden, oder der Grund könnte auch sein, dass sie einfach im Wettbewerb überleben wollen.“

Der Versuch zweifach zu gewinnen

Die Einzelhandelsketten verfolgen Einkaufspraktiken, die darauf abzielen, höchste Flexibilität und niedrigste Preise von ihren Zulieferern zu erhalten. Gleichzeitig behaupten sie, an der Verbesserung der vorhandenen Strukturen zu arbeiten, um ihre Verhaltenskodizes

durchzusetzen. Diese beiden Faktoren widersprechen sich häufig, da die Einkaufspraktiken der Discounter und Supermärkte erst den Druck erzeugen, der die Arbeitsbedingungen verschlechtert.

Erstens wird gezielt Druck auf die Zulieferer ausgeübt. Wie einige der oben aufgeführten Berichte nahe legen, fördern die niedrigen Preise und schlechten Vertragsbedingungen der Einzelhandelsketten eine Entwicklung ihrer Lieferketten hin zu Betrieben, deren Eigentümer verzweifelter oder skrupelloser sind als manch andere. Genau diese Merkmale führen zu einer schlechteren Behandlung der Arbeiterschaft.

Zweitens kann der Druck, der durch die einander widersprechenden Ansprüche an bessere Arbeitsbedingungen einerseits und schnellere, billigere Herstellung andererseits entsteht, durch Betrugereien bei der Einhaltung der Standards vermindert werden. Die Untersuchung deckte gefälschte Stunden- und Gehaltszettel auf, dass ArbeiterInnen gezwungen wurden, gegenüber den Inspektoren zu lügen, und noch viele andere illegale Kniffe.

Drittens und abschließend wird der Zeit- und Kostendruck in Form von unsicheren, schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen direkt an die ArbeiterInnen weitergegeben. Faktisch bezuschussen die TextilarbeiterInnen die niedrigen Preise in den Supermarktregalen. Diese Bezuschussung findet in Form von zwei weit verbreiteten Kosten senkenden Maßnahmen statt: im zunehmenden Einsatz von Leih- oder ZeitarbeiterInnen und in der systematischen Nutzung von unbezahlten und obligatorischen Überstunden.

Das Beschaffungssystem mit Internet-Versteigerungen zwingt die Zulieferer in verschiedenen Ländern, in direkte Konkurrenz zu treten, was unvermeidlich eine Senkung der Herstellungskosten zur Folge hat, die an die ArbeiterInnen in Form niedrigerer Löhne, unbezahlter Überstunden und des zunehmenden Einsatzes billigerer Vertrags- und LeiharbeiterInnen weitergegeben wird.

Überdies macht die Größe der Supermarkt- und Discounterketten und ihre Niedrigstpreispolitik sie nicht nur zu Mitläufern, sondern zu Anführern im weltweiten Rennen um die schlechtesten Arbeitsbedingungen. Andere Einzelhandelsketten sind gezwungen, ihre Verkaufspreise zu senken und ihren Zulieferern härtere Bedingungen zu setzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Lieferanten selbst müssen niedrigere Einkaufspreise hinnehmen, wenn sie geschäftlich überleben wollen.

WalMarts Werbe-Slogan lautet „Spare Geld. Lebe Besser.“ Die Realität zeigt, dass die Supermärkte vielleicht Geld sparen mögen, die ArbeiterInnen aber sehr viel schlechter leben.

Kapitel 7

Arbeiterinnen tragen die Hauptlast

Wie wir gesehen haben, führt der Zeit- und Kostendruck, der auf einen Zulieferer ausgeübt wird zu schlechter Bezahlung, zur Unterdrückung gewerkschaftlicher Aktivitäten und zu prekären Beschäftigungsverhältnissen. Unter diesen Folgen leiden Frauen am stärksten. Eine Mischung aus wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Faktoren in den bekleidungsproduzierenden Ländern selbst können als Ursachen dafür benannt werden.

Geschlechterdiskriminierung findet sich überall in den Gesellschaften der Länder, in denen Bekleidung hergestellt wird. Wenn diese Gesellschaften mit Krisen konfrontiert werden, bekommen Frauen und Mädchen die negativen Auswirkungen deutlicher zu spüren als Männer. Mädchen werden schlechter ernährt und früher aus der Schule genommen als ihre Brüder. Frauen sind die ersten, die die finanzielle Verantwortung übernehmen, wenn ihre Familien es nicht mehr schaffen, über die Runden zu kommen.

Frauen stehen vor einer dreifachen Belastung: Erstens als Haupternährerin, häufig selbst wenn sie verheiratet sind, weil ihr Ehemann nicht arbeitet, zu wenig oder zu unregelmäßig Geld verdient oder weil er sie verlassen hat. Neben ihrer Lohnarbeit tragen Frauen zweitens auch die Verantwortung für den Haushalt, das heißt, dass sie nach einem langen, anstrengenden Tag in der Fabrik heimkommen zu einem Berg von häuslichen Routineaufgaben: Wäschewaschen, Putzen und Kochen. Wieder sind es die Mädchen in der Familie, von denen erwartet wird, auf Schule oder Spielen zu verzichten, um ihrer Mutter bei diesen Aufgaben zu helfen. Und drittens sind alle Frauen – aus kulturellen und biologischen Gründen – für die Reproduktionsarbeit verantwortlich. Schwangerschaft und das Aufziehen von Kindern sind eine gewaltige zusätzliche Belastung, die selten als wertvoller gesellschaftlicher Beitrag anerkannt wird.

Grafik 3 zeigt, wie diese Dreifachbelastung sich auf Frauen auswirkt, die in der Textilindustrie arbeiten – immerhin 80 Prozent. Dies ist kein Zufall, sondern das Ergebnis einer Diskriminierung von Anfang bis Ende. Durch die Erfordernisse und Beschränkungen, die die Dreifachbelastung mit sich bringt, sind Frauen dazu gedrängt, in der Bekleidungsindustrie zu arbeiten. Frauen spüren die starke Verpflichtung, ein Einkommen für sich und ihre Angehörigen zu sichern. Sie werden von Arbeitgeber geworben, die aus den kulturellen Stereotypen – an die die meisten Frauen sich halten müssen – Nutzen ziehen: dem Klischee von der passiven und flexiblen Frau. Die Verantwortlichkeit für Gelderwerb, Familie und Haushalt beschränkt die Frauen in ihrer Fähigkeit, eine andere Arbeit zu finden, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern oder Missbräuche anzuklagen.

Wenn in Fabriken ArbeiterInnen beider Geschlechter beschäftigt werden, gibt es selten gleiche Löhne oder Aufstiegsmöglichkeiten. Im Allgemeinen ist der Großteil der Vorgesetzten männlich, während die Mehrheit der ArbeiterInnen weiblich ist. Die Arbeitsbereiche sind meistens nach Geschlechtern aufgeteilt, wobei die “männlichen” Beschäftigungen besser bezahlt werden. Beispielsweise bedeutete die strikte Trennung der Geschlechter in den untersuchten Fabriken in Bangladesch, dass Frauen für die Näharbeiten zuständig waren,

Garfik 3: Warum Frauen mehr von Verstößen gegen das Arbeitsrecht betroffen sind





untersuchten Konzerne verbieten die Diskriminierung von ArbeiterInnen aufgrund des Geschlechtes. Genauso sind körperliche Züchtigung, verbale und sexuelle Misshandlung geächtet. Während den Untersuchungen in Bangladesch erzählten Arbeiterinnen, dass sie weniger als ihre männlichen Kollegen verdienten und weniger Aufstiegschancen hätten; dazu kamen Schläge, Beleidigungen – viele davon sexueller Natur – sowie unangemessene Bemerkungen und Berührungen von ihren Vorgesetzten. *„Sie sagen Dinge, die ich nicht vor Ihnen wiederholen will. Du fühlst dich so schmutzig, dass du die Arbeit aufgeben möchtest“*, sagte eine Frau in einer Fabrik in Bangladesch, die an WalMart, Carrefour und Lidl liefert. In diesem Betrieb berichteten uns Dreiviertel der Frauen von Beleidigungen. Als tägliche Praxis bezeichnete eine Näherin in einer anderen Fabrik, die WalMart und Carrefour beliefert, Beleidigungen. In einem weiteren Betrieb wurden Arbeiterinnen von den Vorgesetzten geschlagen; eine wurde sogar mit dem Kopf auf einen Tisch gestoßen.

Die sexuelle Belästigung in den Fabriken ist ein Mittel, die Arbeiterinnen einzuschüchtern und gefügig zu halten.

während Männer in der besser bezahlten Zuschneide-Abteilung arbeiteten.

Die Lebensgeschichten der meisten Frauen zeigen, dass die Arbeit in der Bekleidungsindustrie der letzte Halt vor dem finanziellen Aus ist. Eine Näherin in Bangladesch: *„Weil wir arm sind, müssen wir in der Bekleidungsindustrie arbeiten... [es ist] mein Unglück, Geld auf diese Weise verdienen zu müssen.“* Eine typische Geschichte aus Sri Lanka: *„Als ich ins Teenager-Alter kam, verließ ich die Schule, weil ich mich um meine Brüder und Schwestern kümmern musste. Da meine Mutter arbeiten ging, musste ich kochen und auf die Jüngeren aufpassen... Als ich 16 oder 17 Jahre alt wurde, hatte ich über eine Bekannte ein Bewerbungsgespräch für einen Job [in der Textilindustrie]... Meine Mutter arbeitet [jetzt] nicht mehr. Nun bin ich es, die das Geld verdient und nach Hause schickt. Aber es reicht nicht, aber auch ich brauche etwas zu essen. Was soll ich machen? Ich tröste mich mit dem Gedanken, dass das eben das Schicksal ist, mit dem ich geboren wurde.“*

Härteres Los

Das Leben der TextilarbeiterInnen ist kein Zuckerschlecken, egal ob männlich oder weiblich; Frauen sind jedoch mit einem sehr viel härteren Los konfrontiert als ihre männlichen Kollegen. Die Kodizes der

Das Untersuchungsteam in Bangladesch stellten fest, dass Beleidigungen vor allem dann gebraucht wurden, wenn die Arbeiterinnen um eine freien Tag baten. Das Ergebnis war, dass sie sich lieber heimlich davonstahlen und eine Lohnminderung akzeptierten. Die kulturellen und wirtschaftlichen Zwänge hindern die Frauen daran, sich über ihre Arbeitsbedingungen frei zu äußern und einer Gewerkschaft beizutreten. Eine Frau bei einem Zulieferer für Lidl und WalMart in Bangladesch, der in seiner Fertigungshalle nur Arbeiterinnen beschäftigt, berichtete uns: *„Frauen kann man wie Marionetten tanzen lassen, aber Männer kann man nicht auf dieselbe Weise quälen. Den Fabrikbesitzern ist es ganz egal, ob wir um etwas bitten, aber den Forderungen der Männer müssen sie gewisse Beachtung schenken. Deshalb stellen sie keine männlichen Arbeiter ein.“*

Weil sich die Frauen um ihre Angehörigen kümmern müssen, steht für sie mehr auf dem Spiel als für ihre männlichen Kollegen, wenn sie von Entlassung oder Gewalt bedroht sind. Kulturelle Faktoren können ein Hindernis darstellen, wenn es darum geht, Beschwerden offen auszusprechen, vor allem gegenüber männlichen Vorgesetzten. Und die Verantwortung für Haushalt und Kinderpflege schränkt die Zeit ein, die für die Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten aufgewendet werden kann.

In Verbindung mit der Geschlechterdiskriminierung, die überall in den Gesellschaften der textilproduzierenden Länder herrscht – aber nicht nur dort, bedeutet die Lohnbenachteiligung, dass Frauen in der Bekleidungsindustrie oft schlecht ernährt sind und nicht über angemessene Unterkünfte verfügen, ihnen ist der uneingeschränkte Zugang zur Gesundheitsversorgung und zu kommunalen Leistungen wie sauberem Wasser und funktionierender Kanalisation verwehrt. Da sie oft viele Angehörige ernähren müssen, zwingen niedrigere Löhne die Frauen, länger und härter in der Fabrik zu arbeiten, um über die Runden zu kommen. Obwohl sie bis spät in die Nacht in der Fabrik arbeiten, warten noch häusliche Aufgaben auf sie, wenn sie heimkommen. *„Ich fühle ich mich so erschöpft und leer, dass ich nicht einmal mehr etwas essen möchte“*, sagte eine Frau in einem Betrieb in Bangladesch, der an WalMart liefert. Dies führt zu Erschöpfung und Verletzungen durch Stress und Überarbeitung, Depressionen und anderen Erkrankungen infolge eines geschwächten Immunsystems.

Akkord für Schwangere

Die langen Arbeitszeiten, die in Textilfabriken vorgefunden werden, sind an sich schon anstrengend genug, sie werden aber zum schweren Missbrauch, wenn die Frauen schwanger werden. In den meisten der zehn Fabriken, die in Bangladesch untersucht wurden, wurden schwangere Frauen gezwungen, so lang wie alle anderen zu arbeiten – einschließlich Spät- und in manchen Fällen sogar Nachtschichten –, bis sie in den Mutterschaftsurlaub gingen. In vier Betrieben schien dies die übliche Praxis zu sein, während in einigen anderen die meisten Frauen zwar berichteten, dass ihnen einfachere Arbeiten zugewiesen würden und sie früher gehen dürften, aber nicht alle. In einer Fabrik hingen diese Zugeständnisse davon ab, ob der Frau *„ein gutes Führungszeugnis“* der Betriebsleitung ausgestellt wurde. *„Wenn die Fabrik bis 10 Uhr arbeitet, müssen die schwangeren Beschäftigten ebenfalls so lange arbeiten“*, erzählte eine Frau bei einem Zulieferer für WalMart, Carrefour und Lidl. Arbeiterinnen in einem anderen Betrieb in Bangladesch, der an Carrefour liefert, beschrieben, dass von schwangeren Arbeiterinnen erwartet würde, weiterhin 10-Stunden-Tage und Zusatzschichten abzuleisten. *„Ich arbeite genauso wie die anderen“*, berichtet Samin. *„Erst wenn das Leid unerträglich wird und du nicht mehr aufhören kannst zu weinen, bekommst du [eine schwangere Frau] Urlaub“*, erklärt Buna. *„Aber wenn die Arbeitslast sehr hoch ist, nützt selbst das Weinen nichts.“*

Bis auf zwei boten alle zehn Fabriken in Bangladesch – Zulieferer für Aldi, Lidl und WalMart – bezahlten Mutterschaftsurlaub an. Bei einem Zulieferer für Lidl und WalMart – mit einer ausschließlich weiblichen Arbeiterschaft – machten die Beschäftigten im Gespräch sehr klar, dass der einzige Weg, ein Kind zu bekommen, darin bestünde, die Fabrik auf Dauer zu verlassen. Tex-

tarbeiterinnen mit Kindern sind aus wirtschaftlicher Notwendigkeit heraus gezwungen, ihre Kinder bis zu zwölf Stunden am Tag bei FreundInnen und Verwandten abzugeben, während sie arbeiten gehen. Noch schlimmer ist es für die, die ihre Kinder bei Verwandten in ihren Heimatorten zurücklassen müssen und sie nur ein paar Mal im Jahr sehen können.

Auf den ersten Blick verfügten alle außer zwei der Fabriken in Bangladesch (auch diese zwei Betriebe belieferten Aldi, Lidl und WalMart) über einen Raum, der zur Kinderbetreuung diente, um den Arbeiterinnen mit kleinen Kindern zu erlauben, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Beschäftigten erklärten jedoch, dass bei der Hälfte der Fabriken mit Kinderbetreuungsräumen, diese nur bei Kontrollen genutzt wurden. In einer Fabrik diente dieser Raum in der übrigen Zeit als Kantine für die AbteilungsleiterInnen.

Wenn Verstöße gegen das Arbeitsrecht mit dem Fokus auf die Ungleichbehandlung der Geschlechter betrachtet werden, zeigt sich, dass die Krise, die durch die beschriebenen Einkaufspraktiken hervorgerufen wird, hier keinen Unterschied macht. Die tief greifende Geschlechterdiskriminierung bedeutet, dass Frauen von Anfang an verletzlicher auf die Auswirkungen des Drucks reagieren, den die unverantwortlichen Einkaufspraktiken erzeugen. Die Diskriminierung innerhalb der Fabriken heißt für sie zunächst, dass sie weniger verdienen, und dass sie in einer durch Zeit- und Kostendruck angespannten Atmosphäre die Hauptlast der Misshandlungen von Seiten der Vorgesetzten zu tragen haben – sexuelle Übergriffe oder körperliche Gewalt inbegriffen.

Frauen haben auch außerhalb ihres Arbeitsplatzes viele Verpflichtungen zu erfüllen, sie haben deshalb weniger Möglichkeiten, niedrige Löhne, längere Arbeitszeiten und eine höhere Unsicherheit in ihren Arbeitsverhältnissen aufzufangen. Deren Auswirkungen erstrecken sich auch auf ihre Kinder, die älteren Verwandten und andere Angehörige. Der Druck auf sie, die Arbeit zu behalten, wird höher, während sie gleichzeitig immer weniger in der Lage sind, den verschiedenen Veränderungen, die ihnen aufgezwungen werden, Widerstand entgegenzusetzen, vor allem nicht ohne die Unterstützung durch eine Gewerkschaft.

Einzelhandelsketten haben die Geschlechterdiskriminierung in diesen Gesellschaften nicht geschaffen. Aber ihre Einkaufspraktiken, die den Druck auf die Zulieferer erhöhen, setzen auf die machtlose, benachteiligte Position von Frauen, um sicherzustellen, dass diese Beschäftigten weiterhin die Profite der Einzelhandelsriesen bezuschussen. Noch schlimmer ist, dass die Auswirkungen dieser Einkaufspraktiken auf die Beschäftigungsbedingungen diese Benachteiligungssituation weiter festigen. Anstatt Frauen aus ihrer Armut zu befreien, ziehen die Einzelhandelsgiganten daraus Profit.

Kapitel 8

Enorme Größe bedeutet enorme Verantwortung

Die Supermarkt- und Discounterketten beteuern, die Verletzung der Arbeitsrechte in ihren Lieferketten zu unterbinden. Durch die Nachforschungen der CCC wird jedoch deutlich, dass die bisherigen Schritte nicht ausreichen – und, darüber hinaus, dass ihre Einkaufspraktiken die Situation noch verschlechtern.

Einzelhandelsketten und ihre Zulieferer sollten:

- Einen **Verhaltenskodex** schaffen und anwenden, der gleichwertige oder darüber hinausgehende Arbeitsrichtlinien als die im CCC-Verhaltenskodex festgeschriebenen vorsieht. Dieser Kodex soll für alle ArbeiterInnen an jeder Stelle der Lieferkette gelten, sowohl im Verkauf und Vertrieb als auch bei der Herstellung.
- Die Einhaltung des Kodex, die Umsetzung, Kontrolle und Nachprüfbarkeit soll durch direkte Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitsrechts-Initiativen sichergestellt und in einer **glaubwürdigen Interessenvertretung (Multi-Stakeholder-Initiative/MSI)** verankert werden, in der diese Organisationen auf allen Entscheidungsebenen gleichberechtigt präsent sind.



Besondere Aufmerksamkeit ist dabei auf folgende Punkte zu legen:

- Die Discounter und Supermärkte sollten aus eigener Initiative erkennbare Maßnahmen ergreifen, um den Zugang zu und die freie Betätigung von **Gewerkschaften** zu fördern. Alle ArbeiterInnen sollen das Recht besitzen, Gewerkschaften oder anderen, von ihnen frei gewählten repräsentativen Körperschaften beizutreten oder sie selbst zu bilden. Sie sollen sich bei gemeinschaftlichen Tarifverhandlungen mit ihren Arbeitgebern einbringen dürfen.
- Es muss eine Methodik entwickelt werden, um den **Lohn** festzulegen und durchzusetzen, der den Lebensunterhalt der ArbeiterIn und der direkt von ihr Abhängigen sicherstellt. In der Zwischenzeit sind unmittelbare Schritte unabdingbar, die hoffnungslos unzureichenden Löhne anzuheben. Der Berechnung eines existenzsichernden Lohnes sollte eine Regelarbeitszeit zugrunde liegen, die für alle ArbeiterInnen gilt.
- Beseitigung von **geschlechtlich bedingter Misshandlung und Diskriminierung von Mädchen und Frauen**, einschließlich der Ungleichbehandlung bei Einstellung, Bezahlung, Weiterbildung und Beförderung.
- Es ist sicher zu stellen, dass ArbeiterInnen, die die betriebsübliche Tätigkeit ausüben, das Recht auf eine dauerhafte Anstellung erhalten. **Prekäre Formen der Beschäftigung** dürfen nicht benützt werden, um die Rechte und Vorteile zu umgehen, die eine dauerhafte Anstellung bieten.
- Offenlegung von **Betriebsnamen, -orten und Ergebnisse von Fabrikkontrollen (Audits)**.
- Zulieferer sollten nicht einfach fallengelassen werden, wenn eine Verletzung des Kodex bemerkt wird (kein „cut and run“).



Zudem müssen die Einzelhandelsketten:

- Auswirkungen ihrer Einkaufspraxis auf alle ArbeiterInnen beobachten und bewerten, Schritte einleiten, um negative Auswirkungen zu korrigieren. Die Ergebnisse an alle ArbeiterInnen innerhalb der Lieferkette, ihre RepräsentantInnen und an die Öffentlichkeit weitergeben.
- Die Endverbraucherpreise auf verantwortliche Weise ermitteln und Werbung zu unterlassen, die KonsumentInnen unhaltbar niedrige Preise erwarten lässt.

Ländern, wo Kleidung hergestellt, und Länder, wo sie verkauft wird, sollen:

- Alle diesbezüglichen Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ratifizieren, umsetzen und gewährleisten. Es soll sichergestellt werden, dass die jeweilige nationale Arbeitsgesetzgebung sich an den international anerkannten Standards orientiert und sie wirkungsvoll durchsetzt. Ein Schwerpunkt sollte auf einem stabilen Gesetzesrahmen liegen, der gewerkschaftliche Rechte fördert, und darauf, dass Mindestlöhne festgesetzt werden, die es ermöglichen, das Existenzminimum durch Arbeit zu verdienen (living wage), und sichergestellt ist, dass prekäre Formen von Beschäftigung nicht dazu benützt werden, die gesetzlichen Rechte zu unterlaufen, die dauerhaft angestellten ArbeitnehmerInnen zustehen. Die Anerkennung der Rechte der Arbeiterschaft soll mit Hilfe und auch innerhalb der ILO vorangetrieben werden.
- Es soll sichergestellt werden, dass die Genehmigungen für ausländische Direktinvestoren den Gastländern erlauben, ihre Anleger- und Arbeitsmärkte selbst zu steuern und das vorhandene Arbeitsrecht durchzusetzen. Instrumente sollen geschaffen werden, die es ermöglichen, alle Akteure innerhalb der Lieferkette in ihren Heimatländern für Handlungen zur Rechenschaft zu ziehen, die

die Einhaltung der Arbeiterrechte innerhalb der Lieferkette untergraben.

- Ein Rechtsrahmen soll in Kraft gesetzt werden, der Einzelhandelsketten dazu verpflichtet, Rechenschaft über die Verletzung von Arbeiterrechten innerhalb der gesamten Lieferkette abzulegen und ArbeitnehmerInnen die gesetzliche Handhabe bietet, sich Recht zu verschaffen. Dieser Rechtsmechanismus sollte sich sowohl auf die Länder erstrecken, in denen die betreffenden Produkte verkauft werden, als auch auf das Land, in dem der Hauptsitz des Einzelhändlers liegt.

Schwachstellen in den Verhaltenskodizes der Einzelhandelsketten

Anhang

Standard	Jo-In (zum Vergleich, der gegenwärtig beste Verhaltensstandard)	Tesco/Asda (ETI)	Walmart	Carrefour	Lidl/Aldi (BSCI)
Arbeitszeiten	<p>Das Unternehmen soll die geltenden Gesetze oder Industriestandards zu Arbeitszeiten einhalten, je nachdem, welche von ihnen den besseren Schutz bieten.</p> <p>Die reguläre Arbeitswoche soll der gesetzlich festgelegten entsprechen, jedoch 48 Stunden nicht übersteigen.</p> <p>ArbeiterInnen sollen nach jeweils sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen einen freien Tag haben, genauso wie auf öffentliche Feiertage und jährlichen Urlaub. Jede Überstundenarbeit soll ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden, sie darf nicht regelmäßig angeordnet werden, sie soll mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden, der mindestens dem gesetzlichen entspricht, und sie soll unter keinen Umständen 12 Stunden pro Woche und ArbeiterInnen übersteigen.</p> <p>In jenen Ländern, in denen es keine gesetzliche Regelung für Überstundenzuschläge gibt, sollen geleistete Überstunden mit einem Zuschlag in Höhe von mindestens einhalb Sätzen des regulären Stundenlohnes vergütet werden.</p>	<p>Die zu leistende Arbeitszeit erfüllt die nationalen Gesetze und die Richtwerte der Industriestandards, je nachdem, welche von ihnen den besseren Schutz bieten.</p> <p>Auf keinen Fall darf von den ArbeiterInnen verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Sie sollen im Durchschnitt pro 7-Tage-Zeitraum ein Anrecht auf mindestens einen freien Tag haben. Überstunden sollen auf freiwilliger Basis geleistet werden und 12 Stunden in der Woche nicht übersteigen, sie sollen nicht regelmäßig angeordnet und immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden.</p>	<p>Die Zulieferer sollen die Arbeitszeit ihrer ArbeiterInnen in angemessenen Grenzen halten, die den örtlichen Standards und anzuwendenden Gesetzen folgen, denen ihr Betrieb unterliegt. Die Beschäftigten der Zulieferer sollen nicht mehr als 72 Stunden innerhalb eines 6-Tage-Zeitraums arbeiten. Ihre maximal zu leistenden Arbeitsstunden sollen auch nicht mehr als 14 Stunden innerhalb eines zusammenhängenden Zeitraumes von 24 Stunden betragen.</p> <p>Die Fabriken der Zulieferer sollen daran arbeiten, eine 60-Stunden-Arbeitswoche zu erreichen. WalMart wird keine Zulieferer zulassen, die von ihren ArbeiterInnen innerhalb ihrer regelmäßigen Zeitplanung verlangen, mehr als die gesetzlich festgelegten Arbeitsstunden ohne angemessene, den Gesetzen entsprechende, Vergütung abzuleisten. Den Beschäftigten sollte angemessene Freizeit (mindestens ein freier Tag für jeden 7-Tage-Zeitraum) und eine verbindliche Regelung für Urlaub und Krankheit zustehen.</p>	<p>Die Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen sollen in besonders in Hinsicht auf die Dauer der Arbeitsstunden garantiert sein, damit es uns möglich sein, ihre Gesundheit und ihre moralische Integrität aufrechtzuerhalten.</p>	<p>Der Zulieferbetrieb soll die geltenden nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitszeiten einhalten. Die maximal zugelassene Arbeitszeit pro Woche entspricht der nationalen Gesetzeslage, soll aber nicht regelmäßig über 48 Stunden liegen.</p> <p>Die maximal zugelassene Überstundenzahl pro Woche soll 12 Stunden nicht übersteigen.</p> <p>Überstunden sollen freiwilliger Basis geleistet und mit einem Zuschlag vergütet werden. Ein Beschäftigter hat nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen Anrecht auf mindestens einen freien Tag.</p>

Standard	Jo-In (zum Vergleich, der gegenwärtig beste Verhaltensstandard)	Tesco/A sda (ETI)	Walmart	Carrefour	Lidl/Alidi (BSCC)
<p>Löhne</p> <p>ArbeiterInnen soll das Recht auf einen Lohn zustehen, der den Lebensunterhalt abdeckt. Löhne und Zusatzleistungen, die für die übliche Arbeitswoche bezahlt werden, sollen mindestens die geltenden Gesetze, Bestimmungen und industriellen Mindeststandards erfüllen, und sie sollen ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien abzudecken und ein annehmbares Einkommen sicherzustellen. Die Höhe der Löhne und Zusatzleistungen wird regelmäßig überprüft. Die Freiheit der Tarifverhandlungen wird respektiert. Lohnabzüge dürfen nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgen. Es dürfen auch keine Lohnabzüge vorgenommen werden, die nicht dem nationalen Recht folgen, außer der betroffene Arbeiter hat dem ausdrücklich in schriftlicher Form zugestimmt.</p> <p>Alle ArbeiterInnen sollen vor dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis in schriftlicher und verständlicher Form über ihre Arbeitsbedingungen informiert werden, einschließlich der Löhne und Zusatzleistungen. Eine Einzelaufstellung ihrer Löhne soll den jeweiligen ArbeiterInnen bei jeder Lohnzahlung in der gesamten Bezugszeit zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Alle ArbeiterInnen sollen vor dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis in schriftlicher und verständlicher Form über ihre Arbeitsbedingungen informiert werden, einschließlich der Löhne und Zusatzleistungen. Eine Einzelaufstellung ihrer Löhne soll den jeweiligen ArbeiterInnen bei jeder Lohnzahlung in der gesamten Bezugszeit zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Das Arbeitsentgelt soll entweder in bar oder in Scheckform geleistet werden, in der Form, die für die ArbeiterInnen am günstigsten ist. Löhne und Zusatzleistungen sollen regelmäßig und pünktlich ausbezahlt werden.</p>	<p>Löhne und Zusatzleistungen, die für die übliche Arbeitswoche bezahlt werden, erfüllen mindestens die geltenden Gesetze und Industrie-Richtlinien, abhängig davon, welche von ihnen höher sind. Auf jeden Fall sollen sie ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen abzudecken und ein annehmbares Einkommen sicherzustellen.</p> <p>Alle ArbeiterInnen sollen vor dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis in schriftlicher und verständlicher Form über ihre Anstellungsbedingungen in Bezug auf die Entlohnung informiert werden.</p> <p>Eine Einzelaufstellung ihrer Löhne soll den jeweiligen Arbeitern bei jeder Lohnzahlung während der gesamten Bezugszeit zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Lohnabzüge dürfen nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgen. Es dürfen auch keine Lohnabzüge vorgenommen werden, die nicht dem nationalen Recht folgen, außer der betroffene Arbeiter hat dem ausdrücklich in schriftlicher Form zugestimmt. Alle Disziplinarmaßnahmen sollten dokumentiert werden.</p>	<p>Die Zulieferer sollen ihre Beschäftigten angemessen entlohnen, indem sie Löhne und Zusatzleistungen bereitstellen, die die örtlichen und nationalen Gesetzen und Regelungen der Rechtsprechung folgen, denen ihre Betriebe unterliegen, oder die mit den üblichen örtlichen Standard der betreffenden Länder übereinstimmen, sofern diese höher sind.</p>	<p>Der ArbeiterInnen soll ein Arbeitsentgelt gewährt werden, das ihre Grundbedürfnisse und die ihrer unmittelbar abhängigen Familienangehörigen abdeckt, dies schließt Ernährung, Kleidung und angemessene Behausung ein. Dieses Arbeitsentgelt soll mindestens dem Mindestlohn entsprechen, der in der Gesetzgebung des betreffenden Landes festgelegt ist.</p>	<p>Die Löhne, die für die reguläre Arbeitszeit, für Überstunden und als Überstundenausgleich gezahlt werden, sollen den gesetzlichen Mindestlöhnen und/oder den Industriestandards entsprechen oder sie übersteigen. Ungesetzliche, Lohnabschläge dürfen nicht vorgenommen werden. In Situationen, in denen der gesetzliche Mindestlohn und/oder die Industrie-Lebenshaltungskosten zu decken und werden die Zulieferbetriebe dazu ermuntert, ihren Beschäftigten eine Vergütung zu bieten, die hoch genug ist, diese Bedürfnisse abzudecken. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten.</p> <p>Zulieferbetriebe sollen sicherstellen, dass die Einzelaufstellung der Löhne und Zusatzleistungen den ArbeiterInnen ausführlich und regelmäßig zugänglich gemacht wird; der Zulieferbetrieb soll außerdem sicherstellen, dass die Auszahlung von Löhnen und Zusatzleistungen in voller Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und in einer Form erfolgt, die für die ArbeiterInnen am günstigsten ist.</p>	

Standard	Jo-In (zum Vergleich, der gegenwärtig beste Verhaltensstandard)	Tesco/Asda (ETI)	Walmart	Carrefour	Lidl/Aldi (BSCI)
<p>Gewerkschaftsrechte</p>	<p>Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften nach eigener Wahl beizutreten, soll genauso anerkannt und respektiert werden wie das Tariffrecht. Das Unternehmen soll die von den ArbeiterInnen ausgewählte(n) Gewerkschaft(en) anerkennen. Das Unternehmen soll sich sowohl einen positiven Denksatz gegenüber gewerkschaftlichen Aktivitäten zu Eigen machen, als auch eine offene Haltung zu organisatorischen Aktivitäten ihrer ArbeiterInnen.</p>	<p>Ohne Unterschied haben alle ArbeiterInnen das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen, einer Gewerkschaft nach freier Wahl beizutreten oder Tarifverhandlungen zu führen. Der Arbeitgeber macht sich eine offene Haltung zu Aktivitäten und Organisationsbemühungen der Gewerkschaften zu Eigen. Die Repräsentanten der ArbeiterInnen werden nicht diskriminiert und haben freien Zugang zu den Arbeitsstätten, um ihre Vertretungsfunktionen auszuüben. Wo das Recht auf Vereinigungs- und Tariffreiheit von der nationalen Gesetzgebung eingeschränkt wird, unterstützt – anstatt erschwert – der Arbeitgeber den Aufbau paralleler Strukturen, die der unabhängigen und freien Versammlung und der Tariffreiheit dienen.</p>	<p>Die Zulieferer werden das Recht der Beschäftigten anerkennen, sich jeder Gruppierung zuzuwenden oder dies zu unterlassen, solange diese Gruppierungen in ihren Heimatländern gesetzlich zugelassen sind.</p>	<p>Es soll sichergestellt werden, dass Arbeitern das Recht zusteht, sich frei in Gewerkschaften zu zusammenschließen und sich bei Tarifverhandlungen von Organisationen nach eigener Wahl vertreten zu lassen.</p>	<p>Das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften nach eigener Wahl beizutreten, soll genauso anerkannt werden wie das Recht auf Tarifverhandlungen. In Situationen oder Ländern, in denen die Rechte, die die Vereinigungs- und Tariffreiheit betreffen, gesetzlich eingeschränkt sind, soll für alle Beschäftigten der Aufbau paralleler Strukturen erleichtert werden, die der unabhängigen und freien Versammlung und der Tariffreiheit dienen. Es soll sichergestellt werden, dass die Repräsentanten der Gewerkschaften Zugang zu ihren Mitgliedern an den Arbeitsplätzen haben.</p>

Quellen¹

- Bharat Book Bureau: "Opportunities in Brazil Retail Sector, 2007-2011" (2007), www.bharatbook.com/detail.asp?id=53013 (7.4.09)
- Reardon T./ Gulati, A.: "The Supermarket Revolution in Developing Countries." International Food Policy Research Institute (2007), www.ifpri.org/pubs/bp/bp002.asp#read (7.4.09)
- Gale, F./ T. Reardon: "China's supermarkets present export opportunity." Asia Times Online (2005), www.atimes.com/atimes/China/GF24A02.html (7.4.09)
- Research and Markets (2008): "China: Supermarkets and Hypermarkets Development in China.", www.researchandmarkets.com/reports/601190 (7.4.09)
- Aldi (2008): "Company Fact Sheet", http://aldi.us/us/html/company/5565_ENU_HTML.htm (7.4.09)
- Euromonitor Global Market information Database, <http://www.euromonitor.com/gmid/> (7.4.09)
- Wick, I.: "All die Textilschnäppchen – nur recht und billig? Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien." Südwind Institut für Ökonomie und Ökumene (2007), http://www.suedwindinstitut.de/downloads/ALDI-Broschuere_dl.pdf (7.4.09)
- Lebensmittel Zeitung (2008), www.lz-net.de/rankings/handelwelt/pages/show.prl?id=272 (7.4.09)
- Central Intelligence Agency (CIA): "The World Factbook", www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2195.html (7.4.09)
- Kuipers, P.: "Lidl: Darwinian Discount. Elsevier Food International", www.foodinternational.net/articles/retail-profile/72/lidl-darwinian-discount.html (7.4.09)
- CCC (2008): "Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und KiK ?", www.sauberekleidung.de/downloads/publikationen/2008-01_Brosch-Lidl-KiK_de.pdf (7.4.09)
- Nesbitt, L.: "Discounters Aldi, Lidl Gain UK Grocery Market Share", www.bloomberg.com/apps/news?pid=20601102&sid=aGsq4JcETKF0&refer=uk (7.4.09)
- Thomson StreetEvents (2008): "WMT – Q2 2009. Wal-Mart Stores Inc. Pre-Recorded Earnings Conference Call.", www.Walmartstores.com/download/3083.pdf (7.4.09)
- Carrefour (2007): "Carrefour group building responsible relationships", www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Commerce%20responsable/Publications/RDD%202007%20GB.pdf (7.4.09)
- Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (2006): "Draft Code of Labour Practice", www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In%20Draft%20Common%20Code%205.05.pdf (7.4.09)
- Social Accountability International: "Supporting Level", www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=558&parentID=47&grandparentID=4&nodeID=1 (7.4.09)
- Carrefour (2005): "Suppliers' Charter", www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Pieces_jointes/Carrefour%20Supplier%20Charter%20EN.pdf (7.4.09)
- WalMart (2009): "Standards for Suppliers", <http://Walmartstores.com/download/2727.pdf> (7.4.09)
- CIES: "About GSCP", www.ciesnet.com/2-wwedo/2.2-programmes/2.2.gscp.background.asp (7.4.09)
- Sedex: "The Supplier Ethical Data Exchange", www.sedex.org.uk/bc/cm/site.php?root=19922 (7.4.09)
- BSCI (2006): "Der BSCI-Verhaltenskodex", www.bsci-eu.com/index.php?id=2034 (7.4.09)
- SACOM (2007): "The Story of Toys Made in China for WalMart", http://sacom.hk/wp-content/uploads/2008/07/Walmart_reportsacomjun2007.pdf (7.4.09)
- Hamaan, A./Giese, G.: "Schwarz-Buch Lidl", ver.di (2005), <http://lidl.verdi.de> (7.4.09)
- Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA) (2008): "RMG export statistics", http://bgmea.com.bd/index.php?option=com_content&task=view&id=56&Itemid=175 (7.4.09)
- Apparel Exporters Association (AEA) of Sri Lanka: "Apparel Industry", www.garments.lk/apparel_industry.htm (7.4.09)
- Board of Investment of Thailand (2003): "Speech on Fashion Industry in Thailand", www.boi.go.th/english/download/business_sectors/4/November_Fashion_speech_2003.pdf (7.4.09)
- Ethical Trading Initiative: "The Base Code", www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml (7.4.09)
- Hearson, M./ Morser, A.: "Let's Clean Up Fashion", Labour Behind the Label/War on Want (2007). www.labourbehindthelabel.org/resources/reports/20190-lcuf2007 (7.4.09)
- Paycheck.in (2008): "Minimum Wages in India", www.paycheck.in/main/officialminimumwages (7.4.09)
- Hearson, M./ Eagleton, D.: "Who Pays? How British supermarkets are keeping women workers in poverty", ActionAid (2007). www.actionaid.org.uk/doc_lib/actionaid_who_pays_report.pdf (7.4.09)
- Berichte über die Recherchen des Untersuchungsteams der Kampagne für 'Saubere' Kleidung (CCC) aus Indien (Mai 2008), Thailand (Juli 2008), Bangladesch und Sri Lanka (beide August 2008).

1 Dies ist lediglich ein Auszug der Quellenangaben, die Sie komplett in der englischen Originalversion "Cashing in" finden (download www.ci-romero.de/ccc_discounter_studie)

Arbeit in Würde

Eine „sozial saubere“ Produktion von Bekleidungsstücken durch-gesetzt über die Macht der VerbraucherInnen – darauf zielt die europäische „Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung“ (Clean Clothes Campaign/CCC). Die Kampagne entstand auf Initiative niederländischer Organisationen, arbeitet mittlerweile weltweit mit über 300 Partnerorganisationen zusammen und ist in zwölf europäischen Ländern vertreten, auch in Deutschland. Die unabhängigen nationalen Plattformen der Kampagne koordinieren sich über das internationale Sekretariat in

Amsterdam. Die bundesdeutsche Kampagne besteht aus einem TrägerInnenkreis von Nord-Süd-, Gewerkschafts-,

Kirchen- und Frauenorganisationen sowie einem Aktiven-Kreis lokaler und regionaler Gruppen.

Das Ziel der CCC ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungs- und Sportartikelindustrie. Hierzu werden EndverbraucherInnen informiert, wird mit Unternehmen verhandelt, werden Organisationen der ArbeiterInnen unterstützt und öffentliche Kampagnen durchgeführt. Einzelne Unternehmen wie die Discounter Aldi und Lidl werden dabei exemplarisch für die ganze Branche in den Mittelpunkt der Aufklärungsarbeit gestellt.

Die Kampagne ruft nicht zum Boykott dieser Unternehmen auf. Die beteiligten Gruppen und

Organisationen wollen gemeinsam mit kritischen KonsumentInnen den Bekleidungshandel zur konkreten Übernahme seiner Verantwortung bewegen und für humane Arbeitsbedingungen in den Weltmarktfabriken sorgen. Helfen Sie uns dabei!

Weitere Informationen erhalten Sie im Koordinationsbüro oder bei den Organisationen des TrägerInnenkreis.

Koordinationsbüro:

Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung (CCC)
Christiane Schnura
c/o Vereinte Evangelische Mission (VEM),
Rudolfstr. 131, 42219 Wuppertal
Tel.: 0202-89004316;
Fax: 0202-89004397;
Mail: ccc-d@vemission.org



TrägerInnenkreis:

aej Arbeitsgemeinschaft der Ev. Jugend in Deutschland e. V.
Tel.: 0511-12150,
info@evangelische-jugend.de
BDKJ Bundesvorstand
Tel.: 0211-4693176, info@bdkj.de
Christliche Initiative Romero
Tel.: 0251-89503,
cir@ci-romero.de
DGB Bildungswerk e.V./ Nord-Süd-Netz
Tel.: 0211-4301258,
info@dgb-bildungswerk.de
Ev. Frauen in Deutschland
Tel.: 0511- 897680,
info@evangelischefrauen-deutschland.de

EIRENE-Lateinamerikareferat
Tel.: 02631-8379-16,
richard@eirene.org
Ev. StudentInnengemeinde Deutschlands
Tel.: 030-4467380,
esg@bundes-esg.de
IG-Metall
Tel.: 069-669325 89,
christiane.wilke@igmetall.de
INKOTA-netzwerk e.V.
Tel.: 030-4289111,
hinzmann@inkota.de
Kath. Arbeitnehmer-Bewegung c/o KAB-DV Trier
Tel.: 0221-7722143,
weber@weltnotwerk.de
Kath. Deutscher Frauenbund
Tel.: 0221-860920,
bundesverband@frauenbund.de
Kath. Landjugendbewegung Deutschlands
Tel.: 02224-94650,
bundesstelle@kljb.org

Nordelbisches Frauenwerk
Tel.: 040-6063070,
ccchamburgibu@web.de
Ökumenisches Netz Rhein-Mosel-Saar
Tel.: 02631-354140,
info@oekumenisches-netz.de
Südwind-Institut für Ökonomie und Ökumene
Tel.: 02241-53617,
wick@suedwind-institut.de
TERRE DES FEMMES
Tel.: 07071-79730,
tdf@frauenrechte.de
TIE Internationales Bildungswerk
Tel.: 069-977606 66,
info@tie-germany.org
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Tel.: 0 30-69561036,
Uwe.Woetzel@verdi.de
Vereinte Ev. Mission Wuppertal
Tel.: 0202-89004375,
girsang-i@vemission.org