

HIGH TECH – NO RIGHTS? KAMPAGNE FÜR FAIR HERGESTELLTE COMPUTER



Redaktion: Chantal Peyer und Céline Füre

Inhalt

Editorial	3
High Tech – No Rights?	
Kapitel I	
Sonderwirtschaftszonen: Eine Welt mit zwei Gesichtern	4–7
Gesucht: Arbeiterin, jung, alleinstehend, anspruchslos	
Kapitel II	
Der Blick hinter den Bildschirm	8–15
Arbeitszeiten: Flexibilität um jeden Preis	
Löhne: Auf Tauchstation	
6000 Tastaturen für einen Hungerlohn	
Sicherheit am Arbeitsplatz: Vorsicht giftig!	
Gewerkschaften: Im Offside	
Verträge: Unsicherheit als Regel	
Kapitel III	
Von Peking nach Genf: Eine globalisierte Industrie	16–19
Schneller und billiger	
Kapitel IV	
Was tun?	20–27
Verhaltenskodex: Bloss Politur?	
Mobilisierung: Der Druck von unten	
Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften:	
Eine Partnerschaft mit vielen Synergien	
Verbesserungen notwendig: <i>Was Brot für alle</i> und <i>Fastenopfer</i> fordern	

Impressum

Herausgeber:	<i>Brot für alle/Fastenopfer</i> , Bern/Lausanne/Luzern, Februar 2007
Redaktion:	Chantal Peyer und Céline Füri
Übersetzung:	Aus dem Französischen: Matthias Dörnenburg, Patrick Frei
Grafik:	Advico Young & Rubicam, Zürich-Gockhausen
Bestellungen:	<i>Brot für alle</i> , Monbijoustrasse 29, Postfach 5621, 3001 Bern Telefon 031 380 65 65, Fax 031 380 65 64, materialstelle@bfa-ppp.ch <i>Fastenopfer</i> , Alpenquai 4, Postfach 2856, 6002 Luzern Telefon 041 227 59 59, Fax 041 227 59 10, mail@fastenopfer.ch
Preis:	CHF 9.–

High Tech – No Rights?

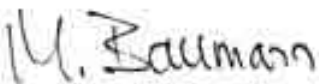
Hinter der Fassade der innovativen Computerindustrie versteckt sich eine Arbeitgebermentalität aus einem anderen Jahrhundert. Die jungen Frauen, welche unsere Computer herstellen, arbeiten oft 12 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche, mehrere Wochen hintereinander. Ihr Stundenlohn beträgt knapp 50 Rappen und ihre Arbeitsstellen sind unsicher und gefährlich. Giftige Chemikalien bedrohen ihre Gesundheit. Millionen von Frauen in Chinas Computerindustrie haben keinen Arbeitsvertrag. Das bedeutet, dass sie sich illegal in den Produktionszonen aufhalten und sich nicht für ihre Rechte wehren können. Diese Tatsachen bestätigt eine neue Feldstudie welche die Werke *Brot für alle* und *Fastenopfer* in Auftrag gegeben haben, um die Situation in China, Thailand und auf den Philippinen zu untersuchen.

Von der unmenschlichen Situation profitieren die grossen Computermarken wie Hewlett-Packard, Dell, Acer, Apple und Fujitsu Siemens. In der globalisierten Produktion kaufen sie die nötigen Bestandteile, Laufwerke, Festplatten und Chips von verschiedensten Zulieferer-Firmen in China, Taiwan, Thailand oder auf den Philippinen. Dabei ist ihnen bekannt, dass diese Firmen unter Miss-

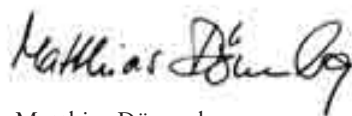
achtung geltender nationaler und internationaler Arbeits- und Umweltgesetze und auf Kosten der Menschen, ihrer Gesundheit und ihrer Rechte produzieren.

Brot für alle und *Fastenopfer* setzen sich für die Wahrung der Menschenrechte ein. Unter den gegebenen Umständen sind jedoch soziale Gerechtigkeit und nachhaltige Entwicklung unmöglich. «Wir glauben. Arbeit muss menschenwürdig sein.» Dieser Slogan formuliert die Grundhaltung von *Brot für alle* und *Fastenopfer*. Die Werke verlangen den Respekt der Menschenrechte. Die Wahrung der Menschenrechte fordert einen mehrfachen Einsatz: Von Konsumentinnen und Konsumenten, dass sie nicht aufgrund der Schnäppchenjagd die Menschenrechte vergessen und dass sie ethisch sauber hergestellte Computer fordern. Von den grossen Markenfirmen, dass sie ihre soziale und umweltpolitische Verantwortung wahrnehmen. Von betroffenen Staaten, dass sie die internationalen Regelwerke von UNO und ILO umsetzen und ausländische Investoren nicht mit gesetzeswidrigen Praktiken anlocken.

Wir laden Sie ein zu einen Blick hinter den Bildschirm und zum kritischen Handeln.



Miges Baumann
Leiter Entwicklungspolitik
Brot für alle



Matthias Dörnenburg
Leiter Marketing, Kommunikation, Bildung
Fastenopfer

Sonderwirtschaftszonen: Eine Welt mit zwei Gesichtern

Die meisten Produktionsstätten der Elektronikindustrie in Entwicklungsländern befinden sich in Sonderwirtschaftszonen. Diese Zonen dienen hauptsächlich dazu, ausländischen Investoren ein optimales Wirtschaftsumfeld zu bieten. Die Arbeiterinnen und Arbeiter leiden unter den Auswirkungen eines rechtsfreien Raums.

Die Stadt Zhongshan liegt im Süden der Volksrepublik China. Sie ist Teil der Industriezone «Pearl River Delta». Innerhalb der letzten zehn Jahre wurde sie zur wichtigsten Sonderwirtschaftszone der Elektronikindustrie. Hier rauchen keine Industrie-Schlote und es sind auch keine schweissüberströmten Arbeiterinnen und Arbeiter zu sehen. Die Alleen des Technoparks sind sauber geputzt und die Bäume sorgfältig geschnitten. Um die ganze Wirklichkeit dieser eigenen Welt zu verstehen, muss das Auge genauer hinsehen. Es muss hinter die winzigen Fenster der Schlafsäle schauen, die mit trocknenden Klei-

dern verhängt sind. Es muss bemerken, wie jung die Arbeiterinnen und Arbeiter sind, die in den Strassen zur Arbeit eilen. Es muss den Mauern, welche den Technopark umgeben, entlang schweifen und die gut bewachten Portale wahrnehmen.

Seit 1979 gibt es in China «spezielle Wirtschaftszonen». Der damalige Präsident Deng Xiaoping befand, dass es notwendig sei, «Laboratorien für Reformen» zu schaffen, um das Know-how neuer Technologien einzuführen und zu entwickeln. Seit diesem Beschluss wurden Hunderte von Schlaf-Städten aus dem Boden gestampft. Shenzhen, die bekann-



*Technologiepark der Stadt
Zhongshan in China.*

© Chantal Peyer



*Schlafsaal in einer Unterkunft
für Arbeiterinnen.*

© Chantal Peyer

teste aller Sonderwirtschaftszonen, war ein Fischerdorf. Mit der Errichtung von 70 Häfen und 50 Wohnvierteln, die über 210 000 Telefonleitungen mit der ganzen Welt verbunden sind, wurde Shenzhen zum Symbol des neuen, industriellen Chinas. Ein China offen für Innovation und ausländische Investitionen, in dem die Business-Quartiere und Einkaufsstrassen im krassen Kontrast zum Alltag der Arbeiterinnen und Arbeiter stehen. Diese leben unter dauernder Überwachung, in engen Schlafsälen mit 8 bis 15 Betten, mit einer Duschgelegenheit pro Etage, ohne einen persönlichen Schrank oder Aufenthaltsraum. Zentraler Antrieb dieser Wirtschaftszonen ist die Elektronikindustrie. Allein im «Pearl River Delta» haben sich seit 1991 über 4000 Unternehmen niedergelassen, die mit der Computer-Produktion verbunden sind. Mit einer Wachstumsrate von 30 bis 60% wurde der Hightech-Sektor zum wichtigsten Exportfaktor der Region.

Rechtsfreie Wirtschaftszonen

In China werden Computer in «speziellen Wirtschaftszonen» gefertigt. In anderen Ländern sind es «Maquiladoras» (Mexiko, Costa Rica), «Industrieparks» (Thailand) oder «Exportproduktionszonen» (Philippinen). Die Produktionszonen heissen überall etwas anders, die innere Logik bleibt überall gleich: Abgegrenzte Hochsicherheitszonen, in die ausländische Unternehmen mit optimalen Bedingungen – unbürokratische Bewilligungsverfahren, Steuerbefreiung, ausgezeichnete Infrastruktur (Transport und Kommunikation) – angeworben werden.

Den Entwicklungsländern bringen die ausländischen Investitionen Arbeitsplätze, Einkommen und Technologietransfer. Für die

Kampf um ausländische Investoren

Eine Untersuchung¹ zeigt auf, nach welchen Kriterien die Firma Dell ihre Produktions-Standorte auswählt:

1. Wirtschaftliche und steuerliche Vorteile
 - Umfang und Dauer der Steuererleichterungen
 - Angebote/Gratisnutzung von Bauland oder Gebäuden
2. Hochwertige Infrastruktur und Umfeld
 - gutes Telekommunikationssystem und Anbindung an Verkehrswege
 - Nähe zu wichtigen Lieferanten
 - Technische Hochschulen und Universitäten, die bereit sind, ihre Ausbildung den Anforderungen der Elektronikindustrie anzupassen
3. Arbeitskraft
 - Lohnkosten und Sozialleistungen
 - Hoher Ausbildungsstandard
 - Keine oder nur schwache Gewerkschaften
4. Geostrategische Lage
 - günstige und kurze Exportwege

Um diesen Auswahlkriterien zu entsprechen, liefern sich Entwicklungsländer einen gnadenlosen Konkurrenzkampf. Hohe Investitionen werden angeboten und viele Konzessionen, insbesondere hinsichtlich Arbeitsrechten, werden eingegangen. Dies führt dazu, dass selbst die lokalen Behörden angehalten werden, nur minimale Inspektionen der Arbeitsbedingungen durchzuführen.

Arbeiterinnen und Arbeiter sind die Wirtschaftszonen Synonym für Unterdrückung und Rechtlosigkeit. Um die Investoren nicht abzuschrecken, drücken die Behörden oft beide Augen vor Arbeitsrechtsverletzungen in den Fabriken zu. In einzelnen Fällen werden sogar Sonderregelungen für die Wirtschaftszonen erlassen, welche die geltenden nationalen Rechte aufweichen und verwässern, wodurch ein systematisches Sozialdumping ermöglicht wird.

¹L. Kenneth und J. Dedrick, «Dell computer: Organisation of a Global Production Network», CA: CRIT, 2002.

Gesucht: Arbeiterin, jung, alleinstehend, anspruchlos

Vor den Toren der Computerfabriken Zhongshans stehen hauptsächlich alleinstehende Frauen zwischen 16 und 30 Jahren. Und dies mit Grund: Die Elektronikindustrie ist wählerisch. Paare werden argwöhnisch angesehen, schwangere Frauen gelten als ungeeignet für die Fabrikation, Frauen über 30 werden aufgefördert, eine neue Stelle zu suchen.

In China Bürgerinnen zweiter Klasse

Besonders besorgniserregend ist die Entwicklung in China, wo die meisten Arbeiterinnen Migrantinnen sind. Sie werden von spezialisierten Agenten angeworben oder bewerben sich direkt beim Unternehmen. Kaum erwachsen verlassen sie ihre Heimat, um ihre Familien mit dem dringend benötigten Geld zu unterstützen: «Mein Vater züchtet Schweine und verdient damit einen bescheidenen Lohn. Mein jüngerer Bruder geht noch zur Schule. Um den Hof zu renovieren, mussten die Eltern ein Darlehen aufnehmen. Als ich hörte, dass die Firma Foxconn Arbeiterinnen suchte, bin ich von zu Hause ausgezogen.» Der Bericht der 21-jährigen Lena Feng gleicht dem Tausender anderer Frauen. In den Wirtschaftszonen werden diese jungen Frauen systematisch be-

nachteiligt. Sie benötigen eine Aufenthaltsbewilligung, dürfen die Sozialleistungen der Städte, Gesundheitszentren, Schulen usw. nicht in Anspruch nehmen und werden oft von der Polizei belästigt. Sie leiden immer noch unter dem Erbe der Mao-Ära. Um die interne Migration zu unterbinden, wurden damals die Rechte der Temporär-Aufenthalter beschnitten. Dieses «Hukou» genannte System trägt dazu bei, aus den Arbeiterinnen Bürgerinnen zweiter Klasse zu machen.

Jung, marginalisiert und allein sind Migrantinnen ideale Arbeitnehmerinnen für die Elektronikindustrie: «Sie sind beeinflussbar und verteidigen kaum mal ihre Rechte», erzählt die Mitarbeiterin einer Nichtregierungsorganisation. Dies bestätigen auch die Fakten: Zwischen 70 bis 95 % der Angestellten in der Computerindustrie in China sind Frauen.

Mit 25 Jahren zu alt

Auch in anderen Entwicklungsländern sieht dies ähnlich aus: Auf den Philippinen beträgt der Frauenanteil 70 % und das Idealalter in den Stellenangeboten wird mit 18 bis 24 Jahren angegeben. Die Politik der «Freiwilligen Abgänge» soll ältere Mitarbeitende – d.h. Frauen über 25 Jahre – dazu bewegen, selber zu kündigen. Im besten Fall erhalten diese eine Treuprämie als Entschädigung. Zeigen sie sich uneinsichtig, so werden finanzielle Probleme, verringerte Arbeitsleistung oder unentschuldigte Absenz vom Arbeitsplatz vorgeschoben, um eine Kündigung zu rechtfertigen.

Der Blick hinter die Kulissen zeigt Frauen, die unsere Computer herstellen. Frauen die aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts schlechter gestellt werden und tagtäglich missbräuchliche Arbeitsbedingungen in den Sonderwirtschaftszonen erdulden.



© Chantal Peyer



Vor dem Bildschirm.

© Keystone



Hinter dem Bildschirm.

© ITUC-CSI

Ein Blick hinter den Bildschirm

Tausendfach der gleiche Handgriff, Arbeit am Fließband, hoher Produktionsrhythmus, ungeschütztes Arbeiten mit giftigen Hilfsstoffen: Die Arbeit in den Produktionslinien der Computerherstellung ist unter hohem Druck eintönig. «Ich fühle mich wie ein Stück Holz», beschreibt Xia Gong, eine 19-jährige chinesische Arbeiterin, ihre Situation. Was die Angestellten jedoch weit mehr als die Eintönigkeit ihrer Arbeit beeinträchtigt, ist die systematische Umgehung aller ihrer Rechte. Die wichtigsten Probleme kurz skizziert.

Um ein objektives Bild der Arbeitsbedingungen in der Computerindustrie zu erhalten, haben *Brot für alle* und *Fastenopfer* eine Feldstudie in China, auf den Philippinen und in Thailand in Auftrag gegeben. Die Studie untersucht die Produktionsketten der wichtigsten in der Schweiz verkauften Marken Hewlett-Packard, Dell, Acer, Apple und Fujitsu Siemens¹. Vor Ort wurden zahlreiche Interviews mit Arbeiterinnen und Arbeitern, Produktionsverantwortlichen, Regierungsvertreter/-innen und Gewerkschaften durchgeführt. Der direkte Augenschein in den Fabriken wurde den Interviewern meist versagt, denn wenn es um Arbeitsrechte geht, ist Intransparenz in der Elektronikindustrie die Regel.

Aufgrund der Studie lassen sich klare Linien der Arbeitsbedingungen skizzieren, die je nach Land leicht unterschiedlich ausgeformt sind. So ist zum Beispiel der Gesundheitsschutz für die Arbeiterinnen und Arbeiter in

den philippinischen Fabriken besser als in Thailand. Andererseits sind in Thailand einige unabhängige Gewerkschaften akzeptiert, während solche auf den Philippinen systematisch ausgeschlossen werden. Und in China ist das Sozialdumping die Regel, obwohl ein sehr fortschrittliches Arbeitsgesetz existiert.

Trotz der regionalen Unterschiede sind die Ähnlichkeiten der Arbeitsrechtsverletzungen frappant: Endlose Überzeiten, Lohnrückerei, ungenügender Schutz vor giftigen Hilfsmitteln, kaum Gewerkschaftsfreiheit oder Recht auf Kollektivverhandlungen, ungenügende, rechtswidrige oder nicht existierende Arbeitsverträge. Kurz zusammengefasst zeigt sich, dass die grossen Marken mit der Auslagerung der Produktion auch ihre soziale Verantwortung abgetreten haben. Ein alarmierendes Vexierbild zeichnet sich ab: Hinter der Kulisse einer zukunftsgerichteten Hightech-Branche verstecken sich mittelalterliche Arbeitsbedingungen.

¹Die Studie wurde vom holländischen Institut SOMO (Stiftung für Studien multinationaler Unternehmen) durchgeführt und hat zusätzlich die Marken Sony, Hitachi und Maxdata miteinbezogen. Mitbeteiligt sind diverse europäische Konsumentenorganisationen.

Arbeitszeiten: Flexibilität um jeden Preis

Der Alltag der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Computerindustrie wird durch das Wort Flexibilität geprägt. Flexibilität bei den Arbeitszeiten, dem Produktionsrhythmus, den arbeitsfreien Tagen, sogar bei den Löhnen. In der Produktionsstätte von Fujitsu Siemens in Augsburg (Deutschland) wurde Flexibilität mit dem schönfärberischen Begriff «Breathing Factory», atmende Fabrik, umschrieben. Das Konzept ist einfach: Um den stark schwankenden Auftragseingang zu bewältigen (zwischen 1000 bis 12000 Computer täglich), werden die Arbeitszeiten jeden Tag neu festgelegt. So wissen die Arbeitenden nie, wann am Abend die Fabrikstore geschlossen werden und sie nach Hause zurückkehren können. Vor Mittwoch ist zudem nicht klar, ob am Wochenende gearbeitet werden muss, da die Firmenleitung erst dann entscheidet, welche Produktionsstrassen mit wie vielen Mitarbeitenden am Samstag besetzt sein müssen.

Diese Flexibilität verletzt in Entwicklungsländern das nationale Arbeitsgesetz und widerspricht internationalen Richtlinien. Die Praxis grenzt an Zwangsarbeit. Auf den Philippinen wurden in allen untersuchten Firmen drei bis vier Überstunden täglich verlangt. In der Hochsaison sind 12-Stunden-Tage keine Seltenheit und dies mehrere Wochen in Folge, ohne einen Ruhetag. Die Folgen dieses wilden Produktionsrhythmus sind schwerwiegend: Erschöpfung, kaum soziale Kontakte, mangelnder Familienanschluss, Gesundheitsprobleme.

Obligatorisch:

Bis zu 130 Überstunden im Monat

Rechtlich stellen sich mehrere Probleme: Zum ersten arbeiten die chinesischen, thailändischen und philippinischen Angestellten

mit 72 bis 130 Überstunden monatlich weit mehr als das gesetzliche Maximum erlaubt. Zweitens haben die Arbeiterinnen und Arbeiter kaum eine Wahl, ob sie diese Mehrarbeit leisten wollen, was ebenfalls an Zwangsarbeit grenzt. Philippinische Arbeitende bei Fujitsu berichteten, dass sie ein Dokument unterschreiben mussten, in dem sie sich verpflichteten, freiwillig eine illegale Anzahl Überstunden zu leisten!

In anderen Fällen ist der Druck weniger explizit aber trotzdem hoch. «Wir können wählen, ob wir am Sonntag kommen wollen», berichtet ein Arbeiter der philippinischen Firma MKP, «aber das geht nur mit Bewilligung des Vorgesetzten. Wenn viele Bestellungen anstehen, dann wird die Bewilligung verweigert. Wer nicht kommt, verstösst gegen die Betriebsregeln.»



Fertigungsstrasse auf den Philippinen.

© ITUC-CSI

Löhne: Auf Tauchstation

Zumeist respektiert die Computerindustrie die lokalen Vorschriften für Mindestlöhne. Die Fallstudie von *Brot für alle* und *Fastenopfer* stellte dies bei mehr als der Mehrheit aller Produktionsfirmen fest. Wer jedoch in China oder auf den Philippinen von einem Mindestlohn redet, der redet noch lange nicht von einem existenzsichernden (anständigen) Lohn. Zieht man die Kosten für Wohnung, Nahrung, Transport und tägliche Pflege (Seife, Pflegemittel, Kleidung) ab, so zeigt sich, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter kaum mit dem Lohn auskommen. Um würdig leben zu können, zählen die Arbeitenden auf Prämien.

Bei San Technology, einem philippinischen Zulieferer für Fujitsu Siemens und Hitachi, verdienen neu eintretende Arbeitende einen Basislohn von CHF 6.40 pro Tag (272 PhP – philippinische Pesos). Nach drei Monaten Arbeit, inklusive Überstunden und ohne eine Stunde Absenz vom Arbeitsplatz, erhalten die Neulinge eine Prämie von 300 PhP – etwa einen Tageslohn. Weitere Boni, wie eine Prä-

mie für zwei Jahre treue Arbeit oder Weihnachtsgeld, existieren ebenfalls. An und für sich ist dieses Bonussystem nicht illegal. Problematisch ist einzig, dass die Arbeitenden ohne diese Prämien nicht genug zum Leben haben. Für die multinationalen Konzerne ist dieses System jedoch ein Mittel, um sich die Treue und Flexibilität der Arbeitenden zu sichern.

Eine andere, häufig angewandte, jedoch illegale Praxis in den Zulieferbetrieben von Hewlett-Packard, Dell, Acer, Apple und Fujitsu Siemens ist die unterbezahlte Entlohnung von Überstunden. Die Tarife für angeordnete Überstunden werden illegal tief angesetzt oder Überzeiten als normale Arbeitszeit angerechnet, um die gesetzlichen Aufschläge (grundsätzlich 150 bis 200 %) zu umgehen. Mit dieser Methode senken die Firmenleitungen die Lohnkosten um bis zu 20 % (siehe folgende Tabelle). Für die Arbeiterinnen und Arbeiter, die sich für ihre Rechte nicht wehren können, bedeutet das weniger Freizeit und ungesunde Ernährung.



Arbeiterinnen in der chinesischen Elektronikindustrie.

© Julio Etchart

6000 Tastaturen für einen Hungerlohn

Li Mei Zhuang arbeitet in Dong Guan (China), einem Hersteller für Computer-Tastaturen. Sie montiert täglich in ihrer Produktionsstrasse die Buchstaben H, G, T, Z, U, V, B und N auf 6000 Tastaturen. Ihr Stundenlohn: 47 Rappen (3,1 Yuans). Im Juni 2006 wurde der Produktionsrhythmus erhöht. Total arbeitete Li Mei an 28 Tagen, Samstag

und Sonntag inbegriffen durchschnittlich 10 ½ Stunden täglich. Im ganzen Monat Juni hatte sie nur zwei Freitage. Der Lohn wurde jedoch der neuen Kadenz nicht angepasst: die Überstunden wurden nur teilweise angerechnet. Ihr Arbeitgeber hat Li Mei um fast 20 % ihres Lohns betrogen. Eine gängige, illegale Praxis (siehe unten).

	Lohnberechnung für Li Mei Zhuang nach chinesischem Arbeitsrecht	Lohnberechnung gemäss Li Mei Zhuangs Arbeitgeber
Normale Arbeitszeit	22 Werktage à 8 Stunden (gemäss chinesischem Arbeitsrecht) Lohnanspruch: 545.60 Yuans	22 Werktage à 10 Stunden Ausbezahlter Lohn: 682.00 Yuans
Angeordnete Überstunden während Werktagen	Lohnaufschlag von 150% für Überstunden während Werktagen 2,5 Stunden/Werktag Lohnanspruch: 255.75 Yuans	Nur 0,5 Stunden/Werktag werden als Überstunden berechnet Ausbezahlter Lohn: 55.15 Yuans
Angeordnete Überstunden während des Wochenendes	Lohnaufschlag von 200% auf Wochenendarbeit. Im Juni 2006: vier Samstage und zwei Sonntage, à 8 Stunden/Tag Lohnanspruch: 297.60 Yuans	Nur Sonntagsarbeit wird mit Wochenendzuschlag vergütet. D.h. 2 Sonntage à 8 Stunden zu erhöhtem Tarif, 4 Samstage zu Normaltarif. Ausbezahlter Lohn 194.40 Yuans
Lohnabrechnung Juni 2006	Gemäss chinesischem Arbeitsrecht: 1098.95 Yuans (168 CHF)	Gemäss Lohnabrechnung Li Mei: 931.55 Yuans (142 CHF)
Differenz	Li Mei Zhuang erhält 167.40 Yuans, rund 18%, zu wenig Lohn	

Sicherheit am Arbeitsplatz: Vorsicht giftig!

«Aluminiumstaub in den Lungen» lautet die Diagnose für Supinya, einer Thailänderin, die seit mehreren Jahren für MMI, einen Lieferanten für Fujitsu Siemens und Seagate, arbeitet. Angefangen hatte es damit, dass Supinya wiederholt einen starken Druck in der Brust verspürte und Atemschwierigkeiten hatte. Dazu kam, dass sie plötzlich ihre Stimme verlor, worauf sie sich im Spital untersuchen liess. Supinya hat täglich bei der Herstellung von Festplatten mit Aluminium zu tun. Es wird in ihrer Abteilung geschmolzen, gemahlen, gestanzt und in feine Lamellen geschnitten. Die Arbeiterinnen tragen dabei eine Atemmaske – eine ungenügende Schutzmassnahme, da sich der giftige Staub überall niederlässt und aufgrund der mangelnden Lüftung nicht abgeführt wird. Aufgrund ihrer Diagnose wurde Supinya in eine andere Abteilung versetzt. Die Schutzmassnahmen in der alten Abteilung wurden jedoch nicht angepasst.

Blei und Dioxin in der Luft

Supinyas Fall ist kein Einzelfall. Die Computerindustrie ist eine der giftigsten der Welt. Bereits 1994 bewies eine Studie, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter mehr verschiedenen Schadstoffen ausgesetzt sind als in der Chemieindustrie allgemein oder bei der Produktion von Pestiziden. Sie kommen in Kontakt mit Blei, Quecksilber, Barium, Beryllium, Chlor, Polyvinyl und Dioxin. Hautkontakt mit den Stoffen oder eingeatmete Dämpfe können unheilbare Krankheiten verursachen wie Krebs oder Schädigungen der Atemorgane. Der ungenügende Schutz vor Schadstoffen verursacht auch die erschreckend

hohe Rate von Fehlgeburten bei Arbeiterinnen in der Elektronikindustrie (mehr als 30% höher als der Durchschnitt). Husten, Magenbeschwerden, Haut- und Augenprobleme gehören mit zu den branchentypischen Krankheiten.

Die Gesundheitsrisiken könnten durch geeignete Schutzmassnahmen verringert werden: Angepasste Lüftungssysteme, Aufklärung und Schulung der Arbeiterinnen und Arbeiter, Verteilung geeigneter Hilfsmittel wie Schutzmasken und -handschuhe. Leider werden diese Massnahmen oft dem Renditedruck geopfert. Die Studie der Werke *Brot für alle* und *Fastenopfer* beweist deutlich, dass in Thailand nur vier von elf Firmen die Minimalanforderungen für Arbeitssicherheit und -gesundheit respektieren.¹ Die Hälfte aller Firmen verzichtet darauf, die geforderten Atemschutzmasken zu verteilen: Eine Sparmassnahme der Geschäftsleitung.

Weiter erweisen sich Informationen oft als ungenügend oder irreführend. Die Verantwortlichen einer japanischen Firma in Thailand versicherten ihren Mitarbeitenden, dass die Bleischmelze risikolos sei. Dabei ist es erwiesen, dass solche eingeatmete Dämpfe Nervenschäden verursachen oder die Reproduktionsfähigkeit beeinträchtigen könnten. Als Entgiftungsmassnahme erhalten deshalb alle betroffenen Mitarbeitenden täglich eine Ration Milch. Angesichts der Giftigkeit eine lächerliche Massnahme.

Verschmutzung des Grundwassers

Ein anderes Problem stellt die Verschmutzung des Bodens dar. Bereits 1981 beunruhigten die

¹Irene Schipper und Esther de Haan, «Research Report on labor conditions in the Thai ICT sector», SOMO, Amsterdam, Januar 2007.

Schadstoffe im Computer:

Welche Stoffe werden wo eingesetzt?

- Bildschirm: Barium, Blei
- Kabel, Leitungen: Blei (Lötverbindungen)
- Gehäuse: Chlor, Polyvinyl
- Leiterplatten: Beryllium

Was können diese Stoffe verursachen?

- Blei: Nierenschäden, beeinträchtigt das Nervensystem und die Reproduktionsfähigkeit, bremst das geistige Wachstum von Kleinkindern
- Barium: Hirnschäden, Muskelschwächung, kann Herz und Leber angreifen
- Beryllium: krebserzeugend
- Dioxin: krebserzeugend, stört das Immunsystem und den Hormonhaushalt

Seit Juli 2006 verbietet die EU-Richtlinie RoHS (Restriction of Hazardous Substances) den Einsatz von bestimmten hochgiftigen Stoffen für die Produktion von Computern, die in die EU eingeführt werden.

Ein erster wichtiger Schritt, der aufzeigt, dass klare, strenge Vorschriften auf diesem Gebiet möglich sind.

vielen Fälle von Neugeborenen mit Missbildungen und Herzschwäche die amerikanischen Bürgerinnen in der Industriezone des Silikon Valleys. Grund war das verschmutzte Grundwasser. Zwei Jahre später durchgeführte Untersuchungen stellten eine 29-fache Überschreitung der Maximalwerte für Trichloroethan fest. Die Ursachen waren schnell gefun-

den: Fahrlässiger Umgang der Elektronik-Firmen mit Sondermüll. Im Boden vergraben, oft ohne Schutzhülle, gelangten die Schadstoffe in das Grundwasser. In der Folge wurden in den USA dutzende Gebiete als «gefährlich» eingestuft. Jetzt wiederholt sich dasselbe in China, Mexiko, Taiwan unter dem Deckmantel der Wirtschaftsförderung.



© Fotosearch

Gewerkschaften: Im Offside

Organisationsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind gemäss philippinischem Recht garantiert. Die Studie der Werke *Brot für alle* und *Fastenopfer* zeigt jedoch ein gegenteiliges Bild: Die meisten untersuchten Firmen sind explizit gewerkschaftsfeindlich. In keiner der elf untersuchten Firmen gibt es eine Gewerkschaftsvertretung. Die Repression beginnt bereits vor den Exportproduktionszonen. Um in die mit Stacheldraht abgeschottete Industriezone (Cavite Economic Zone) zu gelangen, muss ein Personal- und ein Firmenausweis vorgelegt werden. Vertretungen von Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen werden systematisch zurückgewiesen.

Einschüchterungen und Entlassungen auf den Philippinen

Firmenintern werden verschiedene Verhinderungsstrategien verfolgt: Einschüchterungen oder Versetzungen bis hin zu Kündigungsandrohungen. Ein Beispiel: Das Unternehmen Tsukuba (Philippinen) produziert Festplatten für Toshiba. Bereits beim Bewerbungsgespräch wird nachgefragt, ob die Bewerberin oder der Bewerber einer Gewerkschaft angehört und es wird klagemacht, dass Kollektivverhandlungen nicht toleriert werden. Traut sich trotz allem eine Gruppe, sich zu organisieren, werden die Mitarbeitenden sofort versetzt. Die Vorgesetzten der einzelnen Produktionslinien, in denen ca. 5 bis 15 Personen arbeiten, wechseln turnusgemäss in andere Abteilungen. Streik oder andere Formen von Widerstand werden mit sofortiger Entlassung geahndet.

In der philippinischen Firma Sun Everylight, im Technologiepark Laguna, gelang es 2003 für kurze Zeit eine Gewerkschaft zu etablieren. Ziel der Gewerkschaft war es, einen Tarifvertrag auszuhandeln und sich gegen die autoritären Methoden der Geschäftsleitung zu wehren. Bereits einige Wochen später waren alle Mitglieder der Gewerkschaft entlassen.

Verbot in China

In China ist die Situation noch komplexer, da das chinesische Gesetz weder die Organisationsfreiheit noch Kollektivverhandlungen kennt. Für die Behörden ist nur die staatliche Gewerkschaft (All-China Federation of Trade Unions), die direkt mit der Kommunistischen Partei verbunden ist, befugt, die Arbeitenden zu vertreten. Diese ist aber in kaum einer Privatfirma vertreten. Dieses Klima begünstigt autoritäre Methoden. So wird im Falle eines Streiks direkt die Polizei gerufen. Die Streikenden werden verhaftet und meist mit mehreren Jahren Gefängnis bestraft. Als Grund wird «Subversion» oder «Störung der öffentlichen Ordnung» angegeben.

Dass es in den Zulieferbetrieben von Hewlett-Packard, Dell, Acer, Apple und Fujitsu Siemens keine Gewerkschaftsfreiheit gibt, erstaunt nicht. Bereits in den siebziger Jahren, als die grossen Marken noch ihre eigenen Produktionsstätten besaßen, siedelten sie sich in Silikon Valley, Schottland oder Wales an – alles Regionen ohne Gewerkschaftstradition.

Verträge: Unsicherheit als Regel

«Ich habe nie einen Arbeitsvertrag unterschrieben.» Zhang ein junger chinesischer Arbeiter ist da kein Einzelfall. In der chinesischen Elektronikindustrie kommt es häufig vor, dass Arbeitende illegal, das heisst ohne gültigen Vertrag, angestellt werden. Dadurch sind die Arbeiterinnen und Arbeiter auf Ge-
deih und Verderben den Vorgesetzten ausgeliefert: fristlose Kündigungen sind bei jedem Bestellungenrückgang möglich.

Diese Politik ermöglicht den Geschäftsleitungen die höchstmögliche Flexibilität und Druck auf die Lohnsumme auszuüben. Denn das chinesische Recht verlangt fünf obligatorische Versicherungen: Unfall-, Kranken-, Mutterschafts-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Um in Genuss dieser Versicherungen zu kommen, braucht es einen gültigen Vertrag.

Für die Arbeiterinnen und Arbeiter hat die Vertragslosigkeit oft dramatische Folgen. Erst bei der Einlieferung einer Arbeiterin in ein

Spital wegen einer Vergiftung, einem Betriebsunfall oder einer Fehlgeburt, stellt sie fest, dass der Arbeitgeber nie eine Versicherung auf ihren Namen abgeschlossen hat. Verweigert die Firmenleitung die Übernahme der Gesundheitskosten, wird die Arbeiterin aus dem Krankenhaus ohne Behandlung entlassen.

Ein weiterer Unsicherheitsfaktor sind die immer häufiger angewendeten Temporäreinsätze. Eine legale Methode um höchstmögliche Flexibilität bei der Belegschaft zu erreichen. Besonders in Thailand, auf den Philippinen, aber auch in Europa wird vermehrt auf kurzfristige Verträge gesetzt. Bekanntestes Beispiel ist das Werk von Fujitsu Siemens im deutschen Augsburg, mit einer Quote von 30 bis 60 % Teilzeitangestellten¹. Für die Arbeitgeber liegen die Vorteile auf der Hand: grösstmögliche Flexibilität, geringe Salärkosten. Die Arbeiterinnen und Arbeiter müssen sich mit begrenzten Zukunftsperspektiven und wenig Arbeitsplatzsicherheit zufrieden geben.



© Christian Zilocchi

¹Joachim Jeiter, «Understanding global outsourcing», Vortrag in New York, 10.12.2004

Von Peking nach Genf: Eine globalisierte Industrie

Die Computerindustrie ist einer der komplexesten Wirtschaftszweige der Welt. Die grossen Marken besitzen keine Fabriken mehr, sondern kaufen Bestandteile, die Dutzende von Zulieferern in allen Ecken der Welt herstellen und zusammensetzen. Dabei besteht die Gefahr, dass auch die soziale Verantwortung der Firmen ausgelagert wird. Die Fakten zeigen auf, dass Handlungsbedarf besteht und die grossen Marken ihre Verantwortung für die gesamte Produktionskette wahrnehmen müssen.

Auch in der heutigen Zeit denkt die Mehrheit der Konsumentinnen und Konsumenten, dass ihr Computer von der Firma hergestellt wurde, deren Marke sie beim Kauf gewählt haben. Doch die Elektronikindustrie ist ein über die ganze Welt verbreiteter und handelnder Wirtschaftszweig.

Ein Beispiel: Ein Computer, den Sie auf der Internetseite von Dell Schweiz kaufen, hat eine lange Geschichte hinter sich. Die virtuelle Bestellung wird durch die Zentrale für Verkauf und technische Unterstützung in Bracknell (Grossbritannien) bearbeitet, bevor sie an das europäische Produktionszentrum in Limerick (Irland) weitergeleitet wird. In Limerick stellen die Arbeiterinnen und Arbeiter einzig die gewünschten Elemente des Computers zusammen. Die verschiedenen Komponenten – über 1000 für jeden Computer – wurden von ausländischen Zulieferern hergestellt. So stammt etwa das Gehäuse vom taiwanesischen Unternehmen Hon Hai, die Leiterplatten von der Firma Celestica und die Treiber von Seagate. Der Computer Dell, deklariert als «Made in USA», besteht in Wahrheit aus Einzelteilen, die hauptsächlich

in China, Taiwan und den Philippinen hergestellt und in Europa zusammgebaut wurden.¹

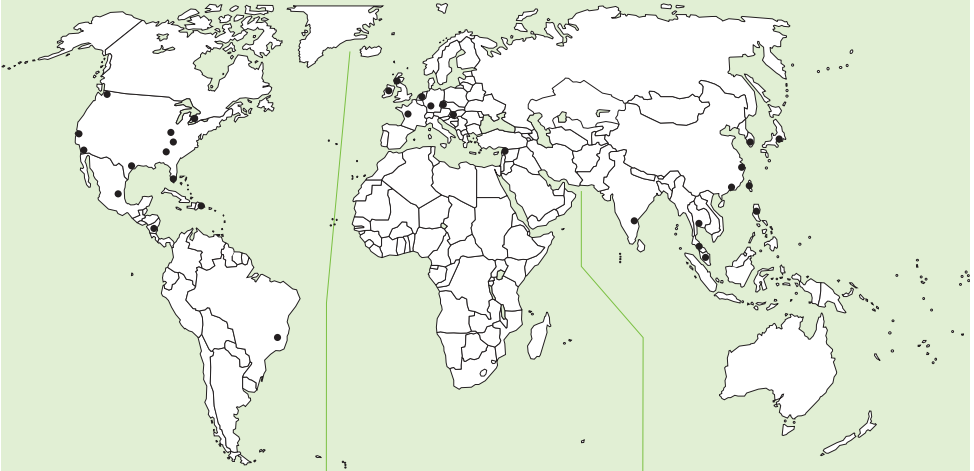
Eine zersplitterte Kette

Das Phänomen der Zergliederung und Globalisierung der Produktionskette bei Computern ist in den 80er-Jahren aufgekommen. Damals begannen zahlreiche Marken (Hewlett-Packard, IBM, Dell usw.) ihre Produktionszentren in bestimmte Entwicklungsländer zu verlegen, vor allem wegen der tieferen Kosten für Arbeitskräfte und verschiedener Steuervorteile. Dieser Verlagerung folgte eine Spezialisierung und eine Zersplitterung der Produktionskette, die sich in den 90er-Jahren noch beschleunigte. Die grossen Marken begannen ihre eigenen, zu wenig rentabel gewordenen Produktionsbereiche zu verkaufen, um sich auf die Forschung und das Marketing zu konzentrieren. Heute sehen die Grossen ihr Kerngeschäft in folgenden Bereichen: Marktanalyse, technologische Innovation, Verkauf, Promotion, Kundendienst, technische Unterstützung, Verwaltung der Produktionskette.

¹Von den in Irland hergestellten Dell-Computern stammten im Jahr 2001 65% der Einzelteile aus Asien, 25% aus Europa und 10% aus den USA; siehe Kenneth L. Kraemer und Jason Dedrick, «Dell Computer: Organization of a global network», Center for Research on Information Technology and Organizations, University of California, Irvine (CA), 2002.

Hewlett-Packard: 7000 Zulieferer weltweit

Hewlett-Packard besitzt nunmehr praktisch keine Produktionsanlagen mehr. Das Unternehmen arbeitet mit mehr als 7000 Zulieferern, an die sie alle Schritte von der Herstellung der Einzelteile bis zur Endmontage der Computer delegiert hat. Dieses Netz ist «eine der komplexesten und globalisertesten Produktionsketten der Industrie neuer Technologien».



Amerika: \$10 Milliarden Einkaufsvolumen

Brasilien, Costa Rica, Kanada,
Mexiko, USA

Europa/Naher Osten/ Afrika: \$3 Milliarden Einkaufsvolumen

Deutschland, Frankreich,
Grossbritannien, Irland, Israel,
Niederlande, Tschechien, Ungarn

Asien Pazifik: 40\$ Milliarden Einkaufsvolumen

China, Indien, Japan, Korea,
Malaysia, Philippinen,
Singapur, Taiwan, Thailand

Darstellung entnommen von Michiel van Dijk und Irene Schipper, «Hewlett-Packard: CSR Profile», SOMO (Stiftung für Studien multinationaler Unternehmungen), Amsterdam, 2006.

Die Produktionsbetriebe in den Entwicklungsländern wurden von Zulieferfirmen, sogenannten contract manufacturers, aufgekauft und ausgebaut. Wem sind die Namen von Flextronics, Hon Hai, Sanmina-SCI, Siolectron oder Celestica vertraut? Diese fünf weltweit wichtigsten Unterlieferanten stellen 75% unserer Computer her. Ihre Spezial-

täten sind Einzelteile wie Gehäuse, «Motherboards» (das Herz des Computers), Kabel, Halbleiter usw. Und ihr Umsatz ist entsprechend: Flextronics (weltweit grösster contract manufacturer) erwirtschaftete 2004 rund 16,062 Milliarden US\$. Diese Zulieferer haben sich deshalb auf dem Computermarkt zu wichtigen Akteuren entwickelt.

Schneller und billiger!

Welche Beziehungen pflegen die Marken zu ihren über die ganze Welt verstreuten Zulieferern? Die Beziehungen sind von gegenseitiger Abhängigkeit und von Wettbewerb gekennzeichnet. Heute verlangen die Konsumentinnen und Konsumenten ein individuelles Produkt von hoher Qualität, zu einem möglichst tiefen Preis und kürzesten Lieferfristen. Um diese Wünsche zu erfüllen, versuchen die Marken die Kosten und die Effizienz der gesamten Versorgungskette zu optimieren. Sie stellen an die Lieferanten in den Entwicklungsländern zusätzliche Bedingungen, die ihrerseits einen Teil des Drucks an die Angestellten weitergeben. Am anderen Ende der Produktionskette bezahlen also die Arbeiterinnen und Arbeiter für unsere Aktionspreise und kurzen Lieferfristen.

Computer «à la carte»

Seit einigen Jahren ist der Trend zum personalisierten Computer gestiegen: Mit oder ohne DVD-Laufwerk, mit Standardspeicher oder erhöhter Kapazität – die Konsumentinnen und Konsumenten können die Leistungen ihres Gerätes detailliert bestimmen. Das Zeitalter der Standardprodukte, die in vorbestimmten Mengen importiert werden, ist vorbei. Heute müssen die Zulieferer gewissermaßen innert weniger Augenblicke individuell zusammengesetzte Computer in beliebiger Stückzahl herstellen können.¹ Die Konsequenz: Die Endmontage beginnt erst, wenn die Bestellung über Internet oder im Laden eingegangen ist. Für die Arbeiterinnen und Arbeiter bedeutet dieses «À-la-carte»-System: Schwankende Arbeitszeit, obligatorische Überzeit, kaum Erholungspausen.

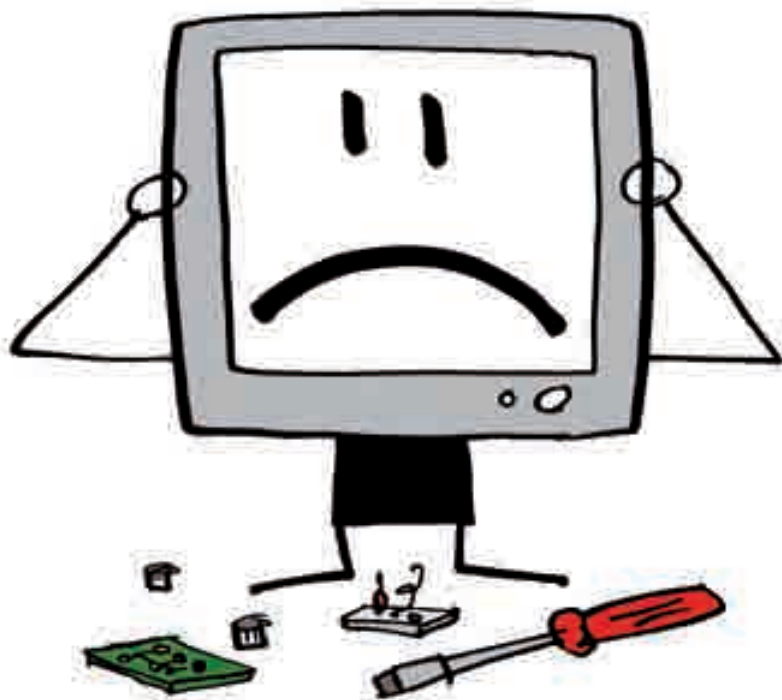


Der Preisdruck

Die Entwicklung der Konsumpreise ist ebenfalls bedenklich. Innert zehn Jahren sank der Preis eines Laptops in der Schweiz auf einen Fünftel. Um ihre Kosten zu senken, setzten die Marken auf technische Innovation, verbesserte Lagerverwaltung, aber sie haben auch nicht gezögert, auf die Lieferanten Druck auszuüben. Die Marken verfügen für jedes Produkt oder Einzelteil über drei oder vier verschiedene Zulieferer, die sich gegenseitig konkurrenzieren. Die Lieferanten versuchen ihrerseits ihre Kosten zu optimieren, indem sie den Druck auf die Arbeitskräfte übertragen. Für die Arbeiterinnen und Arbeiter in China, Thailand und den Philippinen bedeutet dies Lohnkürzungen, schlecht bezahlte Überstunden, ungenügende Sicherheitsvorkehrungen oder das Fehlen sozialer Versicherungen.

¹In der Wirtschaft wird dieser Prozess bezeichnet als «build-to-order», hergestellt auf Bestellung.

HIGH TECH



NO RIGHTS?

Angesichts der vielen Probleme und der unübersichtlichen Handelskette, fühlen sich die Konsumentinnen und Konsumenten in Europa schnell einmal machtlos. Zu unbedeutend, um «das System zu ändern», zu abhängig vom Computer, um darauf zu verzichten, beschränken sich viele darauf, der Werbung zu vertrauen, und sich nicht zu viele Fragen zu stellen. Dabei kann ein verantwortungsvoller Konsum durchaus Wirkung erzielen.

Mehrere Kampagnen haben bewiesen, dass selbst mächtigste Unternehmen dazu gebracht werden können, die Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. Doch allein der Druck der Konsumentinnen und Konsumenten reicht nicht aus: Die grossen Computermarken, die Gewerkschaften und die Nichtregierungsorganisationen in den Entwicklungsländern müssen gemeinsam Reformen einleiten, welche klare Verbesserungen für die Arbeiterinnen und Arbeiter bewirken und deren Bedürfnisse ins Zentrum setzen.

«Ein gesunder Profit der niemandem schadet» kann als Devise für eine solche nachhaltige Entwicklung dienen. Die Gewinnmaximierung hält sich nur über längere Zeit, wenn sie auch Respekt gegenüber den Menschen und der Umwelt beinhaltet. Die Unternehmen besitzen eine Verantwortung, die über steigende Geschäftszahlen und Aktionärs Gewinne hinausgeht. *Brot für alle* und *Fastenopfer* fordern die grossen Player der Computerindustrie auf, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt ernsthaft wahrzunehmen.

Es gibt Orientierungspunkte:

Die fundamentalen Arbeitsrechte

Die Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, welche zusammen die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) bilden, haben auf dem Umweg über mehrere Konventionen vier fundamentale und universelle Arbeitsprinzipien definiert: Die gewerkschaftlichen Freiheiten (Versammlungsfreiheit und kollektive Verhandlungen), die Nicht-Diskriminierung, das Verbot der Zwangsarbeit und die Abschaffung der Kinderarbeit.¹ Fünf Rechte wurden hinzugefügt, die von den Gewerkschaften und den spezialisierten NGO's wie auch durch die ILO als unerlässlich anerkannt werden²:

- Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit am Arbeitsplatz
- Ein definiertes Beschäftigungsverhältnis (Vertrag mit einer Mindestlaufzeit, klare und gerechte Regelung für Kündigung und Entlassung)
- Garantierter Mindestlohn (der mindestens dem gesetzlichen örtlichen Minimum entspricht und erlaubt, alle Grundbedürfnisse zu erfüllen)

¹Übereinkommen Nr. 87 (1948), Nr. 98 (1949), Nr. 100 (1951), Nr. 111 (1958), Nr. 29 (1930), Nr. 105 (1957), Nr.138 (1973) und Nr. 182 (1999). *Prinzipien wiederholt in der «Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit» (1998).*

²Übereinkommen Nr. 115 (1960), Nr. 26 (1928), Nr. 31 (1931), Nr. 1 (1919), *Dreigliedrige Grundsatz-erklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (2001).*



Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Regierungen versammeln sich jedes Jahr in Genf anlässlich der Internationalen Arbeitskonferenz.

© ITUC-CSI

- Respektierung der nationalen und internationalen Arbeitszeitregelung. Eine Arbeitswoche darf total nicht länger als 60 Stunden dauern (Überzeit inbegriffen). Die Überstunden müssen freiwillig geleistet und zu einem höheren Tarif vergütet werden.
- Schliesslich ist es zwingend, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter keinerlei physischer Misshandlungen, Erpressung, Belästigung, Einschüchterung oder Drohung ausgesetzt werden.

Die Kampagne High Tech – No Rights? verlangt von Hewlett-Packard, Dell, Acer, Apple, Fujitsu Siemens sowie den anderen grossen Markenfirmen, diese Rechte in ihrer gesamten Produktionskette voll anzuerkennen und die nötigen Mittel zu deren Einhaltung einzuführen.

Veränderungen – statt schöner Worte

Die Durchsetzung der Arbeitsrechte geschieht in erster Linie durch eine Anpassung der Ein-

kaufpolitik der multinationalen Unternehmen im Elektronikbereich. Es kommt der Quadratur des Kreises gleich, höchste Qualitätsanforderungen in kürzesten Fristen zu günstigen Preisen zu verlangen und gleichzeitig menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu garantieren. Daher müssen Lieferbeziehungen und Verträge kritisch hinterfragt werden, um gemeinsam Lösungen zu finden, die nicht auf Ausbeutung beruhen.

Eine weitere Notwendigkeit sind langfristige Lieferbeziehungen. Das Ausspielen der Konkurrenz und die Unsicherheit der Auftragsituation werden letztendlich auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgetragen. Diese kurzfristig erfolgreiche Strategie widerspricht einer verantwortungsvollen Haltung und einem nachhaltigen Handel. Die Suche nach Alternativen bedingt ein langfristiges Engagement. In solchen Partnerschaften können neue Synergien entstehen, die sich als effizienter erweisen als die Stop-and-go-Mentalität.

Verhaltenskodex: Bloss Politur?

Viele erinnern sich an den «Nike-Skandal» in den 90er-Jahren. Vielfältige Initiativen entstanden, um die Ausbeutung von Kindern und andere offenkundige Arbeitsrechtsverletzungen in der Textilindustrie zu bekämpfen. Im Kielwasser der Kleidungs- und Schuhindustrie profilierten sich die Hersteller von Spielwaren, Teppichen, Fussbällen – und schliesslich diejenigen elektronischer Apparate als «gute Schüler».

Die Kampagne Clean Up Your Computer der englischen Organisation CAFOD, im Jahr 2004 bewirkte, dass sich die weltweiten Leader der Informations- und Kommunikationstechnologie einem gemeinsamen Verhaltenskodex verpflichteten, dem Electronic Industry Code of Conduct EICC. Die Annahme dieses Kodexes ist ein erster, wichtiger Schritt: Er beweist, dass einige Computermarken, wie Hewlett-Packard, Dell und neuerdings auch Apple¹, anerkennen, dass die Arbeitsbedingungen in Fabriken in den Entwicklungsländern problematisch sind. Und dass sie, als Marktführer, mitverantwortlich für die Verbesserung der Situation in der Produktionskette sind. Eine detaillierte Analyse dieses Kodexes bringt aber bedeutende Lücken zum Vorschein.

Ein unvollständiger Kodex

Die Suche nach einem Kompromiss zwischen den Mitglieds-Unternehmen bewirkte einen inhaltlichen Aderlass des Kodexes. So wird zum Beispiel im Abschnitt über die Versammlungsfreiheit kein Bezug zu den ILO-Normen gemacht und den Mitgliedern des EICC zugestanden, dass sie «eine unterschiedliche Umsetzung dieser Normen zulassen».² Der Abschnitt über die Lohnvorschriften begnügt sich damit, den in den Produktionsländern gesetzlich vorgeschriebenen «Minimallohn» zu erwähnen, ohne sich auf den «existenzsichernden Lohn» zu beziehen, den Nichtregierungsorganisationen fordern. Und die Frage von Verträgen oder Anstellungssicherheit ging im Text ganz vergessen.

Wie lange lässt die Transparenz noch auf sich warten?

Über den Inhalt hinaus ist der EICC auch formal schwach. Als «Business-Produkt» wurde der Kodex ohne Beteiligung der Zivilgesellschaft (Gewerkschaften, auf Arbeitsrecht spezialisierte NGO's) erarbeitet. Die Kritik der Zivilgesellschaft löste einen Dialog zwischen den beteiligten Firmen und NGO's

NICHT SCHLECHT, IHR VERHALTENSKODEX.
JETZT MÜSSEN SIE NUR NOCH DAFÜR SORGEN,
DASS ER UMGESETZT WIRD UND DASS
IHN DIE ANGESTELLTEN KENNEN.

TRAUEN SIE UNS, WIR SIND
EIN VERANTWORTUNGSVOLLES
UNTERNEHMEN.



Die Lücken des EICC

	Auszug aus dem EICC*	Kommentar
Organisationsfreiheit	«Die Teilnehmer müssen, im Einverständnis mit den lokalen Gesetzen, das Recht der Arbeitenden respektieren, sich frei zu organisieren, Mitglied oder nicht einer Gewerkschaft zu werden, sich vertreten zu lassen, sich einer Arbeiterkommission anzuschliessen.»	Es fehlt das Recht auf kollektive Verhandlungen. Zudem ist in diesem Satz der Hinweis auf «nationale Gesetze» gefährlich: Beispielsweise in China rechtfertigen diese die Unterdrückung von Gewerkschaften. Die NGO's verlangen, dass die Formulierung «im Einverständnis mit den lokalen Gesetzen» gestrichen und ersetzt wird durch einen klaren Hinweis auf die Konventionen 87 und 98 der ILO-Normen.
Arbeitszeit	«Eine Arbeitswoche sollte nicht mehr als 60 Stunden in der Woche haben, Überzeit inbegriffen, ausgenommen in dringenden oder aussergewöhnlichen Situationen.»	In der Praxis öffnet die Formulierung «dringende oder aussergewöhnliche Situationen» allen Missbräuchen die Türe und Arbeitswochen von 65 bis 85 Stunden werden zur Gewohnheit. Dieser Zusatz muss ersatzlos gestrichen werden.
Lohn	«Die Löhne für die Arbeiterinnen und Arbeiter müssen alle betreffenden Gesetze erfüllen, einschliesslich derjenigen die sich auf einen Minimallohn, Überzeit(...) beziehen.»	Der EICC bezieht sich auf den «Minimallohn», nicht auf einen «existenzsichernden Lohn», der die Grundbedürfnisse der Arbeitenden sichert.
Anstellungssicherheit	Der EICC erwähnt Verträge oder Anstellungssicherheit nicht.	Das Recht auf einen Arbeitsvertrag ist ein Grundrecht, das den Zugang zu anderen Arbeitsrechten festlegt.

*Kompletter Text des Codes: www.eicc.info

aus, der aber noch ungenügend ist. Beteiligt sind sorgfältig ausgewählte NGO's aus dem Norden, denen keinerlei Mitbestimmung gewährt wird. Deshalb vermag ein unverbindlicher Dialog nicht zu genügen.

Ein weiteres Problem liegt in der Umsetzung des Kodexes und dessen Einhaltung. Da den Mitgliedern eine blosser Selbst-Evaluation nicht genügt, haben sie die externe Überprüfung internationalen Wirtschafts- und Finanzprüfern übergeben. Diese sind jedoch in sozialen Fragen wenig kompetent. Zudem ist deren Unabhängigkeit unsicher, da sie von den Auftraggebern direkt finanziert werden.

Dennoch hat der EICC Potenzial. Um den Worten Taten folgen zu lassen, ist es wichtig, dass die Mitglieds-Unternehmen einen ständigen Dialog mit den Lieferanten und den Organisationen der Zivilgesellschaft in den Produktionsländern führen. Diese Organisationen sind mit dem Kontext und den lokalen Gesetzen vertraut und können daher effizient für die Umsetzung des Kodexes sorgen. Und durch sie werden auch die Arbeiterinnen und Arbeiter miteinbezogen. Denn oft geht in der ganzen Diskussion vergessen, dass sie letztendlich von den Regelungen profitieren sollen.

¹Hewlett-Packard und Dell sind Gründungsmitglieder des EICC und gehören zu den engagierten Firmen. Apple hat sich vor kurzem der Initiative angeschlossen. Fujitsu Siemens und Acer ihrerseits haben bislang keine Richtlinien für soziale Verantwortung übernommen.

²Protokollauszug der Mitgliederversammlung des EICC (Stakeholder Engagement), New York, 7. November 2006.

Die unentbehrliche «Mobilisierung von unten»

«Empowering people» heisst der Slogan der Marke Acer. Bei längerer Betrachtung stellt sich jedoch die Frage, wessen Macht hier gestärkt werden soll? Diejenige der Konsumentinnen und Konsumenten der Acer-Produkte oder die der Arbeiterinnen und Arbeiter, welche sie herstellen?

Ein Verhaltenskodex allein, auch wenn er vollständig ist, reicht nicht aus, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Zielgruppen müssen an der Umsetzung beteiligt sein. In den Ländern, in denen die Computer hergestellt werden, kennen die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter ihre Rechte nicht. Sie sind nie über die nationalen Gesetzesbestimmungen informiert worden, noch kennen sie das internationale Arbeitsrecht. Sie wissen

nicht einmal etwas über den Kodex des Unternehmens, das sie beschäftigt! Unter diesen Umständen können alle externen Empfehlungen und Sanktionen nur eine begrenzte Wirkung haben. Die Bedingungen in den Produktionsbetrieben der Elektronikindustrie werden sie kaum verändern.

Brot für alle und *Fastenopfer* verlangen von den fünf in der Schweiz am meisten verkauften Marken, dass sie anerkennen, dass es in den Fabriken ihrer Lieferanten Missstände gibt. Die Kampagne von *Brot für alle* und *Fastenopfer* will erreichen, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter Weiterbildung erhalten und dadurch ihre Situation verbessern können. Mit Unterstützung der fünf Marken soll ein Pilotprojekt in einer Fabrik eines grossen chinesischen Zulieferers realisiert werden: Die Angestellten sollen mit ihren Rechten und die Kadermitglieder mit ihren Pflichten vertraut gemacht werden.

Die Kunst der Arbeitermobilisierung in einem repressiven Umfeld

«Empowering people» – Stärkung der Arbeitenden ist das Ziel dieser Massnahme. Resultat der Weiterbildung könnten Arbeiterkomitees in den Unternehmen sein, damit die Arbeiterinnen und Arbeiter selber die alltägliche Respektierung ihrer Rechte überwachen können. Dieses Weiterbildungsprojekt, das von lokalen Partnern von *Brot für alle* und *Fastenopfer* durchgeführt werden soll, geschieht im Wissen um den gewerkschaftlichen Kontext vor Ort, der oft viel restriktiver als in Europa ist.



Arbeiterdemonstration in Thailand.

© Centre for Labour Information Services and Training (CLIST)

Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften: Eine Partnerschaft mit Synergiepotenzial

Ergänzend zu den Nichtregierungsorganisationen (NGO's), sind unabhängige Gewerkschaften wichtige Partner. Sie verfügen über eine profunde Kenntnis der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Dynamik und kennen aufgrund ihrer privilegierten Position innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation ILO die aktuellen Entwicklungen.

Robert Steiert, Verantwortlicher für die elektrische und elektronische Industrie im Internationalen Metallgewerkschaftsbund IMB mit Sitz in Genf, sieht es so:

Wie kann man Arbeiterinnen und Arbeitern in einem Umfeld, das für gewerkschaftliche Freiheiten wenig offen ist, eine Stimme geben?

Für einen bestimmten Zeitraum gibt es sicherlich die Möglichkeit, dass internationale Gewerkschaftsorganisationen und Nichtregierungsorganisationen stellvertretend die Belange von Angestellten in der Informations- und Kommunikationsindustrie vertreten. Mittelfristig ist es jedoch absolut notwendig, dass das Recht, sich in freien Gewerkschaften zu organisieren, überall anerkannt und umgesetzt wird. Dies muss durch Druck auf Regierungen geschehen, welche die ILO-Konvention 87 (Vereinigungsfreiheit) nicht anerkennen bzw. nicht ratifizieren und umsetzen. Dies muss aber auch durch Druck auf Unternehmen geschehen, die bevorzugt in Ländern produzieren bzw. produzieren lassen, in denen die Kernarbeitsnormen der ILO nicht umgesetzt werden. Darüber hinaus muss auch daran gedacht werden, Konsumenten zu sensibilisieren, nur noch Produkte zu kaufen, die dort hergestellt werden, wo diese Grundrechte der Arbeiterinnen und Arbeiter reali-

siert sind. Letztlich bedarf es dabei aber auch der Bereitschaft der betroffenen Angestellten, sich zu organisieren und ihre Interessen gemeinsam und solidarisch zu vertreten – auch wenn dies zu Konflikten mit Unternehmen und Regierungen führen kann.

Wie können sich NGO's und Gewerkschaften bei dieser Mobilisierung ergänzen?

NGO's und Gewerkschaften können sich gegenseitig unterstützen, die Interessen der Arbeitnehmer aufzugreifen. In manchen Ländern haben NGO's ein besseres Image als es die Gewerkschaften, die manchmal die notwendige Unabhängigkeit gegenüber Regierungen, Parteien oder auch Unternehmen vermissen lassen. In einigen Ländern haftet den dortigen Gewerkschaften auch der Ruch der Korruption an. Hier haben es NGO's oft leichter, Kontakte zu Arbeitnehmern zu entwickeln und werden eher von diesen akzeptiert. Zielsetzung sollte jedoch immer sein, diese Arbeiterinnen und Arbeiter letztlich auch zu überzeugen, ihre Interessen gemeinsam und solidarisch zu vertreten sowie notfalls neue und unabhängige Gewerkschaften zu gründen. NGO's sollten dabei mit freien und unabhängigen Gewerkschaften zusammenarbeiten, sie sollten keinesfalls zu Ersatzgewerkschaften werden. Gewerkschaften wiederum sollten anerkennen, dass in einer Reihe von Fällen NGO's leichter Zugang zu Belegschaften bekommen und sollten ihrerseits Vorurteile und Hemmungen ablegen und die Zusammenarbeit mit NGO's suchen.

Verbesserungen notwendig: Was Brot für alle und Fastenopfer fordern

Brot für alle und Fastenopfer verlangen von Hewlett-Packard, Dell, Acer, Apple und Fujitsu Siemens:

- Engagieren Sie sich, indem Sie in eine dauerhafte Zusammenarbeit mit Ihren Zulieferern investieren, damit in der weltweiten Produktionskette keine Missstände mehr auftauchen:
 - Garantierte Mindestlöhne, die ein Existenzminimum und ein Leben in Würde ermöglichen
 - Geeignete Schutzmassnahmen bei gesundheitsgefährdenden Arbeiten
 - Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten sowie deren Einhaltung
 - Verbindlichkeit: Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen definieren ein festes Beschäftigungsverhältnis
 - Organisationsfreiheit und Recht auf kollektive Verhandlungen
 - Diskriminierungsverbot (bezogen auf Geschlecht, Ethnie, Religionszugehörigkeit)
 - Keine Zwangsarbeit
 - Verbot der Kinderarbeit
- Unterstützen Sie die Weiterbildung der Arbeiterinnen und Arbeiter in den Entwicklungsländern in ihren Rechten, indem Sie mit den lokalen Organisationen und der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten.

Wir laden die Konsumentinnen und Konsumenten in der Schweiz ein:

- Testen Sie die soziale Verantwortung Ihrer Computermarke auf www.fair-computer.ch
- Üben Sie Druck auf die Marken aus und sensibilisieren Sie die Verantwortlichen für den Computereinkauf an Ihrem Arbeitsplatz, in Ihrer Schule oder Gemeinde für die ungenügenden Arbeitsbedingungen in der Computerindustrie indem Sie Postkarten der Kampagne High Tech – No Rights? verschicken und weitergeben (füllen Sie den folgenden Bestellschein aus).

Ihr Engagement kann etwas bewirken!
www.fair-computer.ch

Unsere Quellen

Feldstudien über die Sozialpolitik und die Realität in den Produktionsketten der wichtigsten Computermarken auf dem europäischen Markt, durchgeführt für *Brot für alle* und *Fastenopfer* durch die Stiftung für Studien multinationaler Unternehmungen, SOMO, in Zusammenarbeit mit verschiedenen europäischen Konsumentenorganisationen:

- Profil der fünf wichtigsten Marken auf dem Schweizer Markt:
Acer – Apple – Dell – Fujitsu Siemens – Hewlett-Packard
 - Profil der drei Länder mit den Unterteilern der grossen Marken:
China – Philippinen – Thailand
- Kostenlos zum Herunterladen auf www.fair-computer.ch

Wichtige Links

- Internationale Arbeiterorganisation ILO
www.ilo.org
- Internationale Föderation der Metallarbeiterorganisationen FIOM
www.imfmetal.org

Partner im Süden

- Labour Action China LAC
www.lac.org.hk
- Students and Scholars against Corporate Misbehaviour SACOM
www.sacom.hk
- Workers Assistance Centre, Inc. WAC
www.wacphilippines.com
- Asia Pacific Workers Solidarity Links APWSL
- Centre for Labour Information Service and Training CLIST
www.workers-voice.org/adtusite/banner.html

Partner in Europa und der Schweiz

- Stiftung für Studien multinationaler Unternehmungen SOMO
www.somo.nl
- Fédération Romande des Consommateurs FRC
www.frc.ch
- Stiftung für Konsumentenschutz SKS
www.konsumentenschutz.ch



Bestellschein

Bitte schicken Sie mir folgende Informationen:

- Ex. Prospekte «High Tech – No Rights?» mit Postkarten zum Verschicken an Computermarken (gratis)
- Ex. weitere Broschüren «High Tech – No Rights?» (28 Seiten) CHF 9.–
- Informationen über *Brot für alle*
- Informationen über *Fastenopfer*
- Bitte halten Sie mich «à jour» über Ihre entwicklungspolitischen Kampagnen

Name _____

Vorname _____

Adresse _____

PLZ/Ort _____

E-Mail _____

Geburtsjahr _____

Datum _____

Unterschrift _____

Die Kampagne in Kürze

Die jungen Frauen, die unsere Hightech-Computer herstellen, leben in einem anderen Zeitalter. Oft arbeiten sie zwölf Stunden pro Tag, sieben Tage die Woche, mehrere Wochen hintereinander. Ihr Stundenlohn beläuft sich auf weniger als 50 Rappen und ihre Anstellung ist ebenso unsicher wie riskant. Giftige Stoffe gefährden ihre Gesundheit und ihre Fruchtbarkeit. Millionen von ihnen, die in chinesischen Elektronikfirmen arbeiten, haben noch nie einen Vertrag gesehen. Dies bedeutet, dass sie sich illegal in den Produk-

tionszonen aufhalten und ihre Rechte nicht verteidigen können.

Angesichts dieser unbekanntenen Missstände in der Computerindustrie haben *Brot für alle* und *Fastenopfer* entschieden zu handeln. Mit der Kampagne «High Tech – No Rights?» fordern sie die Konsumentinnen und Konsumenten in der Schweiz auf, sich mit ihrem Einkaufsverhalten bei den grossen Marken – Hewlett-Packard, Dell, Acer, Apple, Fujitsu Siemens – für die Respektierung der fundamentalen Arbeitsrechte einzusetzen.

BROT FÜR ALLE

Brot für alle ist der Entwicklungsdienst der Evangelischen Kirchen der Schweiz. *Brot für alle* unterstützt weltweit gegen 400 Entwicklungsprojekte und -programme in 60 Ländern und führt jährlich während sechs Wochen vor Ostern eine Sammlungs- und Informationskampagne durch. Damit die Benachteiligten im Süden ihre Lebensbedingungen selber verbessern können, setzt sich *Brot für alle* für gerechtere Strukturen ein.

Brot für alle, Monbijoustrasse 29, Postfach 5621, 3001 Bern
Telefon 031 380 65 65, Fax 031 380 65 64, www.brot-fuer-alle.ch, mail@brot-fuer-alle.ch

FASTENOPFER

Fastenopfer ist das Hilfswerk der Katholikinnen und Katholiken in der Schweiz. Die 350 Projekte in 16 Ländern weltweit bauen auf die Stärkung lokaler Gemeinschaften, in denen sich Menschen zusammenschliessen und Lösungen für bessere Lebensbedingungen suchen. *Fastenopfer* engagiert sich auf nationaler und internationaler Ebene für bessere entwicklungs-politische Rahmenbedingungen und mehr Gerechtigkeit.

Fastenopfer, Alpenquai 4, Postfach 2856, 6002 Luzern
Telefon 041 227 59 59, Fax 041 227 59 10, www.fastenopfer.ch, mail@fastenopfer.ch