

Köhnen, Heiner

Working Paper

Haben Menschenrechtsverletzungen ein System? Wal-Mart's Verhaltenskodex und die Realität bei Zulieferern in ausgewählten Ländern

Arbeitspapier, No. 51

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Köhnen, Heiner (2002) : Haben Menschenrechtsverletzungen ein System? Wal-Mart's Verhaltenskodex und die Realität bei Zulieferern in ausgewählten Ländern, Arbeitspapier, No. 51, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116512>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Heiner Köhnen

***Haben Menschenrechtsverletzungen
ein System? Wal-Mart's Verhaltens-
kodex und die Realität bei Zulieferern
in ausgewählten Ländern***

Haben Menschenrechtsverletzungen ein System? Wal-Mart's Verhaltenskodex und die Realität bei Zulieferern in ausgewählten Ländern

Heiner Köhnen

Impressum

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 77 78-127

Fax: (02 11) 77 78-283

E-Mail: Frank-Gerlach@boeckler.de

Redaktion: Frank Gerlach, Referat Forschungsförderung I

Best.-Nr.: 11051

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Juni 2002

€ 12,00

Haben Menschenrechtsverletzungen ein System?

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Abkürzungen	4
1. Problemstellung, Zielsetzung und Methode der Untersuchung	5
2. Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten?	9
2.1 Charakteristika von Unternehmenskodizes in den 90er Jahren	11
2.2 Verhaltenskodizes in der Diskussion	18
2.3 Der Standard for Vendor Partners von Wal-Mart	26
3. Verletzung von ArbeiterInnen- und Menschenrechten bei Zulieferern Wal-Mart's	35
3.1 Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in Honduras	35
3.2 Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in El Salvador	41
3.3 Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in China – Wirtschaftswachstum um jeden Preis	50
3.4 Textilzulieferer in der Freien Produktionszone in Dhaka, Bangladesch	60
3.5 Schadensersatzklage gegen Wal-Mart aufgrund verheerender Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in Saipan	60
4. Einschätzung und Bewertung	65
4.1 Die Verletzung von ArbeiterInnen- und Menschenrechten bei Zulieferern Wal-Mart's	65
4.2 Handlungsansätze für Träger der Mitbestimmung	66
Internetseiten und E-Mail-Adressen	71
Literaturverzeichnis	73
Anhang 1: Der IBFG/IBS-Basis-Verhaltenskodex zu Arbeitspraktiken	77
Anhang 2: Fair Labor Association	81
Anhang 3: Forderungen an Kathie Lee	85
Zusammenfassung	87
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bezugsebenen und Typen von Verhaltenskodizes	13
Abbildung 2: Kodizes im Einzelhandel und der Konsumgüterindustrie	14
Abbildung 3: IAO-Konventionen und der Wal-Mart Verhaltenskodex	33
Abbildung 4: Zulieferer Wal-Mart's in China	58

Abkürzungen

AIP	Apparel Industry Partnership
AVE	Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels e.V.
BW	Business Week
CCC	Clean Clothes Campaign
CEPAA	Council on Economic Priorities Accreditation Agency
ETUF-TCL	European Unions of the Textile and Apparel Sector
EURATEX	European Apparel and Textile Organization
FLA	Fair Labor Association
FR	Frankfurter Rundschau
FPZ	Freie Produktionszonen
IAO/ILO	Internationale Arbeitsorganisation/International Labour Organization
IBFG/ ICFTU	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften/ International Confederation of Free Trade Unions
ICEM	International Chemical, Energy and Mine Workers' Federation
IFBWW	International Federation of Building and Wood Workers
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers Associations
IWF	Internationaler Währungsfond
LZ	Lebensmittelzeitung
MAI	Multilateral Agreement on Investment
NLC	National Labor Committee
NRO/NGO	Nichtregierungsorganisation/Non-Governmental Organization
NYT	The New York Times
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
OSHA	US-Verwaltung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
PJB	Providence Journal Bulletin
PPP	Public Private Partnership
SA 8000	Social Accountability 8000
TIE	Transnationals Information Exchange
TME	Toy Manufacturers of Europe
UNITE	Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees
USAS	United Students Against Sweatshops
WP	The Washington Post
WRC	Worker Rights Consortium
WTO	World Trade Organization

1. Problemstellung, Zielsetzung und Methode der Untersuchung

Unternehmen, soziale Bewegungen und Nichtregierungsorganisationen (NROs) haben international ein gemeinsames Thema gefunden: individuelle Verhaltenskodizes, d.h. von Unternehmen eingegangene Selbstverpflichtungen zur Umsetzung bestimmter Standards in der Unternehmenspraxis. Seit den 90er Jahren erleben solche Kodizes, vor allem im Einzelhandel und der Konsumgüterindustrie, einen regelrechten Boom. Sie bieten vermeintliche Vorteile für alle Beteiligten. Im Idealfall können Unternehmen Waren mit dem Etikett „Sweatshop-frei“ verkaufen und haben so einiges für ihr Image getan. KonsumentInnen können ohne schlechtes Gewissen Markenartikel kaufen: Der Kaffee ist „fair“, die Feuchtigkeitscreme „frei von Tierversuchen“, Teppiche und Fußbälle „frei von Kinderarbeit“. Kirchen und Hilfsorganisationen wissen, wofür sie Geld auszugeben, SozialwissenschaftlerInnen, worüber sie zu forschen und AktivistInnen zahlreicher NROs, wofür sie sich zu engagieren haben. Der einzige Makel: Die Beschäftigten aus den Ländern und Betrieben, denen diese Kodizes zugute kommen sollen, wissen in der Regel nichts davon. Sie leisten weiterhin horrende Überstunden, erhalten Löhne unter der Existenzgrundlage und arbeiten unter extrem ungesunden Bedingungen. Versuche der Beschäftigten, diese Zustände selbst zu verändern, werden nach wie vor zumeist mit Entlassung oder Verhaftung bestraft.

Solche Bemerkungen mögen insbesondere für AktivistInnen zynisch oder überheblich klingen. Die Gleichzeitigkeit der großen Anzahl von Kodizes und der weiter zunehmenden Verschlechterung von Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten bei Zulieferern in der sogenannten Dritten Welt macht jedoch stutzig und lässt eine Infragestellung von Instrumentarien zur Veränderung dieser Zustände durchaus dringlich erscheinen. Insbesondere Solidaritätsbewegungen sind deshalb auf Problembeschreibungen und weiterführende Diskussionsanreize angewiesen, um zu klären, ob und unter welchen Bedingungen Instrumentarien wie Unternehmenskodizes tatsächlich zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten dienen können.

Ausgangspunkt und Hintergrund der neueren Bemühungen zur Durchsetzung sozialer Standards ist eine weltweite und grundlegende Umstrukturierung von Produktion und Erwerbsarbeit. Ein wesentliches Merkmal ist die Internationalisierung der Produktion und dabei insbesondere die Verlagerung arbeitsintensiver Produktion in Zulieferbetriebe in Entwicklungs- und Schwellenländer. Eine große Anzahl von Waren, die im Einzelhandel verkauft werden, kommen inzwischen aus Ländern der sogenannten Dritten Welt. Der Prozess der weltweiten Arbeitsplatzverlagerung wird ferner von einer zunehmenden Informalisierung der Beschäftigungsverhältnisse begleitet. So gibt die „Internationale Arbeitsorganisation“ (IAO) die Zahl der weltweit in der Schuh-, Textil- und Bekleidungsindustrie formell Beschäftigten mit ca. 23,6 Millionen, die dort informell Beschäftigten mit ca. 120-230 Millionen an (vgl. IAO 1996, zit. nach Südwind 2000, 28).

Bei der internationalen Beschaffung spielen soziale und ökologische Standards für die Unternehmen nur selten eine Rolle. Im Vordergrund steht der wirtschaftliche Gewinn. Die Liberalisierung des Welthandels, unterstützt durch die Politik internationaler Institutionen (Weltbank, IWF, GATT/WTO etc.) und deren Forderung nach Strukturanpassung, führte in den letzten 20 Jahren dazu, dass soziale und ökologische Standards im globalen Wettbewerb um die billigste Produktion auf der Strecke blieben. Entwicklungsländer spezialisierten sich auf Sonderkonditionen für Unternehmen (Subventionen, Beseitigung wirtschaftspolitischer Regulierungen etc.) und niedrige Arbeitslöhne als komparative Kostenvorteile, um Auslandskapital anzuziehen, das weiterhin als wesentliche Voraussetzung für ‚Fortschritt und Entwicklung‘ gilt. Mit dem Argument des Wettbewerbsvorteils wurden von den Regierungen dieser Länder Arbeitsstandards niedrig gehalten oder gesenkt, um Exportkosten zu minimieren und auf diese Weise im internationalen Konkurrenzkampf

mithalten zu können.¹ Während weltweit Sozialstandards drastisch gesenkt wurden, stieg so der Einfluss transnationaler Unternehmen auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung von Staaten. Transnationalen Konzernen gelang es in diesem Prozess zunehmend, Löhne und Arbeitsbedingungen zu ihrem Nutzen gegeneinander auszuspielen.

Die fortschreitende Globalisierung und Liberalisierung des Welthandels hat deshalb für die Mehrheit der Beschäftigten weltweit alles andere als Wohlstand gebracht. Sie führte insbesondere in den für den Export produzierenden Betrieben der Dritten Welt seit den 70er Jahren zu einer deutlichen Verschlechterung von Löhnen, Arbeits- und Lebensbedingungen und insgesamt zu einem Abbau demokratischer Rechte. Arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen wurden in den Betrieben des Südens vielfach außer Kraft gesetzt. Nach einer Studie der IAO wurde die Zahl der arbeitenden Kinder 1996 auf 250 Millionen geschätzt (vgl. IAO 1998). Die Vereinigungsfreiheit, das Streikrecht und der Schutz von GewerkschaftsaktivistInnen werden in Ländern wie Kolumbien, Thailand, Indonesien oder China nur eingeschränkt oder gar nicht gewährleistet (vgl. OECD 1996). Wie die jährlichen Dokumentationen des Internationalen Bunds Freier Gewerkschaften (IBFG) zeigen, hat sich weltweit das Risiko für gewerkschaftliche AktivistInnen verhaftet, gefoltert oder gar getötet zu werden, in den letzten Jahren erheblich erhöht (ICFTU 1995, 1999 sowie www.icftu.org/english/turights/etuindex.html).

Freie (Export-)Produktionszonen (FPZ), in denen viele Konsumgüter des Einzelhandels wie Bekleidung und Elektronik hergestellt werden, haben zur Durchsetzung der genannten Politik eine besondere Bedeutung. Sie erleben seit den 70er Jahren einen regelrechten Boom und sind inzwischen von einer Besonderheit zur Massenerscheinung geworden. Heute gibt es mehr als 2.000 solcher Zonen in ca. 70 Entwicklungs- und Schwellenländern, zum größten Teil in Asien, in denen die Beschäftigtenzahl einschließlich der chinesischen Sonderwirtschaftszonen auf 70-100 Millionen ArbeiterInnen geschätzt wird (vgl. Südwind 2000, 28). Die Entwicklung dieser Freien Produktionszonen gab Transnationalen Konzernen die Möglichkeit, die Arbeitsreserven in der Dritten Welt auszubeuten, ohne sich um nationale Arbeits- oder Umweltgesetze, Steuern und Zollabgaben kümmern zu müssen. Kennzeichen dieser Zonen ist die Privilegierung von Exportunternehmen durch:

- Steuererleichterungen bis hin zu Steuerbefreiungen für die Unternehmen,
- die Bereitstellung und Subventionierung der Infrastruktur (Wasser, Strom, Elektrizität, Gebäude, Lagerkapazitäten etc.) durch die jeweiligen Regierungen,
- freien Gewinntransfer,
- den Verzicht von Zöllen auf Ex- und Importe sowie
- die Außerkraftsetzung bestimmter arbeitsrechtlicher Bestimmungen der jeweiligen Länder (vgl. Shoemith 1986; Wick 1999).

Die große Mehrheit der Beschäftigten besteht aus jungen Frauen (15 – 25 Jahre), unverheiratet und ohne Kinder, die überwiegend aus ländlichen Regionen stammen und ihre Familien unterstützen wollen. Ihr Anteil wird in den Zonen insgesamt auf 70 – 90 % geschätzt und im Durchschnitt verdienen diese Frauen nur 50-70 % der Löhne ihrer männlichen Kollegen (vgl. Wick 1999, 192). Die Unternehmen gehen davon aus, dass diese Beschäftigten ‚weniger Ärger‘ bereiten und darauf verzichten, ihre Rechte einzufordern.

Die betrieblichen Bedingungen sind zumeist katastrophal und arbeitsrechtliche Verstöße sowie die Verletzung von IAO-Konventionen sind an der Tagesordnung. Beschäftigte werden häufig körperlich und psy-

¹ Zwischen 1991 und 1994 hat die UNCTAD weltweit 373 Fälle gezählt, in denen nationale Bestimmungen über ausländische Investitionen verändert wurden. Nur in fünf Fällen liefen diese Änderungen auf eine stärkere Kontrolle von transnationalen Konzernen hinaus (vgl. Südwind 1997, 125f.).

chisch bedroht. Sie werden zu Überstunden gezwungen, arbeiten 60 Stunden (und mehr) an sechs bis sieben Tagen pro Woche, um die extrem hohen Produktionsvorgaben zu erreichen. Sie erhalten äußerst niedrige Löhne, die häufig unter dem Mindestlohn liegen. Sozialleistungen und Überstundenzuschläge gibt es zumeist nicht und für vermeintliche Verstöße wie Krankheit, Zu-Spät-Kommen, Verweigerung von Überstunden oder Nicht-Erreichen der Produktionsziele werden die ArbeiterInnen mit hohen Strafen belegt. Bei der Einstellung werden Frauen oftmals zu Schwangerschaftstests gezwungen und während der Dauer der Beschäftigung sind sexuelle Belästigungen von Frauen weit verbreitet. Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verhinderung von Stäuben, Bereitstellung von Feuerlöschern und Notausgängen, regelmäßige Wartung von Maschinen, Arbeitsschutzeinrichtungen etc.) wird kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Die meisten Beschäftigten kündigen deshalb nach wenigen Jahren, da sie von der Arbeit völlig erschöpft sind. Sie verlassen die Betriebe ohne Qualifikation.

In der Regel gibt es in den Freien Produktionszonen weder Vereinigungsfreiheit noch das Recht auf Organisation. Realität ist vielmehr die Behinderung bzw. die Bekämpfung von gewerkschaftlichen Aktivitäten. Beschäftigte, die aufgrund ihrer Teilnahme an Gewerkschaftsaktionen bekannt sind, werden ungerechtfertigt entlassen oder sogar verhaftet. Darüber hinaus existieren ‚schwarze Listen‘ über diese Personen, die faktisch ein Stellenverbot bedeuten. Nationale Arbeitsgesetze werden in vielen Zonen nicht umgesetzt. Die lokalen Arbeitsbehörden sind oft zu schwach oder zu korrupt, um Beschäftigte zu schützen oder selbst das lokale Arbeitsrecht durchzusetzen.

Zur Veränderung dieser Missstände werden in der politischen Diskussion neben Sozialklauseln in internationalen Handelsverträgen und sozialen Gütesiegeln vor allem Verhaltenskodizes für Transnationale Unternehmen angeführt. Die vorliegende Studie konzentriert sich auf Verhaltenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten.² Im zweiten Kapitel werden hierfür das Regulierungsproblem, die Inhalte von Kodizes, ihre Überprüfungsmethoden und ihr Anspruch problematisiert. Der ‚Standard for Vendor Partners‘ bzw. der Verhaltenskodex Wal-Mart’s für seine Zulieferer wird vorgestellt und bewertet. Im dritten Kapitel wird die Umsetzung des Verhaltenskodexes bei Zulieferern Wal-Mart’s in ausgewählten Ländern der Dritten Welt untersucht. Dokumentiert werden Menschenrechtsverletzungen bei Zulieferern in den Freien Produktionszonen von Honduras, El Salvador und China sowie der Fall Saipan, eine Sammlung verschiedener gerichtlicher Klagen gegen Wal-Mart, nach denen das Unternehmen im Sinne einer „Verschwörung zur organisierten Erpressung“ von Zwangsarbeit, Leibeigenschaft („peonage“) und unfreiwilliger Knechtschaft („involuntary servitude“) von Beschäftigten der Zulieferer profitiert hat. Im vierten Kapitel wird schließlich der Frage nachgegangen, ob nachweisbare Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen System haben oder ob die Vorgehensweise Wal-Mart’s auf ein ernsthaftes Interesse der Konzernführung schließen lässt, Mindestbedingungen für Lohnabhängige bei Zulieferern tatsächlich durchzusetzen. Abschließend werden einige Handlungsansätze für Träger der Mitbestimmung diskutiert.

Methodisch basiert die vorliegende Untersuchung auf der Auswertung von Gerichtsakten, Recherchen von Kirchen- und Menschenrechtsgruppen, öffentlichen Stellungnahmen Wal-Mart’s, der Presse in den jeweiligen Ländern sowie des World-Wide-Web- und Usenet-Bereichs des Internet. Darüber hinaus wurden Telefoninterviews mit VertreterInnen des führenden Kampagnennetzwerkes *National Labor Committee* in den USA durchgeführt. Ein mit der Pressestelle bereits abgesprochenes Interview mit der dafür zuständigen Ansprechpartnerin in der Wal-Mart-Zentrale in Bentonville/USA, Frau Betsy Reithemeyer, kam nicht zustande. Nachdem Wal-Mart auf Anfrage ein detaillierter Fragenkatalog zugesandt worden war, wurde dieser Katalog von MitarbeiterInnen Wal-Mart’s mehrfach verlegt bzw. war Frau Reithemeyer nicht mehr erreichbar.

2 Eine ausführliche Darstellung aller drei Instrumente geben Scherrer/Greven 2001.

2. Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten?

Die Diskussion um eine soziale Einflussnahme auf den internationalen Handel und Investitionen ist nicht neu. Bereits im 19. Jahrhundert wurden erste Versuche einer rechtlichen Verankerung von Sozialstandards in multinationalen Handelsvereinbarungen unternommen (vgl. Scherrer/Greven 2001, 17ff.). Nach dem Ersten Weltkrieg wurde bei den Friedensverhandlungen in Versailles die Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) beschlossen. Sie sollte dazu beitragen, weltweit die Arbeitsbedingungen von ArbeiterInnen zu verbessern und internationale Arbeits- und Sozialstandards in einem konsensuellen Verfahren zwischen Regierungen, Unternehmens- und Gewerkschaftsverbänden vereinbaren.³ Bis heute hat die IAO 182 Konventionen verabschiedet, die durch zahlreiche ihrer 175 Mitgliedsstaaten ratifiziert worden sind (vgl. www.ilo.org). In der Diskussion um internationale ArbeiterInnenrechte und der Festlegung von Kriterien für Unternehmenskodizes stehen insbesondere folgende Konventionen im Vordergrund, die 1998 in einer „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ bekräftigt wurden und alle Mitgliedsstaaten verpflichten, diese „Rechte (...) einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen“, „auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben“ (IAO 1998, 7):

1. *Die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen* (Konventionen Nr. 87/1948 und Nr. 98/1949)
Ohne fremde Beeinflussung haben Beschäftigte das Recht, Organisationen der eigenen Wahl zu bilden und ihnen beizutreten, um Kollektivverhandlungen zu führen. Behörden und Unternehmen haben sich jeder Form des Eingriffs zu enthalten, die diese Rechte einschränken oder dessen Ausübung verhindern könnten. ArbeitnehmerInnen und deren Interessenvertretungen sind vor jeder Art antigewerkschaftlicher Diskriminierung zu schützen.
2. *Die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit* (Konventionen Nr. 29/1930 und Nr. 105/1957)
Unter Zwangsarbeit wird jede Arbeit oder Dienstleistung verstanden, „die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ (Nr. 29). Zwangsarbeit als „Mittel politischen Zwangs“, als „Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung“, „als Strafe für die Teilnahme an Streiks“ sowie als „Maßnahme der Arbeitsdisziplin“ oder der „Diskriminierung“ ist abzuschaffen (Nr. 105).
3. *Die effektive Abschaffung der Kinderarbeit* (Konventionen Nr. 138/1973 und Nr. 182/1999)
ArbeiterInnen dürfen das Pflichtschulalter nicht unterschreiten und nicht jünger als 15 Jahre alt sein.
4. *Die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf* (Einstellung, Ausbildung, Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Behandlung) und die Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen (Konventionen Nr. 100/1951 und Nr. 111/1958).

Diese KernarbeiterInnenrechte werden inzwischen häufig als Bestandteil universaler Menschenrechte bewertet, obwohl führende Industrienationen einige dieser Normen bis heute nicht ratifiziert ha-

³ Die IAO ist bis heute eine tripartistische Organisation. Jedes Mitgliedsland entsendet zwei RegierungsvertreterInnen und je eine/n Gewerkschafts- und ArbeitgebervertreterIn in ihre Gremien. Zur Verabschiedung und Durchsetzung setzt die IAO auf absolute Freiwilligkeit. Auf einer jährlichen Arbeitskonferenz werden Konventionen verabschiedet, die nur für die Mitgliedsstaaten bindend sind, die diese auch ratifizieren.

ben.⁴ In Zusammenhang mit der Diskussion um Unternehmenskodizes sind weitere IAO-Konventionen von Interesse:

- *Die IAO-Konventionen über einen Mindestlohn* (Nr. 26/1928 und Nr. 131/1970)
Danach sollen Mindestlöhne zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken.
- *Die IAO-Konvention über Arbeitsstunden* (Nr. 1/1919)
Die Anzahl der Arbeitsstunden soll für alle Beschäftigten IAO-Standards entsprechen, d.h. maximal 48 Stunden pro Woche und 8 Stunden am Tag nicht überschreiten.
- *Die IAO-Konvention zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz* (Nr. 155/1981)
Die Konvention legt fest, dass Sicherheits- und Gesundheitsstandards beachtet werden sollen, um Arbeitsunfälle und gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz möglichst auszuschalten. Arbeitsplätze, Maschinen und Ausrüstung sowie chemische, physikalische und biologische Stoffe dürfen keine Gesundheitsgefahr darstellen. ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen sollen eine angemessene Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes erhalten und in die Lage versetzt werden, alle mit ihrer Arbeit zusammenhängenden Aspekte des Arbeitsschutzes zu untersuchen. Wenn unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit besteht, darf von ArbeitnehmerInnen nicht verlangt werden, an dem entsprechenden Arbeitsplatz weiter zu arbeiten.

In den 70er Jahren begann eine erste Diskussion über Verhaltenskodizes für Transnationale Unternehmen, die aber zu diesem Zeitpunkt – anders als in den 90er Jahren – auf eine internationale Regulierung transnationaler Konzerne abzielte. 1976 einigte sich die OECD auf Richtlinien für Transnationale Unternehmen (*Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*), die Bestimmungen über ArbeitnehmerInnenrechte enthielten. 1977 folgte die IAO mit Grundsätzen über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.⁵ Weder die Richtlinien der IAO noch die der OECD erreichten jedoch eine große Öffentlichkeit.⁶ Die Kodizes sind reine Empfehlungen, die auf Freiwilligkeit beruhen und ihre Anwendung kann nicht erzwungen werden.⁷ In den 90er Jahren ging die OECD durch die Initiative des *Multilateralen Investitionsabkommen* (MAI) sogar den entgegengesetzten Weg und nahm ausdrücklich keine verbindlichen sozialen Verpflichtungen für Unternehmen darin auf.

Ein entscheidendes Problem der Vorgehensweise, Arbeits- und Sozialstandards in einem konsensuellen Verfahren auf dem Prinzip der Freiwilligkeit zu vereinbaren, ist das Fehlen eines Instrumentariums zur Durchsetzung dieser Prinzipien. Die IAO lehnt ein solches mit dem Argument ihres tripartistischen Charakters ab, da sich insbesondere die VertreterInnen der Arbeitgeberverbände gegen verbindlichere Regelungen wehren. So legt die IAO ein Verfahren zur Umsetzung von Konventionen fest, das auf eine politisch-moralische Ebene abzielt. Ihre stärkste Waffe ist die Öffentlichkeit. Viele Verletzungen von Konventionen bzw. Beschwerdeverfahren bleiben damit jedoch folgenlos. Der IAO ist es auf diese Art und Weise bisher nicht gelungen, ein effektives internationales Arbeitsregime zu verankern. Lässt man die Konventionen über Kinderarbeit beiseite, so haben nur etwas mehr als die Hälfte aller IAO-Mitgliedsländer die übrigen KernarbeiterInnenrechte ratifiziert (vgl. OECD 2000). Aber auch wenn Länder Konventionen zustimmen, werden sie häufig nicht umgesetzt, da nationale Arbeitsbehörden oftmals schwach oder korrupt sind.

4 Die USA hat bspw. keine dieser Konventionen ratifiziert (vgl. Südwind 1997, 127).

5 Auch der UN-Wirtschafts- und Sozialrat verhandelte ab 1974 über einen UN-Verhaltenskodex. Die Opposition der Reagan-Regierung verhinderte in den 80er Jahren jedoch zunächst eine Einigung. Zu Beginn der 90er Jahre wurden die Verhandlungen ganz eingestellt.

6 Im Juni 2000 übernahm die OECD einen neu formulierten Verhaltenskodex. Das *Trade Union Advisory Committee* (TUAC) hatte gemeinsam mit zahlreichen NROs für eine schärfere Sprache und für stärkere Mechanismen der Umsetzung plädiert. Letztere scheiterten jedoch am Widerstand des *Business and Industry Advisory Committees* (BIAC) und an der mexikanischen Regierung. Die Richtlinien blieben daraufhin bloße Empfehlungen (vgl. <http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines/mnetext.htm>).

7 Beide Kodizes geben der jeweiligen nationalen Gesetzgebung absoluten Vorrang. Die Forderung, die Apartheidgesetzgebung von Südafrika zu ignorieren, war deshalb nicht mit diesen Kodizes zu vereinbaren.

Unterstützt durch zahlreiche NROs⁸ haben der IBFG und die Internationale Gewerkschaftsbewegung deshalb zu Beginn der 90er Jahre versucht, international verbindliche ArbeiterInnenrechte völkerrechtlich bzw. in Handelsvereinbarungen im GATT und dessen Nachfolgeorganisation WTO zu verankern (vgl. ICFTU 1999). Die Forderung der internationalen Gewerkschaftsbewegung bestand darin, die Gewährung von Handelsprivilegien von der Einhaltung der KernarbeiterInnenrechte abhängig zu machen. Bei Verstößen gegen diese Normen sollten nach einem gewissen Prozedere auch Handelssanktionen empfohlen werden können. Bislang hat die WTO allerdings verbindliche Sozialklauseln in multilateralen Handelsabkommen abgelehnt, und es sieht nicht danach aus, als würde sich daran in Zukunft etwas ändern. Regierungen, Unternehmen⁹, aber auch NROs aus dem Süden lehnen Sozialklauseln mit dem Argument ab, dass Länder im Norden diese als protektionistische Maßnahmen gegen Importe aus der Dritten Welt ausnutzen könnten (vgl. Hensman 2001).

Festzuhalten bleibt daher, dass es bis heute weder gelungen ist weltweit Sozialstandards rechtlich zu verankern und bei Verstößen öffentliche Sanktionen zu entwickeln noch die Kodizes der IAO und der OECD aus den 70er Jahren in größerem Umfang aufgegriffen wurden. Vielmehr haben sich die Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben des Südens verschlechtert und nationale Regierungen konnten massive Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen nicht verhindern. Gewerkschaften, Menschenrechtsgruppen und andere NROs haben deshalb seit Beginn der 90er Jahre mittels öffentlicher Kampagnen und Drucks von KonsumentInnen versucht, die Multinationalen Unternehmen zur Übernahme von individuellen Verhaltenskodizes bzw. sozialen Gütesiegeln zu bewegen. Nach Ansicht der IAO sind Verhaltenskodizes sogar „weltweit zu einem Schlüsselement in der Diskussion über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen geworden“ (IAO 1998, Nr. 28, 11, zit. nach Piepel 2000, 22).

Verhaltenskodizes sind von Unternehmen eingegangene Selbstverpflichtungen zur Umsetzung bestimmter Standards gegenüber ihren Beschäftigten, Subunternehmen, Zulieferern, staatlichen Behörden sowie gegenüber der Umwelt in der Unternehmenspraxis. Sie sollen Unternehmen dazu verpflichten, *freiwillig* grundlegende und international anerkannte Arbeitsnormen zu beachten und die Einhaltung der Kodizes glaubwürdig und transparent überwachen zu lassen. Damit ist die Hoffnung verknüpft, dass KonsumentInnen, insbesondere bei Handels- und Konsumgüterunternehmen, einen möglichst großen Einfluss auf das Unternehmensimage haben. Die Vermarktung von Produkten findet überwiegend im Norden statt.

2.1 Charakteristika von Unternehmenskodizes in den 90er Jahren

Verhaltenskodizes sind zu einem regelrechten Business mit einer neuen Branche von Beratungs- und Zertifizierungunternehmen, dazugehörigen NROs und Forschungsberichten geworden. Inzwischen geht man davon aus, dass weltweit 500 Kodizes existieren. 1998 hat die IAO 215 solcher Kodizes aufgelistet, die zumeist in den 90er Jahren aus Eigeninitiative von Unternehmen oder als Ergebnis von Verhandlungen mit NROs oder Gewerkschaften entstanden waren (vgl. ILO 1998b). Sie lassen sich zunächst auf folgende Weise unterscheiden.

Unternehmenseigene Kodizes

Ca. 80 % der von der IAO untersuchten Verhaltenskodizes wurden von den jeweiligen Unternehmensleitungen selbst ausgearbeitet und umgesetzt (C&A, Otto-Versand, Levi Strauss & Co. etc.) und sehen eine unternehmensinterne Kontrolle der Einhaltung ihrer Prinzipien vor.

8 Bekannte NROs, die Sozialklauseln unterstützten, waren in den USA u.a. das *National Labor Committee*, die *Coalition for Justice in the Maquiladoras* und *Global Exchange*, in Europa waren es Kirchen- und Entwicklungshilfeorganisationen wie Misereor oder Oxfam.

9 Alle Unternehmensverbände, die in der IAO vertreten sind, haben mit Ausnahme von Frankreich, Belgien und Argentinien Klauseln über ArbeiterInnenrechte in Handelsverträgen abgelehnt. In Deutschland lehnt die überwiegende Mehrheit des Bundesverbands der Arbeitgeber (BDA) ein solches Konzept ab.

Übereinkommen zwischen NROs oder Gewerkschaften und der Industrie

Nur ein kleiner Teil der Unternehmen haben sich gegenüber NROs oder Gewerkschaften zur Anwendung eines Verhaltenskodex verpflichtet. So haben bspw. die Hotelkette ACCOR mit der Internationalen Nahrungsmittelgewerkschaft (IUF), IKEA mit der Internationalen Holzarbeitergewerkschaft (IFBWW) und der norwegische Ölkonzern Statoil mit dem Internationalen Berufssekretariat der Chemieindustrie (ICEM) einen Kodex vereinbart.

Kodizes für ganze Branchen der Industrie

Inzwischen haben auch ganze Branchen einen Verhaltenskodex übernommen. Der Europäische Dachverband der Spielwarenhersteller (TME) verkündete 1997 eine Selbstverpflichtungserklärung, menschenwürdige Produktions- und Arbeitsbedingungen in den Herstellerländern einzuhalten. Ebenfalls 1997 vereinbarten die Europäischen Gewerkschaften der Textil- und Bekleidungsindustrie (ETUF-TCL) mit dem Arbeitgeberverband EURATEX einen Verhaltenskodex für ungefähr 60 – 70 % der europäischen Firmen dieser Branche. Dieser Kodex ist bisher der Einzige, der eine Verpflichtung der Unternehmen einschließt, das Abkommen in die regionalen Tarifverhandlungen mit einzubeziehen. Auf Initiative der US-Regierung haben sich führende US-amerikanische Bekleidungsunternehmen im Rahmen der *Apparel Industry Partnership* (AIP) zur Einhaltung bestimmter Mindeststandards verpflichtet (vgl. S. 17ff.).

Musterkodizes

Gewerkschaften und NROs haben mittlerweile Musterkodizes entwickelt. Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) hat zusammen mit den Internationalen Berufssekretariaten Ende 1997 einen „Basis-Verhaltenskodex zu Arbeitspraktiken“ (<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991209513&Language=EN>) ausgearbeitet. Darüber hinaus unterstützt der IBFG zusammen mit dem britischen Dachverband TUC die Kampagne für einen Verhaltenskodex in der Spielzeugindustrie. Auch die NRO „Kampagne für saubere Kleidung“ (*Clean Clothes Campaign, CCC*) hat eine „Sozialcharta für den Handel mit Bekleidung“ entwickelt und im März 1999 eine unabhängige Stiftung zur Kontrolle der Umsetzung dieser Sozialcharta gegründet, in der Unternehmensverbände, Gewerkschaften und NROs vertreten sind (vgl. Südwind 2000 sowie www.cleanclothes.org). In Deutschland wird die CCC von Gewerkschaftsseite vom DGB-Nord-Süd-Netz, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) sowie von der Gewerkschaft Textil und Bekleidung (inzwischen IG Metall) unterstützt. Die Initiative fordert, positive Maßnahmen zur Anwendung des Kodexes zu ergreifen und Auftragnehmer, Lieferanten und Lizenznehmer zu dessen Einhaltung zu drängen. In Großbritannien gründeten 1997 NROs, Gewerkschaften und Unternehmen die *Ethical Trading Initiative* (ETI). Sie entwickelte einen Basiskodex und initiierte in drei Pilotprojekten (Weinanbau in Südafrika, Gartenbau in Simbabwe und in einem Bekleidungsunternehmen in China) Versuche zu verschiedenen Überprüfungsmethoden (<http://www.ethicaltrade.org>).

Hinsichtlich ihrer arbeitspolitischen Regelungen liegen die Musterkodizes des IBFG, der CCC oder der *Ethical Trading Initiative* eng beieinander und dienen als Bezugspunkt für Gewerkschaften und viele NROs.

Der Modellverhaltenskodex des IBFG

Der Kodex enthält eine enge Bezugnahme auf die zentralen IAO-Abkommen. Es wird davon ausgegangen, dass Multinationale Konzerne für die Arbeitsbeziehungen bei ihren Zulieferern verantwortlich sind und diesbezüglich ein unabhängiges Monitoring eingefordert. Über den Grundrechtekatalog der IAO hinaus wird ein existenzsichernder Lohn, Arbeitsschutz, die Einhaltung von maximal 48 Arbeitsstunden und 12 Überstunden pro Woche sowie ein festes Beschäftigungsverhältnis verlangt (s. Anhang 1). Die Forderung

nach einem existenzsichernden Lohn zielt darauf ab, nicht nur gesetzlichen Mindestnormen zu entsprechen, sondern die tatsächlichen „Grundbedürfnisse“ zu decken und „noch so viel übrig zu lassen, dass ein Teil zur freien Verfügung steht“ (ebenda). Gesetzliche Mindestnormen werden demgegenüber vielfach als ungenügend bewertet. Ziel ist, dass dieser Kodex zum Mindeststandard aller firmen- oder branchenbezogenen Verhaltenskodizes im Bereich der Arbeitsbeziehungen wird.

Abbildung 1: Bezugs Ebenen und Typen von Verhaltenskodizes

Typus	Zielsetzung	Beispiele
Zulieferer-Kodex	Regulierung der Arbeitsbedingungen bei Zulieferern und Subzulieferern	Adidas-Salomon, KARSTADT AG, C&A, Otto Gruppe, Wal-Mart
Statement of Business Principles / Standards of Engagement	Umweltrechte, Ethische Rechte etc.	EXXON Mobil, Shell, British Petroleum
Verhaltenskodex im globalen Unternehmen	Standard für MitarbeiterInnen im globalen Unternehmen	BASF, Bayer

Quelle: Köpke 2000

In den 90er Jahren sind somit sehr verschiedene Verhaltenskodizes entstanden. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihrer arbeitspolitischen Regelungen, ihrer Verbindlichkeit und ihres Anwendungsbereichs (einzelne Unternehmen oder gesamte Branche, Einbezug der Zulieferkette oder nicht) sowie der für sie vorgesehenen Mechanismen zur Überwachung (Monitoring) und Durchsetzung. Nach einer Studie der OECD aus dem Frühjahr 2000 enthielten 41 % der untersuchten 148 Kodizes Verpflichtungen für Subunternehmen und andere Geschäftspartner. Nur 30 % beinhalteten das Recht auf gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit und lediglich 13 % enthielten einen Verweis auf IAO-Konventionen (vgl. OECD 2000b, 10ff.). Die Studie enthielt die Schlussfolgerung, dass der Mangel an Einheitlichkeit den Wert der Kodizes als Instrument zur Durchsetzung von Sozialrechten reduzieren könnte, letztlich aber den Mangel an Konsens widerspiegeln (ebenda). Von den 215 untersuchten Kodizes der IAO von 1998 beinhalteten:

- 66 % das Verbot von Diskriminierung
- 45 % das Verbot von Kinderarbeit
- 25 % das Verbot von Zwangsarbeit
- 15 % das Recht auf Organisationsfreiheit
- 40 % die Zahlung von Mindestlöhnen
- 75 % die Gewährleistung eines Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz (vgl. ILO 1998b, 21-27).

Nach einer Untersuchung von Scherrer/Greven (vgl. Scherrer/Greven 2001, 79ff.) lassen sich folgende Kennzeichen und Differenzen von Verhaltenskodizes hervorheben:

- Verhaltenskodizes, die sich die Firmen selbst geben, sind eher kurz und vage formuliert. Sie nehmen keinen Bezug auf IAO-Konventionen und enthalten kaum Bestimmungen zu ihrer Umsetzung. Verhaltenskodizes von Gewerkschaften und NROs hingegen beinhalten detaillierte Bestimmungen zu ihrer betrieblichen Realisierung.

Abbildung 2: Kodizes im Einzelhandel und der Konsumgüterindustrie

Unternehmen	Regionen	Kontext	Reichweite	Monitoring	Existenzsichernder Lohn	Vereinigungsfreiheit
Puma AG	Osteuropa, Kanada, Australien und Lateinamerika		Zulieferkette und Lizenznehmer	Intern	Mindestlohn	X
Triumph International	Global	EURATEX-Kodex	Zwischenhändler und direkte Zulieferer	Kein Monitoring	Mindestlohn	X
Adidas-Salomon AG	Asien, Mittelamerika, Osteuropa	AIP/FLA, AVE-Kodex	Zulieferkette, Lieferanten	Intern u. Extern (Verité)	Mindestlohn	X
KARSTADT/Quelle	Asien, Osteuropa	AVE-Kodex	Zulieferkette, Zwischenhändler	Intern und Testprogramm PPP	Mindestlohn	X
C & A	Global	AVE-Kodex	Zulieferkette	Intern (SOCAM) und Testprogramm PPP	Mindestlohn	X
Otto Gruppe	Asien, Osteuropa und Lateinamerika	SA 8000, AVE-Kodex	Zulieferkette	Intern (Hansa Consult), extern (SA 8000) und Testprogramm PPP	Existenzsichernder Lohn (SA 8000), Mindestlohn (AVE Kodex)	X

Quelle: Köpke 2000 · PPP: Testprojekt Public Private Partnership nach AVE-Kodex in der Bekleidungsindustrie in Indien und China zwischen Otto, KARSTADT AG, C&A mit BMZ/GTZ

Haben Menschenrechtsverletzungen ein System?

- Unternehmenseigene Kodizes enthalten in der Regel keine Bestimmungen darüber, wie der Kodex den betroffenen Beschäftigten zugänglich gemacht werden soll. Im Gegensatz dazu fordern Initiativen aus dem Süden (vgl. Dent 2000b) oder die *Clean Clothes Campaign* die Übersetzung des Kodexes in die jeweiligen Landes- und Regionalsprachen.
- Unternehmenseigene Kodizes beschränken sich zumeist auf die eigenen Tochterunternehmen. NROs und Gewerkschaften fordern die Ausdehnung von Kodizes auf die gesamte Zulieferkette.
- In unternehmenseigenen Kodizes werden zumeist nur vage „faire Arbeitsbedingungen“ und die Einhaltung des jeweiligen, nationalen Arbeitsrechts definiert. Gewerkschaften und NROs fordern indessen die Einhaltung der KernarbeiterInnenrechte der IAO, insbesondere die Vereinigungsfreiheit und die kollektivvertragliche Vereinbarung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Weitere Streitpunkte sind die Forderungen nach einem existenzsichernden Lohn (*living wages*) und Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen. Auch sehen Gewerkschaften in der Regel Interessenvertretungen der Belegschaften als die beste Form eines Monitoring an.
- Unternehmenseigene Verhaltenskodizes betonen durchweg die Freiwilligkeit, während Gewerkschaften darum bemüht sind, wenn möglich, den jeweiligen Kodex in den Tarifvertrag zu verankern.
- Die größten Differenzen bestehen derzeit über Verfahren der Überwachung, die Rolle der AuditorInnen sowie über mögliche Sanktionen. Das Spektrum existierender Kodizes reicht von unternehmenseigenem Monitoring, mit und ohne Einbezug der betrieblichen Interessenvertretung bzw. der Beschäftigten, über externe Auditoren (professionelle Zertifizierungsunternehmen) bis hin zum Einbezug unabhängiger Akteure wie Gewerkschaften, NROs oder staatlichen Organen. Es wird inzwischen auch versucht, Monitoring-Standards durchzusetzen. Neben Bemühungen von NROs handelt es sich dabei in den USA insbesondere um Unternehmensinitiativen wie die SA 8000 oder die *Fair Labor Association* (FLA) bzw. die *Apparel Industry Partnership* (AIP), die u.a. im Kontext von Auseinandersetzungen um Wal-Mart durch eine Initiative der US-Regierung entstanden ist (vgl. www.fairlabor.org bzw. <http://www.fairlabor.org/html/amendctr.html>).

Apparel Industry Partnership

Auf Initiative der US-Regierung gründete sich 1996 der Zusammenschluss *Apparel Industry Partnership* (AIP) aus Unternehmen der Bekleidungs- und Schuhindustrie (Nike, Reebok, Liz Claiborne, Adidas-Salomon, Kathie Lee Gifford, Levi Strauss & Co. u.a.), NROs, Universitäten, Konsumenten- und Kirchengruppen sowie (bis 1998) Gewerkschaften. Ziel der Vereinigung ist weltweit Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie abzusichern und der Öffentlichkeit Informationen zu liefern, um Kaufentscheidungen abwägen zu können. Im April 1997 legte die AIP ein Abkommen vor, das einen branchenweiten Verhaltenskodex und Prinzipien für ein Monitoring vorsieht (vgl. Anhang 2). Der Verhaltenskodex beinhaltet

- Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit
- Verzicht auf jede Form der Diskriminierung der Beschäftigten
- Verweise auf ausreichende Arbeitsschutzmaßnahmen
- Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen über Entlohnung und Arbeitszeiten bzw. die Aufforderung, dass Beschäftigte nicht länger als 48 Stunden pro Woche und 12 Überstunden mit Überstundenzuschlägen arbeiten sollen, und
- das Recht auf freie gewerkschaftliche Organisation und kollektive Tarifabschlüsse.

Hinsichtlich der Überprüfung dieser Grundsätze ist ein internes *sowie* ein externes Monitoring vorgesehen, das das interne Monitoring überprüfen, ein unabhängiges Audit sicherstellen, regelmäßige, zum Teil unangekündigte Besuche durchführen und die Beziehungen mit lokalen Menschenrechtsgruppen aufbauen soll. In diesem Zusammenhang wurde die *Fair Labor Association* (FLA) gegründet, um das Monitoring und die Umsetzung des Kodexes zu beaufsichtigen. Dessen Verwaltungsrat soll sich gleichberechtigt aus VertreterInnen von Unternehmen, NROs und Organisationen von Beschäftigten zusammensetzen. Die externen Monitoren sollen aus einer gemeinsam anerkannten Liste ausgewählt und die dabei anfallenden Kosten zum Teil durch das FLA übernommen werden. Der Monitoringprozess soll Beschäftigten die Möglichkeit geben, Verstöße zu ahnden und zugleich gewährleisten, dass sie dafür nicht bestraft werden. Darüber hinaus sollen Kontakte und Beziehung zu Menschenrechtsgruppen, Gewerkschaften oder unterschiedlichen lokalen NROs aufgebaut werden, die das Vertrauen von Beschäftigten genießen, um auf diesem Weg weitere Informationen zu erhalten. Falls Gewerkschaften existieren, sollen regelmäßig Konsultationen eingeholt werden, um sicherzustellen, dass der Monitoringprozess und die Umsetzung des Kodexes mit bestehenden Kollektivverträgen in Einklang stehen.

Die Inhalte des FLA-Kodexes beziehen sich (indirekt) auf die KernarbeiterInnenrechte der IAO. Darüber hinaus werden Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz und Überstundenzuschläge in die Vereinbarung aufgenommen. Das Abkommen wurde in der Öffentlichkeit als zukunftsweisend propagiert, da das Konzept nicht nur einzelne Unternehmen, sondern die gesamte Branche erfassen sollte und Gewerkschaften und NROs mit einschloss. Bereits eineinhalb Jahre später kam es allerdings zwischen den beteiligten Gewerkschaften und einer Minderheit der NROs auf der einen und den Unternehmen und der Mehrheit der NROs auf der anderen Seite zum Bruch. Vor allem hinsichtlich Fragen der Transparenz und der Überwachung sahen sich die Textil-Gewerkschaften *UNITE* und *Retail, Wholesale and Department Store Union* und die ökumenische Organisation *Interfaith Center for Corporate Responsibility* außerstande, die Vereinbarungen über die Einrichtung der *Fair Labor Association* mitzutragen, die an den KritikerInnen vorbei verabschiedet worden waren (vgl. Scherrer/Greven 2001, 96-100). Weitere NROs wie *Global Exchange* oder auch der AFL-CIO distanzieren sich daraufhin von dem Abkommen. Die wesentlichen Kritikpunkte dafür waren

- der mangelhafte Schutz des gewerkschaftlichen Vereinigungsrechts, hier insbesondere die Unklarheit, wie Unternehmen in Ländern vorgehen sollen, die dieses Recht nicht respektieren,
- die Hinnahme von Löhnen unterhalb des Existenzlohns bzw. die Ablehnung der Aufnahme des Existenzlohns (*living wage*),
- die mangelnde Klarheit bzw. eine zu große Unternehmenskontrolle bei der Überwachung und Überprüfung des Kodexes sowie
- die Verweigerung der Transparenz bzw. Offenlegung der Wertschöpfungskette mit dem Argument möglicher Konkurrenz Nachteile.

Nach Ansicht der KritikerInnen können Unternehmen nach ihrer Zertifizierung das Siegel der *Fair Labor Association* zu Werbezwecken verwenden, ohne dass wirklich sichergestellt sei, dass ihre Erzeugnisse nicht in *Sweatshops* hergestellt wurden (ebenda). Die Gewerkschaft *UNITE* vertrat die Meinung, dass die Richtlinien faktisch eine „Lizenz für die Unternehmen darstellen, in jedem Land unabhängig der legalen und tatsächlichen Verweigerung der Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Organisierung und von kollektiven Verhandlungen zu produzieren“ (*UNITE* 1998). Die Tatsache, dass angesehene NROs wie der *International Labor Rights Fund* sich dennoch für die Mitgliedschaft in der FLA entschieden und das Abkommen mittrugen, führte zu einer bis heute nicht überwundenen Spal-

tung der BefürworterInnen von ArbeiterInnenrechten, die bis in die Reihen der College-AktivistInnen gegen *Sweatshops* reicht. Diese versuchen, die Vergabe von Lizenzen für die Produktion von mit dem Universitätslogo versehenen Kleidungsstücken an die Einhaltung der Verhaltenskodizes zu koppeln. Die UniversitätsrektorInnen stimmen vielfach für einen Beitritt zur *Fair Labor Association*, während Organisationen wie die *United Students Against Sweatshops* (USAS) den Vorwurf der Gewerkschaften teilen, dass es sich um ein mangelhaftes Abkommen handelt, welches den Unternehmen lediglich Schutz vor Kritik und einen Imagevorteil ermögliche (vgl. ebenda).

Der Kooptationsvorwurf, den besonders UNITE und das *National Labor Committee* gegenüber anderen NROs erhoben haben, veranschaulicht ein wesentliches Problem einer solchen, vermeintlich vielversprechenden Kooperation zwischen Staat, Unternehmen, NROs und Gewerkschaften. Scherrer/Greven formulieren dies folgendermaßen: „Weil die Kritik der Gewerkschaften an den NROs, keine Mitglieder zu vertreten und zu anfällig für Unternehmensspenden zu sein, ebenso weit verbreitet ist wie die umgekehrte Kritik, die Gewerkschaften seien nur ihren Mitgliedern und nicht dem Allgemeinwohl verpflichtet, kann es Staat und/oder Unternehmen leicht gelingen, die Bündnisse zwischen NROs und Gewerkschaften zu spalten. Insbesondere solche Verhaltenskodizes, die mangels einer eindeutigen oder umsetzbaren Verpflichtung auf das Prinzip der Vereinigungsfreiheit das Vertretungsrecht der Gewerkschaften bedrohen, sind dazu geeignet, zu einer solchen Spaltung zu führen. Im Falle der *Apparel Industry Partnership* sind Unternehmen betroffen, die an Standorten produzieren, wo gewerkschaftliche Rechte so beeinträchtigt sind, dass eine ernstgemeinte Verpflichtung auf das gewerkschaftliche Vereinigungsrecht zur Verlagerung der Produktion aus diesen Ländern führen müßte. Die Position des *International Labor Rights Fund*, dass den betroffenen ArbeiterInnen in jeder Weise geholfen werden muß, auch wenn dies zunächst gewerkschaftliche Vertretung nicht einschließt, ist zwar vermutlich integer, aber die Sorge der Gewerkschaften, dass mit der *Fair Labor Association* eine dauerhaft zu Verhandlungen berechtigte Institution geschaffen wird, die aber nicht von den Beschäftigten legitimiert ist, hat ihre Berechtigung“ (Scherrer/Greven 1999, 25).

Die studentische Organisation USAS hat daraufhin 1999 eine Konkurrenzorganisation zur FLA, das *Worker Rights Consortium* (WRC), gegründet. Das WRC schreibt keinen bestimmten Kodex, wohl aber bestimmte Inhalte für einen solchen vor. Neben den KernarbeiterInnenrechten werden folgende Prinzipien formuliert:

- die Aufnahme eines Existenzlohns (living wage),
- die Begrenzung der Arbeitszeiten auf höchstens 48 Stunden pro Woche,
- die absolute Freiwilligkeit von Überstunden bei Zahlung von Überstundenzuschlägen,
- der Verzicht auf jegliche Form von Bedrohung oder Misshandlung der Beschäftigten,
- die Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie
- spezielle Frauenrechte (neben der Forderung gleicher Behandlung bspw. das Verbot von Schwangerschaftstests vor oder während der Dauer der Beschäftigung, keine Benachteiligung durch Mutterschaftsurlaub, das Verbot von Zwangsmaßnahmen zur Verhütung).

Das WRC legt großen Wert auf die Offenlegung der Produktionsstätten sowie der Informationen über Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen der Lizenznehmer und betont die Verantwortung der Unternehmen für die Arbeitsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette. Unternehmen sollen im Fall von Missständen bei ihren Zulieferern nicht die Verträge kündigen, sondern ihren Einfluss zur Verbesserung der Bedingungen geltend machen. Ziel des WRC ist nicht, bestimmte Produktionsstätten oder ganze Unternehmen als „Sweatshop-frei“ zu zertifizieren, da eine solche Zertifizierung als wenig glaubhaft und hilfreich angesehen wird. Statt dessen ist beabsichtigt, *Öffentlichkeit*

über die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die Waren für die Universitäten produzieren, herzustellen und diese der öffentlichen Kritik und Kontrolle auszusetzen. Die Informationen sollen den Interessenvertretungen der Beschäftigten selbst oder ihnen nahe stehenden Gruppen zugänglich gemacht werden. Zusätzlich zu einem unternehmenseigenen Monitoring werden (davon unabhängige) spezielle WRC-Gremien (*WRC agencies*) geschaffen, die alle Informationen und Rechte über den Monitoringprozess und dessen Ergebnisse erhalten. Diese Gremien sollen und können kein zusätzliches vollständiges Monitoring ermöglichen, jedoch entsprechende Stichproben durchführen und Bemühungen von Beschäftigten unterstützen, die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern. In Regionen, wo Beschäftigte ernsten Restriktionen bzw. Repressionen unterliegen, ihre Rechte wahrzunehmen, ist es die Aufgabe der Gremien, selbst Untersuchungen durchzuführen und sich mit lokalen NROs und Menschenrechtsgruppen zu koordinieren (vgl. <http://www.workersrights.org>).

Council for Economic Priorities / SA 8000

Die US-amerikanische Verbrauchergruppe *Council for Economic Priorities* hat die Akkreditierungsgesellschaft CEPAA ins Leben gerufen, die sowohl einen Musterkodex erstellt als auch Vorgehensweisen für dessen Durchsetzung und Kontrolle festgelegt hat. Ihr Beirat setzt sich aus Unternehmen wie Avon, Reebok, Otto-Versand und NRO-VertreterInnen zusammen. Das Zertifizierungssystem orientiert sich an der Qualitätssicherung der ISO-Norm 9000 und an der Zertifizierung für Umweltschutz ISO 14000. Es wird explizit auf zentrale IAO-Konventionen einschließlich des Rechts auf Kollektivverhandlungen verwiesen. CEPAA bietet auch weltweit Schulungen zum SA 8000 Prüfer bzw. Prüferin an.

Der SA 8000 hat beste Chancen, sich zum globalen Standard unter den Unternehmenskodizes zu entwickeln. Zahlreiche NROs und Gewerkschaften sowie Gruppen aus Asien äußern sich jedoch äußerst kritisch über seine Effizienz, Transparenz und Unabhängigkeit: PrüferInnen sind demzufolge hinsichtlich ArbeiterInnen- und Menschenrechten zu oberflächlich ausgebildet und hätten in der Regel keinerlei Erfahrung in diesem Bereich. Sie kommen zumeist aus Ländern der Ersten Welt, denen Beschäftigte kaum Vertrauen schenken. Der Einfluss der Industrie auf den Kodex und seine Anwendung sei darüber hinaus zu groß, so dass der Prozess nicht den Beschäftigten, sondern vor allem der Aufpolierung des Unternehmensimages gegenüber den KonsumentInnen diene (vgl. insbesondere LARIC 1999).

2.2 Verhaltenskodizes in der Diskussion

Die Privatisierung des Arbeitsrechts und der sozialen Standards

Die Debatte um soziale Mindeststandards in Form von Verhaltenskodizes in den 90er Jahren begleitet eine entscheidende Wende des politischen Diskurses, indem die Diskussion im Rahmen einer weltweit vorherrschenden neoliberalen Politik von einer institutionellen hin zu einer privaten Regulierung verlagert wird. Die Kodizes der IAO und der OECD der 70er Jahre beruhten zwar ebenfalls auf Freiwilligkeit, dennoch waren sie Teil eines internationalen Rahmens von Prinzipien, mit denen Regierungen, Unternehmen und Gewerkschaften übereinstimmten. Im Gegensatz dazu wurden die Kodizes der 90er Jahre überwiegend von einzelnen Unternehmen formuliert und übernommen. Sie ignorierten vielfach bestehende Standards wie die der IAO und versuchten, davon abweichende zu institutionalisieren. VertreterInnen der IAO fürchten deshalb, dass Kodizes die Entwicklung eines Markts für Ethik fördern, der die IAO überflüssig macht. In diesem

Fall bliebe es KonsumentInnen überlassen, ethisch ‚korrekte Waren‘ zu kaufen, und es wäre den Produzenten anheimgestellt, diese auch derart herzustellen. Für nationale oder internationale Regelungen wie die IAO-Konventionen bestünde dann kein oder nur geringer Bedarf. Insbesondere wenn Verhaltenskodizes als Alternative und nicht als Ergänzung für staatliche Regelungen eingesetzt werden, entsteht demzufolge eine direkte Konkurrenz zwischen Kodizes und IAO-Konventionen und wird die Aufmerksamkeit von der Entwicklung verbindlicher internationaler Regelungen sowie einer grundsätzlicheren Kritik an Prozessen der Globalisierung abgelenkt (vgl. ILO 1998b; Justice 2000).

Aus dieser Sicht ist eine international verbindliche Regelung zur Einhaltung von KernarbeiterInnenrechten, einschließlich eines effektiven Sanktionsmechanismus etwa im Rahmen von Sozialklauseln in der WTO, einem Instrument wie den Verhaltenskodizes eindeutig vorzuziehen. Solche Sozialklauseln würden nicht nur einzelne, imageempfindliche Unternehmen betreffen, sondern alle Firmen in den WTO-Mitgliedsstaaten, die ihre Produkte grenzüberschreitend anbieten. Da die Anerkennung der ILO-KernarbeiterInnenrechte innerhalb der WTO mit deren Ratifizierung im Rahmen der ILO einher gehen würde, wären die Mitgliedsländer der WTO zudem angehalten, diesen Rechten auch gegenüber den Produzenten für die jeweils heimischen Märkte Geltung zu verschaffen (vgl. Scherrer/Greven 2001, 133f.).

Argumente für Kodizes

Das stärkste Argument der BefürworterInnen von Kodizes ist sicherlich die mangelnde Realisierungschance von internationalen Gesetzen über soziale Mindeststandards oder einer Sozialklausel im Rahmen der WTO (vgl. bspw. Ascoly u.a. 2000). Dieser Argumentation zufolge kann im Gegensatz dazu die Verantwortlichkeit der Konzernzentralen für die Bedingungen bei Zulieferern und Subunternehmen mittels Kodizes effektiver eingefordert und mit ihnen die gesamte Wertschöpfungskette erfasst werden (vgl. CCC 2000). Internationalen Konzernen sei es darüber nicht mehr so einfach möglich, sich von ihrer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten ihrer Zulieferer zu distanzieren. Insbesondere NROs betonen, dass Verhaltenskodizes deshalb ein Instrument zur Entfaltung von Gegenmacht sein können, „die auf Druck von Basisorganisationen die Politik von Unternehmen dahingehend beeinflussen, dass die Rechte von ArbeitnehmerInnen gestärkt werden“ (Südwind 1997, 127). Entscheidendes Mittel, Veränderungen des Verhaltens von Unternehmen durchzusetzen, ist der Druck von KonsumentInnen gegen das Image von Logos und Markennamen. Insbesondere Einzelhandelsunternehmen und Konzerne der Konsumgüterindustrie sind diesem Argument zufolge von ihrer Reputation und dem Image ihres Markennamens abhängig. Je mehr Image und Realität in Widerspruch zueinander geraten, desto härter werde das Unternehmen getroffen. Nach den Worten Charles Kernaghans, einem der bekanntesten Kampagnenvertreter aus den USA, „leben oder sterben markenorientierte Unternehmen durch ihr Image. Das verschafft einem eine gewisse Macht über sie“ (zit. nach Klein 2001, 361). Falls die ins Visier genommene Marke dann noch mit einer bekannten Persönlichkeit verknüpft ist, sei die Kollision noch explosiver (vgl. ebenda, s. Kapitel 3). Um eine größtmögliche Öffentlichkeit zu erhalten, nutzen Kampagnen in den USA u.a. Gerichtssäle, indem gegen die Konzerne geklagt wird (s. Kapitel 3), das Internet und unterschiedliche Formen der Lobbyarbeit.

Ein weiteres Argument für Verhaltenskodizes besteht darin, dass eine öffentliche Aufmerksamkeit durch Kampagnen als Impuls für weitere entwicklungspolitische Ziele genutzt werden könne. Kampagnen böten vielen Menschen mit sehr unterschiedlichen Einstellungen und Ausgangslagen (als Beschäftigte oder KonsumentInnen etc.) eine konkrete Gelegenheit für ein Engagement und würden eine wichtige Rolle bei der Schaffung eines öffentlichen Bewusstseins für eine soziale Regulierung des Weltmarktes spielen. Menschen der sogenannten Ersten Welt und ‚Betroffene aus Ländern der Dritten Welt‘ könnten gemeinsam an der Ausgestaltung und Umsetzung direkt beteiligt werden. Insofern verstehen sich diese Ansätze als Stärkung der Zivilgesellschaft, falls diese bei der Umsetzung, beim Monitoring und bei den Überprüfungsmechanismen beteiligt werden.

Inhalte von Kodizes

Zwischen Gewerkschaften und NROs herrscht eine weitestgehende Übereinstimmung über wesentliche Inhalte von Kodizes:

- Kodizes sollten nicht nur das globale Unternehmen selbst, sondern die gesamte Wertschöpfungskette (Lieferanten und Subzulieferer) einbeziehen und diese offenlegen. Die Verantwortlichkeit von Konzernzentralen für die Bedingungen bei ihren Zulieferern und Subunternehmen ist hervorzuheben.
- Wünschenswert sind Verhaltenskodizes, die zumindest für einzelne Branchen einheitlich sind.
- Die Inhalte der Kodizes sollten die KernarbeiterInnenrechte der IAO als Mindeststandards aufnehmen. Vage Formulierungen, die Ignorierung oder die selektive Herausnahme von IAO-Konventionen sind abzulehnen.
- Als zusätzliche, notwendige Forderungen gelten ein ausreichender Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Begrenzung der Arbeitszeit, Überstundenzuschläge sowie der Existenzlohn (*living wage*). Die Begründung für einen Existenzlohn liegt darin, dass in vielen (Entwicklungs-)Ländern der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, um die tatsächlichen Grundbedürfnisse zu decken. Ferner sollte dieser Lohn während der Normalarbeitszeit und nicht durch Überstunden bezogen werden. Der Mindestlohn basiert dagegen vielfach auf nicht mehr zeitgemäßen Warenkörben und wird an aktuelle Inflationsraten nur ungenügend angepasst.¹⁰ Beschäftigte in der Exportindustrie haben deshalb extrem hohe Überstunden zu akzeptieren, um die Kosten ihrer Grundbedürfnisse zu decken. Existenzlohn und die (Nicht-)Akzeptanz von Überstunden sind daher eng miteinander verknüpft.
- Von manchen NROs und Gewerkschaften werden darüber hinaus ein festes Arbeitsverhältnis (vgl. Clean Clothes Campaign, IBFG) oder auch wie im Falle der Vorgaben des 4 spezifische Frauenrechte (Verbot von Schwangerschaftstests, keine Benachteiligung durch Mutterschaftsurlaub, kein Zwang zur Verhütung) thematisiert.

Verfahren der Überwachung von Kodizes

Die existierenden Verfahren, durch die die Einhaltung der Selbstverpflichtungen überwacht werden sollen, sind bisher zwischen Unternehmen, NROs und Gewerkschaften heftig umstritten und werden von letzteren zumeist als äußerst problematisch bewertet.

Nach Ansicht zahlreicher NROs und Gewerkschaften reicht es bei der Umsetzung nicht aus, Zulieferern einen Kodex zuzuschicken. Vielmehr sollte aktiv sicher gestellt werden, dass die Standards auch realisiert werden. Bei der Aushandlung eines Vertrags müsse bspw. überprüft werden, ob bei der benötigten Menge einer jeweiligen Ware der Zulieferer mit der Arbeitszeit auskommt, die im Kodex festgehalten ist (vgl. Clean Clothes Campaign).

Ein unternehmenseigenes Monitoring allein wird als ungenügend betrachtet, da in diesem Fall Durchsetzungsmethoden zumeist undurchsichtig und Überwachungsmechanismen unklar bleiben (vgl. Scherrer/Greven 2001; Justice 2000; Dent 2000b). Prüfberichte werden durchweg geheim gehalten und bei Verstößen gegen Normen keine Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Zwischen NROs und Gewerkschaften herrscht deshalb relativer Konsens darüber, dass ein internes Monitoring zwar notwendig ist, um Kodizes in den Unternehmenspraxen zu verankern, Firmen ohne ein unabhängiges Monitoring jedoch nur geringe Anstrengungen unternehmen, ihren jeweiligen Verhaltenskodex tatsächlich zur Geltung zu bringen. Dies

¹⁰ Der Gewerkschaftsverband der FPZ in Sri Lanka kommt zu dem Schluss, dass der gesetzliche Mindestlohn für Beschäftigte der Bekleidungsindustrie verdoppelt bis verdreifacht werden müsste, um allein deren Grundbedürfnisse decken zu können (vgl. Dent 2000a).

gilt um so mehr, da sich die meisten Unternehmen weigern, ihre Wertschöpfungskette überhaupt offenzulegen.

Eine externes und unabhängiges Monitoring wird jedoch von den meisten Firmen abgelehnt bzw. unterlaufen, indem der Begriff ‚unabhängig‘ unterschiedlich definiert wird. Für die Unternehmen bedeutet er zunächst einfach eine externe, kommerzielle und von ihnen selbst finanzierte Zertifizierung. Im Falle von C & A betreibt ein Textilunternehmen sogar eine eigene Prüfgesellschaft, die *Service Organisation for Compliance Audit Management* (SOCAM). In diesen und anderen Fällen bleibt die Kontrolle über das Monitoring allein in den Händen der Unternehmen. Inzwischen gibt es jedoch zahlreiche Beispiele, in denen das vermeintlich unabhängige Monitoring den Unternehmen Übereinstimmung mit den Kodizes bei Zulieferern bescheinigte, während NROs und Menschenrechtsorganisationen bei eben diesen Firmen massive Verstöße und Menschenrechtsverletzungen aufdecken konnten. In einer von der Weltbank, Nike u.a. finanzierten Studie über Firmen in Thailand, die Sportbekleidung und -schuhe für Nike herstellten, wurde bspw. die Schlussfolgerung gezogen, dass die Beschäftigten im großen und ganzen mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden wären. Allerdings wurde der Begriff der Arbeitsbedingungen recht eigenwillig definiert. Es fehlte eine Erhebung zu den Themen „Löhne“, „Arbeitszeiten“, „Recht auf Organisierung“ und „kollektive Verhandlungen“ (vgl. *express* 1/2001, 16).

Kommerzielle Monitoren haben vielfach keine Erfahrung mit Menschen- und ArbeiterInnenrechten. Ein Vorwurf von NROs lautet, dass sie deshalb weder dazu in der Lage noch genügend ausgebildet sind, Verstöße und Missstände am Arbeitsplatz zu finden und aufzudecken (vgl. NLC 1999d und 2000; Scherrer/Greven 2001; Köpke 2001; LARIC 1999).¹¹ Betroffene Beschäftigte sehen sich schließlich vielfach aus Angst vor Arbeitsplatzverlust oder anderen Strafen nicht dazu in der Lage, Verstöße zu melden bzw. genau zu verstehen, welches Verhalten überhaupt „einen Verstoß“ darstellt und nach welchen Kriterien dieser beurteilt wird. Eine vielversprechende Beschwerde im Rahmen von Monitoringverfahren erfordert die Fähigkeit, sich in der Sprache auszudrücken, in der eine Beschwerde verhandelt wird sowie den Zugang zu Informationen bezüglich des Kodexes und die für Nachforschungen und ausreichende Dokumentation der Beschwerde notwendigen Mittel. NROs und Gewerkschaften kritisieren deshalb, dass ein rein kommerzielles Monitoring nicht wirklich ‚unabhängig‘ ist, und der Begriff den Sachverhalt eher verschleierte.

Unternehmen kritisieren schließlich, dass es zu viele Kodizes gibt, sie für Zulieferer zu unübersichtlich sind und einen unnötigen Inspektionsaufwand bedeuten. Die Forderung nach Einheitlichkeit drückt sich daher von seiten der Unternehmen in Versuchen der Standardisierung von Zertifizierungsmodellen wie dem SA 8000 aus. Im Gegensatz dazu lassen sich eine Reihe von Monitoringkonzepten anführen (vgl. bspw. NLC, *United Students Against Sweatshops*, das *Maquila Solidarity Network* oder die *FairWear Campaign*), die durch Initiativen von NROs und Gewerkschaften entstanden sind (vgl. CCC 2000; Südwind 1997 und 2000; Piepel 2000; Scherrer/Greven 2001). In Europa ist in diesem Zusammenhang insbesondere die *Kampagne für saubere Kleidung* (CCC) zu nennen. Wie bereits erwähnt, setzt sie sich für einen Kodex für die gesamte Bekleidungsindustrie ein und arbeitet derzeit am Aufbau einer europäischen Stiftung, bestehend aus NRO-Mitgliedern der CCC sowie VertreterInnen aus Gewerkschaften und Unternehmen. Die Stiftung soll nicht nur Richtlinien zur Umsetzung des Kodexes erstellen, sondern zusätzlich das unabhängige Monitoring überwachen (vgl. CCC 2000, Südwind 2000).

Generell wird mit diesen Konzepten ein transparentes, glaubwürdiges und effektives Monitoring eingefordert, an dem unabhängig von jeder Einflussnahme durch das überwachte Unternehmen Menschenrechtsgruppen, NROs und Gewerkschaftsgruppen der jeweiligen Länder beteiligt werden. Insbesondere betroffene Beschäftigte (und deren Interessenvertretungen) sollen an der Umsetzung (Inspektionsbesuche,

¹¹ Allerdings können selbst gut ausgebildete Monitoren an der Nase herum geführt werden, da sie sich eben nur kurzzeitig im Betrieb aufhalten. In einem Artikel der CCC wird von einem Betrieb berichtet, in dem spezielle Toiletten für unangemeldete Inspektorenbesuche eingerichtet wurden. Diese Toiletten durften nicht von den Beschäftigten benutzt werden, da sie ‚sauber‘ gehalten werden sollten (vgl. CCC 2000, 21).

Interviews, Fragebogen, Auswertungs- und Verbesserungsverfahren) direkt und aktiv beteiligt und über die Ergebnisse informiert werden.

Schließlich sollte die Vorgehensweise für den Fall einer Verletzung der Kodizes vereinbart werden. Monitoringverfahren sollten nicht einen Abbruch der Geschäftsbeziehungen, sondern kontinuierliche Verbesserungsprozesse ermöglichen. Nach Ansicht zahlreicher NROs ist ein einfacher Ausstieg nicht sinnvoll, da nicht gewährleistet sei, dass neue Geschäftspartner die Kodizes einhalten oder Betriebe nicht einfach unter anderem Namen wieder auftauchen. Genauso könne es passieren, dass dadurch der Druck auf Belegschaften anderer Betriebe wächst, Missstände nicht öffentlich zu machen (vgl. CCC, WRC, Dent 2000b).

Erfahrungen mit einem unabhängigen Monitoring

Die bisherigen Erfahrungen, inwiefern mit Verhaltenskodizes wirksam gegen Verstöße gegen internationale ArbeiterInnenrechte vorgegangen werden kann, sind bisher leider wenig überzeugend. Berichte von Gewerkschaften und NROs aus dem Süden legen nahe, dass Kodizes zumeist nicht einmal dazu führten, die Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetze zu garantieren (vgl. LARIC 1999; Heidel 2000; Piepel 2000; Scherrer/Greven 2001; Kelly 2000b). Auch das Monitoring unter Einbezug von Menschenrechtsgruppen und Gewerkschaften muss erst noch auf einer relevanten Basis geleistet werden. Scherrer/Greven (2001, 95) berichten von einigen positiven Erfahrungen durch zwei Kommissionen zur Überwachung von Verhaltenskodizes für Zulieferer US-amerikanischer Bekleidungsunternehmen (The GAP, Eddie Bauer) in El Salvador und Honduras. Beide Kommissionen berichteten von Erfolgen hinsichtlich der Trinkwasserversorgung, des Zugangs zu Toiletten, der Belüftung, des Verhaltens der Vorgesetzten und der Wiedereinstellung von entlassenen GewerkschaftsaktivistInnen. 1998 haben sich in dieser Region folgende Gruppen zu einem informellen Netzwerk zusammengeschlossen, um gemeinsam effektiver die großen kommerziellen Zertifizierung-Büros konfrontieren zu können: *Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador* (GMIES), *Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras* (EMI), *Grupo de Monitoreo de la Republica Dominicana*, *Comision de Verificacion de Codigos de Conducta de Guatemala* (COVERCO), *Movimiento Maria Elena Cuadra* (MEC) aus Nicaragua und die *Asociacion de Servicios de Promocion Laboral* (ASEPROLA) aus Costa Rica.

Selbst im Rahmen dieser positiven Einschätzungen über El Salvador und Honduras wird jedoch eingeräumt, dass es letztendlich nicht möglich war, die allgemeinen Arbeitsbedingungen entscheidend zu verbessern. Als weiteres Problem werden die Reibungspunkte zwischen der Kommission und den in diesen Betrieben tätigen Gewerkschaften genannt (vgl. Maquila Bulletin 2000). Den Beschäftigten war in der Regel selten die unterschiedliche Rolle der beiden Gruppen bewusst. Auch Köpke (vgl. Köpke 2001) beschreibt im Rahmen einer Fallstudie über das Unternehmen Adidas in El Salvador Kooperations- und Kommunikationsprobleme sowohl zwischen NROs und Unternehmen als auch zwischen den NROs, die jeweils um Anerkennung als unabhängige Monitoring-Instanzen konkurrierten. Adidas gelang es im Verlauf des Monitoringprozesses, lokale NROs gegeneinander auszuspielen und machte schließlich die Menschenrechts-Auditfirma VERITE ausfindig, die dem Unternehmen genügte, um ein „unabhängiges Monitoring“ attestiert zu bekommen. Die amerikanische Firma VERITE rekrutiert lokale NROs und ihre Mitglieder zu Co-Audits und bezahlt diese in beachtlichem Umfang mittels Ressourcen ihrer multinationalen Kunden. Die Ergebnisse sind nach Köpke „(...) aus Sicht einer Menschenrechtsperspektive alles andere als befriedigend. Zum Beispiel hat VERITE Betriebe, die für den Einzelhandels-giganten Hilfiger produzieren, weiß gewaschen. Diese Methode kann deshalb nicht ‚unabhängiges Monitoring‘ genannt werden“ (ebenda, 105).

Ungelöst bleibt aus Sicht von NROs letztlich das Problem fehlender finanzieller Mittel und Personalkapazitäten, um von den Firmen veröffentlichten Aussagen über vermeintlich ‚gute Arbeitsbedingungen‘ nachzugehen zu können. Dauerhafte und flächendeckende Überprüfungen werden zudem durch das Ausmaß der Wertschöpfungskette erheblich erschwert. So enthält bspw. ein mittlerer US-Einzelhandelskonzern seine

Textilprodukte von mehr als 13.000 Zulieferern, die ihrerseits jeweils von ca. fünf Subunternehmen beliefert werden, ohne dabei den informellen Sektor oder den Bereich der Heimarbeit zu berücksichtigen (vgl. LARIC 1999, 8). Aufsichtsbehörden oder externen Monitoring-Instanzen wird es ohne die entsprechenden Ressourcen unter solchen u.ä. Bedingungen kaum möglich sein, mehr als einige Stichprobenchecks durchzuführen, um die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass ein bestimmter Konzern gegen den eigenen Verhaltenskodex verstößt.

Problematik und Skepsis gegenüber Kodizes

Unabhängig von den Problemen der jeweiligen Monitoringverfahren bleiben mehrere Problempunkte offen.

1. Sogar der Internationale Arbeitgeberverband schätzt, dass 80 % aller Verhaltenskodizes dem Bereich allgemeiner Geschäftsethik zuzurechnen sind, deren Art und Weise der Realisierung nicht festgelegt ist. Viele Kodizes scheinen von den Unternehmen selbst nicht ernst genommen zu werden (vgl. Piepel 2000, 26). Die ‚Begünstigten‘ bzw. die ArbeitnehmerInnen sind nicht an ihrer Formulierung und Kontrolle beteiligt und ‚wissen oft nichts‘ über die Kodizes. Die Texte sind vage und unvollständig formuliert, in der Regel weder für KonsumentInnen noch für Betroffene einklagbar. Die Vielfalt der Verhaltenskodizes und ihre umstrittene Glaubwürdigkeit sorgen für Verwirrung bei KonsumentInnen und AktivistInnen. Es hat den Anschein, dass sie lediglich als Instrument zu Werbezwecken genutzt werden, um KonsumentInnen das Engagement des Unternehmens in Bezug auf den Verkauf von ‚guten‘ und ‚sauberen‘ Waren zu demonstrieren. Das heißt, Kodizes, die zum Teil im Importland durch aufwendige Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht werden, sind in den Fabriken der Herstellerfirmen zumeist unbekannt, nicht erhältlich oder nicht in die jeweilige Landessprache übersetzt. Aber auch wenn sie in den Produktionsfirmen vorhanden und zugänglich sind, ist es für die Beschäftigten zumeist nicht möglich, Verstöße zu melden, ohne strenge Disziplinarmaßnahmen oder sogar Entlassungen fürchten zu müssen (vgl. CCC 2000; Piepel 2000; Kelly 2000b; Scherrer/Greven 2001).
2. Kein Unternehmen hat sich bisher wirklich freiwillig einem Verhaltenskodex unterworfen. Vor allem die imagesensiblen Konsumgüterproduzenten und -händler müssen öffentlichen Druck fürchten und haben deshalb Verhaltenskodizes übernommen. Es kann davon ausgegangen werden, dass auch in Zukunft nur ein großer und stetiger Druck der Öffentlichkeit konkrete Verbesserungen längerfristig sicher stellen wird. Erfahrungen aus vielen sozialen Bewegungen zeigen jedoch, dass es schwierig ist, diesen über einen längeren Zeitraum dauerhaft aufrecht zu halten. Werden Erfolge von Bewegungen aber nicht in Gesetze, Vertretungsstrukturen etc. umgesetzt, können die Erfolge zeitweilig bleiben, da KonsumentInnen ihre alten Kaufgewohnheiten wieder aufnehmen. Dies gilt insbesondere bei Themen, die wenig Betroffenheit oder Empörung auslösen. Während in Deutschland bspw. das Thema Kinderarbeit ein hohes moralisches Gewicht aufweist und voraussichtlich auch künftig eine breite Resonanz erfahren wird, ruft die Verweigerung des Rechts auf Organisierung oder Kollektivverhandlungen nicht annähernd die gleiche Bestürzung hervor. Damit Kampagnen ‚funktionieren‘, werden darüber hinaus Stereotypen wie ‚frühkapitalistische Zustände‘, ‚Ausbeutung‘ oder ‚Frauen als Opfer der Globalisierung‘ etc. bemüht, die die Wirklichkeit der Arbeitsbedingungen nicht immer treffen und den Bildungseffekt allenthalben in Frage stellen. Beziehen sich Kampagnen zu Verhaltenskodizes nicht auf eine ganze Branche, sondern nur auf bestimmte Marken oder Konzerne, so werden andere fraglos ‚verschont‘, auch wenn die Marke oder das Logo nur benutzt wurde, um ‚größere Zusammenhänge und Probleme‘ aufzuzeigen.
3. Kodizes und Monitoringverfahren werden in der Praxis von Unternehmen zum Teil dazu benutzt, Gewerkschaften zu ersetzen. Gruppen aus dem Süden, der IBFG oder auch die CCC (vgl. bspw. CCC 2000; Justice 2000) betonen deshalb, dass Kodizes kein Ersatz für Gewerkschaften und direkte Verhandlungen zwischen VertreterInnen der Beschäftigten und dem Management bzw. für Kollektivver-

handlungen sein dürfen. „Wenn sie Bedeutung haben sollen, müssen Verhaltenskodizes dazu führen, Raum für die Selbstorganisation der Beschäftigten und für kollektive Verhandlungen zu schaffen“ (Justice 2000, 8). Von daher gelte es aus Sicht der Gewerkschaften Kodizes vor allem dadurch zu unterscheiden, ob sie vom Unternehmen allein oder zwischen Unternehmen und Gewerkschaften ausgehandelt seien. Die *Kampagne für saubere Kleidung* formuliert diesbezüglich als Hauptanliegen, „die Interessen und Forderungen der ArbeiterInnen nicht als Opfer, sondern als Akteure sichtbar und durchsetzbar zu machen“ (Musiolek 1999, 16). Auffällig ist allerdings, dass über die Proklamierung hinaus eine konkrete Umsetzungsstrategie zur gewerkschaftlichen Organisation vielfach nicht deutlich wird. Gewerkschaften oder internationale Berufssekretariate im Norden haben faktisch wenig Erfahrungen und nur geringe Anstrengungen unternommen, ihre Mitglieder für grenzüberschreitende Solidarität zu mobilisieren, und die meisten NROs haben keine Strategie, in welcher Form eine gewerkschaftliche Organisation im Süden durch Kodizes unterstützt werden könnte. Die Auseinandersetzungen innerhalb der *Fair Labor Association* darüber, wie in Ländern vorgegangen werden soll, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit nicht respektieren, scheint hierfür exemplarisch zu sein.

Unterschiedliche strategische Ansätze und Forderungen aus dem Süden

„The key to improving wages and conditions for ALL workers and bringing about broader change within society is through allowing workers the right to organise, collectively bargain and the freedom to associate with organisations of their choosing. Without these rights being achieved in a real sense, solidarity will always be inequitable. Genuine worker solidarity must be based firstly on workers rights in the majority world to organise and form unions. In this way workers of the majority world can determine and develop their own strategies, actions and campaigns and be clear about the solidarity they require from others.“

Kelly Dent, TIE-Asia, Sri Lanka

Auf Seiten der Gewerkschaften und NROs lassen sich letztlich zwei verschiedene strategische Orientierungen mit unterschiedlichen Politikvorstellungen und Verankerungen stilisieren.

Der erste Ansatz von VertreterInnen aus der sogenannten Ersten Welt betont Kodizes als Instrument zur Verbesserung von Arbeitsstandards in Ländern der sogenannten Dritten Welt. Es kann in Europa oder den USA relativ gut damit mobilisiert werden. Markenartikelfirmen insbesondere im gehobenen Segment reagierten sensibel auf Kritik, so dass rasche Erfolge vorgewiesen werden konnten. Scherrer/Greven formulieren die Vorgehensweise folgendermaßen: „Für das Fußvolk einer Kampagne läßt sich der Sachverhalt moralisch eindeutig darstellen und zum Mitmachen bedarf es wenig, im wesentlichen nur des Verzichts auf die Produkte eines bestimmten Unternehmens, die leicht durch die Produkte eines anderen Unternehmens ersetzt werden können. Aufgrund des Fehlens eines unmittelbar eigenen Vorteils läßt sich die eigene Handlungsweise zwar moralisch gut rechtfertigen, doch zugleich führt dies zu einer Beliebigkeit der Ziele und legt eine paternalistische Herangehensweise nahe. Dies kann einerseits bei Mißerfolgen zu einem raschen Erlahmen des Engagements führen. Andererseits birgt es ein Konfliktpotential im Verhältnis zu den betroffenen Belegschaften und den Gewerkschaften“ (Scherrer/Greven 1999, 32). Bei diesem Ansatz besteht somit die Gefahr, dass Kampagnen zu einer Art ethischen Einkaufsführern verkommen oder im äußersten Fall einen Top-Down-Ansatz zu Reformen beschreiben, innerhalb dessen AktivistInnen aus Europa oder den USA Beschäftigten aus Ländern des Südens nahelegen, was sie aufzuspüren und zu fordern haben. Der Ansatz kann, so gut er auch gemeint ist, lokale Organisationsversuche unterminieren.

Der zweite Ansatz, der zumeist von VertreterInnen aus betroffenen Ländern formuliert wird, zielt hingegen darauf ab, einen Raum zu schaffen, innerhalb dessen Beschäftigte aus dem Süden ihre eigenen Forderungen im Rahmen ihres Kontextes artikulieren können. AktivistInnen aus Europa und den USA dienen hier als Sprachrohr, werden als gleichwertige Partner erachtet und sind Verbündete in den Bemühungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. AktivistInnen im Norden können ihre Möglichkeit als KonsumentInnen und Beschäf-

tigte nutzen, Druck auf internationale Konzerne und ihre Zulieferer auszuüben, mit dem Ziel, dass diese direkt und fair mit den Beschäftigten im Süden verhandeln. Dieses Modell, das auf Selbstbestimmung der betroffenen Beschäftigten sowie auf Prozesse der Aneignung ausgerichtet ist, setzt nicht unbedingt voraus, dass AktivistInnen im Norden unbedingt wissen, was für Beschäftigte aus ärmeren Ökonomien richtig ist.

Vor allem NROs und Gewerkschaften aus Asien sind insgesamt sehr skeptisch bezüglich der Effektivität und den wirklichen Intentionen der Kodizesbewegung (vgl. exemplarisch LARIC 2000; Dent 2000b¹²; aber auch Klein 2001, 439ff.). Ihrer Ansicht nach schließt eine Konzentration auf die Durchsetzung von Kodizes einen Großteil der Beschäftigten aus, da sie für den nationalen Markt, als HeimarbeiterInnen oder im informellen Sektor tätig sind. Diesbezüglich stellen Kodizes noch nicht einmal formal Instrumente zur Durchsetzung von besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten dar. Politisch wird damit einer Spaltung des jeweiligen Arbeitsregimes in die Bereiche Exportwirtschaft und nationale Wirtschaft, Exportwirtschaft für Markenunternehmen und Nicht-Markenunternehmen sowie zwischen ArbeiterInnen mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen Vorschub geleistet.

Weitere Probleme ergeben sich nach Ansicht dieser Organisationen daraus, dass Verhaltenskodizes von der Verantwortung der Regierungen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung ihrer Gesellschaften ablenken und dazu benutzt werden können, nationale Arbeitsgesetze auszuhebeln. Auch Unternehmen würden darin unterstützt, sich durch die Übernahme eines Kodexes ihrer Verantwortung zu entledigen.

„Amerikanische Abnehmer haben bereits damit gedroht, dass sie keine Waren mehr aus Sri Lanka kaufen werden, wenn ihre Kodizes nicht eingehalten würden. Das *Board of Investment* (BOI) in Sri Lanka, lokale und ausländische Investoren haben daraufhin schon damit angefangen, diese Drohung gegen die Beschäftigten zu wenden.

Die staatliche Fabrikordnung besagt, dass Frauen und junge Menschen nicht mehr als 100 Überstunden pro Jahr arbeiten dürfen. Diese Verordnung wird zwar permanent missachtet, aber sie bietet Beschäftigten im Falle der Verweigerung von Überstunden zumindest einen gewissen Schutz. Die Regierung hat nun eine Änderung vorgeschlagen, die 100 Überstunden pro Monat erlauben soll, ohne dass Beschäftigte das Recht haben, diese zu verweigern. Die Regierung und das BOI begründen diese Maßnahme damit, dass ausländische Investoren von Beschäftigten die Ableistung dieser Überstunden verlangen und in den meisten Kodizes keine spezifische Anzahl von Überstunden erwähnt seien. Lokale Arbeitsgesetze werden auf diese Weise darauf reduziert, den Anforderungen von Abnehmern und ihren Verhaltenskodizes zu entsprechen. Sie beinhalten die übliche Drohung: ‚Wenn nicht, werden wir anderswo investieren‘. (...)

Das britische Unternehmen *Marks & Spencer* hat bereits auf eine Anfrage von uns geantwortet. Sie sagen, dass es ihnen bewusst war, dass die Arbeitsgesetzgebung in Sri Lanka Überstunden auf 100 pro Jahr begrenzen. Aber eine Richtlinie für Investitionen (*Board of Investment Guideline*), also kein Gesetz, erlaube mehr Überstunden. Auch der Kodex der *Ethical Trade Initiative* (ETI) erlaube mehr als 14 Überstunden pro Woche. Das Unternehmen würde diesen Richtlinien und nicht der lokalen Arbeitsgesetzgebung entsprechen.“

Kelly Dent, TIE-Asia, Sri Lanka, Interview vom 2.12.00)

12 Neben den angegebenen Quellen beruht diese Einschätzung auf mehreren Gesprächen, Emails und Diskussionsbeiträgen von AktivistInnen von TIE-Asia in Sri Lanka, LARIC in Hong Kong und des *Asian Pacific Workers Solidarity Link*, einem Netzwerk von GewerkschaftsaktivistInnen in Südostasien.

Unabhängig von Kodizes sei deshalb entscheidend, Druck auf Regierungen und die jeweiligen Arbeitsministerien auszuüben, IAO-Konventionen durchzusetzen, Sanktionen dafür zu entwickeln sowie die existierenden Arbeitsgesetze zur Geltung zu bringen.¹³ Entgegen der Tendenz der Privatisierung sozialer Standards wird von diesen Gruppen weiterhin gefordert, eine allgemein bindende Regulierung für Multinationale Konzerne auf Grundlage der IAO-Konventionen zu entwerfen.

Die interne Kritik an der Kodizesbewegung bezieht sich auf die Funktion der Beschäftigten als Objekte. VertreterInnen von ArbeiterInnen, die direkt oder am meisten von den Verstößen betroffen sind, haben demnach bisher keine gleichberechtigte Rolle. Sie sind entweder gar nicht oder kaum beim Entwurf, der Implementierung, beim Monitoring oder der Evaluierung von Kodizes eingeschlossen. Sie werden als Objekte, als Checkliste und nicht als Subjekte behandelt. Ihre größte Beteiligung bestehe in der Klage gegenüber Monitoren! Ein weiteres Problem bestehe darin, dass im Rahmen von Kodizes, Problemlagen und Lösungen durch die Reduzierung auf Verstöße isoliert und individualisiert werden. Der effektivste Weg, soziale Standards zu verbessern und dauerhaft zu garantieren, wird deshalb darin gesehen, dass Beschäftigte die Mittel und Möglichkeiten erhalten, sich zu organisieren und selbst Verhandlungen mit dem jeweiligen Management ihrer Betriebe, mit den Multinationale Konzernen und mit lokalen Behörden zu führen. Würden die Vereinigungsfreiheit und das Kollektivverhandlungsrecht zu Bedingungen für Handel und Investition gemacht, würde sich dieser Argumentation zufolge der Charakter der Freihandelszonen schnell verändern und sich die Notwendigkeit privatwirtschaftlicher Kodizes und unabhängiger Beobachter praktisch erledigen.

Gegenüber dem Ansatz der Hilfe aus dem Norden betont diese Vorgehensweise die Selbstorganisation der ArbeiterInnen im Süden.¹⁴ Sie können von KonsumentInnen und Beschäftigten im Norden als PartnerInnen solidarisch unterstützt werden. Bewertungsmaßstab von Kampagnen um Kodizes ist aus dieser Sicht jedoch die Antwort auf die Frage, ob Kodizes ein nützliches Instrument darstellen, die Bemühungen um eine Organisation der Beschäftigten oder einen Existenzlohn zu unterstützen. Dies bezieht sich nicht nur auf die inhaltliche Forderung des Rechts auf Organisation, der Vereinigungsfreiheit und des Kollektivvertragsrechts. Verhaltenskodizes und damit verbundene Kampagnen sollten dieser Herangehensweise zufolge vielmehr als Bestandteil einer Organisationsstrategie entwickelt werden und in eine umfassendere Bildung und Aktivierung von Beschäftigten über ArbeiterInnenrechte eingebunden sein.¹⁵

2.3 Der Standard for Vendor Partners von Wal-Mart

Wal-Mart ist es wichtiger denn je, dass unsere MitarbeiterInnen, Hersteller und Andere unsere strengen Standards und die Konsequenzen ihrer Nicht-Einhaltung verstehen.

Jay Allen, Wal-Mart Vice President for Corporate Affairs, Brief, 4. November 1998

Das Unternehmen ist stolz auf sein betriebliches Inspektionsprogramm und glaubt, dass viel Gutes damit erreicht wurde. (...) Jedes Jahr überprüfen Wal-Mart-Einkäufer alle Betriebe, die Waren produzieren, für die Wal-Mart der Hauptimporteur ist.

Notice of the Annual Meeting of Shareholders, 6. Juni 1997

13 Auch in El Salvador und Honduras haben sowohl Gewerkschaften als auch Überwachungskommissionen auf die Notwendigkeit hingewiesen, darauf einzuwirken, das nationale Arbeitsrecht durchzusetzen.

14 VertreterInnen der Koalition von ArbeiterInnenrechtsgruppen und NROs LARIC (*Labour Rights in China*) in Hongkong konnten beobachten, dass sie in den letzten Jahren vermehrt dazu eingeladen worden waren, sich im Rahmen des FLA, des ETI oder anderen Zusammenhängen zu beteiligen. Die Mehrheit der Gruppen lehnte jedoch eine Beteiligung an Monitoring-Prozessen ab, solange chinesische Beschäftigte keine eigene Stimme in diesen Prozessen besitzen. Statt dessen sollten Bemühungen um Bildung und Organisation dieser ArbeiterInnen weiter verfolgt werden.

15 Fatal wird dagegen die Übernahme von ArbeiterInnenbildung durch Monitoring-Firmen betrachtet (vgl. LARIC 1999).

Wal-Mart ist mit über 1,14 Millionen Beschäftigten der größte private Arbeitgeber und mit einem Umsatz von 193 Milliarden US\$ der mit Abstand größte Handelskonzern der Welt. Der Nettogewinn von 6,295 Milliarden US\$ im Geschäftsjahr 2001¹⁶ ist größer als der mehrerer konkurrierender Handels- und Supermarktketten zusammen (vgl. LZ-News vom 21.2.01). Der Konzern besitzt bereits durch seine Größe einen erheblichen Einfluß auf Zulieferer und Lieferanten. Mehr als andere Unternehmen hat Wal-Mart die Möglichkeit, die Preise und Gewinnmargen der Lieferanten zu diktieren, was wiederum Auswirkungen auf die Löhne und Arbeitsbedingungen dieser Unternehmen zur Folge hat. Wal-Mart bemüht sich prinzipiell darum, langfristige Beziehungen mit Lieferanten aufzubauen, die jeweils ein bestimmtes Warenssegment dominieren. Mit großen internationalen Markenartiklern werden langfristige Beziehungen (von Logistikkoooperationen bis hin zum Personalaustausch) unterhalten. Die Zulieferer werden nicht nur in die Datenauswertung, sondern auch in gemeinsame Bemühungen zur kontinuierlichen Verbesserung einbezogen. Wal-Mart entwickelte ein eigenes Beratungs- und Unterstützungsprogramm insbesondere von kleineren Herstellern zur Verbesserung von Qualität und Kosten und zur Beurteilung von neuen Produkten. Wal-Mart ist dadurch im Handel einer der Vorreiter für ein ‚gemeinsames Management‘ mit Zulieferern, um ‚gemeinsam‘ Geschäftspläne zu entwerfen und Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Die Anforderungen an Zulieferer sind vielfältig, wobei Offenheit beim Austausch von Daten als selbstverständlich gilt. Lieferanten werden verpflichtet, den niedrigsten Preis anzubieten. Gibt es ein billigeres Angebot eines Mitbewerbers, muß der Einkaufspreis für den Handelsriesen auf das gleiche Niveau gesenkt werden. Das gilt auch für die Hersteller von Markenartikeln. In den Verträgen existieren bis heute Klauseln, nach denen Wal-Mart *jederzeit* das Recht hat, Lieferungen zu bestellen oder abzubestellen. Wenn ein Hersteller sich den Regeln Wal-Marts nicht unterwirft, scheidet der Zulieferer im Zweifelsfall aus. Wal-Mart arbeitet schließlich mit einem Analysesystem, mit dem die Unternehmen nach Liefergenauigkeit und anderen Leistungskriterien bewertet und mit der Konkurrenz verglichen werden (vgl. Köhnen 2000).

Der Konzern besitzt seit 1992 einen Verhaltenskodex für Zulieferer und alle Handelspartner (*Standard for Vendor Partners*) sowie ein unternehmenseigenes Monitoring, um überall dort Sozialstandards und Menschenrechte der Beschäftigten sicherzustellen, wo Waren für den Verkauf bei Wal-Mart hergestellt werden.¹⁷ Nach eigenen Angaben hat Wal-Mart großen Aufwand betrieben, um eine Übereinstimmung mit den Standards bei Zulieferern zu gewährleisten. Der Verhaltenskodex soll bei jedem Zulieferer sichtbar ausgehängt werden mit der Information, wie Wal-Mart im Falle von Zuwiderhandlungen kontaktiert werden kann. Das Unternehmen behält sich außerdem unangemeldete Inspektionen vor. Betrieben, die die Standards verfehlen, wird die Möglichkeit gegeben, ihre Bedingungen zu ändern und dadurch die Geschäftsbeziehung aufrecht zu erhalten. Gründe für einen Ausschluss von Geschäftsbeziehungen sind nach eigenen Angaben jedoch Kinder-, Zwangs- oder Gefängnisarbeit sowie grobe Verstöße der Sicherheitsbedingungen wie z.B. blockierte Notausgänge.

Der Standard für Geschäftspartner von 1992¹⁸

Der Erfolg Wal-Marts beruht seit der Gründung 1962 auf der Einhaltung dreier wesentlicher Prinzipien. Das erste Prinzip ist das Konzept, unseren KundInnen Nutzen und Dienstleistung zu bieten, indem jeden Tag Qualitätswaren zu niedrigen Preisen angeboten werden. Auf dieser Basis hat Wal-Mart

16 Die Geschäftsjahre enden jeweils im Januar des angegebenen Jahres und beziehen sich damit faktisch auf das Vorjahr.

17 Interessanterweise war Wal-Mart in Deutschland im Zuge von Auseinandersetzungen mit Zulieferern dazu gezwungen worden, die sozialpolitischen Standards in ihren Lieferantenvträgen herauszunehmen, wenn Produkte aus dem EU-Raum stammen. Zulieferer wandten sich insbesondere gegen Besuche von Inspektoren Wal-Marts, die zur Überprüfung dieser Standards jederzeit, ohne Voranmeldung, Zugang zu den Produktionsstätten erhalten sollten (vgl. Lebensmittelzeitung vom 4.5.2000).

18 Der Originaltext ist auf englisch auf der Internetseite von Wal-Mart www.walmartstores.com/supplier unter *Supplier Standards* zu finden. Die vorliegende Übersetzung bezieht sich auf die Version vom Oktober 2000.

seine Kundenbeziehungen aufgebaut und wir glauben, dass dies ein entscheidender Grund für das schnelle Wachstum und den Erfolg des Unternehmens darstellt. Das zweite Prinzip ist das Engagement für eine Partnerschaft zwischen den MitarbeiterInnen (Beschäftigten) des Unternehmens, den Eignern und dem Management. Dieses Konzept wird auch auf die Geschäftspartner ausgedehnt, deren Geschäfte sich seit Wal-Marts Wachstum vergrößert haben. Das dritte Prinzip ist ein Engagement des Unternehmens für die Kommunen, in denen sich Geschäfte und Lager von Wal-Mart befinden.

Wal-Mart strebt danach, seine Geschäfte auf eine Weise auszuüben, die diese drei Prinzipien und daraus resultierende fundamentale Werte widerspiegelt. Von jedem Geschäftspartner, innerhalb und außerhalb der USA, wird erwartet, diesen Prinzipien und Werten zu entsprechen und deren Übereinstimmung bei der Zulieferung oder anderen Beziehungen zu sichern.

Da Wal-Mart der Überzeugung ist, dass das Verhalten seiner Geschäftspartner auf das Unternehmen zurückfallen und sich auf seine Reputation auswirken kann, fordert Wal-Mart von seinen Geschäftspartnern, dass deren Geschäftspraktiken mit den drei oben genannten Prinzipien übereinstimmen. Ferner fordert Wal-Mart die Übereinstimmung mit den folgenden Standards und behält sich das Recht vor, regelmäßige, unangemeldete Inspektionen der Betriebsstätten seiner Geschäftspartner durchzuführen, um sich von der Übereinstimmung mit diesen Standards zu überzeugen.

Einhaltung der jeweiligen Gesetze

Alle Geschäftspartner müssen den legalen Anforderungen und Standards ihrer Industrie gemäß den nationalen Gesetzen der jeweiligen Länder, in denen sie tätig sind, einschließlich der Arbeits- und Beschäftigungsgesetze dieser Länder und aller anwendbaren US-Gesetze, entsprechen. Im Falle, dass die legalen Anforderungen und die Standards der Industrie in Widerspruch zueinander stehen, hat der Geschäftspartner zumindest in Übereinstimmung mit den legalen Anforderungen des Landes, in dem die Produkte hergestellt werden, zu handeln. Wenn Industriestandards die legalen Anforderungen des jeweiligen Landes übertreffen, wird Wal-Mart diejenigen Geschäftspartner bevorzugen, die diese Industriestandards erfüllen. Geschäftspartner müssen sämtlichen Anforderungen aller hierfür zuständigen staatlichen Behörden entsprechen. Notwendige Warenrechnungen und erforderliche Dokumentationen müssen in Übereinstimmung mit den jeweiligen Gesetzen bereit gestellt werden. Geschäftspartner haben Wal-Mart gegenüber zu verbürgen, dass an Wal-Mart verkaufte Waren weder Patentrechte noch eingetragene Warenzeichen oder Urheberrechte anderer verletzen. Darüber hinaus müssen Geschäftspartner Wal-Mart mit allen notwendigen Lizenzen für Waren versehen, die unter Konzession einer dritten Partei stehen. Alle Waren müssen sorgfältig gekennzeichnet bzw. mit ihrem Herkunfts- und Herstellungsort in Übereinstimmung mit den dafür zuständigen Gesetzen etikettiert werden. Der gesamte Warenversand muss durch die von den zuständigen staatlichen Behörden festgelegten erforderlichen Dokumente begleitet (...) werden. Warenrechnungen müssen in englisch und in jeder anderen als angemessen erachteten Sprache exakt die Waren beschreiben, die der Versand beinhaltet, das Ursprungsland jedes einzelnen Artikels identifizieren und alle direkten oder indirekten Zahlungen auflisten (...). Das Versäumnis, komplette und genaue Informationen bereit zu stellen, kann in Abbestellung oder Verweigerung der Waren resultieren.

Beschäftigung

Wal-Mart ist erfolgreich, weil seine Beschäftigten als „Partner“ erachtet werden und sich ein hohes Niveau der Teamarbeit im Unternehmen entwickelt hat. Das Unternehmen erwartet, dass sich die respektvolle Umgangsweise mit den MitarbeiterInnen bei den Vertragspartnern widerspiegelt. Als

Mindestbedingung erwartet Wal-Mart, dass Geschäftspartner folgende Bestimmungen und Beschäftigungsbedingungen erfüllen:

Vergütung

Geschäftspartner müssen ihre Beschäftigten fair vergüten, indem sie ihnen Löhne und Sozialleistungen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, in denen die Geschäftspartner tätig sind, bezahlen oder indem sie ihnen Löhne und Sozialleistungen in Übereinstimmung mit den vorherrschenden lokalen Standards (...) bezahlen, falls diese höher sind. Die Geschäftspartner müssen (...) die Vorgaben des *Fair Labor Standards Acts* hinsichtlich Löhne und Arbeitszeiten voll erfüllen und dürfen, falls anwendbar, ausschließlich Zulieferer hinzuziehen, die diesem Gesetz entsprechen.

Arbeitszeiten

Geschäftspartner müssen angemessene Arbeitszeiten für die Beschäftigten in Übereinstimmung mit den lokalen Standards sowie den zuständigen Gesetzen der jeweiligen Länder, in denen die Geschäftspartner tätig sind, einhalten. Beschäftigte dürfen nicht mehr Stunden pro Woche arbeiten als gesetzlich erlaubt ist, und sie sind für Überstunden sachgemäß zu vergüten. Wir ziehen Vertragspartner vor, die den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer entsprechen. Zulieferer, die regulär und geplant von ihren Beschäftigten fordern, über die gesetzlich festgelegten Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer hinaus zu arbeiten, ohne eine gesetzlich dafür vorgesehene Vergütung, werden von uns nicht berücksichtigt. Beschäftigten sollte eine angemessene Anzahl freier Tage (nach unserer Ansicht zumindest ein freier Tag für jeden Zeitraum von sieben Tagen) ohne Formen von Vergünstigungen eingeräumt werden.

Zwangsarbeit/Gefängnisarbeit

Wal-Mart toleriert weder Zwangsarbeit noch Gefängnisarbeit. Geschäftspartner müssen eine Beschäftigung auf freiwilliger Basis sicherstellen. Wal-Mart wird keine Produkte von Geschäftspartnern akzeptieren, die in irgend einer Weise Zwangs- oder Gefängnisarbeit bei der Herstellung, der Zulieferung oder im Rahmen einer anderen Beziehung zum Herstellungsprozess ihrer Waren nutzen.

Kinderarbeit

(...) Wal-Mart akzeptiert keine Produkte von Geschäftspartnern, die in irgend einer Weise Kinderarbeit bei der Herstellung, der Zulieferung oder im Rahmen einer anderen Beziehung zum Herstellungsprozess ihrer Waren nutzen. Niemand darf unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahren, wo dies das nationale Gesetz eines Produktionsstandortes erlaubt) oder unter dem zur Vollendung der Schulpflicht im Herstellungsland nötigen Alter beschäftigt werden, falls dieses Alter höher als 15 Jahre ist.

Diskriminierung/Menschenrechte

Wal-Mart erkennt an, dass es kulturelle Differenzen und unterschiedliche Standards in verschiedenen Ländern gibt. Dennoch sind wir der Überzeugung, dass alle Voraussetzungen und Bedingungen einer Beschäftigung in der Fähigkeit eines Individuums, eine Tätigkeit auszuüben, liegen und nicht auf persönlichen Merkmalen oder persönlichem Glauben basieren dürfen. Wal-Mart zieht Vertragspartner vor, die ihre soziale und politische Verpflichtung gegenüber Grundprinzipien der Menschenrechte wahr-

nehmen, und die ihre Beschäftigten sowohl bei der Einstellung als auch während der Dauer der Beschäftigung in keiner Form – weder auf der Basis von Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderungen noch anderen vergleichbaren Merkmalen – diskriminieren.

Arbeitsplatzumgebung

Wal-Mart stellt für seine Beschäftigten sichere, saubere, gesunde und produktive Arbeitsbedingungen bereit und erwartet dies auch von seinen Vertragspartnern. (...) Betriebe, die für Wal-Mart Waren herstellen, müssen eine adäquate medizinische Einrichtung, Notausgänge, Sicherheitsausrüstungen, gut ausgeleuchtete und komfortable Arbeitsplätze, saubere Toiletten und – wenn nötig – eine adäquate Wohnunterkunft bereitstellen. Beschäftigte müssen angemessen ausgebildet werden, um ihre Tätigkeiten sicher ausführen zu können. Wal-Mart wird mit keinen Unternehmen Geschäftsbeziehungen aufnehmen, die mit einer ungesunden oder gefährlichen Arbeitsumgebung ausgestattet sind oder die mentale oder physische Disziplinarmaßnahmen anwenden.

Sorge für die Umwelt

Wir meinen, dass es unsere Aufgabe ist, in der Erhaltung unserer Umwelt führend zu sein. Wir ermutigen unsere Kunden und MitarbeiterInnen, immer zu *Reduzieren*, *Wiederverwenden* und zu *Recyceln*. Wir ermutigen auch unsere Geschäftspartner, überflüssige Verpackungen zu reduzieren und, wenn möglich, wiederverwertete und ungiftige Materialien zu verwenden. Wir bevorzugen Geschäftspartner, die unser Engagement für die Umwelt teilen.

Verpflichtung zum „Buy American“

Wal-Mart besitzt eine hohe Selbstverpflichtung, möglichst viele Waren zu kaufen, die in den USA hergestellt werden. Geschäftspartner werden dazu aufgefordert, so viele Materialien und Komponenten als möglich aus den USA zu beziehen und die Information darüber Wal-Mart mitzuteilen. Darüber hinaus werden Geschäftspartner dazu ermutigt, Produktionsstätten in den USA aufzubauen.

Regelmäßige Inspektion und Zertifizierung durch den Zulieferer

Handelspartner müssen auf einer Kopie des „Inspektions- und Zertifizierungsformblatts zwischen Wal-Mart und Geschäftspartnern“ eine/n oder mehrere Angestellte zur Inspektion jedes einzelnen Betriebs benennen, der für Wal-Mart Waren produziert. Solche Inspektionen müssen mindestens vierteljährlich stattfinden, um eine Übereinstimmung mit den Standards und Bedingungen zu gewährleisten, die hierin festgelegt wurden. Der oder die Angestellte des Geschäftspartners, deren oder dessen Aufgabe es ist, diese Inspektionen durchzuführen, muss nach jeder Inspektion Wal-Mart bescheinigen, dass er oder sie (i) eine Inspektion durchgeführt hat und dass (ii) die auf einem Formblatt notierten Ergebnisse der Wahrheit entsprechen.

Alle Kosten, die durch die Inspektion und Zertifizierung einer solchen Produktionsstätte entstehen, müssen vollständig vom Geschäftspartner bezahlt werden. Diese müssen das ausgefüllte „Inspektions- und Zertifizierungsformblatt zwischen Wal-Mart und Geschäftspartnern“ auf einer Datei (...) aufbewahren und Wal-Mart, einem beauftragten Unternehmen oder dessen Beschäftigten bei Nachfrage sofort zur Verfügung stellen. Allen Geschäftspartnern, die diesen Standards nicht nachkommen oder sie verweigern, werden augenblicklich jegliche noch ausstehende Aufträge gekündigt und eine

neue Warenannahme verweigert bzw. die Waren zurückgesandt. Die Geschäftsbeziehungen werden von Wal-Mart eingestellt.

Recht auf Überprüfung

Um eine tatsächliche Umsetzung der hiermit festgelegten Standards und deren Erfüllung sicher zu stellen, wird Wal-Mart oder eine von Wal-Mart bestimmte dritte Partei eigene Maßnahmen wie Vor-ort-Inspektionen von Produktionsstandorten durchführen (...). Allen Geschäftspartnern, die diesen Standards nicht nachkommen oder sie verweigern, werden augenblicklich jegliche noch ausstehende Aufträge gekündigt und eine neue Warenannahme verweigert bzw. die Waren zurückgesandt. Die Geschäftsbeziehungen werden von Wal-Mart eingestellt.

Vertraulichkeit

Geschäftspartner dürfen zu keinem Zeitpunkt – weder während noch nach der Dauer dieses Vertrages – anderen Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Kenntnisse, Entwürfe, Daten, Know-how oder ähnliche als vertraulich einzuschätzende Informationen offenlegen und für ihre oder für Zwecke anderer nutzen. Geschäftspartner haben zu akzeptieren, dass diese Verpflichtung nicht nur technische Informationen, Pläne und Marketing, sondern jede Geschäftsinformation betrifft, die Wal-Mart als vertraulich behandelt. Alle Informationen, die nicht ohne weiteres der Öffentlichkeit zugänglich sind, werden als Geschäftsgeheimnis betrachtet und sind vertraulich zu behandeln. Nach Beendigung dieses Vertrages – unabhängig des Grunds – hat der Geschäftspartner alle Gegenstände, die Wal-Mart gehören, zurückzugeben. Dies gilt ebenso für alle Kopien von Dokumenten, die Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Kenntnisse, Daten oder Know-how von Wal-Mart beinhalten (...).

Wal-Marts Geschenk- und Gratifikationsregeln

Wal-Mart hat sehr strikte Verhaltensregeln, die die Werbung, Angebote, die Annahme von Geschenken oder andere Zuwendungen betrifft. Jede Form der Bestechung oder Schmiergelder (...) werden strikt untersagt. Dies gilt sowohl für Formen des Dankes als auch für Versuche, Begünstigungen zu erhalten oder Waren und Dienstleistungen in geringerem Ausmaß zu akzeptieren als vereinbart. Wal-Mart will exakt die Quantität liefern oder erhalten, die vertraglich vereinbart wurde. Jedem Geschäftspartner, Betrieb oder Hersteller, der einer solchen Politik zuwiderhandelt, indem er einem Beschäftigten, Agenten oder einer Tochtergesellschaft von Wal-Mart in irgend einer Form Geschenke oder Zuwendungen anbietet oder diese annimmt, wird die gegenwärtige und zukünftige Geschäftsbeziehung gekündigt, unabhängig davon, ob das Geschenk oder die Zuwendung angenommen wurde oder nicht. Darüber hinaus wird der Geschäftspartner, der Betrieb oder Hersteller, der dieser Politik zuwiderhandelt, den zuständigen Regierungsbehörden des Landes, in denen dieser Geschäftspartner tätig ist, gemeldet. Der Unterlassung, Informationen darüber weiterzuleiten, folgen strenge Maßnahmen gegen den Geschäftspartner, Handelsgesellschaft oder die Fabrik, einschließlich – aber nicht darauf beschränkt – die Beendigung aller gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftsbeziehungen und eines finanziellen Schadensersatzes.

Eine Kopie dieses „Standards für Geschäftspartner“ muss so ausgehängt werden, dass sie von allen Beschäftigten an allen Standorten, die Produkte für Wal-Mart produzieren, eingesehen werden kann.

Jede Person, die Kenntnis über eine Verletzung einer dieser Standards durch einen Geschäftspartner oder einen Beschäftigten von Wal-Mart besitzt, soll die folgende Telefonnummer (es folgt die Angabe einer Telefonnummer, d.Ü.) wählen oder an *Wal-Mart Stores, Inc., Business Ethics Committee, 702 SW 6th St., Bentonville, AR 72716-8095* schreiben.

Der Verhaltenskodex von Wal-Mart ist ein Beispiel eines unternehmenseigenen Kodexes, der ohne die Beteiligung von Gewerkschaften oder NROs entstanden ist. Direkt wird an keiner Stelle auf die grundlegenden Arbeitsrechte der IAO hingewiesen, wenngleich einige zum Teil inhaltlich aufgegriffen werden (Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Diskriminierung, s. Abb. 3). Angesichts der aggressiven Unternehmenspolitik gegen Gewerkschaften (vgl. Köhnen 2000) ist es nicht verwunderlich, dass weder das Recht auf Vereinigungsfreiheit noch das Recht auf Kollektivverhandlungen aufgeführt werden. Die Forderung eines Existenzlohns wird nicht erwähnt und Verfahren der Überprüfung und Inspektion sowie deren Ergebnisse bleiben ausschließlich unter der Kontrolle des Unternehmens. Mögliche kritische Ergebnisse einer Überprüfung oder deren Veränderung sind damit allein dem Unternehmen überlassen und für die Öffentlichkeit nicht nachzuprüfen. Aus bereits genannten Gründen ist der Verhaltenskodex, der nach Angaben der Journalistin Naomi Klein (vgl. Klein 2001, 442) zudem als Folge von Berichten entstanden ist, demnach Lieferanten Wal-Marts in Bangladesch Kinder beschäftigt, als Maßnahme der Public Relation-Abteilung einzustufen.

Zu Beginn des Jahres 2000 hatte in Kanada die *Ethical Trading Action Group* (ETAG) – eine Koalition verschiedener NROs, Einzelgewerkschaften und dem Canadian Labor Congress – mit dem Unternehmensverband *Retail Council of Canada* (RCC) und Verbänden für Bekleidung und Schuhe über einen Verhaltenskodex der Branche in Kanada verhandelt. Diese waren im April 2000 gescheitert. Nach Angaben der ETAG lag dies vor allem an Unternehmen wie Wal-Mart, Mitglied im RCC, das die Aufnahme der KernarbeiterInnenrechte der IAO in den Verhaltenskodex ablehnte und einen eigenen Industriestandard im Einzelhandel vorzog, der den „ethischen Richtlinien“ im Sinne Wal-Marts entspricht (vgl. ETAG 2000).

Interessant ist eine Veränderung, die Wal-Mart seit 1997 am Wortlaut des Kodexes vorgenommen hat. Nach eigenen Angaben verfeinert das Unternehmen den Standard seit 1992 kontinuierlich. Nach Angaben der US-amerikanischen NRO *National Labor Committee* (NLC) enthielt der Kodex 1997 noch folgende Passage:

„Wir bevorzugen Geschäftspartner, die weniger als eine 60-Stundenwoche haben, und werden keine Zulieferer in Betracht ziehen, die auf einer regulären und geplanten Basis von Beschäftigten verlangen, mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten“ (Standard for Vendor Partners vom Juni 1997, zit. nach NLC 1999d).

Der Passus wurde inzwischen geändert und die Stundenzahl durch eine wesentlich vagere Formulierung („nicht mehr als gesetzlich erlaubt“) ersetzt. Wie im folgenden Kapitel ersichtlich wurde Wal-Mart in der Zwischenzeit angeklagt, von Zulieferern in China zu profitieren, die Beschäftigte zwingen, über 90 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Abbildung 3: IAO-Konventionen und der Wal-Mart Verhaltenskodex

	IAO-Konventionen	Wal-Mart Kodex
IAO-Grundrechtekatalog – Verpflichtung zur Einhaltung aufgrund der IAO-Mitgliedschaft	IAO Konventionen Nr. 29 und Nr. 105 über Zwangsarbeit	ja
	IAO-Konventionen Nr. 100 und Nr. 111 über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und über die Gleichheit des Entgelts	ja bezüglich Nr. 111 nein bezüglich Nr. 100
	IAO-Konvention Nr. 138 über Kinderarbeit	15 bzw. 14 Jahre oder Abschluss der Schulpflicht
	IAO-Konventionen Nr. 87 und Nr. 98 über die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen	nein
Zusätzliche IAO-Konventionen	IAO-Konventionen Nr. 26 und Nr. 131 über einen existenzsichernden Lohn	nur zum Teil: gemäß den nationalen Gesetzen oder vorherrschenden lokalen Standards
	IAO-Konvention Nr. 1 über Arbeitsstunden	nein
	IAO Konvention Nr. 155 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	zum Teil

3. Verletzung von ArbeiterInnen- und Menschenrechten bei Zulieferern Wal-Mart's

Entgegen den Selbstdarstellungen des Unternehmens haben in den USA Berichte Empörung hervorgerufen, denen zufolge Herstellerfirmen Wal-Mart's in Ländern der 3. Welt Waren unter extrem ausbeuterischen Bedingungen, zum Teil mittels Kinderarbeit, produzieren. Wal-Mart wurde in diesem Zusammenhang bereits wegen Missbrauch von Beschäftigten in Bangladesch, Nicaragua, Guatemala, Honduras und Mexiko juristisch angeklagt. Öffentlich beachtet wurden insbesondere mehrere Kampagnen der Menschenrechtsgruppe *National Labor Committee in Support of Worker and Human Rights* (NLC). Die Menschenrechtsgruppe mit ihrem Sitz in New York wurde 1980 auf Initiative mehrerer Gewerkschaften gegründet und setzt sich heute aus verschiedenen Kirchen-, Gewerkschafts- und ArbeiterInnenselbsthilfegruppen sowie anderen NROs (Frauen-, StudentInnen- und Menschenrechtsgruppen) und Einzelpersonen zusammen. Ihr Ziel ist durch groß angelegte Kampagnen Arbeits- und Menschenrechtsverstöße von Unternehmen zu ahnden und die Arbeits- und Lebensbedingungen der betroffenen Lohnabhängigen mittels öffentlichen Drucks auf Marken und Logos zu verbessern. Tatsächlich ist es der Gruppe in den letzten 10 Jahren wie keiner anderen gelungen, Sweatshops in den USA zum Thema zu machen und einige der bekanntesten Logos der Markenlandschaft zu diskreditieren. Neben Wal-Mart führte das NLC auch Kampagnen gegen Walt Disney und Kmart. Nachdem sich ihre Arbeit in den 90er Jahren vor allem auf Zentralamerika konzentriert hatte, bemüht sich die Gruppe seit 1999 ihre Aktivitäten auf Asien, insbesondere auf China auszuweiten (vgl. www.nlcnet.org). Eine zentrale Forderung der Organisation besteht in einem unternehmensunabhängigen Monitoring der betroffenen Unternehmen und Betriebe durch lokale Menschenrechtsorganisationen, um auf diesem Weg eine wirkliche Überprüfung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu garantieren. Insbesondere in Ländern wie EL Salvador oder Honduras, die eine lange Geschichte unterschiedlicher Formen brutaler Repressionen gegenüber ArbeiterInnen aufweisen, sei es entscheidend, dass Monitoringprozesse durch Personen und Gruppen durchgeführt werden, denen Beschäftigte tatsächlich vertrauen und die die lokale Situation und ihre Probleme kennen.

Im folgenden werden Informationen des NLC über Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben von Wal-Mart in Honduras, El Salvador, Bangladesch und China dokumentiert sowie der ‚Fall Saipan‘, eine Sammlung verschiedener Anklagen gegen Wal-Mart, vorgestellt. Die Saipan-Klagen sind insofern besonders, da sie ein wesentliches Element der Anti-Sweatshopbewegung in den USA verdeutlichen. AktivistInnen warten nicht, bis sie von einem Unternehmen wie Wal-Mart wegen Verleumdung verklagt werden, sondern klagen selbst gegen den Konzern. Der Gerichtssaal wird dazu genutzt, Material zu sammeln und öffentlich zu machen.

3.1 Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in Honduras

„Diese Betriebe zu betreten ist so wie ins Gefängnis zu gehen, wo Du dein Leben draußen lässt. Die Fabrikbesitzer lassen nicht zu bzw. wollen nicht, dass die jungen ArbeiterInnen für sich selbst denken. Sie wollen, dass sie dumm sind. Die ArbeiterInnen benötigen eine Erlaubnis, um auf die Toilette zu gehen und es wird Ihnen gesagt, wann dies möglich ist und wann nicht.“

Junge Frauen gehen mit 14, 15, 16 und 17 Jahren in diese Betriebe. Sie werden zu einem Bestandteil der Produktion, die 9 Stunden plus zwei, drei oder vier Überstunden pro Tag arbeiten, immer und immer wieder, Tag für Tag die gleiche Operation ausführen. Von einer Frau in der Bügelabteilung wird verlangt, dass sie 1.200 Hemden pro Tag bügelt. Sie steht dabei die ganze Zeit und ihre Hände und Finger sind vom heißen Bügeleisen angeschwollen. Diese jungen Arbeiterinnen halten es deshalb selten länger als 6 Jahre in den Maquilas aus. Danach scheiden sie erschöpft aus. Sie gehen, ohne eine nützliche Qualifikation erlernt zu haben oder intellektuell gewachsen zu sein. Diese jungen Arbeiterinnen sind nach der 6. Schul-

klasse in die Maquilas gekommen, ohne die Maquilas, die Unternehmen, deren Kleider sie nähen, oder den Platz, den sie in der globalen Ökonomie einnehmen, zu verstehen. Sie fühlen sich ohnmächtig, wenn sie sehen, dass das Arbeitsministerium nichts oder fast gar nichts unternimmt, um sie zu unterstützen und ihre Rechte zu verteidigen.“ (Ein Jesuit aus Honduras, NLC 1999a).

Seit 1976 existieren in Honduras 16 Maquilas mit 203 Betrieben und ca. 90.000 Beschäftigten, wovon es sich bei 80-90 % um Frauen handelt, die zumeist Bekleidung produzieren. Die Maquila-Exporte stellen 61 % aller Exporte des Landes dar; die Produktion, die Ausfuhr und der Umsatz sind steuerfrei (vgl. Südwind 2000, 27). Honduras war Ende der 90er Jahre nach China/Hongkong, Mexiko und der Dominikanischen Republik weltweit der viertgrößte Exporteur von Bekleidung in die USA. Die Ausfuhr der Waren in die USA stieg von 1996 bis 1997 um 36 % auf den Wert von 1,7 Mrd. US\$ und lag 1998 bei ca. 2 Mrd. US\$ (vgl. NLC 1999a). Ende der 90er Jahre wurde das gesamte Land durch ein Gesetz zur Freien Produktionszone erklärt.

Die vom NLC (vgl. NLC 1999a) beobachteten Arbeitsbedingungen in den Maquilas von Honduras zeichneten sich durch mehrere Probleme aus:

- Erzwungene Mehrarbeit war an der Tagesordnung (14-Stundenschichten, 7-Tage-Wochen, gelegentlich angeordnete 24-Stundenschichten, mit harten Strafen wie z.B. keine Bezahlung bis hin zur Entlassung bei ‚Verweigerung‘).
- Mit dem gesetzlichen Mindestlohn von 43 US Cents, den die Beschäftigten durchschnittlich erhielten, konnte nur ein Teil der tatsächlichen Lebenshaltungskosten bestritten werden. Der Mindestlohn ist insofern nicht als existenzsichernder Lohn zu bezeichnen. In einem Bericht des US Commerce Department vom 17.2.1998 heißt es: „Der Mindestlohn in Honduras ist als ungenügend zu bezeichnen, um einen angemessenen Lebensstandard für Beschäftigte und ihre Familien zu gewährleisten“ (zit. nach NLC 1999a, 7). Bei einem 8 Stundentag verdienten Beschäftigte 3,44 US\$ pro Tag, bei einem 11-Stundentag 4,73 US\$. Ein Busticket in der Region Rio Blanco Industriepark kostete 37 Cents, ein kleines Frühstück 89 Cents, Mittagessen (Reis, Tortillas mit etwas Huhn) 1,33 US\$. Die Miete einer 1-Zimmerwohnung in einer billigen, für die Frauen zumeist gefährlichen Gegend kostete ca. 26 US\$ pro Monat bzw. 86 Cents pro Tag. Diese Kosten zusammengerechnet ergaben bereits 3,45 US\$ pro Tag. Der Kauf von Speisen für andere Familienmitglieder, Nahrungsmittel wie Fleisch, Milch oder Früchte, neue Kleidung, Aufwendungen für Schule (Schuluniform, Bücher, Hefte etc.), Arztbesuche oder Medikamente waren damit quasi ausgeschlossen (vgl. ebenda). Nach Angaben lokaler Gewerkschaften sowie der Beschäftigten selbst betrug die Höhe eines Existenzlohns zum Zeitpunkt der Untersuchung mindestens 79 Cents pro Stunde. Mehrere Privatärzte, die die VertreterInnen des NLC interviewten, berichteten, dass zahlreiche Kinder von Beschäftigten der Maquilas Zeichen von Unterernährung aufwiesen. Unter den Beschäftigten selbst kamen in erhöhtem Maße Bronchial- und Asthmaprobleme vor, die diese Ärzte auf die Feinstäube in den Fabriken zurückführten.
- Die Mehrheit der ArbeiterInnen waren jungen Frauen, 14, 15 und 16 Jahre alt. Sie saßen auf harten Holzbänken ohne Rückenlehnen in Produktionslinien von über 60 NäherInnen, 12 Stunden und mehr pro Tag in heißen, staubigen und fensterlosen Fabriken. Es war ihnen nicht erlaubt miteinander zu sprechen. Toilettenbesuche mussten genehmigt werden, waren eingeschränkt und wurden dokumentiert.
- Die NäherInnen erhielten Stücklohn, sie wiederholten denselben Arbeitsprozess 1200 bis 1500 Mal am Tag. Um das Arbeitstempo zu erhöhen und die extensiven Produktionsziele zu erreichen, wurde ununterbrochen Druck ausgeübt. Die Produktionsleiter fluchten und schrien, um die Frauen anzutreiben.
- Obwohl Krankenversicherungsbeiträge monatlich von den Löhnen der ArbeiterInnen abgezogen wurden, kam es in mehreren untersuchten Betrieben vor, dass die Sozialabgaben von den Unternehmen

nicht abgeführt und illegal einbehalten worden waren. Auch war es während der Arbeitszeit kaum möglich, die staatliche Gesundheitsversorgung wahrzunehmen. Die Unternehmen erlaubten keine Abwesenheit wegen Krankheit. Wenn ArbeitnehmerInnen einen Tag fehlten, wurden sie mit Lohnabzug bestraft.

- Das Recht auf Vereinigungsfreiheit konnte nicht ausgeübt werden. Personen, die in Verdacht standen, eine gewerkschaftliche Organisation aufzubauen, wurden sofort entlassen. Die ArbeiterInnen hatten nicht das Recht, sich zu versammeln, um ihre Rechte zu erfahren.
- Keine/r der befragten Beschäftigten hatte je von einem Verhaltenskodex von Wal-Mart oder anderen Konzernen gehört.

Evergreen Factory, Rio Blanco Industriepark, Honduras

Evergreen ist ein koreanischer Betrieb. Er produzierte 1998 für Wal-Mart's Kinderbekleidungsreihe McKids und beschäftigte 630 ArbeiterInnen.

In der vom NLC beobachteten Periode, zwischen März und Juli 1998, betrug die Schichtzeit von Montag bis Freitag jeweils 14 Stunden (von 7.00 bis 21.00 Uhr), Samstags und Sonntags 9 Stunden (von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr). Die *Überstunden waren Pflicht* und in der angegebenen Periode wurde 7 Tage die Woche gearbeitet. Abwesenheit wurde mit Lohnausfällen von mehreren Tagen und im Extremfall mit Entlassung bestraft. Manchmal wurden die Beschäftigten dazu gezwungen, die Nacht durchzuarbeiten, von 7.00 Uhr morgens bis 16.00 Uhr am nächsten Tag. Der Stundenlohn betrug 43 Cents.

Da der Betrieb kein eigenes Lager besaß, lagen Rohmaterialien und Kisten überall herum und blockierten Flure und Notausgänge. Feuerlöscher waren zum Teil nicht betriebsbereit, eine Erste-Hilfe-Ausrüstung gab es nicht. In Teilen der Fabrik war es sehr heiß und in der Nähe des Schnittbereichs war die Luft aufgrund des Fehlens einer wirksamen Entlüftung voller Staub aus Textilfusseln. Atemschutzmasken gab es nicht.

Für die 630 Beschäftigten gab es insgesamt 4 Toiletten für Männer und 8 Toiletten für Frauen. Beschäftigte beschrieben die Toiletten als schmutzig. ArbeiterInnen mussten um Erlaubnis bitten, sie benutzen zu dürfen. Das Wasser in den Toiletten war oft für zwei bis drei Tage ausgestellt. Der Gestank war deshalb unerträglich.

Die Beschäftigten wurden um ihre Sozialversicherung betrogen. Nach dem Gesetz werden in Honduras 4 % des Lohns für die Sozialversicherung abgezogen. Das Unternehmen hat zu diesem Betrag 8 % des Lohnes hinzuzufügen. Die Beschäftigten erhalten darüber eine Mindestversorgung für sich und ihre Kinder, um medizinische Untersuchungen, Arzneien und Krankenhausaufenthalte zu bezahlen. Bei über 80 % der Beschäftigten hatte Evergreen das Geld einbehalten, ohne in die staatliche Sozialversicherung einzubehalten und sowohl die Beschäftigten als auch das Sozialsystem hintergangen.

Nach Aussagen der ArbeiterInnen erlaubte Evergreen keine gewerkschaftliche Interessenvertretung und alle, die einen Organisationsversuch thematisierten, wurden entlassen.

Quelle: NLC 1999a

Ecotex, Choloma, Honduras

Bei Ecotex arbeiteten zwischen 250 und 300 Beschäftigte. Hier wurde für Wal-Mart Bekleidung für die Serien McKids, White Stag, In Design und Simply Basic genäht. Der Betrieb wechselt je nach Saison, Größe und Stil immer wieder die Kunden. Ecotex produzierte so unter anderem auch für Penney.

Gearbeitet wurde von Montag bis Freitag in 11-Stundenschichten sowie entweder 3¹/₂ oder 8¹/₂-Stunden an Samstagen. Überstunden waren Pflicht. Näherinnen verdienten 46 Cents pro Stunde. Gesetzlich zugestandene Urlaubstage und Zuschläge wurden ihnen vielfach nicht gewährt.

Die Beschäftigten hatten um Erlaubnis zu bitten Wasser zu trinken. Eine Missachtung dieser Anordnung führte zu Strafen. Die Toiletten blieben bis auf zwei Stunden pro Schicht verschlossen. Die ArbeiterInnen mussten für eine Toilettenbenutzung um Erlaubnis bitten, Toilettengänge wurden notiert und waren auf einen Besuch pro Schicht begrenzt. Toilettenpapier war in der Regel nicht vorhanden.

Beschäftigte berichteten, dass es immer wieder vorkam, dass ihnen die genähten Artikel „ins Gesicht geschmissen“ und sie für „Fehler wie ein loser, heraushängender Faden“ angeschrien wurden. Fehlzeiten waren nicht erlaubt. Falls z.B. eine schwangere Frau aufgrund eines Arztbesuchs einen Teil oder einen ganzen Arbeitstag nicht anwesend war, wurden ihr bis zu zwei Tageslöhne abgezogen. Die befragten Beschäftigten klagten über Rückenschmerzen aufgrund der harten Holzbänke ohne Rückenlehnen am Arbeitsplatz und Bronchialproblemen sowie Allergien aufgrund der Faser- und Textilstäube in der Fabrik. Auch hier war ein Drittel der ArbeiterInnen nicht sozialversichert, obwohl ihr Lohn dafür einbehalten worden war.

Faktisch gab es keine Vereinigungsfreiheit. Am 1. August 1998 legten die Beschäftigten spontan für zwei bis drei Stunden die Arbeit nieder, um gegen die kontinuierliche schlechte Behandlung zu protestieren. Das Management reagierte darauf mit der Einbehaltung von vier Tageslöhnen. Vier Beschäftigte wurden unter dem Verdacht eine Gewerkschaft organisieren zu wollen entlassen. Keine/r der Beschäftigten hatte je von einem Verhaltenskodex oder von einer Verpflichtung Wal-Mart's, „die Menschen- und Arbeitsrechte zu garantieren“, gehört. Quelle: NLC 1999a

Seolim Baracoa, Omoa, Region Cortés, Honduras

1998 ließ Wal-Mart bei Seolim Baracoa Hosen und Hemden für die White Stag- und Faded Glory-Serie produzieren. Es arbeiteten zu diesem Zeitpunkt ca. 300 Beschäftigte im Betrieb. Die Schichtzeiten dauerten Montags bis Freitags von 7.15 Uhr bis 18.00 Uhr, Samstags von 7.15 Uhr bis 12.00 Uhr oder 16.00 Uhr. Die Überstunden waren Pflicht. Die Stundenlöhne betragen 43 Cents pro Stunde. 70 bis 72 Näherinnen pro Produktionslinie hatten täglich eine Quote von 1.300 Bekleidungsstücken abzuliefern. Bereits seit mehreren Jahren wurden gegen Seolim ernsthafte Vorwürfe erhoben, gegen Menschen- und Arbeitsrechte verstoßen zu haben. Bei den Anschuldigungen ging es um den Einsatz von Kinderarbeit, erzwungene Überstunden, Zerschlagung von gewerkschaftlichen Organisationsversuchen durch illegale Entlassungen sowie physische und verbale Mißhandlungen.

1998 versuchte der Besitzer den Betrieb zu schließen und Gewinn und Investitionen außer Landes zu schaffen, ohne den Beschäftigten ausstehende Löhne oder zustehende Abfindungen auszuzahlen. Er begann heimlich die Nähmaschinen zu verkaufen, während er die Produktion von 8 auf 3¹/₂ Linien reduzierte. Zuvor hatte es über 6 Monate hinweg ständige Verzögerungen der Auszahlung von Löhnen gegeben. Den 13. Monatslohn, der den Beschäftigten am Anfang des Jahres zustand, wurde nicht

ausbezahlt. Als im September 1998 die Beschäftigten streikten, um gegen die Nichtauszahlung von Löhnen und gegen Misshandlungen zu protestieren, versuchte der Besitzer, die Beschäftigten wegen Terrorismus zu verklagen.

Keine/r der Beschäftigten hatte jemals etwas von einem Verhaltenskodex Wal-Mart's gehört.

Quelle: NLC 1999a

Uniwear Embroiders Honduras SA, Rio Blanco Industrial Park, Honduras

Als Unt Zulieferer mit ca. 30 Beschäftigten nähte Uniwear Stickereiarbeiten für Blusen der McKids Serie von Wal-Mart. Es wurde Montags bis Freitags zwischen 7.15 Uhr und 19.00 Uhr, Samstag und Sonntag von 7.15 Uhr bis 16.00 Uhr gearbeitet. Überstunden waren bei großer Auftragslage Pflicht. Abwesenheit (unabhängig der Ursache) führte zur Suspendierung der Beschäftigten für zunächst 3 Tage ohne Bezahlung, beim zweiten Mal für 5, beim dritten Mal für 8 Tage und beim 4. Mal zur Entlassung.

Die Toiletten waren nach Angaben der Beschäftigten sehr verschmutzt. Die ArbeiterInnen wurden permanent angeschrien und auch in diesem Betrieb wurden die Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten einbehalten, ohne sie bei der staatlichen Sozialversicherung anzumelden.

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit gab es nicht und keine/r der Beschäftigten hatte von einem Verhaltenskodex von Wal-Mart gehört.

Quelle: NLC 1999a

Die Kampagne des NLC um die Näherin Wendy Diaz

Im Frühjahr 1996 untersuchten VertreterInnen des NLC Zulieferbetriebe von Wal-Mart in Honduras. Am 29.4.96 berichtete der Vorsitzende des NLC, Charles Kernaghan, vor einem Komitee des US-Kongresses, dass bei Global Fashions, einem Betrieb in Honduras, 13- bis 15-jährige Mädchen unter unmenschlichen Bedingungen und zu Hungerlöhnen Kleidung für Kathie Lee/Wal-Mart¹⁹ nähten. Sie arbeiteten 13 bis 15 Stunden pro Tag, zum Teil unter Bewachung bewaffneter Sicherheitskräfte, und erhielten 31 Cents pro Stunde. Das Komitee lud im Mai eine der jungen Frauen in die USA ein, um die Kampagne gegen Kinderarbeit und Verletzung von ArbeiterInnenrechten zu unterstützen (vgl. The Nation vom 17.6.96, New York Times vom 18.6.96, Washington Post vom 30.7.98). Die 15-jährige Wendy Diaz berichtete u.a., dass sie als 13jährige begann bei *Global Fashion* zu arbeiten, und Hosen für Kathie Lee zu nähen. Wendy Diaz, eine Waise mit drei jüngeren Brüdern, lebte zum damaligen Zeitpunkt mit 11 anderen Arbeiterinnen in einem Raum, meist ohne Geld um Nahrung zu kaufen. Sie erzählte, wie demütigend es sei, fehlerhafte Hosen von den Vorgesetzten ins Gesicht geworfen zu bekommen und wegen dieser Fehler als „Scheißkopf“ oder „Hühnerkopf“ beschimpft und angeschrien zu werden. Schwangere Frauen wurden dazu getrieben zu kündigen, indem sie bspw. zur Bügelabteilung abgestellt wurden, in der es sehr heiß ist und sie den ganzen Tag stehen mussten. Die Toilettenbenutzung war auf zwei Besuche pro Tag limitiert, für die sie um Erlaubnis bitten mussten. Nach Diaz hatten viele Arbeiterinnen Angst vor Raubüberfällen und Vergewaltigung, wenn sie nach Arbeitsschluß um 20.00 Uhr abends in ihre Stadtteile ohne öffentliche Transportmittel zurückkehrten.

19 TV-Star und Talkmasterin Kathie Lee vertreibt seit 1996 eine persönliche Kollektion für Damenbekleidung als Eigenmarke bei Wal-Mart (vgl. Köhnen 2000).

Nachdem Kathie Lee zunächst nicht zu einem Treffen mit Diaz bereit war, änderte sie ihre Meinung nach einer öffentlichen Pressekampagne, die große Aufmerksamkeit auf die Talkmasterin zog²⁰. Die Journalistin Naomi Klein beschreibt in ihrem Buch „No Logo“, durch welche Mechanismen die Kampagne Aufsehen erregen konnte: „Kathie Lee Gifford (...) konnte nicht wie der CEO eines Großkonzerns reagieren, von dem man nichts anderes erwartete, als dass er sich ausschließlich am Shareholder-Value orientiert. Die Talkmasterin jedoch ist der menschliche Süßstoff des Vorabendfernsehens. Sie konnte sich kaum wie ein herzloser kapitalistischer Cowboy aufführen, als die 15jährige Wendy Diaz öffentlich an sie appellierte. (...) Schließlich hatte Kathie Lee Gifford vielleicht erst fünf Minuten zuvor der freien Welt gestanden, dass die Krankheit eines Kindes sie zu so üppigen Tränen gerührt hatte, dass sie die Schwellung unter ihren Augen mit Preparation H. hatte bekämpfen müssen. (...) Die Talkmasterin hatte zwei Optionen (...): Sie konnte ihre viele Millionen Dollar schwere TV-Persönlichkeit auf den Müll werfen, oder sie konnte die ‚gute Fee‘ der Maquiladoras werden“ (Klein 2001, 367f.). Nach dem Treffen von Kathie Lee und Wendy Diaz im Juni 1996, an dem zusätzlich Charles Kernaghan, Director des NLC, Esperanza Reyes vom *Komitee zur Verteidigung der Menschenrechte in Honduras*, Rev. David Dyson von der *People of Faith Coalition* und Jay Mazur von der Gewerkschaft UNITE teilnahmen, unterstützte die Talkmasterin die Forderung nach einem unabhängigen Monitoring. Sie unterschrieb eine Verpflichtung, in der folgendes vereinbart wurde:

- Beschäftigte wie diejenigen von Global Fashions in Honduras, die darauf bestehen, ihre legalen und moralischen Rechte auszuüben, dürfen nicht durch den Verlust des Arbeitsplatzes bestraft werden, nachdem Missstände aufgedeckt worden sind.
- Kathie Lee unterstützt ein unabhängiges Monitoring durch lokale, unabhängige Menschenrechts- und kirchliche Gruppen, das der jeweiligen Betriebsleitung im Zweifelsfall eine erste Warnung geben soll, damit eventuelle Missstände beseitigt und die Arbeitsplätze gesichert werden können.
- Sie fordert dies für alle Betriebe ein, in denen Textilien für ihre Eigenmarke hergestellt werden. Sie ist bereit, Wal-Mart aufzufordern, Standards zum Schutz von Menschen- und ArbeiterInnenrechten durch ein von den Unternehmen unabhängiges Monitoring von im Lande ansässigen Menschenrechtsgruppen sicherzustellen.
- Wal-Mart wird aufgefordert, die Aufträge an Global Fashions zurückzuziehen bis der Betrieb Standards einhält, die Arbeits- und Menschenrechte garantieren und ein unabhängiges Monitoring durch lokale Menschenrechtsorganisationen wie das *Komitee zur Verteidigung der Menschenrechte in Honduras* erlaube.
- Die TeilnehmerInnen sind darüber hinaus einverstanden, Einzelhandelsunternehmen und Textilhersteller aufzufordern, eine Koalition zur Unterstützung eines Programms für ein unabhängiges Monitoring über die Arbeitsbedingungen von Zulieferern zu bilden. Die Unternehmen sollen einen Verhaltenskodex einrichten, der sicherstellt, dass die „jeweiligen nationalen Arbeitsrechte und Rechte zum Schutz von Minderjährigen streng eingehalten werden“ und „Beschäftigte mit einem existenzsichernden Lohn versehen werden, der ein menschenwürdiges Leben ermöglicht“.
- Außerdem sollen die Angriffe der honduranischen Maquila-Unternehmen gegen die 15-jährige Wendy Diaz aufhören (vgl. NLC 1996).

20 Unter anderem informierte Diaz am 29.5.96 den Kongressabgeordneten George Miller aus erster Hand über die Arbeitsbedingungen in Honduras. Der Kongressabgeordnete trat für ein unabhängiges Monitoring mit Menschenrechtsgruppen, Labels zur Konsumenteninformation und einen Bann gegen den Import von Produkten aus Kinderarbeit ein. Zu großer Öffentlichkeit verhalfen dem NLC insbesondere eine Meldung der Nachrichtenagentur Reuter und ein Artikel im *Time Magazin*. Unter anderem wurde bekannt, dass Kathie Lee-Artikel unter unmenschlichen Bedingungen direkt in New York hergestellt wurden und auch hier nicht einmal der Mindestlohn gezahlt wurde. Der Ehemann von Kathie Lee besuchte daraufhin den Betrieb, wo er jedem Beschäftigten 300 US\$ in Cash auszuhändigte (vgl. Daily News vom 23.9.99).

Der NLC rief die US- und die honduranische Regierung dazu auf, alle Mittel zu ergreifen, um die Sicherheit von Wendy Diaz nach ihrer Rückkehr nach Honduras zu garantieren. Zwei Jahre später waren allerdings weder ein unabhängiges Monitoring noch der Erhalt eines Mindestlohnes realisiert worden, obwohl sich in El Salvador und Honduras Menschenrechts-, Frauen-, Kirchen- und ArbeiterInnenrechtsgruppen mehrfach zusammengefunden hatten, um „unabhängige Monitoringteams“ für Hersteller von Kathie-Lee-Artikeln zusammenzustellen. Wal-Mart weigerte sich auch, der White House Task Force zur Bildung der *Fair Labor Association* beizutreten. Anstelle eines unabhängigen Monitoring durch Kirchen- und Menschenrechtsgruppen beschäftigte Wal-Mart und Kathie Lee die Unternehmensberatungsfirma Cal-Safety, um die Bedingungen in Zulieferbetrieben zu untersuchen. Verstöße, die das NLC in Honduras, Nicaragua oder China aufgedeckt hatte, waren von der Firma allerdings nicht aufgefunden worden. Monitoringberichte von Cal-Safety sind dazu öffentlich nicht zugänglich. Das NLC warf dieser und ähnlichen Firmen deshalb vor, nicht wirklich unabhängig zu sein, zumal Inspektoren dieser Firmen von den Beschäftigten der Zulieferer in der Regel als Vertreter der Unternehmensseite wahrgenommen werden. Sowohl Kathie Lee als auch Wal-Mart schwiegen sich inzwischen über ein unabhängiges Monitoring aus und verweigerten die Veröffentlichung weiterer Zulieferer (vgl. WP vom 30.7.98).

3.2 Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in El Salvador

In El Salvador arbeiten seit 1974 ca. 80.000 Beschäftigte in 240 Maquila-Betrieben, die 50 % aller Exporte des Landes stellen (vgl. Südwind 2000, 27). El Salvador war 1998 mit Ausfuhren in Höhe von 1,2 Milliarden US\$ der siebtgrößte Textilexporteur in die USA (vgl. NLC 1999b). Bei den ArbeiterInnen handelt es sich zu 80-90 % um Frauen, die zumeist Kleidung produzieren und überwiegend zwischen 17 und 25 Jahre alt sind. Ca. 50 % von ihnen sind alleinerziehende Mütter und deshalb besonders verwundbar hinsichtlich entwürdigender Arbeitsbedingungen, da ihre Kinder allein von ihren Löhnen abhängig sind und die absolute Armutsrate 48 % beträgt. 1997 betrug der Grundlohn in El Salvador 60 Cents pro Stunde (5,25 colones) bzw. 42 colones oder 4,79 US\$ für einen 8-Studentag (vgl. NLC 1999b).

Die Arbeitsbedingungen in den Maquila-Betrieben El Salvadors zeichnen sich durch obligatorische Schwangerschaftstests, erzwungene Mehrarbeit bis zu 7 Tagen pro Woche, überwachte Toilettenbesuche, niedrige Löhne, exzessive Produktionsziele, schlechte Behandlung und illegale Entlassungen aus. Es gibt keine einzige Gewerkschaft in diesen Betrieben und jedem gewerkschaftlichen Organisationsversuch wird mit illegalen Entlassungen begegnet.

Die wenigsten ArbeiterInnen kennen ihre Rechte. Die meisten kommen schon nach Abschluss der 6. Klasse in den Betrieb, da sie aufgrund ihrer Armut dazu gezwungen sind, die Schule zu verlassen und bereits zu diesem Zeitpunkt eine Arbeit zu suchen. Die erzwungene Mehrarbeit und die Niedriglöhne in den Betrieben machen den Besuch einer Abendschule zur Beendigung der Schulausbildung unmöglich. Verhaltenskodizes von Unternehmen sind in der Regel unbekannt.

Im Spätsommer 1999 kam es zwischen Wal-Mart und dem NLC zu einer weiteren Auseinandersetzung, diesmal über Arbeitsbedingungen und die Menschenrechtsslage im Herstellerbetrieb von Artikeln der Kathie Lee-Serie Caribbean Apparel in El Salvador. Die zuvor in Bezug auf Honduras ausgehandelte Verpflichtung hatte sich als substanzlos erwiesen. Nicht eine Versprechung war bis dahin von Wal-Mart oder Kathie Lee eingelöst worden.

Caribbean Apparel S.A. de C.V., American Free Trade Zone, Santa Ana, El Salvador

Caribbean Apparel produzierte 1999 Waren für die Marken Kathie Lee, Leslie Fay, Koret und Cap Cod (Kmart) und beschäftigte zu diesem Zeitpunkt 900 ArbeiterInnen. Zum Betrieb selbst gab es keinen öffent-

lichen Zugang. Die American Free Trade Zone ist von Mauern und Stacheldraht umgeben und bewaffnete Wächter stehen an den Eingangstoren.

Morddrohungen, rechtswidrige Entlassungen und Einschüchterungen von ArbeiterInnen sowie das Kursieren „schwarzer Listen“ führten im August 1999 zu öffentlichem Aufsehen. Aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen hatten die ArbeiterInnen eine gewerkschaftliche Interessenvertretung gegründet. Daraufhin wurden sechs ArbeiterInnen, die gewählte FunktionärInnen der neuen Gewerkschaft waren, widerrechtlich entlassen: Blanca Ruth Palacios, Lorena del Carmen Hernandez Moran, Oscar Humberto Guevara, Dalila Aracely Corona, Norma Aracely Padilla und Jose Martin Duenas (vgl. New York Post vom 23.9.99). Darüber hinaus erhielt Giovanni Fuentes, ein Vertreter der Gewerkschaft, der die ArbeiterInnen bei Caribbean Apparel unterstützt hatte, eine Morddrohung durch das Unternehmen.

VertreterInnen des NLC und der Bewegung *United Students Against Sweatshops* unternahmen daraufhin im August 1999 einen Besuch des Unternehmens, befragten die Beschäftigten und nahmen mehrere Interviews per Video auf. Dabei konnten zahlreiche Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen aufgedeckt werden (vgl. NLC 1999b).

Erzwungene Mehrarbeit

Die Schichtzeiten betragen 11 Stunden, Montags bis Freitags von 6.50 Uhr bis 18.10 Uhr, an Samstagen von 6.50 Uhr bis 17.40 Uhr. Bei Bedarf dauerte der Arbeitstag bis 21.40 Uhr. In der Schneiderei und der Verpackung waren 20-Stundenschichten von 6.50 bis 3.00 Uhr üblich. Wer nicht dazu bereit oder in der Lage war Überstunden zu leisten, erhielt eine Geldstrafe, wurde suspendiert und bei wiederholtem „Vergehen“ entlassen. Die Überstunden wurden nicht durch eine Stechuhr, sondern von den Vorgesetzten in einem Buch festgehalten. ArbeiterInnen berichteten, dass die so erfasste Mehrarbeit manchmal um zwei Stunden gekürzt wurde, wenn die Vorgesetzten nicht mit ihnen zufrieden waren.

Obligatorische Schwangerschaftstests

Alle neuen Arbeiterinnen mussten sich einem Schwangerschaftstest unterziehen. Wenn der Test positiv war, wurden sie sofort entlassen bzw. gar nicht erst eingestellt. Der Test musste von den Beschäftigten selbst bezahlt werden und kostete zwei Tageslöhne.

Löhne unterhalb des Existenzminimums

Der Grundlohn bei Caribbean Apparel betrug 60 Cents pro Stunde bzw. US\$ 4,79 pro Tag. Mit diesem Lohn konnte nur etwa 1/3 der Lebenshaltungskosten gedeckt werden (vgl. Daily News vom 24.9.99). An jeder genähten Kathie Lee-Hose, die in den USA zum damaligen Zeitpunkt für 16,96 US\$ verkauft wurde, verdienten die Frauen gerade einmal 15 Cents.

Durchsuchungen der Beschäftigten am Ein- und Ausgang

Die ArbeiterInnen wurden beim Betreten und Verlassen der Fabrik durchsucht. Süßigkeiten oder Wasser wurden ihnen abgenommen, weil damit Kleidungsstücke verschmutzt werden könnten.

Übermäßige Hitze

Im Betrieb gab es keine effektive Belüftung und nur wenige Ventilatoren. Am Nachmittag gingen die Temperaturen extrem in die Höhe. Es gab nur warmes, schmutziges Wasser und die Betriebsleitung weigerte sich, kühles Trinkwasser zur Verfügung zu stellen.

Beschränkter Zugang zu Toiletten

Den ArbeiterInnen war es nicht erlaubt, sich von ihren Arbeitsplätzen zu entfernen. Für den Gang zur Toilette benötigten sie eine Erlaubnis, die auf einen Gang am Vormittag und einen Gang am Nachmittag beschränkt war. Die ArbeiterInnen berichteten, dass die sanitären Anlagen verschmutzt waren.

Permanenter Druck und Anschreien zur Erhöhung des Arbeitstempos

Den Angaben der Beschäftigten zufolge wurde unaufhörlich Druck ausgeübt, um das Arbeitstempo zu erhöhen und das Produktionsziel von 100-150 genähten Teilen pro Tag zu erreichen. Dabei fluchte und schrie der Produktionsleiter, um die Frauen anzutreiben. Einige Arbeiterinnen wurden geschlagen und wenn sie sich den Vorgesetzten widersetzen, wurden sie alleine in einen Isolationsraum gesperrt. Die meisten schafften es nicht, ihr tägliches Produktionsziel zu erreichen und falls doch, hob das Unternehmen am nächsten Tag die Zielgröße willkürlich an.

Kosten für Unterkunft und Verpflegung

Die Miete für zwei kleine Zimmer kostete die Beschäftigten durchschnittlich 57,07 US\$ im Monat bzw. US\$ 1,88 pro Tag. Die Busfahrt zur Arbeit kostete 46 Cents, ein einfaches Mittagessen 1,37 US\$. Nach einem Tag in der Produktion von Kathie Lee-Kleidung blieb einer Arbeiterin nach Abzug dieser Kosten nur 1,08 US\$, was nicht einmal für das Abendessen einer kleinen Familie ausreichte. Da sie sich Milch nicht leisten konnten, wurden Kinder vielfach mit Kaffee und Limonade aufgezogen.

Verweigerung der Gesundheitsversorgung

Obwohl die Krankenversicherungsbeiträge monatlich von den Löhnen abgezogen wurden, verbot das Management von Caribbean Apparel regelmäßig den Zugang der ArbeiterInnen zur staatlichen Gesundheitsversorgung. Das Unternehmen erlaubte keine Abwesenheit aufgrund von Krankheit. Wenn Beschäftigte einen Tag fehlten, wurden sie mit Lohnabzug von zwei bis drei Tagen bestraft, selbst wenn ein Arzt Krankheit oder die der Kinder schriftlich attestiert hatte.

Rechtswidrige Entlassungen und Einschüchterungen von ArbeiterInnen

ArbeiterInnen, die im Verdacht standen, eine gewerkschaftliche Organisation aufzubauen, wurden nicht nur entlassen, sondern kamen zudem auf eine ‚schwarze Liste‘. Nach Angaben der befragten ArbeiterInnen hatten sie keine Rechte, da sie jederzeit aufgrund der Ablehnung von Überstunden, von Fehlzeiten, als Folge einer Kritik hinsichtlich der Arbeitsbedingungen oder aufgrund eines Wortwechsels mit einem Vorgesetzten widerrechtlich entlassen werden konnten.

Das NLC interviewte mehrere der entlassenen Beschäftigten, von denen drei im folgenden dokumentiert werden (vgl. NLC 1999b).

Erfahrungsbericht von Lorena del Carmen Hernandez Moran

Arbeiterin bei Caribbean Apparel, Santa Ana, El Salvador, entlassen am 02. September 1999

17. September 1999

Mein Name ist Lorena del Carmen Morán. Ich bin 21 Jahre alt und alleinerziehende Mutter. Ich habe drei Kinder, zwei Jungen und ein Mädchen.

Um meine Familie ernähren zu können, habe ich seit dem 01. April 1997 bei der Firma Caribbean Apparel in der Freihandelszone American Park gearbeitet. Ich war dort Arbeiterin in der Produktion von Shorts, Hosen, Blusen, Röcken, Jacken und Kleidern für die Marken Kathie Lee, Miss Dorby, Components, Koret, Esleep und andere, an die ich mich nicht mehr erinnern kann. Am Anfang habe ich auch in der Bügelabteilung des Betriebs gearbeitet.

Ich arbeitete von Montag bis Samstag, fast 12 Stunden pro Tag, von 6.50 Uhr bis 18.10 Uhr und manchmal sogar bis 21.40 Uhr. Mein Grundlohn betrug 1260 colones (US\$ 145) im Monat. Mit den Überstunden kam ich auf 700 colones (US\$ 80) in zwei Wochen.

Die Arbeit im American Park war meine erste Stelle und ich hatte gehofft, eine Arbeit zu finden, wo ich geschätzt und gut behandelt werde, auch wenn sie mich nicht so gut bezahlen würden. Ich hoffte trotzdem, meinen Kindern durch diesen Job ein gutes Leben und eine bessere Zukunft ermöglichen zu können.

Meine erste Arbeitswoche war in Ordnung, denn sie haben mich gut behandelt. Aber das änderte sich schon am Anfang der zweiten Woche. Die Vorgesetzten verlangten immer mehr Produktion; sie schrien uns an und schlugen auf die Tische, wenn wir nicht schnell genug arbeiteten. Der Produktionsleiter, Herr Lee, schrie am meisten. Trotz der höllischen Hitze im Betrieb erlaubten sie uns nur einmal morgens und einmal nachmittags Wasser zu trinken.

Um diese Arbeitsbedingungen und unsere Löhne zu verbessern, entschlossen sich einige Kolleginnen und ich, uns zu organisieren. Ich hätte niemals gedacht, dass dieser Schritt, durch den wir nur unser gutes Recht verteidigen wollten, zu den schlimmsten Erfahrungen meines Lebens führen würde. Davon will ich jetzt berichten.

Am Donnerstag, den 2. September um 13.30 Uhr rief mich der Personalchef von Caribbean Apparel, Leone Catota, in sein Büro. Er sagte mir, dass im Betrieb Arbeitsplätze abgebaut werden müssten: "Schau, meine Tochter, wir müssen Personal einsparen und leider stehst Du auf der Liste." Ich sagte, es sei merkwürdig, dass ich gekündigt werden sollte, obwohl doch gerade zusätzliches Personal eingestellt wurde. Auf meine Frage hin, wer denn noch entlassen werden sollte, wurde er nervös und sagte, er folge nur den Anweisungen.

Eine Vorgesetzte räumte meinen Spind aus und brachte mir die Sachen ins Büro. Sie verbot mir, den Produktionsbereich noch einmal zu betreten. Sie verlangten meinen Betriebsausweis, um die Papiere für die Abfindungsberechnung an das Arbeitsministerium weiterzuleiten. Aber ich hatte diese nicht dabei. Daraufhin zwang mich der Personalchef, mit ihm zu mir nach Hause zu fahren, um den Ausweis zu holen. Wir fuhren im Auto des Personalchefs, zusammen mit einer anderen Arbeiterin, die in der Freihandelszone arbeitet. Meine Wohnung ist fast 35 km vom Betrieb entfernt.

Meine Mutter wollte nicht, dass ich noch einmal mit ihnen zurückfahre, aber ich fühlte mich so unter Druck gesetzt, dass ich meinen Ausweis holte und wieder ins Auto zurückkehrte. Sie fuhren mich nach Santa Tecla, einer Stadt in ca. 60 km Entfernung. Dort brachten sie mich zum Arbeitsgericht, wo meine Abfindung ausgerechnet wurde. Als ich die Unterlagen bekam, nahm sie mir der Personalchef wieder weg und gab mir nicht einmal eine Kopie.

Danach brachten sie mich wieder zum Betrieb zurück. Wir kamen gegen 17 Uhr an. Ich sagte ihnen, dass ich nach Hause fahren wollte, aber der Personalchef erklärte mir, dass der Manager mit mir sprechen wollte.

Sie sperrten mich in ein Büro. In diesem Moment fühlte ich mich sehr schlecht und war ziemlich nervös, denn sie hatten mich mittlerweile fast vier Stunden in ihrer Hand. Im Büro des Personalchefs sagte Leonel Catota zu mir: „Du musst hier unterschreiben.“ Ich war unsicher. Ich wollte nicht unterschreiben, aber da sie sehr starken Druck ausübten und ich sehr müde war, unterschrieb ich doch.

Direkt nach dem Unterschreiben brachten sie mich in das nebenan gelegene Büro des Managers von Caribbean Apparel, Martin Yun, und von Herrn Choi, der für die Einstellung von Personal zuständig ist. Ich war mit ihnen allein. Martin Yun bot mir ein Bonbon an und platzierte mich zwischen den beiden.

„Du weißt, warum sie dir den Arbeitsplatz weggenommen haben?“ – fragte Martin Yun. Ich sagte, ich wüßte es nicht, ich hätte keine einzige Warnung erhalten und außerdem hätte ich das Produktionsziel erreicht, obwohl das für mich sehr schwer gewesen sei. „Du bist hinterhältig. Du warst in einer Gruppe, du weißt schon welche. Über den Computer habe ich Informationen vom Arbeitsministerium erhalten.“ Martin Yun sagte mir, dass mein Name und die Nummer meines Ausweises ebenso wie die von Blanca Ruth im Computer erschienen seien. „Diese alte Frau ist Gewerkschafterin, wie du ja weißt,“ sagte er. „Ich schlage dir einen Deal vor – ein Geschäft, das für uns beide gut sein wird. Wenn du uns sagst, wer Mitglied in der Gewerkschaft ist, biete ich dir einen neuen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb an.“ (...) „Du hast Kinder, deshalb brauchst du uns, und wir brauchen dich.“ Es ging eine lange Zeit so weiter, um die Namen der anderen Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb aus mir herauszupressen.

Es war schon nach 18 Uhr und ich hörte bereits die Busse, die die Arbeiterinnen abholen. Ich wollte auch gehen. Herr Martin Yun sagte: „Nein, denn wir haben noch eine Menge mit Dir zu besprechen.“ Die Busse fuhren weg. Sie machten weiter Druck, um die Informationen von mir zu bekommen. Sie sagten immer wieder: „Für das Wohl deiner Kinder musst Du mit uns zusammenarbeiten. Als es 19.15 Uhr war, sagte ich ihnen, dass es genug sei, dass ich mich schon seit 6 Stunden in ihrer Gewalt befände und dass ich zu meinen Kindern müsste. Herr Yun machte mir einen letzten Vorschlag: „Ich gebe dir drei Tage, um mir die Namen zu nennen.“ Er drohte damit, allen Betrieben in der Maquila-Industrie des Landes meinen Namen zu nennen, so dass ich nie wieder eine neue Arbeit finden könnte.

Erfahrungsbericht von Blanca Ruth Palacios

Vorsitzende des neu gegründeten Gewerkschaftskomitees bei Caribbean Apparel, Santa Ana, El Salvador, entlassen am 09. August 1999

20. September 1999

Mein Name ist Blanca Ruth Palacios. Ich bin 43 Jahre alt. Das gilt in der Maquila schon als alt, denn vorzugsweise werden junge Menschen zwischen 18 und 21 Jahren eingestellt. Wegen meines Alters und der Situation, die ich im folgenden erklären will, wird es für mich sehr schwierig sein, eine neue Beschäftigung in der Maquila-Industrie zu finden.

Ich habe seit 16 Jahren in verschiedenen Maquiladora-Betrieben gearbeitet – ein Jahr davon bei der Firma Caribbean Apparel. Wegen der schlechten Arbeitsbedingungen und den schlimmen Verstößen in diesem Betrieb, begann ich, mich mit meinen Kolleginnen darüber auszutauschen, wie wir unsere Arbeitsbedingungen verbessern könnten. Solche Arbeitsbedingungen waren z.B.:

- Vor der ersten Arbeitsaufnahme verlangen sie einen Schwangerschaftstest. Wenn er positiv ist, werden wir entlassen oder wir bekommen die Arbeit nicht. Wir müssen 90 colones (US\$ 10,3) für diesen Test selbst bezahlen – das ist mehr, als wir in zwei Tagen verdienen.
- Es gibt im Betrieb bewaffneten Werkschutz. Sie durchsuchen uns, wenn wir den Betrieb betreten oder verlassen.
- Die sanitären Einrichtungen auf dem Betriebsgelände werden vom Werkschutz überwacht und wir dürfen nur einmal vormittags und ein zweites Mal nachmittags zur Toilette gehen. Die sanitären Einrichtungen sind immer schmutzig.
- Die Belüftung im Betrieb ist schlecht. Es ist sehr heiß und deshalb werden viele Arbeiterinnen häufig krank.
- Die Vorgesetzten brüllen uns an, damit wir schneller arbeiten. In einigen Fällen gehen sie so weit, die Arbeiterinnen physisch zu verletzen. Dies geschah zum Beispiel als die Vorgesetzte, Frau Lee, eine Kollegin mit einer Schere in den Arm stach.
- Arbeitsbeginn ist morgens um 6.50 Uhr und wir müssen bis 18.10 bleiben. Aber oft müssen wir noch Überstunden machen und können den Betrieb dann erst spät in der Nacht verlassen. Das ist sehr gefährlich in den Gegenden, in denen wir leben. Am Mittwoch den 08. diesen Monats haben sie einige Kolleginnen gezwungen bis 21.40 Uhr in der Nacht zu arbeiten. Für eine Frau stellte die Firma keine Transportmöglichkeit bereit. Sie haben sie einfach auf der Straße stehen lassen. Sie wurde geschlagen und vergewaltigt.
- Der Mindestlohn, den wir bekommen, beträgt 42 colones am Tag; damit kann man nicht überleben. Wenn wir davon Milch für unsere Kinder kaufen, haben wir nicht mehr genug Geld für Kleidung, Ausbildung, Gesundheit oder andere Dinge.
- Wir haben keine Möglichkeit, das Arbeitsrecht kennenzulernen. Die Bosse sagen, das sei nicht wichtig. Wir kennen nicht einmal den Verhaltenskodex von Kathie Lee. Als uns unsere Situation bewusst geworden ist, haben wir unsere Rechte eingefordert und wurden entlassen.

Aus diesen Gründen fordern wir von Kathie Lee:

- dass unsere persönliche Sicherheit gewährleistet und den Bedrohungen und Einschüchterungen, denen wir seitens der Vorgesetzten der Firma Caribbean Apparel ausgesetzt sind, Einhalt geboten wird
- dass wir unsere Arbeitsplätze zurückbekommen
- dass die physischen und verbalen Misshandlungen aufhören
- dass unsere Rechte geachtet werden. Wir brauchen die Arbeitsplätze und deshalb sind wir bereit, hart zu arbeiten
- dass die Arbeitsplätze in El Salvador gesichert bleiben.

Wir würden Kathie Lee gerne treffen, um ihr von den Bedingungen zu berichten, unter denen wir ihre Kleidung produzieren.

Wir kehren nach El Salvador zurück, obwohl wir wissen, welchem Risiko wir uns damit aussetzen und wir werden Sicherheitsmaßnahmen ergreifen. Aber wir wissen auch, dass wir mit unseren Bemühungen nicht alleine sind. Wir haben die bedingungslose Unterstützung von FEASIES und von den Menschenrechtsorganisationen in El Salvador. Wir glauben auch, dass die internationale Unterstützung des *National Labor Committee*, der Studentenbewegung, der US-Gewerkschaften und Menschenrechtsgruppen von entscheidender Bedeutung sein wird, um uns zu schützen und einen Raum für alle ArbeiterInnen in den Maquilas zu öffnen, die sich zur Verteidigung ihrer Rechte organisieren wollen.

Erfahrungsbericht von Giovanni Fuentes

Koordinator von FEASIES (Föderation der unabhängigen Gewerkschaften und Vereinigungen in der Maquila Industrie in El Salvador)

20. September 1999

Mein Name ist Giovanni Fuentes. Ich bin Koordinator der Maquila-Kommission der Gewerkschaftsföderation FEASIES in El Salvador. Ich arbeite seit 5 Jahren bei FEASIES, und in den letzten 2 Jahren habe ich mich ganz auf die Organisationsarbeit in der Maquila-Industrie konzentriert. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung kann ich bestätigen, dass es in den Maquilas El Salvador's zu umfassenden und beständigen Verletzungen von Menschenrechten und von grundlegenden Rechten der ArbeitnehmerInnen – in der Mehrzahl junger Arbeiterinnen – kommt.

Die schlimmen Arbeitsbedingungen zeichnen sich aus durch körperliche und verbale Übergriffe, erzwungene Mehrarbeit, das Fehlen angemessener sanitärer Einrichtungen, schlechte Belüftung, Mangel an Trinkwasser und das Fehlen eines angemessenen Lohnes, der die Grundbedürfnisse decken kann.

Trotz dieser schlechten Bedingungen gibt es in der gesamten Maquila-Industrie des Landes keine einzige Gewerkschaft, die einen Tarifvertrag abschließen konnte. Ich kann versichern, dass das Fehlen organisierter Gewerkschaften nicht auf mangelndes Interesse seitens der Beschäftigten zurückzuführen ist, sondern auf die systematische Repression gegen alle Anstrengungen der ArbeiterInnen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. So hat FEASIES beispielsweise in den letzten drei Jahren dreizehn Versuche unterstützt, gewerkschaftliche Strukturen in verschiedenen Maquilas aufzubauen. Jeder einzelne davon wurde vollständig zerstört und endete mit Entlassungswellen, die große Angst bei den verbleibenden ArbeiterInnen ausgelöst haben.

Um die immense Repression und Einschüchterung durch die Unternehmen der Maquila zu verdeutlichen, werde ich von meinen persönlichen Erfahrungen berichten, die ich gerade durchlebe.

Am 6. September erhielt ich einen Telefonanruf von Dr. Gustavo Moreno Machado, dem Rechtsanwalt von Caribbean Apparel, der um einen Termin am Nachmittag um 13.30 Uhr im Arbeitsministerium bat. Er ist auch der Rechtsbevollmächtigte anderer Maquila-Unternehmen.

Ich war mit dem Treffen einverstanden, erwartete ich doch eine Erklärung für die Entlassungen der Kolleginnen Blanca Ruth Palacios und Dalila Aracely Corona. In dem Gespräch sagte er mir, dass er mir etwas sehr Wichtiges mitzuteilen hätte, das er nicht am Telefon sagen konnte. Er sagte: "Giovanni, sei vorsichtig. In allen Betrieben der Maquila zirkuliert ein Video, auf dem Du mit der hellhäutigen Frau, die entlassen wurde, zu sehen bist. Du und deine Freunde, passt auf. Dieses Video ist eine Bedrohung für die Unternehmen. Schau, ich bin alt. Nimm das als Rat eines Freundes: hör mit dieser Arbeit auf. Da gibt es eine Mafia. Denk daran, dass in diesem Land jeder für 100 colones ermordet werden kann."

Am 14. September gab es ein Treffen der vier entlassenen Arbeiterinnen von Caribbean Apparel mit mir und dem Rechtsbevollmächtigten beim Arbeitsgericht. Das Treffen fand um 10 Uhr morgens statt und danach wiederholte er in einem informellen Gespräch: "Sei vorsichtig. Es gibt dieses Video. Auch Du bist darauf zu sehen," sagte er zu Blanca. "Sie werden dieses Video dem Präsidenten der Republik zeigen." Später erzählte er uns, dass Kathie Lee und andere Marken künftig nicht mehr bei Caribbean Apparel produziert werden sollten.

Ich habe mit dem geschäftsführenden Direktor der Menschenrechtsorganisation CODEFAM gesprochen, der mir riet, den Fall ernst zu nehmen, weil es sich um keinen Einzelfall handelt und in der Geschichte El Salvadors viele GewerkschafterInnen nicht nur bedroht, sondern tatsächlich umgebracht worden waren.

Am Freitag, den 10. September, als ich gerade die Büros von FEASIES verließ, folgte mir ein grauer Pick-up mit verdunkelten Fenstern. Ich hatte Angst, denn er verfolgte mich, als ich mit meinem Auto wegfuhr. Es gab viel Verkehr, deshalb konnte ich ihn abhängen. Ich habe wirklich Angst, denn in den 5 Jahren, die ich jetzt bei FEASIES arbeite, habe ich niemals Bedrohungen und Druck dieser Art erlebt. Seither habe ich einige Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, so fahre ich jetzt immer auf unterschiedlichen Wegen nach Hause und habe die Türen meines Hauses besser abgesichert. Ich reise nicht mehr allein und bin in ständiger Begleitung einer anderen Person.

Ich möchte noch hervorheben, dass mich die Leitung von FEASIES unterstützt hat, als ich sie über den Fall informiert habe, denn die Arbeit, die ich gemacht habe, war absolut rechtens. Die Unternehmen der Maquila beschuldigen die Gewerkschaften und ihre UnterstützerInnen, die Textilindustrie in unserem Land zerstören zu wollen und behaupten unser wahres Ziel wäre, die Ausweitung der NAFTA auf Mittelamerika zu verhindern. Das ist nicht wahr. Wir unterstützen mit unserer gewerkschaftlichen Position die Entwicklung neuer Arbeitsplätze durch ausländische Investitionen. Aus diesem Grund treten wir für Freihandel ein, aber unter der Bedingung, dass Arbeits- und Gewerkschaftsrechte für alle Beschäftigten der Industrie garantiert werden.

Aufgrund der geschilderten Ereignisse initiierten das *National Labor Committee* und die *United Students Against Sweatshops* eine neue Kampagne gegen Kathie Lee.²¹ Die Talkmasterin sollte sich für Veränderungen der Bedingungen bei Caribbean Apparel einsetzen und dafür sorgen, dass

- die Morddrohungen beendet werden
- die entlassenen ArbeiterInnen wieder eingestellt werden
- sich Wal-Mart und Kmart nicht einfach von den Betrieben zurückziehen
- das Organisationsrechts der ArbeiterInnen respektiert wird
- ein unabhängiges Monitoring einschließlich der Finanzierung ermöglicht wird
- weltweit Namen und Orte aller Betriebe, in denen Kathie Lee-Artikel hergestellt werden, öffentlich bekannt gemacht werden (vgl. NLC 1999b, NLC 1999c, s. Anhang 3)

Wie schon im Fall von Wendy Diaz wurden die Arbeiterinnen Lorena del Carmen Hernandez Moran, Blanca Ruth Palacios und der Gewerkschafter Giovanni Fuentes in die USA eingeladen, um mit Mitgliedern des US-Kongresses und anderen Gruppen über die Arbeitsbedingungen in El Salvador zu berichten. Noch einmal baten das NLC und die ArbeiterInnen um ein öffentliches Treffen mit Kathie Lee (vgl. Newsday vom 21.9.99 und 22.9.99), dem Kathie Lee allerdings dieses Mal nicht entgegenkam. Sie antwortete nicht einmal darauf. Betsy Reithemeyer, Pressesprecherin von Wal-Mart, teilte vielmehr mit, dass Wal-Mart Inspektoren nach El Salvador geschickt habe, um die Vorwürfe zu überprüfen und gegebenenfalls die Bedingungen zu verbessern (vgl. Daily News vom 24.9.99). In einem offenen Brief an die United Students Against Sweat-

21 Carmen Hernandez war direkt nach einem Treffen mit einer Delegation des NLC und USAS entlassen worden (vgl. NLC Pressemitteilung vom 21.9.99).

shops vom 27.9.99 bestritten Giovanni Fuentes, Blanca Ruth Palacios und Lorena del Carmen Hernandez Moran jedoch die Effektivität dieser Untersuchungen:

„Wir wollen, dass sich Caribbean Apparel einer wirklich unabhängigen Überprüfung durch respektierte, lokale Menschen- und Arbeitsrechts-, Frauen- und Kirchengruppen öffnet, denen wir trauen. Unternehmen wie Price Waterhouse, Cal-Safety oder anderen Monitoringunternehmen trauen wir nicht. Ihr solltet wissen, dass uns KollegInnen berichtet haben, dass derzeit eine Welle von Gringo-Monitoren gerade jetzt Caribbean Apparel überschwemmt. Die Bosse und Vorgesetzten haben allen befohlen, nicht schlecht über die Fabrik zu sprechen, sonst würden sie ihre Arbeitsplätze verlieren, da die Labels sich vom Betrieb zurückziehen werden. Wir unterstützen Eure Forderung nach Veröffentlichung aller Fabriknamen und Adressen.“

Die Ergebnisse der Untersuchung der Inspektoren von Wal-Mart bei Caribbean Apparel blieben bis heute unter Verschluss. Auch eine Anfrage an Wal-Mart im Rahmen dieser Untersuchung blieb ohne Antwort. Nachdem zunächst im Dezember 2000 eine Zusage für ein Interview gegeben wurde, gingen schriftlich eingereichte Fragen immer wieder verloren und die zuständige Pressesprecherin war bis März 2001 nicht mehr zu erreichen.

Ho Lee Modas de Mexico, Puebla, Mexico

Der Ho Lee-Betrieb stellte mit 550 Beschäftigten Frauenjacken, -hosen und -blusen für Wal-Mart und andere Unternehmen her. Auch hier wurde Bekleidung der Serie Kathie Lee gefertigt.

Arbeitsbedingungen

- Erzwungene Mehrarbeit in 12,5 bis 14-Stundenschichten, 6 Tage pro Woche
- Die Arbeiterinnen halten sich zwischen 67 und 79 Stunden pro Woche im Betrieb auf.
- Neue Arbeiterinnen werden dazu gezwungen, sich einem obligatorischen Schwangerschaftstest zu unterziehen.
- Bei einer 48-Stunden Woche verdient eine Arbeiterin 29,57 US\$ bzw. 61 US Cents pro Stunde, was eindeutig unterhalb des Existenzlohns liegt.
- Die ArbeiterInnen werden beim Betreten und Verlassen der Fabrik durchsucht.
- Arbeiterinnen werden von Vorarbeitern angebrüllt und angeschrien, um das Arbeitstempo zu erhöhen
- Nach Angaben von Beschäftigten sind die Waschräume verschmutzt. In den Toiletten fehlen Sitze und Papier. Die ArbeiterInnen müssen die Toilette mit Wasserkübeln manuell ausspülen. In einigen Toiletten fehlt die Beleuchtung.
- Es arbeiten 14- bis 16-jährige Mädchen im Betrieb.
- Der öffentliche Zutritt zum Betrieb ist durch mehrere schwer bewaffnete Wachleute verwehrt.

Quelle: NLC 1999b

San Lucas, S.A., Santiago, Sacatepequez, Guatemala

Mit 1500 Beschäftigten produzierte der Betrieb Jacken und Anzüge für Kathie Lee.

Arbeitsbedingungen

- Erzwungene Mehrarbeit in 11- bis 14,5-Stundenschichten, Montags bis Samstags von 7.30 Uhr bis 18.30 Uhr, manchmal bis 22.00 Uhr
- Die ArbeiterInnen halten sich zwischen 66 und 80 Stunden pro Woche im Betrieb auf.

- Die Weigerung, Mehrarbeit zu leisten, wird mit einer 8-tägigen Suspendierung ohne Bezahlung bestraft. Bei wiederholtem "Verstoß" wird die Arbeiterin entlassen.
- Löhne unterhalb des Existenzlohns: Bei einer regulären 44-Stundenwoche verdient eine Arbeiterin 28,57 US\$. Dies deckt den Grundbedarf nicht ab.
- Bewaffnete Sicherheitskräfte kontrollieren den Gang zur Toilette und überprüfen die Zeit, in denen sich die Frauen in den Waschräumen aufhalten. Falls sie der Ansicht sind, dass zuviel Zeit benötigt wird, werden die Frauen angetrieben.
- Der öffentliche Zutritt zum Betrieb ist durch mehrere schwer bewaffnete Wächter verwehrt.

Quelle: NLC 1999b

3.3 Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in China – Wirtschaftswachstum um jeden Preis

Seit Beginn der Politik der Marktöffnung Ende der 70er Jahre hat sich China zu einer der am schnellsten wachsenden Ökonomien der Welt entwickelt. Dieser Prozess wird vermutlich noch beschleunigt, wenn China in die Welthandelsorganisation (WTO) beitreten und sich damit den Spielregeln des internationalen Handels öffnen wird. Experten erwarten, dass in diesem Fall Investitionen ausländischer Unternehmen rasant zunehmen werden. In den ersten 5 Jahren nach dem WTO-Beitritt sollen nach Schätzungen des chinesischen Staatsrats allein in der Textilindustrie fünf Millionen neue Arbeitsplätze entstehen (vgl. FR vom 16.9.00).

Während allerdings die Unternehmen seit der Marktöffnung mit Privilegien ausgestattet wurden, blieben demokratische oder sozialpolitische Reformen aus, was katastrophale Arbeitsbedingungen zur Folge hat. Hinzu kommt, dass die Provinzen Chinas sehr unterschiedlich entwickelt sind. In den meisten ländlichen, vom Weltmarkt weitgehend abgeschiedenen Provinzen verschärften sich Arbeitslosigkeit²² und Verarmung, da die chinesische Landwirtschaft im Vergleich zu westlichen Standards unproduktiv arbeitet. Nach dem WTO-Beitritt werden die Zölle für importierte landwirtschaftliche Waren weiter fallen und diesen Trend voraussichtlich drastisch verschärfen. Bereits heute existiert eine massenhafte Binnenwanderung in die wirtschaftlich aufstrebenden Küstenprovinzen, um in den neuen exportorientierten Wirtschaftsbereichen Arbeit zu finden. So wurde Ende der 70er Jahre die Küstenprovinz Guangdong mit fast 71 Millionen EinwohnerInnen für den Weltmarkt geöffnet und erlebte seither ein enormes Wirtschaftswachstum. Ende der 90er Jahre stammten 40 % aller chinesischen Exporte aus Guangdong, und rund 40 % des Bruttosozialproduktes der Provinz wurden auf dem Weltmarkt erzielt (vgl. Heidel 2000, 50). Insbesondere in diese Provinz strömen jedes Jahr trotz Zuzugsbeschränkungen der Behörden hunderttausende Menschen vom Land. Diese WanderarbeiterInnen haben nur begrenzte Aufenthaltsrechte und können sich nicht als städtische Bürger registrieren lassen, was die Voraussetzung für den Bezug öffentlicher Sozialleistungen ist. Auch gelten bestimmte arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, wie z.B. der Kündigungsschutz, für sie nicht. Sie sind deshalb ständig von Arbeitslosigkeit und Abschiebung bedroht und eher dazu bereit, ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen, zumal sie dort immer noch wesentlich mehr als in ihrer ländlichen Heimat verdienen.

1996 gab es in China ca. 44.000 Bekleidungsfabriken mit über vier Millionen Beschäftigten und einer Jahresproduktion von 8,5 Mrd. Bekleidungsstücken, wobei die Provinz Guangdong das Zentrum der chinesischen Bekleidungsindustrie darstellt. Der Wert der Bekleidungsindustrie stieg von 7,7 Mrd. US\$ im Jahre

²² Bereits heute werden ca. 200 Millionen Arbeitskräfte auf dem Land als 'überflüssig' eingeschätzt. 50 Millionen Bauern leben unter dem Existenzminimum (vgl. Maass 2000). Mit dem WTO-Beitritt werden diese Zahlen steigen. Nach einer Schätzung der Weltbank ist schon heute mindestens ein Drittel der 140 Millionen staatlichen ArbeiterInnen 'überschüssig'. Im Norden droht die Verarmung ganzer Landstriche (ebenda).

1992 auf ca. 24 Mrd. US\$ im Jahre 1996 (vgl. Südwind 1997, 9f.; NLC 2000). Neben Wal-Mart lassen auch andere große Einzelhandelskonzerne der USA wie Liz Claiborne, Dayton-Hudson oder Kmart in China Bekleidung nähen.

Im März 1999 begann das *National Labor Committee* (NLC) Arbeitsbedingungen in China zu untersuchen und Ergebnisse regelmäßig zu dokumentieren. VertreterInnen des NLC unternahmen hierzu im Juli 1999 sowie im Januar 2000 Reisen nach China. Der größte Teil der Dokumentationen wurde allerdings direkt von lokalen Menschenrechtsorganisationen erstellt. Im Laufe der Untersuchung wurden mehrere Betriebe in China ausfindig gemacht, die Produkte für die Damenkollektion von Kathie Lee und Wal-Mart herstellten. Diese befanden sich vor allem in Guangdong, wo sich zunehmend Privatbetriebe ansiedeln, die im Vergleich zu staatlichen Betrieben (im Norden) Lohnabhängige zu wesentlich niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigen.

Nach Einschätzung des NLC produzieren in China heute ca. 1.000 Betriebe für Wal-Mart, der der größte Importeur von Waren aus China in die USA ist.²³ Die untersuchten Betriebe arbeiteten hinter einem ‚Schleier der Geheimhaltung‘ und mit einem hohen Grad an Überwachung. Die Ergebnisse decken sich gleichwohl mit anderen Berichten und Untersuchungen, demnach in vielen Exportbetrieben grundlegende Arbeitsnormen sowohl des internationalen als auch des nationalen chinesischen Rechts systematisch verletzt werden (vgl. Misereor 1999; Heidel 2000; Maass 2000).

Bei den Beschäftigten handelte es sich überwiegend um junge Frauen zwischen 17 und 25 Jahren, die aus ländlichen Regionen stammten und ihre Familien unterstützen wollten. Die betrieblichen Bedingungen waren katastrophal. Die Beschäftigten arbeiteten 60 bis 96 Stunden pro Woche, wurden zu Überstunden gezwungen, hatten 10- bis 15-Stundenschichten, 6- oder 7-Tagewochen und erhielten lediglich zwischen 3 und 55 Cents pro Stunde. Die Verweigerung von Überstunden wurde mit hohen Geldstrafen belegt. Viele der befragten ArbeiterInnen konnten auf diese Weise keinerlei Geld ansparen oder nach Hause schicken. Sozialleistungen und Überstundenzuschläge gab es zumeist nicht. Die Löhne lagen unter der Existenzsicherung, so dass sie gezwungen waren, immense Überstunden zu leisten.

Die meisten ArbeiterInnen hatten keinen offiziellen Arbeitsvertrag. Ferner wurden gesetzwidrige Kauttionen aufgedeckt, indem ein Teil des Monatslohns bei Beschäftigungsbeginn einbehalten und, wenn überhaupt, erst nach Monaten zurückbezahlt wurde. Hinzu kamen überhöhte betriebliche Gebühren und Geldbußen für Verstöße gegen die Fabrikordnung. Da Unternehmen zum Teil Kauttionen und mitunter sogar Personal- und Fabrikausweise einbehielten, konnten die Beschäftigten auch kein anderes Arbeitsverhältnis eingehen und waren in Gefahr, eingesperrt und ausgewiesen zu werden, wenn sie von der Polizei festgehalten wurden. In den Fabriken selbst wurden Gesundheits- und Arbeitssicherheitsvorkehrungen keinerlei Aufmerksamkeit geschenkt. Interviewte ArbeiterInnen berichteten von blockierten Notausgängen und viele von ihnen waren toxischen Dämpfen, Textilfeinstäuben und extremer Hitze ausgesetzt.

Da die Beschäftigten in der Regel vom Land kamen, aßen und schliefen die meisten auch im Betrieb. Die ihnen zur Verfügung gestellten Schlafsäle waren zumeist schmutzig, sehr eng, überfüllt und völlig kahl. Sie wurden bewacht und BesucherInnen war es streng verboten, die Räume zu betreten.

Die befragten ArbeiterInnen wussten nicht, für welches Unternehmen sie arbeiteten. Die Labels wurden in einem anderen Betrieb aufgenäht. Die wenigsten Beschäftigten kannten ihre legalen Rechte oder hatten je von einem unternehmenseigenen Verhaltenskodex gehört. Sie konnten jederzeit entlassen werden, falls sie sich gegen die Arbeitsbedingungen wehrten. Es gab keine unabhängige Interessenvertretung oder Menschenrechtsgruppen, an die sie sich wenden konnten. Alle untersuchten Betriebe verstießen in grundlegender Weise gegen geltendes chinesisches Arbeitsrecht.

23 Zwischen Oktober 1999 und März 2000 kamen nach Angaben der US-Zollbehörde 53 % der Importe Wal-Marts in die USA aus China (vgl. NLC 2000, www.nlcnet.org/report00/walmart.html).

Verstöße gegen das chinesische Arbeitsrecht

Nach der chinesischen Arbeitsgesetzgebung beträgt die Normalarbeitszeit 8 Stunden am Tag, 5 Tage und 40 Stunden pro Woche. Horrend hohe Produktionsquoten sind verboten. Überstunden dürfen nicht angeordnet werden und 9 Stunden pro Woche bzw. 36 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Überstunden müssen durch einen Überstundenzuschlag von mindestens 150 % des Standardlohns vergütet werden. Löhne dürfen weder zurückgehalten noch durch andere Leistungen (Unterkunft und Verpflegung) ersetzt werden. Geldstrafen sind illegal. Unternehmen haben in die gesetzliche Sozialversicherung einzubezahlen. Alle Beschäftigten haben das Recht auf einen Arbeitsvertrag und auf die Möglichkeit einer Gewerkschaft beizutreten. Der Mindestlohn in der Region Guangdong beträgt 31 Cents pro Stunde.

Die Realität sieht jedoch anders aus. Zahlreiche Schutzbestimmungen werden faktisch nicht umgesetzt. Das Recht auf Organisierung und insbesondere die Vereinigungsfreiheit in unabhängige Gewerkschaften gibt es nicht. Der staatlich gelenkte Gewerkschaftsbund ist in den meisten dieser Fabriken nicht präsent. Unabhängige Gewerkschaften sind verboten. Alle Versuche in diese Richtung werden in der Regel mit Entlassung oder sogar Gefängnis bestraft. In den untersuchten Beispielen wussten die zuständigen Arbeitsbehörden von Missständen in den jeweiligen Betrieben, die Leitung war allerdings zu korrupt, um wirklich gegen die Betriebe vorzugehen und Angestellte des Arbeitsamtes sagten gegenüber dem NLC nur unter Geheimhaltung aus (vgl. BW vom 2.10.00)

Im Folgenden werden einige betriebliche Fallbeispiele aus den Berichten des *National Labor Committee* aufgeführt.²⁴

Tianjin Yuhua Garment Company 217 Hebei Road Tianjin, China (Betrieb in öffentlicher Hand)

Ungefähr 800 Beschäftigte nähten in diesem Betrieb Hemden für Wal-Mart. Der Stundenlohn betrug durchschnittlich ca. 37 Cents, die höchsten Löhne lagen bei 55 Cents. Überstundenzuschläge wurden bezahlt und die Normalarbeitszeit betrug 60 Stunden pro Woche. Im Betrieb galten einige für die Beschäftigten günstige Bedingungen. Die ArbeiterInnen erhielten Krankenversicherung und andere Sozialleistungen (Rente, Kinderbetreuung, Krankengeld etc.). Extensive Überstunden sowie Teilzeitarbeit waren verboten.

Diese Verhältnisse stellten unter den untersuchten Betrieben eine Ausnahme dar. Wal-Mart zog sich aus dieser und anderen Firmen in öffentlicher Hand im Norden zurück, um die Arbeit in billigere Privatbetriebe im Süden Chinas mit ungeschützten Arbeitsverhältnissen und niedrigeren Steuern zu verlagern.

Wal-Mart ist damit einer der Akteure, der die ohnehin niedrigen Arbeitsstandards Chinas weiter senkt und den Trend der Verlagerung in die südlichen Küstenprovinzen (Jiangsu und Zhejiang in der Nähe von Schanghai und Guangdong in der Nähe von Hong Kong) forciert und davon profitiert. Aufschwung erhalten Privatbetriebe an der Südküste, die ArbeiterInnen unter extremen Ausbeutungsbedingungen beschäftigen.

²⁴ Falls nicht anders erwähnt beziehen sich die Angaben auf NLC 2000 (vgl. www.nlcnet.org/China).

Liang Shi Handbag Factory
Liao Xia Industrial District
Hou Jie Town
Dongguan City, Guangdong, China

Diese Firma stellte Handtaschen für die Kollektion von Wal-Mart/Kathie Lee her. Es arbeiteten ca. 800 Beschäftigte im Werk, zumeist junge Frauen aus ländlichen Regionen. Außer den beiden Haupteingängen gab es keine Notausgänge. Bezüglich der Arbeitszeit war eine 6 bis 7-Tageweche mit 10-Stundenschichten (damit 60 bis 70 Stunden pro Woche) die Regel. LagerarbeiterInnen erhielten 12 Cents pro Stunde bzw. 1,25 US\$ für einen 10-Studentag. Bei einer 70-Stundenwoche verdienten sie 8,75 US\$. Näherinnen bezogen zwischen 18 und 23 Cents pro Stunde, somit nach einer 10-Stundenschicht zwischen 1,80 US\$ und 2,31 US\$, bzw. nach einer 70-Stundenwoche zwischen 12,60 US\$ und 16,17 US\$. Vom Lohn abgezogen wurden die Kosten für Unterkunft und Verpflegung. In den Interviews beschrieben die Frauen das Essen als schlecht („zu wenig Eiweiß und andere Nährstoffe“). In der Woche betrug die Kosten hierfür 5,31 US\$, so dass den LagerarbeiterInnen nach 70 Stunden pro Woche gerade einmal 3,44 US\$ übrig blieben. Die Beschäftigten erhielten darüber hinaus keinerlei Sozialleistungen, keine Gesundheitsversicherung und keine Rente.

Die ArbeiterInnen beschrieben ihre Schlafsäle als schmutzig und voller Schutt. Es gab keine Zwischenwände und viele Fenster waren zerbrochen. Zwei Personen hatten sich ein Bett zu teilen und pro Raum standen jeweils fünf Betten, so dass die Räume dadurch bereits fast ausgefüllt waren. Der Abstand zwischen den Betten betrug zwischen 40 und 50 cm. BesucherInnen waren in den Schlafräumen nicht erlaubt. Die Räume standen unter ständiger Bewachung.

Die Beschäftigten besaßen keinen Arbeitsvertrag, eine gewerkschaftliche Interessenvertretung existierte nicht.

Ya Li Handbag Limited
Xini Jan Village
Hu Men
Dongguan City, Guangdong, China

Der Betrieb produzierte Handtaschen für die Wal-Mart/Kathie Lee-Kollektion. Die Normalarbeitszeit im Ya Li Betrieb bestand aus 10-Stundenschichten im Rahmen einer 6-Tageweche (von 6.30 Uhr bis 18.30 Uhr mit einer Stunde Mittagspause). Bei Bedarf waren 16-Stundenschichten Pflicht. Die ‚Verweigerung‘ von Überstunden führte dazu, dass den Beschäftigten bis zu einem halben Tageslohn abgezogen wurde. Der Überstundenzuschlag belief sich auf 2¹/₂ Cents pro Stunde.

Die Löhne betrug zwischen 18 und 28 Cents die Stunde, so dass die Beschäftigten für eine 60-Stundenwoche zwischen 10,80 US\$ und 16,80 US\$ erhielten. In den Interviews berichteten allerdings mehrere Frauen, dass sie bis zu 4 Monate überhaupt keinen Lohn erhalten hatten. Eine Arbeiterin berichtete:

Ich arbeite in diesem Betrieb bereits seit 4 Monaten. Ich arbeite von 7.30 Uhr bis 12.30 Uhr und von 13.30 Uhr bis 18.30 Uhr, 6 Tage die Woche. Als ich eingestellt wurde, hat man mir gesagt, dass ich den ersten Lohn nach 40 Tagen bekomme. Jetzt sind schon 4 Monate vorbei, und ich habe noch gar nichts erhalten. Ich muß deshalb Geld von Kolleginnen oder Verwandten borgen, um meinen Lebensunterhalt bezahlen zu können.

Eine andere Arbeiterin sagte dazu:

Ich weiß nicht mehr, was ich machen soll, weil ich kein Geld habe. Selbst wenn ich eine andere Arbeit suchen wollte, hätte ich nicht einmal das Geld, um den Transport oder meinen vorübergehenden Lebensunterhalt zu bezahlen.

Im Betrieb sind ca. 500 ArbeiterInnen beschäftigt, zumeist Frauen, die zu etwa 70 % in Schlafsälen (12 Personen in einem Raum) untergebracht sind. Kosten für Unterkunft und Verpflegung wurden direkt von den Löhnen abgezogen. Auch hier beschrieben die Arbeiterinnen das Essen als „nährstoffarm“.

Die Beschäftigten erhielten keinen Arbeitsvertrag. Um den Job zu erhalten, hatten sie vielmehr 4 US\$ „Pfand“ zu bezahlen. Wer die Arbeit in den ersten drei oder vier Monaten verließ, verlor das Recht, die vier US\$ zurückzuerhalten. Es gab keine gewerkschaftliche Interessenvertretung und ein Verhaltenskodex war den befragten Beschäftigten unbekannt.

Li Wen Factory

Liu Wu Qu

Dongguan City, Guangdong, China

Auch hier wurden Waren für die Wal-Mart/Kathie Lee-Kollektion produziert. Die Arbeitszeit bestand aus 12-Stundenschichten von 7.30 Uhr bis 21.30 Uhr mit zwei Pausen von jeweils einer Stunde im Rahmen einer 7-Tagewoche. Jeder zweite Sonntag war frei. Bei Bedarf waren 24-Stundenschichten Pflicht. Verstöße wurden mit Strafen bis zu zwei Tageslöhnen geahndet. Es waren ca. 1.000 ArbeiterInnen beschäftigt, auch hier zumeist Frauen, die zum größten Teil Arbeitsmigrantinnen aus ländlichen Regionen waren. Manchmal wurden die Arbeitszeiten am Samstag und Sonntag auf 10-Stundenschichten reduziert, so dass eine Arbeitswoche zwischen 70 und 84 Stunden betrug. Eine Arbeiterin berichtet über ihre Arbeitszeiten:

Ich arbeite seit einem Jahr in der Fabrik. Ich arbeite in der Regel 7 Tage die Woche, 12 Stunden am Tag. An manchen Samstagen und Sonntagen müssen wir nachts nicht arbeiten. (...) Pro Monat sind zwei Tage frei. Während des Drachenbootfestes habe ich zwischen 19.30 Uhr und 21.30 Uhr nicht gearbeitet, damit ich mit meinen Verwandten und Freunden an diesem Feiertag zusammen sein konnte. Als Strafe wurde mir der Lohn eines ganzen Arbeitstages abgezogen.

Die Löhne betragen zwischen 20 und 35 Cents pro Stunde, bei einer 80 Stundenwoche zwischen 16 US\$ und 28 US\$. Es gab keine Überstundenzuschläge und keine Sozialleistungen. Beschäftigte mussten die Krankenversicherung, Unterkunft und Verpflegung selbst bezahlen. Nach einem Jahr finanzierte der Betrieb die Hälfte der Krankenversicherung.

Die Schlafsäle befanden sich in einem separaten Gebäude neben der Fabrik und konnten nur über den Fabrikhof erreicht werden. BesucherInnen waren nicht erlaubt und auch hier gab es keine Notausgänge. Die Kosten für Unterkunft lagen zwischen 9 US\$ und 20 US\$, so dass vom Lohn nicht mehr viel übrig blieb.

Es gab keine gewerkschaftliche Interessenvertretung, keine Arbeitsverträge und ein unternehmens-eigener Verhaltenskodex war den befragten Beschäftigten unbekannt.

***Qin Shi Handbag Factory
Sanxiang Town
Zhongshan City, Provinz Guangdong, China²⁵***

Hergestellt wurden Handtaschen der Kathie Lee-Serie. Im Betrieb arbeiteten ca. 1.000 Beschäftigte, davon etwa 90 % junge Männer, Migranten vom Land zwischen 16 und 23 Jahren. Wal-Mart ließ hier seit September 1999 produzieren.

Die Normalarbeitszeit bestand aus 12 bis 14-Stundenschichten (zwischen 7.30 Uhr und 23.30 Uhr), sieben Tagen die Woche (also bis zu 98 Stunden), 30 Tagen im Monat mit einem Tag pro Monat frei. Mehrarbeit waren Pflicht und lag 200 % über den gesetzlich in China erlaubten Überstunden.

Die meisten ArbeiterInnen wohnten in engen, betriebseigenen Schlafsälen mit 16 Personen pro Raum. Sie hatten eineinhalb Stunden freien Ausgang pro Tag.

Bei Einstellung konfiszierte die Geschäftsleitung die Personalausweise und bei Verlassen der Fabrik musste auch der Firmenausweis abgegeben werden, so dass die Beschäftigten ohne Ausweispapiere waren. Nach Verlassen der Fabrik konnten die ArbeiterInnen deshalb von der Polizei aufgrund fehlender Ausweispapiere vorübergehend verhaftet und als illegale MigrantInnen in die ländlichen Heimatprovinzen deportiert werden.

Bei Nutzung der Toiletten wurde die Aufenthaltsdauer festgehalten. Bei Fernbleiben vom Arbeitsplatz von über acht Minuten wurden die Beschäftigten mit empfindlichen Strafen belegt. Die Strafen waren verglichen mit den Löhnen sehr hoch und wurden insofern noch problematischer, dass die bewaffneten Sicherheitskräfte 30 % der Strafen erhielten, die sie gegen die Beschäftigten aussprachen.

Neu eingestellte Beschäftigte hatten gegen geltendes chinesisches Recht einen Betrag von 9,64 US\$ für einen 3-Jahresvertrag und weitere Unterhaltskosten (inkl. 2 Mahlzeiten pro Tag) für die ersten 10 Tage zu hinterlegen. Weitere Abschläge der Löhne betrafen Kosten für die befristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Diese wurden nach Angaben der befragten Beschäftigten immer wieder hinausgezögert mit der Folge, dass die ArbeiterInnen das Betriebsgelände nicht verließen, aus Angst ohne Papiere sofort in ihre Heimatprovinzen deportiert zu werden. Mögliche Strafen sowie Kosten für Unterkunft und Verpflegung führten dazu, dass fast die Hälfte der befragten Beschäftigten nicht zusätzliches Geld, sondern Schulden bei dem Betrieb hatten. Die Mehrheit äußerte, dass ihnen Geld selbst für die elementarsten Dinge wie Frühstück (Brot und Tee) fehlte. Bei Betreten und Verlassen der Fabrik wurden die Beschäftigten untersucht. Viele klagten in diesem Zusammenhang über physische und verbale Misshandlungen (Schläge, Anschreien) durch die bewaffneten Sicherheitskräfte und durch Vorgesetzte der Qualitätskontrolle.

Die Löhne wurden in Form von Stücklohn ausgezahlt. Umgerechnet auf Zeit betrug die durchschnittlichen Löhne dabei lediglich 3 Cents pro Stunde bzw. 42 Cents nach einem 14-Studentag und etwa 3 US\$ nach einer 7-Tagewoche und 98 Stunden Arbeit. Der höchste Lohn, der ermittelt werden konnte, betrug 10 Cents pro Stunde. Pausen wurden nicht bezahlt. Überstundenzuschläge gab es nicht.

Die Bedingungen des Qin Shi Betriebs galten auch vor Ort als extrem ausbeuterisch und grausam. Mehrere Befragte äußerten deshalb, dass sie sich schämten, Außenstehenden mitzuteilen, wo sie arbeiteten. Dies käme einem Eingeständnis gleich, arm zu sein und sozial auf der untersten Stufe zu stehen.

25 Der Bericht wurde inzwischen durch Recherchen von Business Week vom 2.10.00 bestätigt. Falls nicht anders aufgeführt, beziehen sich die Angaben jedoch auf NLC 2000.

Das Wal-Mart Audit in Qin Shi

Im November 1999 schickte Wal-Mart ein Inspektorenteam in die Fabrik.²⁶ Der Besuch war im Vorhinein angekündigt und vom lokalen Management gut vorbereitet. Bevor das Wal-Mart-Team anreiste, teilte die Geschäftsleitung den Betrieb in zwei Bereiche. Diejenigen Beschäftigten, die auf der ersten und zweiten Etage arbeiteten, zählten weiterhin zum Qin Shi Betrieb. Diejenigen der 3. und 4. Etage wurden nun zu einem anderen Betrieb gezählt, der sich *Yecheng Leather Parts Factory* nannte. Dieser Betrieb war illegal und offiziell nicht registriert, wobei die betroffenen 800 Beschäftigten weiterhin Handtaschen für die Kathie Lee-Produktion fertigten. Der andere Name diente lediglich dazu, Wal-Mart zu täuschen oder zu beruhigen. In der 3. und 4. Etage wurden die Arbeitsbedingungen daraufhin sogar noch schlimmer, da die Beschäftigten nun auch noch die nicht erfüllten Produktionsquoten der 1. und 2. Etage fertigzustellen hatten, die zu einer Art ‚Modellbetrieb auf Zeit‘ geworden waren. Die 200 Beschäftigten der 1. und 2. Etage erhielten den erforderlichen Mindestlohn von 12,51 US\$ pro Woche, wengleich der Betrieb die Beschäftigten auch weiter betrog, indem Überstunden nicht adäquat abgerechnet wurden. Ebenso wurde die 1. und 2. Etage gründlich geputzt und gestrichen, in den Toiletten gab es hochwertiges Toilettenpapier. Der Verhaltenskodex Wal-Marts wurde an die Wand gehängt und die Menschenrechts-Hotline von Wal-Mart veröffentlicht.

Nach Ansicht des NLC hätte allerdings auch den Wal-Mart-Inspektoren deutlich werden müssen, dass die Bedingungen einen Betrug darstellten. Ihnen hätte auffallen müssen, dass die 200 Beschäftigten niemals dazu in der Lage sein konnten, die Stückzahlen zu produzieren, die Wal-Mart bestellt hatte. Das Audit war deshalb in den Augen des NLC und der lokalen Menschenrechtsgruppen eine Farce: Entweder wurde die Überprüfung nicht ernsthaft durchgeführt oder Wal-Mart deckte die Bedingungen wissentlich. Zu kritisieren bliebe nach Ansicht des NLC auch, dass Wal-Mart sich weiterhin weigerte, weitere Zulieferer überhaupt zu nennen oder die Inspektionsberichte öffentlich zu machen. Ein Beschäftigter des Qin Shi Betriebs versuchte, die Menschenrechts-Hotline Wal-Marts zu erreichen, aber der Anruf wurde nicht durchgestellt. Das NLC schickte seinen Bericht über den Betrieb in die Hauptverwaltung des Konzerns nach Bentonville. Auch hierauf hat Wal-Mart bis heute nicht reagiert.

Erster Widerstand und die Entlassung von 800 Beschäftigten

Am 28. November kündigte die Geschäftsleitung an, dass die Beschäftigten der 3. und 4. Etage die Mahlzeiten in der Kantine anstatt der monatlichen Abgabe bar bezahlen müssten. Diese Nachricht brachte das Fass zum Überlaufen, da die meisten ArbeiterInnen gar nicht genügend Geld hatten, diese bezahlen zu können. Ein Teil der Beschäftigten ging daraufhin an die Öffentlichkeit. Sie schmuggelten Dokumente zum Beweis der illegalen Abgaben und über die Niedriglöhne heraus. Am 1. Dezember unternahm 58 Beschäftigte einen Marsch zum Arbeitsamt, um die Ausbeutungsbedingungen im Betrieb anzuklagen. Dem Arbeitsamt war der Betrieb gut bekannt, da monatlich mehrere Klagen von Beschäftigten eingingen (vgl. BW vom 2.10.00). Es ging unter anderem um:

- die Nutzung von Kinderarbeit
- Leibesvisitationen von Beschäftigten
- die Beschlagnahmung von Ausweisdokumenten
- Geldstrafen
- Löhne unter dem Existenzminimum und unter der Armutsgrenze
- übermäßige Überstunden (bis 23.00 Uhr an 7 Tagen der Woche)
- physische Mißhandlungen und Beleidigungen
- Einstellungsgebühren und andere illegale Lohnabzüge
- die völlige Unterdrückung von Menschen- und ArbeiterInnenrechten. Sogar das Recht Beschwerden einzureichen, wurde mit sofortiger Entlassung bestraft.

²⁶ Reporter der Business Week fanden heraus, dass Cal Safety bereits im März und im Juni 1999, PricewaterhouseCoopers im September 1999 den Betrieb besucht und dabei mehrere Missstände der Arbeitsbedingungen beklagt hatten (vgl. Business Week vom 2.10.00).

Mitte Dezember wurden daraufhin die 3. und 4. Etage des Betriebs geschlossen und alle 800 Beschäftigten entlassen. Die ArbeiterInnen besetzten den Betrieb und weigerten sich, ihn zu verlassen, bis sie zumindest ihre ausstehenden Löhne und Rücklagen erhielten.

In der Öffentlichkeit bestritt Wal-Mart zunächst mehrfach, in diesem Betrieb überhaupt produziert zu haben und nannte anders lautende Berichte des NLC als Lüge. Im September 2000 nach der Recherche von Journalisten der Business Week bestätigte Wal-Mart, dass bis Dezember 1999, also bis zur Schließung, Handtaschen hergestellt wurden. Die Auditoren PricewaterhouseCoopers LLP und Cal Safety Compliance Corp. hätten den Betrieb 1999 fünfmal untersucht und einige Missstände gefunden wie z.B. die Nichtzahlung der gesetzlichen Überstundenzuschläge oder der Zwang zu Überstunden. Eine Wal-Mart-Sprecherin gab jedoch zu, dass die Monitoring-Firmen viele Missstände wie die physischen Misshandlungen der Beschäftigten oder die Konfiszierung der Ausweispapiere nicht aufgedeckt hatten. Das Unternehmen erlaubte jedoch nicht, dass die Monitoring-Firmen genauere Informationen über ihre Berichte weitergaben. Aufgrund der Missstände habe Wal-Mart die Produktion eingestellt (vgl. Business Week vom 2.10.00).

**Baoan Fahrradfabrik
Zhen Bei Road
Sha Jiang Town
Bu Gang, Shenzhen, China**

Der Betrieb stellte Huffy Bikes sowie Gemini und Tec-Fahrräder her, die von Wal-Mart, Kmart und Sears verkauft und u.a. auch nach Europa exportiert wurden. In der Fabrik arbeiteten zwischen 700 und 800 Beschäftigte, größtenteils Männer sowie ca. 200 Frauen im Alter zwischen 21 und 24 Jahren. Die meisten ArbeiterInnen kamen aus ländlichen Provinzen wie Hanin, Jiangxi, Hunan oder Xianxi.

Die Normalarbeitszeit betrug formal 11 Stunden an 6 oder 7 Tagen in der Woche und im Durchschnitt war jeder zweite Sonntag frei. Die Stundenlöhne betrugen zwischen 25 und 41 Cents. Die durchschnittliche Schichtdauer lag zwischen 13¹/₂ und 15 Stunden, die mit 11 bis 12¹/₂ Stunden bezahlt wurden, Pausen waren unbezahlt.²⁷ Überstunden wurden allerdings fast täglich angeordnet und waren Pflicht. Abwesenheit wurde mit einer Strafe in Höhe von zwei Tageslöhnen bestraft. Ein Überstundenzuschlag²⁸, Gesundheits- oder Rentenversicherung wurden nicht gezahlt. Für die zeitweilige Aufenthaltsgenehmigung wurde den Beschäftigten 21,67 US\$ und für den Firmenausweis weitere 1,23 US\$ vom Lohn abgezogen. Die Kosten für zwei Mahlzeiten pro Tag betrugen 5,42 US\$ pro Monat, die ebenfalls direkt vom Lohn abgezogen wurden. Aufgrund der niedrigen Löhne gelang es den meisten befragten Beschäftigten nicht, überhaupt Geld zu sparen oder – wie geplant – Geld nach Hause zu schicken.

In den Interviews beschwerten sich die Beschäftigten über einen rüden Umgangston der Vorgesetzten und über harte Fabrikregeln. So waren Gespräche während der Arbeitszeit streng verboten. Die Beschäftigten klagten weiter über starke chemische Dämpfe in der Lackabteilung sowie über extrem hohe Temperaturen in der Schweißabteilung.

Zwölf Personen wohnten jeweils in einem Raum, die die befragten ArbeiterInnen als dunkel und völlig kahl beschrieben. Die einzige Freizeitmöglichkeit war ein Fernseher.

Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung gab es nicht. Beschwerden über die Arbeitsbedingungen oder die niedrigen Löhne wurden mit sofortiger Entlassung beantwortet. Ende 1999 traten Beschäftigte in einen wilden Streik, um gegen die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsbelastung, die geringen Löhne und Überstunden zu protestieren. Alle Streikenden wurden sofort entlassen.

Die Beschäftigten besaßen keine Arbeitsverträge, die Arbeits- und Fabrikzeiten, Arbeitsbedingungen oder Lohnhöhe beschreiben würden. Ein unternehmenseigener Sozialstandard oder Verhaltenskodex war den Beschäftigten unbekannt.

27 Aufgrund der unterschiedlichen Bezahlung lassen sich die Löhne schwer hochrechnen. In den Befragungen werden Monatslöhne zwischen 70 US\$ und 140 US\$ erwähnt.

28 Diejenigen Beschäftigten, die nach Stücklohn bezahlt wurden, erhielten bei Erreichen des Produktionsziels eine Prämie.

Abbildung 4: Zulieferer Wal-Mart's in China

Waren und Label	Hersteller in China	Stundenlöhne	Wochenarbeitszeit	Arbeitsbedingungen
Wal-Mart	Tianjin Yuhua Bekleidungsbetrieb	Zwischen 0,23 \$ und 0,55\$ pro Stunde	60-Stundenwoche	Beschäftigte erhalten betriebliche Sozialleistungen. Wal-Mart zieht sich von diesem und anderen staatlichen Betrieben im Norden zurück, um die Arbeit in nicht-regulierte Privatbetriebe mit schlechteren Arbeitsbedingungen und niedrigeren Löhnen im Süden Chinas zu verlagern
Handtaschen der Wal-Mart/Kathie Lee-Serie	Liang Shi Handtaschenbetrieb	0,12 \$ bis 0,23 \$ pro Stunde	60-70 Stunden pro Woche, 10-Stundenschichten, 6-7 Tage pro Woche	<ul style="list-style-type: none"> keine Notausgänge schmutzige, beengte Schlafräume, bis zu 10 Personen pro Raum für eine 70-Stundenwoche verdienen LagerarbeiterInnen nach Abzug für Unterkunft und Verpflegung 3,44 \$ keine Sozialleistungen keine legalen Arbeitsverträge ein unternehmenseigener Verhaltenskodex ist unbekannt
Handtaschen der Wal-Mart/Kathie Lee-Serie	Ya Li Handbag Limited	0,18 \$ bis 0,28 \$ pro Stunde	60 Stunden als Normalarbeitswoche, mit Überstunden bis zu 16-Stundenschichten	<ul style="list-style-type: none"> erzwungene Überstunden mit Geldstrafen bei Verweigerung Überstundenzuschlag von 2? Cents pro Stunde Beschäftigte wurden bereits 3 bis 4 Monate nicht bezahlt 12 Personen in einem Schlafsaal keine Sozialleistungen keine Arbeitsverträge ein unternehmenseigener Verhaltenskodex ist unbekannt
Wal-Mart/Kathie Lee	Li Wen Factory	0,20 \$ bis 0,35\$ pro Stunde	70-84-Stundenwoche, 12-Stundenschichten, 24-Stundenschichten im Bedarfsfall 7-Tageweche	<ul style="list-style-type: none"> erzwungene Überstunden, strenge Bestrafung bei Verweigerung keine Sozialleistungen, keine Überstundenzuschläge keine Notausgänge in den Schlafsälen keine Arbeitsverträge ein unternehmenseigener Verhaltenskodex ist unbekannt

Haben Menschenrechtsverletzungen ein System?

Fortsetzung Abbildung 4: Zulieferer Wal-Mart's in China

Waren und Label	Hersteller in China	Stundenlöhne	Wochenarbeitszeit	Arbeitsbedingungen
Handtaschen der Wal-Mart/Kathie Lee-Serie	Qin Shi Factory	0,03 \$ bis 0,10 \$ pro Stunde	12-14-Stunden-schichten 7-Tagewoche, 30 Tage im Monat	<ul style="list-style-type: none"> • erzwungene Überstunden, strenge Bestrafung bei Verweigerung • keine Sozialleistungen, keine Überstundenzuschläge • keine Arbeitsverträge • 16 Personen in einem Schlafsaal • hohe Strafen bei Verweigerung von Überstunden • Beschlagnahme von Ausweisdokumenten • physische Mißhandlungen und Beleidigungen • illegale Lohnabzüge
Huffy, Germini und Tec-Fahrräder	Baoan Fahrradfabrik	0,25 \$ bis 0,41 \$ pro Stunde	13,5 bis 15-Stunden-schichten 6 bis 7-Tagewoche	<ul style="list-style-type: none"> • erzwungene Überstunden, strenge Bestrafung bei Verweigerung • keine Sozialleistungen, keine Überstundenzuschläge • keine Arbeitsverträge • 12 Personen in einem Schlafsaal • illegale Lohnabzüge

Quelle: National Labor Committee

3.4 Textilizulieferer in der Freien Produktionszone in Dhaka, Bangladesch

Im Juli 1999 veröffentlichte das NLC Informationen über Arbeitsbedingungen bei Beximco, einem Textilizulieferer Wal-Mart's in einer Freien Produktionszone in Bangladesch. In den Produktionszonen Bangladeschs sind Gewerkschaften verboten, Betriebs- oder Tarifvereinbarungen gibt es nicht. Wal-Mart zahlte keine Steuern, obwohl im Geschäftsjahr 1999 der Umsatz des Konzerns 36 mal größer als der Staatshaushalt Bangladeschs war. Das Unternehmen Beximco, das in Dhaka ca. 1.000 ArbeiterInnen – zu 80 % Frauen – beschäftigt, verstieß in mehreren Fällen gegen die arbeitsrechtlichen Normen des Landes. Nach geltendem Recht in Bangladesch beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 60 Stunden (48 Stunden Normalarbeitszeit plus 12 mögliche Überstunden). Pro Woche ist ein freier Tag vorgeschrieben und die Überstunden sind mit dem doppelten Stundenlohn zu bezahlen. Das NLC deckte auf, dass bei Beximco bis zu 87 Stunden pro Woche gearbeitet wurde (12,5 Stunden an sieben Tagen) und nur bis zu 80 Stunden mit weniger als einem Drittel des gesetzlich festgesetzten Überstundenzuschlags bezahlt wurden (vgl. NLC 1999e). Es wurde täglich von 7.30 Uhr bis 20.00 Uhr gearbeitet. Bei hoher Auftragslage wurden die Beschäftigten sogar gezwungen nach 20.00 Uhr, die ganze Nacht über, weiterzuarbeiten. Der gesetzliche Mindestlohn für Näherinnen in der Produktionszone beträgt 33 Cents pro Stunde, knapp 70 Dollar im Monat. Beximco zahlte dagegen zwischen 9 und 20 Cents pro Stunde ohne Krankenversicherung oder Mutterschaftsurlaub, d.h. zwischen 18,56 US\$ und 41,24 US\$ im Monat und lag damit zwischen 40 % und 75 % unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Der gesetzliche Lohn für Überstunden beträgt 66 Cents pro Stunde; Beximco bezahlte 20 Cents.

Die übrigen Arbeitsbedingungen waren katastrophal. In der Fabrik gab es kein medizinisches Personal. Der Zugang zu Toiletten unterlag strengen Restriktionen. Die Beschäftigten benötigten eine Erlaubnis und die Zeit der Benutzung wurde notiert. Im Arbeitsalltag bestand ein permanenter Druck, die Produktionsquoten zu erreichen. Die Frauen wurden angeschrien und Beschäftigte, die sich wehrten, wurden entlassen. Im Dezember 1998 wurde 20 ArbeiterInnen gekündigt, nachdem sie sich geweigert hatten, nach ihrer Tagsschicht von 12,5 Stunden noch eine weitere 12-Stundenschicht in der Nacht zu arbeiten (vgl. ebenda).

Der Verhaltenskodex Wal-Mart's war den Beschäftigten nicht bekannt.

3.5 Schadensersatzklage gegen Wal-Mart aufgrund verheerender Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben in Saipan

1999 haben Gewerkschaften und Menschenrechtsgruppen Wal-Mart und 17 weitere Einzelhandelsunternehmen²⁹ bei einem US-Bundesgericht und zwei Landesgerichten in Kalifornien verklagt, von verheerenden Arbeitsbedingungen bei Textilherstellern auf der US-amerikanischen Insel Saipan im Südpazifik profitiert zu haben und für die Mißhandlung von über 50.000 Beschäftigten verantwortlich zu sein.³⁰ Dies war das erste Mal, dass US-Unternehmen mit Hilfe der Gesetze gegen eine „Verschwörung zur organisierten Erpressung“ angeklagt wurden.

Saipan, eine Insel der Marianen im Pazifik, wurde von Japan nach dem Zweiten Weltkrieg an die USA abgetreten. Die gesamte Inselgruppe der Marianen erhielt 1975 den US-Commonwealth Status. In den letzten

29 Die anderen Unternehmen sind The Associated Merchandising Corporation, Cutter & Buck Inc., Dayton-Hudson Inc., The Dress Barn Inc., The Gap Inc., Gymboree Manufacturing Inc., J. Crew Inc., J.C. Penney Company Inc., Jones Apparel Group, Lane Bryant Inc., The Limited Inc., The May Department Stores Company, Nordstrom Inc., Oshkosh B'Gosh Inc., Sears, Roebuck and Company, Tommy Hilfiger USA Inc. und Warnaco Inc. Somit sind sieben der zehn größten Einzelhandelsunternehmen der USA betroffen.

30 Oben aufgeführte Informationen beziehen sich auf Angaben der Anwaltsfirma Milberg & Weiss bzw. auf Zeugnisse der Anklageschrift (vgl. Milberg 1999a, 1999b, 1999c sowie NLC 1999d). Milberg & Weiss ist eine der Anwaltsfirmen, die eine der Sammelklagen vertritt und als Anwaltsbüro speziell für Menschenrechtsfälle international bekannt ist. Unter anderem hat das Büro den Vergleich von Opfern und Familienangehörigen des Holocausts mit Schweizer Banken ausgehandelt und ist gegenüber deutschen Unternehmen bezüglich der Kompensation von ZwangsarbeiterInnen im deutschen Faschismus tätig. Über das Büro kann eine Kopie der Klage (Saipan Class Action Suit) bestellt werden: *Milberg, Weiss, Bershad, Hynes & Lerach, LLP, 355 South Grand Avenue, Suite 4170, Los Angeles, CA 90071, USA, www.milberg.com.*

Jahrzehnten haben asiatische, vor allem koreanische und chinesische Unternehmen Dutzende Textilfabriken und slumähnliche Unterkünfte auf der Insel eingerichtet. Der Anreiz dieser Gegend besteht darin, dass Zölle oder Einfuhrquoten von Exporten in die USA, amerikanische Mindestlöhne sowie die amerikanische Einwanderungsgesetzgebung für Saipan nicht gelten. 1998 wurden Textilien im Wert von ungefähr 1 Mrd. US\$ in die USA zollfrei eingeführt³¹, wodurch nach Angaben der US-Regierung asiatische Herstellerbetriebe und die US-amerikanische Bekleidungsindustrie ca. 200 Millionen US\$ Zoll- und andere Gebühren einsparen konnten. Die Waren sind dadurch günstiger als Importprodukte aus China oder den Philippinen. Unter Herstellerfirmen hat Saipan den Ruf als Quelle für billige, qualitativ hochwertige Textilien. Unter dem Label „Made in the USA“ wurden vor allem junge Frauen aus China, Bangladesch, Thailand oder den Philippinen mit dem Versprechen nach Saipan gelockt, dass sie dort „qualifizierte Arbeit mit guten Löhnen“, „ernährungsreiches Essen“ und „Unterkunft gemäß amerikanischem Lebensstil“ „in den USA“ erhalten. Die Realität war jedoch ein „grausamer Schwindel“, wie es in einer der Anklageschriften heißt. Die Beschäftigten arbeiten häufig 12 Stunden am Tag an sieben Tagen pro Woche, zu drei Dollar die Stunde und werden immer wieder zu unbezahlten Überstunden gezwungen. In den letzten fünf Jahren wurden Hersteller mehr als 1000 mal gerichtlich vorgeladen, weil sie US-Arbeitsgesundheits- und -sicherheitsbestimmungen missachteten und schwere Verletzungen oder Unfalltod der ArbeiterInnen in Kauf nahmen.

Die erste der drei Klagen wird vor dem Bundesbezirksgericht in Los Angeles unter dem *Alien Tort Claims Act* und dem *Racketeering Influenced Corrupt Organizations Act* verhandelt. In der Anklageschrift wird den Unternehmen vorgeworfen, dass Zulieferer, Hersteller und Einzelhändler zusammen mit Anwerbungsfirmen in „Zwangsarbeit verwickelt waren“ und gemeinsam mittels „organisierter Erpressung und eines Komplotts“ davon profitierten, dass Beschäftigte zu entwürdigenden Arbeitsbedingungen gezwungen wurden, die Formen der Leibeigenschaft und „unfreiwilliger Sklaverei/Zwangsarbeit“ beinhalteten und gegen internationale Menschenrechte verstießen. Die Klage wird als Sammelklage verhandelt und im Prozess werden die Rechte gegenwärtiger und ehemaliger Beschäftigter in Saipan vertreten.

Auszug aus der Anklageschrift im Wortlaut

„Die angeklagten Einzelhandelsunternehmen, die diese Textilien erwerben und verkaufen (und deshalb die größte Einflußmöglichkeit über ihre Zulieferer haben, deren Verhalten als Geschäftsbedingungen zu verändern) sind sich über diese Bedingungen bewusst, übersehen sie fahrlässig oder rücksichtslos. Viele dieser Unternehmen haben eigene Büros in Saipan, besuchen die Betriebe zur Qualitätssicherung und/oder behaupten extensive Monitoringprogramme zu besitzen, die genau diese Bedingungen – wie sie in der Textilindustrie des CNMI existieren – verhindern. Die Einzelhandelsunternehmen profitieren von diesem System, indem sie mit den Besitzern der Textilbetriebe, mit Anwerbungsagenturen und anderen an einer ungesetzlichen Unternehmung teilhaben und unrechtmäßig Gesetze vermeiden, die Leibeigenschaft, vertraglich gebundene Zwangsarbeit und den Verstoß gegen international anerkannte BürgerInnen- und Menschenrechte verbieten. Die Unternehmen sind deshalb für die Gruppe der Beschäftigten, die davon betroffen sind, verantwortlich“. United States District Court for the Central District of California, Western Division, 1999

Die zweite Sammelklage, die von den Menschenrechtsgruppen *Global Exchange*, *Sweatshop Watch*, *Asian Law Caucus* und der Gewerkschaft *UNITE* vor dem Landesgericht in San Francisco gegen unfaire und ungesetzmäßige Unternehmenspraktiken und irreführende Werbung gegen Wal-Mart u.a. vorgebracht wurde. Die Unternehmen geben vor, dafür zu garantieren, dass verkaufte Waren *nicht* unter ausbeuterischen

31 Wal-Mart hat zwischen 1994 und 1998 einen Warenwert von mindestens 88 Millionen US\$ aus Saipan importiert.

Bedingungen („sweatshop conditions“) hergestellt werden, und dass Monitoringprogramme dazu eingesetzt werden, dies zu kontrollieren. Der Anklage zufolge haben die Unternehmen davon profitiert, dass sie Waren verkauft haben, die unter Bedingungen produziert wurden, die gegen die US-Gesetzgebung verstoßen. Zusätzlich betrieben die Unternehmen irreführende Werbung, indem die Waren mit „Made in the USA“ bzw. „Made in the Northern Mariana Islands, USA“ etikettiert wurden und damit vermeintlich die US-Gesetzgebung respektierten. Der Versuch der Unternehmen, die Klage abzuwehren, wurde im November 1999 von einem obersten Richter in San Francisco abgelehnt.

Die dritte Klage wird vor dem Bundesbezirksgericht des Commonwealth der Northern Marianas Islands (CNMI) unter dem *Fair Labor Standards Act* und der Gesetzgebung des CNMI geführt. Gemäß der Anklage wurden Beschäftigten Überstunden nicht bezahlt. Außerdem wurden sie dazu gezwungen, nach Schichtende weiterzuarbeiten bzw. ihre Arbeitszeit umsonst zur Verfügung zu stellen. Diese Sammelklage betrifft ca. 25.000 Beschäftigte in Saipan.

Alle drei Klagen stützen sich auf Berichte von Regierung und Menschenrechtsgruppen sowie auf Interviews mit zahlreichen ehemaligen und derzeitigen Beschäftigten, die verheerende Arbeits- und Lebensbedingungen offenbarten.

Unterkunft und Lebensbedingungen

Die ArbeiterInnen wurden in gefängnisähnlichen Baracken und Siedlungen untergebracht. Die Unterkünfte wurden zumeist durch bewaffnete Sicherheitskräfte bewacht und waren von Stacheldrahtzäunen umgeben, deren Stacheln nach innen zeigten. Beschäftigte hatten ihren eigenen Angaben zufolge nur geringe Bewegungsfreiheit. Sie hatten in der Regel Ausgangssperre und verbrachten mit wenigen Ausnahmen ihre Freizeit unter ständiger Überwachung. Den Frauen wurde verboten sich mit Männern zu treffen oder zu heiraten und wenn sie schwanger waren, wurden sie zur Abtreibung gezwungen. ArbeiterInnen, die die Unterkünfte ohne Erlaubnis verließen oder gegen die Ausgangssperre verstießen, wurden eingeschüchtert, geschlagen oder mit Ausweisung bedroht, Pässe und Visa der Beschäftigten wurden zum Teil einbehalten.

In der Regel schliefen vier bis sechs Personen in kleinen Räumen (3m x 7,5m), die voller Ungeziefer und Insekten waren. Die Fußböden bestanden aus nacktem Beton, die Betten aus Sperrholz mit nur leichter Polsterung, die Aircondition war oft nicht funktionstüchtig und Ventilation gab es kaum. Da die persönlichen Gegenstände der ArbeiterInnen nicht geschützt werden konnten, wurden sie oft beschädigt oder gestohlen. Das Wasser wurde täglich nur für 15 Minuten angestellt, was zur Folge hatte, dass die Beschäftigten zum Waschen und Trinken zumeist auf Regenwasser oder Wasser angewiesen waren, das in Flaschen oder Metallfässern gebracht wurde und häufig nicht trinkbar war. In den Betrieben waren die Toilettenspülungen vielfach kaputt und Duschen nicht funktionsfähig. Das Essen wurde von den Beschäftigten als nährstoffarm und unhygienisch beschrieben und führte des öfteren zu Darmproblemen. Berichte der staatlichen Gesundheitsbehörde bestätigten diese Ausführungen:

„Während des ersten Halbjahres 1997 schickte die US-Verwaltung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSHA) vier Inspektionsteams in die CNMI und entdeckte über 500 Verstöße allein in den Wohnunterkünften. Die Inspektoren bestätigten die Behauptungen, dass die Baracken ungesund, überbelegt, unhygienisch und unsauber sind und mit inakzeptablen Toiletten, schmutzigen Küchen und elektrischen Gefährdungspotentialen versehen sind. Ferner bestätigten die Bundesinspektoren, dass die Betroffenen misshandelt oder entlassen wurden, weil sie die schlechten Einrichtungen beklagten. Während einer Inspektion im Februar 1998 berichtete der Regionalbeamte des OSHA ... dass sich die Arbeitsbedingungen in Saipan weiter verschlechtern.“

(Bericht des OSHA, Auszug aus Klageschrift Class Action Suit, S. 69)

Vorwurf der Leibeigenschaft (peonage)

Die Beschäftigten waren gezwungen, die Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, da sie enorm hohe Anwerbungsgebühren (zwischen 2.000 US\$ und 7.000 US\$) zurückzahlen mussten. Diese waren die Voraussetzung für ihre Einstellung, die spezielle Anwerbeagenturen in den Herkunftsländern eingefordert hatten. Von den Unternehmen festgesetzte Kosten für Unterkunft und Verpflegung, in der Regel 200 US\$ pro Monat, wurden direkt vom Lohn einbehalten. Die maximale Dauer ihres Arbeitsverhältnisses betrug ein Jahr. Infolgedessen wurden Beschäftigte in einem Status belassen, in dem sie selten mehr als die Rückzahlung ihrer Schulden verdienen konnten und alle weiteren Forderungen (Überstunden, 84-Stundenwoche etc.) akzeptierten. So belief sich bspw. die durchschnittliche Anwerbungsgebühr chinesischer Frauen auf 5.000 US\$ und die Kosten für Unterkunft und Verpflegung betrug 2.400 US\$ (12 x 200 US\$) pro Jahr. In diesem Fall hatten die Frauen 7.400 US\$ während ihres Einjahresvertrags zurückzuzahlen. Bei einer 45-Stundenwoche und drei US\$ die Stunde verdienten sie theoretisch 7.020 US\$, womit sie noch nicht einmal ihre Schulden bezahlen könnten.

Unsichere Arbeitsbedingungen

Viele Textilbetriebe sind aufgrund der schlechten Ventilation regelrechte Hitzespeicher (bis zu 40°C). Nach mehreren Zeugenaussagen mußten Beschäftigte zum Teil Gegenstände aus Lagerregalen holen, die derart heiß waren, dass sie den Rücken, die Arme und Beine verbrannten („zischender Laut bei Berührung“). Der Vorfall wurde von den Vorgesetzten lächerlich gemacht.

In der Regel wurden Sicherheitsvorkehrungen bei Nähmaschinen entfernt, um eine schnellere Produktion sicherzustellen. Notausgänge waren oft blockiert oder zugekettet. Staubmasken wurden nicht gestellt, obwohl die Luft voller Textilfusseln war.

Zur Kostensenkung und zur Verminderung der Gefahr, dass unabhängige Ärzte Verletzungen oder Misshandlungen erfuhren und darüber berichteten, sahen die Betriebe eine eigene medizinische Versorgung vor. Mehrere Beschäftigte sagten aus, dass sie unter den Unternehmensärzten litten, und einige bezeugten sogar den Tod von KollegInnen, denen eine medizinische Versorgung verwehrt wurde. Ein Beschäftigter erzählte, dass man ihm mit Entlassung gedroht hatte, falls er der ärztlichen Anordnung folge, sein verletztes Bein während der Arbeit anzuheben.

1996 besuchten Inspektoren der OSHA mehrere Textilbetriebe in Saipan und führten über 90 Verstöße auf, von denen 45 das Risiko schwerer Verletzungen und Tod beinhalteten. Beschäftigte berichteten auch, dass unmittelbar vor dem Besuch der Inspektoren die Sicherheitseinrichtungen wieder eingesetzt, Ventilatoren eingeschaltet und Ausgänge aufgeschlossen worden waren. Seit 1993 wurden bei der US-Verwaltung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSHA) über 1.000 Verstöße in Textilbetrieben Saipans aufgeführt.

Einschränkung der Menschen- und BürgerInnenrechte

Viele ArbeiterInnen wurden dazu gezwungen, sogenannte „Schattenverträge“ zu unterschreiben, die ihre „Freiheit der Rede“, die „Freiheit der Religionsausübung“, ihre Freiheit, soziale Aktivitäten auszuüben und die Möglichkeit alternative Beschäftigung zu finden, einschränkten. In manchen Betrieben wurden Pässe und Visa der ArbeiterInnen von den Unternehmen eingezogen. Beschäftigte wurden mit Gewalt oder der Möglichkeit einer Abschiebung unter Druck gesetzt, falls sie von Verstößen gegen Gesetze oder die Menschenrechte berichteten. Es wurde auch mit Vergeltung gegen die Familien der ArbeiterInnen in ihren Herkunftsländern gedroht. Gründe für Entlassung und Abschiebung waren u.a.:

- Heirat,
- eine Schwangerschaft,

- die Teilnahme an politischen oder religiösen Aktivitäten,
- die Weigerung Überstunden (inkl. unbezahlte) zu leisten,
- die Kritik an den Arbeits- und Lebensbedingungen,
- die Weigerung gegenüber Inspektoren bezüglich der Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz, der zu arbeitenden Stunden und der wirklichen Anzahl von Frauen in den Schlafbaracken zu lügen,
- Bitten um Lohnerhöhungen,
- jeder Versuch, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Wenn die ArbeiterInnen die Produktionsquoten nicht erreichten, wurden sie manchmal dazu genötigt unbezahlt weiterzuarbeiten. Beschäftigte berichteten, deshalb 15-20 oder sogar mehr Überstunden „ohne Lohn“ pro Woche gearbeitet zu haben.

Eine chinesische Beschäftigte von Mirage, einer Fabrik, die für Wal-Mart nähte, wird folgendermaßen in der Gerichtsakte zitiert. Um die Zeugin vor möglichen Folgen zu schützen wird sie Doe I genannt:

Doe I befürchtet, dass sie, falls ihre wahre Identität bekannt wird, mit physischer Gewalt, mit Deportation nach China, mit einer schnelleren Rückzahlung ihrer Schulden, die sie durch ihre Anwerbegebühr eingegangen ist, mit anderen Vergeltungsmaßnahmen gegenüber ihren Möglichkeiten, ihren Lebensunterhalt zu erwerben und mit ähnlichen Drohungen ökonomischer und physischer Vergeltungsmaßnahmen gegenüber ihrer Familie in China zu rechnen hat. Während ihrer Beschäftigung wurde Doe I von Vorgesetzten und Managern der beklagten Firma Mirage Inc. mit Abschiebung bedroht, falls sie über auferlegte unfreiwillige Arbeitszeit klage, da sie und andere Beschäftigte angehalten wurden, 12 bis 14 Stunden freiwillig pro Woche zu arbeiten, für die sie nicht bezahlt wurden. Andere Beschäftigte erzählten Doe I, dass Arbeiterinnen, die in Saipan schwanger wurden, entweder ihre Schwangerschaft abbrechen mussten oder abgeschoben wurden. Ein Vorgesetzter befahl Doe I sowohl mit einem verletzten Finger zu arbeiten als auch Sicherheitsvorrichtungen abzubauen, nachdem Inspektoren die Textilfabrik verlassen hatten, um die Produktion zu beschleunigen. In der Fabrik wurde kaum Wasser bereitgestellt und sie erhielt schlechtes, meist ungenießbares Essen. Die Fabrik hatte nur zwei Toilettenräume mit sechs ungepflegten Toiletten für 250 Frauen. Auszug aus der Anklageschrift (Class Action Lawsuit, S. 8)

4. Einschätzung und Bewertung

4.1 Die Verletzung von ArbeiterInnen- und Menschenrechten bei Zulieferern Wal-Mart's

Das NLC und andere Gruppen konnten vielfache Verletzungen zentraler ArbeiterInnen- und Menschenrechte bei Zulieferern Wal-Mart's aufdecken. Beschäftigte wurden durch extrem niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten und harte Strafmaßnahmen ausgebeutet. Dabei wurde gegen mehrere grundlegende IAO-Konventionen verstoßen:

- Die unter Strafandrohung sowie durch die niedrigen Löhne erzwungenen Überstunden, das Einbehalten von Personalausweisen, die abverlangte Hinterlegung von Geld, die Drohungen mit Suspendierung und Kündigung, Strafmaßnahmen wie das Streichen von Prämien, das Zurückhalten der Lohnauszahlung oder sogar das Einsperren von Beschäftigten in Isolationsräume sind Formen der Zwangsausübung gegen ArbeiterInnen.
- Schwangerschaftstests, sexuelle Belästigungen und Einschüchterungen von Frauen sind als prägnante Merkmale von Diskriminierung zu bewerten.
- Einschüchterungen, Schläge, Drohungen, Nahrungsmittel, die grundlegenden Ernährungsstandards nicht entsprechen, das Fehlen einer angemessenen Ausrüstung zur Arbeitssicherheit, stickige Arbeitsräume etc. sind Maßnahmen, mit denen gesundheitliche Schäden physischer und psychischer Art in Kauf genommen werden.
- Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen findet sich weder formal innerhalb des Kodexes noch in der Realität der beschriebenen Zulieferer.

Die Fallbeispiele legen darüber hinaus nahe, dass hier keine Einzelfälle beschrieben sind, sondern Wal-Mart sich – im Interesse eines höchst möglichen Profits – Bedingungen bestimmter Regionen und Verhältnisse systematisch zunutze macht. Dies meint nicht, dass Wal-Mart besonders ausbeuterische Einzelbetriebe sucht. Die Bekämpfung gewerkschaftlicher Aktivitäten, die Nichtbeachtung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Arbeitsrechtsverletzungen, die Diskriminierung von Frauen, Drohungen gegen Beschäftigte und „Schwarze Listen“ sind jedoch als gängige Realität innerhalb der Freien Produktionszonen in Mittelamerika und Asien sowie der Sonderwirtschaftszonen Chinas empirisch vielfach belegt (vgl. Shoemith 1986; Romero 1995; Marthoz 1996; SADEC-Brief 1997; Wick 1999). Insofern unterscheidet die meisten Betriebe dieser Zonen oftmals nur das Ausmaß an Ausbeutung oder der Verletzung von ArbeiterInnen- und Menschenrechten. Da nicht nur Wal-Mart, sondern die Mehrzahl der großen Einzelhandelskonzerne Waren aus Freien Produktionszonen beziehen, ist Wal-Mart deshalb auch nicht als Einzel- sondern als exemplarischer Fall zu bewerten, der höchstens durch seine Größe und Einflussmöglichkeiten besondere Bedeutung besitzt.

Ferner belegen die Fallbeispiele die Problematik und Unzulänglichkeit eines unternehmensinternen und rein kommerziellen Monitorings. Wal-Mart lehnt ein unabhängiges und öffentliches Monitoring durch Gewerkschaften, kirchliche Gruppen oder Menschenrechtsorganisationen kategorisch ab. Unbeeindruckt von der öffentlichen Kritik beteuert der Konzern, dass die freiwillige Selbstkontrolle funktioniert. Ein unabhängiges Monitoring sei überflüssig, da das Unternehmen ein offensives Programm zur Verhinderung von Kinderarbeit sowie des Missbrauchs von Menschenrechten bei seinen Zulieferern durchführt. Jay Allen, ehemaliger Vize-Präsident von Wal-Mart, betont: „Wir sind empört, wenn wir einen Hersteller entdecken, der unsere strengen Standards verletzt und unter Ausbeutungsbedingungen Waren produziert“ (zit. nach NLC 1999d).

Wal-Mart beschäftigt mehrere kommerzielle Monitoring-Firmen wie Cal Safety oder PricewaterhouseCoopers. Nach Angaben des Unternehmens hat 1997 allein eine dieser Firmen 4.000 Zulieferer Wal-Mart's einer Inspektion unterzogen (vgl. Providence Journal Bulletin vom 19.6.98). Während allerdings Kathie Lee 1996 im Zuge der Kampagne über Ausbeutungsbedingungen in Honduras dazu bereit war, an der Initiative des damaligen Arbeitsministers Robert Reich zur Bildung der *Apparel Industry Partnership* teilzunehmen, verweigert Wal-Mart bisher die Teilnahme an diesen und ähnlichen Bemühungen (vgl. Business Week vom 2.10.00).

Im gleichen Zusammenhang lehnt Wal-Mart die Veröffentlichung von Zulieferern ab und begründet dies mit dem Schutz von Wettbewerbsvorteilen und Geschäftsgeheimnissen gegenüber Konkurrenten: „Unlängst wurden Forderungen gegenüber Einzelhandelsunternehmen laut, die Standorte von Betrieben zu enthüllen, mit denen ihre Zulieferer Geschäftsbeziehungen unterhalten. Genauso wie andere Aspekte des Bekleidungs-handels auch stellen die Betriebe, die Waren produzieren, für die Einzelhandelszulieferer einen Wettbewerbsvorteil dar. Es ist weder Standard noch Praxis der Industrie, Betriebe oder ihre Standorte offenzulegen, genauso wie Unternehmen nicht über ihre gesamten Quellen sprechen. Wal-Mart und unsere Vertragspartner halten an diesen Standards und Praktiken der Industrie fest“ (Jay Allen, 4.11.1998, Brief, zit. nach NLC 1999d; vgl. auch Washington Post vom 30.7.98, Providence Journal Bulletin vom 19.6.1998).

Wal-Mart hielt an dieser Position auch dann fest, als die Arbeitsbedingungen von Betrieben in Honduras und El Salvador öffentlich ausführlich kritisiert wurden und sich lokale Menschenrechts-, Kirchen- und ArbeiterInnenrechtsgruppen zusammengefunden hatten, um „unabhängige Monitoringteams“ für diese Betriebe zusammenzustellen. Hinsichtlich der Zulieferbetriebe in China hat Wal-Mart sogar geraume Zeit bestritten, überhaupt Waren von genannten Firmen zu beziehen. Mehr als öffentliche Beteuerungen, dass menschenunwürdige Verhältnisse nicht toleriert werden, hat das Unternehmen in diesen Fällen nicht geleistet. Es kann deshalb nicht belegt werden, dass die Vorgehensweise Wal-Mart's auf ein ernsthaftes Interesse der Konzernführung schließen lässt, Mindestbedingungen für Lohnabhängige bei Zulieferern tatsächlich durchzusetzen. Wal-Mart weigerte sich in den angegebenen Fällen mit den VertreterInnen der Beschäftigten zu sprechen und hat über die Entsendung kommerzieller Monitoringfirmen hinaus keinerlei Versuche unternommen, auf Hinweise oder die Unterstützung lokaler Menschenrechtsorganisationen einzugehen.

4.2 Handlungsansätze für Träger der Mitbestimmung

Angesichts der strukturellen Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse in den Prozessen der Globalisierung kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in Ländern der sogenannten Dritten Welt ohne die Veränderung der Verschuldung dieser Länder, ohne eine Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung oder anderen Bedingungen der Globalisierung grundlegend ändern. Ärmere Nationen bleiben in einem verzweiferten Wettbewerb um die Ansiedlung ausländischer Investitionen und Unternehmen gefangen.

Es ist deshalb noch einmal zu betonen, dass eine international verbindliche Regelung zur Einhaltung von KernarbeiterInnenrechten, einschließlich eines effektiven Sanktionsmechanismus' etwa im Rahmen von Sozialklauseln in der WTO, Instrumentarien wie den Verhaltenskodizes eindeutig vorzuziehen ist. Solche Sozialklauseln würden nicht nur einzelne, imageempfindliche Unternehmen betreffen, sondern alle Firmen in den WTO-Mitgliedsstaaten, die ihre Produkte grenzüberschreitend anbieten. Die Mitgliedsländer der WTO wären zudem angehalten, diesen Rechten auch gegenüber den Produzenten für die jeweils heimischen Märkte Geltung zu verschaffen (vgl. Scherrer/Greven 2001).

Einige NROs und Gewerkschaften aus der sogenannten Dritten Welt stehen Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten deshalb eher skeptisch gegenüber. Ihren

Argumenten zufolge ist das Scheinwerferlicht, das die Arbeitsbedingungen einzelner Betriebe und Marken im Zuge von Kampagnen erhalten, im allgemeinen willkürlich und ändert sich rasch. Die übrigen Unternehmen und ihre Verhältnisse unterliegen weiterhin der Geheimhaltung, wobei Menschenrechte allenthalben selektiv respektiert würden. Zumindest bezogen auf das Unternehmen Wal-Mart bestätigen sich diese Vorbehalte. Insgesamt sind nach den Ergebnissen dieser Studie Kodizes jedoch differenziert zu betrachten. Bewegungen für die Durchsetzung von Kodizes haben auch dazu geführt, dass internationale Sozialstandards und die Verantwortung von Transnationalen Konzernen für die Arbeitsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette verstärkt öffentlich diskutiert werden. Sie benennen sowohl die Problemlagen der Beschäftigten von Zulieferern in Ländern der sogenannten Dritten Welt als auch Mittel zu ihrer Veränderung. Durch den Druck, den sie auf das Image eines Unternehmens erzeugen, können Kodizes in Europa und Nordamerika durchaus strategische Bedeutung erlangen, um die Durchsetzung arbeitspolitischer Zugeständnisse zu unterstützen. Allerdings ist auch hier wiederum zu unterscheiden. Während reine Unternehmensvereinbarungen vor allem Werbezwecken dienen, haben Kodizes mit klaren Mindeststandards und Elementen eines unabhängigen und transparenten Monitorings unter Einbezug von Gewerkschaften und NROs zumindest das Potential, zur Verbesserung von Arbeitsnormen beizutragen.

Für solche Bemühungen geben insbesondere Initiativen wie die *Clean Clothes Campaign* und andere genannte Gruppen durch ihre Erfahrung und Expertise eine wichtige Hilfestellung. Träger der Mitbestimmung wie BetriebsrätInnen können sich aktiv an diesen Prozessen beteiligen und verfügen durch ihre Stellung im Betrieb und Unternehmen über besondere Möglichkeiten und Ressourcen:

- Sie können das Unternehmen auffordern, Standorte von Zulieferern zu veröffentlichen und die Umsetzung der zentralen IAO-Konventionen innerhalb des Konzerns und bei den Zulieferern sicherzustellen.
- Sie haben eine privilegierte Stellung, Druck auf das Unternehmen auszuüben, indem sie das Bild und Image eines Unternehmens in der Öffentlichkeit beeinflussen. Insbesondere Einzelhandelsunternehmen reagieren sensibel, wenn nicht nur Menschen von außen, sondern auch Beschäftigte und InteressenvertreterInnen dieser Unternehmen selbst die Verantwortlichkeit der Konzernzentralen für die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern und Subunternehmen einfordern.
- Fehlendes Element bei den meisten Kampagnen und Netzwerken zur Durchsetzung von Kodizes ist die direkte Anbindung und Einbeziehung von Beschäftigten der betroffenen Konzerne und Zulieferer. Hier haben InteressenvertreterInnen einen wesentlich direkteren Bezug, die Mitarbeit von Beschäftigten einzufordern und zu ermöglichen.

Bei solchen Bemühungen sind jedoch die bereits angeführte Kritik und Skepsis gegenüber Kodizes von Gruppen und Gewerkschaften in Ländern der Dritten Welt ernst zu nehmen. Dies betrifft zum einen das Problem, dass arbeitspolitische Reformen zu Einkaufsübungen verkommen und von der Fragestellung verdrängt werden können, welche Bedingungen ein Konzern erfüllen muss, damit er Waren mit einem Etikett wie „No Sweatshop“ versehen darf. Damit wird die Gefahr benannt, dass die Durchsetzung von Kodizes vor allem das Interesse westlicher VerbraucherInnen schützt, ohne schlechtes Gewissen Markenprodukte kaufen zu können. Zum anderen betrifft es die Kritik des Objektstatus', den die betroffenen Beschäftigten in Ländern Asiens und Lateinamerikas innerhalb dieser Prozesse und sogar innerhalb alternativer Netzwerke innehaben. Für Träger der Mitbestimmung und NROs ist diesbezüglich entscheidend, Bemühungen zur Durchsetzung von Kodizes in Strategien zur Organisation der Beschäftigten in Ländern des Südens einzubinden und Formen einer wirklichen Partnerschaft mit Gruppen im Süden aufzubauen. Diese Anforderung wird nicht bereits durch eine Verbandsmitgliedschaft im Rahmen der internationalen Gewerkschaftsverbände oder durch Bekenntnisse von NROs im Norden eingelöst, Kontakte zu Gewerkschaften und NROs aus dem Süden zu haben. Vielmehr geht es darum, dass Beschäftigte der Zulieferer die Mittel und Möglichkeiten erhalten, sich zu organisieren und selbst Verhandlungen mit dem jeweiligen Management ihrer

Betriebe, den Multinationalen Konzernen sowie mit lokalen Behörden zu führen. Es geht darum, die Selbstorganisation von ArbeiterInnen im Süden zu unterstützen, da sie aus ihrer Sicht immer noch die besten Monitoren ihrer Arbeitsbedingungen sind. Der Bewertungsmaßstab von Kampagnen um Kodizes ist aus dieser Sicht die Antwort auf die Frage, ob Kodizes ein nützliches Instrument darstellen, die Organisierung der Beschäftigten und die Durchsetzung eines Existenzlohns tatsächlich zu unterstützen.

Ein möglicher Ansatz in diese Richtung findet sich im Rahmen einer Kooperation der Organisation *Transnationals Information Exchange* (TIE) mit VertreterInnen der ehemaligen HBV in Baden-Württemberg. TIE ist ein internationales Netzwerk von GewerkschafterInnen mit Büros und Kontaktstellen in Europa (Deutschland, Niederlanden, England), Asien (Sri Lanka, Thailand, Indonesien, Bangladesch, Türkei), Lateinamerika (Brasilien), Nordamerika (Mexiko, US-Nord- und -Südstaaten) und Ländern des ehemaligen Ostblocks (Russland, Ukraine, Weißrussland). TIE ist keine Initiative des Nordens, sondern eine internationale Organisation, die sich vor allem der Förderung der Selbstorganisation von Beschäftigten und einem lebendigen Internationalismus der Basis verschrieben hat. Als solche versucht sie, Formen der internationalen Kooperation und Aktionen von Beschäftigten selbst zu unterstützen, international zu vernetzen und zu organisieren. In den Büros Nordamerikas und Asiens liegt der Arbeitsschwerpunkt auf Organisierungsbemühungen von Beschäftigten der Freien Produktionszonen und der Maquilas, auf dem Austausch und der Vernetzung der betroffenen Beschäftigten sowie auf der Reflexion der dafür benötigten Strategien und Instrumente.

In einem Projekt mit der ehemaligen HBV in Baden-Württemberg haben Beschäftigte und InteressenvertreterInnen von Einzelhandelsunternehmen wie Wal-Mart, Metro, H&M oder Ikea vor, mit ArbeiterInnen dieser Unternehmen oder von Zulieferern dieser Konzerne in Ländern wie Sri Lanka, Thailand, Bangladesch, Indonesien oder der Türkei zusammenzuarbeiten und deren Organisierungsbemühungen zu unterstützen. Kelly Dent, Mitarbeiterin von TIE-Asien, formuliert die Stoßrichtung der Initiative folgendermaßen: „Es gilt, ein Programm zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Organisierung zu unterstützen. Der Schlüssel zur Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen von ALLEN Beschäftigten sowie zur Ermöglichung eines grundsätzlicheren gesellschaftlichen Wandels liegt in der Durchsetzung des Rechts auf Organisierung, Kollektivverhandlungen sowie der Freiheit sich Organisationen der eigenen Wahl anzuschließen. Alle neueren Instrumente wie Verhaltenskodizes, die ArbeiterInnen etwas nutzen sollen, müssen aus unserer Sicht dahingehend überprüft werden, ob sie dazu beitragen, Organisierungsbemühungen der Beschäftigten in der Mehrheitswelt (majority world) zu unterstützen. Kodizes *können* Teil der Instrumentarien sein, dies zu erreichen, wenn sie die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Organisierung und auf Kollektivverhandlungen ermöglichen“ (Kelly Dent, Email vom 22.2.01).

Im Rahmen des Projekts beabsichtigen Beschäftigte von Einzelhandelskonzernen und ihre InteressenvertreterInnen durch (gemeinsame) Aktionen

- einen Informationsaustausch zwischen den Beschäftigten des Konzerns und seiner Zulieferer zu ermöglichen,
- Unternehmen aufzufordern, ihre Zulieferer und deren Standorte offenzulegen,
- die gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen von Beschäftigten ihrer Filialen und ihrer Zulieferer sowie deren Recht auf Kollektivverhandlungen durch öffentlichen Druck zu unterstützen,
- die Konzerne unter Druck zu setzen, diese Organisationen bedingungslos anzuerkennen,
- Gewerkschaften und ArbeiterInnenorganisationen dieser Betriebe bei der Umsetzung von IAO-Konventionen und der lokalen Arbeitsgesetzgebung zu unterstützen,
- die Konzernführungen zu drängen, Verantwortung für die Bedingungen ihrer Zulieferer entlang der Wertschöpfungskette zu übernehmen.

Bezüglich des möglichen Objektstatus' von Beschäftigten der Zulieferer betont Dent allerdings auch hier: „Beschäftigte und Gruppen, die Informationen liefern, müssen Einfluss darauf haben, wie diese Informationen verwendet werden und müssen auf eine verständliche Art über mögliche Kampagnen informiert werden. Wenn bspw. Beschäftigte in Deutschland über Praktiken von Wal-Mart oder Metro in Bangladesch eine Kampagne beginnen wollen, sollten sie zuvor mit Gewerkschaften und Beschäftigten in Bangladesch Kontakt aufnehmen. ArbeiterInnen in Bangladesch können sich dann zusammensetzen und darüber beraten, welche Probleme und Forderungen eine solche Kampagne hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen aufnehmen soll“ (ebenda). Die Beteiligung an Kampagnen und Bemühungen zur Durch- und Umsetzung von Unternehmenskodizes sind durchaus als Bestandteil des Projekts mit eingeschlossen. Im Unterschied zu anderen betont diese Vorgehensweise allerdings die Selbstorganisation von ArbeiterInnen im Süden, die von Beschäftigten und KonsumentInnen im Norden als PartnerInnen solidarisch unterstützt werden. Die Forderungen zur Umsetzung eines Kodexes sind insofern nur *ein* Bestandteil zur Unterstützung der Selbstorganisation der Beschäftigten in Asien oder Mittelamerika.

Internetseiten und E-Mail-Adressen

Campaign for Labor Rights	http://summersault.com/~agj/clar/
Clean Clothes Campaign	http://www.cleanclothes.org http://www.saubere-kleidung.de
Ethical Trading Initiative	http://www.ethicaltrade.org
Fair Labor Association	http://www.fairlabor.org
Global Exchange	http://www.globalexchange.org
International Centre for Trade Union Rights	http://www.ictur.labournet.org
Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	http://www.ilo.org
Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) q	http://www.icftu.org
Rechtsanwaltsbüro Milberg & Weiss	http://www.milberg.com
Misereor	http://www.misereor.de
National Labor Committee	http://www.nlcnet.org
OECD	http://www.oecd.org
Social Accountability International	http://www.cepaa.org/
Sozialklauseln (IGM)	http://www.igmetall.de/internationales/weltweit_gewerkschaftsarbeit/sozialklauseln.html
Sweatshop Watch	http://www.sweatshopwatch.org/
TIE (Transnationals Information Exchange)	
TIE Asia	tieasia@sri.lanka.net
TIE Brasil	tie-brasil@uol.com.br
TIE Germany	tie.germany@t-online.de
TIE-Moscow	tie@atom.ru
TIE North America	tienortham@mindspring.com
UN Global Compact	http://www.unglobalcompact.org/
United Students Against Sweatshops	http://www.usasnet.org/ http://www.umich.edu/~sole/usas/campaign/
Wal-Mart (offizielle Seite)	http://www.walmart.com
KritikerInnen von Wal-Mart	
• Gewerkschaft der UFCW	http://www.walmartwatch.com
• Gewerkschaft der UFCW	http://www.walmartyrs.com
• Klagen und Gerichtsverfahren	http://www.walmartsurvivors.com
• Bürgerinitiativen	http://www.sprawl-busters.com
• öffentliches Brett	http://www.walmartsucks.com
Worker Rights Consortium	http://www.workersrights.org

Literaturverzeichnis

- Ascoly, Nina; Bettina Musiolek; Ineke Zeldenrust, 2000: „Codes of Conduct and the Clean Clothes Campaign.“ In: Christoph Scherrer/Thomas Greven (Hrsg.): *Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Rights Clauses*. Münster, Westfälisches Dampfboot, S. 83-92.
- CCC (Clean Clothes Campaign), 2000: „Using Codes of Conduct: Some background for the CCC strategy debate.“ In: CCC newsletter no. 13, S. 18-23.
- Dent, Kelly, 2000a: *Some Preliminary Comments on a Living Wage for Sri Lankan Garment (and related industries) Workers*. TIE Asia (tiesia@sri.lanka.net). Work paper.
- Dent, Kelly, 2000b: *Codes of Conduct*. TIE Asia. Internal Document.
- ETAG (Ethical Trading Action Group), 2000: Breakdown in Negotiations for a Canadian Base Code of Labour Practice. Memo vom 8.5.2000.
- Heidel, Klaus, 2000: „Auf eigenen Füßen: Mit dem Markt den Markt regulieren?“ In: *Werk- und Leseheft Brot für die Welt*, 42. Aktion 2000/2001, S. 50-55.
- Hensman, Rohini, 2001: „Globalisation and Labour Rights: A Confused Debate.“ In: *express* 1, S. 16 und 2, S. 13f.
- IAO (Internationale Arbeitsorganisation), 1998: *Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen*. Genf, 18. Juni.
- ILO (International Labour Organization), 1996: *Globalisation of the footwear, textiles and clothing industries*. Genf.
- ILO (International Labour Organization), 1998a: *Child Labour: Targeting the intolerable*. International Labour conference, 86th Session, Report IV (1), Sixth item on the agenda, Geneva.
- ILO (International Labour Organization), 1998b: *Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues*, GB.273/WP/SDL/1 (Rev.1), 273rd Session, November, Geneva.
- ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), 1995: *Annual Survey of Violations of Trade Unions Rights 1994*. Brussels.
- ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), 1999: *Building Workers' Human Rights Into the Global Trading System*. Brussels.
- Justice, Dwight W., 2000: *The new codes of conduct and the social partners*. Brussels (<http://www.icftu.org>, 7. September 2000).
- Klein, Naomi, 2001: *No Logo! Der Kampf der Global Players um Marktmacht. Ein Spiel mit vielen Verlierern und wenigen Gewinnern*. Riemann.
- Köhnen, Heiner, 2000: *Das System Wal-Mart. Strategien, Personalpolitik und Unternehmenskultur eines Einzelhandelsgiganten*. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 20.
- Köpke, Ronald, 2000: „Human Rights and Social Standards – bad and good practices. Corporate Codes of Conduct – policy options for German Stakeholders?“ Enquete-Kommission Globalisierung. Deutscher Bundestag. November.

- Köpke, Ronald, 2001: „Independent Monitoring in the Caribbean Basin“. In: Scherrer/Greven (Hrsg.), S. 101-106.
- LARIC (Labour Rights in China), 1999: *No illusions against the Global Cosmetic SA 8000*. Asian Monitor Resource Center, China Labour Bulletin, Hong Kong Christian Industrial Committee, Hong Kong Confederation of Trade Unions. Hongkong, June.
- Maass, Harald, 2000: „Für den großen Sprung auf den freien Markt zahlen die Chinesen einen hohen Preis.“ In: Frankfurter Rundschau vom 16.9.00, S. 9.
- Maquila Bulletin, 2000: *Die Fallstricke von Verhaltenskodizes der Unternehmen*. Ökumenisches Büro für Frieden und Gerechtigkeit e.V. März.
- Marthoz, Jean-Paul, 1996: *Der Fluch der neuen Steuerparadiese. Die Unterdrückung von Gewerkschaften in den Freien Produktionszonen*. Internationaler Bund Freier Gewerkschaften, Brüssel.
- Milberg 1999a: Lawsuit to Move Forward Against The Gap, Wal-Mart and JC Penney Alleging False ‚Made in the USA‘ Labeling (www.milberg.com).
- Milberg 1999b: Sweatshop Conspiracy Lawsuits Filed (www.milberg.com).
- Milberg 1999c: Background on the Saipan Litigation (www.milberg.com).
- Misereor, 1999: *Faire Regeln in der Spielzeugproduktion. Aktion „fair spielt“ – Hintergründe*. Misereor, Aachen.
- Musiolek, Bettina, 1999b: „Die Debatte um Verhaltenskodex und Monitoring: eine kritische Zwischenbilanz.“ In: Bettina Musiolek (Hg.) *Gezähmte Modemultis. Verhaltenskodizes: Ein Modelle zur Durchsetzung von Arbeitsrechten?* Frankfurt, Brandes & Apsel/Südwind.
- NLC, 1996: Kathie Lee Gifford Agrees to Independent Monitoring and a Living Wage. Statement Following a Meeting at the Residence of Archbishop Cardinal O’Connor, June 6 (<http://www.nlcnet.org/Katag.htm>).
- NLC, 1999a: *Wal-Mart Sweatshops in Honduras* (<http://www.nlcnet.org/walmart/honwal.htm>).
- NLC, 1999b: *Kathie Lee Sweatshop in El Salvador*. Bericht vom 20.9.99.
- NLC 1999c: *Urgent Action Alert*. Flugblatt vom 20.9.99.
- NLC 1999d: *Wal-Mart: Word Versus Reality*. Bericht vom Juli 1999.
- NLC 1999e: *Wal-Mart’s Shirts of Misery*. A Report by the National Labor Committee.
- NLC 2000: *Made in China. The Role of U.S. Companies in Denying Human and Worker Rights* (<http://www.nlcnet.org/report00/>).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 1996: *Trade, Employment and Labour Standards. A Study of Core Workers’ Rights and International Trade*. Paris.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2000a: *An update of the 1996 study: „Trade, Employment and Labour Standards. A Study of Core Workers’ Rights and International Trade.“* Paris.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2000b: *Codes of Corporate Conduct: An Expanded Review of Their Contents*. Working Party of the Trade Committee, April 4-5, Paris. OECD (TD/TC/WP(99)56/REV1).

- Piepel, Klaus, 2000: *Sozialsiegel und Verhaltenskodizes. Eine Standortbestimmung*. Fair Trade Policy No. 2. Misereor und Brot für die Welt.
- Press, Eyal, 1996: „Kathiee Lee’s Slip.“ In: *The Nation* vom 17.6.96 (<http://www.thenation.com/issue/960617/0617edt1.htm>).
- Romero, Ana Teresa, 1995: „Labour standards and export processing zones: situation and pressures for change.“ In: *Development Policy Review* 13 (September), S. 247-276.
- SADEC-Brief, 1997: *Sonderwirtschaftszonen I: Produzieren für den Export*. Informationsstelle Südliches Afrika, Bonn.
- Scherrer, Christoph; Thomas Greven, 1999: *Soziale Konditionalisierung des Welthandels: die Instrumente Sozialklausel, Verhaltenskodex und Gütesiegel in der Diskussion*. Gutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Projektgruppe Entwicklungs politik.
- Scherrer, Christoph; Thomas Greven, 2001: *Global Rules for Trade*. Westfälisches Dampfboot.
- Shoesmith, Dennis (ed.), 1986: *Export Processing Zones in Five Countries. The Economic and Human Consequences. Asia Partnership for Human Development*. Hong Kong.
- Südwind (Hrsg.) 1997: *Kleiderproduktion mit Haken und Ösen*. Texte 6. Siegburg.
- Südwind (Hrsg.), 2000: *Das Kreuz mit dem Faden. Indonesierinnen nähen für deutsche Modemultis*. Texte 11. Siegburg.
- UNITE, 1998: Commentary on AIP „Preliminary Agreement“ (<http://www.unite.org/fla.html>).
- Wal-Mart, 2000a: *Vendor Partner Standards*.
- Wal-Mart, 2000b: *Supplier Proposal Guide*.
- Wick, Ingeborg, 1999: „Frauenarbeit in Freien Produktionszonen. In: Globalisierung und Peripherie – Umstrukturierung in Lateinamerika, Afrika, Asien.“ In: HSK 14, Frankfurt/Wien, S. 189-208.

Anhang 1

Der IBFG/IBS-Basis-Verhaltenskodex zu Arbeitspraktiken

Präambel

1. *(Name des Unternehmens)* erkennt seine Verantwortung gegenüber den Beschäftigten für die Bedingungen, unter denen seine Produkte hergestellt bzw. seine Dienstleistungen erbracht werden, sowie die Tatsache an, dass sich diese Verantwortung auf alle Beschäftigten erstreckt, die Produkte oder Dienstleistungen für *(Name des Unternehmens)* herstellen bzw. erbringen, egal ob sie Betriebsangehörige von *(Name des Unternehmens)* sind oder nicht.
2. Alle Beschäftigten, die von *(Name des Unternehmens)* hergestellte, veräußerte oder vertriebene Produkte erzeugen oder Dienstleistungen erbringen, müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen erhalten, und die in den Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138 der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten internationalen Arbeitsnormen müssen geachtet werden.
3. *(Name des Unternehmens)* verlangt von seinen Auftragnehmern, deren Unterauftragnehmern, Hauptlieferanten und Lizenznehmern (Konzessionsinhabern), dass diese Bedingungen geboten und diese Normen geachtet werden, wenn Produkte oder Produktteile für *(Name des Unternehmens)* hergestellt oder vertrieben oder hierfür Dienstleistungen erbracht werden. *(Name des Unternehmens)* stellt vor der Vergabe von Aufträgen an Hauptlieferanten und vor der Verpflichtung von Auftragnehmern und Unterauftragnehmern bzw. vor der Erteilung von Lizenzen fest, ob die Bestimmungen dieses Kodex erfüllt werden können.
4. Im Sinne dieses Kodex bedeutet der Begriff „Auftragnehmer“ jede natürliche oder juristische Person, die einen Vertrag mit *(Name des Unternehmens)* abschließt, um Tätigkeiten zu verrichten oder Dienstleistungen zu erbringen. Der Begriff „Unterauftragnehmer“ bedeutet jede natürliche oder juristische Person, die einen Vertrag mit einem Auftragnehmer, wie oben beschrieben, abschließt, um Tätigkeiten zu verrichten oder Dienstleistungen zu erbringen, die im Zusammenhang mit einem Vertrag mit *(Name des Unternehmens)* stehen oder Bestandteil eines solchen Vertrages sind. Der Begriff „Hauptlieferant“ bedeutet jede natürliche oder juristische Person, die *(Name des Unternehmens)* Material oder Einzelteile liefert, die in die Endprodukte oder in die von *(Name des Unternehmens)* vertriebenen Endprodukte eingehen. Ein Hauptlieferant kann jede Person sein, die Dienstleistungen erbringt, die wiederum als Bestandteil der von *(Name des Unternehmens)* vertriebenen Endprodukte betrachtet werden. Die Begriffe „Lizenznehmer“ und „Konzessionsinhaber“ bedeuten jede natürliche oder juristische Person, die im Rahmen einer vertraglichen Regelung mit *(Name des Unternehmens)* für irgendeinen Zweck den Namen von *(Name des Unternehmens)* oder dessen anerkannte Markennamen oder Logos benutzt.

Bestimmungen

5. *(Name des Unternehmens)* und seine Auftragnehmer, deren Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten und Lizenznehmer, die an der Produktion und/oder dem Vertrieb von Produkten für *(Name des Unternehmens)* beteiligt sind, haben folgendes zu gewährleisten:

FREIWILLIGE BESCHÄFTIGUNG

Es wird nicht auf Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Gefangenearbeit, zurückgegriffen (IAO-Übereinkommen 29 und 105). Von den Beschäftigten wird nicht verlangt, dass sie eine „Kaution“ oder ihre Ausweispapiere beim Arbeitgeber hinterlegen.

KEINE DISKRIMINIERUNG BEI DER BESCHÄFTIGUNG

Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft oder anderer charakteristischer Merkmale zu sorgen (IAO-Übereinkommen 100 und 111).

KEIN EINSATZ VON KINDERARBEIT

Es wird nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen. Es werden nur Beschäftigte eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben, je nachdem, was höher ist (IAO-Übereinkommen 138). Es wird angemessene finanzielle Hilfe für den Übergang geleistet, und den ersetzten Kinderarbeitern werden geeignete Bildungsmöglichkeiten angeboten.

ACHTUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DES RECHTES AUF TARIFVERHANDLUNGEN

Das Recht aller Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98). Die Vertreter der Beschäftigten werden nicht diskriminiert und haben Zugang zu allen Arbeitsstätten, damit sie ihre Vertretungsfunktion ausüben können (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143).

Die Arbeitgeber nehmen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften ein und sind ihrer Organisationsarbeit gegenüber offen.

ZAHLUNG AUSREICHENDER LÖHNE

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestnormen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu erfüllen und noch so viel übrig zu lassen, dass ein Teil zur freien Verfügung steht.

Abzüge vom Lohn als Strafmassnahme sind nicht erlaubt, ebenso wenig wie Abzüge vom Lohn, die nicht in der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind, wenn der betroffene Beschäftigte dies nicht ausdrücklich gestattet hat. Alle Beschäftigten erhalten vor ihrem Arbeitsantritt schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen, und vor jeder Lohnauszahlung erhalten sie nähere Angaben über den Lohn der betreffenden Periode.

KEINE ÜBERMÄSSIG LANGEN ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Industrienormen festzulegen. Die Beschäftigten dürfen in jedem Fall nicht regelmäßig aufgefordert werden, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, und sie müssen in jeder 7-Tage-Periode mindestens einen Tag freihaben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und sind stets zu einem höheren Satz zu vergüten.

MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der besten Arbeitsschutzpraxis Vorschub zu leisten, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industrie und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Misshandlungen, die Androhung körperlicher Misshandlungen, ungewöhnliche Strafen oder disziplinarische Maßnahmen, sexuelle und sonstige Belästigungen sowie Einschüchterungen seitens des Arbeitgebers sind streng verboten.

EIN FESTES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

Die Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich im Rahmen der Arbeits- und Sozialgesetzgebung aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarungen oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fertigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen, umgangen werden. Jüngere Beschäftigte erhalten die Gelegenheit, sich an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen zu beteiligen.

Schluss teil

6. Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten und Lizenznehmer (Konzessionsinhaber) verpflichten sich, die Durchführung und Überwachung dieses Kodex zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem:
 - *(Name des Unternehmens)* einschlägige Informationen über ihre Tätigkeiten geliefert werden;
 - jederzeit eine Prüfung ihrer Arbeitsstätten und Tätigkeiten durch anerkannte Inspektoren zugelassen wird;
 - Aufzeichnungen über die Namen, das Alter, die Arbeitszeit und die gezahlten Löhne für alle Beschäftigten geführt und diese anerkannten Inspektoren auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden;
 - die betroffenen Beschäftigten sowohl mündlich als auch schriftlich über die Bestimmungen dieses Kodex unterrichtet werden; und
 - keine Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen im Falle von Beschäftigten zum Tragen kommen, die Informationen im Zusammenhang mit der Einhaltung dieses Kodex geliefert haben.
7. Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten und Lizenznehmer (Konzessionsinhaber), die erwiesenermaßen gegen eine oder mehrere Bestimmungen des Kodex verstoßen haben, verwirken das Recht, Waren für *(Name des Unternehmens)* zu produzieren oder deren Produktion zu organisieren oder Dienstleistungen für *(Name des Unternehmens)* zu erbringen;
8. Fragen bezüglich der Auslegung der Bedeutung der Bestimmungen dieses Kodex werden gemäss dem Verfahren geklärt, das in *(Name der Vereinbarung über die Durchführung und Überwachung zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft oder anderen Organisationen)* beschrieben wird.
9. Die Bestimmungen dieses Kodex stellen lediglich Mindestnormen dar. *(Name des Unternehmens)* hat nicht die Absicht, diese Mindestnormen und -bedingungen als Höchstnormen oder als die einzigen von *(Name des Unternehmens)* erlaubten Bedingungen zu verwenden, wird dies auch nicht tun und wird zudem keinem Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten oder Lizenznehmer gestatten, dies zu tun. Darüber hinaus wird *(Name des Unternehmens)* diese Mindestnormen und -bedingungen nicht als Grundlage für irgendeine sonstige Erklärung darüber heranziehen, welche Beschäftigungsnormen oder -bedingungen geboten werden sollten.

Anhang 2

Fair Labor Association

The Fair Labor Association (FLA) is a nonprofit organization established to protect the rights of workers in the United States and around the world. The FLA Charter Agreement creates a first-of-a-kind industry-wide code of conduct and monitoring system. The agreement lays the foundation for the creation of an independent monitoring system that holds companies publicly accountable for their labor practices, as well as those of their principal contractors and suppliers around the world. The FLA accredits the independent monitors, certifies that companies are in compliance with the Code of Conduct, and serves as a source of information for the public.

The companies participating in the FLA include adidas-Salomon, Eddie Bauer, GEAR For Sports, Kathie Lee Gifford, Levi Strauss & Co., Liz Claiborne, LL Bean, Nicole Miller, Nike, Patagonia, Phillips Van Heusen and Reebok. They have agreed to open up their factories to inspections by independent external monitors. The founding non-governmental organizational (NGOs) members of the FLA include, the International Labor Rights Fund, the Lawyers Committee for Human Rights, the National Consumers League, the National Council of Churches and the Robert F. Kennedy Memorial Center for Human Rights. To date, over 170 colleges and universities have affiliated with the FLA to ensure that companies producing goods under their licenses are operating in accordance with the principles espoused by the FLA.

Workplace Code Of Conduct

The Apparel Industry Partnership has addressed issues related to the eradication of sweatshops in the United States and abroad. On the basis of this examination, the Partnership has formulated the following set of standards defining decent and humane working conditions. The Partnership believes that consumers can have confidence that products that are manufactured in compliance with these standards are not produced under exploitative or inhumane conditions.

Forced Labor. There shall not be any use of forced labor, whether in the form of prison labor, indentured labor, bonded labor or otherwise.

Child Labor. No person shall be employed at an age younger than 15 (or 14 where the law of the country of manufacture allows) or younger than the age for completing compulsory education in the country of manufacture where such age is higher than 15.

Harassment or Abuse. Every employee shall be treated with respect and dignity. No employee shall be subject to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

Nondiscrimination. No person shall be subject to any discrimination in employment, including hiring, salary, benefits, advancement, discipline, termination or retirement, on the basis of gender, race, religion, age, disability, sexual orientation, nationality, political opinion, or social or ethnic origin.

Health and Safety. Employers shall provide a safe and healthy working environment to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work or as a result of the operation of employer facilities.

Freedom of Association and Collective Bargaining. Employers shall recognize and respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining.

Wages and Benefits. Employers recognize that wages are essential to meeting employees' basic needs. Employers shall pay employees, as a floor, at least the minimum wage required by local law or the prevailing industry wage, whichever is higher, and shall provide legally mandated benefits.

Hours of Work. Except in extraordinary business circumstances, employees shall (i) not be required to work more than the lesser of (a) 48 hours per week and 12 hours overtime or (b) the limits on regular and overtime hours allowed by the law of the country of manufacture or, where the laws of such country do not limit the hours of work, the regular work week in such country plus 12 hours overtime and (ii) be entitled to at least one day off in every seven day period.

Overtime Compensation. In addition to their compensation for regular hours of work, employees shall be compensated for overtime hours at such premium rate as is legally required in the country of manufacture or, in those countries where such laws do not exist, at a rate at least equal to their regular hourly compensation rate.

* * *

Any Company that determines to adopt the Workplace Code of Conduct shall, in addition to complying with all applicable laws of the country of manufacture, comply with and support the Workplace Code of Conduct in accordance with the attached Principles of Monitoring and shall apply the higher standard in cases of differences or conflicts. Any Company that determines to adopt the Workplace Code of Conduct also shall require its licensees and contractors and, in the case of a retailer, its suppliers to comply with applicable local laws and with this Code in accordance with the attached Principles of Monitoring and to apply the higher standard in cases of differences or conflicts.

Principles Of Monitoring

I. OBLIGATIONS OF COMPANIES

A. Establish Clear Standards

- Establish and articulate clear, written workplace standards.
- Formally convey those standards to Company factories as well as to licensees, contractors and suppliers.
- Receive written certifications, on a regular basis, from Company factories as well as contractors and suppliers that standards are being met, and that employees have been informed about the standards.
- Obtain written agreement of Company factories and contractors and suppliers to submit to periodic inspections and audits, including by accredited external monitors, for compliance with the workplace standards.

B. Create An Informed Workplace

Ensure that all Company factories as well as contractors and suppliers inform their employees about the workplace standards orally and through the posting of standards in a prominent place (in the local languages spoken by employees and managers) and undertake other efforts to educate employees about the standards on a regular basis.

C. Develop An Information Database

- Develop a questionnaire to verify and quantify compliance with the workplace standards.
- Require Company factories and contractors and suppliers to complete and submit the questionnaire to the Company on a regular basis.

D. Establish Program to Train Company Monitors

Provide training on a regular basis to Company monitors about the workplace standards and applicable local and international law, as well as about effective monitoring practices, so as to enable Company monitors to be able to assess compliance with the standards.

E. Conduct Periodic Visits and Audits

- Have trained Company monitors conduct periodic announced and unannounced visits to an appropriate sampling of Company factories and facilities of contractors and suppliers to assess compliance with the workplace standards.
- Have Company monitors conduct periodic audits of production records and practices and of wage, hour, payroll and other employee records and practices of Company factories and contractors and suppliers.

F. Provide Employees With Opportunity to Report Noncompliance

Develop a secure communications channel, in a manner appropriate to the culture and situation, to enable Company employees and employees of contractors and suppliers to report to the Company on noncompliance with the workplace standards, with security that they shall not be punished or prejudiced for doing so.

G. Establish Relationships with Labor, Human Rights, Religious or Other Local Institutions

- Consult regularly with human rights, labor, religious or other leading local institutions that are likely to have the trust of workers and knowledge of local conditions and utilize, where companies deem necessary, such local institutions to facilitate communication with Company employees and employees of contractors and suppliers in the reporting of noncompliance with the workplace standards.
- Consult periodically with legally constituted unions representing employees at the worksite regarding the monitoring process and utilize, where companies deem appropriate, the input of such unions.
- Assure that implementation of monitoring is consistent with applicable collective bargaining agreements.

H. Establish Means of Remediation

Work with Company factories and contractors and suppliers to correct instances of noncompliance with the workplace standards promptly as they are discovered and to take steps to ensure that such instances do not recur Condition future business with contractors and suppliers upon compliance with the standards.

II. OBLIGATIONS OF ACCREDITED EXTERNAL MONITORS

A. Establish Clear Evaluation Guidelines and Criteria

Establish clear, written criteria and guidelines for evaluation of Company compliance with the workplace standards.

B. Review Company Information Database

Conduct independent review of written data obtained by Company to verify and quantify compliance with the workplace standards.

C. Verify Creation of Informed Workplace

Verify that Company employees and employees of contractors and suppliers have been informed about the workplace standards orally, through the posting of standards in a prominent place (in the local languages spoken by employees and managers) and through other educational efforts.

D. Verify Establishment of Communications Channel

Verify that the Company has established a secure communications channel to enable Company employees and employees of contractors and suppliers to report to the Company on noncompliance with the workplace standards, with security that they shall not be punished or prejudiced for doing so.

E. Be Given Independent Access to, and Conduct Independent Audit of, Employee Records

- Be given independent access to all production records and practices and wage, hour, payroll and other employee records and practices of Company factories and contractors and suppliers.
- Conduct independent audit, on a confidential basis, of an appropriate sampling of production records and practices and wage, hour, payroll and other employee records and practices of Company factories and contractors and suppliers.

F. Conduct Periodic Visits and Audits

Conduct periodic announced and unannounced visits, on a confidential basis, of an appropriate sampling of Company factories and facilities of contractors and suppliers to survey compliance with the workplace standards.

G. Establish Relationships with Labor, Human Rights, Religious or Other Local Institutions

- In those instances where accredited external monitors themselves are not leading local human rights, labor rights, religious or other similar institutions, consult regularly with human rights, labor, religious or other leading local institutions that are likely to have the trust of workers and knowledge of local conditions.
- Assure that implementation of monitoring is consistent with applicable collective bargaining agreements and performed in consultation with legally constituted unions representing employees at the worksite.

H. Conduct Confidential Employee Interviews

- Conduct periodic confidential interviews, in a manner appropriate to the culture and situation, with a random sampling of Company employees and employees of contractors and suppliers (in their local languages) to determine employee perspective on compliance with the workplace standards.
- Utilize human rights, labor, religious or other leading local institutions to facilitate communication with Company employees and employees of contractors and suppliers, both in the conduct of employee interviews and in the reporting of noncompliance.

I. Implement Remediation

Work, where appropriate, with Company factories and contractors and suppliers to correct instances of noncompliance with the workplace standards.

J. Complete Evaluation Report

Complete report evaluating Company compliance with the workplace.

(Quelle: <http://www.fairlabor.org/html/amendctr.html#workplace>)

Anhang 3

Das *National Labor Committee* und die *United Students Against Sweatshops* forderten von Kathie Lee, sich für Veränderungen der Bedingungen bei Caribbean Apparel in El Salvador einzusetzen. Im Wortlaut (vgl. NLC 1999c):

Forderungen an Kathie Lee

1. Beendigen Sie die Morddrohungen

Das Management von Caribbean Apparel muss sofort alle Morddrohungen, illegalen Entlassungen und andere Arten der Einschüchterung einstellen. Die Sicherheit des Gewerkschafters Giovanni Fuentes und der entlassenen ArbeiterInnen Blanca Ruth Palacios, Dalila Aracely Corona, Lorena del Carmen Hernandez Morn, Norma Aracely Padilla, Oscar Humberto Guevara und Jose Martin Duenas muss garantiert werden.

2. Wirken Sie darauf hin, die entlassenen ArbeiterInnen wieder einzustellen

- Für die sofortige Wiedereinstellung der entlassenen ArbeiterInnen in ihre angestammten Positionen.
- Für eine volle Lohnnachzahlung.
- Gegen jede Form der Repression oder Diskriminierung.

3. Lassen Sie nicht zu, dass sich Wal-Mart und Kmart zurückziehen

Verhindern Sie, dass sich Wal-Mart aus der Fabrik zurückzieht. Dies würde die ArbeiterInnen nur noch härter treffen, da sie – nur weil sie ihre Rechte verteidigt haben – ohne Einkünfte, Arbeitslosenversicherung oder Sicherheitsnetz auf die Straße geworfen würden. Wal-Mart sollte bleiben, mit seinem Vertragspartner die Probleme lösen und nicht davonlaufen, weil das Unternehmen dabei erwischt wurde, Menschenrechte zu verletzen.

4. Wirken Sie darauf ein, die schlechte Behandlung und den systematischen Missbrauch bei Caribbean Apparel zu beenden

- Für die Beendigung aller angeordneten Schwangerschaftstests.
- Jede Mehrarbeit sollte absolut freiwillig ausgeführt und angemessen bezahlt werden.
- Für die Öffnung der sanitären Anlagen und die Ausstattung mit sauberem Trinkwasser.
- Für den freien Zugang zu Gesundheitseinrichtungen.
- Für die Beendigung des Vorgesetztenverhaltens, welches durch Schreien, Fluchen und Schlagen die ArbeiterInnen zu schnellerer Arbeit antreiben will.
- Für die Beendigung der willkürlichen Steigerung der Produktionsziele in exzessive Höhen.

5. Das Organisationsrecht muss respektiert werden

Stellen Sie sicher, dass Caribbean Apparel die legale Gewerkschaft anerkennt und das Organisationsrecht der ArbeiterInnen – in der Praxis und nicht nur als unverbindliche Erklärung – voll respektiert. Wirken Sie darauf ein, alle Formen der Repression gegen Gewerkschaftsfunktionäre und -mitglieder zu beenden. Das

Organisationsrecht ist das fundamentalste Recht von ArbeiterInnen, das sowohl durch das salvadorianische Arbeitsrecht als auch durch internationale Gesetze geschützt wird.

6. Caribbean Apparel muss sich einer unabhängigen Überprüfung stellen

Um die Einhaltung von Menschen- und ArbeiterInnenrechten zu gewährleisten und um sicherzugehen, dass die Drohungen aufhören, muss sich Caribbean Apparel einer unabhängigen Inspektion oder Überprüfung durch lokale, anerkannte kirchliche Organisationen, Menschenrechts-, ArbeiterInnenrechts- oder Frauengruppen, die den ArbeiterInnen bekannt sind und denen sie trauen, öffnen. Anerkannte Organisationen wie das Menschenrechtsinstitut der Jesuiten-Universität von San Salvador, *Tutela Legal* (das Menschenrechtsbüro der katholischen Erzdiözese), das CENTRA-Forschungsinstitut, die Menschenrechtsorganisation *CODEFAM*, die Frauengruppe *MAM* und andere sind bereit, sofort dazu beizutragen, dass die Menschenrechte tatsächlich respektiert werden.

7. Für die Überwindung des Angstklimas

Vor dem geschichtlichen Hintergrund und dem Klima voller Angst bei Caribbean Apparel und anderen Maquiladora-Betrieben in El Salvador, ist es notwendig, dass die ArbeiterInnen die Möglichkeit erhalten, ihre Rechte in einem Klima ohne Einschüchterung und Repression kennenzulernen.

Es sollte eine Reihe von Treffen (ohne Lohnverlust) während der Arbeitszeit abgehalten werden, in welchen Repräsentanten der Gewerkschaft FEASIES die Möglichkeit erhalten, den ArbeiterInnen ihre legalen Rechte zu erklären und in denen die *Unabhängige Monitoringgruppe El Salvadors* den ArbeiterInnen den Verhaltenskodex des Unternehmens veranschaulichen kann. Andere Treffen könnten gemeinsamen mit Gewerkschaften, Menschenrechtsorganisationen und dem Management stattfinden. Neben dem Verhaltenskodex sollten Informationen über das salvadorianische Arbeitsrecht und international anerkannte ArbeiterInnenrechte vermittelt werden.

8. Die Unternehmen sollen das Monitoring finanzieren

Mittels einer geeigneten kirchlichen Organisation oder Menschenrechtsgruppe wie das *Interfaith Center for Corporate Responsibility* oder das *People of Faith Network* sollten Wal-Mart und Kmart mit 10.000 US\$ zum Einstieg in das Monitoringprojekt beitragen.

9. Öffentliche Bekanntgabe von Namen und Orten aller Betriebe, in denen Ihre Produkte hergestellt werden

Ausbeutungsbetriebe wachsen und gedeihen, solange sie im Verborgenen bleiben. Kathie Lee – zusammen mit allen anderen Textilunternehmen – muss die Namen und Orte dieser Betriebe offenlegen und unabhängigen Untersuchungen zugänglich machen.

Zusammenfassung

Angesichts von Prozessen der Globalisierung und der Liberalisierung des Welthandels werden in der politischen Diskussion als Instrumente zur Durchsetzung internationaler Sozialstandards neben Sozialklauseln in internationalen Handelsverträgen vor allem Verhaltenskodizes für Transnationale Unternehmen angeführt. Die vorliegende Studie konzentriert sich auf Verhaltenskodizes als Instrumente zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten. Es werden hierfür das Regulierungsproblem, die Inhalte von Kodizes, ihre Überprüfungsmethoden und ihr Anspruch problematisiert. Es wird dafür plädiert, dass Träger der Mitbestimmung und NROs die Bemühungen zur Durchsetzung von Kodizes in Strategien zur Organisation der Beschäftigten in Ländern des Südens einbinden und Formen einer wirklichen Partnerschaft mit Gruppen im Süden aufbauen.

Empirisch wird der Verhaltenskodex des weltweit größten Einzelhandelsunternehmens Wal-Mart für seine Zulieferer vorgestellt und bewertet. Der Verhaltenskodex Wal-Mart's ist ein Beispiel eines unternehmens-eigenen Kodexes, der ohne die Beteiligung von Gewerkschaften oder NROs entstanden ist. Direkt wird an keiner Stelle auf die grundlegenden Arbeitsrechte der IAO hingewiesen, wenngleich einige zum Teil inhaltlich aufgegriffen werden. Angesichts der aggressiven Unternehmenspolitik gegen Gewerkschaften ist es nicht verwunderlich, dass weder das Recht auf Vereinigungsfreiheit noch das Recht auf Kollektivverhandlungen aufgeführt werden. Auch die Forderung eines Existenzlohns ist nicht aufgenommen und Verfahren der Überprüfung und Inspektion sowie deren Ergebnisse bleiben ausschließlich unter der Kontrolle des Unternehmens. Mögliche kritische Ergebnisse einer Überprüfung oder deren Veränderung sind damit allein dem Unternehmen überlassen und für die Öffentlichkeit nicht nachzuprüfen.

Konkret wird die Umsetzung des Verhaltenskodexes bei Zulieferern Wal-Mart's in Honduras, El Salvador, Bangladesch, China und Saipan untersucht. Menschenrechtsgruppen konnten hier vielfache Verletzungen zentraler ArbeiterInnen- und Menschenrechte bei Zulieferern Wal-Mart's aufdecken. Beschäftigte wurden durch extrem niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten und harte Strafmaßnahmen ausgebeutet. Dabei wurde gegen mehrere grundlegende IAO-Konventionen verstoßen. Die Fallbeispiele legen darüber hinaus nahe, dass damit keine Einzelfälle beschrieben sind, sondern Wal-Mart sich – im Interesse eines höchst möglichen Profits - Bedingungen bestimmter Regionen und Verhältnisse systematisch zunutze macht. Dies meint nicht, dass Wal-Mart besonders ausbeuterische Einzelbetriebe sucht. Die Bekämpfung gewerkschaftlicher Aktivitäten, die Nichtbeachtung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Arbeitsrechtsverletzungen, die Diskriminierung von Frauen und Drohungen gegen Beschäftigte sind als gängige Realität innerhalb der Freien Produktionszonen in Mittelamerika und Asien empirisch vielfach belegt. Insofern unterscheidet die meisten Betriebe dieser Zonen oftmals nur das Ausmaß an Ausbeutung oder der Verletzung von ArbeiterInnen- und Menschenrechten. Da nicht nur Wal-Mart, sondern die Mehrzahl der großen Einzelhandelskonzerne Waren aus Freien Produktionszonen beziehen, ist Wal-Mart deshalb auch nicht als Einzel-, sondern als exemplarischer Fall zu bewerten, der höchstens durch seine Größe und Einflussmöglichkeiten besondere Bedeutung besitzt.

Ferner belegen die Fallbeispiele die Problematik und Unzulänglichkeit eines unternehmensinternen und rein kommerziellen Monitorings. Wal-Mart lehnt ein unabhängiges und öffentliches Monitoring durch Gewerkschaften, kirchliche Gruppen oder Menschenrechtsorganisationen kategorisch ab. Unbeeindruckt von der öffentlichen Kritik beteuert der Konzern, dass die freiwillige Selbstkontrolle funktioniert. Im gleichen Zusammenhang lehnt Wal-Mart die Veröffentlichung von Zulieferern ab und begründet dies mit dem Schutz von Wettbewerbsvorteilen und Geschäftsgeheimnissen gegenüber Konkurrenten. Wal-Mart hielt an dieser Position auch dann fest, als die Arbeitsbedingungen von Betrieben in China, Saipan, Honduras und El Salvador öffentlich ausführlich kritisiert wurden und sich zum Teil lokale Menschenrechts-, Kirchen- und ArbeiterInnenrechtsgruppen zusammengefunden hatten, um „unabhängige Monitoringteams“ für diese Betriebe zusammenzustellen. Mehr als öffentliche Beteuerungen, dass menschenunwürdige Verhältnisse nicht toleriert werden, hat das Unternehmen in diesen Fällen nicht geleistet. Es kann deshalb nicht belegt werden, dass die Vorgehensweise Wal-Mart's auf ein ernsthaftes Interesse der Konzernführung schließen

lässt, Mindestbedingungen für Lohnabhängige bei Zulieferern tatsächlich durchzusetzen. Wal-Mart weigerte sich in den angegebenen Fällen mit den VertreterInnen der Beschäftigten zu sprechen und hat über die Entsendung kommerzieller Monitoringfirmen hinaus keinerlei Versuche unternommen, auf Hinweise oder die Unterstützung lokaler Menschenrechtsorganisationen einzugehen.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)« und Network EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

Mitbestimmungs-, Forschungs-
und Studienförderungswerk
des DGB

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■