



Menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Elektronikindustrie

Von Dr. Clemens Lang, Umweltphysiker und Senior-Consultant für soziale Verantwortung (CSR) und Umweltmanagement bei Neosys AG, www.neosys-ag.ch

Bis vor Kurzem waren die Elektronik- und Elektrogerätebranchen von der gesellschaftlichen Diskussion um angemessene Arbeitsbedingungen verschont. Aber der Hightechcharakter der Produkte garantiert keine menschenwürdigen Arbeitsbedingungen. Beginnend mit den Computerherstellern gerät die Branche nun immer mehr in den Blick kritischer Nichtregierungsorganisationen (NGOs).

Wer die Medien aufmerksam verfolgt, hat vermutlich festgestellt, dass im Augenblick gerade eine Kampagne von Brot für alle/Fastenopfer läuft, die sich die Arbeitsbedingungen in der Computerindustrie zum Thema gemacht hat.

Solche Kampagnen von NGOs sind nichts Neues. An Kampagnen, bezogen auf Kleidungs- oder Schuhherstellung, wie die Clean Clothes Campaign, oder Lebensmittel, hat man sich in den letzten Jahren bereits gewöhnt. Neu ist, dass auch solche Branchen sich der öffentlichen Kritik ausgesetzt sehen, die bisher weniger wahrgenommen wurden, wie etwa die Elektronikbranche. Dabei ist der Handlungsbedarf

nicht geringer als in anderen Branchen, denn obwohl es sich um Hightechgeräte handelt, sind für grosse Bereiche der Herstellung – u.a. das sogenannte Assembling – keine Fachkenntnisse nötig, sodass billige Arbeitskräfte eingesetzt werden können. Bereits 2004 wurden mit der von der Catholic Agency for Overseas Development (Cafod) durchgeführten Studie «Clean up your computer – Working conditions in the electronics sector» die Strukturen dieser Branche analysiert, und anhand von Interviews in Mexiko, Thailand und China wurde eine Vielzahl von Beispielen bezüglich der Missachtung von Arbeitsrechten zusammengestellt. Kürzlich neu erstellte Studien bestätigen, dass vielerorts immer noch unwürdige Arbeitsbedingungen herrschen. Ein grosser Anteil der Computerproduktion wurde in den letzten Jahrzehnten zu Vertragsherstellern, Unterakkordanten und Zulieferern ausgelagert. Komponenten (Chips usw.) und Teile (z.B. CD-Laufwerke) werden u.a. in China, Thailand und auf den Philippinen gefertigt, montiert in Mexiko und Costa Rica. In Mexiko beziehen diese Firmen ihr Personal vielfach bei Leiharbeitsfirmen, die ihren Angestellten oft schlechte, teilweise illegale Arbeitsbedingungen bieten. Schon bei der Personalanstellung werden diskriminierende Praxen – z.B. gegenüber Schwangeren, Homosexuellen und früheren Gewerkschaftsmitgliedern – festgestellt. Die Anstellung erfolgt mehrere Jahre lang durch Kurzzeitverträge von 1 bis 3 Monaten, sodass sich die Arbeiter nie sicher fühlen können und auf etliche Sozialleistungen wie Ferien oder Pensionszahlungen verzichten müssen. Auch in Thailand und China wurden ähnliche Bedingungen gefunden. Schriftliche Verträge existieren in vielen Fällen nicht. Von den mehrheitlich jungen Arbeiterinnen wird eine extreme Flexibilität verlangt. Es wird sehr kurzfristig mitgeteilt, ob und wie viel in den nächsten Tagen gearbeitet wird. Überstunden von bis zu 8 Stunden pro Tag sind die Regel und werden oft nicht entsprechend vergütet. Selbst die Mindestlöhne, die in den meisten Ländern unter dem Be-

dürfnislohn liegen, werden nicht immer gezahlt. Für Fehltage (auch Krankheit) wird bis zum 3-Fachen eines Tageslohns abgezogen.

Die Gefahren am Arbeitsplatz sind nicht zu unterschätzen: Lotdämpfe, Schwermetallstaub, Lösungsmittel, Farben und der Maschinenlärm sind Gefährdungen, denen in der Regel kaum Schutzmassnahmen entgegenstehen. Bei all dem ist es verständlich, dass Ansätze zur Bildung von Gewerkschaften (auf die in allen Ländern ausser China offiziell Recht besteht) behindert oder sogar unterdrückt werden.

Worauf aber kann man sich bei der Definition menschenwürdiger Arbeitsbedingungen beziehen? In der Regel verletzen die oben genannten Bedingungen bereits die nationalen Gesetze. Hinzu kommt, dass durch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) 8 verbindliche Kernkonventionen bestimmt wurden, die sich auf die Themen Gewerkschaftsfreiheit und kollektive Lohnverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung beziehen. Zusätzlich sind weitere Grundthemen wie angemessene Entlohnung, menschenwürdige Behandlung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitszeiten international anerkannt.

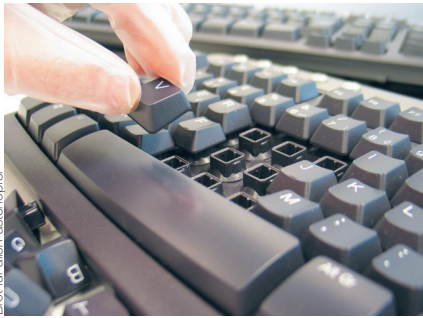
Die Cafod-Kampagne bewirkte, dass sich im selben Jahr die weltweit führenden IT-Hersteller auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex – den Electronic Industry Code of Conduct (EICC) – verpflichtet und somit die Problematik der Arbeitsbedingungen anerkannt haben. Obwohl der Standard die meisten oben erwähnten Punkte berücksichtigt, wird er immer noch von NGOs als lückenhaft bewertet und vor allem in Bezug auf mangelnde Umsetzung angeprangert. Dies macht deutlich, dass der öffentliche Druck im Elektroniksektor weiterhin zunimmt. Es ist zu erwarten, dass nun ebenfalls kleinere Unternehmen im Elektronikbereich mit Kritik konfrontiert werden und dass vermehrt auch verwandte Branchen und Sektoren in den Blickpunkt geraten.

Ein übliches Vorgehen, das Unternehmen bei der Berücksichtigung der Nachhaltigkeit in der Beschaffung anwenden, sieht folgendermassen aus.

In einem ersten Schritt sollte eine Schulung der Verantwortlichen in Management und Einkauf erfolgen. Neben einem Überblick über die verschiedenen Themen der sozialen Verantwortung gilt es hier vor allem, die Vielzahl der Labels und Stan-



Kampagne gegen Computerhersteller, Februar 2007.



Brot für alle/Fastercomputer

Die Herstellung von Hightechgeräten geschieht auf Tiefstlohniveau.

dards sowie Kriterien zu deren Bewertung kennenzulernen.

Im zweiten Schritt wird in der Regel ein eigener Standard definiert oder ein bestehender Kodex adaptiert, welcher die Grundlage für die Geschäftspolitik des Unternehmens bildet. Für die Glaubwürdigkeit ist es wichtig, dass sich dieser Standard auf allgemein anerkannte Kriterien, wie sie oben angesprochen wurden, bezieht.

Im dritten Schritt erfolgt die Kommunikation an die Lieferanten. Diese werden über

Inhalt und Ziel des Standards und das weitere Vorgehen informiert. Realistischerweise sollte dabei die Erreichung des Standards als ein Prozess gesehen werden, der einen gewissen Zeitraum benötigt und auch den Lieferanten Zeit gibt, entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Im vierten Schritt werden die Lieferanten – z.B. in Form eines Fragebogens – gezielt bezüglich der Lieferkette, der Einhaltung der Sozialaspekte und bereits durchgeführter Massnahmen befragt. Da Lieferanten interne Informationen oft nur zurückhaltend preisgeben, kann die Beauftragung einer externen, neutralen Organisation in dieser Phase sinnvoll sein.

Je nach Branche und Produkten ist die Anzahl der Lieferanten mehr oder weniger umfangreich. Daher kann es schon vor der Datenerhebung, spätestens aber vor der Überprüfung sinnvoll und nötig sein, eine Risikoanalyse durchzuführen. Grundlage bietet dabei neben den Informationen der Lieferanten vor allem die Beurteilung des Länderrisikos, die unter Zuhilfenahme von Datenbanken und Berichten internationaler

Organisationen, wie ILO, UNIDO usw., sowie der Auswertung von Berichten verschiedener NGOs erstellt wird.

Mit dieser Analyse ist es möglich, zielgerichtet die Detailüberprüfung anhand der problematischsten Lieferanten und Produkte zu beginnen. Sie kann zunächst anhand von Nachweisen erfolgen (Zertifizierungen, Sozialversicherungsabgaben). Je nach Möglichkeit und Intensität der Lieferantenbeziehung können auch Überprüfungen vor Ort (Auditierungen) durchgeführt oder verlangt werden. Werden Verletzungen der Forderungen des Standards gefunden, sind mit dem Lieferanten Verbesserungsmaßnahmen zu vereinbaren.

Es ist wichtig zu wissen, dass eine weitgehende Sicherheit bezüglich der Einhaltung der angemessenen Arbeitsbedingungen erst im Laufe eines jahrelangen Prozesses erreicht werden kann und auch danach fortlaufender Aktivitäten zur Sicherstellung bedarf. Entscheidend ist es dabei, alle Schritte der Situation und den Möglichkeiten der jeweiligen Firma anzupassen. (Sz)

Kontakt Systeme verkauft Verbindungstechnik

KS Kontakt Systeme AG hat die Sparte Verbindungstechnik an die Firma Compona AG (Fehrlort) verkauft. Die in Kernen (Deutschland) ansässige Firma Cosy Electronics GmbH, die ebenfalls im Bereich Verbindungstechnik tätig ist, wurde mit übernommen.

Sämtliche 28 Mitarbeiter der Cosy Electronics GmbH werden von Compona AG übernommen. Weitere 10 Mitarbeiter der Sparte Verbindungstechnik der Kontakt Systeme in Dietikon sowie das Management der Sparte werden ebenfalls von Compona AG übernommen.

Angesichts der immer stärkeren Marktkonsolidierung ist Kontakt Systeme überzeugt, dass der Bereich Verbindungstechnik mit Compona AG einen Eigen-

tümer gefunden hat, der in der Lage ist, das Geschäft nachhaltig positiv zu entwickeln.

Kontakt Systeme AG verkauft weiterhin Produkte für den ICT- und Elektromarkt. Das Unternehmen beschäftigt 28 Mitarbeiter und erzielte im Jahre 2006 einen Umsatz von 18 Mio. CHF. (*Kontakt Systeme/gus*)

Johannes Milde neuer Chef von Siemens Building Technology

Mit Rückwirkung zum 1. Juni 2007 hat der Zentralvorstand der Siemens AG Johannes Milde zum neuen Vorsitzenden des Bereichsvorstandes von Siemens Building Technologies (SBT) gewählt. Milde folgt in der Funktion Heinrich Hiesinger, der zum 1. Juni in den Zentralvorstand des Konzerns berufen wurde.

Johannes Milde war seit 2005 Mitglied des SBT-Bereichsvorstandes und dort unter anderem für die Themen Innovation und Produktion verantwortlich.

Milde, geboren 1952 in Nettersheim (Nordrhein-Westfalen), schloss sein Studium an der Rheinisch Westfälischen Tech-

nischen Universität in Aachen als Diplom-Informatiker ab und promovierte dann zum Dr. Ing. Dort blieb er bis 1985 als Forschungsleiter und trat dann in gleicher Funktion in die damalige Brown, Boveri & Cie (BBC) in Dättwil ein. Ab 1987 bekleidete er verschiedene leitende Funktionen auf dem Gebiet der Produktionstechnik bei ABB, bis er 1990 zu Landis & Gyr wechselte. Über verschiedene Schritte wurde er dort Leiter des Geschäfts mit Elektrizitätszählern weltweit. Nach der Übernahme durch Siemens leitete er bis 1999 die Integration der beiden Zählergeschäfte. Nach einem Wechsel in den Vorstand der Zumtobel AG als CTO stiess er 2004 als Leiter des Geschäftes Produkte und Systemkomponenten zu Siemens Building Technologies. (*Siemens/gus*)

Neue Führungsstruktur der Axpo-Gruppe

Auf den 1. Oktober 2007 wird der Energiekonzern Axpo die Konzernleitung von 7 auf 5 Personen verkleinern. Dabei wird Heinz Karrer seine Doppelfunktion aufgeben und sich auf die Führung des Konzerns konzentrieren. Sein Nachfolger als CEO der Nordostschweizerischen Kraftwerke AG (NOK) wird Manfred Thumann, der derzeit die NOK-Division Kernenergie führt. Ferner wird Hans Schulz, der zurzeit Leiter der NOK-Divisionen Netze sowie Handel und Vertrieb ist, neuer CEO der



Kontakt Systeme

Unterzeichnung des Verkaufs der Verbindungstechnik an Compona.



Siemens