

Billigproduktion wirft Schatten

Bis vor kurzem waren die Elektronik- und Elektrogeräte-Branchen von der gesellschaftlichen Diskussion um angemessene Arbeitsbedingungen verschont. Aber der Hightech-Charakter der Produkte garantiert keine menschenwürdigen Arbeitsbedingungen. Beginnend mit den Computerherstellern geraten diese Branchen nun immer mehr in den Blick kritischer Nichtregierungsorganisationen.

Ist Ihnen in den Medien vor kurzem das Thema Arbeitsbedingungen in der Computerindustrie begegnet? Kein Zufall, denn diese Problematik ist Gegenstand einer aktuellen Kampagne von «Brot für alle – Fastenopfer». Solche Kampagnen von Nichtregierungsorganisationen (NGO) sind nichts Neues. Bezogen auf Kleidungs-, Schuh- oder Lebensmittelherstellung hat man sich in den letzten Jahren bereits an derartige Initiativen gewöhnt. Neu ist, dass sich auch Branchen der öffentlichen Kritik ausgesetzt sehen, die bisher weniger wahrgenommen wurden, wie die Elektronikindustrie. Dabei ist der Handlungsbedarf nicht geringer als in anderen Branchen. Denn obwohl es sich um Hightech-Geräte handelt, sind für grosse Bereiche der Herstellung, beispielsweise das so genannte Assembling, keine Fachkennt-

nisse nötig. So können billige Arbeitskräfte eingesetzt werden. Bereits 2004 wurden mit der Studie «Clean up your computer – Working conditions in the electronics sector» der Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD) die Strukturen dieser Branche analysiert. Anhand von Interviews in Mexiko, Thailand und China wurde eine Vielzahl von Beispielen über die Missachtung von Arbeitnehmerrechten zusammengestellt. Kürzlich neu erstellte Studien bestätigen, dass vielerorts immer noch unwürdige Arbeitsbedingungen herrschen (Quellen siehe unter «Info»).

Unwürdige Bedingungen

Ein grosser Anteil der Computerproduktion wurde in den letzten Jahrzehnten zu Vertragsherstellern, Unterakkordanten und Zulieferern ausgelagert. Komponenten wie Chips und

Teile wie CD-Laufwerke werden in China, Thailand oder den Philippinen gefertigt. Die Montage geschieht unter anderem in Mexiko und Costa Rica. In Mexiko beispielsweise beziehen diese Firmen ihr Personal vielfach bei Leiharbeitsfirmen, die ihren Angestellten oft schlechte, ja illegale Arbeitsbedingungen bieten. Schon bei der Personalanstellung werden diskriminierende Praxen festgestellt – etwa gegenüber Schwangeren, Homosexuellen und früheren Gewerkschaftsmitgliedern. Die Anstellung erfolgt mehrere Jahre lang durch Kurzzeitverträge von ein bis drei 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 Fäl-

len 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 acht Stunden pro Tag sind die Regel und werden oft nicht entsprechend vergütet. Selbst die Mindestlöhne, die in den meisten Ländern unter dem Bedürfnislohn liegen, werden nicht immer gezahlt. Für Fehltag (auch Krankheit) wird bis zum Dreifachen eines Tageslohns abgezogen. Die Gefahren am Arbeitsplatz sind nicht zu unterschätzen. Lotdämpfe, Schwermetallstäube, Lösemittel, 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 behindert und sogar unterdrückt werden. Dies obwohl in diesen Ländern mit Ausnahme von China offiziell das Recht auf Gewerkschaften besteht.

Anerkannte Standards

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 auf internationaler Ebene durch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) acht verbindliche Kernkonventionen bestimmt wurden, die sich auf die Themen Gewerkschaftsfreiheit und kollektive Lohnverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung beziehen. Zusätzlich sind weitere Grundthemen international anerkannt. Sie sind

Elektronik-Arbeiterinnen in Asien: In der Elektronik-Zulieferindustrie werden Arbeitnehmerrechte oft missachtet.



Brot für alle/Fastenopfer

beispielsweise im Standard SA 8000, einem privaten Standard von SAI (Social Accountability International) zu finden: angemessene Entlohnung, menschenwürdige Behandlung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitszeiten. Die CAFOD-Kampagne bewirkte, dass sich im selben Jahr 2004 die weltweit führenden IT-Hersteller auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex, den Electronic Industry Code of Conduct (EICC), verpflichten und somit die Problematik der Arbeitsbedingungen anerkannt haben. Obwohl der Standard die meisten der erwähnten Punkte berücksichtigt, wird er von Nichtregierungsorganisationen immer noch 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.

Soziale Verantwortung umsetzen

Die Neosys AG hat bereits in verschiedenen Branchen, wie in der Textil- oder Lebensmittelindustrie, Projekte zur sozialen Verantwortung umgesetzt. Auf dieser Basis ist das folgende Vorgehen abgeleitet, das Unternehmen zur nachhaltigen Beschaffung anwenden können. In einem ersten Schritt sollte eine Schulung der Verantwort-

lichen 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 Standards sowie Kriterien zu deren Bewertung kennen zu lernen. Der zweite Schritt besteht in der Regel darin, einen eigenen Standard zu definieren oder einen bestehenden Kodex zu adaptieren, der 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. Als dritter Schritt erfolgt die Kommunikation an die Lieferanten. Diese werden über Inhalt und Ziel des Standards informiert sowie über das weitere Vorgehen. Realistischerweise sollte die Erreichung des Standards als ein Prozess gesehen werden, der einen gewissen Zeitraum benötigt und auch den Lieferanten Zeit gibt, entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Neutrale Organisation

Im nachfolgenden Schritt werden die Lieferanten, zum Beispiel in Form eines Fragebogens, gezielt bezüglich der Lieferkette, der Einhaltung der Sozialaspekte und bereits durchgeführter Massnahmen befragt. Da Lieferanten oft zurückhaltend sind bei der Preisgabe interner Informationen, kann die Beauftragung einer externen, neutralen Organisation oder eines Beratungsunternehmens



Die Herstellung von Hightech-Geräten geschieht auf Tieflohn-Niveau.

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. Neben den Informationen von den Lieferanten bietet dazu vor allem die Beurteilung des Länderrisikos eine wichtige Grundlage. Diese wird unter Zuhilfenahme von Datenbanken und Berichten internationaler Organisationen sowie der Auswertung von Berichten verschiedener NGOs erstellt. Mit dieser Analyse als Basis ist es möglich, zielgerichtet die Detailüberprüfung anhand der problematischsten Lieferanten und Produkte zu beginnen. Sie kann zunächst anhand von Nachweisen wie Zertifizierungen oder Sozialversicherungsabgaben erfolgen. 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 angemessener Arbeitsbedingungen erst im Laufe eines jahrelangen Prozesses erreicht werden kann und auch danach fortlaufender Aktivitäten zur Sicherstellung bedarf. Entscheidend dabei ist, alle Schritte individuell der Situation und den Möglichkeiten der jeweiligen Firma anzupassen. ☺

Dr. Clemens Lang, Senior-Consultant für Soziale Verantwortung (CSR) und Umweltmanagement, Neosys AG, Gerlafingen und Bern, www.neosys-ag.ch



Info

- New Technology Workers, Report on working conditions in the mexican electronics industry, CEREAL, Mexico, Juni 2006
- An investigative report on labour conditions of the ICT Industry: Making computers in South China, SACOM, Hongkong, November 2006
- Research report on labour conditions in the Thai ICT sector, SOMO, Niederlande, Januar 2007
- «ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work», ILO, Genf, 1998
- SA 8000, privater Standard von SAI (Social Accountability International), 1997, Revision 2001
- Electronic Industry Code of Conduct (EICC): www.eicc.info