

**Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie
in China im 21. Jahrhundert**

**Lösungsansätze zur zeitgemäßen Umsetzung
sozialverträglicher Unternehmenspolitik**

Dissertation
im Promotionsfach Sinologie

Zur Erlangung der Würde der Doktorin der Philosophie an der
Fakultät für Geisteswissenschaften
der Universität Hamburg

vorgelegt von
Eva Emma Witt

aus Husum

Hamburg 2015

Betreuer/Gutachter: Prof. Dr. Michael Friedrich

Weiterer Betreuer/Gutachter: Prof. Dr. Kai Vogelsang

Datum der Disputation: 22.05.2015

Für Papa
(† 07.01.2015)

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	1
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	4
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	9
FREMDWÖRTERVERZEICHNIS	12
1. EINLEITUNG	14
2. HINTERGRÜNDE	23
2.1. GRUNDLEGENDE INFORMATIONEN ZU CHINAS TEXTILINDUSTRIE	24
2.1.1. ARBEITSKRÄFTE	26
2.1.2. ROHSTOFFE	27
2.1.3. PRODUKTIONSSTANDORTE UND INFRASTRUKTUR	28
2.1.4. WÄHRUNGSVORTEILE UND SUBVENTIONEN	29
2.1.5. AUSWIRKUNGEN DER INTERNATIONALEN FINANZKRISE 2008.....	32
2.1.6. STELLUNG DER <i>ALL-CHINA FEDERATION OF TRADE UNIONS</i> (ACFTU).....	36
2.2. ÜBERGEORDNETE MANAGEMENTSTRATEGIEN (<i>EXECUTIVE-LEVEL STRATEGIES</i>).....	39
2.2.1. VOLLKOSTENANALYSE (<i>FULL VALUE COST ANALYSIS</i>)	40
2.2.1.1. MAKROKOSTEN	41
2.2.1.2. INDIREKTE KOSTEN	41
2.2.1.3. DIREKTE KOSTEN	42
2.2.2. PRODUKTIONSAUSLAGERUNG (<i>OUTSOURCING</i>) IN NIEDRIGLOHNLÄNDER	43
2.2.3. VERKÜRZUNG DER PRODUKTIONSZYKLEN	45
2.2.4. MINIMIERUNG DER FERTIGUNGSKOSTEN ZUR PROFITMAXIMIERUNG	47
2.2.5. MINIMIERUNG DER INVENTARKOSTEN DURCH VERLAGERUNG VON VERPACKUNG, LAGERHALTUNG UND FRACHT AUF DEN LIEFERANTEN	49
2.2.6. RISIKOVERLAGERUNG AUF DEN LIEFERANTEN	49
2.3. AGGRESSIVE EINKAUFSPRAKTIKEN	50
2.3.1. PREIS- & ZEITDRUCK	51
2.3.2. LIEFERANTENFLUKTUATION.....	52
2.3.3. JUST-IN-TIME-LIEFERUNGEN	53
2.3.4. STÜCKPREISREDUZIERUNGEN.....	53
2.4. AMBIVALENZ DES PRODUKTIONSMANAGEMENTS	54
2.4.1. MANIPULIERTE ARBEITSZEITERFASSUNG (<i>FAKED TIME CARDS</i>).....	55
2.4.2. INOFFIZIELLE PRODUKTIONSSTÄTTEN (<i>SHADOW FACTORIES</i>).....	57
2.4.3. BESCHÄFTIGUNG VON ZEIT- & WANDERARBEITERN.....	58
2.4.4. ÜBERSTUNDEN	60
2.4.5. AKKORDLÖHNE	62
2.4.6. NIEDRIGLÖHNE IN UMSATZSCHWACHEN PERIODEN.....	63
2.4.7. DISZIPLINARMAßNAHMEN	63

3. ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER CHINESISCHEN TEXTIL- & BEKLEIDUNGSINDUSTRIE	64
3.1. ARBEITSSUCHE.....	68
3.2. EINSTELLUNGSPRAKTIKEN.....	70
3.3. ARBEITSVERTRAG & KÜNDIGUNGSSCHUTZ	76
3.4. ARBEITSZEITREGELUNG & URLAUBSANSPRUCH	80
3.5. GEHALT & MINDESTLOHN	83
3.6. SOZIALVERSICHERUNG.....	87
3.7. ARBEITSSICHERHEIT & ARBEITSHYGIENE (OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS)).....	90
3.7.1. BERUFSKRANKHEITEN.....	94
3.7.2. ARBEITSUNFÄLLE.....	100
3.7.3. RETTUNGSWEGE & BRANDBEKÄMPFUNG.....	103
3.8. WOHN-SITUATION & VERPFLEGUNG	104
3.9. FREIHEITSEINSCHRÄNKUNGEN	108
3.10. RECHTSKENNTNIS & RECHTSEMPFINDEN.....	111
4. HERKÖMMLICHE ANSÄTZE ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE IN DER VR CHINA.....	112
4.1. ENTWICKLUNG DER CSR-POLITIK IN DER VR CHINA	113
4.1.1. NATIONALE ANSÄTZE	116
4.1.1.1. CSC9000T – STANDARD.....	117
4.1.1.2. INTERNATIONALE INITIATIVEN.....	121
4.1.1.2.1. OECD-LEITSÄTZE.....	125
4.1.1.2.2. DREIGLIEDRIGE ERKLÄRUNG DER ILO.....	129
4.1.1.2.3. UN GLOBAL COMPACT	130
4.1.1.2.4. DIN ISO 26000.....	132
4.1.1.2.5. EMPFEHLUNGEN ZUR UNTERNEHMERISCHEN VERANTWORTUNG FÜR MENSCHENRECHTE	134
4.1.1.2.6. UNTERNEHMENS- UND BRANCHENKODIZES	136
4.1.1.2.7. CODES OF CONDUCT.....	137
4.1.1.2.8. SOZIALAUDITS.....	140
4.1.1.2.9. LIEFERANTENBEWERTUNG (SCORECARD-APPROACH).....	143
4.2. WEITERE EINFLUSSFAKTOREN IN BEZUG AUF DIE ENTWICKLUNG DER CSR- POLITIK IN DER VR CHINA	143
4.2.1. DER ENDVERBRAUCHER.....	144
4.2.2. DIE NACHHALTIGKEITSBERICHTSERSTATTUNG.....	146

5. LÖSUNGSANSÄTZE ZUR ZEITGEMÄßEN UMSETZUNG SOZIALVERTRÄGLICHER UNTERNEHMENSPOLITIK UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER INVOLVIERTEN VERANTWORTUNGSTRÄGER.....	147
5.1. EINBINDUNG DER ARBEITER IN DEN CSR-PROZESS (<i>BOTTOM- UP STRATEGIE</i>)	150
5.2. AUFKLÄRUNGS- UND SCHULUNGSMABNAHMEN (<i>CAPACITY BUILDING</i>)	152
5.3. EXISTENZSICHERNDER MINDESTLOHN	152
5.4. LIEFERANTENKONZENTRATION	155
5.5. ERHÖHTE TRANSPARENZ IN DER ZULIEFERKETTE	157
5.6. VERKAUFSPREISERHÖHUNG	159
5.7. EINKAUFsverhalten UND VERBRAUCHERBILDUNG.....	161
5.8. EINFÜHRUNG EINER GESETZLICHEN EINKAUFsUNTERNEHMENSHAFTUNG	166
AUSBLICK / SCHLUSS.....	172
ABBILDUNGSANHANG.....	179
FALLBEISPIELE	225
FALLBEISPIEL 1: AUSSAGEN VON ANGESTELLTEN EINES BEKLEIDUNGsherSTELLERS IN DONGCHENG/DONGGUAN IM RAHMEN EINES AVE SOCIAL AUDITS (PROBLEMATIK: ÜBERSTUNDEN & GEFÄLSCHTE ARBEITSZEITERFASSUNGSDOKUMENTE).....	225
FALLBEISPIEL 2: FALSCHANGABEN/-AUSSAGEN IM RAHMEN VON CoC- ÜBERPRÜFUNGEN	226
FALLBEISPIEL 3: AUFZEICHNUNGEN ÜBER OHS- UND DOKUMENTATIONSPROBLEME IN PRODUKTIONSSTÄTTEN FÜR BEKLEIDUNG IN CHINA.....	227
FALLBEISPIEL 4: UMFRAGE ZU VERLETZUNGEN VON ARBEITNEHMERRECHTEN UND –INTERESSEN	228
FALLBEISPIEL 5: AUSSAGEN VON ANGESTELLTEN EINES BEKLEIDUNGsherSTELLERS IN YUEN KONG INDUSTRIAL DISTRICT GE KANG, HENGLI ZHEN/DONGGUAN IM RAHMEN EINES AVE SOCIAL AUDITS (PROBLEMATIK: VERSPÄTETE GEHALTSZAHLUNGEN)	229
FALLBEISPIEL 6: AUFZEICHNUNGEN VON GESPRÄCHEN MIT ARBEITERN EINER BEKLEIDUNGsfABRIK IN DONGGUAN, GUANGDONG.....	230
LITERATURVERZEICHNIS	234

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb.1: Chinas Anteil am weltweiten Textil- und Bekleidungsexport (in %) -----	180
Abb.2: Die zehn wichtigsten Exportländer für Textilien weltweit im Jahr 2012 (Exportwert in Milliarden US-Dollar)-----	180
Abb.3: China: Inflationsrate von 2004 bis 2014 (gegenüber dem Vorjahr) -----	181
Abb.4: Organigramm All-China Federation of Trade Unions -----	182
Abb.5: Die „Textile Kette“ (Produktionsstufen der Textil- und Bekleidungsindustrie) -----	183
Abb.6: Herbeiführung schlechter Arbeitsbedingungen durch Druckausübung in der Warenbeschaffungskette [<i>Supply chain pressures create bad working conditions</i>] -----	183
Abb.7: Die Abwärts-Preisspirale [<i>The downward price spiral</i>]-----	184
Abb.8: Verhältnis Überstundenanzahl zu Produktivität an fünf Unternehmensbeispielen (Produktivität (li.) = monatlicher Produktionsoutput eines Unternehmens / Anzahl der monatlichen Gesamtarbeitsstunden der Arbeiter)-----	185
Abb.9: Problematiken des Produktionsbetriebs-Managers [<i>The factory manager's dilemma</i>] -----	186
Abb.10: Unternehmen mit doppelten Datensätzen [<i>Enterprises with double records</i>]-----	186
Abb.11: Unternehmen mit doppelten Datensätzen in Prozent nach Ländern [<i>Enterprises with double records %</i>]-----	187
Abb.12: Bevölkerung mit städtischem <i>hukou</i> in Relation zur urbanen Gesamtbevölkerung -----	187
Abb.13: Der Teufelskreis [<i>The vicious circle</i>] -----	188
Abb.14: Übersicht (Auszug) aus dem Arbeitsgesetz der VR China -----	188

Abb.15: Aufstellung von behördlichen Gebühren- und Abgabearten, zu erheben von den in den Städten lebenden Bauernarbeitern/Wanderarbeitern [Zhengfu dui nonmingong jincheng shouqu de feiyong mingmu 政府对农民工进城收取的费用名目]	189
Abb.16: Auseinanderentwicklung der städtisch-ländlichen Einkommen Chinas (pro Jahr, in Yuan)	189
Abb.17: Gesetzlicher Mindestlohn und Durchschnittslohn der Stadtbewohner in den großen Industriestädten	190
Abb.18: Auch schwangere Frauen leisten viele Arbeitsstunden in der Bekleidungsproduktion und vielen wird der gesetzlich vorgeschriebene Mutterschaftsurlaub verweigert. [Even pregnant women work long hours in a garment factory, and many are denied the maternity leave provided by Chinese law.]	190
Abb.19: Moderne Lüftungsanlage – Chaida zhiyichang youxian gongsi 济达制衣厂有限公司 (Chai Da Garment Co./Timberland) (Privataufnahme 2011)	191
Abb.20: Arbeitssicherheitsvorschrift - Chaida zhiyichang youxian gongsi 济达制衣厂有限公司 (Chai Da Garment Co./Timberland) (Privataufnahme 2011)	191
Abb.21: Etikettierung der Farben/Färbemittel – Shanghai Silk Science and Technologie Institute, Shanghai (Privataufnahme 2009)	192
Abb.22: Lagerung von Farben/Färbemitteln - Shanghai Silk Science and Technologie Institute, Shanghai (Privataufnahme 2009)	192
Abb.23: Fertigungsstraße - Chaida zhiyichang youxian gongsi 济达制衣厂有限公司 (Chai Da Garment Co./Timberland) (Privataufnahme 2011)	193
Abb.24: Näh-Arbeitsplatz - Chaida zhiyichang youxian gongsi 济达制衣厂有限公司 (Chai Da Garment Co./Timberland) (Privataufnahme 2011)	193
Abb.25: Arbeiter an der Nähmaschine - Huabao zhiyi 华宝制衣 (Wah Po Factory) (Privataufnahme 2010)	194
Abb.26: Hohes Unfallrisiko beim Zuschnitt ohne Metall-Schutzhandschuh (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)	194

Abb.27: Zuschneideabteilung der Firma Ospinter Jeans – Zuschnitt mit Schutzhandschuh (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009) -----	195
Abb.28: Zuschneideabteilung - <i>Chaida zhiyichang youxian gongsi</i> 济达制衣厂有限公司 (<i>Chai Da Garment Co./Timberland</i>) Zuschnitt mit Dreifingerschutz (Privataufnahme 2011)-----	195
Abb.29: Arbeitssicherheitsvorschrift - <i>Chaida zhiyichang youxian gongsi</i> 济达制衣厂有限公司 (<i>Chai Da Garment Co./Timberland</i>) Zutritt zur Zuschneideabteilung (Privataufnahme 2011)-----	196
Abb.30: Dokumentation und Aufbewahrung gebrochener Nähnadeln (<i>Broken-needle-policy</i>) - <i>Huabao zhiyi</i> 华宝制衣 (<i>Wah Po Factory</i>) (Privataufnahme 2010)-----	196
Abb.31: Fluchtwegbeschilderung - <i>Chaida zhiyichang youxian gongsi</i> 济达制衣厂有限公司 (<i>Chai Da Garment Co./Timberland</i>) (Privataufnahme 2011)-----	197
Abb.32: Fluchtwegkennzeichnung und freie Rettungswege (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)--	197
Abb.33: Mangelnde Fluchtwegkennzeichnung und verspernte Rettungswege (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)--	198
Abb.34: Blockierte Brandbekämpfungseinrichtung (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)--	198
Abb.35: Fehlender Löschschlauch (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)--	199
Abb.36: Vorbildliche Brandschutzeinrichtung (ungehinderter Zugang zur Einrichtung, Vorhandensein von Feuerlöschern und Löschschlauch, deutliche Fluchtwegkennzeichnung, akustischer Feueeralarm) (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)--	199
Abb.37: Firmeninterne Wohnanlage + Kantine (im Erdgeschoss) - <i>Huabao zhiyi</i> 华宝制衣 (<i>Wah Po Factory</i>) (Privataufnahme 2010) -----	200
Abb.38: Unterbringung von Wanderarbeitern (%) [<i>Migrant worker accommodation (%)</i>] -----	200
Abb.39: Altersstruktur der Wanderarbeitern (%) [<i>Age distribution of migrant workers (%)</i>]-----	201
Abb.40: Notausgang – beleuchtete Kennzeichnung-----	201

Abb.41: Wohn- und Schlafsaal der Arbeiterinnen (<i>dormitory</i>) - <i>Huabao zhiyi</i> 华宝制衣 (<i>Wah Po Factory</i>) (Privataufnahme 2010) -----	202
Abb.42: Sanitäranlage - Negativbeispiel -----	202
Abb.43: Sanitäranlage - Positivbeispiel (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009) --	203
Abb.44: Essensausgabe in der firmeninternen Kantine - <i>Huabao zhiyi</i> 华宝制衣 (<i>Wah Po Factory</i>) (Privataufnahme 2010) -----	203
Abb.45: Umfrageergebnisse des <i>Hong Kong Christian Industrial Committee</i> 香港基督教工业委员会 bezüglich der Rechtskenntnis chinesischer Arbeitnehmer (Sektor Bekleidung & Spielzeug, befragte Personen: 93) --	204
Abb.46: Auswirkung von CSR auf die verschiedenen Anspruchsträger (<i>stakeholder</i>) -----	204
Abb.47: Beteiligte Parteien an der Unternehmensverantwortung [<i>Drivers of corporate responsibility</i>] -----	205
Abb.48: Artikel 5 der im Jahre 2005 überarbeitete Version des chinesischen Unternehmensgesetzes – Erfassung der grundlegenden CSR-Prinzipien --	205
Abb.49: Anzahl der publizierten CSR Berichte in China von 2001-2011 -----	206
Abb.50: PDCA (<i>Plan-Do-Check-Act</i>) Management Modell -----	206
Abb.51: CSC9000T Self-Assessment Form -----	216
Abb.52: Rating des unternehmerischen Nutzens von CSR in China nach ausgewählten Kategorien (1=irrelevant, 6=relevant), Umfrage der Deutschen Handelskammer in Zusammenarbeit mit der Hochschule Bremen aus dem Jahre 2007 -----	217
Abb.53: Verständnisfragen von Verantwortlichen für CoC-Belange in Bezug auf die BSCI CoC Präambel (Befragung 2009 / Zulieferbetriebe der Bekleidungsindustrie mit Sitz in Hong Kong und angegliederter Produktionsstätten in China (ca. 180 Mitarbeiter) -----	217
Abb.54: Verständnisfragen von Verantwortlichen für CoC-Belange in Bezug auf Artikel 2 der BSCI CoCs (Befragung 2009 / Zulieferbetriebe der Bekleidungsindustrie mit Sitz in Hong Kong und angegliederter Produktionsstätten in China (ca. 180 Mitarbeiter) -----	218

Abb.55: Mindestgehalt versus existenzsicherndes Gehalt (basierend auf PPP\$725) [<i>Minimum Wage Vs. Living Wage</i>]	218
Abb.56: Anteilige Erlöse aus dem Verkauf eine 29€ T-Shirts	219
Abb.57: Übersicht weltweit existierender Siegel	219
Abb.58: Einteilung der Label nach Strategie/Zielsetzung	220
Abb.59: Einnähetikett mit Angabe der Einkaufsorganisation, jedoch ohne Angabe des Herstellungslandes	220
Abb.60: Einnähetikett mit Angabe des Importeurs, jedoch ohne Angabe des Herstellungslandes	221
Abb.61: Verhältnis zwischen Mindest- und Existenzlohn	221
Abb.62: Abnahme der jungen demographischen Bevölkerungsschicht [<i>Growing shortage of youth</i>]	222
Abb.63: Chinas alternde Arbeitsbevölkerung [<i>China's ageing labour force</i>]	222
Abb.64: Fallende Geburtenrate [<i>Falling birth rate</i>]	223
Abb.65: Bestehende und geplante Hochgeschwindigkeitsstrecken 2013 (bestehende = rot, geplante = gelb)	223
Abb.66: Geschätzte zukünftige Wirtschaftsgröße nach Nationen [<i>Projected size of national economies</i>]	224
Abb.67: China wird 2018 die führende Weltwirtschaftsmacht sein [<i>China becomes the World's largest economy in 2018</i>]	224

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abb.	Abbildung
ACFTU	All-China Federation of Trade Unions
AFWA	Asia Floor Wage Alliance
ASEAN	Association of South East Asian Nations
ATC	Agreement on Textiles and Clothing
BfR	Bundesinstitut für Risikobewertung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BSCI	Business Social Compliance Initiative
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CCC	Clean Clothes Campaign
CMR-Stoffe	karzinogene, mutagene und reproduktionstoxische Stoffe
CMT	Cut, make & trim (Herstellungskosten)
CNTA	China National Textile Association
CNTAC	China National Textile and Apparel Council
CoC	Code of Conduct
CSC	China Social Compliance
CSR	Corporate Social Responsibility
d.h.	das heißt
ehem.	ehemals
ETI	Ethical Trading Initiative
EU	Europäische Union
ETUF:TLC	European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather
Euratex	European Apparel and Textile Confederation
f.	folgende (Seite)
ff.	fortfolgende (Seite)
F&E	Forschung und Entwicklung
FDI	Foreign direct investment
FLA	Fair Labor Association
ggf.	gegebenenfalls
GSCP	Global Social Compliance Programme
GTZ	Gesellschaft für technische Zusammenarbeit

HR	Human Ressource
ICO	Institute of Contemporary Observation
inkl.	inklusive
ISO	International Organization for Standardization
ITMF	International Textile Manufacturers Federation
kg	Kilogramm
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
KP	Kommunistische Partei
li.	links
lt.	laut
MFA	Multifaserabkommen
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
NGO	Non Governmental Organisations
NVK	Nationaler Volkskongress
o.a.	oben angegeben
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
o.J.	ohne Jahresangabe
o.O.	ohne Ortsangabe
o.S.	ohne Seitenangabe
O.V.	ohne Verlagsangabe
OHS	Occupational Health and Safety
PPE	Personal Protective Equipment
PPP	Purchasing Power Parity
PRC	Peoples Republic of China
s.	siehe
S.	Seite
SACOM	Students and Scholars Against Corporate Misbehavior
SAI	Social Accountability International
SASAC	State-Owned Assets Supervision and Administration Commission of State Council
SAWS	State Administration of Work Safety
SOE	State owned enterprise
sog.	sogenannte

u.a. unter anderem
u.U. unter Umständen
UN United Nations
UNGP UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
US United States
vgl. vergleiche
VR Volksrepublik
WTO World Trade Organization
WHO World Health Organization
WRAP Worldwide Responsible Apparel Production
z.B. zum Beispiel
zzgl. zuzüglich

FREMDWÖRTERVERZEICHNIS

Corporate Social Responsibility	Bekenntnis der Privatwirtschaft zu sozial und ökologisch verantwortungsvoller Unternehmensführung (unternehmerische Nachhaltigkeit)
Codes of Conduct	Formelle Erklärung eines Unternehmens hinsichtlich dessen Wertvorstellungen und Geschäftspraktiken, inkl. Mindeststandards sowie der Zusage, diese in der gesamten Warenbeschaffungskette einzuhalten bzw. deren Einhaltung zu kontrollieren.
Migrant workers	Wanderarbeiter = Personen welche mehr als ein halbes Jahr außerhalb ihrer Heimatprovinz beschäftigt sind oder welche mehr als ein halbes Jahr einer nicht-landwirtschaftliche Tätigkeit innerhalb ihrer Heimatprovinz nachgehen. ¹
Outsourcing	Produktionsauslagerung
Shareholder	Anteilseigner/Miteigentümer eines Unternehmens (z.B. Aktionäre)
Shareholder value	Marktwert des Eigenkapitals/ Aktionärswert (entspricht dem vom Unternehmenswert abgeleiteten Wert der jeweiligen Anteile)

¹ Vgl. Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/234492/umfrage/anzahl-der-wanderarbeiter-in-china/>, (letzter Zugriff am 27.01.2015), o.S.

Stakeholder	Anspruchsträger (eine natürliche oder juristische Person, die Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines (Unternehmens-) Prozesses hat. Das Prinzip der Stakeholder versucht, das Unternehmen in seinem gesamten sozialökonomischen Kontext zu erfassen und die Bedürfnisse der unterschiedlichen Anspruchsgruppen (Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Kapitalmärkte, Staat, Natur, Öffentlichkeit, etc.) in Einklang zu bringen.)
Subcontracting	Verlagerung von Wertschöpfungsaktivitäten eines Unternehmens auf fremde Unternehmen, die im Gegensatz zum <i>Outsourcing</i> nur auf eine bestimmte Zeit angelegt ist.
Supply chain	Warenbeschaffungskette

1. EINLEITUNG

Die Textil- und Bekleidungsindustrie² agiert global. Beginnend von der Rohware bis hin zum verkaufsfertigen Artikel stellt sie ein kaum überschaubares Geflecht von Produktions- und Handelsbeziehungen dar.

Der kontinuierliche Druck eines internationalen Wettbewerbs in den weltumspannenden Waren- und Produktionsketten des Textil- und Bekleidungssektors zwingt die Unternehmen stetig zu Kostensenkungen, deren Umsetzung nicht zuletzt durch eine Verringerung des Lohnkostenfaktors realisiert wird. Diese Maßnahme betrifft in erster Linie Beschäftigte der Zulieferbetriebe in Entwicklungs- und Schwellenländern, die im Rahmen der Auslagerung arbeitsintensiver Produktionsschritte in Länder mit niedriger Lohnkostenstruktur den aus der Ersten Welt gesteuerten strategischen Unternehmenskonstellationen angegliedert sind.

Die Mode, ein Kunstprodukt des Marketings und ein für die Textil- und Bekleidungsbranche elementarer Faktor, erschwert aufgrund dynamischer Kundenanforderungen und kurzer Produktlebenszyklen maßgeblich die Koordination des globalen Bekleidungsnetzwerkes. Sie erfordert von allen Akteuren der abnehmergesteuerten Warenkette (*buyer driven chain*), wie beispielsweise Einzelhandelskonzernen, Vermarktungsgesellschaften und Großhändlern, schnell und innovativ auf veränderte Marktanforderungen zu reagieren.³ Für die ausgelagerten Produktionsbetriebe erfordert dies ein hohes Maß an Flexibilität sowie die Bereitstellung zunehmend größerer Quantitäten in immer kürzer werdenden Fertigungsperioden, welches sich im geringen Arbeitsentgelt der

² Zur Begriffsklärung sei erwähnt, dass nur die Naturfaserverarbeitung zur Textilindustrie gehört, während die Kunstfaserproduktion in den Bereich der Chemieindustrie fällt. Je nach Anwendung werden die Textilien in Bekleidungstextilien, Haus- und Heimtextilien, Industrie- oder technische Textilien unterschieden.

³ Vgl. Schäfer, Susanne. „Nachhaltige Kleidung – Unsere zweite Haut“, in: *Zeit Wissen*, Nr. 01/2013, <http://www.zeit.de/zeit-wissen/2013/01/Nachhaltige-Kleidung/komplettansicht>, (letzter Zugriff am 11.02.2015), o.S.

Arbeiter ⁴ sowie in der Kumulation unzähliger, überwiegend unbezahlter Überstunden bemerkbar macht. Erschwerend kommen sowohl konjunkturbedingt als auch auf Basis neuer firmenpolitischer Vertriebsstrategien ⁵ reduzierte Auftragsmengen und infolgedessen geringere Fertigungslosgrößen zum Tragen. Da sich der daraus resultierende Produktionskostenanstieg nicht auf den Einkauf umlegen lässt, potenziert sich der negative Einfluss auf die Lohn- und Gehaltsstruktur der Arbeitnehmer in den Niedriglohnländern und beeinflusst negativ deren Arbeitsbedingungen.

Dem Endprodukt sind diese Problematiken nicht anzusehen. Hochmodisch, aktuell und dank modernster Ausrüstungsverfahren makellos dargereicht, wird es dem Kunden zum Kauf angeboten. Der modische Aspekt dient dabei, neben der Preisgestaltung, als wichtigstes Instrument für die Stimulierung der Nachfrage, denn zur elementaren Bedarfsdeckung würde es in der Regel ausreichen, sich bei Verschleiß alter Bekleidung adäquaten Ersatz zu beschaffen. Würde sich die Nachfrage an diesem Faktum orientieren, so läge die Preis- und Einkommenselastizität ⁶ bei nahezu Null - ein Alptraum für Hersteller und Anbieter. Jedoch werden gerade in der Bekleidungsbranche die Produkte weniger über ihren Gebrauchswert (z.B. Schützen oder Wärmen) sondern über Illusionen vermarktet. Wunschvorstellungen von sozialer Zugehörigkeit, Lebensgefühl, Identität kombiniert mit modischer Aktualität, angenehmem Tragegefühl, ansprechender Verarbeitung und Verpackung zu einem für den Konsumenten akzeptablen Preis verleiten eine Vielzahl von Personen dazu, den Einkauf textiler Waren als Freizeitvergnügen, Entspannung, Spaß bzw. Erfolgserlebnis zu empfinden. Der Grundstein für ein derart ausgerichtetes Konsumverhalten wird früh gelegt: Mit spätestens 10 Jahren entscheiden Kinder, was sie tragen möchten. Die Wichtigkeit

⁴ Für die vorliegende Arbeit gilt grundsätzlich, dass Begriffe wie Arbeiter, Konsumenten, etc. auch das weibliche Geschlecht einschließen.

⁵ Beispielsweise „Tschibostrategie“ = „Jede Woche eine neue Welt“ (seit Mitte der 90er immer dienstags ein wöchentlich wechselndes Warenangebot)

⁶ Die Einkommenselastizität der Nachfrage gibt an, wie stark sich die Nachfrage nach einem Produkt in Abhängigkeit von der Veränderung des Einkommens eines Haushalts ändert, d.h. sie definiert sich als prozentuale Änderung der Nachfragemenge pro prozentualer Änderung des Einkommens. Wenn sich infolge einer Einkommenssteigerung von 10% die Nachfrage nach einem bestimmten Gut nur um 8% erhöht, so beträgt die Einkommenselastizität dieses Gutes 0,8. Ein Gut, dessen Nachfrage bei einem Einkommensanstieg überproportional zum Einkommen steigt und somit eine Einkommenselastizität von über 1.0 aufweist, gilt somit als Luxusgut. Steigt hingegen die Nachfrage unterproportional zum Einkommen und die Einkommenselastizität liegt unter 1.0, spricht man von einem notwendigen Gut.

von Kleidung und modischen Accessoires steigt mit dem Heranwachsen der Jugendlichen, wobei Coolness und Gruppenzugehörigkeit bei der Auswahl der Kleidung und des Stylings auch in dieser Altersstufe ausschlaggebend sind. So gehört für über 50% der Jugendlichen Markenbekleidung zu einem gefragten Statussymbol. Besonders in kinderarmen Familien wird dem Wunsch nach Markenbekleidung durch die Eltern vielfach entsprochen.⁷ Kinder sind als wichtige Konsumentengruppe von der Wirtschaft erkannt. Im Jahr 2006 stand den 6- bis 19-jährigen Konsumenten in Deutschland eine Kaufkraft von 19 Milliarden Euro zur Verfügung, und gerade diese Verbraucherschicht hat sich laut Studien überaus konsumfreudig verhalten, sowohl durch Investition von Einnahmen und Sparguthaben als auch teilweise durch Verschuldung.⁸ Umfassend betrug der so lancierte Pro-Kopf-Verbrauch deutscher Konsumenten aller Altersschichten gemäß Untersuchungen aus dem Jahre 2009 18 kg Bekleidung zuzüglich ca. 27 kg Textilien (inkl. Heimtextilien wie Teppiche und Gardinen) pro Jahr und lag bereits zu jenem Zeitpunkt an der Spitze des globalen Textil- und Bekleidungskonsums,⁹ sicheres Indiz für Wohlstand und industriellen Entwicklungsgrad eines Landes.¹⁰ Dieser Konsumtrend hat sich auch im Jahre 2013 erneut bestätigt: Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes gaben deutsche Haushalte durchschnittlich 880€ pro Jahr für Bekleidung aus, welches bei einer geschätzten Anzahl von 40 Mio. Haushalten in Deutschland einen Gesamtjahresumsatz von 35 Milliarden Euro für Bekleidung ergibt.¹¹

Die VR China spielt hinsichtlich der weltweiten Verlagerungen in der Textil- und Bekleidungsbranche, insbesondere nach dem Quotenfall des Multifaserabkommens (MFA) bzw. des *Agreement of Textiles and Clothings* (ATC)

⁷ Vgl. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hg.). *Politik & Unterricht – Wirtschaft erfahren – Konsumenten-Unternehmen-Nachhaltigkeit*. Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag GmbH, 2007, S.2.

⁸ Vgl. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hg.), a.a.O., S.6.

⁹ Angaben lt. KATE – Kontaktstelle für Umwelt und Entwicklung e.V. Berlin, 2009. (Anmerkung: In Abgrenzung zu Haus- und Heimtextilien sowie technischen Textilien beziehen sich nachfolgende Ausführungen ausschließlich auf Bekleidungstextilien.)

¹⁰ Vgl. Schmidt, Eva. „Nachhaltigkeit und Globalisierung am Beispiel Textilien“, in: *Verbraucherzentrale Bundesverband – Themenmodule zur Verbraucherbildung*. Berlin: 2010, S.5.

¹¹ Vgl. Schaus, Katharina. *Gutachten. Der Weg zu nachhaltiger Kleidung – Standards, Siegel und politische Rahmenbedingungen*. Im Auftrag von: Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, Juni 2013, https://www.gruene-bundestag.de/fileadmin/media/gruenebundestag_de/themen_az/verbraucherschutz/Gutachten_Nachhaltige_Kleidung.pdf, (letzter Zugriff am 17.02.2015), S.17.

Ende 2004¹², eine Führungsrolle. Das gesellschaftliche Umfeld der VR China, in dem Menschen- und Arbeitnehmerrechte unzureichend respektiert werden sowie Gesetzesanspruch und Gesetzeswirklichkeit stark divergieren, ist für internationale Konzerne rein ökonomisch betrachtet hochinteressant. Exportzahlen belegen diese Entwicklung: Die chinesischen Textilexporte stiegen trotz neuer Quoten und höherer Produktionskosten (wenn auch in geringerem Maße als vor Ablauf des ATC angenommen) in den Jahren 2005-2007 um jeweils 23%, 19% und 15%, während sich der Weltmarktanteil chinesischer Textilien 2007 auf 23,5% erhöhte. Im Bekleidungssektor stieg die Exportrate in den Jahren 2005-2007 sogar um 20%, 29% und 21%, wobei sich der Weltmarktanteil chinesischer Bekleidungsexporte in dieser Zeitspanne um gut 8% Prozentpunkte von 25% im Jahr 2005 auf 33,4% im Jahr 2007 steigerte.¹³ Auch im Jahr 2008 war China mit 30,3% des weltweiten Bekleidungsexports im globalen Ländervergleich führend und erfuhr im Jahre 2009 mit einem Exportvolumen von 37 Mio. Tonnen textiler Waren eine weitere Steigerung auf 32,71%¹⁴ (s.Abb.1). In 2012 lieferte China schließlich nahezu die Hälfte aller in Amerika und Europa getragenen Bekleidungsstücke.¹⁵ Die Zusammenfassung in Abbildung 1 zeigt die längerfristige Entwicklung von Chinas prozentualen Anteil am globalen Textil- und Bekleidungsexport.

Unternehmen setzen folglich verstärkt auf das scheinbar unerschöpfliche, verdienstwillige sowie kostengünstige Arbeitskräftepotenzial Chinas, anstatt auf

¹² Das seit 1974 existierende MFA wurde zum Schutz der Bekleidungsindustrie in den entwickelten Ländern eingeführt. Jährlich wurden Mengenbeschränkungen zur Einfuhr von Textilien aus Entwicklungsländern/Schwellenländern neu verhandelt. 1994 wurde das MFA durch das *Agreement on Textiles and Clothing* (ATC) abgelöst, dessen Ziel es war, eine neoliberale anstatt einer limitierten Handelspolitik zu fördern und den Textilhandel in Einklang mit den Prinzipien des *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) zu bringen. Laufzeit des ATC betrug 10 Jahre und lief zum 1. Januar 2005 aus. (Vgl. Li, Jane. „MFA Phase-out: Impact on Chinese workers“, in: *Asian Labour Update*. Hong Kong: Jul.-Sept. 2004, S.11.) Mit Ablauf des ATCs erhob die chinesische Regierung im Rahmen einer freundlichen Geste gegenüber konkurrierenden Exportländern unmittelbar eine Exportsteuer von 1,3 Prozent auf 148 unterschiedliche Textil- und Bekleidungsprodukte sowie kurz darauf eine weitere Erhöhung der Exportsteuer für 74 weitere Produktkategorien. Letzten Endes wurde aufgrund von zusätzlichen Quoten-Sonderregelungen der Anfang quotenfreier Handelsbeziehungen mit China bis ins Jahr 2008 hinausgezögert (Vgl. Südwind (Hg.). „Was bedeutet das Ende des Multifaserabkommens für China? Untersuchung und Monitoring der Auswirkungen.“ in: *Globalization Monitor*, Februar 2010, http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2010/2010-41_Ende_des_Multifaserabkommens_fuer_China.pdf, S.2ff. (letzter Zugriff am 26.02.2015), S.2f.).

¹³ Vgl. Wick, Ingeborg. *Soziale Folgen des liberalisierten Weltmarkts für Textil und Bekleidung*. Frankfurt am Main: Color Druck Leimen, 2009, S.8.

¹⁴ Vgl. Xu Haiyun 徐海云. „Rang shehui zeren geng zijue“ 让社会责任更自觉, in: *Zhongguo fangzhi* 中国纺织. Beijing: 09.2010, S.60.

¹⁵ Vgl. Fenby, Jonathan. *Tiger head, snake tails*. London: Simon & Schuster UK Ltd., 2013, S.5.

technologische Entwicklung und teure Investitionen. Die angestellten Bauern- bzw. Wanderarbeiter¹⁶, 2010 rund 242,2 Millionen Menschen in China¹⁷ und in 2012 gemäß der Jahrerhebung des *National Bureau of Statistics* (中国农民工监测调查报告) sogar 262 Millionen¹⁸, sind praktisch rechtlos in Bezug auf Lohn, Gesundheit und Arbeitssicherheit. Die Unterbindung des Rechts auf Versammlungsfreiheit und parteiunabhängige Kollektivverhandlungen durch die chinesische Regierung sowie die zweitrangige Behandlung durch lokale Behörden (*local governments*) beeinflussen zusätzlich in negativer Weise die Arbeitssituation der Angestellten im Textil- und Bekleidungssektor.

Das komplexe Warenbeschaffungssystem scheint in dieser Form und unter diesen Umständen ein Anachronismus in der schnelllebigen Modebranche zu sein, rentiert sich jedoch wirtschaftlich betrachtet für internationale Konzerne. Positiv dargestellt könnte man meinen, dass internationale Großkonzerne wie Nike, Walmart oder Disney am Produktionsstandort China Millionen vor Arbeitsplätzen schaffen bzw. sichern und damit eine entscheidende Grundlage für Entwicklung und Wohlstand in der chinesischen Bevölkerung schaffen. Aber dem volkswirtschaftlichen Wachstum folgt nicht zwangsläufig eine Verbesserung sozialer Umstände bzw. Lebensbedingungen innerhalb der Bevölkerung.

Die Realität in China sieht anders aus: Die VR China erringt im Standortwettbewerb gegenüber westlichen Ländern unter den gegebenen Konditionen lediglich einen Scheinsieg. Zu schwer wiegen die Vorwürfe hinsichtlich Arbeitsrechtsverletzungen sowie materieller, physischer und psychischer Ausbeutung chinesischer Lohnabhängiger. Berichte von *Non Governmental Organisations* (NGOs) wie der *Clean Clothes Campaign* (CCC) bringen Missstände ans Licht der Öffentlichkeit und bieten einem interessierten Klientel die Möglichkeit, sich über die Fertigungsbedingungen in chinesischen Produktionsbetrieben zu informieren. Die Nichteinhaltung von Sicherheits- und

¹⁶ In der nachfolgenden Arbeit werden die Begriffe Bauernarbeiter (*nongmin gong* 农民工) und Wanderarbeiter (*liudong renkou* 流动人口) unter dem Begriff Wanderarbeiter zusammengefasst.

¹⁷ Vgl. Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/234492/umfrage/anzahl-der-wanderarbeiter-in-china/>, (letzter Zugriff am 27.01.2015), o.S.

¹⁸ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.), *Migrant workers and their children*, 27.06.2013, <http://www.clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children> (letzter Zugriff am 23.02.2015), o.S.

Gesundheitsnormen, ein erhöhtes Unfallrisiko aufgrund schneller Produktionsrhythmen sowie hohe Wochenarbeitszeiten, fehlende Arbeitsverträge, menschenunwürdige Unterkünfte und Sanitäranlagen, mangelhafte Verpflegung, Unterbezahlung sowie Diskrepanzen hinsichtlich der Definition eines Mindestlohns, fehlendes Recht auf Meinungsäußerung - die Liste der Kritikpunkte ist nahezu unerschöpflich. Diese wird gekrönt von einer medienwirksamen Darstellung rabiater Führungsmethoden wie der dauerhaften Überwachung der Arbeiter, Ausgangsbeschränkungen während der Arbeitszeit sowie Ausgehverboten selbst während der knappen Freizeit, Entzug der Identitätspapiere, Entlassungsdrohungen sowie disziplinarischen Maßnahmen bei Verspätungen oder zu häufigen Toilettenbesuchen. Berichte und Erkenntnisse dieser Art ziehen zweifelsohne konzernkritische Ideen sowie ethische Zweifel an einer globalen Beschaffungskette der Textil- und Bekleidungsindustrie nach sich. Kommt also der Gesellschaftspolitik¹⁹ international tätiger Unternehmungen, nicht zuletzt auch aufgrund der abnehmenden Reichweite isolierter nationalstaatlicher Regularien sowie der Lückenhaftigkeit internationaler Regelwerke, in Form von Selbstkontrolle eine alles entscheidende Bedeutung zu?²⁰ Seit den ersten Kampagnen der Arbeitsrechtsaktivisten Anfang der 1990er Jahre kann es sich kein global agierendes Unternehmen mehr leisten, das mit Werbegeldern gepflegte Image im Hinblick auf sein soziales Engagement aufs Spiel zu setzen. So veröffentlichen nahezu alle Unternehmen regelmäßig umfangreiche, meist nur einem Fachpublikum zugängliche Umwelt- und Sozialberichte und haben sogenannte *Codes of Conduct* (CoCs) etabliert, mit denen sich die Konzerne mehr oder minder strenge Regeln zur Beachtung ökologischer und sozialer Prinzipien auferlegen. Im Idealfall werden so Einkaufspraxis und Beschaffungsethik im Rahmen einer umweltverträglichen und sozialverantwortlichen Unternehmensausrichtung miteinander verbunden. Nicht zuletzt dienen die selbstverpflichtenden Richtlinien der CoCs dazu, sich gegenüber allen von dem Geschäft betroffenen Gruppen (*stakeholders*) korrekt zu verhalten, was letztlich die Grundlage für einen marktwirtschaftlichen Erfolg bilden sollte.

¹⁹ Gesellschaftspolitik ist eine allgemeine Bezeichnung für an bestimmte Wertvorstellungen gebundene Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Situation einzelner (benachteiligter) gesellschaftlicher Gruppen. Zu den Trägern der Gesellschaftspolitik gehören neben dem Staat auch Unternehmen, Gewerkschaften, NGOs sowie die kirchlichen Vereinigungen.

²⁰ Vgl. Dürr, Albert, u.a.: *Soziale Verantwortlichkeit in globalen Produktionsnetzwerken: Erkenntnisse aus der Bekleidungsindustrie*. Berlin: O.V., 2001, S.9.

Die in den Sozialberichten werbewirksam dargestellten, grundlegend positiven Ansätze der Unternehmen im Bereich unternehmerischer Sozialverantwortlichkeit (*Corporate Social Responsibility* (CSR)) werden jedoch von zahlreichen NGOs als „Augenwäscherei“ kritisiert und allgemein als *Public-Relation*-Veranstaltungen verstanden, denn bei den von Unternehmerseite initiierten Kontrollen in Form von *Mainstream Social Audits* bleiben in der Tat viele Aspekte der Arbeitsrechtssituation in China unberücksichtigt. So werden beispielsweise im Rahmen der Sozialaudits chinesischer Produktionsstätten Arbeitsdokumente, die Arbeitszeiten und Lohnstrukturen realistisch widerspiegeln sollen, im Vorfeld gefälscht („*cooking the books*“) ²¹ oder Arbeiter im Vorfeld der Untersuchungen bestochen, eingeschüchtert und entsprechend instruiert, so dass deren wahre Arbeitssituation aus Angst vor anschließenden Disziplinarmaßnahmen undurchsichtig bleibt. Nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Produktionsbetrieben der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie sind daher im Rahmen herkömmlich praktizierter, vorangekündigter *Social Audits* zweifelhaft, denn um die zukünftige Auftragslage für den Produktionsbetrieb zu sichern, werden auf Anweisung des Managements in der Regel lediglich „Schönheitskorrekturen“ im Unternehmen vorgenommen: Für den langfristig avisierten Tag der Begehung im Rahmen des *Social Audits* werden Produktionsstätten und Unterkünfte gesäubert, Mitarbeiter instruiert bzw. Standardantworten für die Interviews einstudiert. Neue, unerfahrene Arbeiter sowie eventuell beschäftigte Jugendliche unterhalb der in Artikel 15 des chinesischen Arbeitsgesetzes vorgeschriebenen Altersgrenze von 16 Jahren ²² werden für den entsprechenden Tag freigestellt. Die dadurch ohnehin schon wenig repräsentative und selten wahrheitsgemäße Prüfung wird zudem oftmals durch elementare Fehler der Auditoren verzerrt, wie beispielsweise durch die Einbeziehung von Führungskräften des zu prüfenden Fertigungsbetriebes, sowohl bei der Auswahl der Interviewpartner als auch oftmals zur Vermittlung bei sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten. Letztlich begünstigen niedrige Angebotspreise des jeweiligen Fertigungsbetriebes nicht unbedingt das Interesse der im Auftrag der Konzerne ermittelnden Auditoren/Inspektoren, den realistischen

²¹ In China ist eigens dafür entwickelte Software erhältlich: Diese generiert Lohnabrechnungen sowie Zeiterfassungen rechtskonform; Flüchtigkeitsfehler zur Steigerung der Authentizität der Dokumente inbegriffen (Vgl. Pruett, Duncan, u.a.. *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. Amsterdam: Primavera Quint, 2005, S.27).

²² Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法. Zhuozhou: Zhongguo fazhi chubanshe, ²2004, S.3.

Arbeitsbedingungen und eventuellen Vergehen am jeweiligen firmeninternen Verhaltenskodex (CoC) bzw. am chinesischen Arbeitsrecht tatsächlich auf den Grund zu gehen, sondern führen vielmehr zu einem Interessenskonflikt.

Aber nicht nur NGOs und westliche Presseorgane befassen sich seit der Jahrtausendwende kritisch mit dieser Thematik, sondern auch die chinesische Presse nimmt sich seitdem zunehmend dieser Problematik an. Was zunächst noch aufgrund von mangelnder Pressefreiheit zögerlich ans Licht der Öffentlichkeit geriet, wird mittlerweile ohne große Einschränkungen und unter Namensnennung beanstandet. Aufgrund rapide zunehmender sozialer Unruhen und Streiks im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in China (überwiegend ausgehend vom Perlfluss- und Yangzi-Delta) sah sich die chinesische Regierung unter Druck und versuchte durch Aufklärung und Berufsausbildungsmaßnahmen zu intervenieren. Seit 2005 ist das *China National Textile and Apparel Council* 中国纺织工业协会 (CNTAC)²³ darüber hinaus mit der Umsetzung eines speziellen Managementsystems für die chinesische Textil- und Bekleidungsindustrie engagiert: Der sogenannte CSC9000T-Standard (中国纺织服装企业社会责任管理体系)²⁴, ein nationaler Verhaltenskodex des *China National Textile and Apparel Council* ((CNTAC) *Zhongguo fangzhi gongye xiehui* 中国纺织工业协会), dient als Grundlage für CSR-Aktivitäten dieses Sektors und bildet mit seinen Prinzipien einen gemeinschaftlichen CoC für Chinas Textil- und Bekleidungsindustrie. Der Standard basiert sowohl auf der chinesischen Gesetzgebung und rechtlichen Regulierungen als auch auf den Einfluss internationaler Konventionen, CSR-Standards und Praktiken und dient dem Interessenschutz der Arbeitnehmer sowie der Förderung der Arbeitsmotivation. (Weitere Informationen zu dieser Thematik später in Kapitel 4.1.1.).²⁵

²³ Das *China National Textile and Apparel Council* ist ein gemeinnütziger, nationaler Verband aller textil-bezogenen Industriezweige, welcher Serviceleistungen zur Modernisierung der chinesischen Textilindustrie in nachfolgenden 12 Bereichen anbietet: Baumwolle, Wolle, Seide, Textilien aus Blattfasern, Chemiefaser, Strickerei, Weberei (garngefärbt), Färben-Druck-Veredelung, Bekleidung, Heimtextilien, Industrietextilien sowie Textilmaschinen (vgl. China National Textile & Apparel Council (Hg.). *China National Textile and Apparel Council* 中国纺织工业协会. Beijing: O.V., 2005, S.1).

²⁴ CSC9000T steht für *China Social Compliance 9000 for Textile & Apparel Industry* (Vgl. Frost, Stephen. „CSC9000T attracts first foreign endorsements“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 26.10.2005, S.4).

²⁵ Vgl. Chahoud, Tatjana. *Soziale Unternehmensverantwortung (CSR) und Arbeitnehmerrechte in der VR China*. Bonn: O.V., 2008, S.5.

Allein dieser kurze Abriss lässt bereits das komplizierte Wechselspiel der einzelnen Elemente und Einflussfaktoren der Warenbeschaffungskette im Textil- und Bekleidungssektor im Produktionsursprungsland China erahnen, welche die Arbeitsbedingungen in den Fertigungsstätten der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie maßgeblich beeinflussen. Demzufolge wird im ersten der vier großen Hauptteile, welches dem Kapitel 2 entspricht, zunächst detailliert auf die Ursachen und Auswirkungen der einzelnen Komponenten sowie deren Wechselwirkung eingegangen, um die Basissituation derzeitiger Arbeitsbedingungen zu verdeutlichen.

Im Anschluss daran werden im Kapitel 3 die Arbeitsumstände in der Warenbeschaffungskette im Bereich Textil und Bekleidung sowie die unzureichende Umsetzung des Arbeitsrechts in China dargestellt. Hierbei wird speziell auf primäre Probleme derzeitiger Anstellungspraktiken, d.h. Arbeitsverträge, Mindestlöhne, Überstundenregelungen, Arbeitsschutz und -sicherheit, ärztliche Versorgung, Verpflegung, Unterkunft, aber auch Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit eingegangen. Unerlässlich ist zudem auch die Analyse weiterreichender, unternehmensübergreifender Thematiken wie das Recht auf freie Meinungsäußerung, Versammlungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, arbeitsrechtliche Aufklärung sowie das Fehlen von institutionellen Einrichtungen zum Schutz der Arbeiter.

Im Kapitel 4 der Arbeit werden dann herkömmliche, derzeit praktizierte CSR-Ansätze, welche der Verbesserung der derzeitigen Arbeitsbedingungen in China dienen sollen, vorgestellt. Für die Analyse dieses Arbeitsabschnittes habe ich auf Basis einer 3-monatigen Studie im Jahre 2005 in Hong Kong, im Perlfluss-Delta sowie in Beijing Kontakt zu diversen Organisationen und Unternehmen aufgenommen, welche seinerzeit auf verschiedenartige Weise in die Abläufe der textilen Warenbeschaffungskette involviert waren bzw. sich um eine Verbesserung der aktuellen Arbeitsbedingungen dieser bemühten. In der Folgezeit habe ich in Gesprächen und Interviews entsprechendes Datenmaterial sammeln können und auf der Grundlage der daraus gewonnenen Erkenntnisse und unter Einbeziehung der fortlaufenden Entwicklung ergibt sich so ein aktueller Überblick über die CSR-Verfahrensweisen sowie deren Grenzen. Weiterführend dazu werden im Kapitel 5

der vorliegenden Arbeit Lösungsstrategien für eine erfolgreiche Umsetzung sozialverträglicher Geschäftspraktiken in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China aufgezeigt, auf deren Basis eine Wandlung vom „Verursacher“ schlechter Arbeitsbedingungen zum „Verbesserer“ durchaus realisierbar scheint.

In Bezug auf die für die vorliegende Arbeit herangezogene Literatur ist anzumerken, dass insbesondere zur Darstellung der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Ermangelung von Alternativen nicht auf NGO-Publikationen verzichtet werden konnte. Verständlicherweise sind die in der textilen Warenbeschaffungskette involvierten Parteien nicht an einer Offenlegung aktueller Konditionen interessiert, so dass deren Enthüllung fast ausnahmslos auf dem Engagement der NGOs basiert. Die zum Teil medienwirksam verfassten Quellen wurde mit besonderer Sorgfalt wissenschaftlich ausgewertet und deren Sachverhalte möglichst wertneutral dargestellt.

Zudem wird die Wiedergabe fremdsprachlicher Ausdrücke im Rahmen der vorliegenden Arbeit durch eine kursive Schreibweise hervorgehoben, wobei bereits im Deutschen etablierte Fremdwörter sowie Abkürzungen von dieser Regelung unberücksichtigt bleiben. Zur Verbesserung der Lesbarkeit chinesischer Namen, Ortsangaben oder sonstiger Bezeichnungen wird die offizielle Lautumschrift *Pinyin* verwendet, ergänzt durch die chinesischen Schriftzeichen; allgemein geläufige Ortsangaben hingegen werden nur in *Pinyin* wiedergegeben.

2. HINTERGRÜNDE

Der Strukturwandel der Weltwirtschaft in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, gekennzeichnet durch informations- und kommunikationstechnischen Fortschritt, effiziente Infrastruktur, gesunkene Transportkosten sowie Liberalisierung des Handels im internationalen Warenverkehr, nicht zuletzt auch durch Reduzierung von Handelsbeschränkungen und Einrichtung von

Freihandelszonen,²⁶ ist grundlegend für die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Die Vorzüge Chinas in diesem Standortwettbewerb liegen in der vertikalen Integration der Wertschöpfungskette²⁷, den aufgrund des Arbeitskräftepotenzials bislang niedrigen Lohnkosten, der hohen Flexibilität und Produktivität bei kundenkonformer Qualität sowie dem Potenzial zur Massenproduktion. Darüber hinaus ist China durch seine dominierende Position im Textil- und Bekleidungswelthandel bereits in die Beschaffungslogistik der Abnehmer eingebunden.²⁸

Auf die detaillierten Hintergründe für die Standortwahl China sowie die fundamentalen Gegebenheiten der aktuellen Warenbeschaffungsstruktur, welche sich nachteilig auf die Arbeitsbedingungen auswirken, wird nachfolgend konkreter eingegangen:

2.1. GRUNDLEGENDE INFORMATIONEN ZU CHINAS TEXTILINDUSTRIE

Obgleich China als sozialistischer Staat die Obliegenheit hätte, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen, ist beginnend mit der Öffnungspolitik Deng Xiaopings (*gaige kaifang zhengce* 改革开放政策) im Jahre 1979 vielmehr das Gegenteil eingetreten: Mit amtlich nahezu 1,4 Milliarden Chinesen im Jahre 2014²⁹ bietet das Land ausländischen Konzernen ein unerschöpfliches Reservoir an Arbeitskräften, wirbt ausländische Investoren mit günstigem und flexiblem

²⁶ Vgl. Dürr, Albert, u.a., a.a.O., S.9.

²⁷ Unter vertikaler Integration versteht man das Zusammenfassen von Betrieben unterschiedlicher Produktionsstufen unter einer einheitlichen Unternehmensführung. Großfabriken wie Ningbo Bridge kontrollieren beispielsweise den gesamten Produktionszyklus vom Anbau der Baumwolle bis zur Verschiffung der Konfektion (Vgl. Fischer, Doris. „China in der Weltwirtschaft“, in: *Informationen zur politischen Bildung – Volksrepublik China*. Bonn: 2006, S.16.).

²⁸ Vgl. Frank, Hans-Joachim (Hg.). „Nach Ende des Welttextilabkommens: China reift zur Schneiderei der Welt“, in: *Deutsche Bank Research – Themen international – Economics*. Frankfurt am Main: 2005, S.1.

²⁹ Bevölkerungszahl Chinas 2014 (in Millionen Einwohner): 1.367,52 (Vgl. Statista GmbH., Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/19323/umfrage/gesamtbevoelkerung-in-china/>, (letzter Zugriff am 24.01.2015), o.S.).

Arbeitskräftepotenzial³⁰ und schafft im Wettstreit um Direktinvestitionen aus dem Ausland (FDI) durch niedrig gehaltene ökologische und soziale Standards ein investorenfreundliches Klima. Im Rahmen des Wettbewerbs um möglichst profitable Wirtschafts- und Finanzströme nimmt die chinesische Regierung dabei die Untergrabung fundamentaler Arbeitnehmerrechte in Kauf (*race to the bottom*).³¹

Auch seitens der staatlich institutionalisierten Gewerkschaft (*All-China Federation of Trade Unions* – ACFTU (*zhonghua quanguo zonggonghui* 中华全国总工会)) besteht durch ihre direkte Anbindung an die chinesischen Regierung ein inhärentes Strukturproblem, infolgedessen die Gewerkschaft vorrangig die ökonomischen Interessen des Managements der Produktionsbetriebe im Sinne des Staates und nicht wie zu erwarten Arbeitnehmerinteressen repräsentiert.³² Zudem beteiligen sich auch die als Investoren agierenden Konzerne gelegentlich an Entwürfen nationaler und internationaler Handelsabkommen, um beispielsweise die Senkung von Zöllen und Tarifen bzw. die Lockerung von Bestimmungen in ihrem eigenen Interesse zu erwirken.³³

Es ist bezeichnend, dass die in China vorherrschenden Konditionen überwiegend in Ländern vorzufinden sind, die zu den vermeintlichen Gewinnern im globalen Standortwettbewerb gehören. Der Terminus „Sozialistisches China“ hat sich im Laufe der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes sowie aufgrund der daraus resultierenden Arbeitskonditionen als widersprüchlich herausgestellt. Und auch das zunächst als positiv erachtete, symbiotische System, welches Arbeitsplätze für die chinesische Bevölkerung bietet, China zum Welthauptlieferanten von Textilien und Bekleidung macht und westlichen Konsumenten ein preisgünstiges Warenangebot ermöglicht, funktioniert nicht reibungslos.³⁴

Dennoch bietet China bis in die Gegenwart eine Vielzahl verschiedenartiger

³⁰ Vgl. Oxfam GB (Hg.). *Play fair at the Olympics - 45 hours of forced overtime in one week*. Oxford: Oxfam, 2004, S.6.

³¹ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Workers' rights for the new century*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2003, S.9.

³² Vgl. Zhonghua renmin gongheguo gonghui 中华人民共和国工会法. Zhuozhou: Zhongguo fazhi chubanshe, 2005, S.4ff.

³³ Vgl. Klein, Naomi. *No logo! Der Kampf der Global Players um Marktmacht. Ein Spiel mit vielen Verlierern und wenigen Gewinnern*. München: Riemann Verlag, ⁵2001, S.239.

³⁴ Vgl. Jung, Alexander, und Wieland Wagner. „Die Karawane zieht weiter“, in: *Spiegel Special China – Die unberechenbare Supermacht*. Hamburg: 27.05.2008, S.71.

Faktoren, die die herausragende Wettbewerbsfähigkeit dieses Produktionsstandortes u.a. für die Textil- und Bekleidungsindustrie auszeichnen und China zum größten Hersteller und Exporteur textiler Produkte weltweit machen.³⁵

2.1.1. ARBEITSKRÄFTE

Das Potenzial an günstigen und qualifizierten Arbeitskräften scheint in China unerschöpflich. Aufgrund der schlechten Beschäftigungssituation und der damit verbundenen Armut in den ländlichen Regionen Chinas strömten lange Zeit unaufhörlich Wanderarbeiter (*nongmin gong* 农民工 / *liudong renkou* 流动人口) in urbane Produktionszentren; vor allen in die Freihandelszonen (*chukou jiagongqu* 出口加工区) nach Guangzhou, in die Provinz Zhejiang oder entlang des Yangzi-Flusses, in denen tendenziell ein höheres Lohnniveau herrschte.³⁶ Zwischen 1980 und 2009 stieg so die Anzahl der Wanderarbeiter insgesamt von zwei Millionen auf über 200 Millionen.³⁷

Textilien und Bekleidung sind mit einem Anteil von 12,3% der chinesischen Gesamtausfuhr in 2014 nach Elektronik der zweitwichtigste Posten in der Ausfuhrstatistik des Landes, aber auch wenn der Standort China im Textil- und Bekleidungssektor nicht mehr die lohnkostengünstigste Alternative ist, so schätzen Investoren dennoch die steigende Produktivität, die schnelleren Lieferzeiten, die enorme Flexibilität sowie vergleichsweise höhere Qualität der Endprodukte. So wird laut Einschätzungen der *China National Textile Association* (CNTA) trotz schwindender Wettbewerbsvorteile gegenüber konkurrierenden Billiglohnländern auch in 2015 mit einer zumindest einstelligen Wachstumsrate gerechnet, wobei die wichtigsten Abnehmer der in China produzierten Textil- und Bekleidungsüter

³⁵ Vgl. Allwood, Julian M., u.a.. *Well dressed? The present and future sustainability of clothing and textiles in the United Kingdom*. Cambridge: University for Cambridge Institute for Manufacturing, 2006, S.2.

³⁶ Vgl. Marquand, Robert. „The delta's troubled new dawn“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 01.10.2004, S.A14.).

³⁷ Vgl. Hinzmann, Berndt. „Arbeits- und Menschenrechte in der Textilindustrie“, in: bpb – Bundeszentrale für politische Bildung, 12.10.2009, <http://www.bpb.de/internationales/weltweit/menschenrechte/38751/textilindustrie>, (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

traditionell die EU und die USA sind.³⁸ Damit gehört dieser Industriezweig, mit circa 9,4 Mio. Beschäftigten in über 100.000 offiziellen chinesischen Textil- und Bekleidungsfirmen,³⁹ zu den zehn zentralen Fördersektoren der nationalen Wirtschaft Chinas, die bereits im Oktober 2008 vom auferlegten Krisenkonjunkturprogramm der chinesischen Regierung mit einem damaligen Investitionsetat in Höhe von 450 Mrd. € profitierten.⁴⁰

Durch die Stärke Chinas in der Produktion standardisierter, unkomplizierter und günstiger textiler Massenprodukte⁴¹ dominiert das Land weltweit den Textil- und Bekleidungsmarkt im unteren und mittleren Preissegment.⁴² Im weltweiten Vergleich produzierte China in 2012 Textilien im Gesamtwert von 95,45 Milliarden US\$, gefolgt von Indien mit lediglich 15,27 Milliarden US\$ und Deutschland mit 14,43 Milliarden US\$ (s.Abb.2).⁴³ Umgekehrt importierte Deutschland in 2011 aus der VR China Textilien im Wert von 13,8 Milliarden € (entsprechend dem damaligen Umrechnungskurs von 1,2945 einem Gegenwert von 17,86 Milliarden US\$) und somit 1 Milliarde € mehr im Vergleich zum Vorjahr.⁴⁴

2.1.2. ROHSTOFFE

Die Vorherrschaft Chinas im Bereich der Textil- und Bekleidungsproduktion wird auch durch eine regionale Abundanz von Rohmaterialien begünstigt, u.a. Baumwolle, Leinen, Kaschmir, Wolle sowie Pelze.⁴⁵ So bietet sich in China heutzutage eine nahezu konkurrenzlose, komplette Beschaffungskette, die alle

³⁸ Vgl. Schmitt, Stefanie. „Die VR China kleidet die Welt ein“, in: *Germany Trade & Invest*, 23.02.2015, <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1179452.html>, (letzter Zugriff am 03.03.2015), o.S.

³⁹ Vgl. Schmitt, Stefanie, a.a.O., o.S.

⁴⁰ Vgl. Wick, Ingeborg, a.a.O., S.17.

⁴¹ Vgl. Shih, Toh Han. „Deal leaves loose ends in Sino-EU rag trade“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 08.09.2005, S.B6.

⁴² Vgl. „Der gelbe Gigant“, in: *Textilwirtschaft*. Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag GmbH, 31.01.2002, S.105.

⁴³ Vgl. Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/209828/umfrage/wichtigste-exportlaender-fuer-textilien/>, (letzter Zugriff am 24.01.2015), o.S.

⁴⁴ Vgl. Vollrath, Caroline. „Textilimporte steigen um 13 Prozent“, in: *Frankfurter Rundschau*. Frankfurt: 02.08.2012, o.S.

⁴⁵ Vgl. Zhao Yumin, „A setback or an opportunity? China's textile trade in the post-quota era“, in: *Beijing Review*. Beijing: 02.06.2005, S.10 & vgl. Fischer, Doris, a.a.O., S.16.

Elemente der textilen Kette abdeckt: Textilmaschinen, Rohstoffe, Fasern, Garne, Druckereien, Färbereien, Konfektionierung bis hin zu Wohntextilien und industriell genutzten Textilien. Demzufolge weist China neben Indien die geringste Abhängigkeit von Importen textiler Vorprodukte auf.⁴⁶

Darüber hinaus ermöglichten die im Jahre 2004 in Erwartung des Quotenwegfalls getätigten Investitionen Chinas in erweiterte Produktionskapazitäten⁴⁷ eine spontane Erhöhung der Fertigungsmenge um ein Vielfaches und begünstigten somit die zuvor erwähnte Fähigkeit zur Massenproduktion. Im Hinblick auf die Maschinenkapazitäten wurden laut Angaben der *International Textile Manufacturers Federation* (ITMF) im Zeitraum von 1994 bis 2003, vorbereitend auf den Quotenwegfall, über 55% aller weltweit ausgelieferten Webmaschinen sowie 23% aller Spinnmaschinen in China installiert.⁴⁸

Durch die schnelle Bereitstellung der erforderlichen Rohstoffe sowie die uneingeschränkte Verfügbarkeit moderner Maschinenkapazitäten garantiert China heutzutage kurze Lieferzeiten und die für die Bekleidungsindustrie essenzielle Flexibilität.

2.1.3. PRODUKTIONSSTANDORTE UND INFRASTRUKTUR

Auch unter dem Aspekt der Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsmaximierung im komplexen Industriezweig Textil und Bekleidung hat der Standort China, nicht zuletzt auch durch seine Anbindung an Hong Kong, Investoren viel zu bieten:

Eine Konzentration im Hinblick auf die Standortverteilung der Textil- und Bekleidungsindustrie in der VR China zeichnet sich deutlich in der Yangzi-Delta-Region sowie im Perfluss-Delta ab. Auch wenn die südchinesische Provinz Guangdong immer noch in der Vorreiterposition als wichtigster Exporteur von

⁴⁶ Vgl. Wick, Ingeborg, a.a.O., S.16.

⁴⁷ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.2.

⁴⁸ Vgl. Frank, Hans-Joachim (Hg.), a.a.O., S.6.

Textilien und Bekleidung ist, holte die in der Yangzi-Delta-Region befindliche Provinz Zhejiang gerade in den letzten Jahren massiv auf. So zählen die Gewinne der Textil- und Bekleidungsunternehmen in Zhejiang zu den höchsten im Vergleich zu anderen Landesteilen. Dies lässt sowohl auf eine gute Anpassung der Textil- und Bekleidungsproduzenten an die Wettbewerbsbedingungen als auch auf einen hohen Modernisierungsgrad der Produktion in jener Region schließen.⁴⁹ In ihrer Gesamtheit betrachtet produzierten in 2010 die fünf küstennahen Provinzen Guangdong (29,6% der chinesischen Branchenexporte), Zhejiang (16,7%), Jiangsu (13,4%), Shanghai (10,9%) und Shandong (6,5%) fast 80% der landesweiten Gesamterzeugung sowie drei Viertel des Branchenexportanteils.⁵⁰ Infrastrukturell sind besonders die wirtschaftsstarke Ostküstenprovinzen Chinas in ein fortschrittliches Energie- und Transportnetzwerk eingebunden. Die Lieferzeiten aus China (*time to market*) sind somit vergleichsweise kurz. So dauert der Transport von China, Hong Kong oder Taiwan beispielsweise an die US-Westküste durchschnittlich 12 bis 18 Tage, während die Transportzeit aus Wettbewerbsländern der *Association of South East Asian Nations* (ASEAN) ca. 45 Tage beträgt.

Chinesische Fertigungsstätten können aufgrund dieser optimalen Anbindung in kurzer Zeit sowohl Muster und Testaufträge fertigen als auch auf schnelllebige Modetrends und kürzere Saisons reagieren⁵¹ und sind somit im Rahmen der *supply chain* des europäischen Absatzmarktes eine ernstzunehmende Konkurrenz für Produktionsstandorte wie beispielsweise die Türkei, die noch vor einigen Jahren für kurzfristige Lieferungen dieser Art beauftragt wurde.

2.1.4. WÄHRUNGSVORTEILE UND SUBVENTIONEN

Neben den bereits erläuterten Wettbewerbsvorteilen bietet die makroökonomische Ausrichtung Chinas weitere Vorzüge:

⁴⁹ Vgl. Li, Jane, a.a.O., S.11.

⁵⁰ Vgl. Habich, Sabrina, „Corporate Social Responsibility in der chinesischen Textilindustrie: Unternehmerische Verantwortung chinesischer Prägung“, in: *Asien 114-115*. Hamburg: 04.2010, S.100.

⁵¹ Vgl. Li, Jane, a.a.O., S.11.

Seit 1994 wurde für den Zeitraum von mehr als einer Dekade die chinesische Währung *Renminbi* (人民币) gegenüber dem US-Dollar künstlich stabil gehalten. Im Zeitraum von 1997 bis 2005 war die Währung *Renminbi* (人民币) konstant mit 8.28 Yuan fix an den US-Dollar gebunden (*pegged exchange rate*)⁵² und war somit absolut unterbewertet.⁵³ Der künstlich niedriggehaltenen Kurs des *Renminbi* wurde von der VR China bewusst zur Förderung des Außenhandels eingesetzt.⁵⁴ Laut Expertenmeinung, darunter auch die UN, bediente sich die chinesische Regierung in jenem Zeitraum des Instrumentes der Währungsmanipulation, um Exportgeschäfte künstlich voranzutreiben. Die *Fair Currency Alliance*, ein Zusammenschluss aus US Industrie-, Dienstleistungs-, Landwirtschafts- und Arbeiterverbänden, welche seinerzeit eine Neubewertung des Yuan forderte, hielt eine Anhebung des Wertes um +40% für realistisch. Im Vergleich zu dieser Einschätzung hielt die Weltbank sogar eine Währungsanpassung um +75% für angemessen, da der Yuan durch das künstliche fixierte Währungsverhältnis nicht dem realistischen Marktwert entsprach. Diese im Rahmen der WTO-Richtlinien illegale Handelspraktik steigerte über ein Jahrzehnt die globale Wettbewerbsfähigkeit der in China produzierten Textil- und Bekleidungsgüter und gefährdete kontemporär die Existenz bzw. das Wachstum der Textil- und Bekleidungsindustrie westlicher Nationen.⁵⁵

Seit dem 21. Juli 2005 ist die feste Währungsanbindung an den US-Dollar aufgehoben, und der Yuan unterlag unmittelbar einer 2%-igen Aufwertung gegenüber dem US-Dollar.⁵⁶ Im April 2008 stand der US-Dollar im Verhältnis zur chinesischen Währung erstmals unter 7 Yuan (6.9920 Yuan) und am 15. Oktober 2008 wurde der Yuan mit 6.83170 pro US-Dollar gehandelt; eine Steigerung von 21.8%. Seit 2010 fällt die Steigerung des Yuan im Verhältnis zum US-Dollar mit ca. 6% vergleichsweise gering aus.⁵⁷

⁵² Vgl. Wick, Ingeborg, a.a.O., S.20.

⁵³ Vgl. Fenby, Jonathan, a.a.O., S.7.

⁵⁴ Vgl. Shambaugh, David. *China goes Global. The partial Power*. New York: Oxford University Press, 2013, S.160.

⁵⁵ Vgl. Li, Jane, a.a.O., S.12.

⁵⁶ Vgl. Wick, Ingeborg, a.a.O., S.10.

⁵⁷ Diesbezüglich ist zu beachten, dass sich in Folge der Währungsaufwertung chinesische Exporte in die USA verteuern und sich Importe aus Billigstlohnländern wie Bangladesch und Vietnam zusätzlich vergünstigen.

Das Währungsverhältnis hängt dabei in großem Maße auch vom Handelsungleichgewicht zwischen der VR China und den USA ab. Die Volksrepublik, die durch Handelsüberschüsse Finanzreserven in Höhe von 3,2 Billionen US-Dollar bilden konnte, ist mit Investitionen in US-Schatzanleihen in Höhe von 1,152 Billionen US-Dollar der größte externe Kreditgeber der USA. Diese Verflechtung ist strategischer Bestandteil der chinesischen Außenhandelspolitik, denn die Investition in amerikanische Schatzanleihen seitens Chinas Zentralbank sollen eine Aufwertung der chinesischen Währung verhindern. Würde China von dieser Vorgehensweise ablassen, so würde sich das Handelsdefizit der USA mit China⁵⁸ reduzieren, aber China müsste dann eine Aufwertung des *Renminbi* hinnehmen sowie seine Handelspolitik neu ausrichten. Ein besserer Marktzugang und folglich zunehmend billigere Importe könnten so die Nachfrage im Inland fördern und die Wirtschaft ankurbeln, so wie es der neue Fünf-Jahres-Plan vorsieht. Noch ist aber eine praktische Umsetzung nicht absehbar, nicht zuletzt weil China einen Verlust von Arbeitsplätzen in der Exportindustrie fürchtet, für den Fall, dass die Ausfuhren aufgrund einer Währungsanpassung teurer werden sollten.⁵⁹

Hinsichtlich der staatlichen Subventionen ließ die Regierung der VR China schon vor 2005 Zuwendungen in Höhe zweistelliger US-Dollar Milliardenbeträge in den chinesischen Textil- und Bekleidungssektor fließen. Diese Subventionen in Form von freiem Kapital, direkten und indirekten Beihilfen, wie z.B. die Wiedereinführung von Exportsteuerrabatten, sowie einer Vielzahl anderer „Anreize“ sollten ein Umfeld schaffen, mit dem selbst die günstigsten Produktionsländer der Welt nicht hätten konkurrieren können.⁶⁰

Auch im Landesinnern beeinflusst die chinesische Zentralregierung maßgeblich die Wettbewerbssituation zwischen den einzelnen Regionen: Trotz der extrem niedrigen Lohnkosten der Wanderarbeiter, z.B. in der Provinz Guangdong, welche als Herz der exportorientierten chinesischen Bekleidungsindustrie gilt, ist die

⁵⁸ 273,063 Milliarden US\$ im Jahr 2010, 295,456 Milliarden US\$ im Jahr 2011 (Vgl. „Abenteuerliches US-Handelsbilanzdefizit“, in: *Querschuesse.de – Fakten, Daten und Analysen*, 11.03.2012, <http://www.querschuesse.de/abenteuerliches-us-handelsbilanzdefizit/>, (letzter Zugriff am 03.03.2015), o.S.).

⁵⁹ Vgl. „Analyse: China und USA – voneinander abhängig“ in: *Focus*, 08.08.2011, http://www.focus.de/finanzen/news/finanzen-analyse-china-und-usa-voneinander-abhaengig_aid_653672.html (letzter Zugriff am 22.01.2015), o.S.

⁶⁰ Vgl. Biggs, Stuart. „China sparks new textile fears“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 12.02.2005, S.B.

Regierung besorgt, die Region könnte preislich nicht mehr auf dem internationalen Markt mithalten. In Folge dessen motiviert die chinesische Regierung ausländische Investoren, sich verstärkt auf jene zentralchinesischen Regionen zu konzentrieren, in denen die Lohnkosten noch geringer sind.⁶¹ Darüber hinaus wirbt die Regierung im Rahmen des seit einigen Jahren aktiven Programms zur Entwicklung Westchinas (*Xibu dakaifa* 西部大开发) mit einem Überangebot ungenutzter Ländereien in Westchina sowie mit geringen Auflagen hinsichtlich des Umweltschutzes und der Sozialstandards.⁶² Im Rahmen dieser Entwicklung wird der Verstoß gegen elementare Arbeitnehmerrechte sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Regierungsebene bewusst in Kauf genommen.⁶³

2.1.5. AUSWIRKUNGEN DER INTERNATIONALEN FINANZKRISE 2008

Nach dem Zusammenbruch der Investmentbank Lehman Brothers im Herbst 2008 und der damit verbundenen Zuspitzung der internationalen Finanzkrise, galt die VR China durch ihre starke Einbindung in die internationalen Handelsverflechtungen hinsichtlich der weltweiten Rezession als extrem gefährdet. Dramatische Wachstumseinbrüche mit unschätzbar hohen sozialen Kosten und politischen Konflikten wurden von westlichen Beobachtern zum Jahresende 2008/2009 erwartet. Dennoch verzeichnete die VR China bereits ab 2010 wieder positive Wachstumsraten. Inwiefern beeinflusste folglich die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahre 2008 überhaupt die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China?

Die Wirtschafts- und Finanzkrise traf China in einer Periode, in der die Volksrepublik ein extrem hohes wirtschaftliches Wachstum, einen florierenden Außenhandel sowie eine relativ hohe Inflationsrate (s.Abb.3) verzeichnen konnte. Vor diesem Hintergrund versuchte die Regierung der VR China bis Mitte 2008 die Inflation unter Kontrolle zu bringen und mithilfe einer kontraktiven

⁶¹ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.19.

⁶² Vgl. Habich, Sabrina, a.a.O., S.100.

⁶³ Vgl. Harney, Alexandra. *The China Price – The true costs of chinese competitive advantage*. New York: Penguin Group (USA) Inc., 2009, S.10.

Wirtschaftspolitik das ökonomische Klima „abzukühlen“. Zwar war die VR China aufgrund des nach außen größtenteils abgeriegelten Finanzsektors und den damit verbundenen Kapitalverkehrsrestriktionen vom Crash der internationalen Finanzmärkte nahezu unverschont geblieben, aber hinsichtlich der Krisenauswirkung auf den internationalen Handelsverkehr aufgrund seiner Führungsrolle der asiatischen Produktionsstandorte besonders verwundbar. Ab Herbst 2008 kam es daher besonders in den exportorientierten Produktionssegmenten zu Einbußen, so dass sich das volkswirtschaftliche Wachstum Chinas im letzten Quartal 2008 auf 6,8% reduzierte.⁶⁴ Bei Betrachtung des Gesamtjahreswachstums 2008 konnte die VR China mit 9,6% abschließen. Der Abwärtstrend hielt im Jahr 2009 mit einer Wachstumsrate von 9,1% an, denn die Auftragsvolumina aus den westlichen, von der Krise betroffenen Nationen reduzierten sich zunehmend. Trotz pessimistischer Prognosen, die wirtschaftliche Wachstumsrate könnte mittelfristig bis auf 6% zurückgehen, lagen die Wachstumsraten 2010 bei 10,3% und 2011 bei 9,6%. Dieses außergewöhnliche Ergebnis basierte nicht zuletzt auf einem Subventionspaket der chinesischen Regierung für 2009-2010 in Höhe von 580 Milliarden US\$, welches im November 2008 in kürzester Zeit verabschiedet wurde.⁶⁵

Bei Betrachtung der Textil- und Bekleidungsexporte, hatten diese in den ersten drei Jahren nach Beendigung des Multifaserabkommens bedeutend zugenommen (+20,9% in 2005, +25,2% in 2006 und +18,9% in 2007), aber in 2008 verringerte sich, analog zur o.a. volkswirtschaftlichen Entwicklung, die Exportrate signifikant auf 8,2%. Im Zeitraum von Januar bis Mai 2009 waren es dann sogar -11% im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.⁶⁶ Steigende Produktionskosten, der Wertverlust des US-Dollars sowie staatlich initiierte Maßnahmen zur Reduktion arbeitsintensiver Produktionszweige wirkten sich zusätzlich negativ auf die Wachstumsentwicklung aus. Umfragen der chinesischen Handelsbehörde CNTAC zum Jahreswechsel 2008/2009 ergaben, dass 25% der ca. 52.200 befragten Textil- und Bekleidungsunternehmen Verluste beklagten. Die durchschnittliche Profitrate bei 30.000 Unternehmen lag bei 3,58% und lediglich 4.000 Betriebe erzielten

⁶⁴ Vgl. Schmidt, Dr. Dirk. „China und die internationale Finanzkrise“ in: *Bundeszentale für politische Bildung*, 01.10.2009, <http://www.bpb.de/internationales/asien/china/44282/finanzkrise> (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

⁶⁵ Vgl. Jacques, Martin. *When China rules the World*. London: Penguin Books, ²2012, S.190f.

⁶⁶ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.13.

Profitraten von mehr als 10%. Umfragen Mitte 2009 in den sechs der Kernprovinzen der Branche (Jiangsu, Zhejiang, Shandong, Guangdong, Fujian und Hebei) ergaben, dass zwei Drittel der erfassten Produktionsunternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie eine Profitrate von lediglich 0,62% erarbeiteten, welches einer Gefährdung von umgerechnet 15 Millionen Arbeitsplätzen gleichkam. Die Anzahl kleiner Textil- und Bekleidungsfabriken hingegen war selbst der CNTAC nicht präzise bekannt, aber unter Berücksichtigung einer Aufwertung des Yuan sowie steigender Materialkosten und Arbeitslöhnen konnte man davon ausgehen, dass viele dieser kleinen Unternehmen seinerzeit mit einer Profitrate von null Prozent arbeiteten.⁶⁷ Aufgrund dieser Tatsache schienen die Finanzkrise 2008 und die zahlreichen Fabrikschließungen in Südchina, verbunden mit einem rapiden Anstieg der Arbeitslosigkeit, besonders unter den Wanderarbeitern, in einem engen Zusammenhang zu stehen.⁶⁸

Aber auch wenn Fabrikschließungen in China häufig als direkte Folge der Finanzkrise 2008 dargestellt wurden, lässt sich bei genauerer Betrachtung feststellen, dass die Welle der Fabrikschließungen in China, insbesondere im Perfluss-Delta, bereits Ende 2007 begann, die globale Wirtschafts- und Finanzkrise jedoch erst ab Mitte/Ende 2008 thematisiert wurde. Es handelt sich also eher um eine zeitliche Koinzidenz als um ein direktes Ursache-Wirkungs-Verhältnis.⁶⁹ Chinesische Presseberichte benennen als Motive für Fabrikschließungen bzw. deren Verlagerungen sowie für den Abzug von Hong Konger Kapitalinvestitionen aus Südchina vorrangig eine aktuelle Verknappung der Arbeitsplätze⁷⁰, steigende Arbeits- und Materialkosten sowie den enormen Preisdruck westlicher Einkaufsorganisationen.⁷¹ Hinzu kommen begrenzte Stromkontingente, Ölverknappung, gestiegene Besteuerungen für Industriezweige mit

⁶⁷ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.11f.

⁶⁸ Vgl. Schmidt, Dr. Dirk, a.a.O., o.S.

⁶⁹ Vgl. Wong, Staphany. „Auswirkungen der Finanzkrise auf Arbeitsbedingungen in China.“ In: *LabourNet.de*, 05.03.2009, <http://archiv.labournet.de/internationales/cn/wong1.pdf> (letzter Zugriff am 24.01.2015), o.S.

⁷⁰ Grund für dieses überraschende Phänomen ist eine veränderte innenpolitische Ausrichtung Chinas in ländlichen Regionen sowie höhere Inflationsraten in urbanen Gebieten: Der Arbeitskräftemangel zeichnete sich im Perflußdelta bereits im Sommer 2004 ab, schien jedoch temporär zu sein (Vgl. Marquand, Robert, a.a.O., S.A14). Im Jahre 2006 kehrten dann jedoch ca. 1.7 Mio. Wanderarbeiter (der Region Shenzhen) nicht aus ihrem Jahresurlaub anlässlich des chinesischen Neujahrsfestes zurück (Vgl. Montlake, Simon. „China’s factories hit an unlikely shortage: labor“, in: *The Christian Science Monitor*. Boston: 2006, o.S.).

⁷¹ Vgl. Jin Yangwang 金羊网. „Zhusanjiao yuwan gangqi mianlin chebing“ 珠三角逾万港企面临撤并, in: *Yangcheng wanbao 羊城晚报*. Guangzhou: 28.12.2007, S.A24.

niedrigem Technisierungsgrad⁷² sowie Gesetzesverschärfungen bezüglich Arbeits- und Umweltstandards. Die Einführung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes der VR China (*zhonghua renmin gongheguo laodong hetongfa* 中华人民共和国劳动合同法) zum 01. Januar 2008 hatte nicht nur im Vorfeld zu zahlreichen Kündigungen geführt (um den verschärften Kündigungsschutz des neuen Arbeitsvertragsgesetzes zu umgehen),⁷³ sondern auch zu einer 20-30%-igen Produktionskostenerhöhung, besonders in Bezug auf die Arbeitskosten,⁷⁴ welche nicht an die nächsthöhere Stufe der Lieferkette weitergegeben werden konnte.

Dennoch wirkte sich die globale Wirtschafts- und Finanzkrise in China als zusätzlicher Katalysator auf arbeitsintensive Industriezweige wie die Textil- und Bekleidungsindustrie aus, da diese Wirtschaftssektoren in direkter Abhängigkeit zu einer abnehmenden Nachfrage aus dem Ausland und den damit verbundenen sinkenden Exportzahlen standen. Diese Entwicklung führte zu einer maßgeblichen Beeinflussung der Ausrichtung hinsichtlich des Absatzes chinesischer Textil- und Bekleidungsprodukte zugunsten einer stärkeren Orientierung auf den innerchinesischen Absatzmarkt. Die Textil- und Bekleidungsexporte Chinas betrugen daher im Jahre 2008 nur noch 14% der Gesamtexporte des Landes, während es 1997 noch 25% waren.⁷⁵ Um eventuell den von einer Schließung bedrohten Produktionsunternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie entgegenzukommen, hat die Regierung neben dem „Plan für die Anpassung und Revitalisierung der Textilindustrie, 2009-2011“ seit Beginn der Finanzkrise mehrfach die Steuernachlässe auf Textil- und Bekleidungsexporte erhöht, insgesamt von 11% bis 16% im April 2009.⁷⁶

⁷² Streichung von Steuervergünstigungen für „low-end“-Industrien wie Textil und Bekleidung aufgrund des von der Regierung favorisierten Wechsels zu Dienstleistungsindustrien. Da in Folge dessen mehr Fabriken schlossen, als die Regierung angenommen hatte, wurden im Oktober 2008 neue Steuererleichterungen eingeführt. (Vgl. Zhang Ying 张莹, „China to raise export tax rebates for textile, garment products“, in: *China View*, 22. Oktober 2008, http://www.newsgd.com/news/china1/content/2008-10/22/content_4662027.htm (letzter Zugriff am 24.01.2015), o.S.

⁷³ Vgl. Chen Hong, „Firms warned against avoiding new labor law“, in: *China Daily*. Shenzhen: 09.11.2007, o.S.

⁷⁴ Vgl. Wick, Ingeborg, a.a.O., S.20.

⁷⁵ Vgl. Wick, Ingeborg, a.a.O., S.14.

⁷⁶ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.21.

2.1.6. STELLUNG DER *ALL-CHINA FEDERATION OF TRADE UNIONS* (ACFTU)

Der chinesische Gewerkschaftsverband *Zhonghua quanguo zonggonghui* 中华全国总工会 (nachfolgend als ACFTU bezeichnet) stellt mit 280 Millionen Mitgliedern⁷⁷ statistisch betrachtet die weltweit größte Arbeiter-Gewerkschaft dar. 55% der Arbeitnehmer in China in den Bereichen Industrie und Dienstleistungen werden über die ACFTU offiziell vertreten.⁷⁸ Dieser Dachverband, unter dem alle Gewerkschaften Chinas zusammengefasst sind (Organigramm s.Abb.4), täuscht durch seine durchstrukturierte Organisation darüber hinweg, dass die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen und deren Vertreter entgegen der gängigen Annahme nicht aus Wahlen innerhalb der Arbeiterschicht hervorgehen, sondern von der Kommunistischen Partei und unter der Regie des jeweiligen Unternehmensmanagements ernannt werden. Übergeordnete Gewerkschaften auf regionaler Ebene stehen zudem meist unter der direkten Leitung von staatlichen Beamten, die keinen wirklichen Bezug zu den Arbeitnehmern haben.⁷⁹

Die ACFTU ist folglich Teil des Regierungssystems der Kommunistischen Partei Chinas, welche sowohl personelle als auch ökonomische Belange der ACFTU steuert.⁸⁰ Alle Aktivitäten der ACFTU erfolgen demnach im Einklang mit der Zielsetzung, den Leitlinien und der politischen Ausrichtung der Kommunistischen Partei Chinas.⁸¹ Die Aufgabenstellung der ACFTU beinhaltet die Einbindung der Arbeiter in die Politik der Kommunistischen Partei, generelle Konfliktvermeidung sowie eine eingeschränkte Arbeitnehmervertretung, sofern diese nicht eine Gefährdung für die politische Stabilität darstellt.⁸² Aufgrund ihrer engen Verflechtung mit der Kommunistischen Partei Chinas befindet sich die ACFTU in einer überaus ungewöhnlichen Situation, da ihre eigentliche Funktion als Vertreter

⁷⁷ Vgl. „The ACFTU – Structure“, in: *All-China Federation of Trade Unions*, 11.08.2014, <http://en.acftu.org/28590/201408/11/140811135244209.shtml> (letzter Zugriff am 25.01.2015), o.S.

⁷⁸ Vgl. Schlinger, Karl, und Günter Schucher. „Mission: impossible! Gewerkschaften und Arbeitsfrieden in China“, in: *GIGA Focus*, Nummer 8/2014, http://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/gf_asien_1408.pdf, (letzter Zugriff am 26.01.2015), S.2.

⁷⁹ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.1.

⁸⁰ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould. *Corporate Social Responsibility in China: Mapping the environment*. Baltimore: The Global Alliance for Workers and Communities, 2004, S.30.

⁸¹ Vgl. Liu Kaiping 刘开明. *Quanli shiluo de shehui jiegou* 权利失落的社会结构. Shenzhen: O.V., 2005, S.277.

⁸² Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.4.

der Arbeiterrechte und -interessen im Konflikt mit den wirtschaftlichen Interessen der Regierung steht.⁸³ Ihr Aktionsradius ist durch staatliche Kontrollen⁸⁴ sowie aufgrund politischer, rechtlicher und ideologischer Einschränkungen äußerst begrenzt.⁸⁵ So sieht die ACFTU selbst ihren Beitrag zum Arbeitnehmerschutz in erster Linie in der Mitwirkung an der Arbeitsgesetzgebung, während sie sich bei der konkreten Umsetzung und den daraus entstehenden Problematiken eher zurückhält.⁸⁶

Die monopolistische Stellung der ACFTU wird oftmals als Verletzung des Rechts auf Versammlungsfreiheit gewertet,⁸⁷ da das chinesische Gewerkschaftsgesetz jede Art unabhängiger gewerkschaftlicher Aktivität außerhalb der ACFTU untersagt.⁸⁸ Die ACFTU scheint somit vielmehr als Kontrollinstanz über die Arbeiterschaft und nicht als deren Rechts- und Interessenvertreter zu fungieren.⁸⁹ Gemäß der Darstellung in der neusten Fassung des ACFTU-Statuts von 2013 fungieren die Gewerkschaften als Verbindungsglied zwischen Kommunistischer Partei und Arbeitnehmern. Im Rahmen dieser Funktion wahren sie zwar generell die Arbeitnehmerinteressen, folgen jedoch vor allen Dingen der Vorgabe der Kommunistischen Partei zur Entwicklung Chinas und dessen Unternehmen. Eine konfrontative, gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung gegenüber den Arbeitgebern in China ist nicht angedacht, da davon ausgegangen wird, dass beide kontrahierenden Parteien letztlich das gleiche nationale Gesamtinteresse verfolgen.⁹⁰ Aus diesem Grund wurde 1982 auch das Streikrecht komplett aus der Verfassung gestrichen. In der Gesetzgebung gibt es folglich kein Gesetz, welches Streiks offiziell zulässt, noch gibt es ein Gesetz, welches Streiks generell verbietet. Lediglich den Gewerkschaften ist es im Rahmen des Gewerkschaftsgesetzes verboten, zu Streiks aufzurufen.⁹¹

⁸³ Vgl. Chang, Dae-Oup, und Monina Wong. „China’s Labour Relations as a Contesting Ground: Corporate Social Responsibility and Labour Activism“, in: *Asian Labour Update*. Hong Kong: Okt.-Dez. 2005, S.13.

⁸⁴ Vgl. Solidarity Center (Hg.), *Justice for all - The struggle for workers rights in China*. Washington: O.V., 2004, S.33.

⁸⁵ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Workers' rights for the new century*, a.a.O., S.111.

⁸⁶ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.3.

⁸⁷ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.22.

⁸⁸ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.3.

⁸⁹ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.79.

⁹⁰ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.3.

⁹¹ Vgl. Franke, Peter. „Es gärt in Chinas Fabriken“, in: *Welt-Sichten – Magazin für globale Entwicklung und ökumenische Zusammenarbeit*. Frankfurt am Main: 02-2014, o.S.

Vieles spricht letzten Endes gegen die Effizienz der ACFTU, sowohl aufgrund der Anti-Gewerkschafts-Politik, die sich bei den Arbeitgebern durchgesetzt hat als auch aufgrund des Verhaltens der Arbeitnehmer, die aus Angst vor Kündigung oder anderen Disziplinarmaßnahmen vielfach davon absehen, sich gewerkschaftlich zu organisieren.⁹² Trotz dieser Arbeitnehmerhaltung hat die Zahl der in der ACFTU organisierten Arbeiter insgesamt zugenommen (von 24% im Jahre 1999 auf 55% im Jahre 2012), welches nicht als Grad der Aktionsbereitschaft der ACFTU zu werten ist, sondern vielmehr das Bestreben der Gewerkschaften widerspiegelt, möglichst viele Arbeitnehmer in das politische Gefüge der Kommunistischen Partei einzubinden und damit nicht gewerkschaftlich organisierte Unruhen zu verhindern. Ein Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsbeitritt und Beschäftigungssicherheit oder Lohnhöhe ist hingegen nicht belegbar.⁹³ Im Gegenteil, ein Großteil der Arbeitnehmer halten die ACFTU sogar für nutzlos, sofern eine „Präsenz“ der ACFTU bei den Arbeitnehmern überhaupt wahrgenommen wird.⁹⁴

Spontane Arbeitnehmerproteste, in denen sich die Arbeiter gegen etwaige Missstände wehren oder versuchen, gemeinsame Interessen durchzusetzen, nehmen Jahr für Jahr zu. So stieg die Anzahl der unorganisierten Streiks laut Angaben des *China Labour Bulletins (CLB)* von 183 Streiks im Jahr 2011 auf 402 im Jahr 2012 und auf 655 Streiks im Jahr 2013. In der ersten Jahreshälfte des Jahres 2014 waren es bereits 437 Streiks. Lokaler Schwerpunkt dieser Arbeitnehmerproteste ist vornehmlich die Provinz Guangdong, aber auch Arbeitnehmer anderer Regionen werden aufgrund der zunehmenden Verlagerung der Produktionsstätten ins Landesinnere (ausgelöst durch steigende Lohnkostenstrukturen) zunehmend aktiv.⁹⁵ So nimmt die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer zu, während das Vertrauen in gewerkschaftliche Verhandlungen zunehmend schwindet. Letzten Endes haben somit die Gewerkschaften paradoxerweise die Aufgabe, Arbeitnehmerproteste, welche überhaupt erst durch eine fehlende gewerkschaftliche Unterstützung im Rahmen der Interessenvertretung der Arbeitnehmer entstehen konnten, im Sinne der Kommunistischen Partei und zur Wahrung der sozialen Stabilität

⁹² Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.31.

⁹³ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.4.

⁹⁴ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.2.

⁹⁵ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.5.

einzudämmen.⁹⁶

2.2. ÜBERGEORDNETE MANAGEMENTSTRATEGIEN (EXECUTIVE-LEVEL STRATEGIES)

Betrachtet man nun auf Basis der in Kapitel 2.1 genannten Informationen die Hintergründe auf der Abnehmerseite, so muss vorab in drei unterschiedliche Kategorien von Akteuren unterschieden werden:

a.) Einzelhandelskonzerne, wie beispielsweise Otto, welche ursprünglich Hauptabnehmer heimischer Bekleidungsproduzenten waren, sich jedoch aufgrund der Kostenvorteile sowie einer gestiegenen Preissensibilität der Endkunden auf Importe aus Niedriglohnländern fokussiert haben.

b.) Vermarktungsgesellschaften, wie Adidas und Nike, die sich ohne eigene Produktionskapazitäten vollständig auf Design und Vermarktung spezialisiert haben und demzufolge bestrebt sind, durch Umorganisierung ihrer globalen Beschaffungsnetzwerke immer effizientere Zulieferer für die Fertigung ihrer Produkte ausfindig zu machen.

c.) Markenhersteller, wie beispielsweise Steilmann, die ihren ausländischen Vertragspartnern Vorprodukte zukommen lassen und dann durch ausländische Wertschöpfung angereicherte Produkte reimportieren, da basierend auf bestimmten Handelsabkommen in diesem Fall nur die im Ausland erfolgte Wertschöpfung verzollt werden muss. Da es sich jedoch bei der Textil- und Bekleidungsindustrie um einen Sektor handelt, der zwar arbeitsintensiv ist, jedoch nur einen geringen Mehrwert schafft (*Low-value added manufacturing*), birgt folglich auch diese Variante ein interessantes Kosteneinsparungspotenzial.

Da sich alle drei Abnehmerkategorien verstärkt auf die Design-, Vermarktungs- und Maklerfunktion konzentrieren, und die passive Lohn-

⁹⁶ Vgl. Schlinger, Karl, a.a.O., S.6f.

veredelung⁹⁷ mittlerweile gleichermaßen von allen drei Abnehmer-Typen genutzt wird, verschwimmt die Abgrenzung der einzelnen Kategorien zunehmend.⁹⁸ Daher haben die nachfolgenden Überlegungen und Strategien für alle drei Abnehmerkategorien gleichermaßen Gültigkeit:

2.2.1. VOLLKOSTENANALYSE (*FULL VALUE COST ANALYSIS*)

Um die Fertigungskosten eines Produktes in verschiedenen Produktionsländern monetär bewerten und folglich vor dem Hintergrund der Produktionsauslagerung vergleichbar machen zu können, spielt die Vollkostenanalyse eine entscheidende Rolle: Vorrangiges Ziel der Vollkostenanalyse ist die lückenlose Verteilung sämtlicher Periodenkosten auf das jeweilige Produkt. Die Verteilungskriterien können sich dabei sowohl nach dem Kostentragfähigkeitsprinzip richten, d.h. nach dem Grad der Kostenbelastung, mit dem ein Produkt aufgrund der aktuellen Marktsituation belastet werden kann als auch nach dem Kostenverursachungsprinzip. Bei dem Prinzip der Kostenverursachung wird eine Bezugsgröße mit denjenigen Kosten belastet, die sie kausal verursacht hat, d.h. alle Komponenten wie Materialkosten, CMT, Verschiffung, Versicherung, Zölle, Qualitätssicherung, etc. werden kalkulatorisch auf ein Produkt umgelegt. Eine verursachungsgerechte Zurechnung ist im strengen Sinne in der Praxis nicht realisierbar, da es für diese Kostenrechnung einer Proportionalität zwischen Kosten und Bezugsgröße bedarf. Herrscht keine Proportionalität zwischen diesen beiden Größen, z.B. aufgrund anteilsmäßiger Fixkosten, so kann eine Zurechnung der Kosten auf die jeweilige Betriebsgröße nach dem Durchschnittskostenprinzip vorgenommen werden.⁹⁹

Die Vollkostenanalyse setzt sich aus drei Kostenkategorien zusammen: Makrokosten, welche unmittelbar mit dem Produktionsland in Verbindung stehen,

⁹⁷ Passive Lohnveredelung = Substitution eigener Produktionskapazitäten durch Fremdvergabe von Produktionsvolumina an kostengünstigere Hersteller (im Ausland).

⁹⁸ Vgl. Dürr, Albert, u.a., a.a.O., S.30.

⁹⁹ Vgl. Stiller, Dr. Gudrun (Hg.). „Kostenverursachungsprinzip“ in: *Wirtschaftslexikon24.net*, Ausgabe 2015, <http://www.wirtschaftslexikon24.net/d/kostenverursachungsprinzip/kostenverursachungsprinzip.htm> (letzter Zugriff am 24.01.2015), o.S.

indirekte Kosten, welche sich auf die Produktions- und Vertriebsseinrichtungen beziehen und direkte Kosten, welche das Produkt selbst betreffen.¹⁰⁰

2.2.1.1. MAKROKOSTEN

Jedes Produktionsland hat seine individuelle Kostenstruktur, zu der bürokratische Effizienz, Rechtssystem, Zollabwicklungsdauer, Einfuhrzölle, Steuersystem, Bildungsniveau, Infrastruktur, Quotenregelungen aber auch fundamentale Rechte wie etwa politische Freiheit gerechnet werden.¹⁰¹ In einigen Fällen, wie z.B. in Myanmar oder Nord-Korea, sind die Makrokosten so hoch, dass das Produkt trotz geringer direkter und indirekter Kosten global nicht wettbewerbsfähig ist. Dennoch werden die Makrokosten häufig im Rahmen des Entscheidungsprozesses vernachlässigt, obwohl dieser Faktor am ehesten indiziert, wo sich der günstigste Produktionsstandort für ein Unternehmen befindet.

So haben Länder wie Deutschland und Frankreich aufgrund ihrer fortschrittlichen Infrastruktur, ihrer stabilen Regierungen sowie ihres Rechtssystems vergleichsweise geringe Makrokosten, während Länder wie Pakistan, Indonesien oder Bangladesch aufgrund ihrer schlechten infrastrukturellen und kommunikativen Vernetzung, bürokratischer Ineffizienz sowie Korruption sehr hohe Makrokosten aufweisen. Grundsätzlich kann man sagen: Je weniger entwickelt ein Land ist, desto höher sind dessen Makrokosten.¹⁰²

2.2.1.2. INDIREKTE KOSTEN

Im Anschluss an diese erste und bedeutende Phase im Entscheidungsprozess bezüglich des Produktionsstandortes, wird nachfolgend analysiert, welche Fertigung

¹⁰⁰ Vgl. Birnbaum, David. *Birnbaum's global guide to winning the great garment war*. Hong Kong: Third Horizon Press Ltd., 2000, S.4.

¹⁰¹ Vgl. Birnbaum, David, a.a.O., S.15.

¹⁰² Vgl. Birnbaum, David, a.a.O., S.5f.

den jeweiligen Ansprüchen gerecht wird.

Zu den dafür herangezogenen indirekten Kosten zählen bei der Bekleidungsherstellung sowohl die vorbereitenden Produktionsschritte wie Schnittentwicklung, Mustererstellung, Laboruntersuchungen, Accessoiresauswahl etc. als auch generelle Faktoren wie Qualitätsstandards, Mindestauftragsmengen, Produktionszeiten, Ausbildungsniveau der Arbeiter sowie die vorherrschenden Arbeitsbedingungen. Auch hier gibt es Fertigungsstätten, deren indirekte Kosten so hoch sind, dass selbst wenn die direkten Kosten gleich Null wären, die Produktion zu kostspielig wäre. Generell gilt: Je höher der Standard des Kunden, desto mehr fallen die indirekten Kosten ins Gewicht.¹⁰³

2.2.1.3. DIREKTE KOSTEN

Direktkosten beziehen sich auf die eigentlichen Kosten der Ware und beinhalten Materialkosten, Herstellungskosten sowie eventuelle Vertriebskommissionen. Lediglich im Bereich der Direktkosten kann der Einkäufer unmittelbar Einfluss nehmen, in dem er versucht, den günstigsten Preis der Ware auszuhandeln. Grundlegend können jedoch Direktkosten, trotz Ihrer vordergründigen Importanz, niemals niedrige Makrokosten und geringe indirekte Kosten substituieren.

Alle drei Kostenfaktoren bilden gemeinsam die Fertigungskosten eines Produktes, d.h. jede Handlung sowie jedes Material, welches bei der Produktion zum Einsatz kommt, ist zwangsläufig Bestandteil einer oder auch gleichzeitig mehrerer dieser drei Kostenfaktoren.¹⁰⁴ Nur der rationelle Vergleich dieser Fertigungskosten trägt zu einer profitablen Standortentscheidung bei.

¹⁰³ Vgl. Birnbaum, David, a.a.O., S.7ff.

¹⁰⁴ Vgl. Birnbaum, David, a.a.O., S.10ff.

2.2.2. PRODUKTIONSAUSLAGERUNG (*OUTSOURCING*) IN NIEDRIGLOHNLÄNDER

Im Rahmen der weltweiten freien Kapitalbewegungen sind multinationale Konzerne dazu übergegangen, arbeitsintensive und somit im Inland vergleichsweise kostenintensive Produktionsschritte in Länder mit niedrigerem Entwicklungsstand auszulagern und so globale Produktionsnetzwerke zu schaffen.¹⁰⁵ Dabei ist der Produktionsprozess der Textil- und Bekleidungsindustrie durch unkomplizierte Fragmentierung an sich prädestiniert für die Auslagerung einzelner Fertigungsschritte; die einzelnen Produktionsstufen sind klar voneinander abgrenzbar (s.Abb.5) und daher problemlos an unterschiedlichen Produktionsorten ausführbar.

So werden im Rahmen der Produktionsauslagerung (*Outsourcing*) kapital- und wissensintensive Arbeitsschritte des Produktionsprozesses (z.B. Forschung und Entwicklung (F&E), Design, automatisierter Zuschnitt) in den Industrieländern belassen, während arbeitsintensive Prozesse (z.B. Produktion, Verpackung) in Ländern mit niedrigerer Lohnkostenstruktur durchgeführt werden.¹⁰⁶

Während im Bereich der Gewebeherstellung durch Mechanisierung und Automatisierung Kosten eingespart werden können, erhofft man sich in der Phase der Konfektion, d.h. in Produktionsbereichen wie Zuschnitt, Nähen und Ausarbeiten, in der manuelle Arbeit vorrangig ist, durch die Auslagerung eine erhebliche Reduzierung des Kostenaufwandes, insbesondere der Lohnkosten.¹⁰⁷ Zudem sind der Erhalt des Produktivitätsniveaus, die Verkürzung der Durchlauf- und Fertigungszeiten sowie die Steigerung der Ausbringungsmenge von fundamentaler unternehmenspolitischer Bedeutung. Markterschließung sowie Fördermaßnahmen der chinesischen Regierung im Kampf um ausländische Investoren beeinflussen zusätzlich die Entscheidung hinsichtlich einer solchen Produktionsstandortverlagerung. Die mit der Verlagerung einhergehenden Risiken

¹⁰⁵ Vgl. Tan Shen 谭深, und Liu Kaiming 刘开明. Kuaguo gongsi de shehui zeren yu zhongguo shehui 跨国公司的社会责任与中国社会. Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe, 2003, S.5.

¹⁰⁶ Vgl. Dürr, Albert, u.a., a.a.O., S.29.

¹⁰⁷ Auch wenn hohe Lohnnebenkosten in Deutschland häufig als Argument für eine Produktionsverlagerung ins Ausland vorgebracht werden, so relativieren sich diese jedoch in Anbetracht der meist geringeren Arbeitsproduktivität sogenannter Niedriglohnländer (Vgl. Habich, Sabrina, a.a.O., S.100f.).

wie schwankende Wechselkurse, unterschiedliche Kostenentwicklung im Ausland, eingeschränkte Führungsgewalt, fehlendes Know-how vor Ort, etc. sind situationsbedingt (u.a. mit Hilfe der zuvor dargestellten Vollkostenanalyse) abzuwägen.

Form und Ausmaß einer Produktionsverlagerung können von Unternehmen zu Unternehmen variieren. Generell sind folgende drei Varianten zu unterscheiden: Errichtung einer eigenen Fertigungsstätte bzw. Übernahme einer bereits existierenden Unternehmung im Rahmen einer Direktinvestition, Unternehmungsk Kooperation (*Joint Ventures*, Subunternehmenschaften, langfristige Lieferverträge) oder Zukauf von produzierter Ware aus dem Ausland. Letzteres ist im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie gängig; dabei wird die in China produzierte Ware oftmals unmittelbar mit dem konzerneigenen Firmenlabel ausgezeichnet, welches dem Kunden suggerieren soll, das Produkt wäre in „Eigenfertigung“ entstanden. Viele einkaufenden Unternehmen beziehen ihre Ware längst nicht mehr direkt von einer Produktionsstätte (*traditional purchasing supply chain*), sondern lassen sich durch Handelsunternehmen (*trade agents*) beliefern, welche sich vor Ort um die Koordination, Qualitätssicherung sowie ggf. Designvorgaben kümmern (*third-party coordinated supply chain*). Handelsunternehmen dieser Art lassen bei Großaufträgen das gewünschte Produkt in einem globalen Beschaffungsnetzwerk möglichst preisgünstig „zusammenstellen“, z.B. Rohmaterial aus Korea, Färben und Weben des Rohmaterials in Taiwan, Reißverschlüsse über Japan, mit Ursprung aus China und abschließende Fertigung wahlweise je nach Preis und Rahmenbedingungen in Niedriglohnländern wie Thailand oder China.¹⁰⁸ Paradebeispiel einer solchen Einkaufsorganisation ist Li & Fung, weltweit größtes Handelsunternehmen für Textil und Bekleidung mit Firmensitz in Hong Kong, welches mit über 26.000 Mitarbeitern in 300 Standorten verteilt auf 40 Ländern¹⁰⁹ in den Bereichen Konsumgüterdesign, Entwicklung, Beschaffung und Value Chain Logistik tätig ist.¹¹⁰

¹⁰⁸ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *A critical guide to corporate codes of conduct – Voices from the south*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2004, S.85f.

¹⁰⁹ Vgl. Li & Fung (Hg.). *Our global network*, 2015, <http://www.lifung.com/about-us/our-global-network/>, (letzter Zugriff am 25.01.2015), o.S.

¹¹⁰ Vgl. Li & Fung (Hg.). *At a glance*, 2015, <http://www.lifung.com/about-us/lf-at-a-glance/>, (letzter Zugriff am 25.01.2015), o.S.

Die eigentliche Arbeit der großen Textil-Markenhersteller besteht seit Mitte der 1990er Jahre nicht mehr in der Herstellung der Artikel, sondern in der Vermarktung zugekaufter Produkte unter dem eigenen Markennamen. Diese Marken-Unternehmen konzentrieren sich vorwiegend auf die Erschaffung einer potenten Unternehmensmythologie, durch die das einfache, textile Produkt durch den Namen des Unternehmens an Bedeutung gewinnt und der Absatz dadurch forciert wird. So produzieren Marken wie Tommy Hilfiger im herkömmlichen Sinne nichts, sondern signieren lediglich die über Lizenzverträge zugekauften, fremdgefertigten Produkte.¹¹¹ Auch marketingorientierte Unternehmen wie beispielsweise Nike investieren ausschließlich in die Vermarktung der Marke (*Branding*), wobei die eigentliche Produktion der Artikel nebensächlich ist.¹¹² Doch auch ohne eigene Produktionskapazitäten sind die Konzerne in ihrer Funktion als einflussreiche Großkunden in chinesischen Fertigungsstätten omnipräsent und übernehmen gemeinsam mit den Handelsunternehmen komplexe Steuerungsaufgaben als Makler zwischen den ausländischen Produkten und heimischen Absatzmärkten.¹¹³

Während Kritiker den Konzernen in dieser Situation sowohl die Flucht aus der Arbeitgeberrolle als auch Verantwortungslosigkeit beim Vorantreiben des Preiswettbewerbs zwischen Produzenten der Niedriglohnländer („Verarmungswettbewerb“) vorwerfen, verteidigen sich Konzernsprecher, die Produktionsverlagerung ins Ausland würde Entwicklung, bessere Lebensumstände, Wohlstand und Arbeitsplätze vor Ort schaffen.¹¹⁴

2.2.3. VERKÜRZUNG DER PRODUKTIONSZYKLEN

Neben der Produktionsauslagerung spielt hinsichtlich der Managementstrategien auch die Verkürzung der Produktionszyklen eine

¹¹¹ Vgl. Klein, Naomi, a.a.O., S.26ff.

¹¹² Paradoxerweise stehen für das Marketing Werbeetats in Millionenhöhe zur Disposition, während im Einkauf ein enormer Preisdruck auf die Produzenten ausgeübt wird.

¹¹³ Vgl. Klein, Naomi, a.a.O., S.206ff.

¹¹⁴ Vgl. Klein, Naomi, a.a.O., S.240f.

entscheidende Rolle: Das zunehmende Modebewusstsein der Endkonsumenten führt dazu, dass im Laufe eines Jahres immer zahlreichere Kollektionen erwartet werden. So werden statt der herkömmlichen drei bis vier Saisons mittlerweile bis zu zwölf Kollektionen pro Jahr angeboten, zu deren praktischer Umsetzung eine drastische Verkürzung der Produktionszyklen unvermeidbar ist. *Fast-Fashion*-Unternehmen wie Zara, Mango, H&M und Benetton bringen sechs bis acht Kollektionen pro Jahr auf den Markt.¹¹⁵ Und auch die deutsche Modemarke Street One bietet jeden Monat ein neues Trendthema an.¹¹⁶ Das Konzept dieser hochmodischen Einzelhandelsorganisationen beruht hauptsächlich auf schnell wechselnden, stark trendorientierten Produkten unter kurzfristiger Berücksichtigung aktueller Verkaufstrends sowie einer permanenten Auswertung des Kaufverhaltens der Verbraucher. So stellt das Label Zara der spanischen Inditex-Gruppe ihre Modelinien in nur 21 Tagen zusammen¹¹⁷ und ist imstande, die Nachfrage an *Bestseller*-Artikeln innerhalb von nur 5 Tagen zu decken. Die Inditex Gruppe, das weltweit größte *Fast-Fashion*-Gruppe, kommt mit diesem Konzept auf 840 Millionen verkaufte Textilien jährlich.¹¹⁸

Nur eine schnelle und flexible Warenbeschaffungsstruktur ermöglicht den wirtschaftlichen Vorteil dieses Modells gegenüber dem traditionellen Einzelhandel sowie Kaufhäusern.¹¹⁹ Während die durchschnittliche Produktionszeit im Bereich Textil und Bekleidung im Jahre 2001 noch drei Monate betrug, hat sich diese Vorgabe seit 2004 seitens der Einzelhandelskonzerne, Vermarktungsgesellschaften und Markenhersteller auf bis zu 15 Tage reduziert.¹²⁰ Besonders die vertikal strukturierten Unternehmen wie ZARA, H&M oder Mango, welche die Leitung der gesamten Wertschöpfung ihrer Produkte selbst übernehmen und folglich die Regie über Rohmaterialeinkauf, Verarbeitung, Marketing und Verkauf ohne mitverdienende Zwischenstufen führen, sind imstande, innerhalb von nur 14 Tage eine Mode-Idee in den Verkauf zu bringen.¹²¹

Der Vorteil dieser extremen Lieferzeitverkürzung besteht seitens der

¹¹⁵ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.17.

¹¹⁶ Vgl. „One by Street One“, in: *InStyle*. München: 09.2011, S.74.

¹¹⁷ Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.37.

¹¹⁸ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.17.

¹¹⁹ Vgl. Oxfam International (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*. Oxford: Information Press, Eynsham, 2004, S.51.

¹²⁰ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). „Garment Workers in Poverty: Past, Present & Future“, in: *Oxfam Magazine*. Hong Kong: 2004, S.10.

¹²¹ Vgl. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hg.), a.a.O., S.33.

Unternehmen sowohl in der Einsparung von Lagerhaltungskosten als auch in einer Reduzierung des Abverkaufsrisikos der Ware, d.h. durch kurzfristige Auftragsvergabe mit geringer Lieferzeit kann die Ware bis zuletzt den aktuellen Mode- und Absatztrends angepasst werden.¹²² Besonders in Bereichen, in denen Modelabels bereits mit sehr kurzen Produktionszyklen arbeiten, ist es für konkurrierende Unternehmen unverzichtbar, die Lieferfristen der Zulieferanten weiter zu senken, um wettbewerbsfähig zu bleiben.¹²³ Selbst bei Verzögerungen des Einkaufs in der Musterphase oder bei kurzfristigen Änderungen am Artikel (*last-minute-changes*) erwarten die Abnehmer die Ware unverändert termingerecht vom Lieferanten, was zusätzlichen Druck für die produzierenden Unternehmen bedeutet.¹²⁴ Solange die Produktionsplanung und -kapazitäten des herstellenden Unternehmens nicht auf die Zielsetzung der jeweiligen Einkaufsorganisation ausgerichtet sind, können die geforderten Lieferfristen vielfach nur durch exzessive Überstunden der Mitarbeiter umgesetzt werden.¹²⁵

2.2.4. MINIMIERUNG DER FERTIGUNGSKOSTEN ZUR PROFITMAXIMIERUNG

Vorrangiges ökonomisches Ziel der Geschäftsführung einer jeden Einkaufsorganisation ist generell die Gewinnmaximierung, gleichbedeutend mit dem größtmöglichen Profit für die *shareholder*. Die Umsetzung dieser Zielsetzung kann nur unter der Prämisse einer absoluten Kostenminimierung, insbesondere der Fertigungs- und Lagerhaltungskosten, erreicht werden.

Auch der mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien einhergehende Strukturwandel der Textil- und Bekleidungsindustrie ist auf eine schnelle, kostengünstige globale Beschaffung ausgerichtet und folgt damit dem Konzept des schlanken Einzelhandels (*lean retailing*).¹²⁶ Die Realisierung dieses

¹²² Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). „Garment Workers in Poverty: Past, Present & Future“, a.a.O., S.10.

¹²³ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.38.

¹²⁴ Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.49.

¹²⁵ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.38.

¹²⁶ Vgl. Kloos, Dominic. *Sozial-ökologische Mode auf dem Prüfstand. Überblick und Analyse*. Siegburg: O.V., 2009, S.8.

Geschäftsmodells erfolgt durch die bereits erwähnte hohe Flexibilität der *just-in-time*-Lieferungen, kurze Lieferzeiten und günstige Einkaufspreise, wobei einkaufende Unternehmen bewusst Kosten und Risiken auf die nachfolgenden Stufen der *supply chain* abwälzen.¹²⁷ Jede Stufe dieser Warenbeschaffungskette übt auf die nachfolgend niedrigere Ebene einen enormen Druck aus, um maximalen Profit aus dem Prozess zu ziehen (s.Abb.6).¹²⁸ Infolgedessen werden trotz steigender Produktionskosten günstigste Einkaufspreise erzielt: Beispielsweise fielen die durchschnittlichen Exportpreise im Zeitraum von 1997 bis 2002 für Bekleidung aus China um 30 Prozent, trotz 10-prozentiger Produktionskostensteigerung in den Jahren 1999 bis 2002, ausgelöst durch kleinere und variierendere Auftragsmengen.¹²⁹ Im Jahre 2004 wurden dann weitere Preissenkungen um bis zu 50 Prozent prognostiziert,¹³⁰ welches ich dann in den Folgejahren 2008 bis 2013 auch bewahrheitete (s.Abb.7).¹³¹

Um ihre Marge zu schützen bzw. auszubauen, scheuen sich Einkaufsorganisationen bzw. Einzelhändler nicht, die Lieferanten neben günstigen Einkaufspreisen zusätzlich mit Forderungen zu belasten. Darunter fallen sowohl Werbekostenzuschüsse (*marketing contributions*) als auch Gewinnzuschüsse (*profit contributions*), die der Lieferant im Falle von Verkaufseinbußen zu entrichten hat.¹³²

Die Leidtragenden dieses unter dem Motto „*make it quick, make it flexible, make it cheap*“¹³³ stehenden Geschäftsethos' sind die Arbeiter auf der untersten Stufe der komplexen globalen Warenbeschaffungskette (hierzu später mehr in Kapitel 3). Und auch wenn diese von den Einkaufsorganisationen betriebene kurzfristige Zahlenökonomie langfristig vermutlich solide Geschäftszahlen verhindern wird, gilt Kostenminimierung nach wie vor als vorrangige Zielsetzung

¹²⁷ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.6.

¹²⁸ Vgl. Association for Sustainable and Responsible Investment in Asia (Hg.). *Labour standards in China, the business and investment challenge*. Hong Kong: O.V., 2002, S.17.

¹²⁹ Vgl. Oxfam International (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*, a.a.O., S.54.

¹³⁰ Vgl. Li, Jane, a.a.O., S.13.

¹³¹ Vgl. Euromonitor International (Hg.). *Key highlights from Euromonitor's Apparel and Footwear research 2014*, März 2014, <http://go.euromonitor.com/rs/euromonitorinternational/images/key-highlights-apparel-footwear-2014.pdf> (letzter Zugriff am 15.02.2015), o.S.

¹³² Vgl. Oxfam International (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*, a.a.O., S.54.

¹³³ Oxfam International (Hg.). „Trading away our Rights“, in: *Oxfam Magazine*. Hong Kong: 2004, S.7.

der globalen Beschaffungsstrategie, so dass Aufträge weiterhin traditionell nach Stückzahl und Preis vergeben werden.¹³⁴

2.2.5. MINIMIERUNG DER INVENTARKOSTEN DURCH VERLAGERUNG VON VERPACKUNG, LAGERHALTUNG UND FRACHT AUF DEN LIEFERANTEN

Durch die im Rahmen der *just-in-time*-Lieferungen geforderte Übernahme der Verpackungs-, Lagerhaltungs- und Frachtkosten durch die Lieferanten erzielen die Einkaufsorganisationen einen zusätzlichen Kostenvorteil, da somit auch die anfallenden Inventarkosten auf den Lieferanten übertragen werden.¹³⁵ Aufgrund dieser zusätzlichen Belastung in Verbindung mit dem zuvor dargestellten Preisdruck resultieren bis zu 20% aller platzierten Aufträge für die Fertigungsbetriebe ohne Gewinn, teils sogar als Verlustgeschäfte.¹³⁶

2.2.6. RISIKOVERLAGERUNG AUF DEN LIEFERANTEN

Darüber hinaus ist es seitens der Einkaufsorganisationen üblich, den Lieferanten bei Nichteinhaltung der kurzfristig angelegten Lieferfristen mit Verzugskosten bzw. hohen Luftfrachtkosten zu belasten,¹³⁷ selbst wenn der Zeitverzug auf verspätete Musterzusendungen oder kurzfristige Umarbeitungen des Artikel seitens des Einkaufes zurückzuführen ist. Um diese Kosten möglichst abzuwenden und den guten Ruf des Unternehmens zu wahren, nehmen die Lieferanten zwangsläufig die Verletzung der Arbeitnehmerrechte in Kauf, um unter allen Umständen fristgerecht auszuliefern.¹³⁸

¹³⁴ Vgl. Sywottek, Christian. „Macht's gut“, in: *Brand Eins – Wirtschaftsmagazin*. Hamburg: Okt. 2004, S.68.

¹³⁵ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.52.

¹³⁶ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). „Garment Workers in Poverty: Past, Present & Future“, a.a.O., S.10.

¹³⁷ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.38.

¹³⁸ Vgl. Oxfam International (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*, a.a.O., S.51.

Zusammenfassend ist aus den vorangegangenen Punkten zu entnehmen, dass die Strategie des Einkaufsorganisationsmanagements darauf ausgerichtet ist, durch den Vertrieb und Verkauf von Waren, welche u.U. die Mindeststandards verletzend billig produziert wurden, anderen Unternehmen gegenüber Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Im Falle eines Verstoßes gegen die Mindeststandards des „Gastlandes“ oder internationale Mindeststandards, z.B. der *ILO*¹³⁹ im Rahmen der sozialwidrigen Herstellung der Waren, könnte dieses Vorgehen nach deutschem Recht sogar als unlauterer Wettbewerb geahndet werden.

2.3. AGGRESSIVE EINKAUFSPRAKTIKEN

Neben den soeben aufgezeichneten Management-Strategien der Einkaufsorganisationen ist die missliche Situation im Hinblick auf die Führung und Behandlung der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie gleichermaßen im Zusammenspiel zwischen Einkäufer und Lieferant verwurzelt:

Da die Leistung eines Einkäufers in einem Unternehmen an günstigen Einkaufspreisen, kurzen Lieferzeiten sowie ansprechender Qualität bemessen wird, diese unternehmerischen Zielvorgaben in der Praxis jedoch weitestgehend den sozialen Verpflichtungen des jeweiligen Unternehmens widersprechen und einer erfolgreichen Umsetzung positiver Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie entgegenwirken¹⁴⁰, sind Konfliktsituationen zwischen Einkauf und *Corporate Social Responsibility Team* vorprogrammiert.¹⁴¹

Häufig versuchen Einkäufer ihr vorgeblich ignoranten Verhalten gegenüber nachweislichen Fällen von Arbeitsrechtsverletzungen damit zu rechtfertigen, dass sie im Rahmen ihrer Aufgabenstellung bestrebt wären, die Nachfrage des Marktes so preiswert wie möglich zu befriedigen und darüber hinaus für eine

¹³⁹ Vgl. Köpke, Roland, und Wolfgang Röhr. *Codes of Conduct – Verhaltensnormen für Unternehmen und ihre Überwachung*. Köln: PapyRossa Verlags GmbH, 2003, S.164f.

¹⁴⁰ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *A critical guide to corporate codes of conduct – Voices from the south*, a.a.O., S.104.

¹⁴¹ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.37.

Weiterentwicklung der jeweiligen Produktionsstandorte sorgen würden.¹⁴²

2.3.1. PREIS- & ZEITDRUCK

In Wirklichkeit wird der zur Erfüllung der Beschaffungsvorgaben auf dem Einkauf lastende Druck, wie bereits in Kapitel 2.2.4. angedeutet und durch Abbildung 6 zusammenfassend dargestellt, auf das nachfolgende Glied der *supply chain*, den Produktionsbetrieb, abgewälzt. Die produzierenden Unternehmen können die geforderten Preissenkungen jedoch aufgrund der Wirtschaftsentwicklung der vergangenen Jahre und der damit einhergehenden Verschlechterung der Auftragslage im Bereich Textil und Bekleidung nicht mehr auffangen und sind daher gezwungen, notwendige Kosteneinsparungen auf Mitarbeiter abzuwälzen. Gerade aufgrund dieses Preisdrucks ist die Anerkennung und Umsetzung der von den Einkaufsorganisationen vorgegebenen CoCs so problematisch, da eine Realisierung der CoC-Richtlinien nur in Verbindung mit einer Einkaufspreiserhöhung realisierbar wäre, welche im Kontrast zu den aktuellen Beschaffungsvorgaben steht.

Abgesehen vom Preisdruck setzt der Einkauf den Produktionsbetrieb unbeabsichtigt durch kurzfristig vorgesehene Artikeländerungen sowie späte Musterbeurteilungen unter Liefertermindruck. Diesem kann meist nur in Form von Überstunden oder Auftragsuntervergabe (*Subcontracting*) entgegengewirkt werden, nicht zuletzt auch um der Zahlung höherer Luftfrachtkosten zur Termineinhaltung bzw. eventueller Verzugskosten vorzubeugen.

Den Produzenten wird somit die Verbesserung der Arbeitsbedingungen abverlangt, ohne seitens des Einkaufs entsprechende Rahmenbedingungen in Form realistischer Preisgestaltung und angemessener Lieferterminvorgaben zu schaffen. Dies zeigt, dass eine erfolgreiche Umsetzung der CoCs nicht automatisch die

¹⁴² Vgl. Musiolek, Bettina (Hg.), *Gezähmte Modemultis. Verhaltenskodizes: ein Modell zur Durchsetzung von Arbeitsrechten? Eine kritische Bilanz*. Frankfurt am Main: Brandes und Apsel, 1999, S.166.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Angestellten nach sich zieht.¹⁴³ Im Gegenteil, im Falle schleppender Abverkäufe und rückläufiger Umsätze wird die Lösung primär im Preis-Merchandising gesehen. Aufgrund des Preisdrucks geraten Industrie und Handel gleichermaßen in einen regelrechten Wettlauf um die geringsten Produktionskosten, letzten Endes zu Lasten der Arbeitnehmer.¹⁴⁴

2.3.2. LIEFERANTENFLUKTUATION

Eine weitere gängige Einkaufspraxis, besonders im Bereich Textil und Bekleidung, beinhaltet den kurzfristigen Austausch der Lieferanten, bzw. die Androhung der Abwanderung zu Mitbewerbern (*cut & run*). Dieses Instrument gehört zur gängigen Praxis bei der Durchsetzung von Preissenkungen, wird jedoch auch bei Nichteinhaltung der vorgegebenen Sozialstandards wirksam angewendet. Generell besteht wenig Loyalität gegenüber den Lieferanten, nicht zuletzt auch aufgrund der großen Auswahl alternativer Anbieter: So konkurrieren um die Herstellung von T-Shirts allein in China mehr als 17.000 Unternehmen.¹⁴⁵ Diese Anbietervielfalt nötigt die Produzenten, sich im Kampf gegen aggressive Konkurrenten mit kleinsten Margen zufriedenzugeben und Aufträge unter allen Umständen anzunehmen. Folglich hängt die Existenz kleiner und mittelständiger Produktionsunternehmen unmittelbar von den Entscheidungen der Abnehmer, bzw. der Einkaufsorganisationen, der Gunst lokaler Funktionäre sowie von der Einsatzbereitschaft der Belegschaft ab.¹⁴⁶

Vor diesem Hintergrund ist die Einhaltung der Sozialstandards für produzierende Unternehmen ohne langfristig zugesicherte Kooperation und damit verbundener finanzieller Stabilität für Fertigungsbetriebe ökonomisch kaum tragbar (weitere Informationen hierzu später in Kapitel 2.4).

¹⁴³ Vgl. Asia Monitor Resource Center (AMRC) u.a. (Hg.). „Summary on Conference for Chinese NGOs: Codes of Conduct“ in: *Conference for Chinese NGOs: Codes of Conduct and the Multifibre Arrangement: Part 2*. Hong Kong: 2004, S.9.

¹⁴⁴ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.45.

¹⁴⁵ Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.37ff.

¹⁴⁶ Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.40.

2.3.3. JUST-IN-TIME-LIEFERUNGEN

Bedingt durch die steigende Anzahl der *Fashion*-Saisons und unterstützt durch die detaillierte Erfassung aller Warenbewegungen durch Barcodesysteme, welche u.a. auch die Warenverteilung für den Abverkauf erheblich beschleunigen, erwartet der Einkauf von den Produktionsbetrieben die Zusicherung von *just-in-time*-Lieferungen. Die Anlieferung kleinster Auftragsmengen hat in direkter Abhängigkeit von Abverkaufsmenge und -datum zu erfolgen. Durch diese Vorgehensweise werden Lagerhaltungskosten und Absatzrisiko komplett auf den Produktionsbetrieb umgelegt. Der Lieferant muss folglich in kürzester Zeit eine Vielzahl kleiner Aufträge produzieren und termingerecht anliefern. Gelingt dies nicht im vorgegebenen Zeitrahmen, so hat der Lieferant neben höheren Frachtkosten für eventuelle Luftfracht auch noch die Belastung von Verzugskosten sowie eine Konventionalstrafe seitens des Einkaufs hinzunehmen.¹⁴⁷

Auch in diesem Punkt zeigt sich, dass die Einkaufspraxis, welche den Lieferanten durch *just-in-time*-Lieferungen ein hohes Maß an Flexibilität abverlangt, widersprüchlich zu der Einhaltung der geforderten Sozialstandards erfolgt, denn die Anforderungen an produzierende Unternehmen sind nur durch eine stetig steigende Mehrarbeit seitens der Mitarbeiter realisierbar.

2.3.4. STÜCKPREISREDUZIERUNGEN

Die von Einkaufsorganisationen angestrebte Maximierung des *shareholder values*¹⁴⁸ hat die unmittelbare Kostenreduktion im Wareneinkauf zur Folge: Obwohl die Stückkosten für die Herstellung textiler Produkte aufgrund hoher Lohnkosten und Rohstoffpreise steigen, sinken die Stückpreise im Einkauf Jahr für Jahr;¹⁴⁹ für viele Bekleidungshersteller in China ergibt sich aus dieser Entwicklung ein

¹⁴⁷ Vgl. Klein, Naomi, a.a.O., S.226.

¹⁴⁸ Shareholder value = Profitabilität einer Aktienanleihe

¹⁴⁹ Vgl. Oxfam International (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*, a.a.O., S.7.

Kostenanstieg um 30% in einem Zeitraum von 12 Monaten.¹⁵⁰

Dieser Sachverhalt gilt als Hauptargument bei Lohndiskussionen mit Arbeitnehmern¹⁵¹ und wieder stehen die Forderungen des Einkaufs im direkten Widerspruch zur Einhaltung der Sozialstandards bzw. der Verbesserung der aktuellen Arbeitsbedingungen.

2.4. AMBIVALENZ DES PRODUKTIONSMANAGEMENTS

Das Dilemma des Managements der produzierenden Betriebe besteht also darin, Preis-, Qualitäts- und Lieferterminvorgaben, Gesetzesvorgaben und Sozialstandards sowie die Rechte und Bedürfnisse der Arbeiterschaft zu vereinbaren.

Neben dem in China vorherrschenden geringen Bewusstsein des Produktionsmanagements bezüglich der gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber der Belegschaft¹⁵², fehlt der Zugang zu notwendigen Managementstrategien und -trainings sowie produktiveren Fertigungstechnologien, um im Hinblick auf die aktuelle Beschaffungssituation effizient und gleichzeitig nachhaltig agieren zu können. Nur wenige Einkaufsorganisationen und Markenhersteller bieten diesbezüglich die notwendige Unterstützung.¹⁵³

Der Fertigungsbetrieb ist daher gezwungen, alternative Vorgehensweisen in Betracht zu ziehen, um auf etwaige Eventualitäten mit außergewöhnlicher Flexibilität reagieren zu können: So bedingen beispielsweise verspätete Materiallieferungen aufgrund des dadurch entstehenden Zeitdrucks längere Arbeitszeiten und führen folglich zur Kumulation von Überstunden. Exzessive Überstunden führen aufgrund des zunehmenden Konzentrationsverlusts bei den

¹⁵⁰ Vgl. Kamp, Matthias. „Das Ende für chinesische Billig-T-Shirts“, in: *Wirtschafts Woche*. 25.06.2011, <http://www.wiwo.de/unternehmen/china-das-ende-fuer-chinesische-billig-t-shirts/5212400.html> (letzter Zugriff am 30.01.2015), o.S.

¹⁵¹ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.38.

¹⁵² Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.17.

¹⁵³ Vgl. Oxfam International (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*, a.a.O., S.58f.

Arbeitern nicht nur zu einem höheren Unfallrisiko, sondern auch zu einem Produktivitätsabfall von bis zu 60%, sowohl durch erhöhten Nachbearbeitungsaufwand als auch durch Fehlerkorrekturen. Wie empirische Daten aus fünf verschiedenen Produktionsstätten belegen (s.Abb.8), sinkt die Produktivität im umgekehrten Verhältnis zur Anzahl der monatlich geleisteten Stunden, d.h. je mehr Arbeitsstunden pro Mitarbeiter pro Monat desto geringer die Produktivität. Aber nicht nur der Zusammenhang zwischen exzessiven Überstunden und niedriger Produktivität geht deutlich aus den Grafiken hervor, sondern auch die Volatilität der Produktionszyklen vieler Produktionsstätten.¹⁵⁴

Um die Produktion langfristig aufrecht erhalten zu können und gleichzeitig dem Preisdruck der Einkaufsorganisationen sowie den implementierten Sozialstandards gerecht zu werden, hat das Produktionsmanagement mittlerweile neben Einsparungen und Druckausübung auf die Mitarbeiter auch erfolgreiche Täuschungstaktiken entwickelt (s.Abb.9):

2.4.1. MANIPULIERTE ARBEITSZEITERFASSUNG (*FAKED TIME CARDS*)

Um den Produktionsvorgaben der Auftragsgeber sowie der „Einsatzbereitschaft“ der Belegschaft¹⁵⁵ nachzukommen, ohne dabei offiziell die vorgegebenen Sozialstandards (CoCs) der internationalen Einkaufsorganisationen zu verletzen, umgehen zahlreiche Fertigungsbetriebe das Problem der Überstunden mit Hilfe einer „doppelten Arbeitszeiterfassung“: Ein Dokumentensatz, welcher eine ordnungsgemäße, gesetzeskonforme Zeiterfassung widerspiegelt, wird für eventuelle Kontrollen im Rahmen der von den Einkaufsorganisationen initiierten Audits bereitgehalten, während die reale Zeiterfassung inklusive der geleisteten

¹⁵⁴ Vgl. Impactt Limited (Hg.). *Changing Over Time*. Guangzhou: O.V., 2005, S.11f.

¹⁵⁵ Exemplarisch gab das Management eines großen Fertigungsunternehmens, welches für mehrere namhafte Einkaufsorganisationen produziert, in einem Interview mit der Journalistin Alexandra Harney anonym Auskunft, die in den Produktionsstätten Beschäftigten, meist Wanderarbeiter, würden aus eigenem Antrieb den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn durch Überstunden aufbessern wollen, um kurzfristig möglichst viel Geld zu verdienen. Würden keine Überstunden angeboten werden, so würden die Arbeiter in andere Betriebe abwandern (Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.44.).

Überstunden anderweitig erfasst wird (Vgl. Fallbeispiel 1).¹⁵⁶ Für gewöhnlich geht die doppelte Arbeitszeiterfassung mit einer doppelten Erfassung der Lohnzahlungen einher, wobei auf Basis der manipulierten Arbeitszeiterfassung auch die Überstunden nicht korrekt erfasst werden bzw. absolut unterbezahlt werden.¹⁵⁷ In einigen Unternehmen existieren sogar 3-4 gefälschte Datensätze,¹⁵⁸ deren Echtheit durch entsprechend abgestimmte Gehaltsabrechnungen sowie durch eigens für mögliche Audit-Interviews geschulte Mitarbeiter untermauert wird (Vgl. Fallbeispiel 2). Basierend auf den Auswertungen der durch die *Fair Labor Association* (FLA) im Jahre 2010 durchgeführten Audits ist davon auszugehen, dass nahezu die Hälfte aller Produktionsunternehmen doppelte Datensätze bezüglich Arbeitszeit und Entlohnung führen (s.Abb.10). Damit ist die VR China hinter Bangladesch, Sri Lanka und der Türkei an vierter Stelle der Länder, die doppelte Datensätze verwenden (s.Abb.11).¹⁵⁹

Zudem hat sich aus der „Notwendigkeit“ der Dokumentenfälschung ein lukrativer Dienstleistungszweig in China entwickelt: So sollen Unternehmen wie Shanghai Chaowang Consulting Co., Ltd. 上海超网信息科技有限公司, welche offiziell Beratungen zu den Themen CSR und ISO Qualitätsmanagement anbieten, sich auf die Modifizierung bzw. Manipulation von Firmenaufzeichnungen bezüglich Arbeitsstunden, Gehaltsabrechnungen und Sozialbeiträge spezialisiert haben, um Produktionsbetrieben zu helfen, die Audits internationaler Einkaufsorganisationen zu bestehen. Laut Auskunft des Dienstleisters würden über 500 Betriebe mit 3000 Mitarbeitern zur Firmenklientel zählen. Obwohl amtliche Untersuchungen, wie die des Amtes für Arbeit in Haizhu (Guangzhou), belegen, dass ca. 30% der regional ansässigen Bekleidungsfabriken schwerwiegende Überstundenprobleme haben,¹⁶⁰ gehen Auditoren davon aus, dass bis zu 90% aller chinesischen Fabriken zumindest teilweise ihre Dokumentation manipulieren.¹⁶¹ Auch die Einkaufsorganisationen haben meist konkrete Kenntnisse bezüglich der Täuschungsmanöver der

¹⁵⁶ Vgl. Li, Juliette. „Occupational injury and CSR“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 03.08.2005, S.5.

¹⁵⁷ Vgl. Vaughan-Whitehead, Daniel. *How „fair“ are wage practices along the supply chain? Global assessment in 2010-2011*. Washington DC: O.V., 2011, o.S.

¹⁵⁸ Vgl. Hills, Jonathan. „CSR and the Supply Chain“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 15.06.2005, S.6.

¹⁵⁹ Vgl. Vaughan-Whitehead, Daniel, a.a.O., o.S.

¹⁶⁰ Vgl. Frost, Stephen. „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 02.05.2007, S.6f.

¹⁶¹ Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.199.

Lieferanten, sind jedoch aufgrund des hohen Preisdrucks der Textil- und Bekleidungsbranche in einer zwiespältigen Situation und sehen daher oftmals zu Gunsten niedrigerer Einkaufspreise und dem damit verbundenen Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von intensiveren Nachforschungen ab.¹⁶²

2.4.2. INOFFIZIELLE PRODUKTIONSSTÄTTEN (*SHADOW FACTORIES*)

Da unter Berücksichtigung der gesetzlich vorgegebenen Standards niedrige Produktionskosten und demzufolge niedrige Einkaufspreise praktisch kaum umsetzbar sind, hat sich eine zweite Strategie entwickelt: Fast jeder Produktionsbetrieb kann eine Vorzeige-Fertigung vorweisen, während die eigentliche Produktion abseits der Legalität erfolgt. So ist beispielsweise die Vorzeige-Fertigung SA8000 zertifiziert und weist demzufolge verhältnismäßig gute Arbeitsbedingungen auf, während in angegliederten, inoffiziellen und nichtregistrierten Produktionsstätten (*shadow factories*) Angestellte unter unkontrollierten Arbeitsbedingungen arbeiten, d.h. ohne Arbeitsverträge, ohne daraus ableitbare Rechtsansprüche sowie ohne Absicherungen oder Sozialleistungen. Auch die Einhaltung der rechtlich vorgegebenen, maximalen Arbeitszeit spielt in diesen Fertigungsstätten eine untergeordnete Rolle; die Produktion läuft meist rund um die Uhr, sieben Tage die Woche.¹⁶³

Während im Vorzeigefertigungsbetrieb die Gehaltzahlung einmal monatlich erfolgt, wird in den *shadow factories* täglich und dokumentenfrei abgerechnet. Für das Privileg der täglichen Auszahlung akzeptieren die Arbeiter einen geringeren Lohn und aufgrund der unüberschaubaren Anzahl von Überstunden ist die Produktivität der inoffiziellen Produktionsstätte bis zu 30% höher, als die der eigentlichen Vorzeigefertigung.¹⁶⁴

Neben den soeben aufgezeigten Strategien zur Verschleierung vorherrschender Produktionsbedingungen, haben sich im Hinblick auf die

¹⁶² Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.44.

¹⁶³ Vgl. Pruett, Duncan, u.a., a.a.O., S.25.

¹⁶⁴ Vgl. Harney, Alexandra, a.a.O., S.45ff.

Belegschaft weitere, nicht unbedingt gesetzeskonforme Vorgehensweisen entwickelt. So werden Kosten und Risiken, welche die ständigen Forderungen des Einkaufs nach Schnelligkeit, Flexibilität und günstigen Preisen nach sich ziehen, auf die nachfolgende Stufe der Beschaffungskette, den Arbeitnehmer, abgewälzt.

2.4.3. BESCHÄFTIGUNG VON ZEIT- & WANDERARBEITERN

Eine verbreitete Vorgehensweise in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China ist die Einstellung von Mitarbeitern, die nicht geneigt sind, die gängigen Arbeitsbedingungen infrage zu stellen; allen voran Beschäftigte mit zeitlich befristetem Arbeitsverhältnis (*temporary workers*).

Durch temporäre Arbeitsverhältnisse umgeht der Arbeitgeber von Anfang an gesetzliche Verpflichtungen wie einen festen Zeitlohn, Mutterschutz, Krankenversicherung oder evtl. Abfindung.¹⁶⁵ Darüber hinaus ist diese Variante für den Arbeitgeber die einfachste Lösung, die Größe der Belegschaft kurzfristig der jeweiligen Auftragslage anzupassen. Meist ohne regulären Arbeitsvertrag und Kündigungsschutz ist der Arbeitnehmer in dieser Situation gewillt, allen Anforderungen des Arbeitgebers widerstandslos nachzukommen.

Noch angreifbarer in diesem Sinne sind Wanderarbeiter, welche aufgrund mangelnder Einkommensmöglichkeiten in ruralen Landesregionen bzw. aufgrund der in Aussicht gestellten, besseren Verdienstmöglichkeiten in den Sonderwirtschaftszonen¹⁶⁶ aus entfernten Regionen des Landes anreisen. Der Großteil (ca. 80%) der Angestellten im Textil- und Bekleidungssektor sind weibliche Wanderarbeiter unter 25 Jahren, welche in den urbanen Produktionszentren in vielerlei Hinsicht benachteiligt sind: Neben der fehlenden Kenntnis der regionalen Sprache bzw. des regionalen Dialektes am Produktionsstandort und den damit verbundenen Kommunikationsschwierigkeiten,

¹⁶⁵ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.22.

¹⁶⁶ Vgl. Zeng Shaoyang 曾绍阳, und Tang Xiaoteng 唐晓腾. Shehui bianqianzhong de nongmin liudong 社会变迁中的农民流动. Nanchang: Jiangxi renmin chubanshe, 2004, S.81.

birgt besonders das in den 1950er Jahren in der VR China eingerichtete Haushaltsregistrierungssystem (*hukou* 户口) eine Vielzahl von Problemen für die Wanderarbeiter.¹⁶⁷

Zielsetzung des Haushaltsregistrierungssystems war ursprünglich, die Kontrolle der Bevölkerungsbewegungen urbaner und ruraler Landesteile, die Eingrenzung von Kriminalität, eine optimale Ressourcenverteilung sowie die ökonomischen Entwicklungspläne des kommunistischen Chinas zu fördern.¹⁶⁸ Im Rahmen dieser Maßnahme wurde nach 1958 die Mehrheit der chinesischen Bevölkerung offiziell ländlichen Haushalten zugewiesen. Von der Einführung des Systems versprach sich die chinesische Regierung sowohl eine verlässliche Nahrungsmittelversorgung aus den ländlichen Regionen für die urbanen Zentren als auch durch die Unterbindung des Zustroms der Landbevölkerung („Landflucht“) eine Stabilisierung der Städte.¹⁶⁹ Im Zuge der Wirtschaftsreformen in den späten 80er Jahren begann die chinesische Regierung aufgrund des zunehmenden Arbeitskräftebedarfs, das Haushaltsregistrierungssystem schrittweise zu lockern und erlaubte fortan den zeitweiligen Aufenthalt ländlicher Arbeitskräfte in städtischen Regionen. Als Folge dieser Liberalisierung setzte eine der größten Migrationsbewegungen in der Geschichte der Menschheit ein, denn Hunderte von Millionen junger Menschen strömten in die boomenden Küstenregionen, um dort in Produktionsstätten oder im Baugewerbe Arbeit zu finden. So war der Anteil der Wanderarbeiter in vielen Städten weitaus höher als der, der städtischen Bevölkerung (mit einem urbanen *hukou*). Landesweit betrachtet macht die Anzahl der Wanderarbeiter durchschnittlich ein Drittel der in Städten lebenden Bevölkerung aus (s.Abb.12).¹⁷⁰

Die Wanderarbeiter werden durch auf der Haushaltsregistrierung basierenden Gesellschaftstrennung de facto diskriminiert und in urbanen Zentren lediglich vorrübergehend als Arbeitskräfte toleriert; die eigene Familie nachfolgen zu lassen, ist dabei in den meisten Fällen, auch unter ökonomischen

¹⁶⁷ Vgl. Rivoli, Pietra. *The travels of a t-shirt in the global economy. An economist examines the markets, power, and politics of world trade*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005, S.87.

¹⁶⁸ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

¹⁶⁹ Vgl. Rivoli, Pietra, a.a.O., S.87.

¹⁷⁰ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

Gesichtspunkten, ausgeschlossen.¹⁷¹ Die auf dem *hukou*-System basierende, eingeschränkte Mobilität der Arbeiter führt zudem zu einer extrem schwachen Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern, die diese Situation hinsichtlich Gehalt und Überstunden vielfach ausnutzen.¹⁷² Viele der Wanderarbeiter sind direkt vom Arbeitgeber abhängig, nicht zuletzt auch, da sie oftmals ohne Ausweispapiere sind und im Falle einer Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis ihre temporäre Aufenthaltsgenehmigung für den jeweiligen Standort verlieren. Der produzierende Betrieb kann sich daher sicher sein, dass die Wanderarbeiter aus Angst vor Entlassung oder Denunziation den Anordnungen des Managements nahezu uneingeschränkt Folge leisten. Lediglich 40% der Wanderarbeiter haben überhaupt einen schriftlichen Arbeitsvertrag und nur 10% eine Sozialversicherung (s. später Kapitel 3.6).¹⁷³

2.4.4. ÜBERSTUNDEN

Wie bereits in Kapitel 2.3.1. erwähnt, lassen sich die Lieferterminvorgaben des Einkaufs für den produzierenden Betrieb vielfach nur durch Überstunden realisieren. Eine Verlängerung der regulären Arbeitszeit kann in diesem Zusammenhang extern und intern begründet sein (s. Abb.13): Zu den externen Faktoren zählen sowohl das Einkaufsverhalten der Einkaufsorganisationen, welche mit ihren kurzfristig angelegten Lieferfristen, verspäteten Musterfreigaben und spontanen Produktänderungen die Fertigungsbetriebe unter Druck setzen als auch Zulieferprobleme bei den für die Produktion benötigten Rohmaterialien, die das für die Fertigung vorgesehene „Zeitfenster“ zusätzlich verringern. Schätzungen zufolge liegen nur in ca. 45% aller Fälle sämtliche Informationen des Einkaufs sowie die entsprechenden Materialien zum Zeitpunkt der Auftragsplatzierung vor.

Intern hingegen sieht sich das Produktionsmanagement Problematiken in den

¹⁷¹ Vgl. Rivoli, Pietra. *The travels of a t-shirt in the global economy. An economist examines the markets, power, and politics of world trade*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005, S.87.

¹⁷² Vgl. Chu, Ben. *Chinese Whispers*. London: Phoenix, 2014, S.157.

¹⁷³ Vgl. Oxfam International (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*, a.a.O., S.58.

Bereichen Produktivität und Qualität ausgesetzt. Meist sind diese auf unzureichende Produktionsplanung, geringe Kenntnisse in Bezug auf realistische Fertigungsdurchlaufzeiten einzelner Artikel sowie eine unzureichende Kommunikation zwischen Einkauf, Produktionsmanagement und Fertigung zurückzuführen. Das Qualitätsmanagement richtet sich dabei zumeist nach Kundenvorgaben und ist weniger auf eine Effizienzsteigerung innerhalb der Produktion ausgelegt. Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität scheinen daher, trotz Nachbearbeitungsquoten von bis zu 50% der Produktionsmenge, zweitrangig. Ein Grund für die hohe Nachbearbeitungsquote stellt u.a. auch die geringe fachliche Qualifikation der Mitarbeiter dar. Während Facharbeiter häufig keine Aufstiegschancen oder Gehaltsverbesserungen sehen und somit der Anreiz fehlt, langfristig im Unternehmen zu bleiben, führt die hohe Anzahl verbleibender, ungelernter Arbeitskräfte im Betrieb zu hohen Fehlerquoten und einer entsprechend geringen Produktivität. Die Fertigungsbetriebe, die sich aufgrund des rückläufigen Arbeitskräfteangebots in den letzten Jahren gezwungen sehen, eine Vielzahl ungelernter Arbeiter einzustellen, bilden diese im Betrieb meist nur unzureichend, d.h. partiell einsetzbar, aus. Diese fehlende Qualifizierung der Arbeitskräfte behindert zusätzlich die Produktivität der Fertigung und führt zu weiteren Überstunden. Letztlich sind mangelnde Kommunikation und eingeschränktes Vertrauen zwischen Fertigungsaufsehern bzw. mittlerem Management und den Arbeitern der Fertigung ein weiterer Grund für die Entstehung von Überstunden. Beispielsweise führen unzureichende Erläuterungen der Vorarbeiter bezüglich veränderter Produkteigenschaften in der Fertigung oftmals zu höheren Fehlerquoten, deren erhöhter Nachbearbeitungsaufwand dann zwangsläufig in verlängerten Arbeitszeiten resultiert.¹⁷⁴

Trotz gesetzlich vorgegebener Arbeitszeitbeschränkungen gibt es legale Ausnahmeregelungen (*loopholes* (s. hierzu später auch in Kapitel 3.1.)), die es dem Produktionsmanagement zu Stoßzeiten ermöglichen, Tagesarbeitszeiten zwischen 12 und 24 Stunden sowie Wochenendarbeit anzuordnen. Die Überstunden sind für die Belegschaft obligatorisch, wobei deren Verweigerung mit Entlassung oder Geldstrafe geahndet wird.¹⁷⁵

¹⁷⁴ Vgl. Impactt Limited (Hg.), a.a.O., S.10f.

¹⁷⁵ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.17f.

Aufgrund des zunehmenden Drucks von außen haben viele der multinationalen Einkaufsorganisationen ihre Zulieferunternehmen in China aufgefordert, die in den Unternehmenskodizes vorgeschriebene Anzahl an Überstunden nicht zu überschreiten. Bei unverändertem Produktionsziel wird die Anzahl der Überstunden folglich zu Lasten der Arbeitspausen „reduziert“. Die Pausen werden folglich reduziert beziehungsweise zum Teil auch komplett gestrichen, was oftmals zu Erschöpfungszuständen bei den Arbeitern führt.¹⁷⁶

2.4.5. AKKORDLÖHNE

Die Arbeiter der Textil- und Bekleidungsindustrie in China, insbesondere jene mit temporären Arbeitsverhältnissen, werden für gewöhnlich durch Stückgeldakkord¹⁷⁷ entlohnt.

Diese Entlohnung birgt für das Produktionsmanagement eine Reihe von Vorteilen, denn generell sind Zeit- und Wanderarbeiter in Ermangelung alternativer Verdienstmöglichkeiten in den ruralen Landesregionen dazu bereit, auch in Verbindung mit einer geringen Stückakkordrate und ungeachtet der Überstunden, für ein vergleichsweise geringes Gehalt zu arbeiten.¹⁷⁸

Jedoch erfolgt die monatliche Gehaltsauszahlung oftmals nur nach Erreichen eines vorab festgelegten, individuellen Produktionsziels. Wird dies nicht erreicht, so wird der Arbeitnehmer angehalten, die Differenzmenge im Rahmen von unentgeltlichen Überstunden nachzuarbeiten.¹⁷⁹ Durch diese „Zahlungsmethode“ sowie durch Vorgabe überzogener Zielsetzungen vermeidet das Produktionsmanagement Überstundenzahlungen und ist zudem in der Lage, in umsatzschwachen Zeiten die Personalkosten gering zu halten.¹⁸⁰

¹⁷⁶ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.23.

¹⁷⁷ Stückgeldakkord = Entgeltberechnung direkt nach geleisteten Stückerheiten

¹⁷⁸ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.10.

¹⁷⁹ Vgl. Frost, Stephen. „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 05.07.2006, S.6.

¹⁸⁰ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.41.

2.4.6. NIEDRIGLÖHNE IN UMSATZSCHWACHEN PERIODEN

Um in konjunkturschwachen Zeiten zusätzlich Personalkosten einzusparen, fordert das Management des Produktionsbetriebes seine Mitarbeiter oftmals mit Nachdruck auf, unbezahlten Urlaub zu nehmen. Wer diese Option, welche praktisch einer Beschäftigungslosigkeit gleichkommt, nicht wahrnimmt, erhält in stagnierenden Perioden mit geringer Produktion und folglich ohne geleistete Überstunden höchstens ein Gehaltsminimum oder geht gegebenenfalls sogar leer aus. Erfahrungsberichten zufolge liegen die Gehälter umsatzschwacher Perioden weit unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn, so dass nach Abzug von Kost- und Wohngeld kaum finanzielle Mittel für sonstige Ausgaben überbleiben.¹⁸¹

2.4.7. DISZIPLINARMAßNAHMEN

Zusätzliche Gehaltskürzungen werden in Form von Geldstrafen bei Regelverstößen gegen die Fabrikbestimmungen erwirkt. Dabei scheinen firmenintern aufgestellten Regeln sowie monetären Disziplinarmaßnahmen den Mitarbeitern oftmals unsinnig sowie die konkreten Gründe einer Maßregelung unklar.¹⁸²

Die Bandbreite sogenannter Verstöße erstreckt sich von Qualitätsfehlern, verspätetem Erscheinen am Arbeitsplatz, falscher Sitzplatzwahl in der firmeneigenen Kantine bis hin zu Lachen, Unordnung, ungepflegten Unterkünften sowie unterlassenem Lichtausschalten.¹⁸³ Während der Arbeitszeit kann selbst ein Toilettengang, welcher 5 Minuten überschreitet, zu einer Geldbuße führen.¹⁸⁴ Monetäre Belastungen aufgrund „Vergehen“ dieser Art sind rechtlich unzulässig, solange der Nachweis ausbleibt, dass das Verhalten des Arbeitnehmers

¹⁸¹ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.43.

¹⁸² Vgl. Chan, Anita. *China's Workers under assault. The exploitation of labor in a globalizing economy*. New York: M.E. Sharpe, 2001, S.28f.

¹⁸³ Vgl. Ngai, Pun. *Made in China. Women factory workers in a global workplace*. Durham: Duke University Press, 2005, S.101f.

¹⁸⁴ Vgl. Fenby, Jonathan, a.a.O., S.61.

ökonomische Verluste für den Produktionsbetrieb verursacht. Darüber hinaus dürfen die Abzüge inklusive aller Belastungen und Geldstrafen nicht mehr als 20% des monatlichen Gehaltes betragen, und das Gehalt muss nach Abzug aller Belastungen noch mindestens dem gesetzlich vorgegebenen Mindestlohn entsprechen.

Da jedoch dem Produktionsmanagement oftmals die Fachkenntnis fehlt, die Belegschaft mit positiv ausgerichteten Führungstechniken zu leiten und darüber hinaus Bedenken bestehen, der Mitarbeiterstab könne bei Verzicht auf traditionelle Disziplinarmaßnahmen außer Kontrolle geraten¹⁸⁵, kann das Ausmaß der punitiven Vorgehensweisen, auch in Abhängigkeit der jeweiligen Produktionsperiode, sehr unterschiedlich ausfallen: Während beispielsweise „Rauchen am Arbeitsplatz“ in arbeitsintensiven Perioden mit 50 Yuan geahndet wird, ist dies in konjunkturschwachen Zeiten ein Grund, Arbeitern neben einer Geldstrafe zusätzlich die Kündigung auszusprechen. Das Produktionsmanagement findet somit stets Gelegenheiten, je nach Auftragslage die Belegschaft zu reduzieren oder bedarfsentsprechend neues Personal zu akquirieren.¹⁸⁶

3. ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER CHINESISCHEN TEXTIL- & BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Die Struktur des Weltmarktes für Textil und Bekleidung hat sich im Laufe der Wirtschaftsentwicklung der vergangenen Jahrzehnte dahingehend entwickelt, dass ein Großteil der Arbeitnehmer in zunehmend wirtschaftlich wie sozial mangelhaft ausgestaltete Beschäftigungsverhältnisse gedrängt wird, so auch in der VR China.

Grundlegendes Problem ist diesbezüglich nicht unbedingt die Gesetzgebung, denn auch in der VR China ist die gesetzliche Grundlage durch das Arbeitsgesetz (《中华人民共和国劳动法》) vom 01. Januar 1995 klar vorgegeben (Auszug s.Abb.14). Das chinesische Arbeitsrecht orientiert sich im Wesentlichen an den ILO-

¹⁸⁵ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.22.

¹⁸⁶ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *Beware of Mickey - Disney's sweatshop in South China*, a.a.O., S.12.

Konventionen¹⁸⁷ und wird unlängst durch ein 2008 in Kraft getretenes, zusätzliches Gesetzespaket (bestehend aus Arbeitsvertragsgesetz (中华人民共和国劳动合同法), Arbeitskonfliktgesetz (中华人民共和国劳动争议调解仲裁法) und Arbeitsförderungsgesetz (中华人民共和国就业促进法)) spezifiziert.

Das Arbeitsvertragsgesetz, welches am 29. Juni 2007 verabschiedet wurde und zum 01. Januar 2008 in Kraft getreten ist, sieht durch eine umfassende Implementierung und Erweiterung des ursprünglichen Arbeitsgesetzes einen verbesserten Schutz der Individualrechte der Arbeitnehmer vor. Nachfolgende Neuerungen sind u.a. hierbei entscheidend:

- Der Arbeitgeber hat gemäß des Arbeitsvertragsgesetzes die Pflicht, alle wesentlichen Vorschriften, Regeln und Unternehmensentscheidungen bzgl. grundsätzlicher Arbeitnehmerangelegenheiten aufzuführen und diese in Form eines Arbeitshandbuchs (*Employment Handbook*) dem Mitarbeiter auszuhändigen (Artikel 7).
- Das Arbeitsverhältnis muss innerhalb des ersten Monats nach Arbeitsaufnahme schriftlich fixiert werden (Artikel 10+11) und dem Arbeitnehmer in Form eines Arbeitsvertrages übergeben werden. Lediglich bei Teilzeitbeschäftigung kann auf die Schriftform verzichtet werden.
- Die Gültigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse wird zeitlich eingeschränkt (Artikel 14). Ein befristetes Arbeitsverhältnis führt automatisch zu einem unbefristetem Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer bereits seit 10 Jahren ununterbrochen für das Unternehmen tätig war, zweimal in Folge ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde oder weniger als 10 Jahre zur Erreichung des Rentenalters fehlen. Auch im Falle, dass beide Parteien das Arbeitsverhältnis nicht wie gefordert schriftlich fixieren, gilt mit Ablauf des ersten Jahres nach Arbeitsbeginn der Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen.

Wird der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erst nach einem Monat aber vor Ablauf eines Jahres nach Beginn der tatsächlichen Arbeit abgeschlossen, so hat der Arbeitnehmer während dieser Zeit

¹⁸⁷ Lediglich im Bereich Versammlungsfreiheit/Kollektivverhandlungen liegen deutliche Abweichungen zu den ILO-Konventionen vor.

Anspruch auf eine Entschädigung in Form eines doppelten Gehaltes.

- Eine Probezeit darf seitens des Arbeitgebers nur einmal mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden (Artikel 19).
- Die Betriebsgewerkschaft hat die Aufgabe, mit dem Arbeitgeber kollektive Verträge auszuhandeln. Die dabei vereinbarten Parameter bezüglich Arbeitsentlohnung und Arbeitsbedingungen haben mindestens den gesetzlich vorgegebenen Normen der betreffenden Region zu entsprechen (Artikel 55).
- Richtet sich der Arbeitgeber nicht nach dem ausgehandelten Kollektivvertrag, so können ihn die Gewerkschaften zur Verantwortung ziehen (Artikel 56).¹⁸⁸
- Bei Kündigungen von mehr als 20 Personen müssen die Gewerkschaften mindestens 30 Tage zuvor konsultiert werden. Die Kündigung ist nur bei Erfüllung bestimmter, gesetzlich vorgegebener Kriterien statthaft.¹⁸⁹

Durch die Einführung des Arbeitsvertragsgesetzes hofften optimistische Arbeitsrechtler, die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie würden sich schlagartig verbessern und viele bestehende Probleme würden sich durch das Inkrafttreten des neuen Gesetzes automatisch lösen. Die westlichen Einkaufsorganisationen befürchteten hingegen, das neue Gesetz würde die Lohnkosten extrem in die Höhe treiben und somit das Geschäft mit China uninteressant machen. Zudem schien die Einführung des Arbeitsvertragsgesetzes ein willkommener Vorwand für die Schließung von Produktionsstätten, besonders wenn andere Argumente wie eine hohe Inflationsrate, die Verknappung ausgebildeter Arbeitskräfte, die Yuan-Aufwertung, Steuererhöhungen, strengere Umweltauflagen, wachsende Rohstoffpreise sowie die Beendigung lokaler Subventionen nicht offen diskutiert wurden. Tatsächlich führte die Einführung des Arbeitsvertragsgesetzes zu keiner direkten Erhöhung der Arbeitskosten, sondern bildet seit Einführung die Grundlage für akzeptable Arbeitsverträge.¹⁹⁰

Die zeitliche Koinzidenz des Inkrafttretens des Arbeitsvertragsgesetz mit dem Beginn der globalen Finanzkrise sollte gemäß der Äußerungen der Kommission

¹⁸⁸ Es gibt jedoch keine näheren Spezifizierungen, inwiefern der Arbeitgeber in dieser Situation belangt werden kann. (Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.13).

¹⁸⁹ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.12f. und vgl. CCH Hong Kong Limited (Hg.). *Employment Law in China*. Hong Kong: Ocean Printing Co Ltd, ⁴2012, S.297ff.

¹⁹⁰ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.26f.

für Gesetzesangelegenheiten des Ständigen Ausschusses des Nationalen Volkskongresses keinen Einfluss auf die Durchsetzung des Arbeitsvertragsgesetz haben.¹⁹¹ Tatsächlich belegen jedoch Studien, dass in jener Zeit zahlreiche Provinzregierungen auf lokaler Ebene bei der Umsetzung der Schutzbestimmungen sowie der Ahndung eventueller Vergehen durch Arbeitgeber sehr nachsichtig waren; so wurde beispielsweise Arbeitgebern gestattet, die Sozialversicherungsbeiträge zu einem späteren Zeitpunkt zu entrichten. Erst im Rahmen der vermehrten Fabrikschließungen in China Ende 2008 und der damit verbundenen Proteste reagierten die Lokalverwaltungen wieder intensiver und versuchten, die Situation durch die Einrichtung von speziellen Einsatzgruppen und Abfindungsfonds zu entschärfen.¹⁹²

Betrachtet man hingegen das Arbeitskonflikt- und Arbeitsförderungsgesetz, so beschäftigt sich dies mit der Ausgestaltung der prozessualen Vorschriften des Arbeitsgesetzes bzw. mit den Regelungen zur Beschäftigungsförderung, der Implementierung einer Arbeitslosenversicherung sowie der Erstellung von Antidiskriminierungsvorschriften.

Das Arbeitskonfliktgesetz, welches am 29. Dezember 2007 beschlossen wurde und zum 01. Mai 2008 in Kraft trat, hat als primäres Ziel, arbeitsrechtliche Dispute fair und zeitnah beizulegen. Die forcierte Verbesserung der laut neuem Gesetz kostenlosen Schlichtungs- und Schiedsverfahren hat eine Entlastung der Gerichte sowie eine Beschleunigung der einzelnen Verfahren zur Folge. Kritisch betrachtet werden hinsichtlich dieser außergerichtlichen Verfahren die eingeschränkte Professionalität der Schiedsrichter, eine mögliche politische Einflussnahme auf Schiedsgerichte zugunsten eines positiven Investitionsklimas und ein erhöhtes Risiko der Bestechlichkeit in nichtstaatlichen Verfahren. Zudem fehlen im neuen Arbeitskonfliktgesetz Vorgaben zur Beilegung von Kollektivstreitigkeiten, ein Anteil von annähernd 60% aller arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen in der VR China.¹⁹³

¹⁹¹ Der Vorsitzende der Kommission für Gesetzesangelegenheiten des Ständigen Ausschusses des Nationalen Volkskongresses (NVK) beim gesetzgebenden NVK äußerte sich im März 2009 wie folgt: „Das Arbeitsvertragsgesetz hat nichts mit der Finanzkrise zu tun und wird nicht aufgrund dieser Krise geändert werden“ (Südwind (Hg.), a.a.O., S.27).

¹⁹² Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.26f.

¹⁹³ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.13.

Das Arbeitsförderungsgesetz bietet indessen seit seinem In-Kraft-Treten am 01. Januar 2008 eine Vielzahl verschiedenartiger Bestimmungen bezüglich Selbständigkeit, Gründung öffentlicher Arbeitsvermittlungen, steuerlicher Anreize bei Einstellung arbeitsloser und behinderter Arbeitskräfte, Ausbildungsfördermaßnahmen und Ausbildungsfonds. Bemängelt wird diesbezüglich das Fehlen konkreter Definitionen und Durchsetzungsmechanismen sowie fehlende Angaben zum avisierten Finanzvolumen jener Förderungsmaßnahmen. Zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz sieht das Arbeitsförderungsgesetz die rechtliche Gleichstellung von Landarbeitern und städtischen Arbeitskräften vor¹⁹⁴ und bietet zudem die Möglichkeit, gerichtliche Schritte im Falle von Diskriminierung gegen den Arbeitgeber einzuleiten. Angaben bezüglich konkreter Maßnahmen zur praktischen Umsetzung fehlen jedoch im Allgemeinen.¹⁹⁵

Vor dem Hintergrund der soeben ausgeführten gesetzlichen Grundlagen sollen nachfolgend die Einzelproblematiken im Hinblick auf die prekären Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China eingehend betrachtet werden:

3.1. ARBEITSSUCHE

In den meisten chinesischen Großstädten lässt sich der Arbeitsmarkt in zwei Kategorien unterteilen: Zum einen gibt es einen Stellenmarkt mit hohem Lohnniveau (首属劳动力市场), unter relativ guten Arbeitsbedingungen und mit entsprechenden Sozial- und Versicherungsleistungen. Diese Stellenangebote sind grundsätzlich der Stadtbevölkerung vorbehalten, also der Bevölkerungsschicht mit eingetragensem, permanentem Wohnsitz in urbanen Zentren.

Im Gegensatz dazu gibt es einen weiteren Arbeitsmarkt mit geringem

¹⁹⁴ Eine ursprünglich vorgesehene Bestimmung bzgl. der Altersdiskriminierung ist nicht in das Arbeitsförderungsgesetz integriert worden (Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.14).

¹⁹⁵ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.11ff.

Lohnniveau (次属劳动力市场)¹⁹⁶, meist in bedenklicher Arbeitsumgebung und ohne soziale und medizinische Absicherung. Die starre Gesellschaftsdifferenzierung von Stadt- und Landbevölkerung durch das staatliche Haushaltsregistrierungs-System sowie die damit verbundene diskriminierende Einstellungspolitik der lokalen Verwaltungsbehörden machen es der Landbevölkerung unmöglich, als Wanderarbeiter auf Stellenangebote der ersten Kategorie zuzugreifen und in bestimmten Industriezweigen tätig zu werden. Verbleibt gezwungenermaßen nur die Möglichkeit, in arbeitsintensiven Tätigkeitsbereichen der letzteren Arbeitsmarktkategorie, zu denen auch die Textil- und Bekleidungsindustrie zählt, Anstellung zu finden.¹⁹⁷ Obwohl die ländlichen Arbeitskräfte die Hauptantriebskraft für die Entstehung sowie für die rasante Entwicklung des privaten Wirtschaftssektors darstellen, welche die Grundlage für die bestehenden marktwirtschaftlichen Strukturen bildet,¹⁹⁸ ist ihr gesellschaftlicher Stand unverändert problematisch: Neben diskriminierenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber sind Wanderarbeiter zudem in Ihrem Alltag (im Hinblick auf Heirat, Kinderbetreuung, Schule, Unterkunft, Gesundheitsversorgung und soziale Leistungen) vielen Widrigkeiten ausgesetzt und werden zusätzlich von lokalen Behörden mit einer Vielzahl von Verwaltungs- und Servicegebühren belangt (s.Abb.15).¹⁹⁹ Aber auch die Kinder der Wanderarbeiter sind von der diskriminierenden Gesellschaftsdifferenzierung des Haushaltsregistrierungssystems Chinas betroffen, da sie aufgrund eines mangelnden, städtischen Wohnsitzes oder hoher Schulgebühren häufig vom Besuch städtischer Schulen ausgeschlossen

¹⁹⁶ Wanderarbeiter leisten beispielsweise in Shanghai 25% mehr Wochenarbeitsstunden, erhalten jedoch im Vergleich zu Arbeitern mit urbanem Wohnsitz 40% weniger Vergütung. (Vgl. Rivoli, Pietra, a.a.O., S.88.) Die Entwicklung der Einkommensdifferenz zwischen urbanen und ländlichen Schichten ist in den Jahren 1990 bis 2004 vom 4-fachen auf das 13-fache gestiegen (s.Abb.16) (Vgl. Heberer, Thomas. „Gesellschaft im Umbruch“, in: *Informationen zur politischen Bildung – Volksrepublik China*. Bonn: 2006, S.35.). Wanderarbeiter erhalten trotz mehr Arbeitsstunden (36 Überstunden bei korrekter Entlohnung) generell nur ca. die Hälfte (z.B. in Chengdu) bis ein Drittel vom Verdienst eines Stadtbewohners (z.B. in Beijing oder Guangzhou) (s.Abb.17) (Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.25). Auch in 2011 sind die Durchschnittslöhne der urbanen Bevölkerung immer noch deutlich höher als die der Wanderarbeiter (Vgl. Gransow, Bettina. „Migranten in Chinas Städten: Informalisierung von Arbeits- und Lebensbedingungen“, in: *bpb – Bundeszentrale für politische Bildung*, 04.12.2012, <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/151337/migranten-in-chinas-staedten>, (letzter Zugriff am 05.03.2015, o.S.).

¹⁹⁷ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. *Quanli shiluo de shehui jiegou* 权利失落的社会结构, a.a.O., S.226.

¹⁹⁸ Vgl. Heberer, Thomas, a.a.O., S.34.

¹⁹⁹ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. *Quanli shiluo de shehui jiegou* 权利失落的社会结构, a.a.O., S.224ff.

sind.²⁰⁰

Einschränkungen dieser Art sowie die in den nachfolgenden Punkten dieses Kapitels erörterten Sachverhalte verdeutlichen die Problematik und Instabilität der Arbeits- und Lebenssituation der ländlichen Arbeitskräfte in den urbanen Regionen unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigten in der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie.

3.2. EINSTELLUNGSPRAKTIKEN

In der Textil- und Bekleidungsindustrie in China bilden traditionsgemäß weibliche Arbeitskräfte die überwiegende Mehrheit²⁰¹; Studien zufolge einen Anteil von mehr als 80% der Beschäftigten.²⁰² Dies trifft aufgrund des geringen Technisierungsgrads insbesondere auf den Niedriglohnsektor der Bekleidungsindustrie zu, so dass die stereotype Arbeitsaufteilung eine Beschäftigung der Arbeiterinnen in den Produktionsstufen Nähen, Bestückung, Qualitätssicherung und Verpackung vorsieht, während die männlichen Arbeitskräfte als Techniker, Lagerarbeiter, Wachpersonal oder allenfalls im Zuschnitt tätig sind.²⁰³ Hinsichtlich der Einstellung der Arbeitskräfte kommt es dabei oftmals zu diskriminierenden Vorgehensweisen, bei denen Arbeiter aus willkürlichen Gründen wie beispielsweise Körpergröße, Alter oder regionale Herkunft abgelehnt werden.²⁰⁴ Kommt es hingegen zu einer Anstellung, so werden den Arbeitern zum Teil „take it or leave it“-Arbeitsverträge vorgelegt, in denen der in der chinesischen Arbeitsgesetzgebung festgelegte Arbeitnehmerschutz ausgeklammert wird. In einigen Fällen werden solche Vereinbarungen dem Arbeiter sogar lediglich auf Englisch vorgelegt und folglich unverstanden unterzeichnet.²⁰⁵

²⁰⁰ Vgl. Welford, Richard. „Amnesty Intl report on migrant workers“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 07.03.2007, S.2.

²⁰¹ Vgl. Gransow, Bettina, a.a.O., o.S.

²⁰² Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.). *Gongshangzhe - Nongmin gongzhiye anquan yu jiankang quan yi lunji* 工殇者 - 农民工职业安全与健康权益论集. Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe, 2005, S.99.

²⁰³ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *Beware of Mickey - Disney's sweatshop in South China*, a.a.O., S.4. und vgl. Gransow, Bettina, a.a.O., o.S.

²⁰⁴ Vgl. Fenby, Jonathan, a.a.O., S.66.

²⁰⁵ Vgl. Fenby, Jonathan, a.a.O., S.61.

Die unproblematische Kontrollierbarkeit aufgrund ihres ausgeprägten Gehorsams machen, neben besserer Fingerfertigkeit, Fleiß und höherer Belastbarkeit, die weiblichen Arbeitskräfte zur ersten Wahl hinsichtlich der Produktionsbesetzung. Außerdem führt die Anstellung weiblicher Arbeitskräfte im Vergleich zur Einstellung männlicher Arbeiter zu Lohnkosteneinsparungen von bis zu 30%. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass selbst bei gleicher Arbeit männliche und weibliche Mitarbeiter nicht das gleiche Gehalt beziehen, zum anderen, dass nur knapp 7% der führenden Positionen durch Frauen bekleidet werden.²⁰⁶

In einer Umfrage der *Jiangsu Women's Federation* (江苏省妇联) gaben 80% der befragten 1.100 Frauen an, dass besonders sie sich im Rahmen der Arbeitssuche und des Einstellungsprozesses Diskriminierungen, sowohl hinsichtlich des Geschlechts als auch bezüglich des Alters, ausgesetzt fühlten.²⁰⁷ Da die Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit im Rahmen des Einstellungsprozesses nicht gesetzlich verankert ist, werden bevorzugt unerfahrene und somit lohnkostengünstige weibliche Arbeitskräfte aus ländlichen Regionen (*da gong mei* 打工妹) im Alter von 18 bis 25 Jahren eingestellt. Der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte dieser Altersstufe in arbeitsintensiven Sektoren wie Bekleidung, Schuhe, Spielzeug oder Elektronik beträgt 60-70%.²⁰⁸ Die Anstellung weiblicher Arbeitskräfte über 35 Jahre galt hingegen für lange Zeit als nahezu ausgeschlossen,²⁰⁹ hat sich jedoch aufgrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels (s. Kapitel 2.1.5) in den letzten Jahren relativiert.²¹⁰ Dennoch sind immer noch ca. 40% der in den Betrieben beschäftigten Wanderarbeiter unter 30 Jahren, nicht zuletzt, weil diese williger sind, lange und mühevollen Schichten in Kauf zu nehmen.²¹¹

Nichts desto trotz werden Arbeiterinnen in der Praxis oftmals bereits im Alter von Mitte 20 unter dem Vorwand nachlassender Produktivität entlassen.

²⁰⁶ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.99.

²⁰⁷ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.39ff.

²⁰⁸ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.98.

²⁰⁹ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. *Bianyuan ren 边缘人 – Migrant Labor in South China*. Beijing: Xinhua chubanshe, 2003, S.12.

²¹⁰ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.43.

²¹¹ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

Tatsächlich sind Kündigungen dieser Art jedoch auf eine unerwünscht zunehmende Qualifizierung der Arbeiterinnen und den daraus resultierenden höheren Gehaltsforderungen²¹² oder aber auf Kinderwunsch bzw. Schwangerschaft zurückzuführen. Der in Kapitel 7 des chinesischen Arbeitsrechts verankerte besondere Schutz weiblicher Beschäftigter unter besonderer Hervorhebung der Bestimmungen zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Stillzeit in den Artikeln 61-63²¹³ des chinesischen Arbeitsgesetzes wird in der Realität nicht konsequent umgesetzt. So hat eine Umfrage der *Xinhua*-Agentur in Zusammenarbeit mit der Arbeitsbehörde in Beijing ergeben, dass diese im Arbeitsgesetz vorgegebenen Prämissen hinsichtlich der Einstellung weiblicher Arbeitskräfte von ca. 10% der Arbeitgeber vollständig außer Acht gelassen werden. Im Gegenteil, viele Firmen drängen ihre weiblichen Arbeitskräfte zur Unterzeichnung eines Dokuments, durch welches diese sich verpflichten, für einen vertraglich festgelegten Zeitraum von einer Familiengründung abzusehen; anderenfalls droht die sofortige Kündigung.²¹⁴

Ein weiteres Problem der Textil- und Bekleidungsindustrie in China stellt die Einstellung Minderjähriger unter 16 Jahren dar, welche explizit gemäß Artikel 15 des Arbeitsgesetzes der VR China untersagt ist.²¹⁵ Auch wenn Kinderarbeit offiziell bislang kein vorrangiges CSR-Problem in China darstellt, so ist seit 2003 ein deutlicher Anstieg der Kinderarbeit zu verzeichnen. Da zu diesem Thema seitens der chinesischen Regierung keine offiziellen Statistiken, weder auf lokaler noch auf nationaler Ebene, veröffentlicht werden,²¹⁶ beläuft sich die von Experten geschätzte Anzahl der Beschäftigten unter 16 Jahren in China auf 10 bis 20 Millionen.²¹⁷ Die minderjährigen Arbeitskräfte kommen dabei meist aus wirtschaftlich benachteiligten, vergleichsweise isolierten Regionen in West- oder Zentralchina und finden in küstennahen, stark entwickelten Provinzen wie Guangdong, Zhejiang oder Fujian Anstellung. Sie stammen fast ausnahmslos aus ländlichen Regionen und nur

²¹² Vgl. Chen, John. „Discrimination in the People's Republic of China“, in: *Asian Labour Update*. Hong Kong: Okt.-Dez. 2004, S.17.

²¹³ Vgl. *Zhonghua renmin gongheguo laodongfa*. *Zhonghua renmin gongheguo gonghui* 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法, a.a.O., S.10.

²¹⁴ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.43.

²¹⁵ Vgl. *Zhonghua renmin gongheguo laodongfa*. *Zhonghua renmin gongheguo gonghui* 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法, a.a.O., S.3.

²¹⁶ Es ist unklar, ob und in welchem Ausmaß die Regierung das Problem Kinderarbeit untersucht und dokumentiert (Vgl. China Labour Bulletin (Hg.). *Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China*. Hong Kong: O.V., 2007, S.3.).

²¹⁷ Vgl. Cheung, Dennis, und Richard Welford. „Is child labour on the increase in China?“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 09.11.2005, S.2.

selten aus armen, städtischen Haushalten, was verdeutlicht, dass Armut allein nicht als ausschlaggebendes Argument für Kinderarbeit zu betrachten ist.

Arbeitsintensive Sektoren mit vorwiegend repetitiven Abläufen wie die Textil- und Bekleidungs-, Schuh-, Koffer-, Spielzeug- und Nahrungsmittelindustrie sowie auch niedere Servicetätigkeiten (z.B. als Gelegenheitsarbeiter in Restaurants und Frisörsalons oder im Rahmen von Hausmädchen-Tätigkeiten) gehören zu den gängigsten Einsatzbereichen minderjähriger Arbeitskräfte. Die Einstellung in den Produktionsbetrieben wird oftmals im Rahmen von Schulprogrammen unter dem Vorwand berufsvorbereitender Praktika legitimiert und erfolgt sowohl in Übereinstimmung mit der Schulbehörde als auch mit Zustimmung der Eltern.²¹⁸ So wurden in Xinjiang und Gansu zehntausende Schulkinder und Studierende im Rahmen von „Arbeit und Lernen“-Programmen als reguläre Erntehelfer für die Baumwollernte eingesetzt.²¹⁹ Von der Beschäftigung der Kinder in missbräuchlichen „Programmen“ dieser Art scheinen vordergründig alle Parteien zu profitieren: Die produzierenden Betriebe, welche im Vergleich zur Einstellung einer volljährigen Arbeitskraft primär Lohnkosten einsparen,²²⁰ die Lehrkräfte, die durch die Vermittlung minderjähriger Schüler an die Betriebe Provisionen einstreichen, die Schulbehörde, welche Teile des durch die Schüler erwirtschafteten Gehalts als „Schuleinkommen“ verbucht sowie die Familien, die durch die Tätigkeit ihrer Sprösslinge die Unterrichtsgebühr für das nachfolgende Schuljahr bezahlen können.²²¹ Vom offiziellen Charakter dieser „berufsvorbereitenden Tätigkeit“ überzeugt, unterschreiben die Eltern in gutem Glauben oftmals sogar Verzichtserklärungen, mit denen sie von einer Entschädigung im Falle eines Arbeitsunfalls ihres Kindes absehen.²²² Auch wenn seriöse berufsvorbereitende Schulpraktika eine sinnvolle Maßnahme sind, Schülern einen Einblick in die Arbeitswelt zu vermitteln und somit zur Berufsfindung beitragen, so ist in der Praxis eine Unterscheidung zwischen Praktikum und Kinderarbeit in China in vielen Fällen nicht möglich.²²³ Beispielsweise wurde in Textilfabriken um Guangzhou die

²¹⁸ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.61.

²¹⁹ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.6.

²²⁰ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.61.

²²¹ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.), *Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China*, a.a.O., S.6ff.

²²² Vgl. Cheung, Dennis, und Richard Welford, a.a.O., S.3.

²²³ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.), *Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China*, a.a.O., S.6.

Beschäftigung von 12-Jährigen mit einer Tagesarbeitszeit von 16 Stunden während der Hochsaison nachgewiesen.²²⁴ Dabei sind die Betriebe im Rahmen einer Einstellung rechtlich dazu verpflichtet, Personalien und Alter der Bewerber sorgfältig zu überprüfen und zu dokumentieren (Vgl. Fallbeispiel 3). Die Vermittlung und Anstellung von minderjährigen Arbeitskräften wird nach dem Gesetz²²⁵ und unter Berücksichtigung der *Child Labor Fining Standards (1992)* - CHN 20-301²²⁶ streng geahndet.²²⁷ Die Standards umfassen diverse Bußgeldkategorien für die, in die Kinderarbeit verwickelten Akteure, wie beispielsweise Eltern, Erziehungsberechtigte, Arbeitgeber oder auch Arbeitseinheiten.²²⁸ Jedoch bedarf es für eine erfolgreiche Umsetzung der Gesetzesvorgabe einer klaren und unmissverständlichen Definition des Begriffes „Kinderarbeit“, welche alle gegenwärtig in China vorkommenden Formen dieser umfasst. Darüber hinaus sollte der Schutz von Minderjährigen durch eine verantwortungsvoll agierende, effiziente Kontrollinstanz garantiert werden.

Bei der Einstellung geben Minderjährige mit Hilfe gefälschter, ausgeliehener oder gestohlener Ausweise häufig ein falsches Alter vor. Die Mehrheit der chinesischen Arbeitgeber (80%) gab diesbezüglich an, dass gefälschte ID-cards nicht ihre Angelegenheit wären, sondern sie lediglich für die Einhaltung der Produktionsvorgaben zuständig wären. Aufgrund der Einsparungen hinsichtlich Lohnkosten, Überstundenkosten, Unterbringungs- und Verpflegungskosten bei Einstellung von Minderjährigen erfolgt seitens des Arbeitgebers bewusst keine aufmerksame Überprüfung der vorgelegten Dokumente. Beiden Parteien liegt also daran, das wahre Alter der Bewerber nicht weiter zu hinterfragen.²²⁹ Die Regierungsbehörden sehen folglich hinsichtlich des Themas Kinderarbeit aufgrund

²²⁴ Vgl. Cheung, Dennis, und Richard Welford, a.a.O., S.2f.

²²⁵ *Regulations Prohibiting the Use of Child Labour* (禁止使用童工规定): Dieses Gesetz wurde 1991 vom Staatsrat verabschiedet und im Oktober 2002 überarbeitet (Vgl. China Labour Bulletin (Hg.), *Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China*, a.a.O., S.8.).

²²⁶ Vgl. CCH Hong Kong Limited (Hg.), a.a.O., S.28.

²²⁷ In 2007 betrug beispielsweise das Bußgeld 5.000 Yuan pro Kind für die vermittelnden Person/vermittelnden Institution sowie 5.000 Yuan pro eingestelltes Kind/pro Monat, die der Betrieb zu entrichten hat, welcher das Kind eingestellt hat. Wird das Kind nicht im vorgegebenen Zeitraum seinen Eltern zugeführt, so wird ein Aufschlag von +100% erhoben und die Geschäftslizenz entzogen. Fälle von Entführung, Zwangsarbeit, schwerer körperlicher Arbeit, Einstellung unter Tage, Arbeit mit radioaktiven, giftigen, leicht entflammaren oder explosiven Materialien sowie die Einstellung von Kindern unter 14 Jahren werden gesondert durch ein Strafgericht geahndet (Vgl. China Labour Bulletin (Hg.), *Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China*, a.a.O., S.8.).

²²⁸ Vgl. CCH Hong Kong Limited (Hg.), a.a.O., S.28.

²²⁹ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.60f.

„mangelnder Beschwerden“ keinen Handlungsbedarf.²³⁰

Gängige Einstellungspraxis ist u.a. auch die erzwungene „Bindung“ des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber (*employment bonding system*), wobei auf die Kombination unterschiedlicher Methoden zurückgegriffen wird: Die bei der Einstellung der Arbeitskraft eingezogenen Ausweispapiere und Aufenthaltsgenehmigungen sowie die unrechtmäßige Einbehaltung dieser Dokumente durch den Arbeitgeber dienen als effektivstes Druckmittel, ein Ausscheiden eines Arbeitnehmers längerfristig zu verhindern; ohne Vorlage dieser Dokumente ist die Suche nach einer Neuanstellung in China aussichtslos. Eine weitere Zwangsmaßnahme zur Arbeitnehmerbindung ist die Forderung einer Sicherheitsleistung in Form einer Kautions, welche der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung zu leisten hat. Im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Betrieb erhält dieser die hinterlegte Summe jedoch meist nicht zurück.²³¹ Die Mehrheit der beschäftigten Wanderarbeiter sieht sich folglich genötigt, auch unter schlechten Arbeitsumständen längerfristig im Unternehmen zu verbleiben, da anderenfalls die monetären Einbußen zu groß wären.²³²

Auch die Zurückhaltung der monatlichen Gehaltszahlungen, vollständig oder in Teilen (Vgl. Fallbeispiel 4 + Fallbeispiel 5), durch den Arbeitgeber, in Verbindung mit der Zusage einer Auszahlung des ausstehenden Betrages am Jahresende, erzeugt gleichermaßen eine Dependenz des Arbeitnehmers vom Unternehmen. Diese nicht gesetzeskonforme Taktik²³³ zeigt sich in der Praxis besonders wirkungsvoll, da die einbehaltene Summe in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer des Mitarbeiters wächst, und es dem Beschäftigten aufgrund des potenziellen finanziellen Verlustes in Falle eines Ausscheidens aus dem Unternehmen nicht möglich ist, den Produktionsbetrieb zu einem beliebigen

²³⁰ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.), *Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China*, a.a.O., S.34.

²³¹ Vgl. Chan, Anita. „A „Race to the bottom“ - Globalisation and China's labour standards“, in: *China Perspectives*. Hong Kong: März-April 2003, S.46.

²³² Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.21.

²³³ Artikel 50 des chinesischen Arbeitsgesetzes gestattet dem Arbeitgeber nicht, Teile des Arbeitsentgeltes einzubehalten oder die Lohnauszahlung grundlos zu verzögern (Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.9.).

Zeitpunkt auf eigene Initiative zu verlassen.²³⁴ Die Situation ist somit für viele Beschäftigte, welche Gehaltszahlungsrückständen ausgesetzt sind, ausweglos und zwingt sie, unter den gegebenen Umständen im Betrieb zu verbleiben. In dieser verzweifelten Lage gab es in der Vergangenheit sogar Fälle, in denen Angestellte den Freitod wählten.²³⁵

Gesetzlich betrachtet sieht Artikel 91 des Arbeitsgesetzes der VR China im Falle von Gehaltszahlungsrückständen einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung der Arbeitsvergütung zzgl. eventueller Schadensersatzansprüche vor,²³⁶ jedoch hat der Arbeitgeber gemäß der in Artikel 15 und 16 der Übergangsbestimmungen zur Gehaltszahlung (工资支付暂行规定)²³⁷ dargestellten Ausnahmesituationen die Möglichkeit, rechtmäßig Gehaltskürzungen vorzunehmen.²³⁸ Der Arbeitgeber ist danach u.a. befugt, bei wirtschaftlichen Einbußen des Unternehmens Gehaltszahlungen zurückzuhalten; dieses Vorgehen bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der ACFTU, jedoch sind die Gewerkschaften aufgrund ihrer bereits erwähnten Einbindung in die politischen Staats- und Parteistrukturen in einer prekären Lage und können die Arbeitnehmerinteressen daher nur ungenügend vertreten.²³⁹ Trotz dieser umstrittenen Methoden zur „Arbeitnehmerbindung“ beenden Untersuchungen zufolge dennoch 6,64% bis 22,88% der Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres sowie 28% bis 45% vor Ablauf des zweiten Jahres.²⁴⁰

3.3. ARBEITSVERTRAG & KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Das chinesische Arbeitsgesetz sieht in den Artikeln 16 und 17 den Abschluss

²³⁴ Vgl. Chan, Anita. „A „Race to the bottom“ - Globalisation and China's labour standards“, a.a.O., S.46.

²³⁵ Vgl. Zhongyang dianshitai xinwen pinglunbu 中央电视台新闻评论部 (Hg.). Dangjin zhongguo jiu da redian wenti 当今中国九大热点问题. Beijing: Zhongyang minzu daxue chubanshe, 2004, S.217.

²³⁶ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuiifa 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.14f.

²³⁷ Verabschiedet vom chinesischen Arbeitsministerium und in Kraft getreten am 01. Januar 1995.

²³⁸ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Quanli shiluo de shehui jiegou 权利失落的社会结构, a.a.O., S.164ff.

²³⁹ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Workers' rights for the new century*, a.a.O., S.117.

²⁴⁰ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.106.

eines Arbeitsvertrags vor, durch welchen folgende Sachverhalte der Arbeitsbeziehung gemäß Artikel 19 in schriftlicher Form spezifiziert werden müssen: Laufzeit, Inhalt und Umfang der Tätigkeit, Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitsdisziplin, Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsvertrages sowie Folgen im Falle von Vertragsverletzungen. Die Vereinbarung weiterer Vertragsinhalte durch die Parteien ist darüber hinaus zulässig.²⁴¹

Die vertragliche Festlegung der o.a. regelungsbedürftigen Arbeitsumstände dient der Sicherung grundlegender Arbeitnehmerrechte, jedoch gestalten sich die Arbeitsverhältnisse in der gängigen Praxis meist informell, d.h. ohne schriftliche Niederlegung der vereinbarten Arbeitskonditionen, so dass die Arbeitnehmer in dieser Situation, rechtlich betrachtet, schutzlos sind und darüber hinaus im Falle eines Arbeitsunfalls ohne Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf Versorgung bzw. Schadensersatzleistungen haben.²⁴² Nur wenn der Arbeitnehmer vor Gericht das bestehende Arbeitsverhältnis (劳动关系) mit dem Arbeitgeber de facto nachweisen kann, ist Letztgenannter zur Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes verpflichtet, auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht schriftlich begründet wurde.²⁴³

Aber selbst wenn rechtmäßige Arbeitsverträge von beiden Parteien unterzeichnet werden, ist die Lage dennoch oft problematisch: Arbeitnehmer beklagen zum einen die Missachtung der im Arbeitsvertrag festgelegten Konditionen seitens des Arbeitgebers,²⁴⁴ zum anderen erfährt der Arbeitnehmer aufgrund stetig kürzer werdender, vertraglich vereinbarter Laufzeiten nur wenig Sicherheit im Hinblick auf sein Arbeitsverhältnis. Empirischen Untersuchungsergebnissen des *Hong Kong Christian Industrial Committee* (香港基督教工业委员会) zufolge betrug die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge im Textil- und Bekleidungssektor bereits schon vor 10 Jahren lediglich 3 bis 24 Monate. Durch diese Option, basierend auf dem geltenden Arbeitsrecht der VR China, wird dem

²⁴¹ Vgl. *Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghui* 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法, a.a.O., S.3f.

²⁴² Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Asian transnational corporation outlook 2004. Asian TNCs, workers, and the movement of capital*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2005, S.123f.

²⁴³ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Workers' rights for the new century*, a.a.O., S.112.

²⁴⁴ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.22.

Arbeitgeber ausreichend Flexibilität geboten, Angestellte in ertragsschwachen Perioden bzw. in Zeiten globaler Marktrezession nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Laufzeit legal aus dem Unternehmen zu entlassen.²⁴⁵

In Bezug auf Kündigungen wird im Arbeitsgesetz der VR China zwischen fristlosen und im Voraus avisierten Entlassungen unterschieden. Eine fristlose Entlassung des Arbeitnehmers ist laut Artikel 25 des chinesischen Arbeitsgesetzes grundsätzlich nur durch nachfolgende Umstände gerechtfertigt:

- Nichterfüllung der Einstellungsvoraussetzungen durch den Arbeitnehmer während der Probezeit,
- schwerwiegender Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin bzw. gegen die Vorschriften des Arbeitgebers,
- Schädigung der Unternehmensinteressen durch schwerwiegende Pflichtverletzung/Fahrlässigkeit sowie vorsätzliches Handeln zur Erzielung unredlicher Vorteile seitens des Arbeitnehmers,
- strafrechtliche Verfolgung des Arbeitnehmers.²⁴⁶

Durch mangelnde Definition des Begriffes „Vorschriften des Arbeitgebers“ ergeben sich jedoch Auslegungsmöglichkeiten, die den Schutz des Arbeitnehmers relativieren. Auch eine „strafrechtliche Verfolgung“ als mögliches Motiv für eine fristlosen Entlassung ist umstritten, da die noch ausstehende gerichtliche Schuldzusprechung sowie das Ausmaß des Vergehens bei dieser Vorgehensweise außer Acht gelassen werden. Da für den Arbeitgeber im Falle einer fristlosen Kündigung auch die in Artikel 28 des Arbeitsgesetzes geforderte Zahlung einer finanziellen Abfindung entfällt, ist dieser geneigt, Umstände zu schaffen, in denen eine unfaire Kündigung „legalisiert“ wird.²⁴⁷

Der Arbeitgeber hat alternativ gemäß Artikel 26 des chinesischen Arbeitsgesetzes die Möglichkeit, unter Berücksichtigung einer 30-tägigen

²⁴⁵ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Asian transnational corporation outlook 2004. Asian TNCs, workers, and the movement of capital.*, a.a.O., S.123f.

²⁴⁶ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法, a.a.O., S.5.

²⁴⁷ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Workers' rights for the new century*, a.a.O., S.113.

Vorankündigung in Schriftform, den Arbeitsvertrag bei nachfolgenden Umständen aufzulösen:

- Nichterfüllung der ursprünglichen Tätigkeit bzw. einer anderen vom Arbeitgeber zugewiesenen Tätigkeit nach Krankheit oder einer nicht arbeitsbedingten Verletzung,
- Überforderung des Arbeitnehmers, welcher auch nach Fortbildung oder innerbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel den Arbeitsanforderungen nicht gerecht wird,
- Umstände, auf denen der Arbeitsvertrag basiert, die durch nachträgliche wesentliche Änderungen zu einer Nichterfüllung des ursprünglichen Vertrags führen. Beide Parteien konnten sich hinsichtlich einer Vertragsänderung nicht einig werden.²⁴⁸

Ausgenommen von dieser Regelung sowie auch von Kollektiventlassungen (vgl. Artikel 27 des Arbeitsgesetzes der VR China) sind gemäß Artikel 29:

- Arbeitnehmer mit Berufskrankheiten oder nach Arbeitsunfällen mit teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit,
- Arbeitnehmer mit Erkrankungen oder Verletzungen innerhalb der vorgeschriebenen Behandlungszeit,
- Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft, des Wochenbetts und der Stillzeit
- Arbeitnehmer, bei denen durch andere Gesetze und Verwaltungsverordnungen bestimmte Umstände vorliegen, die den Kündigungsschutz erwirken.

Trotz allem bleiben diese im Arbeitsrecht vorgegebenen Kriterien vom Arbeitgeber oftmals unberücksichtigt. So belegt beispielsweise eine Reihe von Fällen, dass weiblichen Angestellten der Textil- und Bekleidungsindustrie trotz Schwangerschaft die Kündigung ausgesprochen wurde.²⁴⁹

²⁴⁸ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghui 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.5.

²⁴⁹ Vgl. Wu Yaping 吴亚平. Nü zhigong laodong quanyi weihu 女职工劳动权益维护. Beijing: Zhongguo laodong shehui baozhang chubanshe, 2000, S.30f. und S.41f.

3.4. ARBEITSZEITREGELUNG & URLAUBSANSPRUCH

Die tägliche Arbeitszeit ist durch Artikel 36 des Arbeitsgesetzes der VR China geregelt. Dieser Artikel besagt, dass gemäß der Vorgabe des Staates ein Arbeitszeitsystem befolgt werden soll, nach dem der Arbeitnehmer täglich nicht mehr als 8 Stunden und wöchentlich durchschnittlich nicht mehr als 44 Stunden arbeiten soll. Des Weiteren wird dem Arbeitnehmer laut Artikel 38 ein Ruhetag pro Woche gewährt. Beide Regelungen können gemäß Artikel 39 nach Genehmigung durch die Arbeitsverwaltungsbehörden legal außer Kraft gesetzt werden, wenn das Unternehmen aufgrund der „Eigenart ihres Produktionsbetriebes“ die vorangehenden Bestimmungen nicht einhalten kann. In diesem Fall sind laut Artikel 39 andere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit und arbeitsfreien Zeit einzuführen,²⁵⁰ was nicht weiter definiert wird und eine erhebliche Gesetzeslücke darstellt.²⁵¹ Die gesetzlich zulässige Anzahl der Überstunden ist weitergehend durch Artikel 41 des Arbeitsgesetzes festgelegt: Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit nach Konsultation der Gewerkschaft und Rücksprache mit den Arbeitnehmern aus betrieblichen Gründen verlängern. In der Regel sollte diese Verlängerung nicht mehr als eine Stunde pro Tag betragen. Aus besonderen Gründen darf die Verlängerung der Arbeitszeit bei Gewährleistung der Gesundheit der Arbeitnehmer bis zu drei Stunden am Tag, monatlich jedoch nicht mehr als 36 Stunden betragen. Überstunden an Wochentagen werden gemäß des Arbeitsgesetzes Artikel 44 mit einem 50%-igen Aufschlag zum regulären Lohn vergütet, an Ruhetagen mit einem 100%-igen Aufschlag sowie an Feiertagen mit einem 200%-igen Aufschlag. Hinsichtlich des Urlaubsanspruches werden dem Arbeitnehmer durch Artikel 40 folgende arbeitsfreie Tage gewährt: Neujahrstag, Frühlingsfest, Internationaler Tag der Arbeit, Nationalfeiertag sowie weitere durch Gesetze und Verordnungen geregelte arbeitsfreie Arbeitstage. Darüber hinaus sichert Artikel 45 des chinesischen Arbeitsgesetzes auch einen Jahresurlaubsanspruch rechtlich zu.²⁵²

Trotz der gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungszeiten arbeiten 80,5% der

²⁵⁰ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.7.

²⁵¹ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.17.

²⁵² Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.7f.

Arbeiter in den Fabriken Südchinas tatsächlich jedoch bis zu 400 Stunden monatlich, d.h. 10-14 Stunden pro Arbeitstag und in 47,2% aller Fälle ohne Erholungsphase durchgehend die ganze Woche (Vgl. Fallbeispiel 4)²⁵³. Die Bezahlung der Überstunden sowie deren Berechnung wird vom Management grundsätzlich als interne Angelegenheit angesehen und nicht als gesetzlich vorgeschriebenes Arbeitnehmerrecht. In Folge dessen erhält die Mehrzahl der Beschäftigten keine Überstundenvergütung (Vgl. Fallbeispiel 4). Zudem sind die Überstunden in den seltensten Fällen freiwillig, denn die Produktionsvorgaben werden so hoch gesteckt, dass sich diese im Laufe eines regulären Arbeitstages nicht bewältigen lassen. Da dem Arbeitnehmer bei Nichteinhaltung der Vorgaben oftmals eine Geldstrafe oder die Kündigung droht, verlängert sich die Arbeitszeit aufgrund der Nacharbeit zur Erreichung der Produktionsvorgabe zwangsweise, ohne dass diese als Überstundenleistung betrachtet wird. Tagesarbeitszeiten von lediglich 8 Stunden sind folglich sehr selten, 12 Stunden die Regel, jedoch auch 16- oder 18-Stunden-Arbeitstage sowie 1 oder 2 Tage durchgehende Arbeitszeit ohne Unterbrechung keine Seltenheit.²⁵⁴ Ähnliche Angaben zum realen Arbeitsvolumen belegen darüber hinaus Erhebungen, laut deren Ergebnissen 41,1 % der Beschäftigten nichtstaatlicher, chinesischer Fertigungsbetriebe wöchentlich 44 bis 48 Stunden tätig waren, 22,9% der Angestellten 49 bis 56 Stunden arbeiteten sowie 10,2% ein Arbeitspensum von mehr als 57 Wochenstunden bewältigten. Die höchste Wochenstundenzahl betrug laut dieser Studie 84 Stunden.²⁵⁵ Eine Verlängerung der Arbeitszeit ist verglichen mit der Anstellung zusätzlicher Arbeitskräfte (inklusive der daraus entstehenden zusätzlichen Lohnfixkosten) für den Arbeitgeber flexibler und lukrativer, nicht zuletzt auch, weil Überstunden selten gemäß der bestehenden Rechtsgrundlage entlohnt werden. Aber die Etablierung dieser Verfahrensweise basiert auch auf dem Verhalten der Arbeitnehmer, denn 90% der Wanderarbeiter in

²⁵³ In den Textilfabriken in China wird gewöhnlich an mindestens 6 Wochentagen gearbeitet, in vielen Unternehmen jedoch auch an 7 Wochentagen; in einigen Fällen werden 2 Ruhetage pro Monat gewährt (Vgl. Frost, Stephen. „China View“, a.a.O., 02.05.2007, S.6. und vgl. Chu, Ben, a.a.O., S.155.) , in anderen Fällen wird durchgehend, ohne Ruhetag gearbeitet (Vgl. Zhao Lingmin 赵灵敏. „Xu tamen yi ge weilai“ 许她们一个未来 in: Nanfangchuang 南方窗. Guangzhou: 16.08.2005, S.47.).

²⁵⁴ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.104f.

²⁵⁵ Vgl. He Qinglian. *China in der Modernisierungsfalle* (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Band 576). Bonn: Clausen & Bosse, 2006, S.306.

der Textil- und Bekleidungsindustrie in China tolerieren die Überstunden²⁵⁶ in der Hoffnung, ihre Verdienstmöglichkeiten damit aufbessern zu können. Gemäß eines Berichts der *Fair Labor Association* (FLA) aus dem Jahre 2012 gaben 65% der chinesischen Arbeitnehmer an, das Grundgehalt würde nicht zur Deckung Ihrer Bedürfnisse ausreichen.²⁵⁷

Die langen Arbeitszeiten führen jedoch bei den Mitarbeitern zu Beeinträchtigungen durch Ermüdungserscheinungen und Unkonzentriertheit, welche sich längerfristig negativ auf deren Gesundheitszustand auswirken. Darüber hinaus fehlt den Arbeitskräften aufgrund der fehlenden Freizeit die Möglichkeit, sich physisch und psychisch zu entspannen, soziale Kontakte zu pflegen oder etwaigen Hobbys nachzugehen, wobei das Gefüge von Arbeit und Privatleben aus dem Gleichgewicht gerät.²⁵⁸ Die Kombination beider Komponenten kann aufgrund fehlender Ruhephasen zu extremer Erschöpfung, Ohnmachtsanfällen bis hin zum Tod führen;²⁵⁹ dieses Phänomen bezeichnet man in China als *guolaosi* 过劳死 (Tod durch Überarbeitung). Auch wenn es wenige Angaben über die Umstände und Häufigkeit dieser Fälle gibt, so sind es schätzungsweise allein im Perlfloss-Delta mehrere Duzend Todesfälle pro Jahr.²⁶⁰ Betroffen ist davon in besonderem Maße die Textil- und Bekleidungsindustrie als arbeitsintensiver Sektor, wobei Medienberichten zufolge in den Textilfabriken auch junge Angestellte betroffen sind, wie beispielsweise ein 25-jähriger Wanderarbeiter, welcher nach einer durchgehenden 48-Stunden-Schicht in einer Textilfabrik in Shenzhen aufgrund von Überarbeitung und Übernächtigung verstarb.²⁶¹

Die hohe Anzahl der Überstunden tangiert jedoch auch das produzierende Unternehmen sowie die Gesellschaft an sich: Für den Fertigungsbetrieb hat die Überstundenkumulation und der daraus resultierende Erschöpfungszustand der Mitarbeiter in erster Linie eine geringere Produktivität sowie einen hohen Produktionsausschuss zur Folge, welches sich gewinnmindernd für das

²⁵⁶ Vgl. Yu Min. „The overtime issue of Chinese textile workers”, in: *Conference for Chinese NGOs: Codes of Conduct and the Multifibre Arrangement*. Part 1. Hong Kong: 02.08.2004, S.25f.

²⁵⁷ Vgl. Chu, Ben, a.a.O., S.157.

²⁵⁸ Vgl. Yu Min, a.a.O., S.25f.

²⁵⁹ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.105.

²⁶⁰ Vgl. Solidarity Center (Hg.), a.a.O., S.51.

²⁶¹ Vgl. He Qinglian, a.a.O., S.306.

Unternehmen auswirkt. Aus Abbildung 8 lässt sich in diesem Zusammenhang das entgegengesetzte Verhältnis von Überstunden und Produktivität ableiten, d.h. unabhängig von saisonalen Schwankungen ist in allen fünf Fertigungsstätten bei hoher Überstundenanzahl die Produktivität gering.²⁶² Für die Gesellschaft hingegen können übermäßige Überstunden zu einem Problem der öffentlichen Sicherheit werden, denn wenn die Anzahl der Überstunden die gesetzlichen Vorgaben überschreitet und die Arbeitnehmer keine reguläre Möglichkeit sehen, sich diesbezüglich zur Wehr zu setzen, verbleibt als letzter Ausweg meist nur ein Streik. In dieser Situation können sich gegensätzliche ökonomische Interessen zu sozialen Konflikten entwickeln, welche die soziale Stabilität gefährden.²⁶³

3.5. GEHALT & MINDESTLOHN

Der internationale Vergleich der Arbeitskosten für die Textil- und Bekleidungsindustrie verdeutlicht, wie sehr die Arbeitskosten in China von denen der Textilimportländer abweichen. Während 2011 der Stundensatz beispielsweise in Deutschland knapp unter 26 Euro lag, betrugen die Arbeitskosten in China lediglich umgerechnet 2,13 Euro pro Stunde.²⁶⁴

Der chinesische Arbeitgeber hat generell das Recht, je nach Art des Betriebes und wirtschaftlicher Einkommenslage sowie unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze, Art und Weise der Lohnverteilung und das Lohnniveau zu bestimmen (Artikel 47 des Arbeitsgesetzes der VR China). Der Staat gibt darüber hinaus (in Artikel 48 des Arbeitsgesetzes der VR China) ein System der Mindestlohngarantie für die Arbeitnehmer vor. Das effektive Mindestlohniveau variiert dabei je nach Region und wird dezentral, d.h. ohne Einflussnahme der Staatsregierung,²⁶⁵ durch lokale Regierungsbehörden gemäß der in Artikel 49 vorgegebenen Faktoren festgelegt:

²⁶² Vgl. Impactt Limited (Hg.), a.a.O., S.12.

²⁶³ Vgl. Yu Min, a.a.O., S.25f.

²⁶⁴ Vgl. „Arbeitsbedingungen in Textilfabriken Südostasiens – Alle stehen in der Pflicht“ in: *Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)*, 27. Februar 2013, <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/arbeitsbedingungen-in-textilfabriken-suedostasiens-alle-stehen-in-der-pflicht-106454>, (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

²⁶⁵ Vgl. Chan, Anita. „A „Race to the bottom“ - Globalisation and China's labour standards“, a.a.O., S.44.

- Mindestausgaben für den Lebensunterhalt des Arbeitnehmers zzgl. der von ihm durchschnittlich zu unterhaltenden Personen
- Gesamtgesellschaftlicher Lohndurchschnitt
- Arbeitsproduktivität
- Allgemeine Beschäftigungslage
- Niveauunterschiede hinsichtlich der ökonomischen Entwicklung der verschiedenen Regionen²⁶⁶

Die Divergenzen des Mindestlohnlevels der einzelnen Regionen, welche sich aus den soeben genannten Ermittlungsfaktoren ergeben, sind enorm und belegen somit auch die dramatischen Unterschiede bezüglich des Wohlstands einzelner Regionen innerhalb der VR China.²⁶⁷ So war beispielsweise in 2007 der Mindestlohn in Shenzhen mit 810 *Yuan*/Monat fast schon doppelt so hoch als in kleinen Städten wie *Zhaoqing* 肇庆市 mit 450 *Yuan*/Monat.²⁶⁸ Die Diskrepanz der Mindestlöhne in Abhängigkeit von der Region blieb auch anschließend deutlich erkennbar (s.Abb.17).²⁶⁹ Im Jahre 2013 betrug der Mindestlohn dann in den großen Wirtschaftszentren wie Peking, Shanghai und Shenzhen rund 1600 *Yuan*/Monat, während große Städte wie Chongqing, Wuhan, Taiyuan im Landesinnern sowie auch die Anhui Provinz mit gut 1000 *Yuan*/Monat abschnitten.²⁷⁰

Generell bezieht sich der Mindestlohn dabei nur auf das Grundgehalt, basierend auf den rechtlich festgelegten 44 Wochenarbeitsstunden, zuzüglich eventueller Prämien, Gratifikationen und Zuschüsse. Die Vergütung von Mehrarbeit/Überstunden hat, basierend auf der aktuellen Rechtslage, zuzüglich zum Mindestlohn zu erfolgen. Zudem ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, Auslagen für Kost und Logis vom vorgegebenen Mindestlohn abzuziehen (Vgl. Fallbeispiel 5).²⁷¹ Oftmals besteht jedoch gerade hinsichtlich der Abzüge bei beiden Parteien Unklarheit, inwiefern der Mindestlohn noch gekürzt werden darf. Die

²⁶⁶ Vgl. *Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa* 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法, a.a.O., S.9.

²⁶⁷ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Workers' rights for the new century*, a.a.O., S.114.

²⁶⁸ Vgl. Liu Chenyan, und Jacky Wu. „Minimum wages in the Yangtze & Pearl River Delta“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 14.03.2007, S.4.

²⁶⁹ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.25.

²⁷⁰ Vgl. Franke, Peter, a.a.O., o.S.

²⁷¹ Vgl. Zuo Xiangqi 左祥琦. *Gongzi shouru quanyi wei hu* 工资收入权益维护. Beijing: Zhongguo laodong shehui baozhang chubanshe, 2001, S.10f.

unzureichende gesetzliche Definition des Mindestlohns und die daraus resultierende Auslegungsfreiheit bieten den Arbeitgebern die Möglichkeit, die Lohnkosten äußerst gering zu halten.²⁷² Tatsächlich erhalten viele Wanderarbeiter trotz zahlreicher Überstunden nicht einmal den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn.²⁷³ Dieser wird zudem oftmals durch auf Basis interner Unternehmensregeln erhobener Gebühren für Berufsbekleidung, Schulungen oder widerrechtlich verhängte Disziplinarmaßnahmen (s. Kapitel 2.4.7.) gemindert,²⁷⁴ so dass dem Arbeitnehmer letztendlich nur noch ein Bruchteil des eigentlichen Mindestlohns verbleibt. Tendenziell zeichnet sich ab, dass die Anzahl der Überstunden steigt, das Gehalt jedoch trotz „Mindestlohngarantie“ in Relation zur geleisteten Arbeit zunehmend geringer wird; vielmehr stellt der sogenannte Mindestlohn, wenn auch in den letzten Jahren deutlich gestiegen,²⁷⁵ im arbeitsintensiven Sektor Textil- und Bekleidungsindustrie eher ein Einkommensmaximum dar. Da entgegen der Erwartung vieler Arbeiter die geleisteten Überstunden nicht zur erhofften Einkommenssteigerung führen, gleichzeitig jedoch gestiegene Kosten für öffentliche Leistungen wie Schulausbildung und medizinische Versorgung auf den Arbeitern lastet, ist die Situation kritisch.²⁷⁶ Die geringe Entlohnung führt in vielen Fällen zum Wechsel des Arbeitgebers; 27,3% geben dies als Motiv für das Verlassen ihrer bisherigen Arbeitseinheit an.²⁷⁷

Eine besondere Problematik birgt die in der Bekleidungsindustrie häufig praktizierte Entlohnung nach Anzahl der erbrachten Leistungseinheiten (Stückgeldakkord): Da der Stücklohn den Arbeitern nicht im vorab mitgeteilt wird, ist das monatliche Entgelt häufig unklar und das definitive Gehalt steht bestenfalls am Monatsende fest.²⁷⁸ Die Gehaltsabrechnung, sofern sie den Arbeitern ausgehändigt wird, gibt meist aufgrund ihres dürftigen Aussagegehaltes keinen

²⁷² Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.18f.

²⁷³ Vgl. Chang, Leslie T. Gong chang nü hai. 工厂女孩. *Factory Girl*. Taipeh: Leguo wenhua shiye youxian gongsi, 2013, S.16.

²⁷⁴ Vgl. Zhao Lingmin 赵灵敏, a.a.O., S.47.

²⁷⁵ Vgl. Kamp, Matthias, a.a.O., o.S.

²⁷⁶ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Quanli shiluo de shehui jiegou 权利失落的社会结构, a.a.O., S.210.

²⁷⁷ Weitere Motive sind: keine Entwicklungsmöglichkeiten (16.2%), Rückkehr aufs Land (15%), schlechte Arbeitsbedingungen (14.2%), zu hohe Belastung (10,6%) und Entlassung (6,4%) (Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.17).

²⁷⁸ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Turning the Garment Industry Inside Out – Purchasing Practices and Workers' Lives*. Hong Kong: 2004, S.17 und vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.24.

Aufschluss darüber, ob die Arbeiter leistungsgerecht und gemäß der produzierten Stückzahl entlohnt wurden.²⁷⁹ Zudem wird Stückgeldakkord-Arbeitern seitens der Unternehmensführung in vielen Fällen das Recht auf Überstundenvergütung entgegen der gesetzlichen Vorgaben abgesprochen.²⁸⁰ Auch die Nachbearbeitung fehlerhafter Produktionsware wirkt sich negativ auf die Einkommenssituation aus, da der Arbeitnehmer zunächst keinen Lohn für die qualitativ minderwertige Produktionsware erhält und darüber hinaus aufgrund des durch die Nacharbeit resultierenden Zeitverlustes das vorgeschriebene Produktions-Tagessoll nicht erreichen kann.²⁸¹

Eine aktuelle Studie der *Fair Labor Association* (FLA) über 122 direkt zuliefernde Produktionsbetriebe belegt, das trotz aller CSR-Bemühungen immer noch 61% der Betriebe Überstundenzahlungen ihrer Mitarbeiter vorsätzlich inkorrekt abrechnen und dass in 20% aller Fälle das Einstiegsgehalt der Mitarbeiter nicht einmal dem Mindestlohn entspricht.²⁸² Dabei erhöhten im Februar 2010 erstmals nach der Finanzkrise²⁸³ einige lokale Regierungen, darunter *Jiangsu* (江苏) und *Beijing* die Mindestlöhne um 10-12%. Auch *Chongqing* (重庆) und *Dongguan* (东莞) zogen daraufhin eine Anhebung des Mindestlohnlevels in Erwägung. Aus dieser Ankündigung lässt sich einerseits die Zuversicht der chinesischen Regierung hinsichtlich der zukünftigen Markt- und Nachfrageentwicklung ableiten,²⁸⁴ andererseits ist zu bedenken, dass auch die Erhöhungen des Mindestlohnlevels in der Vergangenheit lediglich die Inflationsrate des Landes ausgleichen konnten. Real betrachtet ist das gesetzliche Mindestlohnlevel auf dem gleichen Stand wie zu seiner Einführung Anfang der 1990er Jahre.²⁸⁵

²⁷⁹ Vgl. Shek, Fiona, und Tung Tse-Kwan. „No Rights, No Justice“, in: *Oxfam Magazine*. Hong Kong: 2004, S.15.

²⁸⁰ Vgl. Association for Sustainable and Responsible Investment in Asia (Hg), a.a.O., S.29f.

²⁸¹ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.19.

²⁸² Vgl. Merk, Jeroen. „Tier 1 firms in the global garment industry: new challenges for labour rights advocates“, in: *Rising Powers and Global Standards*. Manchester: 2012, S.13.

²⁸³ Durch die reduzierte Exportnachfrage und die damit verbundene Schließung vieler exportfokussierter Unternehmen während der Finanzkrise war es den lokalen Regierungen im Vorjahr nicht gestattet, die Mindestlöhne zu verändern.

²⁸⁴ Vgl. Xie, Jingwei. „Minimum wage to be increased as economy recovers“, in: *China Daily*. 26.01.2010, http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-01/26/content_9380108.htm (letzter Zugriff am 01.02.2015), o.S.

²⁸⁵ Vgl. Chan, Anita. „A „Race to the bottom“ - Globalisation and China's labour standards“, a.a.O., S.42.

3.6. SOZIALVERSICHERUNG

Das chinesische Arbeitsgesetz sieht unter Artikel 70 folgende Sozialversicherungsleistungen vor: Aus dem vom Staat gegründeten Sozialversicherungsfond erhält der Arbeitnehmer im Falle von Alter, Krankheit, Arbeitsunfall, Arbeitslosigkeit, Geburt und ähnlichen Umständen Hilfe- und Ausgleichsleistungen. Die genauen Umstände werden zudem durch Artikel 73 des chinesischen Arbeitsgesetzes konkretisiert: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Leistungen der Sozialversicherung im Falle von

- Ruhestand
- Krankheit oder Verletzung
- Behinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit
- Arbeitslosigkeit
- Kindesgeburt²⁸⁶

Aufgrund der Einwirkung des chinesischen Haushaltsregistrierungssystems auf dieses Gesetz, profitieren vor allem diejenigen Arbeitnehmer vom chinesischen Sozialversicherungssystem, welche unmittelbar in jenem Ort ansässig und beschäftigt sind, in dem sie im Rahmen der Haushaltsregistrierung erfasst worden sind. Dieser Regelung zufolge sind Wanderarbeiter außerhalb ihres Heimatdistriktes von der Inanspruchnahme der Sozialleistungen nahezu ausgeschlossen, da die lokalen Behörden ihrer Heimatsorte nach der Abwanderung dieser Arbeitskräfte aus den heimischen Wohnorten keine Veranlassung zur Erbringung von Sozialleistungen haben.²⁸⁷ Bei schätzungsweise 262 Millionen Wanderarbeitern in der VR China in 2012 bedeutet dies ein großes Manko im Sozialversicherungssystem.²⁸⁸

Die Arbeitgeber, welche gemäß der soeben geschilderten Gesetzgebung dazu verpflichtet wären, für die Gesamtheit ihrer Angestellten eine Rentenversicherung, bestehend aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil, abzuschließen, setzen dies nur

²⁸⁶ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuiifa 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.11f.

²⁸⁷ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Quanli shiluo de shehui jiegou 权利失落的社会结构, a.a.O., S.212.

²⁸⁸ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

selten in die Tat um. Stattdessen wird den vielfach mangelhaft informierten Arbeitnehmern suggeriert, dass bereits der pünktliche Erhalt des monatlichen Endgeldes nicht selbstverständlich sei, und dass der Abschluss einer Rentenversicherung auch noch nach einigen Jahren in Erwägung gezogen werden kann. Durch die Unerfahrenheit der überwiegend jungen Wanderarbeiter in der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie und unter dem Einfluss der Sichtweise der Arbeitgeber, wird der Abschluss einer Rentenversicherung zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses folglich auch von Arbeitnehmerseite als verfrüht empfunden.

Noch seltener ist im Vergleich zur beschriebenen Praxis der Rentenversicherung der Abschluss einer Kranken- oder Unfallversicherung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Produktionsbetriebe versichern durchschnittlich höchstens 10-40% ihrer Belegschaft. Diese Quote ist nicht zuletzt deshalb so gering, da der einbezahlte Versicherungsbetrag aufgrund des territorialen Modells des Sozialversicherungssystems beim Ausscheiden eines Mitarbeiters weder dem Mitarbeiter zugutekommt noch vom Unternehmen zurückgefordert werden kann, sondern als Gewinn für die lokal ansässige Versicherungsbehörde verbucht wird.²⁸⁹ Diese Vorgehensweise stellt eine erhebliche Verletzung der Arbeitnehmerrechte und -interessen dar,²⁹⁰ erklärt jedoch warum beide Parteien nicht geneigt sind, die Versicherungsbeiträge zu leisten.²⁹¹

Im Hinblick auf den Sozialversicherungsanspruch in Zeiten von Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit gemäß Artikel 61-63 des chinesischen Arbeitsgesetzes²⁹² sind die Einbußen, welche chinesische Arbeiterinnen hinnehmen müssen, besonders gravierend (s.Abb.18). Lediglich 45% der Arbeiterinnen wird der rechtlich vorgegebene Mutterschaftsurlaub von mindestens 90 Tagen zugestanden. Zudem erhalten 18% der Arbeiterinnen in dieser Phase kein Gehalt.²⁹³ Die Tatsache, dass die Produktionsunternehmen diesbezüglich den Arbeitnehmerrechten keine Beachtung schenken, basiert einerseits auf der allgemeinen Unkenntnis der

²⁸⁹ Vgl. Zhao Lingmin 赵灵敏, a.a.O., S.47 sowie vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.106.

²⁹⁰ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Quanli shiluo de shehui jigou 权利失落的社会结构, a.a.O., S.214.

²⁹¹ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). „Garment Workers in Poverty: Past, Present & Future“, a.a.O., S.11.

²⁹² Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghui 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.10.

²⁹³ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.106ff.

Arbeiterinnen bezüglich der geltenden Rechtsgrundlage in dieser speziellen Lebenssituation,²⁹⁴ andererseits am Desinteresse der Regierung an einer effektiveren Umsetzung der Rechtsgrundlage.

Darüber hinaus können nur wenige Arbeiterinnen der Textil- und Bekleidungsindustrie auf eine umfassende ärztliche Versorgung während Schwanger- und Mutterschaft zurückgreifen,²⁹⁵ obwohl dies rechtlich gesehen gemäß Artikel 70 des chinesischen Arbeitsgesetzes zugesichert ist.²⁹⁶ Ohne entsprechende Versicherung im Falle von Schwangerschaft und Krankheit sowie den damit verbundenen immensen Kosten der medizinischen Versorgung zuzüglich der anschließend anfallenden Kosten für Unterhalt und Ausbildung des Kindes fernab des heimischen Wohnsitzes, kündigen viele Arbeiterinnen während der Schwangerschaft Ihre Anstellung, um für die Entbindung in ihre Heimat zurückzukehren.²⁹⁷ Nach der Geburt entscheiden sich dann viele Arbeiterinnen dafür, ihre Kinder aus Kostengründen bei Verwandten auf dem Land zurückzulassen und erneut in den städtischen Produktionszentren Arbeit aufzunehmen.²⁹⁸

Besonders schwierig ist die Arbeitnehmersituation in Fällen, in denen keine gesetzliche Grundlage hinsichtlich Sozialversicherungsleistungen besteht, wie im Falle einer Abtreibung. Hier ist sowohl die Dauer der Arbeitsunfähigkeit als auch die Frage nach der Höhe der Lohnfortzahlung rechtlich unklar. Auch wenn die Krankenhäuser eine Ruhephase von 14 Tagen nach einem solchen Eingriff vorgeben, so stehen die Arbeiterinnen bereits nach 3 Tagen, manchmal schon nach nur einem Tag, wieder am Arbeitsplatz. Besonders schutzlos sind ledige Arbeiterinnen in dieser Situation, deren Anteil immerhin 73,5% der weiblichen Angestellten ausmacht, denn sie werden im Anschluss an eine Abtreibung oftmals gezwungen, „freiwillig“ aus dem Unternehmen auszuschcheiden.²⁹⁹

²⁹⁴ Vgl. Wu Yaping 吴亚平, a.a.O., S.77.

²⁹⁵ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.106ff.

²⁹⁶ Vgl. Wu Yaping 吴亚平, a.a.O., S.164.

²⁹⁷ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. *Quanli shiluo de shehui jiegou* 权利失落的社会结构, a.a.O., S.214.

²⁹⁸ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Turning the Garment Industry Inside Out – Purchasing Practices and Workers' Lives*, a.a.O., S.19.

²⁹⁹ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.106ff.

3.7. ARBEITSSICHERHEIT & ARBEITSHYGIENE (*OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS)*)

Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene³⁰⁰ sollen in erster Linie der Förderung und Erhaltung des physischen, mentalen und sozialen Wohlergehens der Arbeiter eines Unternehmens dienen, darüber hinaus der Vermeidung von nachteiligen Auswirkungen des Arbeitsumfeldes auf die Gesundheit der Arbeitnehmer sowie der Gewährleistung eines adäquaten Arbeitsumfeldes, welches in jeder Hinsicht den Bedürfnissen der Arbeiterschaft genügt. Auch wenn der Arbeitshygiene im Vergleich zur Arbeitssicherheit tendenziell weniger Beachtung geschenkt wird, so sind beide Bereiche gleichermaßen von Bedeutung. Die Vernachlässigung eines der beiden Bereiche zieht unmittelbar Kosten auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite nach sich.

Zusätzlich zu den physischen und psychischen Komponenten eines Arbeitsunfalls, einer berufsbedingten Krankheit oder Invalidität fallen aus ökonomischer Sicht auf Arbeitnehmerseite unmittelbare Direktkosten in Form von finanziellen Ausgaben für die Gewährleistung medizinisch notwendiger Versorgungsmaßnahmen sowie Einbußen durch Verdienstaufschlag oder schlimmstenfalls durch einen möglichen Arbeitsplatzverlust an. Die Belastung durch indirekte Kosten, wie beispielsweise die Auswirkungen eines berufsbedingten Unfalls bzw. einer Berufskrankheit auf die Versorgungslage der betroffenen Familie, werden 4-10-mal höher eingestuft. Auf Arbeitgeberseite entstehen im Falle eines Arbeitsunfalls bzw. einer Berufskrankheit ebenfalls eine Vielzahl von Direktkosten, wie beispielsweise Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, gegebenenfalls Ausgleichszahlungen, z.B. bei Invalidität des Arbeitnehmers aufgrund eines Arbeitsunfalls, Auslagen für Ersatzarbeitskräfte zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Produktionsleistung, Produktions- und Qualitätseinbußen, höhere Kosten für Arbeitssicherheitstrainings, Reparaturen bzw. Umrüstkosten in Bezug auf technische Arbeitseinrichtungen sowie höhere administrative Kosten. Darüber hinaus können sich Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle negativ auf die

³⁰⁰ Arbeitshygiene = Vermeidung von Umständen, welche die Gesundheit eines Arbeiters durch Krankheit gefährden, z.B. Kontakt mit chemischen Substanzen.
Arbeitssicherheit = Vermeidung von Unfallrisiken, welche beispielsweise durch ungeeignete bzw. ungesicherte Arbeitsgeräte herbeigeführt werden können.

Arbeitsmoral der verbleibenden Belegschaft auswirken.

Zusätzlich entstehen dem Arbeitgeber durch den Ausfall des Arbeitnehmers indirekte Kosten durch die mit dem Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit verbundene bürokratische Abwicklung sowie durch die fachpraktische Einarbeitung einer Ersatzkraft, welche erfahrungsgemäß erst nach einer intensiven Einarbeitungsphase das geforderte Produktivitätsniveau erreicht. Auch wenn das Ausmaß der indirekten Kosten schwer quantifizierbar ist, geht man generell davon aus, dass die Kosten für Arbeitsunfälle und berufsbedingte Krankheiten bis zu 3-4% des Bruttoinlandsproduktes³⁰¹ betragen.³⁰²

Gesetzlich ist der Arbeitgeber durch Artikel 52 des chinesischen Arbeitsgesetzes verpflichtet, eine Arbeitssicherheits- und Arbeitshygieneordnung zur Vermeidung von Arbeitsunfällen bzw. berufsbedingten Erkrankungen zu schaffen und zu vervollkommen, wobei die staatlich vorgegebenen Arbeitssicherheits- und Arbeitshygienevorschriften und -standards strikt einzuhalten sind. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Aufgabe, die Arbeitnehmer bezüglich beider Bereiche ausreichend aufzuklären, Unfälle im Arbeitsablauf zu verhindern und Berufsgefahren zu reduzieren. In Bezug auf die Betriebseinrichtungen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene sind gemäß Artikel 53 des chinesischen Arbeitsgesetzes die staatlich erlassenen Anforderungen zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus laut Artikel 54 dazu angehalten, für die Arbeitnehmer entsprechend der staatlichen Bestimmungen angemessene Arbeitssicherheits- und Arbeitshygienebedingungen zu schaffen und erforderliche Arbeitsschutzmittel zur Verfügung zu stellen.³⁰³

Trotz der in Artikel 57 des chinesischen Arbeitsgesetzes geforderten Transparenz gibt es bislang keine offiziellen, verlässlichen Angaben über die Anzahl der jährlich am Arbeitsplatz verletzten bzw. erkrankten Arbeitnehmer in

³⁰¹ Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) gibt den Gesamtwert aller Waren und Dienstleistungen wider, welche innerhalb eines Jahres innerhalb der Landesgrenzen einer Volkswirtschaft hergestellt wurden, nach Abzug aller Vorleistungen und Einfuhren.

³⁰² Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.). *Health and safety binder*. Hong Kong: O.V., 2004, S.1ff.

³⁰³ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuiifa 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.9.

China.³⁰⁴ Der auf unzureichender Arbeitssicherheit basierende volkswirtschaftliche Schaden in China, gemäß der statistischen Angaben der chinesischen Regierung, wird auf mindestens 24 Milliarden US\$ jährlich geschätzt, wobei die reellen Kosten wahrscheinlich weitaus höher sind.³⁰⁵

Besonders Wanderarbeiter sind meist in Beschäftigungsbereichen tätig, welche hohe Unfallrisiken aufweisen. Im Falle etwaiger gesundheitlicher Probleme nehmen Wanderarbeiter zunächst eher eine abwartende Haltung ein, da sie über die seit 2003 eingerichtete, kollektive Krankenversicherung in ihren ruralen *hukous* nicht an ihren urbanen Arbeitsstätten versichert sind, und sie daher die vollen Kosten für Untersuchungen und Behandlungen selber tragen müssen, welches aufgrund der geringen Einkommensverhältnisse in der Regel unmöglich ist.³⁰⁶ Die dadurch verursachte enorme Dunkelziffer der Betroffenen³⁰⁷ hat dazu geführt, dass im Jahre 2002 zwei neue Gesetzesentwürfe verabschiedet wurden: das Produktionssicherheitsgesetz der VR China (中华人民共和国安全生产法) und das Gesetz zur Prävention von Berufskrankheiten der VR China (中华人民共和国职业病防治法). Für die VR China ist dies die erste Gesetzgebung auf diesem Sektor, welche nicht nur symbolische Funktion hat, sondern den Arbeitnehmern erstmals wirklichen Schutz bieten soll.³⁰⁸ So werden Arbeitsunfälle inzwischen entschädigt, jedoch nur, wenn diese nachweislich als einwandfrei arbeitsbezogen identifiziert wurden sind.³⁰⁹

Die Bereiche Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene fallen gemäß des chinesischen Gesundheitsministeriums (中华人民共和国卫生部) unter die Zuständigkeit der *State Administration of Work Safety* (SAWS) (国家安全生产监督管理总局), welche für Entwürfe von OHS-Gesetzen, OHS-Richtlinien, technische Standards sowie für die Überwachung, Einhaltung und Umsetzung von Sicherheitsmanagementsystemen verantwortlich ist. Aufgrund der personellen

³⁰⁴ Vgl. Association for Sustainable and Responsible Investment in Asia (Hg.), a.a.O., S.31.

³⁰⁵ Vgl. Rose, James. „China’s workers: a bleak outlook?“, in: *Ethical Corporation*. London: Sept. 2005, S.29.

³⁰⁶ Vgl. Gransow, Bettina, a.a.O., o.S.

³⁰⁷ Es wird davon ausgegangen, dass ca. 70% der Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle nicht gemeldet werden (Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.19.).

³⁰⁸ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.2.

³⁰⁹ Vgl. Gransow, Bettina, a.a.O., o.S.

Unterbesetzung der Abteilung für die Überwachung der Arbeitssicherheit und -hygiene der SAWS ist das Verhältnis zwischen der Anzahl von Kontrolleuren und den zu kontrollierenden Betrieben derart unausgeglichen, dass einige Betriebe lediglich alle 5 Jahre kontrolliert werden.³¹⁰

Die Verabschiedung des Produktionssicherheitsgesetzes, insbesondere des 3. Kapitels „Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer“, stellt einen erheblichen Fortschritt für die Sicherheit der Arbeitnehmer dar: Durch Artikel 45 haben diese erstmals das Recht, umfassend und im Voraus über eventuelle Gefahrenquellen am Arbeitsplatz informiert zu werden und entsprechende Sicherheitsvorkehrungen in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus steht es den Arbeitnehmern zu, Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Sicherheitsmaßnahmen am jeweiligen Arbeitsplatz vorzubringen. Zudem sind die Arbeitnehmer durch Artikel 46 dazu berechtigt, Produktionssicherheitsprobleme zu bemängeln, aufzudecken oder entsprechend rechtliche Schritte einzuleiten, ohne dass Lohnkürzungen, Disziplinarmaßnahmen oder sogar die Kündigung drohen. Nicht zuletzt ermöglicht Artikel 47 des Produktionssicherheitsgesetzes den Arbeitnehmern, in Notfallsituationen, welche eine direkte Gefährdung für die persönliche Sicherheit des Arbeitnehmers bzw. Dritter darstellen, die Arbeit niederzulegen und den Arbeitsplatz unter Berücksichtigung aller notwendigen Vorsichtsmaßnahmen zu verlassen.³¹¹

Inwiefern die praktische Umsetzung beider Gesetze mittel- bis langfristig realisierbar ist, ist nicht abschätzbar, denn auf der Arbeitgeberseite sind die für die Umsetzung anfallenden Kosten in Form von Sicherheitsvorrichtungen wie auch der zusätzliche Arbeitseinsatz im Rahmen von Schulungen und Sicherheitstrainings ausschlaggebend für eine zögerliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben.³¹² Die Bereitstellung von Schutzvorrichtungen für die Arbeitnehmer (*Personal Protective Equipment* (PPE)) wird von den Unternehmen oftmals aus Kostengründen abgelehnt. Im Falle der Bereitstellung von Schutzvorrichtungen werden die Kosten

³¹⁰ Vgl. Liu Chenyan. „Occupational disease in China: The hidden blight“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 19.05.2005, S.3.

³¹¹ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Workers' rights for the new century*, a.a.O., S.116f.

³¹² Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *Beware of Mickey - Disney's sweatshop in South China*, a.a.O., S.17.

jedoch häufig auf die Arbeitnehmer umgelegt sowie Wartungsarbeiten bzw. notwendige Reparaturen der Vorrichtung vernachlässigt.³¹³ Die Arbeitnehmer selbst sind meist nur unzureichend mit dem Thema Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene sowie den OHS-Richtlinien vertraut.³¹⁴ Aufgrund der teils irrtümlichen Annahme, keiner Risikoquelle am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein, werden zur Verfügung stehende Schutzvorkehrungen durch die Arbeitnehmer nur sporadisch in Anspruch genommen. Das fehlende Bewusstsein der Arbeitnehmer in Bezug auf die Arbeitssicherheit macht sich vor allen Dingen dann bemerkbar, wenn diese vorsätzlich ungenutzt bleiben, da die Schutzvorkehrungen den Arbeitsablauf behindern, unbequem sind oder die Produktivität des Arbeitnehmers verlangsamen und somit auch den Lohn auf Basis eines Stückgeldakkords mindern. Diese mangelnde Einsicht wird oftmals durch die Tatsache bestärkt, dass die Arbeiter beispielsweise über Jahre hinweg ohne Schutzmaßnahmen mit Chemikalien zu tun haben, jedoch keine unmittelbaren Vergiftungsanzeichen wahrnehmen und folglich die Gefährdung unterschätzen. Eine Sensibilisierung sowie die Bewusstseinssteigerung im Hinblick auf die Arbeitssicherheit ist gleichermaßen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erforderlich, um das Recht des Arbeitnehmers auf körperliche Unversehrtheit gewährleisten zu können.³¹⁵ Studien zufolge stehen 47.69% der in der Produktion tätigen Wanderarbeiter keine Sicherheitsvorrichtungen zur Verfügung und nur 15.97% der Arbeiter sind an einer Teilnahme an Arbeitssicherheits- und Arbeitshygieneschulungen interessiert.³¹⁶

3.7.1. BERUFSKRANKHEITEN

Als Berufskrankheit bezeichnet man allgemein eine einem Arbeitsunfall gleichgestellte Erkrankung, welche durch Arbeitsweise, Arbeitsverfahren oder die zu verarbeitenden Rohstoffe in Erscheinung tritt. Die am Arbeitsplatz vorherrschenden Gesundheitsrisiken können folgende Reaktionen nach sich ziehen:

³¹³ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.20.

³¹⁴ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *Beware of Mickey - Disney's sweatshop in South China*, a.a.O., S.17.

³¹⁵ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.265f.

³¹⁶ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.87.

- Unmittelbare, akute Reaktion (z.B. Reaktionen nach direktem Chemikalienkontakt),
- allmähliche Reaktion (z.B. Hautausschläge) und
- verzögerte Reaktion (z.B. Hörverlust oder auch Krebserkrankungen).

Eine verzögerte Reaktion ist insofern besonders problematisch, dass die Krankheitssymptome nachträglich nur schwer mit der beruflichen Tätigkeit in Verbindung zu bringen sind, denn zum einen fehlt es den Allgemeinmedizinerinnen in der VR China an einer entsprechenden Ausbildung zur Diagnose von Berufskrankheiten und zum anderen treten schwerwiegende, gesundheitliche Schädigungen oftmals erst nach Jahren auf.³¹⁷

Die Textil- und Bekleidungsindustrie birgt generell eine Vielzahl von Gesundheits- und Unfallrisiken, auf die nachfolgend detaillierter eingegangen werden soll: Beginnend mit der Einlagerung der Rohstoffe sind Dermatitis und andere Hautirritationen aufgrund der sich in den textilen Rohstoffen befindlichen Chemikalien häufige Folgeerscheinungen. Auch Schmerzen des Bewegungsapparates, insbesondere des Rückens und der Schultern, sowie allgemeine Schmerzen der Muskulatur sind für die im Lager angestellten Mitarbeiter gängige Krankheitsbilder. Die gleichen Symptome treten auch im Zuschnitt, dem ersten eigentlichen Produktionsschritt der Bekleidungsindustrie, auf. Für die meist männlichen Beschäftigten dieser Produktionsstufe gehört es u.a. zum Aufgabenbereich, die schweren Stoffballen zur nachfolgenden Bearbeitung auf den Zuschneidetisch zu heben bzw. Legemaschinen ohne Einhebevorrichtungen, Stoffrollenpaternoster oder Wechselmagazine zu bestücken. Die aus dieser Tätigkeit resultierende schwere physische Belastung führt längerfristig meist zu Rückenproblemen. Weitere Haltungsschäden ergeben sich erfahrungsgemäß durch die Bedienung verschiedenartiger, manuell geführter Zuschnittmaschinen sowie durch die manuelle, definierte Lagenfixierung gestreifter oder kariierter Stoffe.³¹⁸

Die Arbeitnehmer im Zuschnitt sind zusätzlich zu den bereits beschriebenen

³¹⁷ Vgl. Liu Chenyan, a.a.O., S.2.

³¹⁸ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Turning the Garment Industry Inside Out – Purchasing Practices and Workers' Lives*, a.a.O., S.18.

physikalischen Beanspruchungen auch chemischen Belastungen ausgesetzt, z.B. durch toxische Farbstoffe in den Textilien als auch hohen Staubkonzentrationen im direkten Prozess des Durchtrennens der Gewebefasern. Diese können sowohl Allergien auslösen als auch unter extremen Bedingungen, d.h. bei unzureichender Ventilation, durch mit Maschinen, Material und Menschen überfüllten Arbeitsräumen sowie mangelndem Atemschutz, zu Atemwegserkrankungen wie Byssinose³¹⁹ führen.³²⁰ Nur wenige Unternehmen sind mit einer den Produktionsbedingungen angemessenen Lüftungs- bzw. Klimaanlage ausgestattet (s.Abb.19), so dass die Luft in den Produktionsräumen von Chemie- und Staubgemischen gesättigt ist, und die Arbeiter zwangsläufig gesundheitsschädliche Substanzen einatmen.³²¹ Auf den Gebrauch von Atemschutzmasken in Abteilungen mit hoher Staubkonzentration weisen nur wenige Unternehmen hin (s.Abb.20).

Besonders der Umgang mit Chemikalien birgt in der Textil- und Bekleidungsindustrie ein erhebliches Gesundheitsrisiko, da eine Vielzahl verschiedener Chemikalien eingesetzt werden, wie beispielsweise Chlorbleiche, Tinten, Chromsalz, Natriumhydroxid, Nickelchlorid, Nickelsulfate, Kupfersulfate, Borsäure, Elektrotauchlack und Weichmacher.³²² Da die toxischen Partikel in Form von Staub, Dämpfen, Gasen bzw. Flüssigkeiten über die Atmung, durch orale Aufnahme sowie durch Absorption über die Haut in den Körper gelangen können, ist diese Belastung nicht nur bei rohstoffreinigenden, bleichenden, farbgebenden und ausrüstenden Prozessen entscheidend, sondern betrifft gleichermaßen alle Stufen der textilen Produktion. Je nach Substanz und Art der Aufnahme kann es sowohl zu akuten Beschwerden wie Übelkeit oder Irritationen von Haut, Nase oder Hals als auch zu chronischen Gesundheitsschädigungen kommen, welche sich über

³¹⁹ Unter Byssinose versteht man eine Bronchial-Lungenerkrankung, die durch langjähriges Einatmen von Stäuben mit Pflanzenteilen, besonders in der Produktion von Textilien aus Rohbaumwolle, Rohflachs oder Rohhanf, auftreten kann. Die Krankheit gehört zu den Pneumokoniosen (Staublungen) (Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Struggle for justice. Workers' compensation systems in the Asia Pacific Region*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2005, S.6.). Die Verbreitung von Byssinose bei Arbeitern in der baumwollverarbeitenden Industrie in China liegt Studien zufolge zwischen 2% und 15% (Vgl. Wang Xiaorong, und David C. Christiani. „Occupational Lung Disease in China“, in: *International Journal of Occupational and Environmental Health*. Attleboro: Okt.-Dez. 2003, S.322).

³²⁰ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Turning the Garment Industry Inside Out – Purchasing Practices and Workers' Lives*, a.a.O., S.18.

³²¹ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.264.

³²² Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.22.

mehrere Jahre entwickeln.³²³ Langfristige Auswirkungen toxischer Substanzen lassen sich meist in Leber, Nieren oder dem Nervensystem nachweisen. Hierbei ist neben der Art der Aufnahme der chemischen Substanzen entscheidend, wie toxisch die Substanz ist, welcher Menge und über welchen Zeitraum der Arbeiter der Gefährdung ausgesetzt wurde.³²⁴ Neben den eigentlichen Farbstoffen, darunter auch immer noch Azofarbstoffe,³²⁵ gilt die Verwendung von Lösungsmitteln wie Tetrachlorethen (Perchlorethylen) im Rahmen der Stoffherstellung sowie von Methanal (Formaldehyd) bei der Appretur von Stoffen als besonders gefährdend. Tetrachlorethen wird vorwiegend zur chemischen Reinigung von Rohware z.B. von Elasthanmischungen, zur Nachbehandlung von Wolle/PES- und Wolle/Elasthan-Waren zur Verbesserung der Farbechtheit bei dunklen Farben sowie im Rahmen der Qualitätskontrolle zur Fleck-Entfernung verwendet. Es führt bei chronischer Aufnahme zu Leber- und Nierenschäden, ist reproduktionstoxisch und karzinogen. Ähnlich problematisch ist der Einsatz von Methanal (Formaldehyd), welches unter anderem in der Textilveredelung als Vernetzer zur Verbesserung der Formbeständigkeit von Baumwoll- und Viskoseprodukten sowie Mischgeweben Verwendung findet (u.a. bei „Knitterfrei“-Ausrüstung und Sanforisierung³²⁶). Des Weiteren wird Methanal in der textilen Kette als Fixiermittel, Faserschutz für Wolle sowie zur Verbesserung einiger Direktfarbstoffe verwendet. Die chemische Verbindung wurde im Jahr 2004 von der Internationalen Agentur für Krebsforschung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sowie im Jahr 2006 vom Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) als „krebserregend für den Menschen“ (CMR-Gefahrstoff) eingestuft. CMR-Stoffe (= karzinogene, mutagene und reproduktionstoxische Stoffe) gelten als besonders gefährlich, so dass international in der Textilindustrie zunehmend der Einsatz formaldehydarmer bzw.

³²³ Vgl. Pandita, Sanjiv. „Popular Education and the Workers’ Health and Safety Movement”, in *Asian Labour Update*. Hong Kong: Apr.-Jun. 2005, S.14.

³²⁴ Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.10ff.

³²⁵ Azofarbstoffe kommen weltweit u.a. in der Textilindustrie zum Einsatz. Viele dieser Farbstoffe sind karzinogen, da sie giftige Amine freisetzen. Bislang wurden 22 Amine verboten und somit dürfen textile Güter auch nicht mehr mit bestimmten Azofarbstoffen gefärbt sein (vgl. EG-Verordnung 1907/2006). In Bezug auf importierten Waren, u.a. aus China, sollen stichprobenartige Untersuchungen den Konsumenten schützen (Vgl. Becker, Birgitt. „Knallharte Chemie in unserer Kleidung – Textilverfeinerungen à la carte“, in: *Netzfrauen*, 14.12.2013, <http://netzfrauen.org/2013/12/14/textilverfeinerungen-la-carte-knallharte-chemie-unserer-kleidung/>, (letzter Zugriff am 07.03.2015), o.S.).

³²⁶ Durch Sanforisierung kann das Einlaufen zellulosischer Natur- und Chemiefasern vorweggenommen werden.

formaldehydfreier Hilfsmittel gefordert wird.³²⁷ Arbeiter, die im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit in stetigem Kontakt mit verschiedenartigen, toxischen Substanzen sind, werden erfahrungsgemäß nur ungenügend im Umgang mit den Chemikalien geschult und meist unzureichend über Gesundheitsrisiken sowie deren Prävention aufgeklärt.³²⁸ Für die Mehrheit der Arbeiter sind aufgrund fehlender oder unzureichender Einarbeitung die Bezeichnungen der täglich angewendeten Chemikalien, deren Zusammensetzung, Eigenschaften sowie deren Toxizität unbekannt.³²⁹ Und auch auf den Behältnissen jener Chemikalien ist die Wiedergabe der Substanzbezeichnungen sowie etwaige Warnhinweise nicht immer gewährleistet (s.Abb.21+22). Der Arbeiter wird im Rahmen einer Arbeitseinweisung lediglich darüber informiert, wann er welche Chemikalie zu verwenden bzw. beizumischen hat, ohne näher über das Produkt, dessen Eigenschaften und eventuelle Gefahren aufgeklärt zu werden, so dass eine sichere Arbeitssituation unter diesen Umständen nicht gewährleistet werden kann.³³⁰ Es besteht folglich auch ein hohes, teilweise schleichend fortschreitendes Vergiftungsrisiko der Beschäftigten.³³¹

In der Näherei ist zusätzlich zur Ausdünstung und zum Abrieb toxischer Partikel aus den zu verarbeitenden Werkstoffen die Ergonomie ein zentrales Gesundheitsthema, denn Erkrankungen durch monotone repetitive Arbeitsabläufe, wie beispielsweise Sehnenscheidenentzündung oder Karpaltunnelsyndrom³³², betreffen pro Jahr eine Vielzahl von Arbeitern.³³³ Die sich wiederholenden

³²⁷ Gemäß der Bedarfsgegenständeverordnung Anlage 9 (zu §10 Abs.3), Stand 1998 (letzte Änderung 13.12.2011) beträgt der in Deutschland zulässige Methanal-„Grenzwert“ für Textilien 1500ppm (= 1500 mg/kg) (Vgl. TÜV Rheinland LGA Products GmbH (Hg.). *Regelungen zu Schadstoffen in Textilien, Bekleidung und Lederprodukten*. Köln: O.V., 2013, S.14). Bei Überschreitung dieses vorgegebenen Massengehaltes an freiem Formaldehyd in Verbindung mit direktem Hautkontakt im Rahmen eines bestimmungsgemäßen Gebrauchs des Textils muss dieses laut Bedarfsgegenstände-Verordnung wie folgt gekennzeichnet sein: „Enthält Formaldehyd. Es wird empfohlen, das Kleidungsstück zur besseren Hautverträglichkeit vor dem ersten Tragen zu waschen“. Zukünftig sollten die Grenzwerte in Anlehnung an die weltweit führende Vorgabe des *Japanese Law 112* folgende Werte für Verbraucherprodukte nicht überschreiten: Textile Babyartikel = <16ppm, Textilien mit direktem Hautkontakt = 75ppm, Textilien ohne direkten Hautkontakt = 300ppm (Vgl. Hartmann, Dr. Manfred. „Formaldehyd (CH₂O) im OEKO-TEX® Kriterienkatalog“, in: *OEKO-TEX® news*. Zürich: 2009, S.10.).

³²⁸ Vgl. Pandita, Sanjiv, a.a.O., S.14.

³²⁹ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.22f.

³³⁰ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.264.

³³¹ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.23.

³³² Das Karpaltunnelsyndrom bezeichnet ein Kompressionssyndrom des Nervus Medianus im Bereich der Handwurzel, welches dann entsteht, wenn bei vorbestehender relativer anatomischer Enge des Karpaltunnels eine Gewebeschwellung durch eine mechanische Überlastung oder eine Entzündung hinzu kommt.

³³³ Vgl. Rivoli, Pietra, a.a.O., S.104.

Arbeitsabläufe ergeben sich auch durch die Strukturierung des Produktionsprozesses, in dem die Nähkräfte in langen Fertigungsstraßen hintereinander angeordnet, isolierte Produktionsschritte des zu fertigen Artikels zugewiesen bekommen. Nach Fertigstellung eines Teilproduktionsschrittes, z.B. die Schließung von Seitennähten, Fertigung der Ärmel oder Säumung in der Bekleidungsindustrie, wird das gefertigte Arbeitsstück in einen am Arbeitsplatz befindlichen Korb gelegt, welcher nach und nach gefüllt und anschließend für den nachfolgenden Produktionsschritt an den nächsten Arbeitsplatz weitergereicht wird (s.Abb.23+24).³³⁴ Die über Stunden andauernde, statische Arbeitsposition der Beschäftigten an den Nähmaschinen, welche in gebeugter Haltung auf nicht ergonomischen Sitzgelegenheiten und oftmals ohne Rückenlehne ihre Arbeit verrichten (s.Abb.25), verursacht langfristig Haltungsschäden, die zu Dorsalgie, Lumbalgie oder Taillenschmerzen führen. Darüber hinaus führen die sich stets wiederholenden Arbeitsabläufe, das Führen des textilen Produktes während des Nähvorganges mit der linken Hand sowie die Bedienung des Fußpedals der Nähmaschine zu einer Überbeanspruchung von Muskeln und Gelenken in Armen und Beinen. Schlechte Lichtverhältnisse stellen ein weiteres Problem für die Arbeiter an den Nähmaschinen dar, welches sowohl zu einem höheren Verletzungsrisiko als auch zu einer Überanstrengung der Augen führt.³³⁵

Ein weiteres Gesundheitsrisiko ist die Lärmbelastung durch die Produktionsmaschinen, wobei sich diese nicht nur auf Nähmaschinen beschränkt, sondern sich auch auf andere Einrichtungen der Textil- und Bekleidungsproduktion, wie beispielsweise Maschinen und Automaten des Zuschnitts, der Bügelei und der Veredelung (z.B. Knopflochautomaten), bezieht. Generell kann ein zu hoher Geräuschpegel (>85dBA³³⁶ in Bezug auf eine 8-Stunden Schicht bei 40 Wochenstunden in der Produktion) das Ohr empfindlich schädigen, welches sich im direkten Anschluss an die geleistete Tätigkeit durch ein Klingeln im Ohr, Hörprobleme, Kopfschmerzen oder Schwindel bemerkbar machen kann. Langfristig führt eine zu hohe Lärmbelastung zu temporärem oder permanentem Gehörverlust, Kopfschmerz,

³³⁴ Vgl. Rivoli, Pietra, a.a.O., S.69.

³³⁵ Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.191ff.

³³⁶ Die maximale Lärmobergrenze (*Occupational Exposure Limit for Noise*) in der Produktion bereits bestehender Fertigungsbetriebe in China beträgt 90dBA, während für neue Fabriken in China eine Lärmobergrenze von 85dBA gilt (Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.136.).

Schwindel, Bluthochdruck, Nervosität oder beschränkter Konzentrationsfähigkeit, dem lediglich durch konsequentes Tragen eines Gehörschutzes entgegenzuwirken ist.³³⁷ In den meisten Regionen Asiens, so auch in China, gilt Lärmbelästigung am Arbeitsplatz bislang nicht als wesentliches Gesundheitsrisiko und der Hörverlust bei Arbeitern wird generell nicht als arbeitsplatzabhängig beurteilt.³³⁸

Nicht zuletzt stellt auch der durch überzogene Produktionsvorgaben generierte Stress am Arbeitsplatz, welchem sich nahezu ein Drittel aller Wanderarbeiter ausgesetzt fühlt,³³⁹ ein Risiko für den menschlichen Organismus dar. Lange Arbeitstage ohne Ruhephase, Schlafmangel und Erschöpfung führen zu kardiovaskulären Problemen, einem geschwächten Immunsystem, Verdauungsbeschwerden, Schlaf- und Antriebslosigkeit, in schweren Fällen auch zum Tod durch Überarbeitung (vgl. Kapitel 3.4.). Nicht außer Acht zu lassen ist zudem die hohe Verletzungsgefahr im Rahmen repetitiver Arbeitsabläufe im Zusammenhang mit Stresssituationen.³⁴⁰

3.7.2. ARBEITSUNFÄLLE

Arbeitsunfälle sind im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit plötzlich auftretende, den Arbeitnehmer körperlich schädigende Ereignisse, welche vielfach auf unzureichendes Management, primitive, veraltete bzw. gefährliche Ausstattung der Produktionsanlagen, mangelnde Mitarbeiterschulung im Umgang mit den Arbeitsgerätschaften oder auf nachlässigen Umgang mit den Sicherheitsvorkehrungen zurückzuführen sind.³⁴¹

Die einzelnen Abteilungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie bergen verschiedenartige Arbeitsunfallrisiken: So besteht beispielsweise beim Zuschnitt

³³⁷ Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.129ff.

³³⁸ Vgl. Pandita, Sanjiv, a.a.O., S.15.

³³⁹ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.19.

³⁴⁰ Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.158ff.

³⁴¹ Vgl. Chan, Anita. *China's Workers under assault. The exploitation of labor in a globalizing economy*, a.a.O., S.101.

eines textilen Gewebes die Gefahr darin, sich im Umgang mit dem elektrischen Zuschneidemesser schwerwiegend zu verletzen (s.Abb.26). Um dem vorzubeugen, sollte der Zuschnitt nur nach Anlegen eines Metallgliederhandschuhs bzw. Metallfingerschutzes durchgeführt werden (s.Abb.27-29).³⁴² In der Näherei sowie der Knopflochverarbeitung hingegen besteht die Gefährdung hauptsächlich durch gebrochene Nähnadeln (s.Abb.30),³⁴³ welche durch die Stichgeschwindigkeit der Maschinen und Automaten auch ohne weiteres die Gesichtsregionen der Arbeiter treffen und verletzen können. Verletzungen der Finger, insbesondere der Fingerkuppen,³⁴⁴ aber auch Gesichtsverletzungen, insbesondere der Augenpartie, durch umherfliegende Nadelteile im Falle eines Nadelbruchs sind keine Seltenheit.³⁴⁵ Arbeitsunfälle geschehen abhängig von der Produktion und der Art des Artikels auch in anderen Abteilungen, z.B. der Knopfbestückung, der *sand washing*-Abteilung (z.B. für Jeans), der Wäscherei sowie auch beim abschließenden Aufbügeln des textilen Produktes.

Für das Unternehmensmanagement stellen jedoch die praktische Umsetzung arbeitssicherheitstechnischer Aspekte in der Produktion sowie die Instandhaltung des Maschinenparks in erster Linie einen Kostenfaktor dar, so dass der technische Stand der Produktionsmaschinen oftmals in einem veralteten, minderwertigen oder sogar defekten Zustand ist und zudem meist ohne erforderliche Schutzvorrichtungen.³⁴⁶ An den veralteten Gerätschaften werden vielfach über lange Jahre hinweg nur die nötigsten oder sogar gar keine Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten vorgenommen,³⁴⁷ wodurch die Maschinen zu einer erheblichen Gefahrenquelle für die an den Maschinen agierenden Arbeiter werden. Darüber hinaus wird oftmals, entgegen der gesetzlichen Vorgabe (s. Artikel 68 des chinesischen Arbeitsgesetzes³⁴⁸), auf eine ausführliche Einweisung neuer Mitarbeiter im Umgang mit den Maschinen bzw. eine intensive Einarbeitung von

³⁴² Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.20.

³⁴³ Gebrochenen Nähnadeln sollten aufbewahrt und dokumentiert werden, um zu vermeiden, dass abgebrochene Nadeln bzw. Nadelstücke im Textil verbleiben. Eine solche *broken-needle-policy* dient in erster Linie der Sicherheit der Endverbraucher.

³⁴⁴ Vgl. Shek, Fiona, und Tung Tse-Kwan, a.a.O., S.15.

³⁴⁵ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Shenti di jiage - Zhongguo gongshang suopei yanjiu 身体的价格 - 中国工伤索赔研究. Beijing: Renmin ribao chubanshe, 2004, S.148f.

³⁴⁶ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.262f.

³⁴⁷ Vgl. Sui Xiaoming 隋晓明. Zhongguo mingong diaocha 中国民工调查. Beijing: Qunyan chubanshe, 2005, S.77.

³⁴⁸ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法. 中华人民共和国工会法, a.a.O., S.11.

Mitarbeitern an neuen Maschinen verzichtet, so dass es gerade in diesen Fällen in den ersten Arbeitstagen zu einer Häufung von Arbeitsunfällen aufgrund von Unkenntnis und Unwissenheit kommt. Viele Arbeiter unterschätzen die Gefährdung der eigenen Gesundheit durch Arbeitsunfälle und gehen davon aus, dass eine kurze Erläuterung oder eine flüchtige Demonstration eines erfahrenen Mitarbeiters ausreichend ist, eine Maschine kompetent und unfallfrei bedienen zu können. Das fehlende Bewusstsein im Hinblick auf Arbeitsunfall-Vermeidung in Verbindung mit der mentalen Erschöpfung, die aus dem hohen Arbeitspensum des arbeitsintensiven Industriezweiges Textil und Bekleidung resultiert, führt zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Bedienungsfehlern und folglich zu einem erhöhten Arbeitsunfall-Risiko. Durch das Streben der Arbeiter nach Schnelligkeit, der daraus resultierenden höheren Produktionsrate und dem damit verbundenen höheren Stückgeldakkordlohn werden zudem oftmals Vorschriften verletzt und Sicherheitsvorgaben missachtet.³⁴⁹ Die Praxis zeigt, dass die Häufigkeit von Arbeitsunfällen in arbeitsintensiven Produktionsperioden, in denen die Arbeiter teilweise mehr als 100 Überstunden pro Monat leisten, signifikant zunimmt.³⁵⁰

Wie bereits in Kapitel 3.6. angemerkt, ist die Quote der Kranken- und Unfallversicherten gering, so dass unversicherte Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitsunfalls bzw. einer berufsbedingten Erkrankung allenfalls eine im Ermessen des Arbeitgebers liegende, nicht zwingend den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Ausgleichszahlung erwarten können.³⁵¹ Ist der Arbeitnehmer hingegen versichert, was rechtlich gesehen nur im Rahmen eines städtischen *hukous* realisierbar ist, so werden die Kosten für medizinische Behandlungen dem Versicherten zumindest teilweise rückerstattet.³⁵²

³⁴⁹ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.262ff.

³⁵⁰ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Shenti di jiage - Zhongguo gongshang suopei yanjiu 身体的价格 - 中国工伤索赔研究, a.a.O., S.145.

³⁵¹ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Asian transnational corporation outlook 2004. Asian TNCs, workers, and the movement of capital.*, a.a.O., S.127.

³⁵² Vgl. Pi Guangzhou 皮广州, und Qi Dongbin 齐东斌. Yiliao baoxian quan yi wei hu 医疗保险权益维护. Beijing: Zhongguo laodong shehui baozhang chubanshe, ³2001, S.16f.

3.7.3. RETTUNGSWEGE & BRANDBEKÄMPFUNG

Generell ist ein sicheres und gefahrloses Arbeitsumfeld grundlegend für die körperliche Unversehrtheit der Angestellten. Dieses gilt sowohl für die Vermeidung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen, als auch im Rahmen von Notfallsituationen. Um im Falle einer notwendigen Flucht schnell und sicher aus dem Produktionsgebäude ins Freie zu gelangen, ist es zwingend erforderlich, dass Flucht- bzw. Rettungswege unmissverständlich und gut erkennbar ausgeschildert sind. Die Rettungswege, welche direkt zu den Notausgängen führen, sollten mit selbstleuchtenden bzw. beleuchteten Piktogrammen gekennzeichnet (s.Abb.31) und mit einer Notbeleuchtung gekoppelt sein, damit die Fluchtwege auch im Notfall gut erkennbar sind. Die Fluchtwege dürfen darüber hinaus weder vorübergehend noch dauerhaft blockiert sein, damit eine zügige Evakuierung von Personen, die sich zum Zeitpunkt einer besonderen Gefahr, z.B. einem Brandfall, im Gebäude befinden, gewährleistet werden kann (s.Abb.32).³⁵³ In der Praxis sind in der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie die Rettungswege und Notausgänge jedoch erfahrungsgemäß häufig mit Material verstellt und somit im Ernstfall unpassierbar (s.Abb.33). Besonders in der Hochsaison oder zu Zeiten, in denen kein Audit von ausländischen Einkaufsorganisationen ansteht, werden Rohstoffe und unfertige Erzeugnisse gerne in den Gängen der Produktion gelagert (Vgl. Fallbeispiel 3).³⁵⁴ Die unsachgemäße Lagerung von Materialien führt im Brandfall jedoch zu einer schnelleren Ausbreitung des Feuers, welches mit einem größeren materiellen Schaden sowie insbesondere mit einem höheren Risiko für die Belegschaft verbunden ist. Besonders gravierend ist die Situation, wenn feuerbekämpfende Einrichtungen, wie Feuerlöscher oder Löschschläuche, komplett fehlen³⁵⁵ oder durch Materiallagerung verstellt sind (s.Abb.34+35). Brandbekämpfungsmaßnahmen, wie der Einsatz von Sprinkleranlagen und Feuerlöschern, sind nur dann effektiv, wenn die Einrichtungen regelmäßig überprüft und gewartet werden. Darüber hinaus müssen Feuerlöscher in ausreichender Anzahl und gemäß der

³⁵³ Vgl. International Labour Organization (Hg.). *Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry – Compendium of case studies with good practices*. Beijing: O.V., 2009, S.8.

³⁵⁴ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *How Hasbro, McDonalds's, Mattel and Disney manufacture their toys*. Hongkong: O.V., 2001, S.19.

³⁵⁵ Vgl. „Arbeitsbedingungen in Textilfabriken Südostasiens – Alle stehen in der Pflicht“, a.a.O., o.S.

gesetzlich vorgegebenen Abstände an der Wand bzw. am Boden fixiert, klar gekennzeichnet und zu jeder Zeit zugänglich sein (s.Abb.36).³⁵⁶

Die Belegschaft eines produzierenden Unternehmens sollte sowohl mit Präventivmaßnahmen zur Brandverhütung als auch mit den Brandbekämpfungsmaßnahmen vertraut sein. Die Unternehmensleitung hat die Pflicht, mit der Belegschaft in regelmäßigen Abständen Trainingseinheiten und Simulationsübungen durchzuführen. In der Praxis ist die Umsetzung dieser Maßnahmen jedoch oftmals unzureichend, da sich die Brandschutzübungen vielfach nur auf die Produktionsgebäude und nicht auf die angrenzenden Wohnkomplexe beziehen. Darüber hinaus nehmen in einigen Fabriken nicht alle Mitarbeiter an den Simulationsübungen teil, sondern lediglich ein Teil der Belegschaft einer jeden Abteilung. Das Unternehmensmanagement möchte mit dieser Maßnahme eine Unterbrechung der laufenden Produktion (besonders in der Hochsaison) vermeiden, untergräbt jedoch damit den Sinn und die Wirksamkeit der Brandschutzübungen. Nicht zuletzt fühlen sich viele Mitarbeiter trotz der Trainings nicht in der Lage, einen Feuerlöscher zu bedienen, sondern lediglich sicherer, die Rettungswege im Ernstfall zu finden.³⁵⁷

3.8. WOHSITUATION & VERPFLEGUNG

Mit der wirtschaftlichen Öffnung Chinas ist es seit den 1980er Jahren üblich, an die Produktionsstätten angegliederte Wohnheime für Angestellte zu errichten (s.Abb.37). Untersuchungen im Jahre 2001 ergaben, dass die Mehrzahl (82,8%) der Arbeiter in solchen Wohnheimen lebte, weitere 1,3% bei Verwandten unterkamen während 15,8% der Beschäftigten sich gemeinsam mit anderen Arbeitern privat ein Zimmer mieteten. Die Belegung der Räumlichkeiten der fabrikeigenen Wohnheime variierte zwischen 1 und 90 Personen; im Durchschnitt waren jedoch rund 13 Personen pro Zimmer, bei einer durchschnittlichen Zimmergröße von 26m², untergebracht. Dieses entsprach exakt den gesetzlichen Bestimmungen der

³⁵⁶ Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.489f.

³⁵⁷ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *How Hasbro, McDonalds's, Mattel and Disney manufacture their toys*, a.a.O., S.19.

Sonderwirtschaftszone Shenzhen (*Shenzhen jingji tequ laowugongtiaoli* 深圳经济特区劳工条例), nach der die Wohnfläche von 2m² pro Person nicht unterschritten werden durfte.³⁵⁸ Gut 10 Jahre später, im Jahre 2012, sind es immer noch ein Drittel aller Arbeiter, die aufgrund geringer Einkommensverhältnisse in überfüllten, vom Arbeitgeber bereitgestellten Wohnanlagen (*dormitories*) lebt (s.Abb.38). Jedoch steigt die Anzahl der Arbeiter, die sich als Wohngemeinschaft ein Apartment mieten (2012: 19%) oder sogar zuhause wohnen (2012: 13%), vorausgesetzt die Arbeitsstätte ist nicht zu weit vom Wohnort entfernt. Diese Entwicklung ist auch auf die Altersstruktur der Wanderarbeiter zurückzuführen, denn noch sind circa 40% der Wanderarbeiter unter 30 Jahre alt (s.Abb.39). Diese Altersgruppe wird von den Produktionsunternehmen bevorzugt, da diese physisch sowohl lange Produktionsschichten durchsteht als auch gewillt ist, in den überfüllten Wohnanlagen zu hausen. Aufgrund der demographischen Entwicklung Chinas stehen jedoch zunehmend weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung. So sehen sich die Produktionsunternehmen aufgrund dieser (besonders die Küstenregionen betreffenden) extremen Verknappung der Arbeitskräfte gezwungen, auch Arbeitskräfte zwischen 40 und 50 Jahren einzustellen, welche wiederum eine Unterbringung abseits der firmeneigenen *dormitories* bevorzugen.³⁵⁹

Die Errichtung von Gebäudekomplexen, die in China unter der Bezeichnung „Drei in Einem“ (*Sanheyi* 三合一) bekannt sind, d.h. Produktion, Lager und Wohnheim in einem Gebäude vereint, ist seit 1994 in China aus Sicherheitsgründen gesetzlich untersagt.³⁶⁰ Dennoch ist diese Konstruktionsweise gängige Praxis in Südchina und führt immer wieder zu Unglücksfällen mit tödlichem Ausgang. Bei Ausbruch eines Feuers im Lager oder in der Produktion eines Textil- bzw. Bekleidungsunternehmens können die Flammen im Falle solch einer verdichteten Bauweise in kürzester Zeit auf Wohn- und Schlafräume der Angestellten übergreifen, wobei es häufig, nicht zuletzt aufgrund fehlender Warnsysteme, Feuerlöscher oder aber zu enger bzw. versperrter Fluchtwege, zu Todesfällen

³⁵⁸ Vgl. Pentland Group plc, und The Institute of Contemporary Observation 深圳当代社会观察研究所 (Hg.). *Sushe zai zhongguo. Nanzhongguo qiye yuangong zhusu diaocha baogao* 宿舍在中国. 南中国企业员工住宿调查报告. Shenzhen: O.V., 2001, S.5ff.

³⁵⁹ Vgl. China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

³⁶⁰ Vgl. Pentland Group plc, und The Institute of Contemporary Observation 深圳当代社会观察研究所 (Hg.), a.a.O., S.5ff.

kommt.³⁶¹ Auch das Verbarrikadieren der Wohnheimfenster durch Metallstäbe bzw. Metallgitter ist gängige Praxis in China. Dies dient sowohl dazu, die Beschäftigten am nächtlichen Verlassen der Wohnheime zu hindern³⁶² als auch der Einbruchsicherung, verhindert jedoch im Notfall die Flucht der Arbeiter über die Fenster ins Freie.³⁶³

Was die Sicherheitsstandards der Wohnanlagen anbelangt, so sollten sich von jedem Standort aus in unmittelbarer Nähe mindestens zwei räumlich auseinanderliegende Notausgänge befinden. Auch außerhalb der Schlafräume sieht die Norm jeweils zwei klar beschilderte Rettungswege in zweierlei Richtungen mit sich in Fluchtrichtung öffnenden Notfalltüren vor, durch die sich die Angestellten im Ernstfall auf das Firmengelände retten können. Die unmissverständliche Beschilderung der Fluchtwege und Notausgänge (s.Abb.40) sowie deren Beleuchtung ist im gesamten Wohnkomplex unerlässlich. Darüber hinaus muss in der Wohnanlage ein Feuermeldesystem installiert sein, welches genau wie die übrigen Brandbekämpfungseinrichtungen (z.B. Feuerlöscher, Sprinkleranlage) einer regelmäßigen Wartung unterliegen sollte. Auch die Durchführung von Evakuierungssimulationsübungen mit den Mitarbeitern sowie deren Schulung im Umgang mit feuerbekämpfenden Maßnahmen, hat gemäß gesetzlicher Vorgabe halbjährlich zu erfolgen. Um letztendlich das Gefahrenpotenzial zu minimieren, sollten gefährliche und leicht entflammbare Materialien weder direkt in der Wohnanlage noch in unmittelbarer Nähe des Wohnkomplexes gelagert werden.

Vordergründig scheint die Bereitstellung von Wohnraum durch den Arbeitgeber demzufolge eine sichere, bequeme und vor allen kostengünstige Alternative für die Angestellten zu sein,³⁶⁴ jedoch wird bei näherer Betrachtung deutlich, dass dies nicht unbedingt den Tatsachen entspricht, denn gerade kostentechnisch mangelt es aufgrund fehlender Gehaltsabrechnungen hinsichtlich der einbehaltenen Kosten für Kost und Logis vielfach an Transparenz oder aber die Firmen rechnen weit über dem gängigen Preis auf dem Wohnungsmarkt ab. Zudem wird auch die räumliche Trennung von den Familien von Arbeitern sowohl

³⁶¹ Vgl. Frost, Stephen. „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 18.10.2006, S.7.

³⁶² Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.23.

³⁶³ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.21.

³⁶⁴ Vgl. Pentland Group plc, und The Institute of Contemporary Observation 深圳当代社会观察研究所 (Hg.), a.a.O., S.4ff.

finanziell als auch emotional als überaus hart beschrieben. Von einer Bereitstellung von Paar- bzw. Familienunterkünften in den firmeninternen Wohnanlagen würde auch das produzierende Unternehmen profitieren, denn eine solche Wohnsituation steigert nachweislich Loyalität und Produktivität der Mitarbeiter.³⁶⁵ Viele Wanderarbeiter mieten sich mittlerweile auch privaten Wohnraum, so dass ein familiäres Zusammenleben von Ehepartnern bzw. Familien mit Kindern von vornherein gewährleistet ist. Bezahlbaren Wohnraum finden die Wanderarbeiter meist in den ländlichen Außenbezirken der großen Ballungsgebiete oder in den sogenannten *urban villages*. Bei den *urban villages* handelt es sich um Dörfer, welche im Zuge der städtischen Expansion in die sich ausdehnende Stadt eingeschlossen wurden.³⁶⁶

Die Unternehmen bevorzugen jedoch nach wie vor, und nicht nur aus ökonomischen Gesichtspunkten, die Unterbringung ihrer Angestellten in firmeninternen Wohnheimen. Dies vor allen Dingen aus organisatorischen Gründen: Die fabriksnahe Einquartierung der Arbeiter vereinfacht die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte für Überstunden³⁶⁷ und erleichtert die Kontrolle durch das Management im Hinblick auf die Aktivitäten ihrer Angestellten außerhalb der Arbeitszeiten.³⁶⁸ Durch diese Kasernierung der Arbeiter ist es dem Management zudem möglich, durch die Gestaltung interner Unternehmensvorschriften nächtliche Ausgänge der Arbeiter sowie Besuche von Freunden zu unterbinden.

Aus Sicht der Mitarbeiter ist bezüglich deren Unterbringung besonders die Enge der Schlafräume belastend, welche mit 2m² „Wohnraum“ pro Person weder Privatsphäre bieten noch eine Möglichkeit, private Habseligkeiten vor dem Zugriff Dritter zu schützen³⁶⁹ (s.Abb.41). Auch die Ausstattung, Instandhaltung sowie die hygienischen Zustände der Sanitäreinrichtungen in den meist kasernenartigen Wohnanlagen sind oftmals mangelhaft³⁷⁰ (s.Abb.42+43). Im Rahmen einer

³⁶⁵ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.21.

³⁶⁶ Vgl. Gransow, Bettina, a.a.O., o.S.

³⁶⁷ Vgl. Pentland Group plc, und The Institute of Contemporary Observation 深圳当代社会观察研究所 (Hg.), a.a.O., S.4f.

³⁶⁸ Vgl. Chan, Anita. „A „Race to the bottom“ - Globalisation and China's labour standards“, a.a.O., S.46.

³⁶⁹ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.21.

³⁷⁰ Vgl. Watson, Karen. „Working towards compliance is a must for all firms“, in: *South China Morning Post – Corporate Social Responsibility Special Supplement*. Hong Kong: 23.11.2004, S.3.

Befragung befanden daher nur 11,4% der Arbeiter die Wohnsituation als sehr gut, weitere 51,1% waren relativ zufrieden, für 35,9% der Beschäftigten war die Unterbringung nicht zufriedenstellend und 13,3% empfanden diese als unzumutbar.³⁷¹

Zahlreiche Unternehmen bieten in Anbindung an die Wohnanlagen firmeninterne Kantinen an (s.Abb.44). Dieses sichert zwar die Verpflegung der Arbeiter, unterbindet aber indirekt das Verlassen des Firmengeländes.³⁷² Die Verhältnisse hinsichtlich der Verpflegung sind, ähnlich wie bei den Wohnraumkonditionen, oftmals dürftig.³⁷³ Laut einer Studie erhoffen sich 61,7% der Arbeiter eine Verbesserung ihrer Lebensumstände, wobei sich die Mehrheit dabei explizit auf die Verpflegungs- und Wohnsituation in den firmeninternen Unterkünften bezieht.³⁷⁴

3.9. FREIHEITSEINSCHRÄNKUNGEN

Neben den bereits im Kapitel 3.2 erwähnten Arbeitgeber-Maßnahmen, die Freiheit der beschäftigten Mitarbeiter einzuschränken und diese durch Einbehaltung der Ausweispapiere, Aufenthaltsgenehmigungen und eventueller Kautionen sowie der bewussten Verzögerung von monatlichen Gehaltszahlungen zwangsweise an das Unternehmen zu binden, gibt es Berichten zufolge zahlreiche Fälle von Schikanen, physischer Gewalt und Repressionen.³⁷⁵ Im Rahmen einer Untersuchung der Tsinghua Universität aus dem Jahre 2002 gaben 12,3% der befragten Wanderarbeiter an, bereits Opfer von erniedrigenden Vorgehensweisen des Arbeitgebers, u.a. auch Leibesvisitationen, gewesen zu sein; 6,6% waren sogar zum wiederholten Male davon betroffen.³⁷⁶ Doch auch nach 10 Jahren herrscht in vielen Produktionsstätten immer noch ein militärischer Führungsstil vor, bei dem

³⁷¹ Vgl. Pentland Group plc, und The Institute of Contemporary Observation 深圳当代社会观察研究所 (Hg.), a.a.O., S.5.

³⁷² Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *Beware of Mickey - Disney's sweatshop in South China*, a.a.O., S.11.

³⁷³ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Turning the Garment Industry Inside Out – Purchasing Practices and Workers' Lives*, a.a.O., S.20.

³⁷⁴ Vgl. Li Zhen 李真 (Hg.), a.a.O., S.111.

³⁷⁵ Vgl. Chan, Anita. *China's Workers under assault. The exploitation of labor in a globalizing economy*, a.a.O., S.73ff.

³⁷⁶ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.22.

patrouillierende Aufseher durch Ausübung von Druck auf die Arbeiter eine disziplinierte und zügige Arbeitsweise in den Fertigungsstraßen durchsetzen.³⁷⁷

Firmeninterne Unternehmensregeln, wie Sprechverbot während der Arbeitszeit oder Ausgehverbot in der Freizeit sowie die darauf basierenden Maßregelungen und finanziellen Einbußen der Arbeiter (vgl. auch Kapitel 2.4.7.) beeinflussend darüber hinaus grundlegend das Leben der Mitarbeiter während und nach der Arbeit. Die dauerhafte Überwachung der Arbeiter durch die strengen Unternehmensregeln, welche selbst die Häufigkeit der Toilettengänge sowie Trinkpausen beschränken, führt bei den Angestellten zu einem eingeschüchterten und ängstlichen Verhalten.³⁷⁸ Auch im Rahmen der Untersuchungen der NGOs wurde festgestellt, dass Mitarbeiter der Produktionsstätten nur sehr zurückhaltend auf Nachfragen in Bezug auf die vorherrschenden Arbeitsbedingungen reagieren.³⁷⁹ Auch die Einführung der CoCs sowie der dazugehörigen Audits durch die Einkaufsorganisationen hat in den Produktionsstätten diesbezüglich zu keiner Änderung geführt. Arbeiter, welche von der Unternehmensleitung dazu angehalten werden, den Inhalt der CoCs zu kennen, um diese im Falle eines Audits wiedergeben zu können, realisieren meist nicht, dass die CoCs ein Instrument zum Schutz der Arbeitnehmerrechte darstellen. Aus Angst vor eventuellen Folgen bevorzugen die Arbeiter jedoch, keine Auskünfte zu ihren jeweiligen Arbeitsbedingungen zu machen oder ziehen es im Zweifelsfall vor, falsche Angaben zu machen.³⁸⁰ Angst ist auch die Hauptursache für die geringe Anzahl von Anklagen in Bezug auf physische, verbale oder sexuelle Übergriffe³⁸¹ auf Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Dabei liegt es in der Verantwortung des Unternehmensmanagements, durch die Erstellung und Implementierung klarer, schriftlicher Vorgaben, die Erfassung und Ahndung solcher Vergehen, sowohl innerhalb ihres Unternehmens als auch durch Zulieferanten oder Käufer, entsprechend zu handhaben und das Recht der

³⁷⁷ Vgl. Fenby, Jonathan, a.a.O., S.61.

³⁷⁸ Vgl. Murdoch, Hilary, und Daniella Gould, a.a.O., S.22.

³⁷⁹ Vgl. Pruett, Duncan, u.a., a.a.O., S.9.

³⁸⁰ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *Beware of Mickey - Disney's sweatshop in South China*, a.a.O., S.15.

³⁸¹ Eine Umfrage in 10 Fertigungsstätten in 4 verschiedenen Regionen ergab, dass 20% der beschäftigten Frauen Opfer sexueller Übergriffe waren (Vgl. Fenby, Jonathan, a.a.O., S.26.).

Mitarbeiter auf respektvolle und menschenwürdige Behandlung zu wahren.³⁸² Eine zu Beginn des Jahres 2003 von ICO (*Institute of Contemporary Observation*) initiierte Präventivmaßnahme in Zusammenarbeit mit fünf multinationalen Einkaufsorganisationen (Nike, Reebok, Adidas, Sears und Li&Fung) stellt die Einführung einer vertraulichen Beschwerdeprozedur bei deren chinesischen Zulieferanten sowie einer damit verbundenen Aufklärung und Schulung der Fabrikmitarbeiter bezüglich ihrer Rechte auf Basis des chinesischen Arbeitsgesetzes dar.³⁸³ Ein effektives, vertrauliches Beschwerdesystem dieser Art sieht die Installation gesicherter und nur dem Top-Management zugänglicher Kästen in privaten Bereichen wie Bädern oder Schlafsälen vor, mittels derer betroffene Angestellte anonym ihre Anliegen vorbringen können.³⁸⁴

Letztlich stellt auch die bereits in 2.1.6. dargestellte, monopolistische Stellung der ACFTU sowie die damit verbundene Unterbindung unabhängiger Gewerkschaften ein Hindernis im Hinblick auf die Durchsetzung signifikanter Arbeitnehmerrechte dar. Die chinesische Regierung geht demzufolge gegen chinesische Aktivisten vor, die sich an Streiks oder Protestaktionen beteiligen, sich für Arbeitnehmerrechte einsetzen oder Datenmaterial verbreiten, welches konkret Aufschluss über die Arbeitsbedingungen gibt. Ein Recht der Arbeitnehmer auf Versammlungsfreiheit wird im Rahmen dieser Vorgehensweise vollständig missachtet,³⁸⁵ wäre aber die Grundvoraussetzung für Kollektivverhandlungen zur Förderung der Arbeitnehmerinteressen und zur Verbesserung bestehender Arbeitskonditionen.³⁸⁶

³⁸² Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.163ff.

³⁸³ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. *Migrant workers in China*. Shenzhen: Institute of Contemporary Observation, 2005, S.10.

³⁸⁴ Vgl. Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley (Hg.), a.a.O., S.168.

³⁸⁵ Vgl. Association for Sustainable and Responsibel Investment in Asia (Hg), a.a.O., S.8f.

³⁸⁶ Vgl. Schoenberger, Karl. *Levi's Children. Coming to terms with human rights in the global marketplace*. New York: Glove Press, 2000, S.203.

3.10. RECHTSKENNTNIS & RECHTSEMPFINDEN

Rechtlich betrachtet bietet das Arbeitsgesetz der VR China die Möglichkeit, Streitigkeiten und Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Schlichtung, Schiedsspruch, Anklageerhebung oder aber durch klärende Beratung beizulegen. Die Schlichtungsgrundsätze finden dabei auch bei Schiedsentscheidungen und Gerichtsverfahren Ihre Anwendung.³⁸⁷

In der Praxis zeigt sich, dass nur wenige Arbeiter ihre Rechtslage und die daraus resultierenden Rechtsansprüche kennen. Dieses belegen auch Untersuchungen der NGOs, in denen die Arbeiter in Bezug auf ihren Wissensstand zu Arbeitsrechts-Thematiken befragt wurden. Eine solche Umfrage des *Hong Kong Christian Industrial Committee* 香港基督教工业委员会 hat ergeben, dass 67% der befragten Arbeiter, welche in Produktionsstätten für führende Unternehmen der Bekleidungs- und Spielzeugindustrie in China tätig waren, nichts von der Existenz eines chinesischen Arbeitsrechts wussten (s.Abb.45). Auch die von multinationalen Einkaufsorganisationen eingeführten CoCs waren letztlich nur 10% der Befragten bekannt (Vgl. Fallbeispiel 6), so dass im Rahmen dieser Untersuchung ein Großteil der Arbeiter einzelne Aspekte im Hinblick auf deren Rechtssituation falsch interpretierte und folglich missverstand: Beispielsweise wurde bei der Befragung der Begriff „gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn“ häufig als niedrigster, ausbezahlter Monatslohn im Laufe der Anstellung verstanden, während CoCs mit firmeninternen Unternehmensregeln verwechselt wurden.

Zudem hat die Reduzierung der Arbeitsrechte auf zu leistende Arbeitsstunden und entsprechende Bezahlung, so wie es mehrheitlich von Arbeitern verstanden wird, zur Folge, dass Aspekte wie „Gesundheit“ und „Sicherheit am Arbeitsplatz“ im Vergleich zur monetären Entlohnung nahezu unbeachtet bleiben. Basierend auf dieser Unkenntnis vertrauen daher viele Arbeiter im Ernstfall auf die Fürsorge und Hilfe durch das Unternehmensmanagement.³⁸⁸

³⁸⁷ Vgl. Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法, a.a.O., S.12f.

³⁸⁸ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *How Hasbro, McDonalds's, Mattel and Disney manufacture their toys*, a.a.O., S.22f.

4. HERKÖMMLICHE ANSÄTZE ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE IN DER VR CHINA

Die soziale Verantwortung der Unternehmen, *Corporate Social Responsibility* (CSR), gilt als zentrales Thema im Bestreben nach verbesserten Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China. Dabei ist CSR laut dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung als „Bekenntnis der Privatwirtschaft zu sozial und ökologisch verantwortungsvoller Unternehmensführung“ zu verstehen. Die Firmen verpflichten sich demzufolge, soziale, menschenrechts- und umweltrelevante Grundsätze bei ihren unternehmerischen Tätigkeiten sowie in ihren Beziehungen zu den jeweiligen Anspruchsträgern (*stakeholdern*), wie Arbeitnehmern, Anteilseignern, Konsumenten, Investoren und Organisationen der Zivilgesellschaft³⁸⁹, zu berücksichtigen³⁹⁰ (s.Abb.46). Diese Selbstverpflichtung der Unternehmen bezieht sich auf die gesamte Wertschöpfungskette³⁹¹ und umfasst dabei Aspekte wie Arbeitssicherheit, OHS, den Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten, Reputation, Markengebung (*Branding*) und Marketing,³⁹² das Angebot sicherer Produkte, die Berücksichtigung von Geschäftsethik und Philanthropie sowie Umweltschutz.³⁹³ Außerdem betrifft CSR nicht nur die großen multinationalen Einkaufsunternehmen, sondern aufgrund der zunehmenden internationalen Vernetzung mittlerweile auch kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU).³⁹⁴

³⁸⁹ Organisationen der Zivilgesellschaft umfassen gemäß der Erläuterungen der Europäischen Kommission Arbeitsmarktparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), Vertretungsorganisationen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, NGOs (Umweltorganisationen, Menschenrechtsorganisationen, Wohlfahrtsorganisationen, etc.) und CBOs (*community-based organisations*), also Organisationen der Gesellschaft mit mitgliederorientierten Zielen (Jugendorganisationen, Familienverbände, etc.). (Vgl. Inbas GmbH (Hg.). „Dialog mit der Zivilgesellschaft“ in: *Stakeholders' Involvement in Social Inclusion Policies*, 2011, <http://www.stakeholders-socialinclusion.eu/site/de/concepts/cidi> (letzter Zugriff am 08.01.2015), o.S.).

³⁹⁰ Vgl. Sywottek, Christian, a.a.O., S.64 und vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.). *Internationale Aspekte von Corporate Social Responsibility (CSR) – Praxishinweise für Unternehmen*. Berlin: O.V., 2011, S.6.

³⁹¹ Vgl. Sywottek, Christian, a.a.O., S.64.

³⁹² Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Resource Kit on Corporate Social Responsibility for Sustainable and Equitable Development*. Hong Kong: 2005, S.1.

³⁹³ Vgl. Ho, Brian, und Anita Wong. „Hebei's CSR report for state-owned enterprises“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 02.05.2007, S.3.

³⁹⁴ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.5.

Das „Wechselspiel“ zwischen dem Unternehmen und den entsprechenden Anspruchsträgern (*stakeholdern*) (s.Abb.47) hat direkte Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung, so dass beispielsweise Protestaktionen von Endkonsumenten aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen an den chinesischen Produktionsstandorten zu Verkaufseinbußen führen können.³⁹⁵ Da CSR mit seinen Aspekten nahezu alle Lebensbereiche berührt, wird CSR inzwischen nicht nur als Unternehmensangelegenheit, sondern auch als Herausforderung für die gesamte Gesellschaft betrachtet.

4.1. ENTWICKLUNG DER CSR-POLITIK IN DER VR CHINA

Auch wenn es Berichten zufolge in westlichen Ländern bereits seit den 1920er Jahren Ansatzpunkte von CSR gab, so entwickelte sich die CSR-Bewegung im Wesentlichen erst im Rahmen der wirtschaftlichen Globalisierung Ende der 1980er Jahre: Aspekte wie Umweltschutz und Bewahrung grundlegender Arbeitnehmerrechte gewannen zunehmend an Bedeutung, nicht zuletzt auch durch ein gesteigertes Interesse seitens der Endkonsumenten.³⁹⁶ Die „*Anti-Sweatshop*-Bewegung“ der 1980er Jahre führte zu einer Bewusstseinsschärfung hinsichtlich sozialer Grundsatzfragen,³⁹⁷ welches u.a. zu einer Verschärfung sozialer Kontrollen bezüglich der Unternehmungen transnationaler Konzerne in Entwicklungs- und Schwellenländern führte, wodurch letztendlich auch chinesische Zulieferbetriebe unter Druck gerieten. Als Reaktion auf diese Bewegung und angetrieben durch multinationale Unternehmen und Einkaufsorganisationen entwickelte sich CSR in China wie nachfolgend dargestellt:

In der Anfangsphase von 1992 bis 1995 beschlossen erstmals einzelne westliche Markenhersteller mit ihren chinesischen Lieferanten Vereinbarungen zur Einhaltung sozialer und ökologischer Produktionsstandards. Bereits Mitte der

³⁹⁵ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Resource Kit on Corporate Social Responsibility for Sustainable and Equitable Development*, a.a.O., S.1.

³⁹⁶ Vgl. Li Hongyu 李红雨. „Qiye shehui zeren zai yingguo – Xilie baodao 1“ 企业社会责任在英国 - 系列报道 1, in: Renmin wang 人民网. Guangzhou: 26.07.2005, o.S.

³⁹⁷ Vgl. Zhuo Xiaosu 卓小苏. „Wo guo fangzhi fuzhuang hangye shixing CSR yu kexue fazhan“ 我国纺织服装行业施行 CSR 与科学发展, in: *Fangzhi daobao* 纺织导报. Beijing: 07.2010, S.11.

1990er Jahre war durch die Verlagerung arbeitsintensiver Industriezweige wie der Textil- und Bekleidungsindustrie nach China eine striktere Überwachung der Arbeitsbedingungen seitens der Einkaufsorganisationen und Markenhersteller notwendig. So wurden in den Jahren 1996-2000 die ersten sozialen Audits zur Überprüfung von Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, etc. eingeführt. Nach 2001 wurde aus den CSR-Einzelaktivitäten der Einkaufsorganisationen und Markenhersteller eine gemeinschaftliche Strategie, welche westliche Unternehmen, Regierungen und internationale Institutionen einbezog und zur Einführung von *Production Codes of Conduct* führte.³⁹⁸

Diese Entwicklung wurde seit 1999 zudem durch das UN-Programm „*Global Compact*“ gefördert (siehe später auch Kapitel 4.1.2.3), welches die Umsetzung dieser auf Selbstkontrolle basierenden, firmeninternen Unternehmensstandards zum Schutz von Arbeitnehmern und Umwelt unterstützt.³⁹⁹ Der *Global Compact* beinhaltet dabei keine Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Einhaltung der von den Unternehmen selbstaufgelegten Verpflichtung, sondern ist vielmehr aus Sicht der UN ein Referenzwerk für Unternehmensbestrebungen, geeignete Wege zur Umsetzung dieser Verpflichtungen zu wählen.

Formell ähnelten Unternehmensstandards (CoCs) seitdem den Vorgaben des chinesischen Arbeitsrechts, inhaltlich betrachtet entspricht das chinesische Arbeitsrecht jedoch in vielen Punkten einem höheren Standard verglichen mit den CoCs internationaler Einkaufsorganisationen.⁴⁰⁰

Die chinesische Regierung beteiligte sich bis 2004 nicht aktiv an der Umsetzung der CoCs sondern nahm, wie auch die chinesische Öffentlichkeit, vielmehr eine Beobachterrolle ein. Trotz anfänglicher Skepsis und kontroverser Debatten, in denen CSR als Abwehrstrategie für Produkte chinesischer Herkunft auf den internationalen Märkten deklariert wurde, ist seit dem Jahre 2004 offensichtlich, dass im Rahmen des internationalen Wettbewerbs, der Zunahme multinationaler, unternehmerischer Verflechtungen sowie weltumspannender Wertschöpfungsketten

³⁹⁸ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.8f.

³⁹⁹ Vgl. United Nations Global Compact (Hg.). *Overview of the UN Global Compact*, 22.04.2013, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>, (letzter Zugriff am 07.03.2015), o.S.

⁴⁰⁰ Vgl. Li Hongyu 李红雨. „Qiye shehui zeren zai yingguo – Xilie baodao 1“ 企业社会责任在英国 - 系列报道 1, in: Renmin wang 人民网. Guangzhou: 26.07.2005, o.S.

eine globale Unternehmensverantwortung unerlässlich ist. Demzufolge ist CSR seit Anfang 2004 auch in China von nationalem politischem Interesse, welches sich in zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten widerspiegelt. So wurden unter Berücksichtigung von CSR neue Gesetze verabschiedet, wie beispielsweise die im Jahre 2005 überarbeitete Version des chinesischen Unternehmensgesetzes (*gongsi fa* 公司法), welche die grundlegenden Prinzipien von CSR für Unternehmen widerspiegelt (s.Abb.48).⁴⁰¹ Zudem wird seit September 2006 von der Shenzhener Börse ein CSR-Leitfaden für börsennotierte Unternehmen herausgegeben⁴⁰² und dem *Global Compact* sind bis dato mehr als 276 chinesische Unternehmen beigetreten.⁴⁰³

Seit 2009 hat die Entwicklung im Bereich CSR in China allgemein zugenommen, wobei sich China im Gegensatz zu Europa auf Aktivitäten wie die Einhaltung von CSR-Richtlinien, die Bewertung deren Umsetzung, die Implementierung von CSR auf lokalem Niveau sowie Mechanismen zur Einhaltung der bestehenden Gesetzgebung beschränkt. Exportorientierte Industriezweige wie Textil und Bekleidung sowie Regionen, welche vorwiegend für den internationalen Markt produzieren, spielen im Rahmen der CSR-Implementierung eine Vorreiterrolle.⁴⁰⁴

Der CSR-Trend in China sowie dessen rasante Entwicklung lässt sich an der Anzahl der veröffentlichten CSR-Unternehmensberichte erkennen, welche als Indikator für den Grad der CSR-Implementierung in den Unternehmen gilt:

⁴⁰¹ Vgl. Foundation China-Europa-Forum (Hg.). *CSR Frameworks in China and Europe. Insights for CSR Workshops*. Hong Kong: O.V., 2010, S.7.

⁴⁰² Vgl. Foundation China-Europa-Forum (Hg.), a.a.O., S.18.

⁴⁰³ Vgl. United Nations Global Compact (Hg.). *Participants & Stakeholders*, 2015, http://www.unglobalcompact.org/participants/search?business_type=all&commit=Search&cop_s_tatus=all&country%5B%5D=38&direction=ASC&joined_after=&joined_before=&keyword=&listing_status_id=all&organization_type_id=&page==28§or_id=&sort_by=sector_name&utf8=✓, (letzter Zugriff am 07.03.2015), o.S.

⁴⁰⁴ Vgl. Foundation China-Europa-Forum (Hg.), a.a.O., S.41.

Nach nur vereinzelten CSR-Berichten in den Jahren 2001 bis 2006 kam es nach 2007 zu einem rasanten Anstieg der Anzahl veröffentlichter Berichte. Gab es im Jahre 2008 lediglich 169 Veröffentlichungen, so waren es in 2011 bereits 898 CSR-Publikationen (s.Abb.49).⁴⁰⁵

Trotz dieser Entwicklung und der damit verbundenen Aktivitäten stellt sich die praktische Umsetzung von CSR in den Produktionsbetrieben immer noch problematisch dar, da die Mehrzahl der Betriebe nicht über die notwendigen Sachkenntnisse verfügt, um ein firmeninternes CSR-Konzept bei unveränderter bzw. gesteigerter Wettbewerbsfähigkeit umfassend und effizient einzuführen. Zudem gibt es bislang auch seitens der Regierung keine klare CSR-Strategie, so dass der Begriff CSR in China „in einem sehr umfassenden Sinne als unternehmensbezogener Beitrag zu Förderung von Sozialismus und harmonischer Gesellschaft“⁴⁰⁶ verstanden wird. Entgegen der westlichen Auffassung von Nachhaltigkeit sowie von sozial und ökologisch verantwortungsvoller Unternehmensführung, welche sich nicht nur auf bloße Gesetzeskonformität beschränkt, wird CSR in China vielmehr als eine Modernisierungsstrategie in Bezug auf ökologische, soziale und ökonomische Herausforderungen verstanden.⁴⁰⁷ So beinhaltet CSR in China zudem ausdrücklich die Einhaltung der Gesetzgebung sowie administrativer Bestimmungen. Dies lässt Rückschlüsse auf eine unzureichende Durchsetzung der gesetzlichen Vorgaben in China zu, während die Einhaltung der Gesetze beispielsweise in Europa zu einem gewissen Grad als selbstverständlich gilt.⁴⁰⁸

4.1.1. NATIONALE ANSÄTZE

Trotz allem gibt es unlängst Regierungsaktivitäten, wie beispielsweise die Regierungsanweisung zur Einführung und Umsetzung von CSR in chinesischen

⁴⁰⁵ Vgl. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hg.). *CSR in China – Entwicklungen und Trends – oekom Corporate Responsibility Review 2012*, 21.03.2012, <http://www.oekom-research.com/homepage/german/F-Vortrag%20Rolf%20Dietmar%20CR%20Review%202012%20Frankfurt>, (letzter Zugriff am 07.03.2015), S.15.

⁴⁰⁶ Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.3.

⁴⁰⁷ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.3ff.

⁴⁰⁸ Vgl. Foundation China-Europa-Forum (Hg.), a.a.O., S.13ff.

Staatsbetrieben (*guanyu zhongyang qiye luxing shehui zeren de zhidao yijian* 关于中央企业履行社会责任的意见) vom Januar 2008, herausgegeben durch das SASAC (*State-Owned Assets Supervision and Administration Commission of State Council*), welche die Integration von CSR in China fördern. Diese Regierungsanweisung hat die Zielsetzung, in staatlichen Betrieben Profitstreben und verantwortungsbewusstes Handeln in Bezug auf Gesellschaft und Umwelt in Einklang zu bringen. Die betroffenen Unternehmen sind demzufolge dazu angehalten, CSR in ihre Unternehmenskultur sowie in ihr strategisches Management einfließen zu lassen, um somit Markenimage, Qualität des Arbeitsumfeldes und den Grad internationaler Anerkennung zu verbessern, welches langfristig betrachtet auch der Reputation Chinas im internationalen Wettbewerb dienlich ist.⁴⁰⁹

Betrachtet man hingegen gezielt den Industriezweig Textil und Bekleidung, so wurden durch die Einführung des CSC9000T-Standards CSR-Regulierungen vorgegeben, auf die nachfolgend detaillierter eingegangen wird:

4.1.1.1. CSC9000T – STANDARD

Das *China National Textile and Apparel Council* (CNTAC) stellte erstmals im Mai 2005 seine eigene, grundlegende, eigens auf die chinesische Textil- und Bekleidungsindustrie ausgerichtete CSR-Initiative vor. Wie bereits einleitend kurz dargestellt, basiert der CSC9000T-Standard inhaltlich auf der chinesischen Gesetzgebung unter Hinzuziehung relevanter, internationaler Konventionen und Standards hinsichtlich der Sozialverantwortung (*Social Responsibility*) und anderer Management Systeme.⁴¹⁰ Methodisch betrachtet richtet sich der CSC9000T-Standard analog zum Managementsystem ISO 9000 nach dem PDCA-Model (*Plan-*

⁴⁰⁹ Vgl. Habich, Sabrina, a.a.O., S.96.

⁴¹⁰ Vgl. „Zhongguo zhiding fangzhi qiye shehui zeren guanli tixi (CSC9000T)“ 中国制订纺织企业社会责任管理体系(CSC9000T), in: *Forum China Labor Research Newsletter* 中国劳工研究通讯. Shenzhen: Juni 2005, S.47 und vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

Do-Check-Act (*cehua – shishi – jiancha - gaijin*) 策划-实施-检查-改进) (s.Abb.50), welches vornehmlich auf unternehmerische Selbstkontrolle abzielt.⁴¹¹

Ziel der Implementierung von CSC9000T ist laut Angaben des CNTAC die Ausrichtung der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie hin zu einer gesunden wirtschaftlichen Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung von unternehmerischer Selbstdisziplin sowie der Förderung sozialer Verantwortung eines Betriebes (*Corporate Social Responsibility*). Letzteres gilt laut CNTAC als Garant für eine bessere Integration der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie in das globale Warenbeschaffungsnetzwerk, eine erhöhte Wettbewerbsfähigkeit chinesischer Unternehmen, die Schaffung fairer Marktbedingungen sowie als Instrument, zunehmend den Anforderungen internationaler Märkte zu entsprechen. Der CSC9000T-Standard beinhaltet insgesamt 10 Prinzipien basierend auf nachfolgenden Aspekten:

- Schaffung, Einführung, Beibehaltung sowie kontinuierliche Verbesserung eines unternehmensinternen *Social Responsibility-Management Systems* gemäß der Anforderungen von CSC9000T
- Schriftliche Arbeitsverträge bei Einstellung neuer Arbeitskräfte
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit
- Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Arbeitszeit-Bestimmungen
- Zahlung von Einkommen und Sozialleistungen gemäß gesetzlicher Mindestanforderungen
- Anerkennung des Arbeitnehmerrechts auf Gewerkschaftsbeitritt sowie auf Kollektivverhandlungen
- Diskriminierungsverbot
- Verbot von Belästigungen bzw. Misshandlungen am Arbeitsplatz
- Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes durch verbesserte Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

⁴¹¹ Vgl. Zhang Chunhua 张春华. „Zhongguo fangzhi gongye xiehui: CSC9000T yu guoji zuzhi dacheng tixi huren“ 中国纺织工业协会: CSC9000T 与国际组织达成体系互认 in: WTO jingji daokan WTO 经济导刊. Beijing: 04.2009, S.28.

Im Hinblick auf die aktuelle Situation in der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und unter besonderer Beachtung von Arbeitnehmerschutz sowie der Reduzierung von Unternehmensrisiken gehört OHS laut Angaben des CNTAC eindeutig zu den Schwerpunkten des CSC9000T-Management Systems.⁴¹²

Erst seit Einführung des CSC9000T-Standards besteht in der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie die Möglichkeit einer Überprüfung, inwiefern sich die Produzenten an die Vorgaben des chinesischen Arbeitsrechtes halten,⁴¹³ jedoch hängt die effektive Reichweite dieses Managementsystems letzten Endes maßgeblich davon ab, wie viele produzierende Unternehmen der chinesischen Textil- und Bekleidungsbranche den Standard anerkennen und dessen Vorgaben befolgen.⁴¹⁴ International ist der CSC9000T-Standard derweil anerkannt,⁴¹⁵ was ausschlaggebend für dessen erfolgreiche Umsetzung ist, denn es ist zweifelhaft, ob die produzierenden Unternehmen ohne Nachdruck seitens der internationalen Einkaufsorganisationen den Standard einführen. Daher haben sich internationale Marken wie Disney und Gap, Einzelhandelsunternehmen wie Target und Marks & Spencer⁴¹⁶ sowie Handelshäuser wie Li & Fung, Linmark oder Hudson's Bay Company für die Einführung von CSC9000T ausgesprochen.

Spezielle Pilotprogramme, welche in den ersten beiden Jahren nach der Einführung des CSC9000T-Standards zu dessen Förderung durchgeführt wurden, haben einen Zusammenhang zwischen Implementierung des Standards und einer Stabilisierung des Mitarbeiterstabs in den Betrieben sowie eine Leistungssteigerung der Unternehmen belegen können. Auch weitergehende Projekte zur verstärkten Durchsetzung von CSR in der chinesischen Textilindustrie, wie beispielsweise CSR-Training-Programme für Klein- und Mittelbetriebe der chinesischen Textilindustrie im Jahre 2008, durchgeführt von ILO, UNIDO und CNTAC⁴¹⁷ sowie andere CSR-

⁴¹² Vgl. China National Textile & Apparel Council (Hg.). *CSC9000T – China Social Compliance for Textile & Apparel Industry – Principles and Guidelines* (2005). Beijing: O.V., 2005, S.1ff.

⁴¹³ Vgl. Shih, Toh Han. „Audit puts working standards to the test“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 01.08.2005, o.S.

⁴¹⁴ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.6.

⁴¹⁵ Vgl. Zhang Chunhua 张春华, a.a.O., S.28.

⁴¹⁶ Vgl. Shih, Toh Han. „Audit puts working standards to the test“, a.a.O., o.S.

⁴¹⁷ In verschiedenen Trainingseinheiten wurden im Rahmen dieses Vorhabens Trainings- und Coaching- Programme für 25 klein- bzw. mittelständische Unternehmen der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie durchgeführt. Die Trainingseinheiten bezogen sich auf

Aktivitäten im Rahmen der CNTAC-Pilotphasen⁴¹⁸ haben zu einer Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Angestellten in der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie geführt.

Trotz dieser scheinbar positiven Resultate ist die Effizienz des CSC9000T-Standards noch aufgrund seiner bisher geringen Verbreitung begrenzt. 2009 wurde der CSC9000T-Standard in lediglich 200 produzierenden Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie in China eingeführt, während weitere 1.000 kleine und mittlere Betriebe sowie nahezu 20.000 Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter seinerzeit geschult wurden.⁴¹⁹ Im Hinblick auf die Anzahl der zu jenem Zeitpunkt in den offiziellen Statistiken berücksichtigten Unternehmen der Branche in der VR China⁴²⁰, welche laut Angaben des CNTAC im ersten Quartal 2009 (in Folge der globalen Finanzkrise) knapp unter 50.000 lag, ist die Verbreitung des CSC9000T-Kodex verschwindend gering.⁴²¹ Auch die nachfolgende Entwicklung in 2010, in der nach wie vor nur ein geringer Teil der für die Textil- und Bekleidungsindustrie produzierenden Unternehmen in China in das CSC9000T-Konzept eingebunden war, lässt vermuten, dass es bis zu einer ganzheitlichen Implementierung des Kodex und somit einer effizienten Umsetzung einer sozialverträglichen Unternehmenspolitik noch ein langer Weg ist.⁴²²

Aufgrund der generellen Schwierigkeiten bei der Durchsetzung des chinesischen Arbeitsgesetzes durch die chinesischen Behörden, bestehen zudem große Zweifel hinsichtlich der Umsetzung des CSC9000T-Kodex. Den Behörden wird im Zuge dessen vorgeworfen, im Rahmen der Zertifizierung nach externen Kodizes häufig mit den Produktionsunternehmen zu kollaborieren. Studien belegen

Ausbildungsmaßnahmen zu Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene, Qualitäts- und Produktivitätsverbesserung durch verstärkte Kommunikation zwischen Management und Arbeitnehmern, Umweltschutz und Steigerung der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit sowie HR-Management (Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.7.).

⁴¹⁸ Investitionen für Unterbringung der Angestellten in Apartmenthäusern, Ausbau von Kantinen und Freizeiteinrichtungen sowie Unterstützung hinsichtlich Gesundheits-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung (Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.7.).

⁴¹⁹ Vgl. Zhang Chunhua 张春华, a.a.O., S.28.

⁴²⁰ In den offiziellen chinesischen Statistiken werden nur Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mindestens 5 Mio. Yuan berücksichtigt, d.h. die Gesamtanzahl der Textil- und Bekleidungsunternehmen in China ist weitaus höher. Zhao Linzhong, Vorstand des großen Textilproduzenten Furun Group und Abgeordneter des Nationalen Volkskongresses, berichtete Ende 2008 von ca. 400.000 Textil- und Bekleidungsunternehmen unter der 5 Mio. Yuan-Umsatzgrenze (Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.6).

⁴²¹ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.5.

⁴²² Vgl. Habich, Sabrina, a.a.O., S.100.

diesbezüglich, dass neun von zehn Fabriken in China nicht gesetzeskonform tätig sind und dass sieben von acht Unternehmen bewusst Fälschungen hinsichtlich der Dokumentation der Geschäftspraktiken vornehmen.⁴²³

Umstritten ist sowohl die Selbsteinschätzung der Unternehmen in Bezug auf die Kriterien und Prinzipien des CSC9000T Management Systems anhand des „CSC9000T Self-Assessment Form“ (s.Abb.51)⁴²⁴ als auch das nachfolgend anzuwendende PDCA-Modell, welches als Kontrollinstrument zur Einhaltung der firmeninternen Unternehmenskodizes lediglich eine interne Verifizierung vorsieht.⁴²⁵

Nicht zuletzt wird in Bezug auf CSC9000T die Tatsache kritisiert, dass auch im Rahmen dieses Kodex (entgegen der Vorgaben internationaler Standards) keine unabhängige Arbeitervertretung/Gewerkschaft existiert, dass eine ausschließliche Vertretung der Arbeitnehmer durch die staatliche ACFTU erfolgt und dass die Entwicklung und Verwaltung des Kodex durch die Lobbyisten der CNTAC vorgenommen wird.⁴²⁶

4.1.2. INTERNATIONALE INITIATIVEN

Das zunehmende Engagement westlicher Einkaufsorganisationen im Bereich CSR basiert auf dem Wandel vom profitorientierten Unternehmensleitbild zu einem Konzept, welches die Interessen von Mitarbeitern, Verbrauchern sowie der Ökologie berücksichtigt. Das Unternehmen verpflichtet sich im Rahmen dessen nicht nur den Kapitaleignern, sondern gleichermaßen auch der Gesellschaft und der Umwelt, wobei besonders das Wohl der Arbeitnehmer eine zentrale Rolle spielt.⁴²⁷

⁴²³ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

⁴²⁴ Vgl. China National Textile & Apparel Council (Hg.). *CSC9000T – China Social Compliance for Textile & Apparel Industry – Principles and Guidelines* (2005), a.a.O., S.1.

⁴²⁵ Vgl. „Zhongguo zhiding fangzhi qiye shehui zeren guanli tixi (CSC9000T)“ 中国制订纺织企业社会责任管理体系(CSC9000T), a.a.O., S.47.

⁴²⁶ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

⁴²⁷ Vgl. Guangdong Human Resource Management Association 广东省人力资源管理协会. *Qiye shehui zeren jianming shouce* 企业社会责任简明手册. Guangzhou: O.V., 2004, S.1.

Laut Datenbanken wie der *China CSR Map Database* (www.chinacsmap.org) sind mehr als 580 international agierende Unternehmen im Bereich CSR in China aktiv tätig. Die tatsächlichen Beweggründe, aus denen die neue Verantwortungsethik der Unternehmen resultiert, sind vielschichtig: Aus chinesischer Sicht wird die Umsetzung von CSR durch multinationale Konzerne oftmals als ein Instrument gewertet, welches dem Schutz des westlichen Marktes und den damit verbundenen kommerziellen Interessen dient.⁴²⁸ Die westlichen Einkaufsorganisationen hingegen weisen den Vorwurf des versuchten Handelsprotektionismus von sich und erklären, der wachsende Stellenwert gesellschaftlicher Verantwortung entstamme direkt aus der eigenen Unternehmenskultur.⁴²⁹

Während im Jahre 2005 noch 74% der internationalen Konzerne mit der Einführung von CSR vorwiegend ökonomische Ziele verfolgten,⁴³⁰ so betrachteten im Jahre 2007 laut einer Studie der Deutschen Handelskammer in Zusammenarbeit mit der Hochschule Bremen bereits 38% der befragten deutschen, in China agierenden Unternehmen die Berücksichtigung von sozial- und umweltverantwortlichen Maßnahmen in der Zulieferkette als wesentliches Element ihrer nachhaltig orientierten Unternehmenspolitik. Lediglich 17% der befragten Unternehmen gaben als Motivation für die Beachtung der Sozialstandards in der Zulieferkette an, diesen Aspekt auf Nachfrage der Kunden zu berücksichtigen. Fast die Hälfte der befragten Firmen äußerte zudem, dass die unzureichende Umsetzung von CSR in der Zulieferkette Chinas auf Personal- und Ressourcenmangel zurückzuführen sei bzw. die mit CSR verbundenen Problematiken in China zu groß seien. In diesem Kontext lässt sich jedoch eine Korrelation zwischen Unternehmensgröße und der Berücksichtigung von CSR in der Zulieferkette erkennen, denn proportional zur Unternehmensgröße steigt auch die Beachtung der CSR-Thematik.⁴³¹ Gemäß einer Studie der Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH vom November 2011 wurden u.a. folgende unternehmerische Beweggründe für die Einführung von CSR genannt:

⁴²⁸ Vgl. „CSR in China’s supply chains“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 06.04.2005, S.4.

⁴²⁹ Vgl. Greven, Ludwig. „Der Gesellschaft verpflichtet“, in: *Financial Times Deutschland, Sonderbeilage CSR*. Hamburg: 07.12.2005, S.A1.

⁴³⁰ Vgl. Wittrock, Olaf. „Ökonomische Gründe sind Anreiz für CSR“, in: *Financial Times Deutschland, Sonderbeilage CSR*. Hamburg: 07.12.2005, S.A3.

⁴³¹ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.19f.

vorbeugendes Risikomanagement gegen eventuelle Imageschäden, gesellschaftliche Unternehmensanerkennung (*license to operate*) und einfacherer Marktzugang, Qualitätsplus durch Sozial- und Ökostandards, Mitarbeiter-, Kunden- und Investorenbindung, effizienteres Ressourcenmanagement und besserer Zugang zu Finanzierungsinstrumenten sowie ethische Motive und das Bestreben nach Verbesserung der Rahmenbedingungen.⁴³²

Grundsätzlich sind ökonomische und soziale Zielsetzungen nicht unvereinbar, denn eine erfolgreiche CSR-Implementierung kann durchaus einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung ökonomischer Unternehmensvorgaben leisten. Der Vorteil eines solchen gesellschaftlichen Engagements zeichnet sich mittelfristig durch ein verbessertes Firmenimage, eine Stärkung der Marke sowie eine positive Beeinflussung der Marktanteile und des Absatzes ab.⁴³³ Zudem erleichtert es die Anwerbung neuer Mitarbeiter, ist motivationssteigernd und ermöglicht bessere Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Investoren.⁴³⁴

Im Hinblick auf die Entscheidungskriterien für die Implementierung einer CSR-Politik innerhalb eines Betriebes werden grundsätzlich unternehmensinterne und -externe Aspekte unterschieden: Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Produktion sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter in firmeninterne Entscheidungsprozesse führt erfahrungsgemäß zu einer Zunahme der Produktivität, geringeren Fehlzeiten, verbesserter Produktqualität sowie reduzierten Produktionsausschüssen. So bewirkt CSR firmenintern eine Effizienz- und Produktivitätssteigerung aufgrund erhöhter Mitarbeiterloyalität sowie zusätzliche Kosteneinsparungen für das Unternehmen aufgrund entfallender Kosten für Neuanwerbung- und Schulungsmaßnahmen von Mitarbeitern.

Die unternehmensexternen Vorzüge einer Einführung von CSR-Maßnahmen bestehen grundsätzlich in einer Imageverbesserung des Unternehmens bzw. der Marke sowie einer damit verbundenen Marktwertsteigerung. Dabei kann

⁴³² Vgl. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hg.). *Corporate Social Responsibility und Internationale Zusammenarbeit*. Frankfurt am Main: Druckreif GmbH & Co.KG, 2011, S.7.

⁴³³ Vgl. „CSR jiu jing neng gaibian shenme?“ CSR 究竟能改变什么?, in: Caifu (Fortune China) 财富. Hong Kong: 08.2006, S.34.

⁴³⁴ Vgl. Brown, Michelle. „Is poverty your business?“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 28.04.2010, S.3.

ein ausgeprägtes ethisches und soziales Firmenengagement sowohl zu höherer Konsumentenloyalität führen als auch den prozentualen Wertzuwachs eines Unternehmens (*financial performance*) positiv beeinflussen.⁴³⁵ Wenn dies auch bei börsennotierten Unternehmen einleuchtend erscheint, für den Fall, dass Endkonsumenten gleichzeitig als Aktionäre in Erscheinung treten und somit die unternehmerische Börsenentwicklung je nach Zufriedenheit der Aktionäre mit dem CSR-Engagement des Unternehmens beeinflussen können,⁴³⁶ so steht generell ein klarer Nachweis für den Zusammenhang von verantwortungsvollem, unternehmerischen Handeln und verstärkten finanziellem Zuwachs aus.⁴³⁷

In der Praxis hingegen empfand 2007 im Rahmen einer Umfrage die Mehrheit der befragten deutschen Unternehmen (67%) interne soziale CSR Aktivitäten in China als nutzbringend, während 24% der an der Umfrage beteiligten Unternehmen sich diesbezüglich indifferent äußerten und weitere 9% keinen unmittelbaren Nutzen von CSR erkennen konnten. Laut Auskunft der befragten Unternehmen liegt der hauptsächliche Nutzen in der Zufriedenheit des Mitarbeiterstabes, noch vor einer positiveren Reputation, besseren Unternehmensergebnissen und höherer Wettbewerbsfähigkeit (s.Abb.52).⁴³⁸ Auch neuere Studien haben ergeben, dass die Umsetzung von CSR-Aktivitäten häufig vordergründig betriebswirtschaftlich motiviert ist, sich dann aber in der Regel mit weiteren Komponenten wie beispielsweise ethische Beweggründe vermischt.⁴³⁹

Die Implementierung von CSR wird jedoch komplizierter, je größer die produzierenden Unternehmen sowie deren Ausbringungsmenge ist und je enger der Zusammenhang zwischen weltwirtschaftlicher und sozialer Entwicklung wird. Wie CSR vor diesem Hintergrund integriert und dauerhaft umgesetzt werden kann, ist daher wesentlicher Bestandteil westlicher Unternehmensstrategien.

⁴³⁵ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Resource Kit on Corporate Social Responsibility for Sustainable and Equitable Development*, a.a.O., S.2.

⁴³⁶ Vgl. Guo Peiyuan 郭沛源. „CSR: Gongsi yu liyi xianguanzhe de lianyin“ 公司与利益相关者的联姻, in: Caifu (Fortune China) 财富. Hong Kong: 08.2006, S.50.

⁴³⁷ Vgl. Maitland, Alison. „Business bows to growing pressures“, in: *FT Responsible Business*. Hong Kong: 29.11.2004.

⁴³⁸ Vgl. Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.23.

⁴³⁹ Vgl. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hg.). *Corporate Social Responsibility und Internationale Zusammenarbeit*, a.a.O., S.7.

Dabei ist die Intensität des Unternehmensengagements sehr unterschiedlich und lässt sich grob in drei Gruppen unterscheiden: Die erste Gruppe bilden Unternehmen, welche sich vorwiegend durch Spendengelder wohltätig erweisen, wobei diese Aktionen normalerweise nicht mit dem unternehmerischen Kerngeschäft in Verbindung stehen. In die zweite Kategorie fallen Unternehmen, die durch Einsatz modernisierter Technologien sowie eines effizienteren Managements die Einwirkungen ihres wirtschaftlichen Handelns auf Gesellschaft und Umwelt gering halten. Die letzte Gruppe, zu der nur wenige Unternehmen zählen, zeichnet sich hingegen durch innovative Ideen, einer Verschmelzung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt zu deren gemeinsamen Vorteil aus sowie durch Erzeugnisse, die sowohl profitabel sind als auch den gesellschaftlichen Fortschritt vorantreiben.⁴⁴⁰

Doch die Erfolge der von den transnationalen Konzernen durchgeführten CSR-Bewegungen werden von den in diesem Bereich engagierten Nichtregierungsorganisationen (NGOs) angezweifelt, denn in der Praxis haben ethische Geschäftspraktiken westlicher Einkaufsorganisationen nicht zur gewünschten Annäherung ökonomischer und sozialer Unternehmensausrichtungen in Chinas Produktionsbetrieben geführt.⁴⁴¹ Die Auswirkungen der CSR-Strategien sind darüber hinaus ökonomisch kaum messbar und folglich schwer belegbar.⁴⁴² Nicht zuletzt fehlt in den chinesischen Fertigungsbetrieben oftmals das Verständnis für die Verflechtung von sozialem Engagement und unternehmerischem Handeln, so dass CSR eher als eine zusätzliche Belastung für das Unternehmen betrachtet wird.⁴⁴³

4.1.2.1. OECD-LEITSÄTZE

Für die Umsetzung einer verantwortungsbewussten Unternehmenspolitik im Rahmen einer Zusammenarbeit mit Zulieferern aus Entwicklungs- und

⁴⁴⁰ Vgl. Guo Peiyuan 郭沛源, a.a.O., S.50.

⁴⁴¹ Vgl. Asia Monitor Resource Centre Ltd. (Hg.). *Asian transnational corporation outlook 2004. Asian TNCs, workers, and the movement of capital.*, a.a.O., S.108.

⁴⁴² Vgl. Greven, Ludwig, a.a.O., S.A1.

⁴⁴³ Vgl. Guo Peiyuan 郭沛源, a.a.O., S.52.

Schwellenländern wie der VR China existiert zunächst eine Vielzahl von Referenztexten, an denen sich die Unternehmen auf freiwilliger Basis orientieren können. Die Leitsätze der *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) stellen eine solche Zusammenstellung von Grundsätzen für verantwortliches unternehmerisches Handeln multinationaler Einkaufsorganisationen in ihren Geschäftsbeziehungen mit Produktionspartnern aus Entwicklungs- und Schwellenländern dar. Im Hinblick auf die OECD-Leitsätze ist anzumerken, dass sich diese nicht weltweit an alle Unternehmen und Regierungen richten, sondern lediglich an die OECD-Länder sowie einige zusätzliche Länder wie Ägypten, Argentinien, Brasilien, Estland, Lettland, Litauen, Marokko, Rumänien und Peru, die ebenfalls die Leitsätze unterzeichnet haben. Folgende Grundsätze werden hierbei berücksichtigt:⁴⁴⁴

„Kapitel 2: Allgemeine Grundsätze, u.a.:

- Zum wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fortschritt mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung beitragen
- Respektierung der Menschenrechte
- Förderung der Humankapitalbildung durch Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Erleichterung der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer
- Keine diskriminierenden Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern, die dem Management oder ggf. den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen geltendes Recht, die Leitsätze oder die Unternehmenspolitik verstoßen
- Keine Inanspruchnahmen von Ausnahmeregelungen in Bezug auf die regulativen Vorgaben
- Durchführung eines *Due-Diligence*-Prozesses, um Verletzungen der Leitsätze zu vermeiden
- Bemühungen, Verletzungen der Leitsätze bei direkten Geschäftspartnern zu vermeiden
- Keine ungebührliche Einmischung in die Politik des Gastlandes

⁴⁴⁴ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.10.

Kapitel 3: Offenlegung von Informationen, u.a.:

- Regelmäßige Informationen über Tätigkeit, Struktur, Finanzlage, Eigentumsverhältnisse, Geschäftsergebnisse und Governance
- Hohe Qualitätsstandards bezüglich der Rechnungslegung und Buchprüfung sowie der Offenlegung finanzieller und nicht finanzieller Informationen (Sozial- und Umweltberichterstattung, wo sie besteht)
- Eine jährliche Buchprüfung durch einen unabhängigen Buchprüfer

Kapitel 4: Menschenrechte, u.a.:

- Respektierung der Menschenrechte
- Bemühungen, Menschenrechtsverletzungen bei Geschäftspartnern zu verhindern bzw. Menschenrechtsverletzungen abzustellen, wenn sie auftreten
- Abgabe einer politischen Verpflichtung, Menschenrechte zu respektieren
- Durchführung eines *Due-Diligence*-Prozesses, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern
- Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen, an denen das Unternehmen beteiligt war

Kapitel 5: Beschäftigung/Sozialpartner, u.a.:

- Recht der Arbeitnehmer auf Vertretung durch Gewerkschaften
- Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit
- Diskriminierungsverbot
- Förderung wirksamer Tarifverträge
- Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern und ihren Vertretern
- Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte / Fortbildungsmaßnahmen zur Anhebung ihres Qualifikationsniveaus

Kapitel 6: Umwelt, u.a.:

- Einrichtung eines Umweltmanagementsystems
- Information der Öffentlichkeit und der Beschäftigten über mögliche Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Erstellung von Krisenplänen, um ernste Umwelt- und Gesundheitsschäden zu vermeiden
- Kontinuierliche Verbesserung der Leistungen im Umweltschutz der Unternehmen und – wenn angebracht – bei den Zulieferern
- Schulung der Mitarbeiter

Kapitel 7: Bekämpfung der Korruption, u.a.:

- Keine Zahlungen an Amtsträger und an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern
- Einführung von Managementkontrollsystemen, die der Bestechung und Korruption entgegenwirken
- Keine illegalen Spenden an Kandidaten für ein öffentliches Amt oder politische Parteien

Kapitel 8: Verbraucherinteressen, u.a.:

- Sicherstellen der Produktsicherheit
- Präzise und klare Produktinformationen
- Wirksame Behandlung von Beschwerden
- Unterstützung zur Konsumentenaufklärung, damit diese u.a. die sozialen und ökologischen Folgen ihres Kaufverhaltens abschätzen können

Kapitel 9: Wissenschaft und Technologie, u.a.:

- Förderung des Know-how-Transfers

Kapitel 10: Wettbewerb, u.a.:

- Keine wettbewerbswidrigen Absprachen

Kapitel 11: Besteuerung, u.a.:

- Pünktliche Zahlung von Steuerschulden / Einhaltung der Steuergesetzgebung⁴⁴⁵

4.1.2.2. DREIGLIEDRIGE ERKLÄRUNG DER ILO

Auch die dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO aus den Jahren 1977 und 2000 über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik stellt ein solches Referenzwerk für international tätige Unternehmen dar. Das gemeinsam von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen erarbeitete Manifest beruht auf einem breiten Konsens und richtet sich (im Unterschied zu den OECD-Leitsätzen) global an alle Unternehmen und Regierungen, so auch an die der Entwicklungsländer. Dabei werden nachfolgende sozialpolitische Themenkomplexe behandelt:⁴⁴⁶

„Beschäftigung, u.a.:

- Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten und -normen
- Förderung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung
- Vermeidung willkürlicher Entlassungsverfahren

Ausbildung, u.a.:

- Einschlägige Ausbildung für die Arbeitnehmer im Gastland/ Gelegenheiten für einheimische Führungskräfte, innerhalb des Gesamtunternehmens ihre Erfahrungen auf geeigneten Gebieten, wie z.B. Arbeitsbeziehungen, zu erweitern

Arbeits- und Lebensbedingungen, u.a.:

- Keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen als vergleichbare Arbeitgeber in dem Gastland

⁴⁴⁵ BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.10ff.

⁴⁴⁶ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.13.

- Ausreichende Löhne, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen zu erfüllen
- Effektive Abschaffung der Kinderarbeit
- Einhaltung höchster Arbeitsschutznormen
- Informationen über die in anderen Ländern eingehaltenen Arbeitsschutznormen
- Aufklärung über besondere Gefahren und entsprechende Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Produkten und Verfahren

Arbeits- und Lebensbedingungen, u.a.:

- Organisations- und Vereinigungsfreiheit für die Arbeitnehmer
- Unterstützung für repräsentative Arbeitgeberverbände
- Recht auf Beschwerde des Arbeitnehmers, ohne dass ihm Nachteile daraus erwachsen⁴⁴⁷

4.1.2.3. UN GLOBAL COMPACT

Beim UN Global Compact, einer im Jahre 2000 von UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufenen Initiative, handelt es sich um eine strategisch ausgerichtete CSR-Initiative, welche unter der Schirmherrschaft der Vereinten Nationen weltweit Unternehmen verbindet, die ihre Geschäftsgebaren und Managementstrategien zehn grundlegenden und weltweit anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrecht, Arbeitsrecht, Umwelt und Korruptionsbekämpfung unterwerfen.⁴⁴⁸ Aktuell zählt der UN Global Compact 12.000 Mitglieder aus 145 Ländern und ist somit die größte, auf freiwilliger Basis beruhende CSR-Initiative weltweit. Zielsetzung ist generell eine nachhaltige, globale Ökonomie zum Wohle der Gemeinschaft, wobei die Umsetzung der 10 Grundprinzipien im Rahmen der globalen Geschäftsstrategien und -abwicklungen im Vordergrund steht. Der UN Global Compact verfolgt darüber hinaus auch

⁴⁴⁷ BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.13f.

⁴⁴⁸ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.14.

übergeordnete UN-Ziele und Thematiken⁴⁴⁹, wobei Zusammenarbeit und kollektives Handeln im Vordergrund stehen.⁴⁵⁰ Unternehmen können unabhängig von ihrer Unternehmensgröße dem UN Global Compact beitreten⁴⁵¹, leisten einen jährlichen, vom erwirtschafteten Jahresumsatz abhängigen Mitgliedsbeitrag und verpflichten sich durch ihren Beitritt, neben der Einhaltung und Umsetzung der oben genannten Grundprinzipien, auch zu einem jährlichen Fortschrittsreport, der über den Stand eben dieser Implementierung Auskunft gibt.⁴⁵² Die 10 Grundprinzipien des UN Global Compact beinhalten nachfolgende Bereiche:

„Menschenrechte

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

⁴⁴⁹ Beispielsweise die Millennium Development Goals (MDGs) (Vgl. UN Global Compact Office (Hg.). *United Nations Global Compact – Corporate Sustainability in The World Economy*. New York: United Nations, 2014, S.1.).

⁴⁵⁰ Vgl. United Nations Global Compact (Hg.). *Overview of the UN Global Compact*, a.a.O., o.S.

⁴⁵¹ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.14.

⁴⁵² Vgl. UN Global Compact Office (Hg.), a.a.O., S.3.

- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.⁴⁵³

In Deutschland gibt es diesbezüglich extra für die deutschen Teilnehmer ein Deutsches Global Compact Netzwerk mit Geschäftsstelle bei der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH, welches dreimal im Jahr Mitglieder-Treffen organisiert, um den Informationsaustausch hinsichtlich der Umsetzung der zehn UN-Global-Compact-Grundprinzipien zu fördern.⁴⁵⁴

4.1.2.4. DIN ISO 26000

Die DIN ISO 26000 besteht seit Januar 2011 als deutsche Variante der ursprünglichen Version ISO 26000, einem Leitfaden zur Vereinfachung der strategischen Planung und Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen oder sonstigen Organisationen, welcher im November 2010 durch die *International Organization for Standardization* (ISO) herausgebracht wurde. Wie von der deutschen Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft hervorgehoben, handelt es sich bei der DIN ISO 26000 nicht um eine Managementsystemnorm und ist daher nicht für Zertifizierungszwecke und vertragliche oder gesetzliche Regelungen verwendbar.⁴⁵⁵

Im Anschluss an die Definition der Schlüsselbegriffe, der Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung sowie Handlungsempfehlungen zu den zentralen Themen gesellschaftlicher Verantwortung beinhaltet die ISO 26000 folgende Themenkomplexe:

⁴⁵³ BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.15.

⁴⁵⁴ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.16.

⁴⁵⁵ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.16.

- „Organisationsführung
- Menschenrechte
 - Gebührende Sorgfalt
 - Menschenrechte in kritischen Situationen
 - Mittäterschaft vermeiden
 - Missstände beseitigen
 - Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen
 - Bürgerliche und politische Rechte
 - Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
 - Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Arbeitspraktiken
 - Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse
 - Arbeitsbedingungen und Sozialschutz
 - Sozialer Dialog
 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
 - Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz
- Umwelt
 - Vermeidung der Umweltbelastung
 - Nachhaltige Nutzung von Ressourcen
 - Abschwächung des Klimawandels
 - Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
 - Korruptionsbekämpfung
 - Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung
 - Fairer Wettbewerb
 - Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern
 - Eigentumsrechte achten
- Konsumentenangelegenheiten
 - Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen
 - Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten

- Nachhaltiger Konsum
- Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren
- Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten
- Sicherung der Grundversorgung
- Verbraucherbildung und Sensibilisierung
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft
 - Einbindung der Gemeinschaft
 - Bildung und Kultur
 - Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung
 - Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen
 - Schaffung von Wohlstand und Einkommen
 - Gesundheit
 - Investition zugunsten des Gemeinwohls⁴⁵⁶

Zusätzliche zu diesem Themenkatalog bietet die DIN ISO 26000 praktische Anregungen und Hilfestellungen zur Integration gesellschaftlicher Verantwortung im Unternehmen sowie Beispiele freiwilliger Initiativen diesbezüglich.⁴⁵⁷

4.1.2.5. EMPFEHLUNGEN ZUR UNTERNEHMERISCHEN VERANTWORTUNG FÜR MENSCHENRECHTE

Auch die Empfehlungen des UN-Sonderbeauftragten für Menschenrechte und multinationale Unternehmen, John Ruggie, welche vom UN-Menschenrechtsrat am 16. Juni 2011 einstimmig angenommen wurden, sind als ein weiteres Standbein internationaler CSR-Initiativen zu deuten. John Ruggies Bericht beinhaltet vorwiegend Leitsätze (*guiding principles*) zur Stärkung der unternehmerischen Verantwortung für Menschenrechte und zielt vornehmlich auf die praktische Umsetzung des in den Leitsätzen widergegebenen „*Protect, Respect and Remedy*“-Konzepts ab. Diese drei Schlüsselbegriffe sind in dem Zusammenhang wie folgt definiert:

⁴⁵⁶ BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.17f.

⁴⁵⁷ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.18.

Der Staat hat die Pflicht, Menschenrechtsverletzungen nichtstaatlicher Akteure zu unterbinden und die Menschen vor derartigen Aktionen zu schützen (*protect*). Die interne Managementstruktur der Unternehmen sollte hingegen so ausgerichtet sein, dass die Menschenrechte, gemäß der jeweiligen nationalen Gesetzgebung, respektiert werden (*respect*). Darüber hinaus sollten zur Unterbindung von etwaigen Menschenrechtsverletzungen auf Unternehmensebene juristische sowie nicht-juristische Beschwerdemechanismen eingerichtet werden (*remedy*).⁴⁵⁸

Die Leitsätze Ruggies, welche sowohl an die Staaten als auch an die Unternehmen gerichtet sind, beinhalten einige grundlegende Empfehlungen:

- „Unternehmen müssen die Menschenrechte achten. Das bedeutet, sie dürfen die Menschenrechte anderer nicht verletzen und müssen negative Auswirkungen ihres Tuns bezüglich der Menschenrechte abstellen. In Bezug auf die Zulieferkette bedeutet dies, dass Unternehmen bestrebt sein sollen, Menschenrechtsverletzungen durch Geschäftspartner zu verhindern.
- Mit Menschenrechten sind insbesondere die Rechte in der Allgemeinen Menschenrechtserklärung sowie in der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit gemeint.
- Die Verantwortung der Unternehmen, Menschenrechte zu achten, gilt unabhängig von Größe, Branche und Geschäftsstruktur. Allerdings werden die Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen, je nach Größe, Branche und Kontext unterschieden.
- Abhängig von Größe und Umständen sollen Unternehmen
 - ein vom ranghöchsten Managementlevel im Unternehmen an alle Mitarbeiter und Geschäftspartner bekanntgemachtes und öffentlich zugängliches Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte ablegen, das in allen Bereichen des Unternehmens umgesetzt wird,
 - einen Menschenrechts-Due-Diligence-Prozess zur Identifizierung von Menschenrechtsrisiken, zur Prävention sowie zum Abstellen von Menschenrechtsverletzungen durchführen

⁴⁵⁸ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.18f.

- sowie Prozesse etablieren, um Abhilfe und Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen zu ermöglichen.
- Unternehmen sollen überprüfen, ob auf negative Auswirkungen in der Geschäftstätigkeit effektiv reagiert wurde. Sie sollen bereit sein, dies auch nach außen zu kommunizieren. Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit risikobehaftet ist, sollen formell berichten, wie sie mit diesen Risiken umgehen.
- Unternehmen, die in Menschenrechtsverletzungen involviert waren, sollen Abhilfe und Wiedergutmachung leisten. Unternehmen sollen Beschwerdesysteme haben, um frühzeitig auf Klagen reagieren zu können.
- Wenn Unternehmen in einem Land mit einer Gesetzeslage konfrontiert sind, die nicht im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechten ist, soll das Unternehmen versuchen Wege zu finden, die Grundprinzipien der international anerkannten Menschenrechte zu respektieren.
- Menschenrechtsfragen sollen als Teil rechtlicher Compliance behandelt werden.⁴⁵⁹

4.1.2.6. UNTERNEHMENS- UND BRANCHENKODIZES

In Anlehnung an die vorangegangenen Leitsätze und institutionellen Empfehlungen gibt es vielfältige Unternehmens- und Branchenkodizes. Im Gegensatz zu internationalen Framework Agreements, welche meist in Zusammenarbeit mit internationalen Branchengewerkschaften erarbeitet werden, stellen die Unternehmenskodizes ein selbstaufgelegtes Regelwerk dar, durch welches die individuellen Unternehmenswerte sowie die ökologischen und sozialen Grundprinzipien der Unternehmung niedergelegt werden. Die Formulierung der Kodizes erfolgt meist durch das Unternehmen selbst. Inhaltlich beruhen die unternehmerischen Verhaltensmaßregeln jedoch fast immer auf den allgemein anerkannten Grundprinzipien, wie beispielsweise den ILO Kernarbeitsnormen, welche die Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit vorsehen, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen unterstützen und

⁴⁵⁹ BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.19f.

jegliche Diskriminierung im Arbeitsumfeld ablehnen. Selbstverständlich sind die Unternehmenskodizes auch auf die Grundsätze des *UN-Global Compacts*, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, auf angemessene Arbeitszeiten, existenzsichernde Mindestlöhne sowie auf Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards abgestimmt.

Im Gegensatz dazu beinhaltet ein Branchenkodex Prinzipien zu sozialen Mindeststandards und Umweltschutzmaßnahmen, welche mit Vertretern der jeweiligen Branche ggf. auch in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Gewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung branchenspezifischer Problematiken gemeinsam ausgearbeitet wurden. Durch Zustimmung zu einem Branchenkodex verpflichten sich die Unternehmen auf freiwilliger Basis, sich nach den vereinbarten Prinzipien in Bezug auf umwelt- und sozialpolitische Nachhaltigkeit zu richten. Für die Textil- und Bekleidungsindustrie gilt beispielsweise der *Code of Conduct* der *European Apparel and Textile Confederation* (Euratex) und der *European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather* (ETUF:TCL), welcher ebenfalls die im Rahmen der Unternehmenskodizes erwähnten, allgemein anerkannten Grundprinzipien vollständig beinhaltet.⁴⁶⁰

4.1.2.7. CODES OF CONDUCT

Hinsichtlich der näheren Betrachtung der *Codes of Conducts* (CoCs) ist zunächst anzumerken, dass der Grundgedanke von CSR und somit das Verständnis von Verantwortung, Menschlichkeit, Interaktion mit der Gesellschaft und Reaktion auf aktuelle, globale Herausforderungen sowie den damit einhergehenden Wertvorstellungen grundsätzlich universal und unbestritten ist.⁴⁶¹ Auf Basis dessen verpflichten Einkaufsorganisationen ihre Lieferanten zur Einhaltung diverser Verhaltensregeln, ethischer Grund- oder Leitsätze sowie Verfahrensrichtlinien in Form von CoCs, welche den Lieferanten Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards

⁴⁶⁰ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.21ff.

⁴⁶¹ Vgl. Chong, Gabriel. „Is there an ‘Eastern CSR’?“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 09.12.2009, S.6.

vorgegeben.⁴⁶² Obwohl die Einhaltung der vorgegebenen Kodizes für chinesische Produktionsunternehmen meist zwingender Bestandteil des Liefervertrags ist, bleiben die Vorgaben gesetzlich betrachtet, trotz ihres formalen Charakters, lediglich freiwillige Instrumente. Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Verpflichtung sowie aufgrund der Tatsache, dass sich der Gedanke der betrieblichen Selbstverpflichtung unter Berücksichtigung von Ökonomie, Ökologie und sozialen Belangen bislang im Bewusstsein chinesischer Unternehmen nicht durchsetzen konnte, beschränkt sich das CSR-Engagement primär auf die Erfüllung der Sozialstandard-Vorgaben multinationaler Einkaufsorganisationen.⁴⁶³ Dabei ist die Vorgehensweise in Bezug auf die Durchsetzung der CoCs meist monodirektional, d.h. die Abnehmer erwarten ohne vorhergehende Konsultierung der produzierenden Unternehmen die rigorose Einhaltung der Vorgaben, wobei ein mehrfacher Verstoß häufig zur Kündigung des Vertragsverhältnisses mit dem Lieferanten führt (*cut & run*).⁴⁶⁴

Viele Unternehmen schließen sich in Bezug auf Sozialstandards einer *Multi-Stakeholder Initiative* an, d.h. einem Zusammenschluss von Firmen, Gewerkschaften und NGOs mit Schwerpunkt „Arbeitsrecht“. *Ethical Trading Initiative* (ETI) und *Social Accountability International* (SAI) gelten hierbei als echte *Multi-Stakeholder* Initiativen, da alle drei Komponenten gleichermaßen einflussberechtigt sind. Im Gegensatz zu dieser Variante existieren auch ökonomisch-angetriebene Initiativen, d.h. Unternehmenszusammenschlüsse mit dem erklärten Ziel, gemeinschaftlich arbeitsrechtliche Problematiken anzugehen. Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen haben bei solchen Konstellationen, wenn überhaupt, nur eine beratende Funktion. *Business Social Compliance Initiative* (BSCI)⁴⁶⁵, *Global Social Compliance Programme* (GSCP)

⁴⁶² Vgl. Köpke, Roland, und Wolfgang Röhr, a.a.O., S.11.

⁴⁶³ Vgl. Lübcke, Eileen, u.a.. *Corporate Social Responsibility „Made in China“*. Bremen: Institut Technik und Bildung, Universität Bremen, 2007, S.33f.

⁴⁶⁴ Vgl. Lübcke, Eileen, u.a., a.a.O., S.81.

⁴⁶⁵ Unter der Schirmherrschaft einiger großer europäischer Einzelhändler und in Zusammenarbeit mit der *Foreign Trade Association* (FTA) in Brüssel wurde in 2003 die *Business Social Compliance Initiative* (BSCI) gegründet, eine gemeinsame europäische Basis im Hinblick auf Auditierung und Lieferantenqualifizierung. Im November 2004 begann das Training sowie die Auditierung der Lieferanten gemäß der BSCI-Richtlinien. Anfang 2008 betrug die Mitgliederzahl erstmals 100 Teilnehmer. Inzwischen, in 2015, vereint BSCI mehr als 1500 Unternehmen, welche sich durch Ihre Mitgliedschaft dazu verpflichten, die Unternehmen ihres Lieferantenpools in den BSCI-Prozess einzubinden und die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Produktionsstätten zu verbessern (Vgl. BSCI Business Social Compliance Initiative (Hg.). *The BSCI Approach to Good Working Conditions*, 2015, <http://www.bsci-intl.org/about->

und *Worldwide Responsible Apparel Production* (WRAP) gelten als Beispiele für dieses Konzept.⁴⁶⁶ Generell sind *Multi-Stakeholder* Initiativen in ihrer Wirksamkeit eingeschränkt, da vergleichsweise wenig Unternehmen in den fünf genannten Initiativen engagiert sind, Verstöße gegen Sozialstandards im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung nicht sanktionierbar sind und Kontrollen in nur 3% bis 10% der Zulieferbetriebe durchgeführt werden.⁴⁶⁷

Unabhängig von Einzel- oder *Multi-Stakeholder*-Initiativen gestaltet sich die Erfüllung der CoCs für viele Lieferanten problematisch. Die Schwierigkeit besteht einerseits in der Inkompatibilität der geforderten Niedrigst-Einkaufspreise mit der Einhaltung der Sozialstandards, andererseits in der verwirrenden, sich zum Teil widersprechenden Vielfalt der Kodizes seitens Kunden und Audit-Gesellschaften.⁴⁶⁸ Darüber hinaus fehlt es dem mit den CoCs betrauten Personal oftmals sowohl an Zeit als auch an mangelnder Fachkenntnis, die komplexen Sachverhalte der Kodizes umzusetzen.

Eine Umfrage aus dem Jahre 2009⁴⁶⁹ verdeutlicht, dass die Mehrheit der Angestellten, in deren Verantwortungsbereich die Unterzeichnung von Dokumenten wie BSCI- und SA8000-CoCs fällt, mit dieser Aufgabe überfordert ist. Die Befragten fühlten sich aufgrund der fehlenden Sachkenntnis sowie der mangelhaften Informationen im Hinblick auf die ihnen vorliegenden CoC-Dokumente fachlich nicht in der Lage, diese, wie von der Geschäftsführung gewünscht, abzuzeichnen. Im Rahmen dieser Umfrage stellte sich heraus, dass bereits die Präambel der BSCI-CoCs zahlreiche Verständnisfragen aufwarf (s.Abb.53). Völlig unverständlich war hingegen Artikel 2 der BSCI-CoCs, welcher gewerkschaftliche Organisation und

[bsci/bsci-approach/bsci-approach-good-working-conditions](https://bsci.org/bsci-approach/bsci-approach-good-working-conditions), (letzter Zugriff am 07.03.2015), o.S.).

⁴⁶⁶ Vgl. Hearson, Martin. *Cashing In: Giant Retailers, Purchasing Practices and Working Conditions in the Garment Industry*. Amsterdam: Primavera Quint, 2009, S.21f.

⁴⁶⁷ Vgl. Kloos, Dominik, a.a.O., S.55.

⁴⁶⁸ Vgl. Frost, Stephen. „The supply chain talks back“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 29.11.2006, S.2.

⁴⁶⁹ Im Rahmen der Umfrage wurden Mitarbeiter von Zulieferbetrieben der Bekleidungsindustrie mit Sitz in Hong Kong und angegliederter Produktionsstätten in China (ca. 180 Mitarbeiter) befragt, welche für die Abwicklung der CoCs verantwortlich waren. Alle Befragten waren weiblich, unter 35 Jahre, hatten einen gehobenen Schulabschluss und sprachen Chinesisch und Englisch. Des Weiteren bekleidet alle eine Position im Einkauf oder Verkauf, hatten jedoch keinen persönlichen Zugang zu den jeweiligen Fertigungsstätten. Keiner der Befragten war hinsichtlich der CoC-Inhalte informiert (Vgl. Frost, Stephen. „Codes of conduct: The view from the small end of town...“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 25.11.2009, S.6.).

kollektivvertragliche Vereinbarungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen behandelt (s.Abb.54). Alle Befragten zeigten sich hinsichtlich ihrer Haftung besorgt, für den Fall, dass sie mit der Unterzeichnung eines Dokuments aus Unkenntnis einen Sachverhalt bestätigen, der sich im Rahmen eines nachfolgenden Audits als unwahrheitsgemäß herausstellt.

Viele Kodizes werden den Lieferanten ohne erläuternde Informationen zur Unterzeichnung zugeschickt. Im Falle des BSCI-CoCs erhalten die Lieferanten so ein 6-seitiges Schriftstück (inklusive *Declaration of the supplier company*, *Terms of implementation* und *Consequences of Non-Compliance*) ohne jegliche Zusatzinformationen. Auch die Konfrontation mit detaillierten Kontrolllisten (wie die einführende Kontrollliste mit über 50 Fragen im Rahmen von SA8000 (SAI)) überfordern die verantwortlichen Angestellten.

Ohne eine entsprechende Einführung, eingehende Erklärungen der Kodizes sowie Trainings in Regionalsprache sowohl für Lieferanten des Textil- und Bekleidungssektors als auch für deren Zulieferbetriebe, ist die Wirkung der CoCs weitgehend eingeschränkt.⁴⁷⁰

4.1.2.8. SOZIALAUDITS

Die Überwachung der CoCs im Rahmen der Audits hat nahezu den gleichen Stellenwert wie die CoCs an sich, denn ohne Kontrolle sind die meisten Standards relativ nutzlos. Daher wird CSR vorrangig unter dem Aspekt der Sozialaudits diskutiert, zumal sich die Methodologie der meisten Sozialstandards auf die Audits konzentriert. Gewissenhaft durchgeführte Auditierungen sind dabei als ergänzende, sinnvolle Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu betrachten, jedoch verlieren sie aufgrund der bereits einleitend dargestellten Bedingungen oftmals an Glaubwürdigkeit.⁴⁷¹

⁴⁷⁰ Vgl. Frost, Stephen. „Codes of conduct: The view from the small end of town...“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 25.11.2009, S.6f.

⁴⁷¹ Vgl. Hearson, Martin, a.a.O., S.46.

Erfahrungswerte haben in diesem Zusammenhang verdeutlicht, dass eine ausschließliche Auditierung der Fertigungsstätten chinesischer Lieferanten in Bezug auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen unzureichend ist. Die Audits dokumentieren lediglich eine Momentaufnahme existierender Probleme am Tag der Untersuchung, ohne Gründe zu analysieren bzw. Lösungsstrategien darzulegen. Darüber hinaus erfordert eine Vielzahl der mit der Durchführung der Audits verbundenen Problematiken, wie eine mangelnde Ausbildung bzw. fehlende Erfahrung der Auditoren, die Unzulänglichkeit der Audits an sich aufgrund terminlicher Vorankündigung, Falschaussagen und manipulierten Arbeitsdokumenten („*cooking the books*“), das Fehlen eines rigorosen Zertifizierungsprozesses sowie Bestechungs- und Korruptionsfälle bei Auditoren, alternative Vorgehensweisen zur Erzielung verbesserter Arbeitsplatzkonditionen in der chinesischen Textil und Bekleidungsindustrie.⁴⁷²

Zudem beschränkt sich die Reichweite des Monitorings meist nur auf die Hauptlieferanten, denn obwohl sich die Verhaltenskodizes auch auf die Zulieferanten beziehen, werden diese in der Regel nicht auditiert. Zulieferer von Roh-, Hilfs- und Betriebsmaterialien werden hingegen in den meisten CoCs gar nicht erwähnt und sind daher vom Monitoring ausgeschlossen.

Ein weiterer Kritikpunkt ist der rege Wechsel der Zulieferanten, der eine systematische Erfassung aller für das Monitoring erforderlichen Daten unmöglich macht. Darüber hinaus wird die Offenlegung der Zulieferbeziehungen von den Unternehmen häufig als bedenklich betrachtet, da diese als Ressource einen Teil des betriebswirtschaftlichen Erfolges darstellen.⁴⁷³ Nicht zuletzt werden die Sozialaudits auch durch die Einwirkung lokaler Behörden behindert, denn für die örtlichen Verwaltungen ist es meist lukrativer, Bußgelder zu verhängen, als die Unternehmen bei der Umsetzung der Umweltstandards zu fördern.⁴⁷⁴

Sozialaudits können daher nur in sehr beschränktem Rahmen zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie

⁴⁷² Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Transparency Report II - Have Hong Kong garment companies improved their reporting on labour standards?* Hong Kong: 2009, S.24.

⁴⁷³ Vgl. Köpke, Roland, und Wolfgang Röhr, a.a.O., S.130.

⁴⁷⁴ Vgl. Lübcke, Eileen, u.a., a.a.O., S.34.

beitragen und sind auch nur dann als effizient zu erachten, wenn sie unangekündigt durch Organisationen oder Einzelpersonen durchgeführt werden, welche sowohl vom zu überprüfenden Unternehmen als auch von anderen kommerziellen Akteuren der textilen Beschaffungskette finanziell und interessensmäßig unabhängig sind, da die Untersuchung sonst an Glaubwürdigkeit verlieren würde. Unerlässlich ist in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit Arbeiter- und Gewerkschaftsgruppen sowie NGOs (auch mithilfe einer echten *Multi-Stakeholder-Initiative*), während den Arbeitnehmern Schulungsmaßnahmen zum Arbeitnehmerrecht angeboten sowie vertrauliche Beschwerdemechanismen zugänglich gemacht werden sollten.

Nicht zuletzt stellt die Durchführung von Auditierungen in Fertigungs- und Zulieferbetrieben, besonders im Falle der Einbeziehung externer Auditierungsgesellschaften, einen nicht unerheblichen Kostenfaktor dar. Die Übernahme dieser Kosten durch das untersuchte Unternehmen bzw. eine Kostenteilung ist dabei nicht selbstverständlich. Untersuchungen aus dem Jahre 2009 zufolge übernehmen 30% der Unternehmen die Kosten für die Überprüfung der Öko- und Sozialstandards. Die Ausgaben für verbessernde Maßnahmen in den Produktionsbetrieben werden von 35% der Unternehmen getragen. Zwei Drittel der Textil-/Bekleidungsanbieter kommen demzufolge ihrer finanziellen Verantwortung nicht nach, einerseits basierend auf der Überzeugung, nicht für Kontrollen und Verbesserungen in den produzierenden Betrieben verantwortlich zu sein, andererseits aufgrund der fehlenden Finanzkraft zahlreicher Modeanbieter.⁴⁷⁵

Im Rahmen einer erfolgreichen Durchsetzung der CSR-Politik in China kann zwar die versuchte Umsetzung des Arbeitsrechts sowie der Mindestlohnzahlungen als fundamentale Entwicklung gewertet werden, jedoch ist die Durchführung von Sozialaudits hierfür nicht weiter ausschlaggebend. Vielmehr bedarf es einer entscheidenden Bewusstseinsveränderung in China, welche die im chinesischen Arbeitsgesetz festgelegten Mindestnormen als eine Prämisse gesellschaftlich positiver Entwicklung im Hinblick auf eine „*harmonious society*“ einstuft. CSR sollte also als durchaus positiver Impuls für die wirtschaftliche Weiterentwicklung Chinas betrachtet werden und nicht als Hemmnis für die

⁴⁷⁵ Vgl. Kloos, Dominik, a.a.O., S.53f.

Vorreiterstellung Chinas im internationalen Wettbewerb.⁴⁷⁶

4.1.2.9. LIEFERANTENBEWERTUNG (SCORECARD-APPROACH)

Einige Einkaufsorganisationen sind dazu übergegangen, ihre Lieferanten mit Hilfe eines Bewertungsmechanismus (*integrated vendor scorecard*) und unter Berücksichtigung allgemeiner Produktionsbedingungen in Verbindung mit Lieferschnelligkeit und Innovationen in diverse Leistungsstufen einzuteilen. Dabei soll die Bewertungskarte (*scorecard*) laut Auskunft der Einkaufsorganisationen die enge Wechselbeziehung zwischen optimalen Produktionsbedingungen und höchster Leistungsfähigkeit der Produktion aufzeigen.⁴⁷⁷ Durch das Austarieren verschiedener Kriterien, wie die Einhaltung der Sozialstandards einerseits sowie Kosten, Qualität und Lieferzeit auf der anderen Seite (*balanced scorecard approach*), versuchen einige Einkaufsorganisationen bei Ihrer Lieferantenauswahl der Diskrepanz zwischen eigenen Einkaufspraktiken und Einhaltung von Sozialstandards entgegenzuwirken.⁴⁷⁸

4.2. WEITERE EINFLUSSFAKTOREN IN BEZUG AUF DIE ENTWICKLUNG DER CSR-POLITIK IN DER VR CHINA

Neben den nationalen und internationalen Initiativen gibt es auch noch weitere Einflussfaktoren in Bezug auf die Entwicklung der CSR-Politik in China. So ist seit Beginn der „*Anti-Sweatshop-Bewegung*“ in den 1980er Jahren beispielsweise die Angst vor Konsumenten-Boykotten für Unternehmen eine der treibenden Kräfte, sich für eine sozialverantwortliche und nachhaltige Unternehmenspolitik einzusetzen.⁴⁷⁹

⁴⁷⁶ Vgl. Lübcke, Eileen, u.a., a.a.O., S.81.

⁴⁷⁷ Vgl. Birchall, Jonathan. „An onus on retailers to keep hands clean“, in: *Financial Times*. Hong Kong: 16.01.2007, o.S.

⁴⁷⁸ Vgl. Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.60.

⁴⁷⁹ Vgl. Zhou Guoyin 周国银, und Zhang Shaobiao 张少标. SA8000 shehui zeren biaozhun lijie jishi shishi zhinan SA8000 社会责任标准理解及实施指南. Beijing: Zhongguo jiliang chubanshe, 2003, S.5.

4.2.1. DER ENDVERBRAUCHER

Auch der Konsument hat heutzutage mit seiner Kaufentscheidung theoretisch betrachtet einen Einfluss in Bezug auf die Durchsetzung von CSR, denn das soziale Firmenengagement wird zunehmend als Auswahlkriterium beim Wareneinkauf erachtet. Je ausgeprägter das CSR-Bewusstsein des Kunden ist, desto stärker ist der Einfluss auf den jeweiligen Markenwert. Im Gegenzug bietet eine erfolgreiche Umsetzung von CSR dem Unternehmen die Gelegenheit, sich positiv von Mitbewerbern abzusetzen und somit eventuelle Marktvorteile zu schaffen.⁴⁸⁰

In der Praxis ist hingegen fragwürdig, inwiefern Konsumenten in finanzschwachen Zeiten, in denen Discounter und textile Billiganbieter Hochkonjunktur haben, sozialverantwortliches Handeln zu schätzen wissen. Umfragen diesbezüglich führen zu unterschiedlichen Ergebnissen: Einer Studie der Gesellschaft für Konsumforschung aus dem Jahre 2008 zufolge treffen immerhin 26% der erwachsenen Deutschen, d.h. ein Käuferpotential von 14 Millionen, ihre Kauf- und Beschaffungsentscheidungen im Bereich Bekleidung und Schuhe unter Berücksichtigung der Kriterien „ökologische Nachhaltigkeit“ sowie „ethische Korrektheit“. Laut einer Umfrage der Zeitschrift *Textilwirtschaft* aus dem gleichen Jahr achten hingegen nur 5% der Endkunden beim Bekleidungskauf darauf, unter welchen Umständen diese hergestellt wurde.⁴⁸¹ Auch die Frage, ob Konsumenten tatsächlich mehr für CSR-freundliche Marken ausgeben würden, ist strittig, denn im Massengeschäft erwartet der Kunde unbedacht und ganz selbstverständlich ökologisch und sozial einwandfrei produzierte Ware, ohne einen Aufpreis für eine verantwortungsvolle Unternehmenspolitik seitens der Hersteller entrichten zu müssen.⁴⁸² Eben diese Selbstverständlichkeit drückt sich auch im widersprüchlichen Kaufverhalten der Konsumenten aus, denn einerseits werden menschenunwürdige Produktionsbedingungen in den Fertigungsstätten der Dritten Welt verurteilt, andererseits diese Situation durch die vorherrschende Schnäppchenjäger-Mentalität

⁴⁸⁰ Vgl. Lyon, Erin. „CSR and brand reputation“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 08.03.2006, S.7.

⁴⁸¹ Vgl. Kloos, Dominik, a.a.O., S.15.

⁴⁸² Vgl. Kern, Jana. „Gute Geschäfte, gutes Gewissen“, in: *Textilwirtschaft*. Frankfurt am Main: 02.09.2004, S.29.

der Endverbraucher gefördert.⁴⁸³

Das soeben dargestellte Konsumverhalten zugrunde legend, sehen Bekleidungsanbieter ihren Markterfolg primär auf dem modischen Angebot ihrer Waren begründet, d.h. dass die Ästhetik der Kleidung für die Unternehmen und das modebewusste Klientel vorrangig ist.⁴⁸⁴ Die Berücksichtigung sozial und ökologisch vertretbarer Herstellungsbedingungen ist daher allenfalls ein positiver Nebenaspekt sowie ein marketingtechnisch relevantes Differenzierungsmerkmal in Bezug auf Konkurrenzanbieter. Hersteller, die sich hingegen allein auf die Einhaltung von Sozial- und Ökostandards konzentrieren, fertigen meist lediglich Nischenprodukte,⁴⁸⁵ wobei eine verwirrende Vielzahl von Gütezeichen, Öko- und Soziallabels einen direkten Vergleich nachhaltig hergestellter Produkte sowie herkömmlichen textilen Erzeugnissen für den Konsumenten schwierig gestaltet.⁴⁸⁶

Der Konsument hat letztlich also nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, durch seine Auswahl auf die Produktionsbedingungen von Textilien bzw. Bekleidung einzuwirken. Dennoch wäre es ideell wünschenswert, wenn der Einzelne im Rahmen einer bewussten Kaufentscheidung möglichst ökologische und sozialverträgliche Produkte, bevorzugt mit regionaler Herkunft erstehen würde.⁴⁸⁷ Auch stellt sich die Frage, ob der Konsument wirklich die Vielzahl aller gekauften Kleidungsstücke tatsächlich wirklich benötigt. Denn Nachhaltigkeit in Zeiten der Finanzkrise sowie deren Nachwirkungen bedeutet für den Konsumenten mehr denn je, Kleidung sorgfältig zu behandeln, so dass der Nutzen möglichst langandauernd ist. „Zu guter Letzt ist es vielleicht an der Zeit, Kleidung als Investition statt als Wegwerfobjekt mit begrenzter Haltbarkeit zu sehen. Schließlich wird jedes Kleidungsstück unter vielen Mühen hergestellt und das mindeste, das wir tun können, ist diese Mühe zu würdigen, indem wir darüber nachdenken, was wir tragen.“⁴⁸⁸

⁴⁸³ Vgl. Müller, Jürgen. „Saubere Geschäfte“, in: *Textilwirtschaft*. Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag GmbH, 30.06.2005, S.32.

⁴⁸⁴ Vgl. Kloos, Dominik, a.a.O., S.54.

⁴⁸⁵ Vgl. Müller, Jürgen, a.a.O., S.32.

⁴⁸⁶ Vgl. Kern, Jana. „Gute Geschäfte, gutes Gewissen“, in: *Textilwirtschaft*. Frankfurt am Main: 02.09.2004, S.29.

⁴⁸⁷ Vgl. Jellen, Reinhard. „Die Macht der Konsumenten hat eine problematische Seite“, in: Telepolis, 07.12.2014, <http://www.heise.de/tp/druck/ob/artikel/43/43058/1.html> (letzter Zugriff am 28.01.2015), o.S.

⁴⁸⁸ Preuss, Simone, „Kleidung: Können Verbraucher die Produktion beeinflussen?“, in: Fashion United, 11.06.2013, http://www.fashionunited.de/News/Leads/Kleidung%3A_K%F6nnen

4.2.2. DIE NACHHALTIGKEITSBERICHTSERSTATTUNG

Verbraucherverbände drängen daher die Unternehmen, gemeinsam mit Politik, NGOs sowie den Anlegern, zu mehr Transparenz und Offenheit in Bezug auf ihre soziale und ökologische Verantwortung. Viele Unternehmen entschließen sich aufgrund dieser Forderung zur Herausgabe von Nachhaltigkeitsberichten, welche neben Kundenbindung und Imagepflege durchaus auch zur internen Problembehebung im Rahmen der regulären Geschäftstätigkeit beitragen können und so einen Teil des Risikomanagements des Unternehmens darstellen.

Die Veröffentlichung eines solchen Berichts scheint vordergründig für das Unternehmen ein positiver Ansatz hinsichtlich einer verstärkten Transparenz zu sein, birgt jedoch auch Problematiken, welche im Vorfeld einer grundlegenden Beurteilung bedürfen: Einmal mit dieser dauerhaften Verpflichtung begonnen, kann die Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht wieder ohne etwaige Zweifel am Engagement des jeweiligen Unternehmens ausgesetzt werden. Eine Unterbrechung der Berichterstattung würde sehr wahrscheinlich zu einem Imageschaden des Unternehmens führen.

Eine weitere Problematik ergibt sich aus den sachlichen Inhalten der Berichterstattung, denn auch wenn das Unternehmen sich gesellschaftlich weniger engagiert oder sich die Parameter hinsichtlich der ökologischen Belastung verschlechtern, ist das Unternehmen trotzdem dazu angehalten, den Nachhaltigkeitsbericht publik zu machen. Das macht das Unternehmen angreifbar, nicht nur im Hinblick auf die veröffentlichten Daten sondern auch hinsichtlich der Qualität der Berichterstattung, welche oftmals aufgrund mangelhafter Aussagekraft kritisiert wird. Inkorrekte Angaben in Nachhaltigkeitsberichten führen hingegen oftmals zur Einleitung rechtlicher Schritte und gegebenenfalls sogar zu Geldstrafen in Millionenhöhe.⁴⁸⁹

[Verbraucher die Produktion beeinflussen? 2013061114169/](http://www.bda.de/Verbraucher_die_Produktion_beeinflussen?_id=2013061114169/), (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

⁴⁸⁹ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.31.

5. LÖSUNGSANSÄTZE ZUR ZEITGEMÄßEN UMSETZUNG SOZIALVERTRÄGLICHER UNTERNEHMENSPOLITIK UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER INVOLVIERTEN VERANTWORTUNGSTRÄGER

Da jedes Unternehmen Teil der Gesellschaft ist, eine soziale Verantwortung trägt und in seinem Handeln der Gesellschaft verpflichtet ist, macht es grundsätzlich Sinn, einen an den Problematiken des Gemeinwesens orientierten, nachhaltigen Unternehmensbeitrag zu leisten. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Ideologie basiert grundlegend auf einem ernstgemeinten Unternehmensengagement, welches sich auf moralisch verpflichtende Wertvorstellungen und einer damit verbundenen Geschäftsethik stützt.⁴⁹⁰ Dabei ist zu beachten, dass die Unternehmen mit ihrem sozialen Engagement nur die angestrebten CSR-Maßnahmen des jeweiligen Produktionslandes ergänzen, nicht aber die politische Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte sowie für eine erfolgreiche Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards übernehmen können. Die soziale Verantwortung der Unternehmen ist daher generell von der landespolitischen abzugrenzen, wobei die Erwartungen an das philanthropisch-benevolente Geschäftsgebaren der Einkaufsorganisationen dementsprechend auch auf ein realistisches Ausmaß begrenzt werden sollten.⁴⁹¹

Die politische Grundlage für ein generelles Recht auf Entwicklung und somit auch auf die Teilhabe an der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Dimension selbiger wurde bereits im Jahre 1966 durch die Verpflichtung der Weltgemeinschaft im Rahmen des UN-Paktes über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (WSK-Rechte) verankert. Mit der „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“, welche 1998 ohne Gegenstimme angenommen wurde, haben die ILO-Kernarbeitsnormen und das damit verbundene Recht auf würdige Arbeit Menschenrechtscharakter angenommen. Die ILO verfolgt seitdem in diesem Sinne die Durchsetzung von Sozialstandards und menschenwürdiger Arbeit, jedoch fehlen meist die verbindlichen politischen Regulierungsmechanismen und die damit verbundenen

⁴⁹⁰ Vgl. Gminder, Carl Ulrich. *Nachhaltigkeitsstrategien systematisch umsetzen. Eine qualitative Exploration der Organisationsaufstellung als Managementmethode*. St.Gallen: Spescha D-Druck, 2005, S. 215f.

⁴⁹¹ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.7.

Sanktionsmaßnahmen, so dass Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung freiwillige Unternehmensleistungen bleiben.⁴⁹² Hier wäre sicherlich die Regierung der VR China gefordert, die rechtlichen Grundlagen für menschenwürdige Arbeit, inklusive eines auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer abgestimmten Mindestlohns, umfassend zu etablieren und infolge konsequent umzusetzen.⁴⁹³

Um auf Unternehmensseite dennoch eine sozialverträgliche Politik erfolgreich und zeitgemäß realisieren zu können, sind zunächst nachfolgende grundsätzliche Zusammenhänge in die Überlegungen einzubeziehen: Betriebswirtschaftlich ist zu beachten, dass der Aspekt der Sozialverträglichkeit, bzw. Nachhaltigkeit den Komplexitätsgrad unternehmerischen Handelns erhöht, da aus der eindimensionalen wirtschaftlichen Orientierung nun ein mehrdimensionales Wirkungsgefüge entsteht, in dem die Optimierung eines Faktors, z.B. eine Verbesserung sozialer Aspekte, unmittelbare Auswirkungen auf andere Komponenten, z.B. Ökologie oder Ökonomie, nach sich zieht. Eine nicht-komplementäre Ausrichtung der verschiedenartigen Faktoren kann auf operativer Unternehmensebene zu Konfliktsituationen führen, die das unternehmerische Handeln behindern bzw. aufwendiger gestalten.

Langfristigkeit ist ein weiterer, nicht zu vernachlässigender Aspekt bei der Umsetzung einer sozialverträglichen Unternehmenspolitik. So sollte Nachhaltigkeit ein langfristig ausgerichtetes Unternehmenskonzept sein, dessen Umsetzung unabhängig von kurzfristigen ökonomischen Zielsetzungen erfolgen sollte. Der vordergründig mangelnde Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und wirtschaftlichem Gewinnstreben birgt die Gefahr, dass eine auf Eigeninitiative basierende Umsetzung einer sozialverträglichen Unternehmenspolitik weitestgehend hinausgezögert wird. So wird mit der Einführung bislang vernachlässigter Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Praxis häufig erst im Anschluss an ein besonderes Vorkommnis, z.B. einem schwerwiegenden Arbeitsunfall, begonnen, wobei die darauffolgenden Aktionen eher der mikropolitischen Schadensbegrenzung dienen und nicht mit einer zeitlich präzisen, auf die gegenwärtigen Unternehmensabläufe

⁴⁹² Vgl. Hinzmann, Berndt, a.a.O., o.S.

⁴⁹³ Vgl. McMullen, Anna und Sam Maher. *Let's clean up fashion 2011*. Bristol: Labour Behind the Label, 2011, S.1.

abgestimmten, systematischen Umsetzung sozialverantwortlicher Strategien zu verwechseln sind.⁴⁹⁴ Optimal, wenn auch idealistisch, wäre daher eine konstant nachhaltige Unternehmensausrichtung im Sinne von CSR auf allen Hierarchieebenen eines Betriebes, wobei CSR Kernbestandteil der Unternehmung wäre und nicht werbewirksames Marketing-Produkt⁴⁹⁵. Nur wenn sich CSR wie ein „roter Faden“ durch das gesamte Unternehmen zieht, ist eine glaubhafte Vermarktung einer CSR-geprägten Marke denkbar.

Aber auch im Rahmen der Formulierung sowie der Umsetzung einer sozialverträglichen Unternehmenspolitik ist zu bedenken, dass Wahrnehmung und Beurteilung von Zielsetzungen und Vorgehensweisen, in Abhängigkeit von unternehmensinterner oder -externer Sichtweise, stark divergieren können. Für eine erfolgreiche Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen ist es daher unverzichtbar, zwischen Selbst- und Fremdbeobachtung unterscheiden zu können, Fremdbeobachtung und -bewertung einschätzen zu lernen und mit Hilfe einer Kombination aus (Selbst-)Reflexion und Supervision im sozialverantwortlichen Sinne wirtschaftlich kompetent umzusetzen.

Unternehmensspezifisch auf den situativen Kontext (u.a. Branche, Märkte, Wettbewerbssituation, Unternehmensgröße, aktuelle Unternehmenssituation, Unternehmensgeschichte, Unternehmensstruktur, Managementstil) abgestimmt und auf die Zielsetzung des Unternehmensystems (wirtschaftliches Überleben des Unternehmens, inhaltliche Aufgabe, Unternehmenskultur) ausgerichtet, ist eine präzisierte Formulierung der Beweggründe für die Umsetzung einer sozialverantwortlichen Unternehmenspolitik sowie der damit einhergehenden CSR-Maßnahmen vor Beginn etwaiger Maßnahmen unverzichtbar. Es gilt festzustellen, ob die Beweggründe normativ-ethischen Bedürfnissen unterliegen, wettbewerbsstrategischen Funktionen dienen sollen oder aber aus unternehmenspolitischem Reputationsinteresse resultieren. Auf Grundlage dieser Auswertung lässt sich Ausmaß und Ernsthaftigkeit bei einer geplanten Umsetzung sozialverantwortlicher Unternehmenspolitik bereits im Vorfeld einschätzen. Ein normativ-ethischer Ansatz, d.h. die Verantwortungsübernahme des Unternehmens für die Gesellschaft sowie für nachfolgende Generationen, ist sicherlich der

⁴⁹⁴ Vgl. Gminder, Carl Ulrich, a.a.O., S. 215f.

⁴⁹⁵ Vgl. Hinzmann, Berndt, a.a.O., o.S.

wünschenswerteste Ansatz eines Unternehmens im Rahmen einer geplanten Umsetzung, nicht zuletzt auch aufgrund des immensen potenziellen Aktionsspielraums im Vergleich zu Ansätzen, die sich vorwiegend an wirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten und Marktregeln orientieren.⁴⁹⁶

Bei der praktische Umsetzung eines ganzheitlichen, sozialverantwortlichen Ansatzes sowie für eine erfolgreiche Einbettung von CSR in die jeweiligen Produktionsprozesse und Arbeitsabläufe, gilt es zudem die organisatorische Bezugsebene zu klären, d.h. auf welcher Unternehmensebene die Nachhaltigkeitsstrategien und die damit einhergehende Implementierung der CSR-Maßnahmen ansetzen.

Der erste der nachfolgenden Lösungsansätze verdeutlicht die zwingende Notwendigkeit einer Einbindung der Arbeitnehmer in diesen Prozess, vorzugsweise in Verbindung mit Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen (*capacity building*):

5.1. EINBINDUNG DER ARBEITER IN DEN CSR-PROZESS (*BOTTOM- UP STRATEGIE*)

Kontrollen im Rahmen von Sozialaudits haben in Bezug auf die Einhaltung von CoCs nachweislich nicht zu den gewünschten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China geführt, sondern lediglich zu einer Art „Katz- und Maus-Spiel“ zwischen Inspektoren und Produktionsmanagement.⁴⁹⁷ Dies nicht zuletzt auch aufgrund der Tatsache, dass große Unternehmen bzw. Einkaufsorganisationen meist mit mehreren tausend Zulieferbetrieben vernetzt sind und es weder wirtschaftlich noch logistisch durchführbar ist, alle Produktionsbetriebe und deren Unterauftragsnehmer auf die Einhaltung unternehmenseigenen CSR-Richtlinien hin zu überprüfen⁴⁹⁸ bzw. Druck hinsichtlich deren Umsetzung auszuüben.⁴⁹⁹

Im Gegensatz zu anfänglichen CSR-Ansätzen, welche von

⁴⁹⁶ Vgl. Gminder, Carl Ulrich, a.a.O., S.216f.

⁴⁹⁷ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

⁴⁹⁸ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.8f.

⁴⁹⁹ Vgl. Chu, Ben, a.a.O., S.156.

Einkaufsorganisationen die Warenbeschaffungskette herunter diktiert wurden (*top-down approach*) und bei denen Arbeiter lediglich als Randfiguren in Erscheinung traten, deren „Einbindung“ in den CSR-Prozess maximal in der Aushändigung der CoCs in der jeweiligen Landessprache bestand, sollten auf Basis dieser Erkenntnisse die Arbeiter das Herzstück der CSR-Programme bilden (*bottom-up approach*). Verbesserungen leiten sich so idealerweise durch ein tiefgreifendes Verständnis seitens der Arbeitnehmer sowie durch deren (neuerworbene) Fähigkeit, Voraussetzungen zu erkennen und Umsetzungsmechanismen anzuwenden, direkt ab.⁵⁰⁰ Arbeitnehmerschulungen sowie die aktive Unterstützung der chinesischen Fertigungsbetriebe bei der Umsetzung von Sozial- und Menschenrechtsstandards bilden somit einen wichtigen Bestandteil bei der Umsetzung einer sozialverträglichen Unternehmenspolitik. Eine Verbesserung der Produktionsbedingungen kann nur durch eine derartige Unterstützung erfolgen, während die Einstellung der Zusammenarbeit (*cut & run*) aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen nur eine Notlösung darstellen kann.⁵⁰¹

Die Einbindung der Arbeitnehmer in den CSR-Prozess sollte sich nicht nur auf Stichpunkte wie Arbeitsschutz und Beschwerdemechanismen beschränken, sondern auch Bestrebungen hinsichtlich des Aufbaus demokratischer Arbeitnehmersvertretungen umfassen.⁵⁰² Hierbei ist zu beachten, dass das Recht auf Versammlungsfreiheit und folglich die Gründung unabhängiger Gewerkschaften, deren Repräsentanten durch die Arbeiterschaft gewählt werden und in deren Sinne agieren, nicht durch die Gründung von Arbeiterkomitees (*worker's committees*) ersetzt werden kann. Arbeiterkomitees werden vielmehr auf Initiative des Managements gegründet und fungieren als Foren, in denen vorwiegend beraten, aber nicht zwingend verhandelt wird. Allein die Präsenz eines Arbeiterkomitees garantiert nicht das Recht auf Versammlungsfreiheit, ist jedoch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Grundlage Chinas ein Anfang.

⁵⁰⁰ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

⁵⁰¹ Vgl. BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), a.a.O., S.9.

⁵⁰² Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

5.2. AUFLÄRUNGS- UND SCHULUNGSMABNAHMEN (*CAPACITY BUILDING*)

Obwohl Lieferantenaudits nach wie vor ein wichtiger Bestandteil zur Steigerung der Transparenz für die Einkaufsunternehmen in Bezug auf die Produktionsstätten darstellen, sind die Schwachstellen von Lieferantenaudits offensichtlich. Nur durch die Kombination von Auditierung, Training und entsprechender Qualifizierung lassen sich wesentliche Verbesserungen im Bereich Nachhaltigkeit erzielen. Es ist daher unerlässlich, dass Einkauf und Lieferanten hinsichtlich CSR weitergebildet werden, da nur ein partnerschaftlicher Ansatz entwicklungsorientierte Lösungen für eine bessere Sozialperformance ermöglicht.

Themenschwerpunkte derartiger Trainings sind die Vorstellung von sozial ausgerichteten Managementsystemen sowie der soziale Dialog.

5.3. EXISTENZSICHERNDER MINDESTLOHN

Generell wird unter einem existenzsichernden Mindestlohn (*living wage*) das Arbeitsentgelt verstanden, durch das sich der tägliche Bedarf eines Arbeiters sowie dessen Familie in Bezug auf Verpflegung, Wasser, Unterkunft, Bekleidung, Ausbildung, Krankenversorgung und Transport decken lässt und darüber hinaus eine Rücklagenbildung ermöglicht.⁵⁰³ Diese Herleitung klingt zunächst sehr einfach, jedoch ist eine monetäre Definition des Mindestlohns sowie die Sicherstellung, dass der ermittelte Betrag den Arbeitern auch in voller Höhe und unter Berücksichtigung der gesetzlich vorgeschriebenen maximalen Wochenarbeitszeit von 44 Stunden (s. Kapitel 3.5) zukommt, relativ schwer. Dieses nicht zuletzt auch durch die fehlende gewerkschaftliche Unterstützung der Arbeiterschaft in China.

„Produktivitätssteigerung“ scheint für die Einkaufsorganisationen ein günstiger Weg zur Erzielung eines Mindestlohns zu sein, denn er steht aktuell im Mittelpunkt der laufenden Projekte der Einkaufsorganisationen im Hinblick auf

⁵⁰³ Vgl. McMullen, Anna und Sam Maher. *Let's clean up fashion 2009*. Bristol: Labour behind the label, 2009, S.8.

Lohn- und Gehaltszahlungen in den produzierenden Betrieben. Dieser Ansatz ist für die Einkaufsorganisationen nicht ganz uneigennützig: Theoretisch müsste im Falle einer höheren Produktivität die Ausbringungsmenge bei konstanter Produktionszeit steigen, welches unmittelbar zu einem höheren Umsatz führt. Dieses Umsatzplus könnte dann in Form von Prämien oder ähnlichem an die Arbeiterschaft zurückgeführt werden. Auf die Einkaufsorganisationen und deren Gewinn hätte diese Maßnahme somit keine Einwirkung, der Profit des produzierenden Unternehmens wäre gleichbleibend, wenn nicht sogar leicht steigend, bei gleichzeitiger Auszahlung höherer Gehälter an die Belegschaft. Dieser „Dreifach-Sieg“ ist praktisch nicht bewiesen. Dennoch ist der Ansatz durchaus überlegenswert, vorausgesetzt der Zugewinn wird nicht vom Unternehmen als Profit verbucht,⁵⁰⁴ sondern wie angestrebt (idealerweise ohne gewerkschaftlichen Nachdruck sondern aus einer ideellen Unternehmenshaltung heraus) auf das Gehalt der Arbeiter umgelegt. Grundvoraussetzung für diese Maßnahme ist natürlich auch, dass die Produktivitätssteigerung sowie das damit verbundene, sogenannte *up-skilling* der Arbeiter nicht zu zusätzlichem mentalen und physischen Stress für die Arbeiter führt, denn ansonsten würden sich die Arbeitsbedingungen eher verschlechtern statt verbessern.

Die Abhängigkeit von Mindestlohnzahlung und Produktivität ist insofern strittig, als dass sie das Anliegen und die Zielsetzung von Mindestlohn-Projekten verzerrt; denn in Folge der Abhängigkeit des Mindestlohns von der Produktivität werden Lohnerhöhungen definitiv ausbleiben, sobald die produktivitätssteigernden Maßnahmen im Produktionsbetrieb fehlschlagen und folglich keine Einsparungen erwirtschaftet werden können. Dieses widerspricht dem rechtlichen Anspruch der Arbeiter auf einen existenzsichernden Lohn, wobei letzteres absolute Priorität haben sollte.⁵⁰⁵

In Bezug auf die Bezifferung eines existenzsichernden Mindestlohns startete im Oktober 2009 eine Kampagne der *Asia Floor Wage Alliance* (AFWA), einer in 2005 gegründeten Koalition asiatischer Arbeitervereinigungen mit einer Asien-Strategie gegen Lohndumping in der globalen Bekleidungs- und Schuhindustrie. Diese Koalition wird aktiv durch Gewerkschaftsvertreter, NGOs,

⁵⁰⁴ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

⁵⁰⁵ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

Arbeitsrechtsaktivisten, *Antisweatshop*-Bewegungen sowie studentischen Organisationen in Europa und den USA unterstützt und hat sich zum Ziel gesetzt, Einkaufsorganisationen und Markenunternehmen dazu anzuhalten, vorgegebene Mindestgehaltsvorgaben für asiatische Produktionsländer (*Asia Floor Wage benchmarks*) anzuerkennen.⁵⁰⁶ Trotz konstanter Bemühungen der AFWA im Jahre 2011,⁵⁰⁷ hatte keines der Unternehmen, welche sich der *Asia Floor Wage*-Initiative angeschlossen hatten, diese Vorgaben offiziell vollständig und länderübergreifend übernommen, jedoch zumindest in Teilen und für spezifische Länder impliziert.⁵⁰⁸ Im Jahre 2012 wurde dann durch die AFWA der von der Weltbank konstituierte Begriff der Kaufkraftparität (*Purchasing Power Parity* (PPP)) eingeführt. Der aus der makroökonomischen Analyse stammende Begriff ist ein Ausdruck der Vergleichbarkeit von Waren und Dienstleistungen eines Warenkorbes in unterschiedlichen Währungsräumen. Hierzu werden Geldbeträge durch Wechselkurse konvertiert und somit vergleichbar gemacht, so dass unterschiedliche Währungen dieselbe Kaufkraft aufweisen. Legt man den Wechselkurs von PPP\$ 725 in 2013 zugrunde, so bedeutet dies, dass zwar die *Asia Floor Wage* in jeder Landeswährung unterschiedlich ausfällt, die zugrundeliegende Kaufkraft zum Erwerb des gleichen Warenkorbes jedoch identisch ist:

- Bangladesch 25,687 Taka = 331,53 US\$
- Kambodscha 1,582,668 Riel = 391,65 US\$
- China 3,132 Yuan = 501,96 US\$
- Indien 16,240 Riepes = 275,11 US\$
- Indonesien 4,048,226 Rupiah = 345,83 US\$
- Malaysia 1,566 Ringt = 487,16 US\$
- Sri Lanka 46,168 Riepes = 353,99 US\$⁵⁰⁹

Trotz der AFWA *May Day* Proteste in 2013 konnte die Zielsetzung hinsichtlich der Implementierung eines existenzsichernden Mindestlohns (*living*

⁵⁰⁶ Vgl. McMullen, Anna und Sam Maher. *Let's clean up fashion 2011*, a.a.O., S.3.

⁵⁰⁷ Vgl. Asia Floor Wage Alliance (Hg.). *Background on the Asia Floor Wage*, 2014, <http://afwa-ina814g.weebly.com/background.html> (letzter Zugriff am 25.02.2015), o.S.

⁵⁰⁸ Vgl. McMullen, Anna und Sam Maher. *Let's clean up fashion 2011*, a.a.O., S.3.

⁵⁰⁹ Vgl. Asia Floor Wage Alliance (Hg.), *Background on the Asia Floor Wage*, a.a.O., o.S.

wage) jedoch noch in keinem der AFWA-Länder umgesetzt werden.⁵¹⁰

Aber auch die *Clean Clothes Campaign* strebt, ebenfalls basierend auf dem Prinzip der Kaufkraftparität, die Forderung eines existenzsichernden Lohns an (s.Abb.55). Geht man also umgekehrt von der definitiven Zahlung eines existenzsichernden Mindestlohns aus, so müssen Einkauf und produzierendes Unternehmen gemeinsam eine Lösung erarbeiten, wie diese Zusatzausgaben gedeckt werden können. Eine Umlegung auf den Endverbraucher in Form von Preiserhöhungen wäre dabei nicht undenkbar (siehe später mehr dazu in Kapitel 5.6. Verkaufspreiserhöhung). Generell sollten die westlichen Einkaufsunternehmen im Zuge dieser Überlegung auch deren Einkaufspraktiken überdenken, insbesondere die Forderung nach unentschuldig niedrigen Einkaufspreisen sowie die extrem knappen Produktionszeitvorgaben.⁵¹¹

5.4. LIEFERANTENKONZENTRATION

Seit dem Wegfall des MFA im Jahre 2005 zeichnet sich bei den Einkaufsunternehmen der Trend der Lieferantenkonzentration ab, d.h. dass der Großteil der Aufträge bei einer relativ geringen Anzahl von Lieferanten platziert wird, um so den Warenbeschaffungsprozess zu „verschlanken“. So reduzierte Puma beispielsweise in den ersten Jahren nach dem MFA seinen Lieferantenpool um 107 Produktionsunternehmen, GAP sogar um 615 Lieferanten.⁵¹²

Meist sind große Produktionsunternehmen im Rahmen der Lieferantenkonzentration begünstigt, da diese mit enormen Produktionskapazitäten aufwarten können und hinsichtlich der angestrebten Ziele der Einkaufsorganisationen, z.B. Effizienz- und Produktivitätssteigerung, schnellere Auftragsumsetzung, Reduzierung von Logistikkosten, etc. mehr Aktionsspielraum haben. Eine Konzentration auf vorwiegend große Produktionsunternehmen bei der

⁵¹⁰ Vgl. Asia Floor Wage Alliance (Hg.). *Outcomes*, 2014, <http://afwa-ina814g.weebly.com/background.html>, (letzter Zugriff am 25.02.2015), o.S.

⁵¹¹ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.28.

⁵¹² Vgl. Merk, Jeroen, a.a.O., S.7.

Auswahl der Zulieferer im Bereich Textil und Bekleidung in China könnte sich auch bei der Umsetzung von Sozialstandards als vorteilhaft herausstellen, da diese Unternehmen im Vergleich zu kleinen und mittleren Herstellern bereits durch ihre interne Strukturierung und Organisation eher prädestiniert für die Implementierung von CSR-Maßnahmen sind.

So vorteilhaft diese Lieferantenkonzentration auf größere, durchstrukturierte Produktionsunternehmen im Hinblick auf CSR-Maßnahmen auch sein mag, so kritischer ist die Situation der Arbeiter in den verbleibenden, kleineren Fertigungsstätten zu bewerten. Die Schließung kleinerer Zulieferbetriebe als Konsequenz auf eine bewusste Reduzierung des Lieferantenpools auf vornehmlich Großproduktionsbetriebe führt unmittelbar zum Verlust vieler Arbeitsplätze, welches in einer direkten Bewertung dem Sinn des gesamten Unterfangens, nämlich der Umsetzung sozialverträglicher Unternehmenspolitik, zu widersprechen scheint. Wer also gedenkt, Arbeitsplätze menschenwürdiger zu gestalten, den schlechter Verdienenden dadurch aber die Arbeit gänzlich wegnimmt, hat sicherlich das Ziel verfehlt. Denn es ist denklogisch anzunehmen, dass die Arbeitnehmer der kleinen, bislang nicht auf CSR ausgerichteten Zulieferbetriebe aufgrund ihrer ökonomischen Situation die eventuell vorherrschenden, schlechten Arbeitsbedingungen notgedrungen akzeptieren, da sie zwingend auf das Gehalt angewiesen sind. Ihre Situation würde sich daher im Falle eines Arbeitsplatzverlustes noch weiter verschlechtern. Unter diesem Aspekt muss sich die Einkaufsorganisation folglich die Frage stellen, ob eine Lieferantenkonzentration als Grundlage für zukünftige CSR-Maßnahmen die Entlassung einer Vielzahl von weniger privilegierten Arbeitern rechtfertigt.

Gleichermaßen würde aber auch die Lieferantenkonzentration für die im Pool verbliebenen Betriebe das Risiko der Lieferantenfluktuation (*cut & run* - vgl. Kapitel 2.3.2) mindern und eine konstantere Auslastung durch den Auftraggeber garantieren, welches für die dort beschäftigten Arbeiter zu stabileren, längerfristigen Anstellungsverhältnissen führen würde. Somit schwindet auch zunehmend das Risiko, dass Arbeiter mit Kurzverträgen in ertragsschwachen Zeiten gleich wieder aus dem Unternehmen ausscheiden müssen (s. Kapitel 3.3.). Für das produzierende Unternehmen als auch für die angegliederte Arbeiterschaft bietet die

Lieferantenkonzentration und die damit einhergehende Loyalität des Einkaufsunternehmens dem Produktionsbetrieb gegenüber mehr Planungssicherheit und Stabilität.

Es ist nicht davon auszugehen (nicht zuletzt auch aufgrund des in den letzten Jahren auftretenden generellen Arbeitskräftemangels in Niedriglohnsektoren wie der Textil- und Bekleidungsindustrie in China), dass eine von den Einkaufsorganisationen initiierte Lieferantenkonzentration zu einer signifikanten Veränderung der absoluten Arbeitslosenzahlen im Jahresdurchschnitt führt. Somit ist die Lieferantenkonzentration ein denkbarer Ansatz für eine stringente und effiziente Durchsetzung von CSR-Maßnahmen in der Zulieferkette, aufgrund einer überschaubareren und eher schul- und auditierbaren Anzahl an Produktionsstätten.

5.5. ERHÖHTE TRANSPARENZ IN DER ZULIEFERKETTE

Ein entscheidendes Element im Rahmen einer zeitgemäßen Umsetzung sozialverträglicher Unternehmenspolitik in der Textil- und Bekleidungsindustrie ist die Forderung nach erhöhter Transparenz im Hinblick auf die Zulieferkette der jeweiligen Einkaufsorganisationen. Aufgrund der problemlosen Fragmentierung des Produktionsprozesses in der Textil- und Bekleidungsindustrie in viele voneinander abgrenzbare Produktionsstufen sowie der daraus resultierenden hohen Komplexität der globalen textilen Zulieferkette stellt dieses Anliegen besonders in Fällen der Auftragsuntervergabe an Subkontraktoren (wenn nicht sogar an *Shadow Factories* (s. Kapitel 2.4.2)) eine große Herausforderung dar. Die Etikettierung eines textilen Produktes besagt meist nichts über den Inhaber der jeweiligen Produktionsstätten und bedeutet auch nicht zwangsläufig eine direkte Geschäftsbeziehung zwischen einer Produktionsstätte in China und einem westlichen Label. Es ist aufgrund der zuvor erwähnten Komplexität sogar möglich, dass westliche Unternehmen von einer in den Herstellungsprozess ihrer textilen Güter involvierten Produktionsstätte keine Kenntnis haben.

Dennoch scheint die Thematik einer stärkeren Transparenz in der Zulieferkette für die Einkaufsorganisationen eher nachrangig, denn lediglich 30% der Einkaufsorganisationen veröffentlichen Nachhaltigkeitsberichte, wobei von einer transparenten Illustration der Lieferkette meist abgesehen wird.⁵¹³ Durch *Anti-Sweatshop*-Kampagnen gedrängt ging der Sportbekleidungshersteller Nike⁵¹⁴ als erstes global agierendes Unternehmen im Jahre 2005 (gezwungenermaßen) dazu über, seine weltumspannende Warenbeschaffungskette mit über 700 Produktionsstätten für markeneigene Produkte sowie die Ergebnisse der (in 25% der Nike-Produktionsbetriebe negativ ausfallenden) durchgeführten Sozialaudits zu veröffentlichen. Nachträglich bewertete die Konzernleitung Nikes diese Initiative als überaus erfolgreich, da der Informationsaustausch, die Bekanntmachung von Positivbeispielen sowie eine effektivere Erfassung brancheninterner Warenbeschaffungsketten zu positiven Resultaten führten. Durch die zunehmende Transparenz des Warenbeschaffungsnetzwerkes Nikes konnten entgegen anfänglicher Bedenken auch nach einem Zeitraum von mehr als 5 Jahren keine wettbewerbsmäßigen Nachteile verzeichnet werden. Konzerne, wie Levi Strauss, Timberland, Adidas⁵¹⁵ und Puma folgten dem Beispiel Nikes.⁵¹⁶ Auch H&M veröffentlichte sein Beschaffungsnetzwerk inklusive der Firmenadressen seiner circa 1800 Lieferanten.⁵¹⁷

Natürlich sollte das Hauptinteresse bei der Enthüllung von Missständen in Produktionsstätten sein, diese zu beseitigen und so die Arbeitsumstände zu verbessern, anstatt sie lediglich zu publizieren. Andererseits haben Konsumenten ein gerechtfertigtes und Mitbewerber ein nicht ganz so altruistisches Interesse, von der Nichteinhaltung eines Kodex zu erfahren. Somit besteht die Herausforderung darin, ein Höchstmaß an Transparenz anzustreben, ohne wünschenswerte Prozesse der

⁵¹³ Vgl. Kloos, Dominic, a.a.O., S.53.

⁵¹⁴ Nike beschäftigt weltweit ca. 34.000 Arbeitnehmer direkt sowie weitere 500.000 indirekt in unabhängigen, angegliederten Fabriken. Allein in China arbeiten 176.000 Arbeitnehmer indirekt für das Unternehmen (Vgl. Nolan, Peter. *Is China buying the World?* Cambridge: Polity Press, 2012, S.89.).

⁵¹⁵ Mindestens 100.000 Arbeitnehmer arbeiten in China indirekt für Adidas. Im Jahre 2010 wurden mehr als 108 Millionen Kleidungsstücke aus China an Adidas geliefert (Vgl. Nolan, Peter, a.a.O., S. 93).

⁵¹⁶ Vgl. Oxfam Hong Kong (Hg.). *Transparency Report II - Have Hong Kong garment companies improved their reporting on labour standards?*, a.a.O., S.25.

⁵¹⁷ Vgl. Mielke, Jael. „Weiße Weste für die großen Modekonzerne“, in: *Der Tagesspiegel*, 07.04.2013, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/nachhaltigkeit-statt-schmuddelimage-weiße-weste-fuer-die-grossen-modekonzerne/8028280.html> (letzter Zugriff am 13.02.2015), o.S.

Verbesserung (oder somit die Glaubwürdigkeit eines Projektes) zu gefährden. Eine Steigerung des wirtschaftlichen Nutzens kann nur dann erfolgen, wenn die soziale Verantwortung erfolgreich im Unternehmen durchgesetzt wird,⁵¹⁸ aber eine grundlegende Wendung hinsichtlich der Beschaffungspolitik der Handelshäuser, Marken und Discounter ist bislang noch nicht erfolgt. Dennoch stellen Transparenz und Verbraucherinformationen einen entscheidenden Schritt in diese Richtung dar.⁵¹⁹

5.6. VERKAUFSPREISERHÖHUNG

Bei einer Verkaufspreisanalyse von Textil- und Bekleidungsartikeln ist zunächst der starke Preisverfall seit dem Jahrtausendwechsel auffällig. So ist beispielsweise in den Jahren 2000-2010 der Preis von Bekleidung und Schuhen in den USA um insgesamt 30% gesunken; nicht zuletzt aufgrund Chinas Vormachtstellung als Billigproduktionsstandort.⁵²⁰

Nach zwei Jahrzehnten kontinuierlicher Preissenkungen im Bereich Textil und Bekleidung wird es daher zwangsläufig wieder zu einer Anhebung der Verkaufspreise kommen müssen. Rohstoffpreisschwankungen, auch wenn sie keinen unerheblichen Einfluss auf die Preisbildung haben, sind dabei eher nachrangig zu bewerten. Ausschlaggebend ist mittlerweile der stetige Zuwachs an Marktanteilen Chinas auf dem internationalen Textil- und Bekleidungsmarkt (in Abhängigkeit vom Produkt auch über 50%⁵²¹), welches sich auch im Vergleich zu Produktionsstandorten wie Bangladesch in einem deutlichen Anstieg der Lohnkosten bemerkbar macht.

Betrachtet man die Kostenstruktur der in China gefertigten Kleidungsstücke detaillierter, so steht der Endverbraucherpreis in keinem Verhältnis zu den Herstellungskosten. Unabhängig davon, ob es sich um günstige No-Name-Artikel

⁵¹⁸ Vgl. Sywottek, Christian, a.a.O., S.68.

⁵¹⁹ Vgl. Hinzmann, Berndt, a.a.O., o.S.

⁵²⁰ Vgl. Jacques, Martin., a.a.O., S.233.

⁵²¹ Vgl. Ott, Martin. „Balanceakt Preis“, in: Textilwirtschaft, 23.06.2011, <http://www.textilwirtschaft.de/service/archiv/pages/show-php?id=824638&a=4>, (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

handelt oder um hochwertige Markenbekleidung, beträgt der Lohnanteil nur etwa 2,6%, teilweise sogar weniger (s.Abb.56). Sollte man daher, wie durch das *Workers Rights Consortium* für den Produktionsstandort Bangladesch vorgeschlagen, 3 Milliarden US-Dollar in die Sicherheitsstandards der Nähfabriken investieren, würde sich dieses nur geringfügig auf die Endverbraucherpreise auswirken: Ein Billig-T-Shirt würde sich somit um nicht einmal 2% verteuern.⁵²² Auch die Zahlung fairer Arbeitslöhne würde anhand der Berechnungen der schweizerischen nichtstaatlichen Organisation ‚Erklärung von Bern‘ nur zu einer geringfügigen Verkaufspreiserhöhung des Kleidungsstückes um wenige Prozentpunkte führen.⁵²³

Dass es höchstwahrscheinlich aber auch ohne Verkaufspreissteigerung denkbar ist, existenzsichernde Mindestlöhne zu zahlen, zeigt das nachfolgende Beispiel aus der Sportartikelindustrie: „Bei einem 100 Euro teuren Markenturnschuh kassiert der Handel etwa 50 Euro, ein Drittel geht an die Marke. Der Lohnkostenanteil für diejenigen, die diese Schuhe gefertigt haben, liegt bei 40, vielleicht 80 Cent. Es wäre wirtschaftlich kein Problem, die Löhne zu verdoppeln.“⁵²⁴ Aufgrund der fehlenden gewerkschaftlichen Organisation ist es jedoch schwer sicherzustellen, dass das Geld auch tatsächlich bei den Arbeitern ankommt.⁵²⁵

Umgekehrt kann der Kunde beim Kauf teurer Markenbekleidung nicht automatisch davon ausgehen, sozial verantwortungsbewusst gehandelt zu haben, da sich die Annahme, dass bei einem höheren Verkaufspreis mehr Geld für Löhne, Brandschutz und Sicherheitsmaßnahmen zur Verfügung steht, in der Praxis nicht bewahrheitet hat. So führen größere Margen nicht zwangsläufig zu besseren und sichereren Arbeitsbedingungen; nicht zuletzt auch, weil die textilen Güter von Anbietern im mittleren und gehobenen Preissegment meist in den gleichen Produktionsstätten gefertigt werden wie die der Textildiscounter.⁵²⁶ Der höhere Verkaufspreis der Markenkleidung erklärt sich meist durch hochwertigere

⁵²² Vgl. „Arbeitsbedingungen in Textilfabriken Südasiens – Alle stehen in der Pflicht“, a.a.O., o.S.

⁵²³ Vgl. Ferrara, Pasquale. „Kleiderproduktion: Modische Kleider, miserable Löhne“, in: SRF, 04.11.2014, <http://www.srf.ch/konsum/themen/konsum/kleiderproduktion-modische-kleider-miserable-loehne>, (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

⁵²⁴ Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hg.), a.a.O., S.55.

⁵²⁵ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.17.

⁵²⁶ Vgl. Preuss, Simone, a.a.O., o.S.

Materialien sowie ein kostspieliges Marketing.⁵²⁷ Die tatsächliche Effizienz einer Verkaufspreiserhöhung im Hinblick auf die Umsetzung von Mindestlöhnen bleibt daher umstritten.

5.7. EINKAUFsverHALTEN UND VERBRAUCHERBILDUNG

Das Einkaufsverhalten der Konsumenten ist nicht immer vorrangig auf die Funktionalität der Bekleidung (Schutz vor klimatischen Einflüssen und Verletzungen) ausgerichtet, sondern der Konsument richtet sich bei seiner Kaufentscheidung vielmehr nach dem, was er in seinem gesellschaftlichen Umfeld darstellen möchte: Lifestyle, Prestige und Klassenzugehörigkeit beeinflussen daher maßgeblich die Wahl eines Bekleidungsstückes. Kleidung wird zum nonverbalen Kommunikationsmittel, aufgrund derer das Umfeld innerhalb von nur 3 Sekunden in der Lage ist, die Person als solche, ihre Selbstinszenierung sowie die vermeintliche Stellung in der Gesellschaft zu werten. Auch bewusste oder auch unterbewusste, teilweise nicht kontrollierbare Emotionen, wie Freude, Schmerz, Frust, Belohnung, Nachahmung oder auch Langeweile, lenken zudem die Kaufentscheidung. Diese Einflussfaktoren führen auch dazu, dass selbst „vernünftige“ Konsumenten hinsichtlich brisanter Themen wie Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Rahmen ihres individuellen Einkaufsverhaltens Neutralität bewahren.⁵²⁸

Im Sinne der vor einigen Jahren aufgekommenen Lohas-Lifestylebewegung (*Lifestyle of Health and Sustainability*) sollte der Endverbraucher ideellerweise bestrebt sein, ein möglichst nachhaltiges Konsumverhalten zu demonstrieren und Interesse an der eigenen Verantwortung hinsichtlich der Produktionsbedingungen des jeweiligen Kleidungsstücks zeigen. Nur gestaltet es sich für den Konsumenten oftmals schwierig, Kleidung zu finden, die diesen Ansprüchen genügt.

⁵²⁷ Vgl. Mielke, Jael. „Mehr als schön. Wie man fair produzierte Kleidung findet“, in: *Der Tagesspiegel*, 15.07.2013, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/mehr-als-schoen-wie-man-fair-produzierte-kleidung-findet/8494682.html> (letzter Zugriff am 19.02.2015), o.S.

⁵²⁸ Vgl. Schmidt, Eva, a.a.O., S.3ff.

Die Vielzahl der weltweit existierenden Labels bzw. Gütesiegel⁵²⁹, welche möglicherweise eine umweltschonende Herstellung, die Einhaltung von Sozialstandards und/oder ein belastungsfreies Endprodukt garantieren, könnten ein Schritt in die richtige Richtung sein und dem Konsumenten einen gewissen Grad an Sicherheit hinsichtlich seiner Produktauswahl bieten, doch leider sind sie in der Praxis nicht besonders verbreitet.⁵³⁰ Weltweit wurden 2011 zwar über 120 verschiedene Textillabel mit unterschiedlichen Ansprüchen und Zielsetzungen erfasst (s.Abb.57), doch die Vielzahl der Labels unterliegt keinem einheitlichen Standard und variiert qualitativ betrachtet von firmeninternen, selbstkreierten Herstellerlabeln auf Basis interner Betriebskontrollen bis hin zu unabhängig vergebenen, streng kontrollierten Qualitätssiegeln. Für den Endverbraucher ist diese heterogene Label-Vielfalt nur schwer durchschaubar und ein direkter Vergleich der einzelnen Siegel nahezu unmöglich.⁵³¹ Gruppiert man hingegen die Textillabel gemäß der angestrebten Zielsetzung, so lassen sich grob fünf Strategien ableiten (s.Abb.58):

- **Umweltlabel** (Kennzeichnung von Produkten, bei denen während ihres Herstellungsprozesses (inklusive der Verarbeitung, Veredlung, Konfektionierung und Transport) Umweltschutzkriterien berücksichtigt werden (Produktionsökologie))
- **Nachhaltigkeitslabel** (Kennzeichnung von Produkten, die neben gesundheitlichen Faktoren auch umweltbezogene und soziale Produkt- und Produktionskriterien in die Bewertung des textilen Gutes einfließen lassen)
- **Sozial/Fair Trade Label** (Kennzeichnung von Produkten, welche innerhalb ihres Herstellungsprozesses die Einhaltung vorgegebener sozialer und ethischer Normen erfüllen (Sozialverträglichkeit))
- **Gesundheitslabel** (Produktkennzeichnung unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Risiken des Trägers eines Bekleidungsstücks während der Gebrauchsphase, basierend auf Schadstoffprüfungen beim Endprodukt (Humanökologie))

⁵²⁹ Labels umfassen jegliche Art von Konsumenteninformationsetiketten in Wort und/oder Bild, welche auf dem Produkt oder dessen Verpackung angebracht sind. Gütezeichen hingegen müssen den „Grundsätzen für Gütezeichen“ entsprechen und werden nach bestimmten Prüfverfahren vom Deutschen Institut für Kennzeichnung und Gütesicherung e.V. anerkannt (Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.53).

⁵³⁰ Vgl. Schäfer, Susanne, a.a.O., o.S.

⁵³¹ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.20f.

- **Entsorgungslabel/Recycling Label** (Produktkennzeichnung unter Berücksichtigung der Kriterien von *Pre-* und *Post-Consumer-Recycling*, d.h. einer ökologisch unbedenklichen Beseitigung sowohl von Produktionsabfällen der Textilherstellung als auch von Textilien nach ihrer Gebrauchsphase sowie der damit einhergehenden Einsparung von Ressourcen (Entsorgungsökologie))

Für den Konsumenten ist der Unterschied zu firmeneigenen Siegeln, welche von Werbe- bzw. Marketingabteilungen im Rahmen der Bewerbung einer Produktlinie oder Kollektion mit ökologischen Attributen kreiert werden, meist nicht ersichtlich, denn auch in diesen Fällen wird mit den Begriffen „Öko“, „Bio“ oder „Natur“ geworben, ohne dass einheitliche Kriterien für die Vergabe dieser Bezeichnungen vorliegen.⁵³²

Beim Kauf scheint es daher nahezu unmöglich, alle nachfolgenden Aspekte eines umweltfreundlichen, sozialverträglichen Produktes zu berücksichtigen: Das Kleidungsstück sollte in erster Linie gebrauchstauglich und resistent sein, darüber hinaus sozialverträglich, umweltschonend und ressourcensparend hergestellt, weiterverarbeitet und transportiert worden sein und einen größtmöglichen Nutzen bei möglichst geringem Rohstoffverbrauch garantieren. Es sollte kein Wegwerfartikel sein, sondern ein wiederverwertbares oder zumindest recyclingfähiges Kleidungsstück. Demzufolge muss beim Verbraucher eine Bewusstseins- und Verhaltensänderung herbeigeführt werden, um eine praxisnahe Lösung herbeiführen zu können: Der mündige Konsument sollte sich folglich im Rahmen seines Kauf- und Konsumverhaltens für die von ihm getätigte Produktwahl verantwortlich zeigen.⁵³³ Kinder und Jugendliche sollten ebenfalls frühzeitig an diese Thematik herangeführt werden, denn hier besteht ein großes Bildungsdefizit hinsichtlich möglicher Belastungen für Mensch und Umwelt durch textile Güter und deren Produktion als auch hinsichtlich der Textilproduktionsprozesse.⁵³⁴ Ein umfassendes Grundwissen hinsichtlich der Textilien, deren Herkunft, Produktion, Behandlung, Eigenschaften, Einsatzgebiet, Pflegemöglichkeiten sowie die Art der

⁵³² Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.23f.

⁵³³ Vgl. Schmidt, Eva, a.a.O., S.3f.

⁵³⁴ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.48.

Entsorgung nach der Gebrauchsphase ist für eine Sensibilisierung des Konsumenten unerlässlich.⁵³⁵

Auskunft über einige diese Parameter gibt generell das eingenähte Pflegeetikett eines textilen Gutes, aber aufgrund der eingeschränkten Offenlegungspflicht der Produktions- bzw. Einkaufsunternehmen hinsichtlich Angaben zu Herkunftsland und Produktionsbedingungen sind die Informationen für den Verbraucher häufig undurchsichtig und verwirrend. Auch gemäß der neuen EU-Textilkennzeichnungsverordnung 1007/2011, die das deutsche Textilkennzeichnungsgesetz seit Mai 2012 ersetzt, bleibt die „*Made-in*-Kennzeichnung“ für Produkte mit Provenienz außerhalb der EU fakultativ und selbst bei dieser freiwilligen Angabe des Produktionsursprungs gibt es keine präzisen Vorgaben, nach denen sich der Hersteller richten muss.⁵³⁶ Bei einigen Etiketten fehlt daher vollständig die Angabe des Produktionslandes und wird entweder durch die Postadresse der Einkaufsorganisation (s.Abb.59) oder durch Angabe des Importeurs mit dem Hinweis „Hergestellt für:“ (s.Abb.60) ersetzt. Es wird deutlich, dass eine derartige freiwillige Kennzeichnung zu willkürlich und damit nicht hinreichend aussagekräftig ist. Es bedarf daher verbindlicher Regelungen bzw. gesetzlicher Bestimmungen, damit nur diejenige textile Ware in der EU angeboten wird, deren Herstellungskriterien sich mit unseren moralischen Vorstellungen decken.⁵³⁷

So wiegt die Angabe „*Made in Europe*“ auf dem Pflegeetikett des Kleidungsstückes den Konsumenten oftmals in vermeintlicher Sicherheit, dass das von ihm erstandene Kleidungsstück unter fairen Arbeitsbedingungen in Europa produziert wurde. Jedoch sind die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstandorten Osteuropas (z.B. Rumänien / Switcher, Mazedonien / Hugo Boss, Litauen / Coop) ähnlich wie in Asien, teilweise sogar noch schlechter. So ist auch das Verhältnis zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn von €133 in Rumänien und einem existenzsichernden Gehalt von circa €710 erschreckend. Ähnlich verhält es sich

⁵³⁵ Vgl. Schmidt, Eva, a.a.O., S.4.

⁵³⁶ Vgl. IHK Schleswig Holstein. *Textilkennzeichnungsverordnung. Neue Regelungen zur Textilkennzeichnung*, o.J., <http://www.ihk-schleswig-holstein.de/innovation/innovation-technologie/geraete-und-produktsicherheit/1860158/textil.html> (letzter Zugriff am 19.02.2015), o.S.

⁵³⁷ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.43.

auch in den anderen osteuropäischen Ländern (s.Abb.61).⁵³⁸ Auch Textilwaren aus EU-Ländern wie Portugal, Italien oder Griechenland, bei denen dem Kunde suggeriert wird, er könne von fairen Produktionsbedingungen ausgehen, garantieren nicht, dass das Kleidungsstück auch tatsächlich dort produziert wurde, sondern zum Teil werden in diesen Ländern nur Arbeitsprozesse wie das Annähen der Knöpfe vorgenommen. So bleibt eine Orientierung des Kunden hinsichtlich des Produktionsursprungslandes weiterhin problematisch.⁵³⁹

Aber auch wenn der Konsument über die Herkunft des Kleidungsstück klar informiert ist, sollte nicht zum Boykott eines bestimmten Produktionslandes aufgerufen werden, denn dieses würde sehr wahrscheinlich die Situation der Arbeiter in der Textil- und Bekleidungsindustrie zusätzlich verschlechtern. Es geht vielmehr um eine Reflexion des eigenen Konsumverhaltens und der „Konsumtaktung“, also der Häufigkeit, mit der Bekleidung erworben und ausgetauscht wird. Der Konsument sollte daher auch eine eventuelle Konsumeinschränkung in Erwägung ziehen, denn die Menge der produzierten, gekauften und entsorgten Kleidungsstücke ist besorgniserregend: Der durchschnittliche Pro-Kopf-Konsum in Europa betrug im Jahre 2011 zwischen 65 und 70 Kleidungsstücken. Allein in Deutschland wurden im selben Jahr insgesamt fast sechs Milliarden Kleidungsstücke gekauft. Entsprechend ist auch die Menge der jährlich zu entsorgenden, schnelllebigen *Fast-Fashion*-Kleidungsstücke, welche sich auf eine Million Tonnen beläuft. Der Trend tendiert daher eher zu weniger, dafür aber zu qualitativ hochwertigerer Kleidung⁵⁴⁰ mit Ausrichtung auf den Werterhalt der Textilien, welche nach einer gewissen Tragezeit repariert statt entsorgt werden,⁵⁴¹ denn je länger ein Kleidungsstück getragen wird, desto besser die Ökobilanz.⁵⁴²

⁵³⁸ Vgl. Ferrara, Pasquale, a.a.O., o.S.

⁵³⁹ Vgl. Mielke, Jahel. „Mehr als schön. Wie man fair produzierte Kleidung findet“, a.a.O., o.S.

⁵⁴⁰ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.17f.

⁵⁴¹ Vgl. Schäfer, Susanne, a.a.O., o.S.

⁵⁴² Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.51.

5.8. EINFÜHRUNG EINER GESETZLICHEN EINKAUFSUNTERNEHMENSHAFTUNG

Letztlich sollte die gesetzliche Einführung einer Unternehmenshaftung im Falle von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in der Zulieferkette eines Auftraggebers bzw. einer Einkaufsorganisation in Erwägung gezogen werden. Es ist davon auszugehen, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China nur dann verbessern werden, wenn westliche Auftragsgeber entsprechend unter Druck gesetzt werden. Trotz des hohen globalen Vernetzungsgrades, der an anderer Stelle u.a. Profitverschiebungen in Steueroasen problemlos ermöglicht, fehlt es bislang an einer extraterritorialen Rechtsprechung, durch die Einkaufsunternehmen für Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen ihrer Lieferanten belangt werden können. Der Menschenrechtsrat der UN hat bereits in 2011 im Rahmen der Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) auf diese Gesetzeslücke hingewiesen und auch die EU-Kommission hat sich im Oktober 2011 diesem Thema angenommen.⁵⁴³ So wurde die Definition des CSR-Begriffes dahingehend modifiziert, dass es zukünftig nicht nur um freiwillige Bekenntnisse und Aktivitäten im Bereich der sozialverträglichen Unternehmenspolitik geht, sondern dass sich CSR darüber hinaus auch mit den Auswirkungen unternehmerischen (Fehl-)Verhaltens auf die Gesellschaft auseinandersetzt; wünschenswerterweise auf entsprechenden neuen Gesetzgebungen basierend. Mit einer spezifischen CSR-Gesetzgebung ist trotzdem mittelfristig noch nicht zu rechnen. Vielmehr setzen EU-Kommission und Bundesregierung im Rahmen der Förderung sozialverantwortlicher Unternehmenspolitik weiterhin auf die Honorierung im Rahmen von CSR-Preisverleihungen. Durch eine dreijährige, von der EU in Auftrag gegebenen Studie (IMPACT-Studie) konnte jedoch nachgewiesen werden, dass auf Freiwilligkeit beruhende politische Anreize, wie beispielsweise CSR-Preisverleihungen oder Informationsaustauschplattformen im Internet, zu keinen maßgeblichen Verhaltensänderungen in Bezug auf CSR-Unternehmensengagement führen. Obwohl die EU-Mitgliedsstaaten gemäß der CSR-Mitteilung angehalten waren, nationale Aktionspläne für eine ordnungsgemäße Realisierung der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) zu entwickeln, ist weder die Bundesregierung dieser Aufforderung nachgekommen,

⁵⁴³ Vgl. Schaus, Katharina, a.a.O., S.45.

noch hat die EU ihre Ankündigung wahrgemacht, ab Ende des Jahres 2012 in regelmäßigen Abständen über die Entwicklung der Umsetzungsprozesse der UNGP zu berichten.⁵⁴⁴

Auf EU-Ebene wurde des Weiteren am 15. November 2014 eine Richtlinie über „die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne“⁵⁴⁵ (Richtlinie 2014/95/EU) veröffentlicht. Der Beschluss verpflichtet u.a. die von der Richtlinie betroffenen großen Unternehmen (mit einer durchschnittlichen Arbeitnehmeranzahl während des laufenden Geschäftsjahres von >500 Personen und einem gewissen öffentlichem Interesse) zusätzliche Angaben zu Sozial-, Arbeitnehmer- und Umweltaspekten ihrer kompletten Unternehmenstätigkeit (inkl. Zulieferketten), zur Wahrung der Menschenrechte sowie zu Bekämpfungsmaßnahmen hinsichtlich Korruption und Bestechung zu machen.⁵⁴⁶ Die EU-Mitgliedsstaaten sind gemäß der Richtlinie verpflichtet, diese bis zum 6. Dezember 2016 in nationales Recht umzuwandeln, so dass diese für die von der Regelung betroffenen Unternehmen ab dem 01. Januar 2017 in Kraft treten kann.⁵⁴⁷ Aber schon im Vorfeld der Verabschiedung dieser Richtlinie waren sich die Europäische Kommission, der Europäische Rat und das Europaparlament uneinig, wobei der Europäische Rat und besonders Deutschland und Großbritannien eine konträre Position zu diesem Thema bezogen und dadurch eine gemäßigte, abgeschwächte Version dieser Maßnahme begünstigten. Letztendlich müssen sich nur 6.000 der 40.000 Großunternehmen der EU der Richtlinie beugen und auch hinsichtlich der Berichterstattung sind die Unternehmen nicht festgelegt, so dass eine Vergleichbarkeit nahezu ausgeschlossen ist. Ein weiterer Kritikpunkt ist zudem das vollständige Fehlen von Sanktionen im Falle von Falschangaben der Unternehmen, welches die Relevanz dieser Maßnahme weiterhin reduziert. Dennoch wird die Einführung einer Berichterstattungspflicht in Bezug auf

⁵⁴⁴ Vgl. Cora – Corporate Accountability – Netzwerk für Unternehmensverantwortung. *Die Rolle Europas für Unternehmensverantwortung. Aktuelle Prozesse zur Stärkung von Unternehmensverantwortung*, Juli 2014, www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2014/07/CorA_Newsletter_2014-07.pdf, (letzter Zugriff am 28.02.2015), S.2.

⁵⁴⁵ Europäisches Parlament (Hg.). „Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ in: *Amtsblatt der Europäischen Union*, 15.11.2014 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=DE>, (letzter Zugriff am 28.02.2015), S.1.

⁵⁴⁶ Vgl. Europäisches Parlament (Hg.), a.a.O., S.2f.

⁵⁴⁷ Vgl. Europäisches Parlament (Hg.), a.a.O., S.8.

CSR-Belange als ein kleiner erfolgreicher Schritt in die richtige Richtung gewertet.⁵⁴⁸ Festzuhalten bleibt jedoch, dass diese nichtsanktionierbare Berichterstattungspflicht der wahrhaftig kleinste denkbare Schritt in Bezug auf eine gesetzmäßige Durchsetzung einer sozial- und umweltverträglichen Unternehmenspolitik darstellt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die EU keine weiterführenden, gesetzlich fundierten Maßnahmen ergreifen möchte oder tatsächlich (nicht zuletzt vielleicht auch aufgrund einer oppositionellen Lobby von Einkaufsorganisationen und Markenherstellern) nicht durchsetzen kann.

Im Hinblick auf die potentielle Einführung einer gesetzlichen Unternehmenshaftung wäre es hingegen durchaus denkbar, diametral zum deutschen Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG), dass Geschädigte bzw. Opfer von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen im Ausland gegen westliche Auftragsgeber bzw. Einkaufsorganisationen, die diese direkt oder indirekt herbeigeführt bzw. geduldet haben, Schadensersatzansprüche vor einem europäischen Gericht geltend machen können.

Als gedankliche Basis für einen solches Konstrukt ließe sich zweifelsohne das im Jahre 1990 durch die Bundesregierung auf Veranlassung der EU erlassene ProdHaftG verwenden. Dieses wurde seinerzeit verabschiedet, um den Verbraucher vor den Folgen fehlerhaft hergestellter Produkte besser schützen zu können. Bis zu jenem Zeitpunkt war der Verbraucher nämlich darauf beschränkt, Schadensersatzansprüche aus fehlerhaften Produkten lediglich gegenüber dem Händler geltend machen zu können, da zu ihm eine vertragliche Verbindung bestand. Erst mit der Einführung des ProdHaftGes eröffnete sich für den Verbraucher die Möglichkeit, fortan einen oder mehrere Hersteller eines Produktes haftungsrechtlich in Anspruch zu nehmen, obwohl zwischen diesem und dem Verbraucher keinerlei vertragliche Verbindung bestand. Diese Möglichkeit besteht selbst dann, wenn das an der Herstellung des fehlerhaften Produktes beteiligte Unternehmen den Firmensitz nicht im Geltungsbereich des für den Konsumenten relevanten Gesetzes hat. Hersteller ist im Sinne des ProdHaftGes (§4 Art.1) hierbei nicht nur, wer das Produkt in Vorstufen oder im Ganzen produziert hat, sondern

⁵⁴⁸ Vgl. Cora – Corporate Accountability – Netzwerk für Unternehmensverantwortung, a.a.O., S.4.

auch, wer sich durch Anbringen seines Labels, seiner Marke oder anderweitiger markentypischer Kennzeichen als solcher ausgibt.⁵⁴⁹

In analoger Weise wäre es somit vorstellbar, Arbeitnehmer in Niedriglohnländern, welche sich im Gegensatz zu den Konsumenten am anderen Ende der Produktions- und Vertriebskette befinden, rechtlich gegen Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen zu schützen. Ähnlich wie beim Endverbraucher vor der Einführung des ProdHaftG in 1990, ist es den Arbeitern in den Niedriglohnländern bislang allenfalls möglich, gegen ihre lokalen Arbeitgeber, als direkte vertragliche Partner, Schadensersatzansprüche rechtshängig zu machen. Jedoch ist eine Realisierung dieser in der VR China sowie in vielen anderen asiatischen Billiglohnländern aufgrund der lokalen Gegebenheiten meist illusorisch.

Anders wäre die Situation zweifellos, wenn betroffene Arbeitnehmer das Recht hätten, ihre Ansprüche direkt gegenüber westlichen, an der Spitze der Produktions- und Vertriebskette stehenden Auftraggebern bzw. Einkaufsorganisationen, die die Produktionsumstände durch ihr Einkaufsverhalten kausal mit zu verantworten haben (s. Kapitel 2.3), geltend machen zu können. So könnten die Schadensersatzansprüche dann auch auf Grundlage eines internationalen Rechtssystems umgesetzt werden. Die besondere Rechtsproblematik liegt in dem Umstand (genau wie in Zeiten vor dem ProdHaftG), dass die Umsetzung von Schadensersatzansprüchen generell an eine vertragliche Grundlage oder an einen Gesetzesanspruch gebunden ist. Eine solche direkte vertragliche Bindung zwischen einem Arbeitnehmer in der VR China und einer westlichen Einkaufsorganisation existiert naturgemäß nicht. Folglich ist die Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen auf dieser Basis nicht möglich.

⁵⁴⁹ Vgl. Schönfelder, Dr. Heinrich. „Gesetz über die Haftung für fehlerhafte Produkte (Produkthaftungsgesetz – ProdHaftG)“, in: *Schönfelder Deutsche Gesetze. Sammlung des Zivil-, Strafs- und Verfahrensrechts*. München: C.H. Beck, ¹⁵⁸2014, o.S.

Grundsätzlich sehen viele Zivilrechts-Gesetze zwar durchaus Alternativen vor, wonach Schadensersatzansprüche auch ohne direkte vertragliche Beziehung zwischen Schädiger und Geschädigtem bestehen können,⁵⁵⁰ jedoch basieren diese beispielsweise auf einer direkten Kausalität zwischen einer unerlaubten Vorgehensweise und dem daraus entstandenen Schaden. Diese ist in einem so komplexen Warenbeschaffungssystem wie in der Textil- und Bekleidungsindustrie, mit ihren Untervertragsvergaben und Subunternehmer-Verträgen, nur schwer darstellbar. Hinzu kommt wiederum die formale Problematik, dass auch wenn möglicherweise eine Haftungsanspruchsgrundlage nach chinesischem Recht bestünde, diese vor Ort nicht gegenüber einem in Europa agierenden Unternehmen durchsetzbar wäre, da es in diesem Fall zweifellos an der Passivlegitimation dieses Unternehmens fehlen würde. Hierfür wäre die Etablierung eines international anerkannten und reglementierten Gesetzes erforderlich, welches – jedenfalls im europäischen Raum – in die Zuständigkeit der Europäischen Union fallen würde.

Stellt sich also die Frage, ob es dem Gesetzgeber nicht möglich wäre, auf Basis der analogen Betrachtung des ProdHaftG, ein neues, abgeleitetes Gesetz zu schaffen, welches es den Arbeitnehmern in China im Falle von Arbeits- und/oder Menschenrechtsverletzungen ermöglicht, Schadensersatzansprüche gegenüber dem Auftraggeber bzw. der Einkaufsorganisation geltend zu machen. Die kompakte, konkrete Form des ProdHaftG mit seinen 19 Paragraphen bietet dafür eine optimale Grundlage, nicht zuletzt, da es im wesentlichen alle Instrumentarien beinhaltet, um Schadensersatzansprüche zwischen ansonsten nicht miteinander verknüpften Parteien zu begründen. Nachdem in Paragraph 1 zunächst der Begriff der Haftung erörtert wird, folgen in den nachfolgenden drei Paragraphen die Begriffsklärungen für die Termini „Produkt“, „Fehler“ und „Hersteller“. Im Weiteren werden dann Themenkomplexe wie Beweislast, Exkulpationsmöglichkeiten und Umfang der Haftung inklusive der Festlegung von Haftungshöchstbeträgen geklärt. Überaus wichtig, sowohl für das ProdHaftG als auch für ein potenzielles zukünftiges Einkaufsunternehmenshaftungs-Gesetz, ist die in Paragraph 14 festgelegte

⁵⁵⁰ Beispiel im deutschen Zivilrecht, Paragraph 823 BGB, nachdem beruhend auf unerlaubten Handlungen des Schädigers dem Geschädigten ebenfalls die Möglichkeit von Schadensersatzansprüchen zusteht, ohne dass es eine vertragliche Bindung zwischen den beiden Parteien gegeben hätte.

Unabdingbarkeit, die sicherstellt, dass die im Gesetz verankerten Regelungen nicht durch zusätzliche vertragliche Vereinbarungen ausgehebelt werden können.

Legt man also das ProdHaftG für einen potenziellen Gesetzesentwurf zugrunde und ersetzt man die Begriffe „Produkt“, „Fehler“ und „Hersteller“ durch „Arbeitnehmer“, „Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen“ sowie „Auftraggeber/ Unternehmen“, hätte man bereits eine solide Basis für eine international belastbare gesetzliche Regelung geschaffen, mit deren Hilfe eine mögliche Schadensersatzklage von Arbeitnehmern in China aufgrund vorangegangener Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen gegenüber westlichen Auftragsgebern bzw. Einkaufsunternehmen vor einem nationalen, europäischen Gerichtshof denkbar wäre. Die Unabdingbarkeitsklausel würde in diesem Fall den Arbeitnehmer zusätzlich davor schützen, dass die gefundenen Regelungen nicht durch Arbeitsvertragsklauseln von vorn herein ausgeschaltet werden.

Sollte es möglich sein, in ähnlichem Sinne die gesetzlichen Ansprüche von Arbeitnehmern in Niedriglohnländern und insbesondere in der VR China rechtlich zementieren zu können, so würde dies sicherlich auch einen erheblichen Einfluss auf das Geschäftsgebaren westlicher Einkaufsorganisationen haben, die angesichts der drohenden rechtlichen Folgen schlechter Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten konsequent die Verbesserung dieser bei ihren Zulieferern vorantreiben würden. Die westlichen Unternehmen wären somit rechtlich dazu angehalten, sich ihrer Verantwortung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in der *supply-chain* ihrer u.a. in China gefertigten Produkte zu stellen und zwangsläufig die Produktionsbedingungen am anderen Ende der textilen Warenbeschaffungskette positiv zu beeinflussen.

Eine gesetzliche Etablierung der moralischen (bislang jedoch freiwilligen) Verantwortung im Zuge der Produktion textiler Güter in Niedriglohnländern wie der VR China wäre folglich ein entscheidender Schritt zu einem betriebswirtschaftlich lukrativen, gleichwohl aber moralisch vertretbaren Agieren auf dem globalen Markt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die herkömmlichen, in Kapitel 4 beschriebenen CSR-Ansätze sowie die Gesamtheit der erläuterten möglichen Lösungsansätze zur zeitgemäßen Umsetzung einer sozialverträglichen

Unternehmenspolitik in China jeder für sich, wenn auch bevorzugt in kombinierter Form, einen wertvollen Beitrag zur allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China leisten können. Grundvoraussetzung ist jedoch, dass die bislang von den Unternehmen nach außen gerichteten CSR-Maßnahmen (möglicherweise auch durch die Einführung einer entsprechenden Gesetzgebung wie ansatzweise vorgestellt) durch eine nach innen gerichtete Wahrnehmung ergänzt werden. Nur so kann sich CSR als ganzheitliches Konzept etablieren.

AUSBLICK / SCHLUSS

Das immense Wirtschaftswachstum Chinas basiert nicht zuletzt auf einer breiten und demographisch jungen Bevölkerung. Im Jahr 2010 betrug der Anteil der arbeitenden Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren 71.9%; absoluter Höchststand im Verlauf der letzten 30 Jahre. Besonders junge Arbeitssuchende (24% der 16- bis 30-jährigen) sind gewillt, vom Land in die großen urbanen Produktionszentren Chinas umzusiedeln. Sie bilden die eigentliche *work force* in Chinas Fabriken, deren Potenzial an Billigarbeitskräften bislang schier unerschöpflich schien.

Demographisch beginnt sich die VR China jedoch zu verändern: Das Durchschnittsalter der Bevölkerung ist mit derzeit circa 30 Jahren noch relativ niedrig, steigt jedoch rapide (s.Abb.62).⁵⁵¹ Schon im Jahr 2050 wird das Durchschnittsalter mehr als 45 Jahre betragen. Folglich wird auch der Anteil der älteren, nicht umsiedlungsgeneigten Beschäftigten in den Fertigungsbetrieben zunehmen, bis zum Jahre 2050 schätzungsweise von aktuell 10% auf 40%. Noch ist die Anzahl der Chinesen im arbeitsfähigen Alter schwach steigend, von 977 Millionen im Jahre 2010 auf 993 Millionen im Jahre 2015, jedoch wird die Zahl der neuen Arbeitnehmer in der Altersgruppe von 15 bis 24 Jahren in den kommenden 10 Jahren um fast 30% sinken (s.Abb.63).⁵⁵²

⁵⁵¹ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.202f und vgl. Nolan, Peter, a.a.O., S.68.

⁵⁵² Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.202f.

Diese demographische Entwicklung Chinas basiert auch auf den Auswirkungen der Ein-Kind-Politik in den Jahren 1979/1980 (s.Abb.64). Die VR China wird folglich in absehbarer Zeit nicht nur die Belastung einer sich progressiv entwickelnden, demographisch älteren und nicht mehr produktiven Bevölkerungsschicht zu tragen haben, sondern auch die, einer sich degressiv entwickelnden Schicht von Arbeitnehmern, die im klassischen Verhältnis der Ein-Kind-Politik allein für zwei Elternteile und vier Großelternteile Sorge zu tragen haben. Diese starke Veränderung in der Bevölkerungsstruktur wird den Druck auf das Lohngefüge in China zwangsläufig erhöhen,⁵⁵³ nicht zuletzt auch, weil die Verfügbarkeit billiger Arbeitskräfte in den östlichen Produktionszentren Chinas abnimmt. So wurden zusätzlich zu den bereits in den vergangenen Jahren erfolgten Lohnsteigerungen im zweistelligen Bereich, die Mindestlöhne im Jahre 2013 in den meisten Regionen Chinas um rund 20% nach oben korrigiert.⁵⁵⁴ Hinzu kommen für die chinesischen Produktionsunternehmen zusätzlich gestiegene Aufwendungen im Bereich Umweltschutz⁵⁵⁵, Rohstoffpreise⁵⁵⁶ sowie hinsichtlich einzuhaltender Arbeitsschutzaufgaben. Gerade letztere führen zu einem erheblichen Kostenanstieg auch für die internationale Bekleidungsindustrie.⁵⁵⁷ Die Einkaufsorganisationen rechnen daher mit Preissteigerungen von 1,7% bis mehr als 4% pro Kleidungsstück. Trotz der Bestrebungen, zukünftig in Produktivität und höhere Qualität zu investieren,⁵⁵⁸ geht die Mehrzahl der Analysten davon aus, dass der erreichbare Grad an Produktivität nicht ausreicht, um die Lohnsteigerungen kostenmäßig aufzufangen.⁵⁵⁹ So liegt die Produktivität in China weit unter dem Niveau westlicher Länder, was eine Angleichung der Lohnstückkosten, also dem Verhältnis von Lohn zur Arbeitsproduktivität des einzelnen Arbeitnehmers, zur Folge hat. Während sich die Lohnstückkosten im Jahre 2003 noch auf 40% des US-Niveaus beliefen, sind es in 2013 immerhin schon über 70%.⁵⁶⁰

⁵⁵³ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.203f.

⁵⁵⁴ Vgl. Kamp, Matthias, a.a.O., o.S.

⁵⁵⁵ Vgl. The Fung Business Intelligence Center, und National Academy of Economic Strategy of the Chinese Academy of Social Sciences. *Blue Book of China's Commercial Sector (2014)*. Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd, 2014, S.31.

⁵⁵⁶ Vgl. Kamp, Matthias, a.a.O., o.S.

⁵⁵⁷ Vgl. Lee, Felix. „Bangladesch kann von China lernen“ in: *Die Zeit*, 02.05.2013, <http://blog.zeit.de/china/2013/05/02/bangladesch> (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

⁵⁵⁸ Vgl. Reller, Vanessa. „Einkauf in China im Rückwärtsgang“, in: *Markt und Mittelstand*. Frankfurt am Main: 11.10.2013, o.S.

⁵⁵⁹ Vgl. Kamp, Matthias, a.a.O., o.S.

⁵⁶⁰ Vgl. Kaufmann, Stephan. „Konzerne wandern aus China ab“, in: *Frankfurter Rundschau*. 13.12.2013. <http://www.fr-online.de/wirtschaft/billigloehne-in-china-konzerne-wandern-aus-china-ab,1472780,25610044.html> (letzter Zugriff am 05.02.2015), o.S.

Kurz- bis mittelfristig wird eine Standortverlagerung der arbeitsintensiven Produktionssektoren ins westliche Binnenland der VR China diese Problematik auffangen. Dieses kommt auch den Bestrebungen der chinesischen Regierung entgegen, die mit der Einführung der Kampagne „Nach Westen“ (*Xibu dakaifa* 西部大开发) durch das Zentralkomitee der KP und den Staatsrat im Jahre 2000 ohnehin schon die zunehmende Verlagerung der wirtschaftlichen Aktivitäten der Küstenregionen ins Landesinnere anstrebte, um so zukünftig das riesige abgelegene Areal im Westen samt dessen natürlicher Ressourcen nutzen zu können und die Einkommensstruktur zwischen Ost und West anzugleichen. So investiert die VR China für diese Kampagne bereits massiv in die Infrastruktur (in 2013 insgesamt 79 Milliarden Euro), u.a. in Hochgeschwindigkeitsstrecken für den Schienenverkehr zwischen dem Landesinnern und der Küste (s.Abb.65).⁵⁶¹

Für die Textil- und Bekleidungsindustrie ist diese Verlagerung der Produktionsstätten nach Westen, zumindest als Übergangslösung, sehr attraktiv, da im Vergleich zur Ostküste das Lohnniveau in den westlichen Regionen deutlich niedriger ist und immer noch ein Arbeitskräfteüberschuss vorherrscht. Hinzu kommen Investitionsanreize und Vergünstigungen der westlichen Regionen, eine gesicherte Energieversorgung durch Sonne, Erdgas oder Petroleum sowie die geographische Nähe zu Bezugsquellen, die den Bedarf an Rohmaterial (Seide, Baumwolle, Wolle, Kaschmir, Kamelhaar) sowie an Maschinen für die Textil- und Bekleidungsindustrie⁵⁶² decken sollen.⁵⁶³ Aber letzten Endes löst auch diese Vorgehensweise das Problem nicht wirklich, denn wenn auch die Löhne in *Jiangxi* um ca. 20% günstiger sind als direkt in den Küstenregionen, so entstehen andererseits auch zusätzliche Transportkosten, um die textilen Waren für den Versand an die Küste zu befördern.⁵⁶⁴ Auch die Transportzeiten aus China zu den Absatzmärkten verlängern sich somit, welches die Hersteller unflexibler hinsichtlich Trends und Nachfrage werden lässt.⁵⁶⁵ Zudem ist davon auszugehen, dass die Löhne

⁵⁶¹ Vgl. „Die ‚Go-West-Kampagne‘“, in: Mit offenen Karten – Arte, 2013, <http://ddc.arte.tv/karten/274> (letzter Zugriff am 30.01.2015), o.S.

⁵⁶² Staatseigene Betriebe westlicher Industriestädte wie Lanzhou und Chongqing waren bereits früher stark auf Textilindustrie sowie die Herstellung von Maschinen zur Textil- und Bekleidungsindustrie ausgerichtet (Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.19.).

⁵⁶³ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.19.

⁵⁶⁴ Vgl. Kamp, Matthias, a.a.O., o.S.

⁵⁶⁵ Vgl. GBI-Genios (Hg.). „China – Gelobtes Land oder Auslaufmodell als Standort bei der Textilherstellung“, in: *Genios Branchenwissen Nr. 03/2011*. München: 20.03.2011, o.S.

in den Inlandsregionen aus den gleichen demographischen und soziokulturellen Gründen wie zuvor in den Küstenregionen ebenfalls nach und nach ansteigen werden. Die Ära des billigen Produktionsstandortes China ginge dann mit der Abwanderung der Fertigungsstätten in günstigere Produktionsländer definitiv dem Ende zu.⁵⁶⁶

Noch ist China der größte Textilproduzent der Welt, doch konkurrierende Produktionsstandorte wie Bangladesch oder Vietnam gewinnen zunehmend Marktanteile hinzu,⁵⁶⁷ nicht zuletzt aufgrund der günstigeren Durchschnittslöhne. Bereits 2007 wurde in einer vergleichenden Studie hinsichtlich der Durchschnittsstundenlöhne in der primären Textilindustrie festgestellt, dass der durchschnittliche Stundenlohn in den südchinesischen Küstenstädten auf umgerechnet ca. 1 US\$ angestiegen war. Vietnam (29 US-Cents/Std.), Kambodscha (36 US-Cents/Std.), Bangladesch (22 US-Cents/Std.) und Indonesien (36 US-Cents/Std.) lagen alle bedeutend unter diesem Stundensatz.⁵⁶⁸ Auch in 2013 ist die Tendenz, die preisempfindliche Textilproduktion in den sogenannten Billigstaaten fertigen zu lassen, unverändert: Der Monatslohn einer Textilarbeiterin in Vietnam beträgt lediglich 120 US\$, während die Lohnkosten in Kambodscha, Bangladesch und Myanmar noch geringer sind.⁵⁶⁹ Experten sind daher der Meinung, dass der auf dem günstigen Arbeitskräfteangebot basierende Standortvorteil Chinas nur noch wenige Jahre andauern wird. Mit einer Abwanderung in die asiatischen Nachbarländer würde sich das Problem der Nachhaltigkeit jedoch nicht lösen, sondern lediglich verschieben. Hinzu kämen weitere Probleme wie eine schlechte Infrastruktur, fehlende Tiefwasserhäfen wie im Falle von Vietnam und schlecht ausgebildete Arbeitnehmer.⁵⁷⁰

Die chinesische Regierung hat bereits rechtzeitig auf diese mögliche Entwicklung reagiert und strebt eine wirtschaftliche Neuausrichtung an: Ziel ist es, sich von der Herstellung billiger Massenware zu distanzieren und sich auf die Fertigung mittel- bis hochtechnologischer Wirtschaftsgüter zu konzentrieren.⁵⁷¹ Dem

⁵⁶⁶ Vgl. Chu, Ben, a.a.O., S.164.

⁵⁶⁷ Vgl. Frost, Stephen. „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 25.01.2006, S.12.

⁵⁶⁸ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.15.

⁵⁶⁹ Vgl. Kaufmann, Stephan, a.a.O., o.S.

⁵⁷⁰ Vgl. Kamp, Matthias, a.a.O., o.S.

⁵⁷¹ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.188.

Wirtschaftswachstumsmodell der VR China soll darüber hinaus durch ein industrielles *Upgrade*, die Informatisierung der Sekundärindustrie und die Modernisierung der Landwirtschaft zu mehr „Qualität“ verholfen werden.⁵⁷² Hinsichtlich der Umsetzung des Planziels hat die chinesische Regierung bereits im Vorfeld die grundlegenden Voraussetzungen geschaffen; so zum Beispiel die Einführung des neuen Arbeitsrechts, die Anhebung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne, die zunehmende Abwerbung hochausgebildeter Übersee-Chinesen aus den USA oder Canada sowie verstärkte Investitionen im Bereich universitärer Bildung, Forschung und Entwicklung.⁵⁷³ Der letzte Fünf-Jahres-Plan der Regierung, welcher den Zeitraum 2011-2015 umfasst, sieht eine höhere Positionierung Chinas in der globalen Wertschöpfungskette vor, weg von der Produktion billiger Massenware wie in den letzten drei Jahrzehnten und hin zu gehobeneren industriellen Sektoren.⁵⁷⁴ Dieser Trend wird nicht nur aus ökonomischen Motiven befürwortet, sondern findet auch aus ökologischer Sicht Zuspruch. Unterteilt man nämlich die textile Zulieferkette gemäß der sieben Produktionsprozessstufen (Produktdesign, Materialverarbeitung, Produktion, Lagerung/Transport, Auftragserteilung, Groß- und Einzelhandel), so wird lediglich der Prozess mit der niedrigsten Wertschöpfung, dem höchsten Energieverbrauch und der stärksten Umweltbelastung, also die Produktion, von westlichen Nationen nach China ausgelagert. Ohne dass weitere Bereiche der Zulieferketten hinzugewonnen werden, bleiben China lediglich 10-20% der gesamten Wertschöpfung.⁵⁷⁵

So wird im Laufe des nächsten Jahrzehnts eine extreme interne Wandlung Chinas erwartet, mit Schwerpunkt auf Produktivität und Investment sowie einer strategischen Ausrichtung auf die nationale Bedarfsdeckung, bei gleichzeitiger Loslösung vom internationalen Export.⁵⁷⁶ Dieser Trend zeichnet sich angesichts der verschärften Konkurrenzsituation durch andere Exportländer, eines steigenden BIPs sowie schwindender Steuerbegünstigungen bereits seit einigen Jahren ab: Während im Jahre 2006 noch über die Hälfte der gesamten chinesischen Textil- und Bekleidungsproduktion in den Export floss, hielten sich im Jahre 2007 bereits

⁵⁷² Vgl. The Fung Business Intelligence Center, und National Academy of Economic Strategy of the Chinese Academy of Social Sciences, a.a.O., S.25.

⁵⁷³ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.188.

⁵⁷⁴ Vgl. Fenby, Jonathan, a.a.O., S.20 und vgl. Shambaugh, David, a.a.O., S.161.

⁵⁷⁵ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.16f.

⁵⁷⁶ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.190.

Export und Binnengeschäft die Waage. Im Zeitraum Januar bis Mai 2009 verblieben dann bereits mehr als drei Viertel der chinesischen Bekleidungsproduktion im heimischen Markt. Die chinesische Regierung sieht die Ausrichtung der Textil- und Bekleidungsproduktion auf den Binnenkonsum als zusätzliches Standbein neben dem ursprünglichen Exportgeschäft und spricht vom „Gehen auf zwei Beinen“.^{577 578} Der steigende Binnenkonsum wirkt sich jedoch kontraproduktiv im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeits- und Produktionsbedingungen in der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie aus, da chinesische Kunden im Vergleich zu europäischen Abnehmern den Aspekten Qualität und Sozialstandards (bislang noch) wenig Beachtung schenken.⁵⁷⁹

Mit einem BIP pro Kopf von nur umgerechnet 4.282 US\$ in 2011, welches einem Fünftel des BIPs der USA und einem Viertel des BIPs Großbritanniens entspricht,⁵⁸⁰ gehört die VR China bei weitem noch nicht zu den reichen Ländern dieser Welt, hat jedoch einen immensen Einfluss auf die Weltwirtschaft.⁵⁸¹ Man geht davon aus, dass die VR China in Kürze den USA als bislang weltgrößter Handelsnation und Weltwirtschaftsmacht den Rang ablaufen wird.⁵⁸² Dieser Führungswechsel wird bereits zum Jahre 2025 erwartet (s.Abb.66),⁵⁸³ gemäß abweichender Einschätzungen sogar schon zum Jahre 2018 (s.Abb.67).⁵⁸⁴

Der Gesamtwert aller aus China exportierten Güter belief sich im Jahre 2013 auf 2.209,6 Billionen US\$, welches circa 24% des nominalen Bruttoinlandsproduktes⁵⁸⁵ ausmachte. Voraussichtlich wird China dann im Jahre 2050 als führende Weltwirtschaftsmacht ökonomisch betrachtet nahezu doppelt so groß sein wie die US-Wirtschaft (s.Abb.66).⁵⁸⁶

⁵⁷⁷ Südwind (Hg.), a.a.O., S.15.

⁵⁷⁸ Vgl. Südwind (Hg.), a.a.O., S.15.

⁵⁷⁹ Vgl. Kamp, Matthias, a.a.O., o.S.

⁵⁸⁰ Vgl. Chu, Ben, a.a.O., S.142.

⁵⁸¹ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.232.

⁵⁸² Vgl. The Fung Business Intelligence Center, und National Academy of Economic Strategy of the Chinese Academy of Social Sciences, a.a.O., S.5.

⁵⁸³ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.5.

⁵⁸⁴ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S. 633.

⁵⁸⁵ Das nominale Bruttoinlandsprodukt gibt die Summe der inländischen Wertschöpfung zu aktuellen Marktpreisen wider, also in Abhängigkeit von der Preisindex-Veränderung der jeweils betrachteten Volkswirtschaft.

⁵⁸⁶ Vgl. Jacques, Martin, a.a.O., S.5.

Gerade vor diesem Hintergrund gilt es abschließend zu bedenken, dass die komplexen ökonomischen Verflechtungen mit der VR China eines Denkens und Agierens in ganzheitlicher und vorausschauender Perspektive bedürfen, denn eine nachhaltige Unternehmenspolitik bildet einen wesentlichen Beitrag für eine positive Gesellschaftsentwicklung, für deren materiellen Wohlstand sowie für sozialen Frieden. Unternehmen sollten sich daher, nicht zuletzt auch aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels, dieser veränderten Situation durch eine möglichst effiziente Umsetzung einer sozialverträglichen Unternehmenspolitik anpassen, denn: „Das Gute hat viele Gründe. Den Sinn für Gerechtigkeit. Das schlechte Gewissen. Den Druck von außen. Den Druck von innen. Die Marketingmasche. Kooperation. Konfrontation. Doch sozial verantwortliches Wirtschaften wird sich nur dann langfristig durchsetzen, wenn es erfolgreich ist. Nur: Was ist Erfolg? Geld – das unterscheidet in einem gewinnorientierten Wirtschaftssystem den Gewinner vom Laumeier (Verlierer). Bislang hat noch kein Unternehmen, kein Forschungsinstitut den geldwerten Vorteil von CSR ausrechnen können. Doch schaut man sich die Investoren an, wird schnell deutlich, dass soziale Verantwortung zunehmend zur Geschäftsgröße wird. Wer künftig erfolgreich sein will, muss Rücksicht auf andere nehmen und kann sich nicht mehr benehmen, wie er will.“⁵⁸⁷

⁵⁸⁷ Sywottek, Christian, a.a.O., S.70.

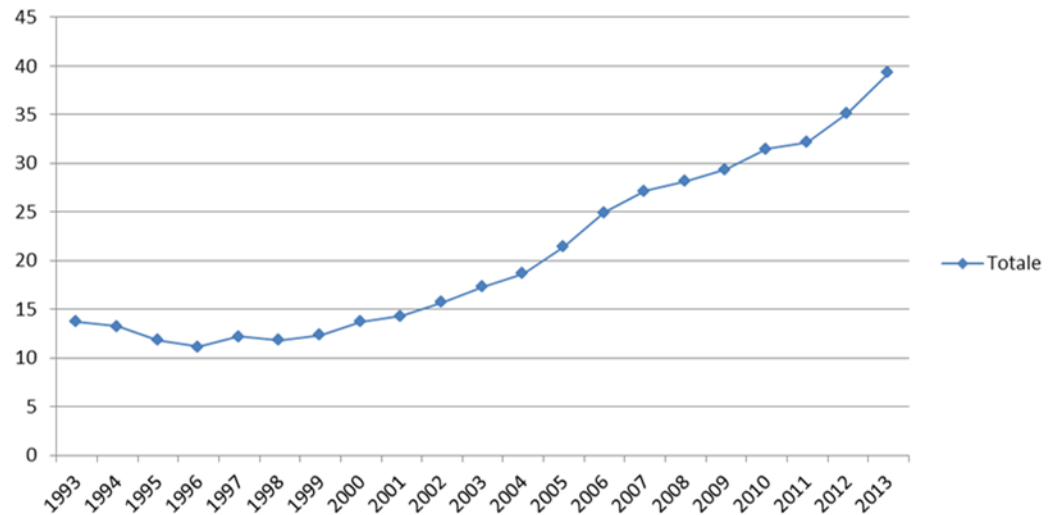


Abb.1: Chinas Anteil am weltweiten Textil- und Bekleidungsexport (in %) ⁵⁸⁸

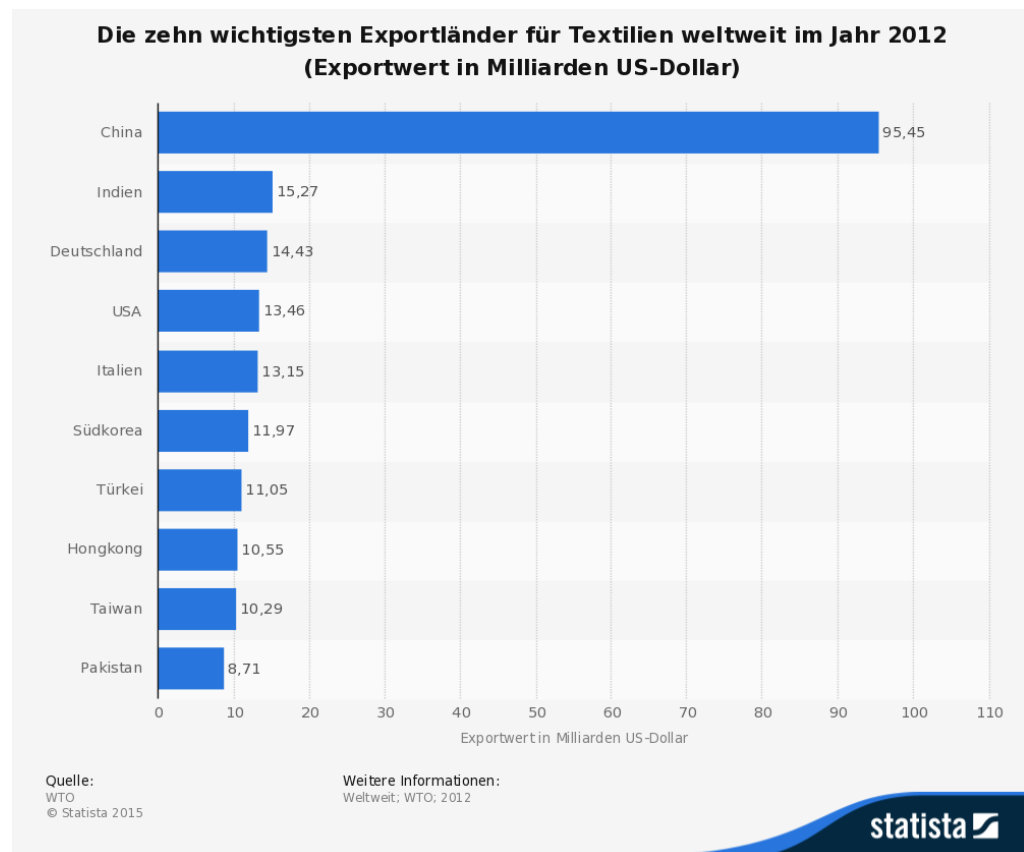


Abb.2: Die zehn wichtigsten Exportländer für Textilien weltweit im Jahr 2012 (Exportwert in Milliarden US-Dollar) ⁵⁸⁹

⁵⁸⁸ Werte entnommen aus: WITS–World Integrated Trade Solution, 2015, <http://wits.worldbank.org/product-analysis-visualization.html> (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

⁵⁸⁹ Statista GmbH, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/209828/umfrage/wichtigste-export-laender-fuer-textilien/>, Januar 2015 (letzter Zugriff am 24.01.2015), o.S.



Abb.3: China: Inflationsrate von 2004 bis 2014 (gegenüber dem Vorjahr)⁵⁹⁰

⁵⁹⁰ Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/167115/umfrage/inflationsrate-in-china/>, (letzter Zugriff am 23.02.2015), o.S.



Abb.4: Organigramm All-China Federation of Trade Unions ⁵⁹¹

⁵⁹¹ „The ACFTU – Structure“, a.a.O., o.S.

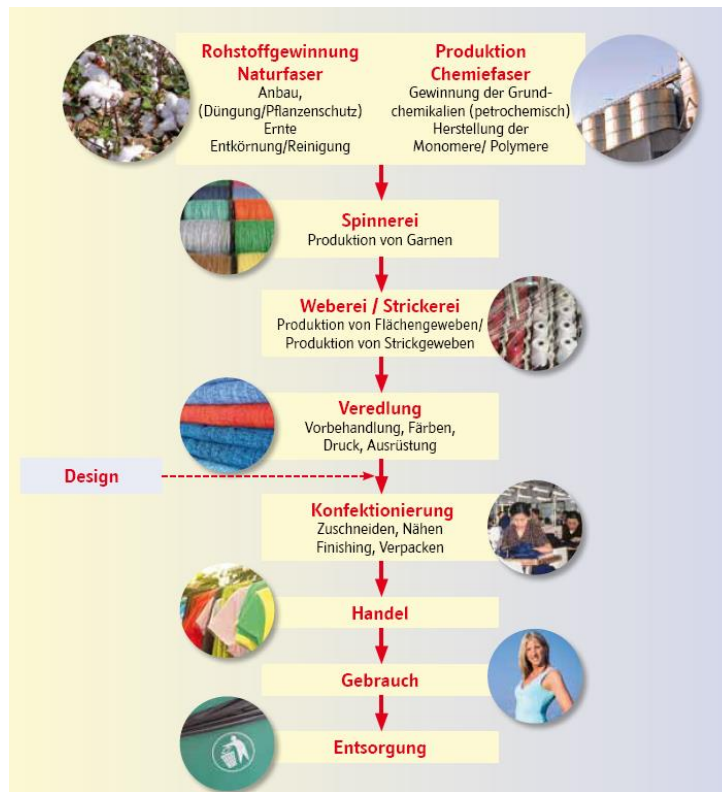


Abb.5: Die „Textile Kette“
 (Produktionsstufen der Textil- und Bekleidungsindustrie)⁵⁹²

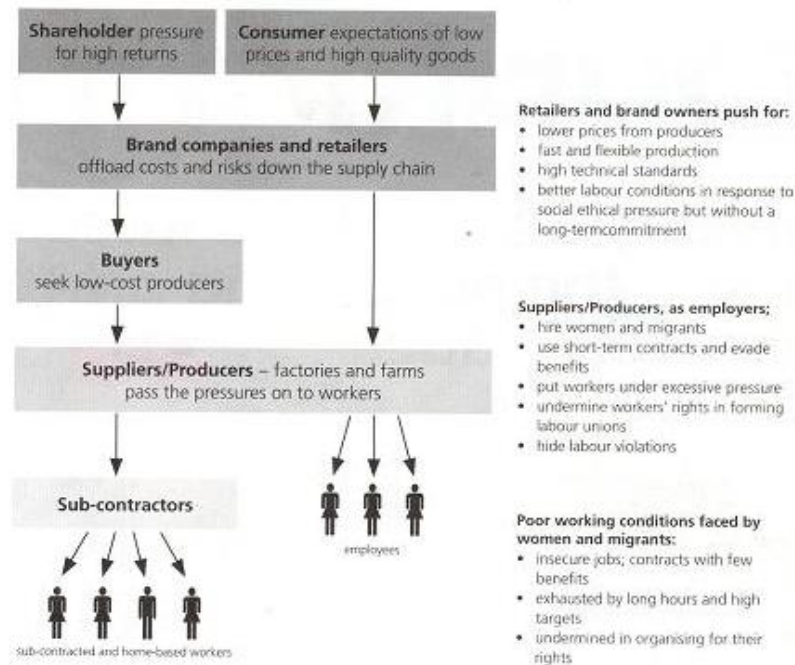


Abb.6: Herbeiführung schlechter Arbeitsbedingungen durch Druckausübung in der Warenbeschaffungskette
 [Supply chain pressures create bad working conditions]⁵⁹³

⁵⁹² Kloos, Dominic, a.a.O., S.10.

⁵⁹³ Oxfam International (Hg.), „Trading away our Rights“, a.a.O., S.7.

THE DOWNWARD PRICE SPIRAL

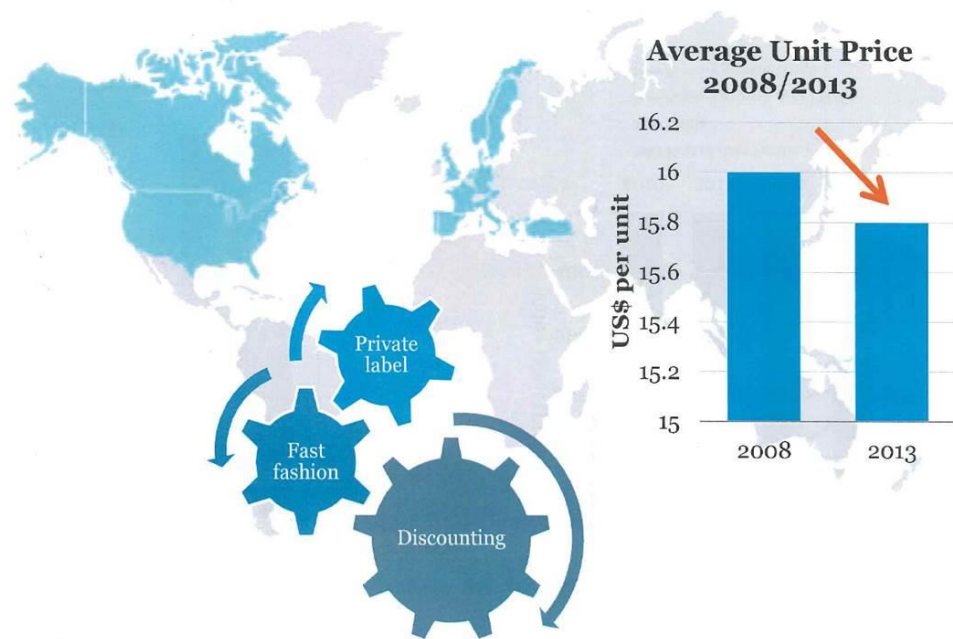


Abb.7: Die Abwärts-Preisspirale
[*The downward price spiral*]⁵⁹⁴

⁵⁹⁴ Euromonitor International (Hg), a.a.O., o.S.

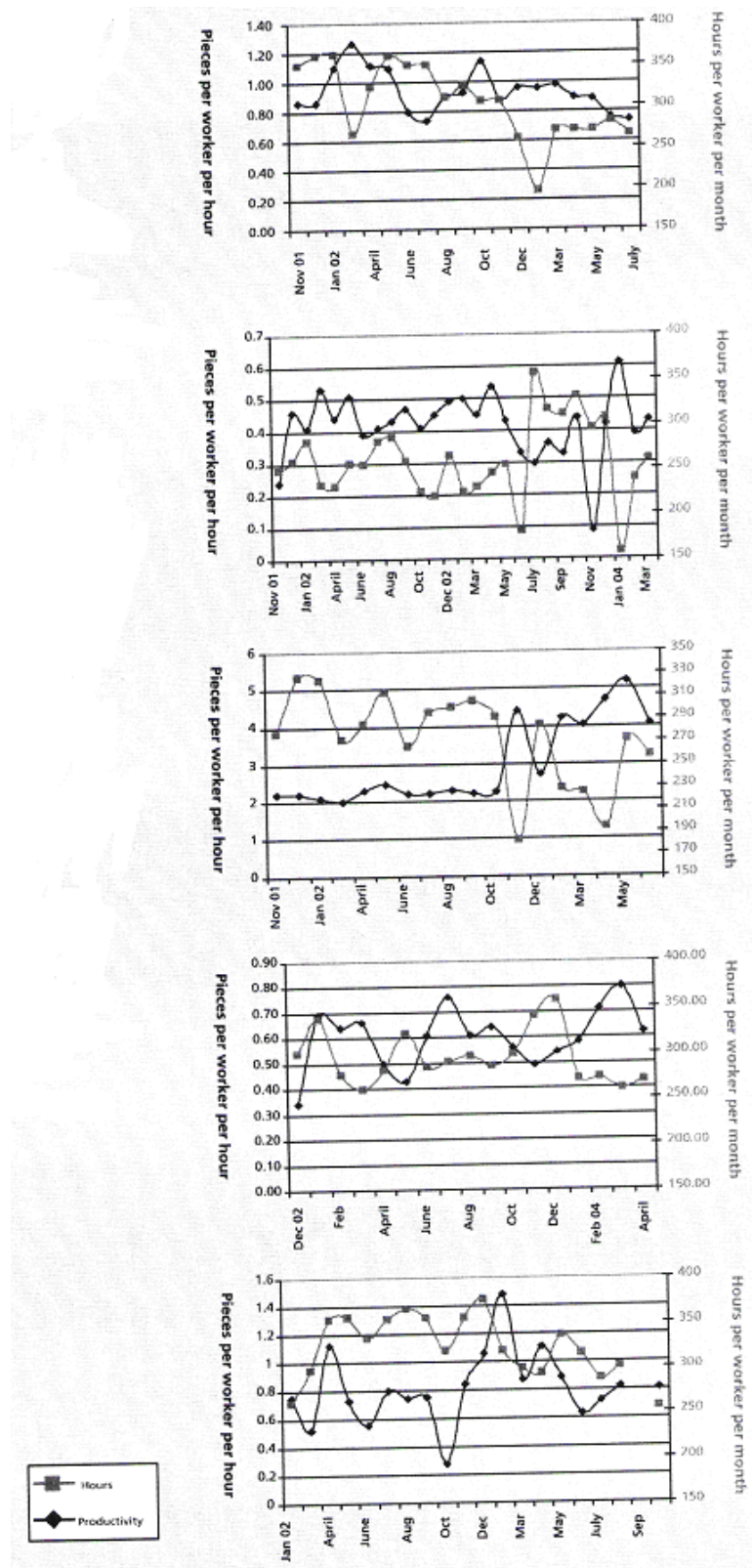


Abb.8: Verhältnis Überstundenanzahl zu Produktivität an fünf Unternehmensbeispielen
 (Produktivität (li.) = monatlicher Produktionsoutput eines Unternehmens / Anzahl der monatlichen Gesamtarbeitsstunden der Arbeiter)⁵⁹⁵

⁵⁹⁵ Impactt Limited (Hg.), a.a.O., S.12.

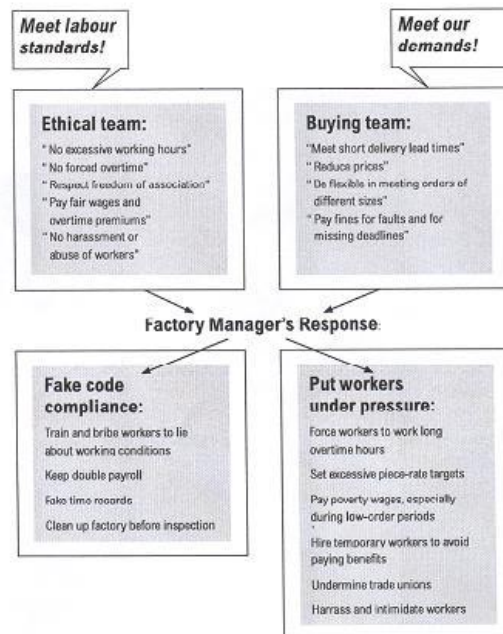


Abb.9: Problematiken des Produktionsbetriebs-Managers
 [The factory manager's dilemma]⁵⁹⁶

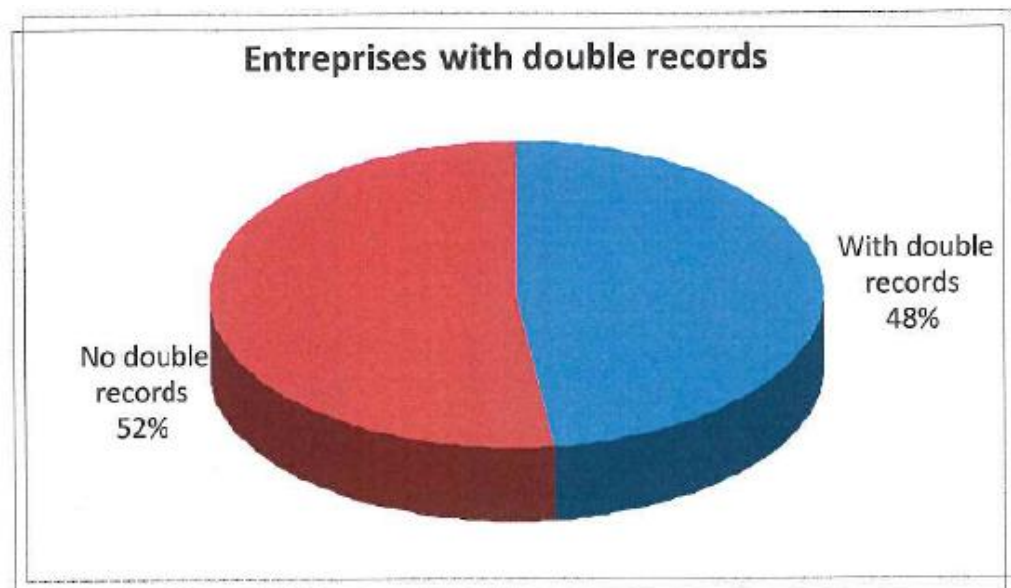


Abb.10: Unternehmen mit doppelten Datensätzen
 [Enterprises with double records]⁵⁹⁷

⁵⁹⁶ Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.61. a.a.

⁵⁹⁷ Vaughan-Whitehead, Daniel, a.a.O., o.S.

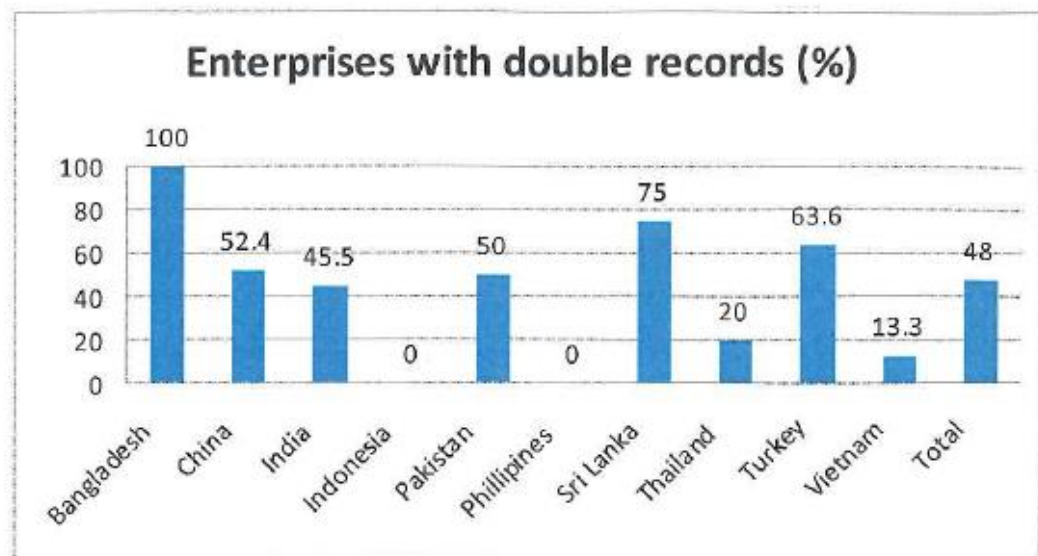
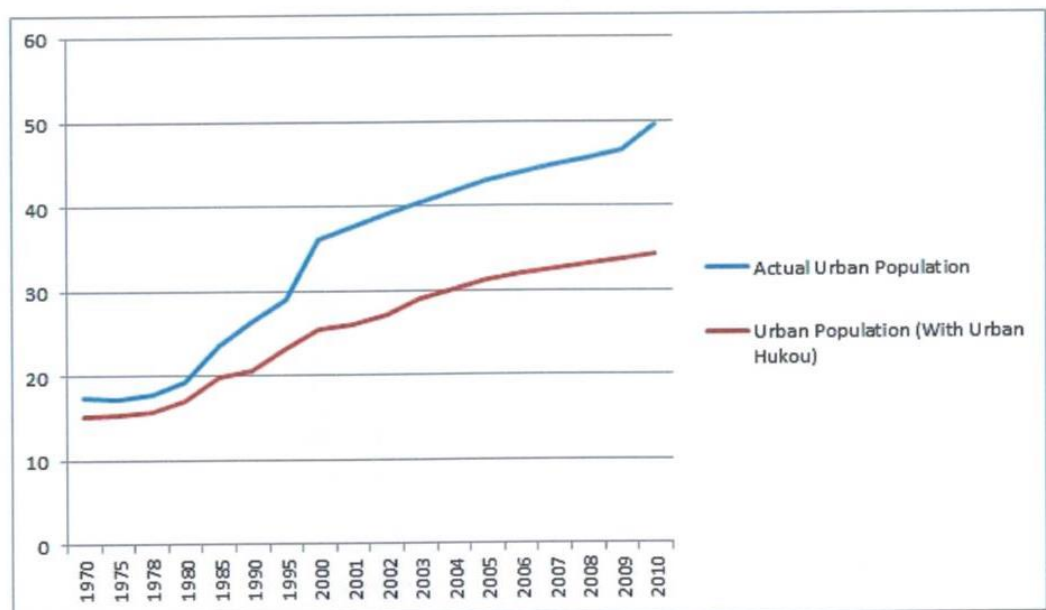


Abb.11: Unternehmen mit doppelten Datensätzen in Prozent nach Ländern
 [Enterprises with double records %]⁵⁹⁸



Source: Updated from Chan, Kam Wing, 2012. "Crossing the 50 Percent Population Rubicon: Can China Urbanize to Prosperity?" *Eurasian Geography and Economics*, Vol. 53, No. 1, pp. 63-86.

Abb.12: Bevölkerung mit städtischem *hukou* in Relation zur urbanen Gesamtbevölkerung⁵⁹⁹

⁵⁹⁸ Vaughan-Whitehead, Daniel, a.a.O., o.S.

⁵⁹⁹ China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

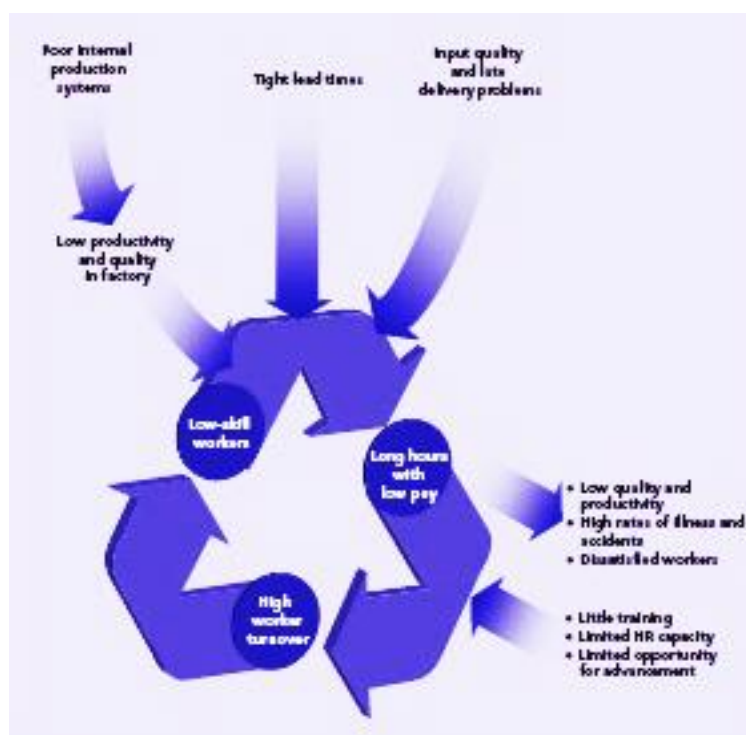


Abb.13: Der Teufelskreis
 [The vicious circle]⁶⁰⁰

	Argument	Vorgabe lt. Arbeitsgesetz der VR China vom 05.07.1994	Artikel
Arbeitszeiten	Wochenarbeitsstage	6 Arbeitstage/Woche	CHN 110-001 Art. 38
	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	44 Stunden/Woche	CHN 110-001 Art. 36
	Tägliche Arbeitszeit	8 Stunden/Tag	CHN 110-001 Art. 36
	Max. Tagesarbeitszeit	11 Stunden/Tag	CHN 110-001 Art. 41
	Überstunden (max.)	36 Stunden im Monat, d.h. an 12 Tagen ist die max. Tagesarbeitszeit ausschöpflich	CHN 110-001 Art. 41
	Urlaubsanspruch	nach 12 Monaten	CHN 110-001 Art. 45
	Feiertage	Mind. 4 gesetzliche Feiertage	CHN 110-001 Art. 40
Entlohnung	Lohnauszahlung	Monatlich in Bargeld (keine unbegründeten Lohnkürzungen erlaubt)	CHN 110-001 Art. 50
	Lohnverteilung	Leistungsprinzip (basierend auf gleiche Arbeit - gleiches Gehalt)	CHN 110-001 Art. 46
	Mindestlohn	Garantierter Mindestlohn	CHN 110-001 Art. 48
	Überstundenbezahlung	150% des Arbeitslohns, an Ruhetagen 200%, an Feiertagen 300%	CHN 110-001 Art. 44
Beschäftigungsvereinbarungen	Mindestbeschäftigungsalter	16 Jahre	CHN 110-001 Art. 15
	Diskriminierungsverbot	vorhanden	CHN 110-001 Art. 12
	Probezeit	max. 6 Monate	CHN 110-001 Art. 21
	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	> 10 Jahre - Umwandlung in unbefristetes Beschäftigungsverhältnis	CHN 110-001 Art. 20
	Kündigungsfrist	30 Tage (gleichermaßen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer)	CHN 110-001 Art. 26/27 CHN110-001 Art. 31
	Kündigungsschutz	vorhanden im Falle von - Arbeitsunfähigkeit durch Berufserkrankung/Arbeitsunfall - Erkrankungen/Verletzungen im Rahmen der vorgegebenen Behandlungszeiten - Schwangerschaft, Wochenbett und Stillzeit	CHN 110-001 Art. 29
	Mutterschutz	Ab 7. Monat keine Überstunden und Nachtschichten mehr 90 Tage nach der Geburt	CHN 110-001 Art. 61 CHN 110-001 Art. 62
	Sozialversicherung	geteilt in Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil	CHN 110-001 Art. 72
	Leistungsbereiche der Sozialversicherung	Ruhestand Krankheit und Verletzung Berufsunfähigkeit Arbeitslosigkeit Kindesgeburt Hinterbliebenenzuschuss	CHN 110-001 Art. 73
	Versammlungsfreiheit	vorhanden, wenn Mitglied der ACFTU	CHN 110-001 Art. 7
	Recht auf Kollektivverhandlungen	vorhanden	CHN 110-001 Art. 33
	Streikrecht	nicht vorhanden	

Abb.14: Übersicht (Auszug) aus dem Arbeitsgesetz der VR China⁶⁰¹

⁶⁰⁰ Impactt Limited (Hg.), a.a.O., S.10.

⁶⁰¹ Vgl. CCH Hong Kong Limited (Hg.), a.a.O., S.283ff.

收费名目 Art der Gebühren	征收对象 Bezahlendes Objekt	征收机构 Empfangeses Organ
外出打工许可证办证费 Gebühr für Erlaubnis, außerhalb des Heimatortes arbeiten gehen zu dürfen	外出打工农民 Bauern, die den Heimatort verlassen, um außerhalb zu arbeiten	输出地政府 Lokale Verwaltungsbehörde des Heimatortes
管理服务费 Verwaltungsgebühr	外地务工经商人员 Nicht-Ortsansässige Geschäftsmänner	城市工商局 Städtisches Amt für Industrie & Handel
外来人员就业许可证办证费 Gebühr für Arbeitserlaubnis für Nicht-Ortsansässige	外地打工人员 Nicht-Ortsansässige Arbeiter	城市劳动局 Städtisches Arbeitsamt
外来人员就业调节费 Gebühr für Einstellungsregelung für Nicht-Ortsansässige	外地打工人员 Nicht-Ortsansässige Arbeiter	城市劳动局 Städtisches Arbeitsamt
治安管理费 Öffentliche Sicherheits-Gebühr	外来人员 Nicht-Ortsansässige	城市公安局 Städtisches Amt für Öffentliche Sicherheit
暂住证办证费 Gebühr für begrenzte Aufenthaltsgenehmigung	外来人员 Nicht-Ortsansässige	城市公安局 Städtisches Amt für Öffentliche Sicherheit
计划生育检查与办证费 Familienplanungsuntersuchungs- und genehmigungsgebühr	育龄女性 Frauen in gebärfähigem Alter	输出地和输入地计划生育管理机构 Verwaltungsorgan für Familienplanung, sowohl des Heimatortes als auch des vorübergehenden Aufenthaltsortes/ Arbeitsortes

Abb.15: Aufstellung von behördlichen Gebühren- und Abgabearten, zu erheben von den in den Städten lebenden Bauernarbeitern/Wanderarbeitern [Zhengfu dui nonmingong jincheng shouqu de feiyong mingmu 政府对农民工进城收取的费用名目]⁶⁰²

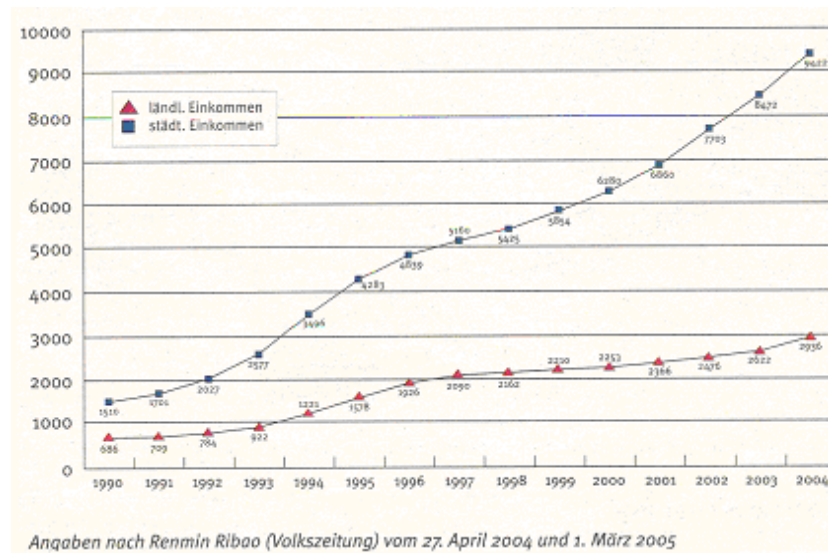


Abb.16: Auseinanderentwicklung der städtisch-ländlichen Einkommen Chinas (pro Jahr, in Yuan)⁶⁰³

⁶⁰² Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Quanli shiluo de shehui jiegou 权利失落的社会结构, a.a.O., S.240.

⁶⁰³ Heberer, Thomas, a.a.O., S.35.

Stadt	Gültig seit	Gesetzlicher Mindestlohn pro Monat	Gesetzlicher Mindestlohn pro Stunde (Yuan)	Monatslohn Mindestlohn- empfänger (Mindestlohn + 36 Überstunden bei Entlohnung 150 Prozent)	Monatlicher Durchschnitts- lohn Stadtbewohner (offizielle Zahlen)
Beijing	1. Juli 2008	800 (Stadtgebiet)	4,6	1.048,40	3.322
Shanghai	1. April 2008	960 (Stadtgebiet)	5,7	1.267,80	2.892
Chengdu	26. Dez. 2007	650 (Stadtgebiet)	3,74	851,96	1.828
Guangzhou	1. April 2008	860 (Stadtgebiet)	4,94	1.126,76	3.349
Dongguan	1. April 2008	770	4,43	1.009,22	2.940
Shenzhen	1. Juli 2008	900 (Zone 2)	5,18	1.179,72 (Zone 2)	3.233
		1.000 (Zone 1)	5,75	1.310,50 (Zone 1)	

Abb.17: Gesetzlicher Mindestlohn und Durchschnittslohn der Stadtbewohner
 in den großen Industriestädten⁶⁰⁴



Abb.18: Auch schwangere Frauen leisten viele Arbeitsstunden in der
 Bekleidungsproduktion und vielen wird der gesetzlich vorgeschriebene
 Mutterschaftsurlaub verweigert.
*[Even pregnant women work long hours in a garment factory, and many are
 denied the maternity leave provided by Chinese law.]*⁶⁰⁵

⁶⁰⁴ Südwind (Hg.), a.a.O., S.25.

⁶⁰⁵ Oxfam International (Hg.), „Trading away our Rights“, a.a.O., S.11.



Abb.19: Moderne Lüftungsanlage – *Chaida zhiyichang youxian gongsi*
 岱制衣厂有限公司 (*Chai Da Garment Co./Timberland*)
(Privataufnahme 2011)



Abb.20: Arbeitssicherheitsvorschrift - *Chaida zhiyichang youxian gongsi*
 岱制衣厂有限公司 (*Chai Da Garment Co./Timberland*)
(Privataufnahme 2011)



Abb.21: Etikettierung der Farben/Färbemittel – *Shanghai Silk Science and Technologie Institute*, Shanghai (Privataufnahme 2009)



Abb.22: Lagerung von Farben/Färbemitteln - *Shanghai Silk Science and Technologie Institute*, Shanghai (Privataufnahme 2009)



Abb.23: Fertigungsstraße - *Chaida zhiyichang youxian gongsi*
济达制衣厂有限公司 (*Chai Da Garment Co./Timberland*)
(Privataufnahme 2011)



Abb.24: Näh-Arbeitsplatz - *Chaida zhiyichang youxian gongsi*
济达制衣厂有限公司 (*Chai Da Garment Co./Timberland*)
(Privataufnahme 2011)



Abb.25: Arbeiter an der Nähmaschine - Huabao zhiyi 华宝制衣 (Wah Po Factory)
(Privataufnahme 2010)



Abb.26: Hohes Unfallrisiko beim Zuschnitt ohne Metall-Schutzhandschuh
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)⁶⁰⁶

⁶⁰⁶ Manager Environment and Social Standards KarstadtQuelle Far East



Abb.27: Zuschneideabteilung der Firma Ospinter Jeans – Zuschnitt mit Schutzhandschuh (Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)



Abb.28: Zuschneideabteilung - *Chaida zhiyichang youxian gongsi*
济达制衣厂有限公司 (Chai Da Garment Co./Timberland)
Zuschnitt mit Dreifingerschutz (Privataufnahme 2011)



Abb.29: Arbeitssicherheitsvorschrift - *Chaida zhiyichang youxian gongsi*
岱达制衣厂有限公司 (*Chai Da Garment Co./Timberland*)
Zutritt zur Zuschneideabteilung (Privataufnahme 2011)

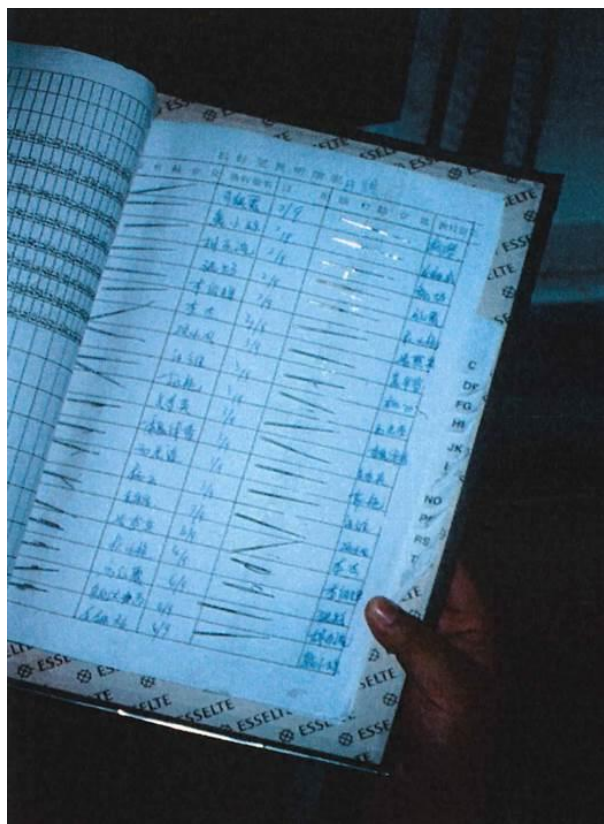


Abb.30: Dokumentation und Aufbewahrung gebrochener Nähadeln
(*Broken-needle-policy*) - *Huabao zhiyi* 华宝制衣 (*Wah Po Factory*)
(Privataufnahme 2010)



Abb.31: Fluchtwegbeschilderung - *Chaida zhiyichang youxian gongsi*
齐达制衣厂有限公司 (*Chai Da Garment Co./Timberland*)
(Privataufnahme 2011)



Abb.32: Fluchtwegkennzeichnung und freie Rettungswege
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)



Abb.33: Mangelnde Fluchtwegkennzeichnung und versperrte Rettungswege
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)



Abb.34: Blockierte Brandbekämpfungseinrichtung
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)

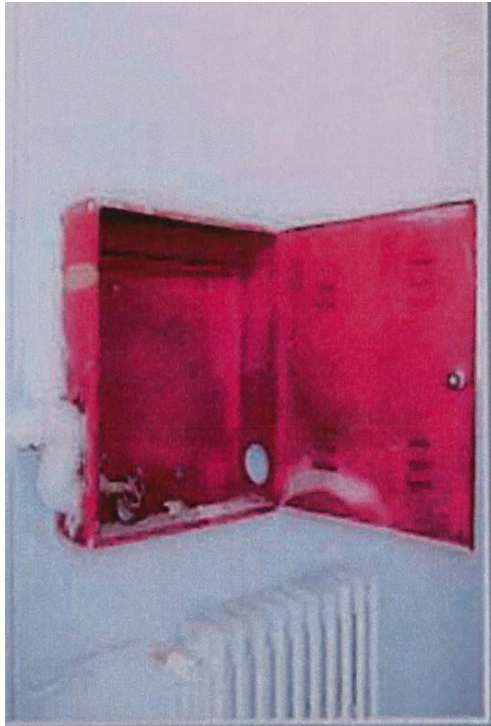


Abb.35: Fehlender Löschschlauch
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)



Abb.36: Vorbildliche Brandschutzeinrichtung (ungehinderter Zugang zur
Einrichtung, Vorhandensein von Feuerlöschern und Löschschlauch,
deutliche Fluchtwegkennzeichnung, akustischer Feueralarm)
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)



Abb.37: Firmeninterne Wohnanlage + Kantine (im Erdgeschoss) - *Huabao zhiyi*
 华宝制衣 (*Wah Po Factory*) (Privataufnahme 2010)

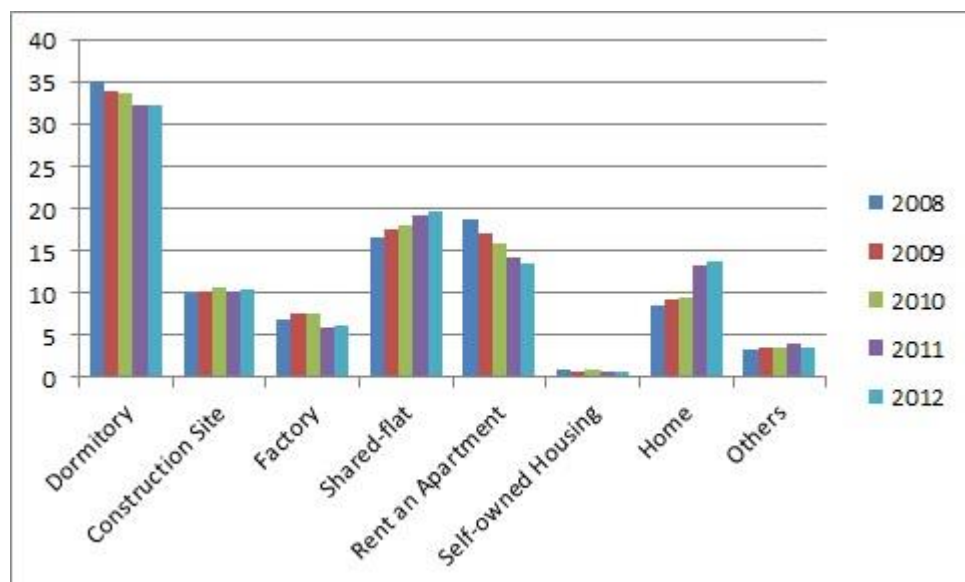


Abb.38: Unterbringung von Wanderarbeitern (%)
 [Migrant worker accommodation (%)]⁶⁰⁷

⁶⁰⁷ China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

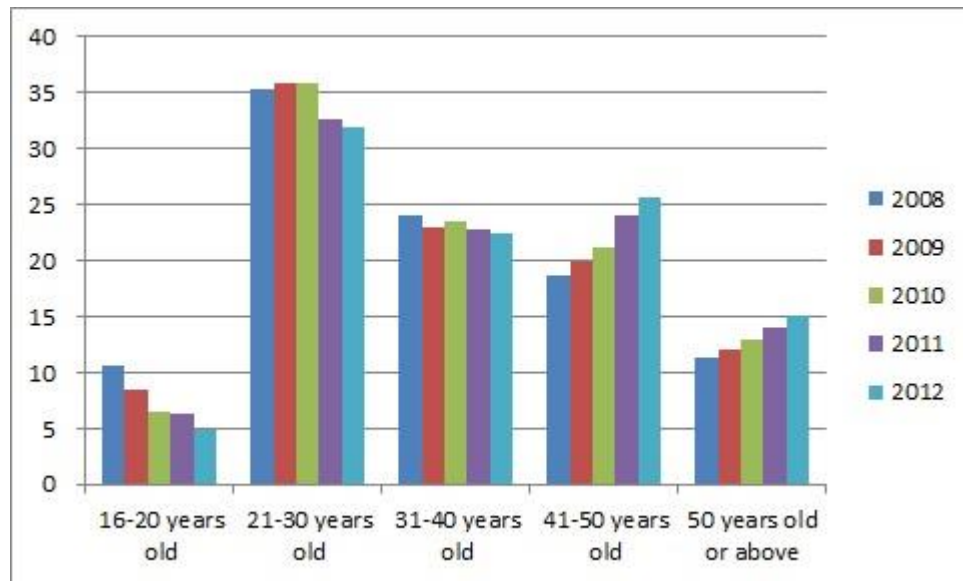


Abb.39: Altersstruktur der Wanderarbeitern (%)
 [Age distribution of migrant workers (%)]⁶⁰⁸



Abb.40: Notausgang – beleuchtete Kennzeichnung⁶⁰⁹

⁶⁰⁸ China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*, a.a.O., o.S.

⁶⁰⁹ Intechnica GmbH (Hg.). *Adidas-Salomon - Guidelines on Health, Safety and Environment*. Nürnberg: O.V., 2000, S.19.



Abb.41: Wohn- und Schlafsaal der Arbeiterinnen (*dormitory*) - *Huabao zhiyi*
华宝制衣 (*Wah Po Factory*) (Privataufnahme 2010)



Abb.42: Sanitäranlage - Negativbeispiel
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)



Abb.43: Sanitäreanlage - Positivbeispiel
(Privataufnahme mit freundlicher Genehmigung von Esther Tse, 2009)



Abb.44: Essensausgabe in der firmeninternen Kantine - *Huabao zhiyi*
华宝制衣 (*Wah Po Factory*) (Privataufnahme 2010)

Questions:	Yes, I know	I've heard about it	No, I don't know
1. Do you know the legal minimum wage of the town you are working in?	10%	0	90%
2. Do you know the legal working hours ceiling of the town you are working in?	4%	1%	95%
3. Do you know how much compensation you can get if you are industrially injured?	0	1%	99%
4. Do you know anything about the Chinese Labor Law?	8%	25%	67%
5. Do you know anything about the "Regulation on the Protection of Female Workers"?	0	1%	99%
6. Do you know anything about the "Law on the Protection on Teenagers"?	1%	1%	98%
7. Do you know anything about code of conduct?	9%	1%	90%
8. Do you want to get more information and training on OHS issues?	Yes, I want. 82%	I have no opinion. 16%	No, I don't want. 2%

Abb.45: Umfrageergebnisse des *Hong Kong Christian Industrial Committee*
 香港基督教工业委员会 bezüglich der Rechtskenntnis chinesischer
 Arbeitnehmer (Sektor Bekleidung & Spielzeug, befragte Personen: 93)⁶¹⁰

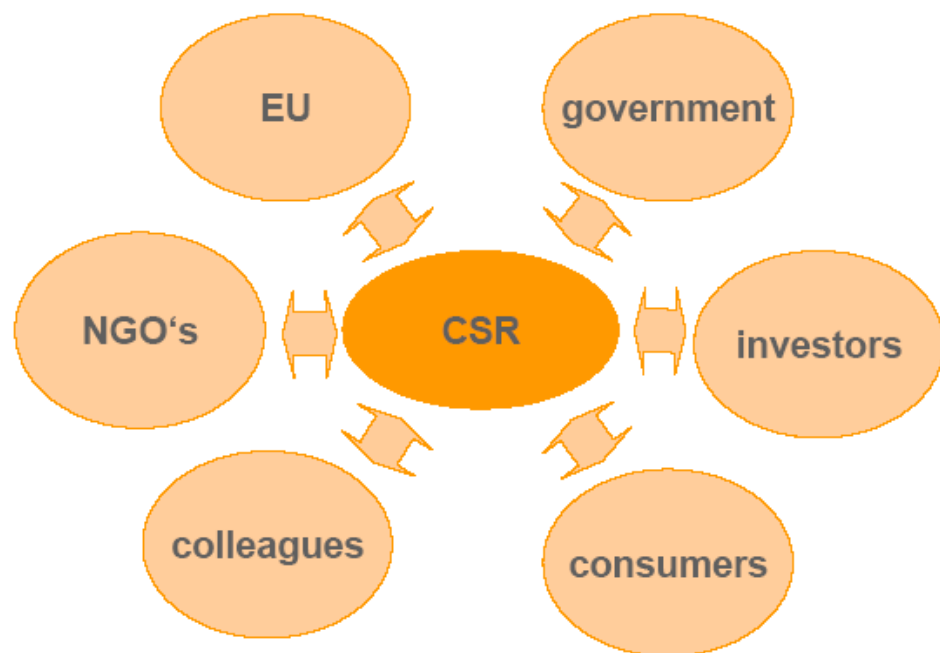


Abb.46: Auswirkung von CSR auf die verschiedenen Anspruchsträger
 (stakeholder)⁶¹¹

⁶¹⁰ Vgl. Hong Kong Christian Industrial Committee (Hg.). *How Hasbro, McDonalds's, Mattel and Disney manufacture their toys*, a.a.O., S.21.

⁶¹¹ Präsentationsunterlagen „Corporate Social Responsibility“, KarstadtQuelle Hong Kong, 12.09.2005.

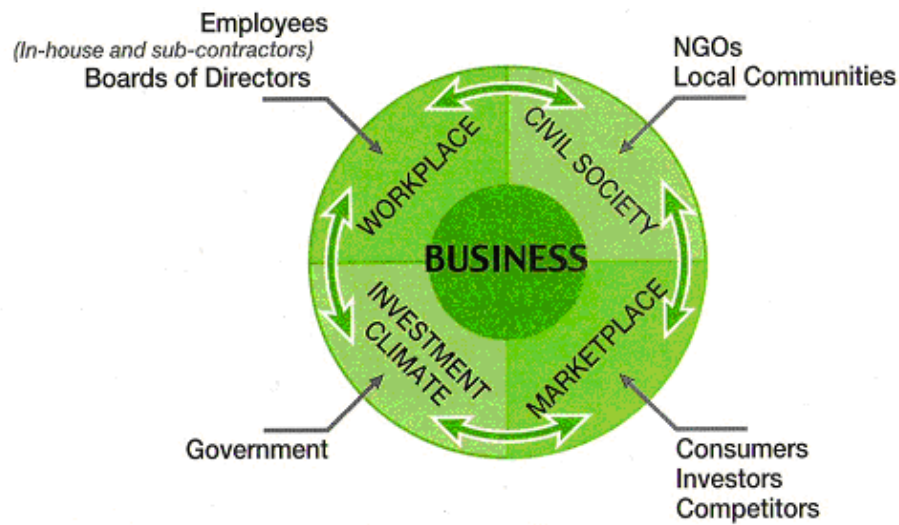


Abb.47: Beteiligte Parteien an der Unternehmensverantwortung
[Drivers of corporate responsibility]⁶¹²

Box 1 - Company Law of the People's Republic of China (revised in 2005) - Article 5

When undertaking business operations, a company shall comply with the laws and administrative regulations, social morality and business morality. It shall act in good faith, accept the supervision of the government and the general public, and bear social responsibilities.

Abb.48: Artikel 5 der im Jahre 2005 überarbeitete Version des chinesischen Unternehmensgesetzes – Erfassung der grundlegenden CSR-Prinzipien⁶¹³

⁶¹² Oxfam Hong Kong (Hg.). *Resource Kit on Corporate Social Responsibility for Sustainable and Equitable Development*, a.a.O., S.1.

⁶¹³ Foundation China-Europa-Forum (Hg.), a.a.O., S.12.

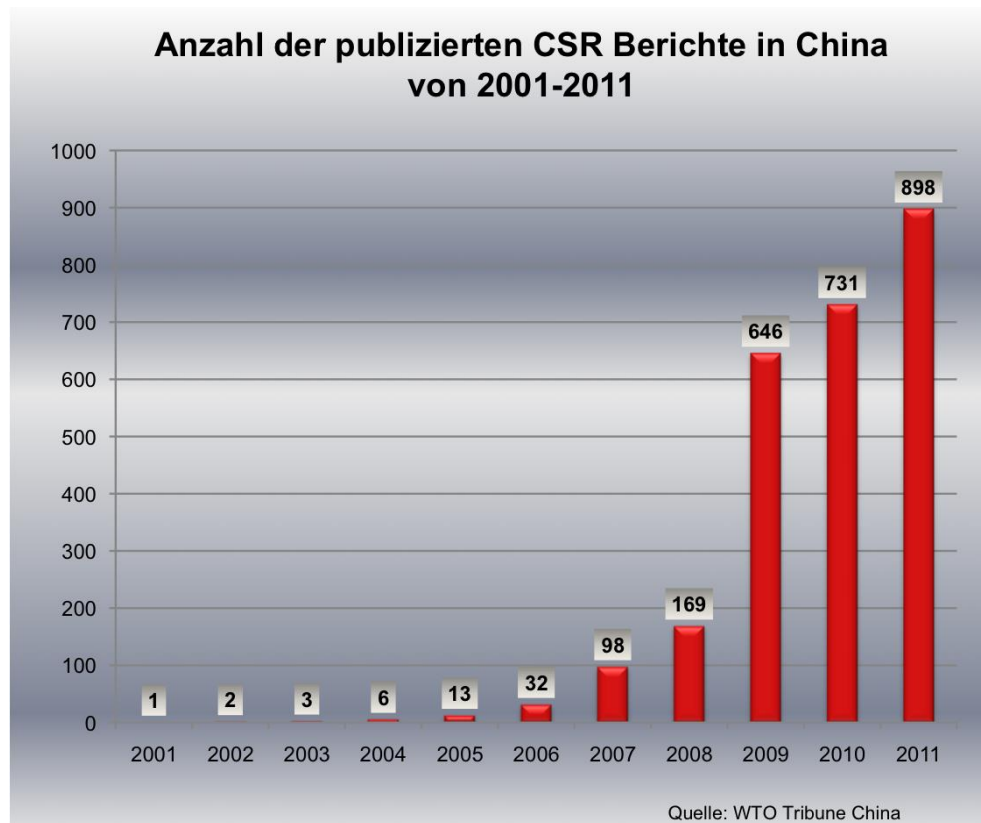


Abb.49: Anzahl der publizierten CSR Berichte in China von 2001-2011⁶¹⁴

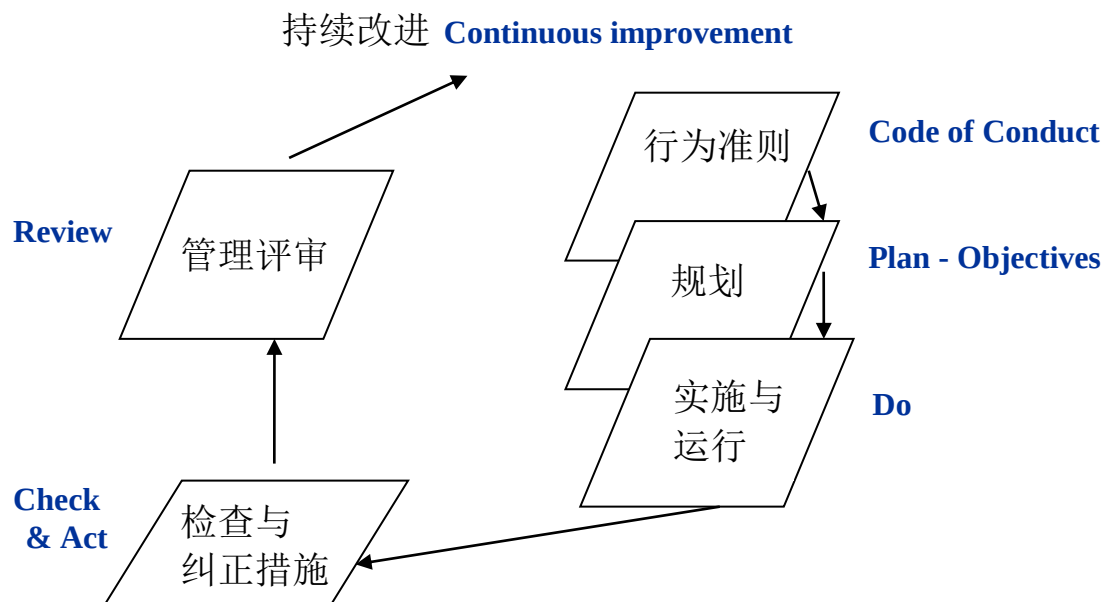
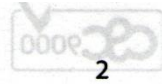


Abb.50: PDCA (Plan-Do-Check-Act) Management Modell⁶¹⁵

⁶¹⁴ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hg.). *CSR in China – Entwicklungen und Trends – oekom Corporate Responsibility Review 2012*, a.a.O., S.15.

⁶¹⁵ China National Textile & Apparel Council/Office for Promoting Social Responsibility, *CSC9000T – China Social Compliance, Build a Civil Business for a Better Society*, Beijing: Präsentationsunterlagen 26.07.2005, S.11.



Statistics of Self-Assessment Form

Assessor:	Date:
Enterprise's name:	
Address:	
Total number of administrative employees:	Average monthly salary of administrative employees:
Total number of workers:	Average monthly wages of workers:

	Requirements	No. of questions answered with "Yes"	No. of questions answered with "No"
1	Management System		
2	Employment Contract		
3	Child Worker		
4	Forced or Compulsory Labour		
5	Working Hours		
6	Wages and Welfare		
7	Trade Unions and Collective Bargaining		
8	Discrimination		
9	Harassment and Abuse		
10	Occupational Health and Safety		

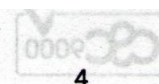
Total number of questions answered with "Yes" or "No"	
---	--



CSC9000T Management System Requirements

1. Management System

Questions	Yes	No
1.1 Has a Code of Conduct for Social Responsibility been established in your enterprises?	☐	☐
1.2 Has the Code of Conduct for Social Responsibility been displayed in a prominent position?	☐	☐
1.3 Has a Social Responsibility Management System been established?	☐	☐
1.4 Have the objectives, targets and management programs been established?	☐	☐
1.5 Are necessary procedures established to identify and have access to applicable laws and regulations and other requirements?	☐	☐
1.6 Has a management representative been appointed who, irrespective of other responsibilities, is responsible for the implementation of Social Responsibility Management System?	☐	☐
If yes, please indicate name and job title:		
1.7 Are management aware of their legal rights and duties?	☐	☐
1.8 Are all employees aware of their legal rights and duties under labour law?	☐	☐
1.9 Has training manual or similar documents been established for new employees?	☐	☐
1.10 Are there any written operational procedures or work rules?	☐	☐
1.11 Are there written operational procedures or work rules for all operations?	☐	☐
1.12 Are all employees aware of the importance of occupational health and safety?	☐	☐
1.13 Are all employees aware of their roles and responsibilities in achieving occupational health and safety?	☐	☐
1.14 Have procedures been established to control the documents of Social Responsibility Management System to ensure the effectiveness of the system?	☐	☐
1.15 Is there a procedure for the identification, storage, protection, retrieval, retention period and disposal of the records on social responsibility?	☐	☐
1.16 Are there personnel records for all employees (e.g. copy of ID card and employment contracts etc.)?	☐	☐
1.17 Is there a time record system (e.g. attendance list, punch and time cards) where the	☐	☐



4

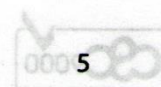
beginning and the end of a workday is registered for each individual employee?		
1.18 Do the employees receive pay slips?	☐	☐
1.19 Are there training records for health and safety (e.g. training on fire protection)?	☐	☐
1.20 Are there employees who have first-aid certification?	☐	☐
1.21 Are inspection documents for lifts and machinery available?	☐	☐
1.22 Are records of accidents and injuries kept?	☐	☐
1.23 Have procedures been established to handle actual or potential non-conformity and take appropriate corrective and preventive actions?	☐	☐
1.24 Have regular internal audits on Social Responsibility Management System been carried out?	☐	☐
1.25 Does senior management carry out planned management review on the Social Responsibility Management System? Are records of the management review kept?	☐	☐

Number of questions answered with Yes or No		
---	--	--

2. Employment Contract

Questions	Yes	No
2.1 Is there written employment contract when recruiting new employee?	☐	☐
2.2 Is it possible for employees to negotiate the terms of the employment contract?	☐	☐
2.3 Does employee keep an original copy of the employment contract?	☐	☐
2.4 Does the employment contract comply with labour laws and legislations?	☐	☐

Number of questions answered with Yes or No		
---	--	--



3 Child Worker/ Juvenile Worker

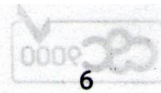
Questions	Yes	No
3.1 What is the age of the youngest employee now? Age: _____ Since (year) (month) working here		
3.2 Are all employees here above 16 years old, as the minimum age required by law?	☐	☐
3.3 Are ID cards or birth certificates or other documents checked in order to make sure only persons older than 16 years old are hired?	☐	☐
3.4 Are personnel records of all employees collected and kept?	☐	☐
3.5 Are laws and legislations on protection for juvenile workers followed (e.g. types of work, labour intensity etc.)?	☐	☐
3.6 How many juvenile workers are employed (at the age between 16 and 18)?	Number: _____	

Number of questions answered with Yes or No

4 Forced or Compulsory Labour

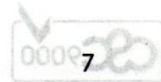
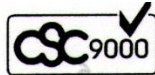
Questions	Yes	No
4.1 Are employees allowed to leave the premises at any time after the work?	☐	☐
4.2 Are emergency exits easily accessible and unlocked?	☐	☐
4.3 Are original documents, such as ID cards, educational certificates, birth certificates etc., returned to employees after hiring?	☐	☐
4.4 Are the employees free of monetary deposits to the enterprise?	☐	☐

Number of questions answered with Yes or No



5 Working Hours		
Questions	Yes	No
5.1 What is the regular number of working hours (excluding overtime) per working week?	Hours:	
Are the working hours in compliance with laws and regulations?	☐	☐
5.2 What is the regular number of working days per working week?	Days:	
5.3 Do employees have at least one day off in every seven-day period?	☐	☐
5.4 What are the average overtime hours per working week?	Hours:	
5.5 What are the maximum overtime hours per working week?	Hours:	
5.6 Are the overtime hours in compliance with laws and regulations?	☐	☐
5.7 Are employees paid for their overtime in compliance with laws and regulations?	☐	☐
Number of questions answered with Yes or No		

6 Wages and Welfare		
Questions	Yes	No
6.1 What is the lowest monthly wage for a full time employee (excluding overtime payments, allowances and compensations etc.)?	Amount:	
6.2 What is the statutory local minimum wage for a full time employee?	Amount:	
6.3 Is every employee paid at least the statutory minimum wage?	☐	☐
6.4 How overtime work is paid for?	Normal workday:	%
	Rest day:	%
	Legal holiday:	%
6.5 What are the legal requirements for overtime payment?	Normal workday:	%
	Rest day:	%
	Legal holiday:	%



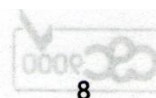
6.6 Are all employees paid for their overtime work as legally required?	☐	☐
6.7 Do all pregnant employees receive statutory maternity benefits and maternity leave?	☐	☐
6.8 Is statutory required contribution to all employees' social insurance (e.g. health insurance, unemployment insurance, accident insurance etc.) paid for by the enterprise?	☐	☐
6.9 Are written agreements on wage, benefits, and payment terms available to all employees?	☐	☐
6.10 Do all employees receive pay slips?	☐	☐
6.11 Do employees get their payments without unexplained deduction or delay?	☐	☐
6.12 Do apprentices receive wage and benefits according to the contract and legal requirements?	☐	☐

Number of questions answered with Yes or No		
---	--	--

7 Trade Unions and Collective Bargaining

Questions	Yes	No
7.1 Does Trade Union exist in the enterprise?	☐	☐
7.2 Are employees free to join Trade Union?	☐	☐
7.3 Does the enterprise ensure that employees are not subject to retaliation or unfair treatment for their membership in or involvement with Trade Union?	☐	☐
7.4 Do Trade Union and employee representatives have open access to discuss with management on improving the social responsibility performance?	☐	☐
7.5 Are employees allowed to negotiate a collective contract with the enterprise, as allowed by law?	☐	☐
7.6 Do employees have the possibility to complain anonymously (about minor and major problems)?	☐	☐

Number of questions answered with Yes or No		
---	--	--



8 Discrimination

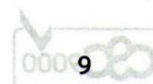
Questions	Yes	No
8.1 Does the enterprise guarantee that there is no discrimination based on ethnic community, race, religious belief, physical disability, and other personal characteristics?	☐	☐
8.2 Are all employees treated equally in employment, access to training, promotion, remunerations, welfare benefits, social insurance, termination or retirement (independent of ethnic community, race, religious belief, physical disability, and other personal characteristics)?	☐	☐
8.3 Do women have equal opportunity as men during recruiting process?	☐	☐
8.4 Do woman have equal pay as men for equal work?	☐	☐
8.5 Does the enterprise ensure that female employees are not dismissed only due to their marriage, pregnancy, child birth and breastfeeding?	☐	☐
8.6 If there are any physically disabled employees in the enterprise, are they provided with on-job training to improve their skills and ability?	☐	☐

Number of questions answered with Yes or No

9 Harassment and Abuse

Questions	Yes	No
9.1 Are all employees treated with dignity and respect?	☐	☐
9.2 Does the enterprise guarantee that there are no corporal punishments and assaults against any employee?	☐	☐
9.3 Does management ensure that employees are not subject to vituperation?	☐	☐
9.4 Does management ensure that employees are not subject to menace?	☐	☐
9.5 Is there a no-tolerance policy for sexual harassment in the enterprise?	☐	☐

Number of questions answered with Yes or No



10 Occupational Health and Safety

Questions	Yes	No
10.1 Has an Occupational Health and Safety Management System based on PDCA methodology been established and implemented?	☐	☐
10.2 Is written Occupational Health and Safety Policy available?	☐	☐
10.3 Has the Occupational Health and Safety Policy been displayed in a prominent position?	☐	☐
10.4 Have necessary procedures been established to identify and have access to applicable laws and regulations on occupational health and safety?	☐	☐
10.5 Has a management representative been appointed who, irrespective of other responsibilities, is responsible for the implementation of Occupational Health and Safety Management System?	☐	☐
If yes, please indicate name and job title:		
10.6 Are all employees aware of the health and safety risks associated with their work and their roles and responsibilities in achieving health and safety?	☐	☐
10.7 Is appropriate training available for employees whose work may impact on occupational health and safety?	☐	☐
10.8 Are records of this occupational health and safety training kept?	☐	☐
10.9 Have procedures established to identify and response to potential emergency and accident?	☐	☐
10.10 Does the enterprise carry out regular risk identification and assessment?	☐	☐
10.11 Are there procedures for taking corrective and preventive actions on occupational health and safety?	☐	☐
10.12 Does the enterprise conduct periodical internal audits on Occupational Health and Safety Management System?	☐	☐
10.13 Does senior management carry out regular management review as planned? Are records of the management review kept?	☐	☐
10.14 Is a ventilation system in use in the production areas?	☐	☐
10.15 Are production areas sufficiently lit?	☐	☐
10.16 Are offices sufficiently lit?	☐	☐
10.17 Is the production area clean normally?	☐	☐



10

10.18 Do employees have access to a clean canteen or an area for eating?	☐	☐
10.19 Is drinkable water available for employees?	☐	☐
10.20 Is adequate number of clean toilets provided for all employees?	☐	☐
10.21 Are clean washing (e.g. washing rooms, showers) and changing facilities, lockable or separated by gender, provided?	☐	☐
10.22 Is regular training on occupational health and safety provided? Are records of the training kept?	☐	☐
10.23 Are emergency contact numbers displayed in the enterprise premises?	☐	☐
10.24 Is it ensured that first-aiders are available in every shift?	☐	☐
10.25 Are first-aid boxes available in the enterprise premises?	☐	☐
10.26 Is it ensured that the employees' health is not endangered by work processes and/or the working environment?	☐	☐
10.27 Is adequate personal protective equipment, such as goggles, gloves, earplugs, boots and protective clothing, available at enterprise's cost?	☐	☐
If employees have to pay for protective equipment, please indicate the amount:		
10.28 Are employees urged to use the protective equipment?	☐	☐
10.29 Is documentation on all chemicals in use available (especially Material Safety Data Sheets, i.e., MSDS)?	☐	☐
10.30 Are all chemical substances labeled?	☐	☐
10.31 Are all chemical substances stored according to safe storage methods?	☐	☐
10.32 Are there written instructions to inform all employees about the risks in handling hazardous and/or poisonous chemicals and the correct handling procedures?	☐	☐
10.33 Is it guaranteed that employees cannot be harmed by electric installations or cables (no danger to trip over them or of strangulation)?	☐	☐
10.34 Are high voltage signs properly installed where needed (e.g. main power point, main fuse box)?	☐	☐
10.35 Is a sufficient number of functioning fire fighting equipment installed?	☐	☐
10.36 Are fire extinguishers inspected and maintained regularly?	☐	☐
10.37 Are sufficient employees trained for correct use of fire extinguishers?	☐	☐
10.38 Are fire evacuation drills carried out regularly (at least annually)?	☐	☐
10.39 Do all employees on duty participate evacuation drill?	☐	☐
10.40 Are escape routes conspicuously marked?	☐	☐



11

10.41 Are escape routes/aisles unblocked?	☐	☐
10.42 Are escape routes/aisles unlocked?	☐	☐
10.43 Are evacuation plans posted in every workshop?	☐	☐
10.44 Are emergency exits properly marked in each workshop?	☐	☐
10.45 Are emergency exits easily accessible and unblocked?	☐	☐
10.46 Is the number of emergency exits appropriate to secure evacuation of the work force in emergency cases?	☐	☐
10.47 Are machinery and power generators equipped with the necessary measures to protect employees from injuries?	☐	☐
10.48 Are employees operating machinery and power generators trained in safety regulations and operating procedures?	☐	☐
10.49 Is it ensured that machinery and power generators are in good condition and maintained regularly?	☐	☐
10.50 Is it ensured that steam boilers are not installed close to dormitories, emergency exits, escape routes, or staircases?	☐	☐
10.51 Is it ensured that gas, oil, coal or other inflammable materials are not stored close to dormitories, emergency exits, escape routes, or staircases?	☐	☐
10.52 Are dormitories provided for employees?	☐	☐
If yes, how many employees share one dormitory on a regular basis?		
What is the average space per occupant, in square meter, in the dormitories?		
10.53 Are dormitories separated from production area and warehouses?	☐	☐
10.54 Are the dormitories clean and safe?	☐	☐
10.55 Do parameters, such as ventilation, lighting, washing facilities etc., comply with the relevant regulation?	☐	☐
Number of questions answered with Yes or No		

Abb.51: CSC9000T Self-Assessment Form⁶¹⁶

⁶¹⁶ China National Textile & Apparel Council (Hg.). *CSC9000T – China Social Compliance for Textile & Apparel Industry – Principles and Guidelines* (2005), a.a.O., S.1ff.

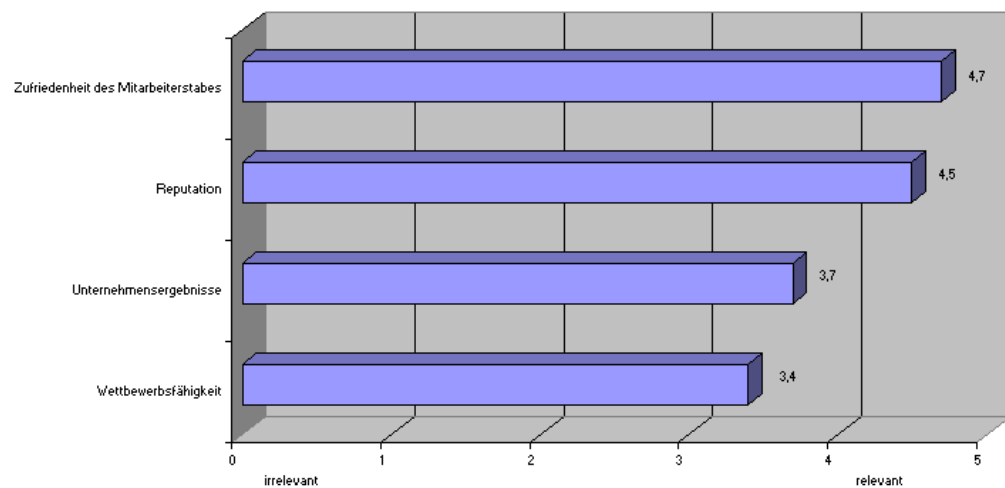


Abb.52: Rating des unternehmerischen Nutzens von CSR in China nach ausgewählten Kategorien (1=irrelevant, 6=relevant), Umfrage der Deutschen Handelskammer in Zusammenarbeit mit der Hochschule Bremen aus dem Jahre 2007⁶¹⁷

Comments and questions on BSCI Code of Conduct Preamble	
BSCI Code of Conduct Preamble	Interview comments/questions
1. In accordance with the <u>ILO Conventions</u> ,	1. What are the ILO conventions?
2. the <u>United Nations' Universal Declaration of Human Rights</u> ,	2. What is the UN Universal Declaration of Human Rights?
3. the <u>UN's Conventions on children's rights</u> and the elimination of all forms of discrimination against women,	3. What are the UN's Conventions on children's rights?
4. the <u>UN Global Compact</u>	4. What is the UN Global Compact?
5. and the <u>OECD Guidelines for Multinational Enterprises</u> ,	5. What are the OECD Guidelines for Multinational Enterprises?
6. the BSCI Code of Conduct aims to attain compliance with certain <u>social and environmental standards</u> .	6. What are social and environmental standards?
7. <u>Supplier companies</u> must ensure that the Code of Conduct is also observed by	7. What is a supplier company (is that us)?
8. <u>subcontractors</u> involved in	8. What is a subcontractor (us, or our supplier)?
9. <u>production processes of final manufacturing stages carried out on behalf of BSCI members</u> .	9. What does production processes of final manufacturing stages carried out on behalf of BSCI members mean?
10. The following requirements are of particular importance and are implemented in a <u>developmental approach</u> :	10. What is a developmental approach?

Abb.53: Verständnisfragen von Verantwortlichen für CoC-Belange in Bezug auf die BSCI CoC Präambel (Befragung 2009 / Zulieferbetriebe der Bekleidungsindustrie mit Sitz in Hong Kong und angegliederter Produktionsstätten in China (ca. 180 Mitarbeiter)⁶¹⁸

⁶¹⁷ Chahoud, Tatjana, a.a.O., S.24.

⁶¹⁸ Frost, Stephen. „Codes of conduct: The view from the small end of town...“, a.a.O., S.6.

Comments and questions on BSCI Code of Conduct Article 2	
2. Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	Interview comments/questions
The right of all personnel to form and join trade unions of their choice and to bargain collectively shall be respected. In situations or countries in which the rights regarding freedom of association and collective bargaining are restricted by law, parallel means of independent and free organization and bargaining shall be facilitated for all personnel. It shall be ensured that representatives of personnel have access to their members in the workplace. - In accordance with ILO conventions 87,98,135 and 154.	- What is a trade union? - What does “bargain collectively” mean? - What is freedom of association? - What is restricted by law; how is it restricted by law? - What personnel? - What are “representatives of all personnel”? - Access to what workplace? - What are ILO conventions 87,98,135 and 154?

Abb.54: Verständnisfragen von Verantwortlichen für CoC-Belange in Bezug auf Artikel 2 der BSCI CoCs
 (Befragung 2009 / Zulieferbetriebe der Bekleidungsindustrie mit Sitz in Hong Kong und angegliederter Produktionsstätten in China (ca. 180 Mitarbeiter))⁶¹⁹

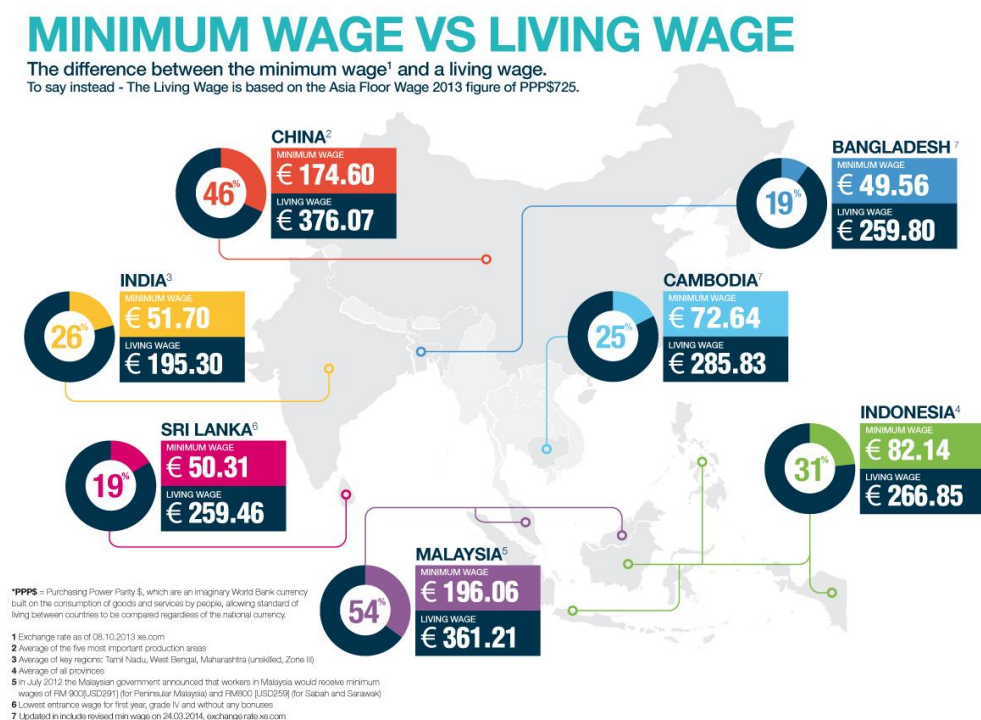


Abb.55: Mindestgehalt versus existenzsicherndes Gehalt (basierend auf PPP\$725)
 [Minimum Wage Vs. Living Wage]⁶²⁰

⁶¹⁹ Frost, Stephen. „Codes of conduct: The view from the small end of town...“, a.a.O., S.7.
⁶²⁰ Clean Clothes Campaign. *Living Wage versus Minimum Wage*, 2014,
<http://www.cleanclothes.org/living-wage/living-wage-versus-minimum-wage>,
 (letzter Zugriff am 26.02.2015), o.S.

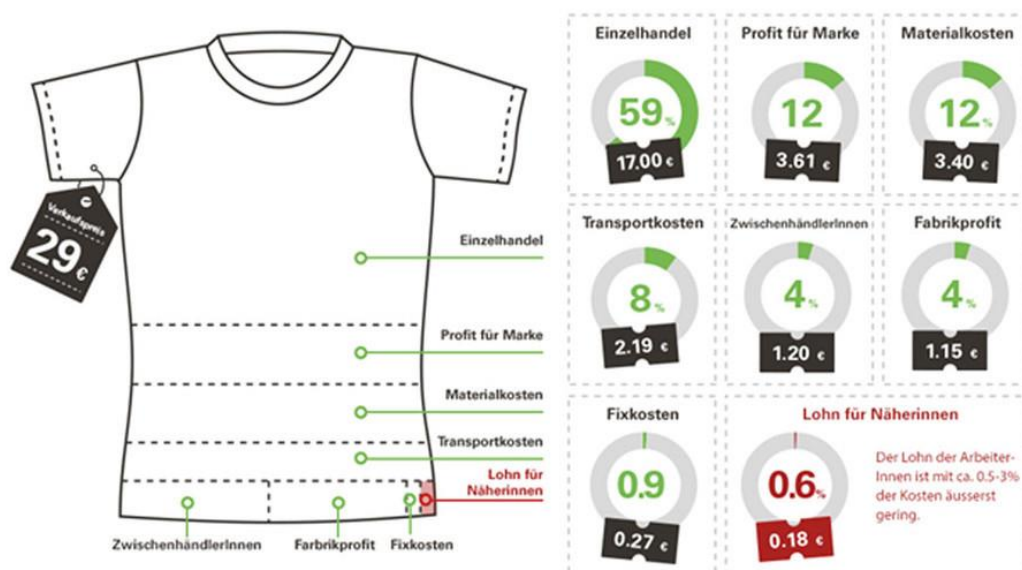


Abb.56: Anteilige Erlöse aus dem Verkauf eine 29€ T-Shirts⁶²¹



Abb.57: Übersicht weltweit existierender Siegel⁶²²

⁶²¹ Ferrara, Pasquale, a.a.O., o.S.

⁶²² Schaus, Katharina, a.a.O., S.20.



Abb.58: Einteilung der Label nach Strategie/Zielsetzung⁶²³



Abb.59: Einnähetikett mit Angabe der Einkaufsorganisation, jedoch ohne Angabe des Herstellungslandes⁶²⁴

⁶²³ Schaus, Katharina, a.a.O., S.23.

⁶²⁴ Hosen-Einnähetikett C&A



Abb.60: Einnähetikett mit Angabe des Importeurs, jedoch ohne Angabe des Herstellungslandes⁶²⁵

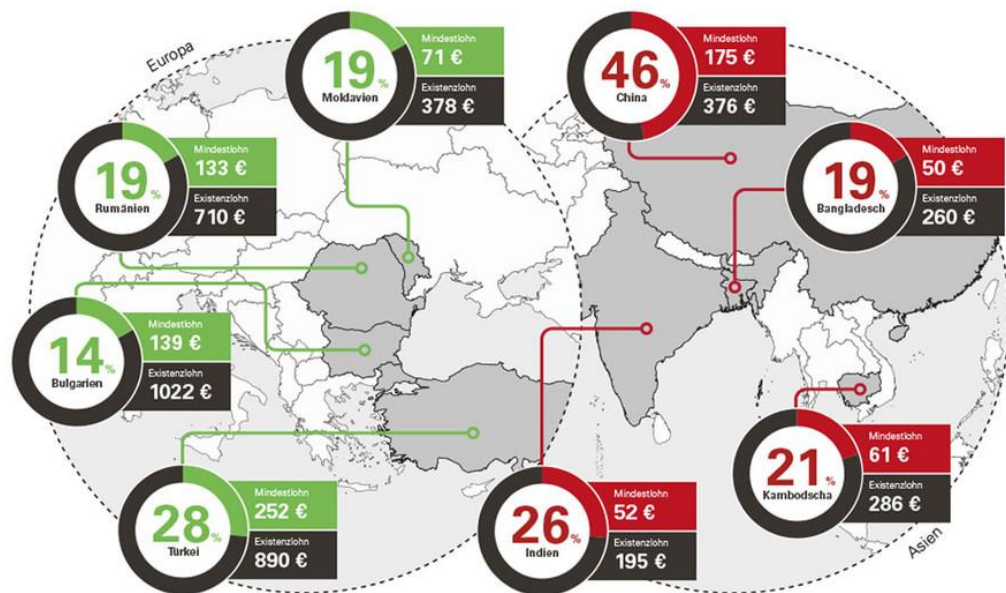


Abb.61: Verhältnis zwischen Mindest- und Existenzlohn⁶²⁶

⁶²⁵ Unterwäsche-Einnähetikett HTG

⁶²⁶ Ferrara, Pasquale, a.a.O., o.S.

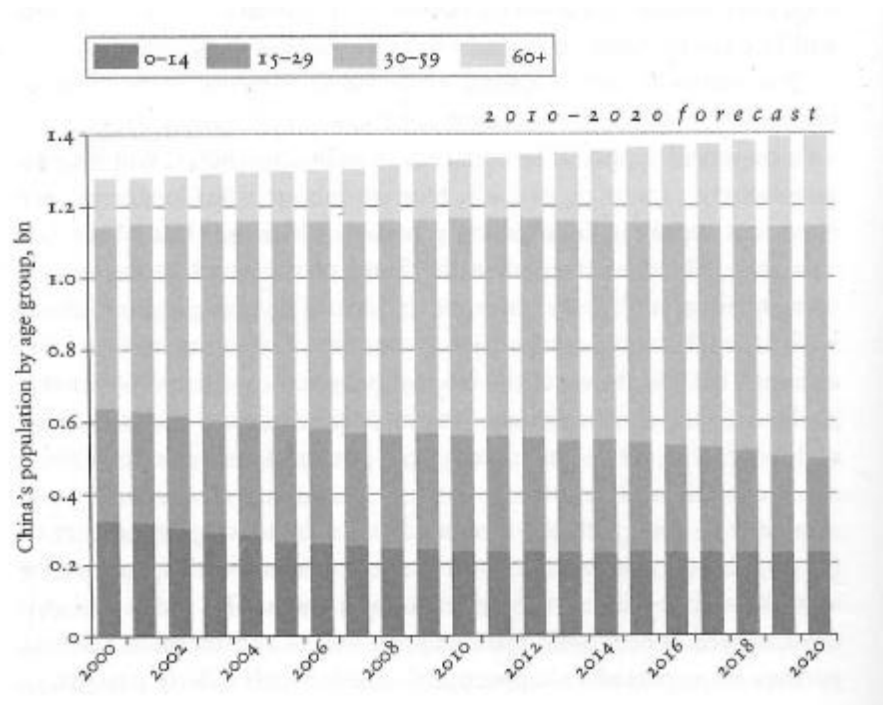


Abb.62: Abnahme der jungen demographischen Bevölkerungsschicht
 [Growing shortage of youth]⁶²⁷

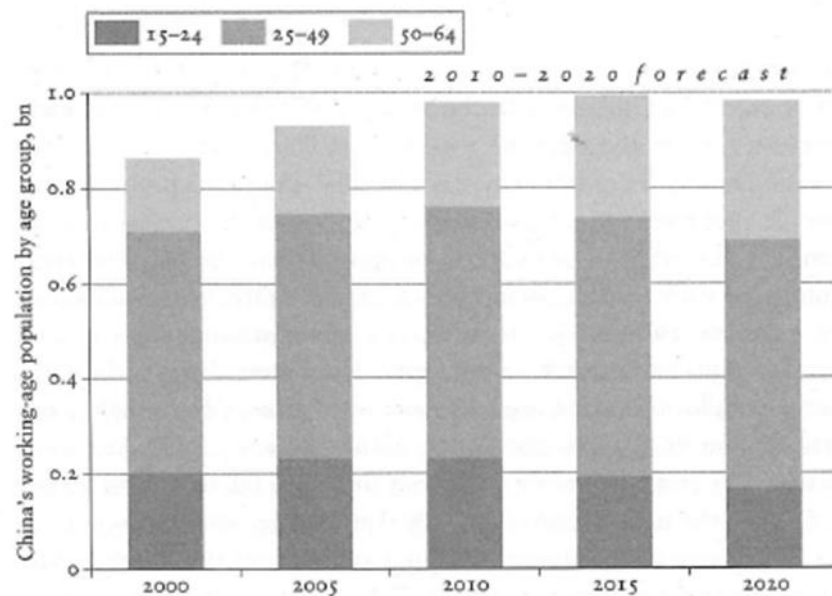


Abb.63: Chinas alternde Arbeitsbevölkerung
 [China's ageing labour force]⁶²⁸

⁶²⁷ Jacques, Martin, a.a.O., S. 204.

⁶²⁸ Jacques, Martin, a.a.O., S. 204.

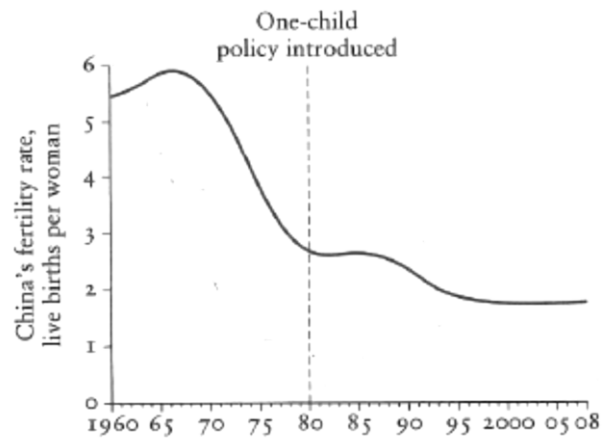


Abb.64: Fallende Geburtenrate
 [Falling birth rate]⁶²⁹

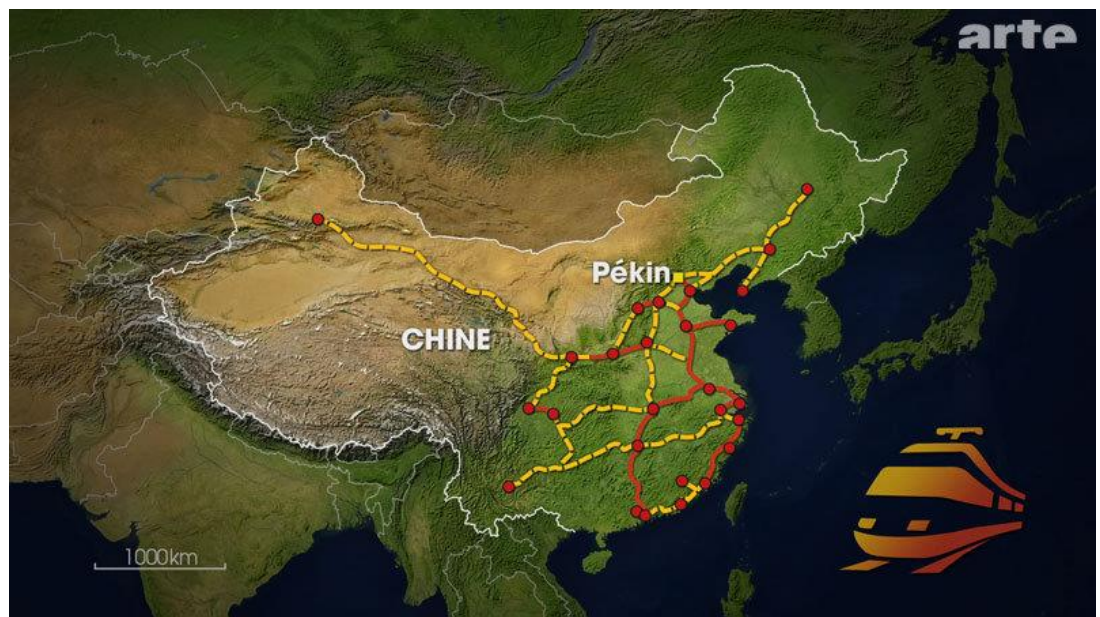


Abb.65: Bestehende und geplante Hochgeschwindigkeitsstrecken 2013
 (bestehende = rot, geplante = gelb)⁶³⁰

⁶²⁹ Jacques, Martin, a.a.O., S. 205.

⁶³⁰ „Die ‚Go-West-Kampagne‘“, a.a.O., o.S.

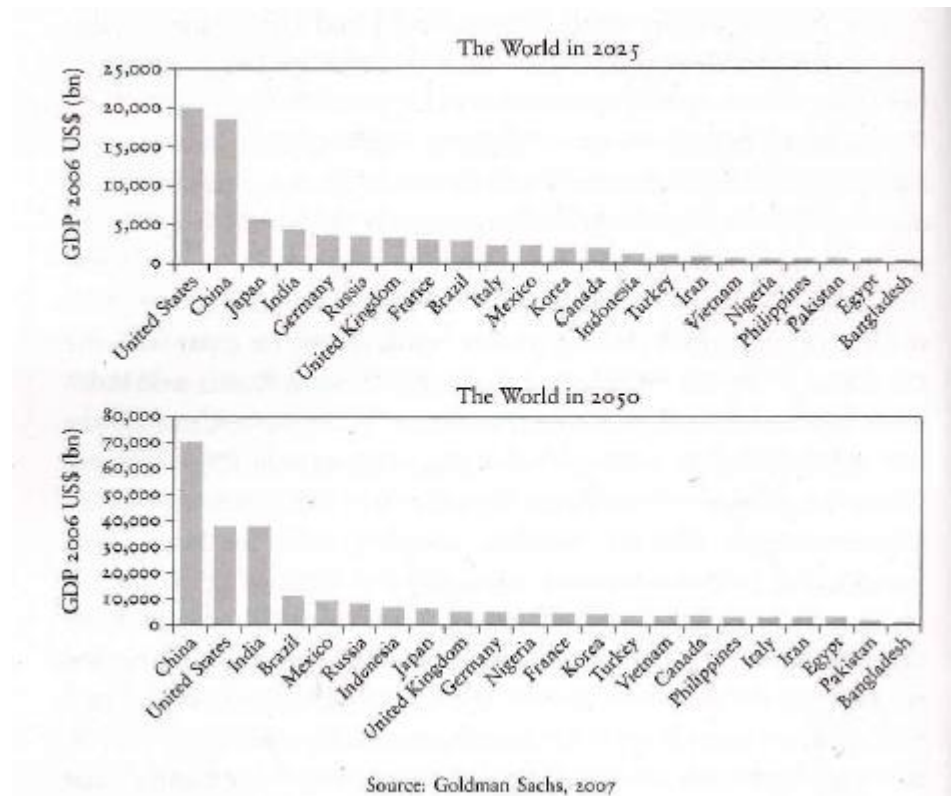


Abb.66: Geschätzte zukünftige Wirtschaftsgröße nach Nationen
 [Projected size of national economies]⁶³¹

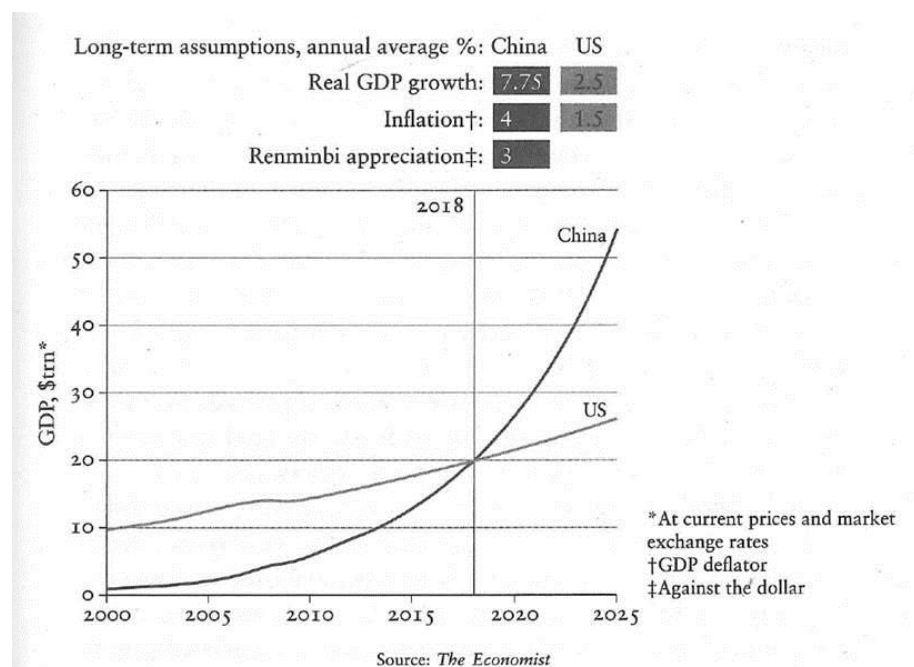


Abb.67: China wird 2018 die führende Weltwirtschaftsmacht sein
 [China becomes the World's largest economy in 2018]⁶³²

⁶³¹ Jacques, Martin, a.a.O., S.6.

⁶³² Jacques, Martin, a.a.O., S. 633.

FALLBEISPIELE

FALLBEISPIEL 1: AUSSAGEN VON ANGESTELLTEN EINES BEKLEIDUNGsherSTELLERS IN DONGCHENG/DONGGUAN IM RAHMEN EINES AVE SOCIAL AUDITS (PROBLEMATIK: ÜBERSTUNDEN & GEFÄLSCHTE ARBEITSZEITERFASSUNGSDOKUMENTE)

	Name of Company	Date of Audit	Audit Number	Page
	Garment Factory (O [REDACTED])	11-4-04	AVE00235	1

Employees Interview Sheet

No. of interview	Essentials
10	There were approximately 80 employees present on-site. Ten employees were randomly selected and interviewed in private. Most of them were comfortable and willing to report their working conditions. As reported by the employees, the established hours of work is from 8:00 a.m. to 18:00 p.m. for 5 days a week. A 90 minutes break for a meal was reported. Some of the employees reported that they work 28 to 29 days a month. A 7th day of rest is not guaranteed by the facility as reported. As stated, production in recent months getting high. Hence, they are required to work evening overtime work for 3.5 to 4 hours for 4 to 6 times a week. Excessive overtime work up to 130 hours a month was reported. Employees reported all overtime work is on voluntary basis. As disclosed, overtime compensation at straight piece rate plus RMB 0.5 per hour. The reported day of work, overtime hours of work and compensation were not matched with the provided payroll and time records. The employees reported they punched their cards at the time when they walk in and out. No off-clock work was reported. However, two out of ten interviewed employees disclosed that the time cards provided to the auditors is not the one they punched. Uniform punching time cards were not provided for review.

Date: 4th November 2004

Audit Team: P Cheng/N Huang

Company Stamp and Signatures on File (Mr. [REDACTED])

FALLBEISPIEL 2: FALSCHANGABEN/-AUSSAGEN IM RAHMEN VON CoC-ÜBERPRÜFUNGEN⁶³³

BOX 11: Breaking the rules

Falsifying the evidence during code-of-conduct inspections is a regular phenomenon in the sportswear industry. This table charts examples cited by workers from five sportswear factories in China.

Factory	Brand	Actual working conditions	False evidence given during inspection
R	Adidas, Arena, Fila, Nike, Reebok, Speedo	Wages for piece-rate workers drop below the legal minimum wage to RMB 200-300 (US\$ 24-36) per month in the low season. In the peak season, workers routinely work from 7.30 am to 2 am with no day off.	False evidence given during inspection False payrolls claim that workers receive a guaranteed minimum wage of RMB 345 (US\$ 42) per month. The legal minimum in this province is RMB 340 (US\$ 41).  Workers are coached to tell auditors that they have minimal overtime and one day off a week.
P	Fila, Lacoste, Nike, Reebok, Umbro	The average wage for time-rate workers is between RMB 500 and 600 (US\$ 60-72) per month. For those paid on piece-rate, wages often drop to RMB 300-400 (US\$ 36-48) during the low season. Fines are imposed for unauthorised leave (three days' wages plus any bonuses) and for flawed production (RMB 50 – US\$ 6). Stitching workers regularly work 12-hour shifts. Overtime work during the peak season averages between four and five hours. No premium overtime rate is paid for weekend work	False wage records state that workers receive between RMB 700 and 800 (US\$ 84-96) a month. No penalties or deductions recorded on false wage records. Workers are coached to say that they work a maximum of ten hours per day, have two days off per week, and are paid the legal overtime rate. Workers reported being trained to answer inspectors' questions on 19 topics. Workers who 'perform well' during the inspection are rewarded with RMB 180 (US\$ 21.70).
M	Umbro	Piece-rate workers do not receive the legal minimum wage during the low season. During peak season, workers work an average of 15 hours per day, with no day off. Overtime premium is not paid.	False payrolls state that workers receive a minimum wage of RMB 450 (US\$ 54) per month. Workers are coached to say they work eight regular hours per day and less than three overtime hours per day, and have two days off per week.
N	Mizuno, Kappa	During peak season, workers do between seven and eight overtime hours per day (up to 2 am) and there is no day off. Production-line workers are paid by piece-rate and do not receive wage protection during the low season, when wages fall as low as RMB 300 (US\$ 36) per month. The piece-rate payment fluctuates according to the unit price paid by the buyer. Fines of RMB 20-RMB 30 (US\$ 2.40-3.60) are imposed monthly for flawed production.	The employment contract states that overtime will not exceed three hours per day and that workers are entitled to two rest days per week. Workers reported being drilled to give the 'right' answers and that the factory was significantly cleaned up in advance of the inspections.

⁶³³ Oxfam GB (Hg.), a.a.O., S.63.

FALLBEISPIEL 3: AUFZEICHNUNGEN ÜBER OHS- UND DOKUMENTATIONSPROBLEME IN PRODUKTIONSSTÄTTEN FÜR BEKLEIDUNG IN CHINA⁶³⁴

Supplier	Specific Problem OHS	Specific Problem Documentation
Angela Swimwear Goldkeep Garment, Dongguan	Install lower pulley on all sewing machines. (Rules on Safety and Sanitation in Factories, Art. 32) Post evacuation plot plan on each work floor and dormitory (Art. 14 of PRC Fire Service Law.) Paint emergency yellow lines on the first floor (Regulations on Safety and Sanitation in Factories, Art. 11) Health and Safety training should be recorded.	The company should document a written policy that describes the social responsibility of the company. Age documents should be maintained for each employee. (Art. 4 of regulation Banning Child Labour)
China Win Yunan China Win Garment Fty	Material Safety Data Sheet (MSDS) should be established	The job responsibility of security guard should be established
Hung Fat Huang Fat Knitting Fty Guangzhou	Inadequate exit marks and emergency lights installed in work-place	No written policies prepared with regard to child labour, female employees, discrimination, force labour, working hours, compensation, working condition, freedom of association and collective bargaining No documentation was available on pregnant women and maternity leaves which was granted during audit No documentation on health and safety training (e.g. fire protection) available. No records of accident and injuries were kept Security guards had no written document to describe their duties
Legend Shunde Strategic Garment Ltd Foshan	N/A	Written policy was not established to describe the social responsibility of the company
Richy Garment Richy Garment Manufacturer Zhuhai	No MSDS (Material Safety Data Sheet) available at operation areas (e.g. cleaning process)	No documentation on hazardous chemicals in use available No certificates on first-aid qualification available
Shenzhen Berytos Shenzhen Berytos Industrial Co. Ltd Bao An District	Chemicals should be safely stored with secondary containment. MSDS should be available at the chemical operating areas. Emergency routes or aisles should not be obstructed at any time. Emergency routes should be conspicuously marked. All machines should be installed with safety guards to protect employees. One sewing machine is missing pulley guard currently.	The factory should maintain a written policy that describes the social responsibility of the company especially with regard to child labour, female employees, discrimination, forced labour, working hours, compensation, working conditions, health and social facilities, safety, freedom of association and collective bargaining. The factory should maintain the MSDS (Material Safety Data Sheets) for the hazardous chemicals. MSDS is not available in the factory currently.
Sunny Champion Jing Ming Manufactory Shenzhen	Workers did not receive health and safety training after recruitment and regularly during their employment and no records were maintained during the audit Doors that lead to the roof of the dormitory were locked during audit. Violation of clause 14.6 of China Fire Prevention law. No safety guards were installed on the running belts of 4 sewing machines. It violated the clause 32 of Code on Health and Safety at Factory There was no operation permit available for boiler operator. Violation of clause 9 of Temporary Regulations on Boiler and Pressure Vessel Safety Supervision. Fty did not get construction safety certificate for production and dormitory buildings. Violation of clause 10 of China Fire Prevention Law. Raw Material warehouse located in 1/F of the production building was not installed with explosion proof lamp. Violation of clause 38 of Warehouse Safety Mgt Code	No written policies were prepared No documentation was available on pregnant women and maternity leave which was granted during audit No documentation on health and safety training was available during audit
Tack Fat Swimwear Hua Tin Long Garments Ltd. Luo Ding	Passageways should be kept clear and not be blocked with production material or furniture items. The lower pulleys in all sewing machines should be covered with pulley guards	Written policy should be available.... Employees should be provided with a copy of the labour contract. There should be a written agreement with a representative of the workforce.

⁶³⁴ Auditaufzeichnungen KarstadtQuelle Headoffice – Hongkong, 2005.

FALLBEISPIEL 4: UMFRAGE ZU VERLETZUNGEN VON ARBEITNEHMERRECHTEN UND
 –INTERESSEN

Umfrage des Institute of Contemporary Observation⁶³⁵
 (Rücklauf: 153 ausgefüllte Fragebögen)

1. Has the company ever docked and/or delayed your wages?

	Yes	No
Number of Workers	151	2
Percentage	98.7	1.3

2. Have you ever sought assistance from the government or social organization such as labour union concerning the wages in arrears and/or deducted?

	Yes	No
Number of Workers	140	13
Percentage	91.5	8.5

3. Did any government agency ever handle your complaint?

	Yes	No
Number of Workers	29	124
Percentage	19	81

4. In your last year working for XXX were you able to have one day of rest every seven days?

	Yes	No
Number of Workers	2	151
Percentage	1.3	98.7

5. In the past year how many hours a day did you usually work?

	8-9 hours	10 hours	11-12 hours
Number of Workers	7	135	11
Percentage	4.6	88.2	7.2

6. Did your company pay overtime according to law?

	Yes	No
Number of Workers	2	151
Percentage	1.3	98.7

⁶³⁵ Vgl. Liu Kaiming 刘开明. Quanli shiluo de shehui jiegou 权利失落的社会结构, a.a.O., S.220ff.

FALLBEISPIEL 5: AUSSAGEN VON ANGESTELLTEN EINES BEKLEIDUNGsherSTELLERS
 IN YUEN KONG INDUSTRIAL DISTRICT GE KANG, HENGLI ZHEN/DONGGUAN IM
 RAHMEN EINES AVE SOCIAL AUDITS (PROBLEMATIK: VERSPÄTETE
 GEHALTSZAHLUNGEN)

	Name of Company	Date of Audit	Audit Number	Page
	 Garment Mfg Co. Ltd	September 20, 004	AVE00199	1

Employees Interview Sheet

No. of interview	Essentials
10	There were about 300 workers present on the date of the inspection. The auditor randomly selected 10 employees from various sections for private interviews as requested by the client. The employees reported that the established working time is from 8:00am to 6:00pm with 1.5 hours of lunch break, Monday through Friday. The employees also reported that they worked overtime from 6:30pm to 8:30pm or 10:30pm on a regular basis. Regular Saturday and Sunday work was also reported. In addition, the employees reported that they use their own swipe cards to record all their working hours. About 80% of the interviewed employees are paid by piece rate and the rest of them are paid by monthly rate. The monthly rate workers interviewed reported that they are paid at least RMB 450 per month. All the piece rate workers interviewed reported that they are paid by straight piece rate for overtime worked on rest days. They also said that they have no idea how regular overtime is paid. The monthly rate workers interviewed reported that overtime is paid at 150% and 200% of regular rate on regular days and rest days, respectively.  Delayed payment was reported. The employees reported that the July wages were just paid on September 7, 2004.  The employees reported that they need to pay RMB 30 of pre-paid meal fee and RMB 34 of uniform fee. The meal fee will be returned when the employees quit. This point is confirmed by the contractors. This is in violation of Opinions of the Ministry of Labor on Matters Concerning the Implementation of the Labor Law. The contractor was advised to discontinue the practices of collecting money while hiring the employees. The employees reported that they sign labor contracts with the facility upon hires. No physical and verbal abuse, disciplinary deduction, or homework is reported. The employees stated that they work overtime on a voluntary basis. In addition, employees said they feel secure and content working at this facility.

DATE: 20/09/04
 AUDITOR: A. FENG
 COMPANY SIGNATURES ON FILE

FALLBEISPIEL 6: AUFZEICHNUNGEN VON GESPRÄCHEN MIT ARBEITERN EINER
BEKLEIDUNGSFABRIK IN DONGGUAN, GUANGDONG.

(“Workers’ Interview Report of [REDACTED] Clothing Factory”
Carried out and documented in 2007 by Karen Lo,
Centre Manager of *Hong Kong Workers’ Health Centre* 香港工人健康中心)

No. of workers interviewed: 30 persons,

Setting: one dormitory building and factory premise

Methodology: individual interview

Workers chosen: One production line has been excluded by the factory manager, since he claimed it as too busy; the interview covers the other production lines and departments.

A. General Information on the Workers

- Age: average 26, besides 1 female of 15 years, range from 18 to 40
- Sex: 24 females, 6 males
- Only three of the interviewed workers said they received a copy of Codes of Conduct. One of them said s/he got a copy during a meeting.



B. Provisions of the Codes

1. Forced or compulsory labour

- No forced labour. Workers are free to leave at the end of a shift.
- A few workers said that a guard was bad in attitude towards them and made them afraid. Guards are also responsible for collecting penalties from workers. Others said in general the relationship with the guards was fine.

2. Discrimination regarding employment and occupation

- Complaint on higher basic salary for men in comparison to women, working for the same task in the same department.
- No discrimination on other status.
- Some workers said they could use the advice box to express their complaints if necessary. The major part of workers did not know the procedures for written complaints.

C. Child and Juvenile Workers

- One case of child labour (aged 15) identified. It was said that they used to have child labour under 16 years and young employees between 16 and 18 years working in the factory before. No special training or educational program set up by supplier.

D. Wages and Contractual Arrangement

1. Contract

- Some did not sign a formal work contract but just filled in a form to provide personal information to factory.
- Workers did not have any copy of contract.

- Workers were fired due to the non-compliance to factory regulations, bad skills/performance or argument/fighting with other workers.
- No letter of dismissal provided.
- One month notification for resignation or one month salary in-lieu.

2. Salary

- Basis for worker's salary: time base / piece rate
- Workers did not know their basic salary
- Minimum net wage: around 450-500 Yuan for time base workers, 240-750 Yuan for piece rate workers
- Salary difference of 200 Yuan between peak season and low season, as working for extra hours
- Clear wage slip & salary paid in cash.
- Additional bonuses for punctuality at work and an outstanding performance.
- Deductions from the salary for accommodation and food; guards for management.
- Disciplinary sanctions as fines deducted from wage: talking with colleagues during the working hours, being late for work, hygiene problems in workers dormitories when checked, and others.
- Workers disagreed with these fines.
- One month salary as deposit.

3. Benefits

- For those who worked on hour base, 5-10 days (paid) leave a year.
- Most workers did not know whether contributions have been paid for any social security, while few of them denied.
- Few holidays (paid) for labour day, national day; piece rate workers haven't been entitled.
- No paid maternity leave.

4. Payment of overtime

- 150% of the normal wages for overtime on workdays, 200% for overtime after 10 p.m.
- No difference for piece rate workers.

E. Working hours

- Three slots of working hours: 8:00 a.m.-12:00 a.m., 1:30 p.m.-6:00 p.m., 7:00 p.m.-12:00 p.m.(overtime work); usually they work until 12:00 p.m.
- Overnight work on 2-10 days each month, especially in peak season
- Around 45 hours overtime per month.
- Sunday is treated as normal working day.
- Usually employees have to work on Sunday until 10:00 p.m.; once a month a Sunday free.
- Refuse to work overtime will be followed by salary deduction as punishment.
- Due to the electric supply problem, workers need to work overnight when there is no electric supply on next day.

F. Occupational Health and Safety

1. Health

- Chemical used on cloth washing and blasting, dermatitis problems.
- Overwork fatigue.
- Back pain problems.
- Workers did not know what type of chemicals they used and uninformed regarding any potential risk for their health.
- First aid box available but no other medical facilities inside the workplace.
- Body check only on Hep.B one month ago.
- No occupational health training.
- No paid sick leave for workers. Deductions of salary for the time looking for medical consultation.

2. Safety

- Workers injured by sharp objects and steam, using in knitting.
- Fire drill twice a year, every 6 month.
- PPE as mouth-protection and gloves, but some workers said they did not receive any PPE and therefore usually did not use any protection.

G. Accommodation

- 12 workers lived in a room.
- Housing allowance just for managerial grade but no allowance for ordinary workers to stay in rooms outside the factory.

H. Eating Room

- Eating in factory canteen, 70 Yuan per month + 10 Yuan management fees

I. General Environment

- System of fines: being late 3 times = 50 Yuan, disorder and lack of hygiene in dormitory = 20 Yuan
- Factory has regulations for labour discipline, but workers have no copy.

J. Freedom of Association and Collective Bargaining and Grievance Procedure

- ACFTU not present at workplace.
- Workers representatives selected by manager.
- Workers need to voice out their complaints to line supervisors and s/he helps to discuss with managers.
- Advice box available (but workers need to put their name on the letter); no other grievance procedure.
- Workers representative has been fired because of mentioning the workers complaints.

K. Others

- Workers said that last year they have been taught by the factory manager, how to answer questions during worker's interviews.

Moreover workers said that the salary slip wasn't true and created by the management (falsification of records).

- Food better than in other places, working environment is okay.
- Workers said that the factory subcontracted orders to other factories, one of them in Jiangxi.
- All products were made for export.
- Workers hope to have more freedom and want to have a rest on Sundays.
- Employee development programs requested by workers, f.e. computer trainings.
- Workers unsatisfied with the current fine system.

LITERATURVERZEICHNIS

- „**Abenteuerliches US-Handelsbilanzdefizit**“, in: *Querschuesse.de – Fakten, Daten und Analysen*, 11.03.2012, <http://www.querschuesse.de/abenteuerliches-us-handelsbilanzdefizit/>, (letzter Zugriff am 03.03.2015).
- „**The ACFTU – Structure**“, in: *All-China Federation of Trade Unions*, 11.08.2014, <http://en.acftu.org/28590/201408/11/140811135244209.shtml>, (letzter Zugriff am 25.01.2015).
- Allwood**, Julian M., u.a.. *Well dressed? The present and future sustainability of clothing and textiles in the United Kingdom*. Cambridge: University for Cambridge Institute for Manufacturing, 2006.
- „**Analyse: China und USA – voneinander abhängig**“ in: *Focus*, 08.08.2011, http://www.focus.de/finanzen/news/finanzen-analyse-china-und-usa-voneinander-abhaengig_aid_653672.html, (letzter Zugriff am 22.01.2015).
- „**Arbeitsbedingungen in Textilfabriken Südostasiens – Alle stehen in der Pflicht**“ in: *Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)*, 27. Februar 2013, <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/arbeitsbedingungen-in-textilfabriken-suedostasiens-alle-stehen-in-der-pflicht-106454> , (letzter Zugriff am 26.02.2015).
- Asia Floor Wage Alliance** (Hg.). *Background on the Asia Floor Wage*, 2014, <http://afwa-ina814g.weebly.com/background.html> , (letzter Zugriff am 25.02.2015).
- Asia Floor Wage Alliance** (Hg.). *Outcomes*, 2014, <http://afwa-ina814g.weebly.com/background.html> , (letzter Zugriff am 25.02.2015).
- Asia Monitor Resource Centre Ltd.** (Hg.). *A critical guide to corporate codes of conduct – Voices from the south*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2004.
- Asia Monitor Resource Centre Ltd.** (Hg.). *Asian transnational corporation outlook 2004. Asian TNCs, workers, and the movement of capital*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2005.
- Asia Monitor Resource Centre Ltd.** (Hg.). *Struggle for justice. Workers' compensation systems in the Asia Pacific Region*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2005.
- Asia Monitor Resource Centre Ltd.** (Hg.). *Workers' rights for the new century*. Hong Kong: Asian Monitor Resource Centre, 2003.
- Asia Monitor Resource Center Ltd.** u.a. (Hg.). „Summary on Conference for Chinese NGOs: Codes of Conduct“ in: *Conference for Chinese NGOs: Codes of Conduct and the Multifibre Arrangement: Part 2*. Hong Kong: 2004.

- Association for Sustainable and Responsible Investment in Asia** (Hg.). *Labour standards in China, the business and investment challenge*. Hong Kong: O.V., 2002.
- BDA**-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.). *Internationale Aspekte von Corporate Social Responsibility (CSR) – Praxishinweise für Unternehmen*. Berlin: O.V., 2011.
- Becker**, Birgitt. „Knallharte Chemie in unserer Kleidung – Textilverfeinerungen à la carte“, in: *Netzfrauen*, 14.12.2013, <http://netzfrauen.org/2013/12/14/textilverfeinerungen-la-carte-knallharte-chemie-unserer-kleidung/>, (letzter Zugriff am 07.03.2015).
- Biggs**, Stuart. „China sparks new textile fears“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 12.02.2005.
- Birchall**, Jonathan. „An onus on retailers to keep hands clean“, in: *Financial Times*. Hong Kong: 16.01.2007.
- Birnbaum**, David. *Birnbaum's global guide to winning the great garment war*. Hong Kong: Third Horizon Press Ltd., 2000.
- Brown**, Michelle. „Is poverty your business?“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 28.04.2010.
- BSCI Business Social Compliance Initiative** (Hg.). *The BSCI Approach to Good Working Conditions*, 2015, <http://www.bsci-intl.org/about-bsci/bsci-approach/bsci-approach-good-working-conditions>, (letzter Zugriff am 07.03.2015).
- CCH Hong Kong Limited** (Hg.). *Employment Law in China*. Hong Kong: Ocean Printing Co Ltd, ⁴2012.
- Chahoud**, Tatjana. *Soziale Unternehmensverantwortung (CSR) und Arbeitnehmerrechte in der VR China*. Bonn: O.V., 2008.
- Chan**, Anita. „A „Race to the bottom” - Globalisation and China's labour standards“, in: *China Perspectives*. Hong Kong: März-April 2003.
- Chan**, Anita. *China's Workers under assault. The exploitation of labor in a globalizing economy*. New York: M.E. Sharpe, 2001.
- Chang**, Dae-Oup, und Monina Wong. „China's Labour Relations as a Contesting Ground: Corporate Social Responsibility and Labour Activism“, in: *Asian Labour Update*. Hong Kong: Okt.-Dez. 2005.
- Chang**, Leslie T. Gong chang nü hai. 工厂女孩. *Factory Girl*. Taipeh: Leguo wenhua shiye youxian gongsi, ²2013.
- Chen** Hong. „Firms warned against avoiding new labor law“, in: *China Daily*. Shenzhen: 09.11.2007.

Chen, John. „Discrimination in the People's Republic of China“, in: *Asian Labour Update*. Hong Kong: Okt.-Dez. 2004.

Cheung, Dennis, und Richard Welford. „Is child labour on the increase in China?“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 09.11.2005.

China National Textile & Apparel Council (Hg.). *China National Textile and Apparel Council* 中国纺织工业协会. Beijing: O.V., 2005.

China National Textile & Apparel Council (Hg.). *CSC9000T – China Social Compliance for Textile & Apparel Industry – Principles and Guidelines (2005)*. Beijing: O.V., 2005.

China National Textile & Apparel Council/Office for Promoting Social Responsibility, *CSC9000T – China Social Compliance, Build a Civil Business for a Better Society*, Beijing: Präsentationsunterlagen 26.07.2005.

China Labour Bulletin (Hg.). *Migrant workers and their children*. 27.06.2013, <http://www.clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children>, (letzter Zugriff am 23.02.2015).

China Labour Bulletin (Hg.). *Small Hands: A Survey Report on Child Labour in China*. Hong Kong: O.V., 2007.

Chong, Gabriel. „Is there an ‘Eastern CSR’?“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 09.12.2009.

Clean Clothes Campaign. *Living Wage versus Minimum Wage*, 2014, <http://www.cleanclothes.org/livingwage/living-wage-versus-minimum-wage>, (letzter Zugriff am 26.02.2015).

Cora – Corporate Accountability – Netzwerk für Unternehmensverantwortung. *Die Rolle Europas für Unternehmensverantwortung. Aktuelle Prozesse zur Stärkung von Unternehmensverantwortung*, Juli 2014, www.cora-netz.de/cora/wp-content/uploads/2014/07/CorA_Newsletter_2014-07.pdf, (letzter Zugriff am 28.02.2015)

„CSR in China’s supply chains“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 06.04.2005.

„CSR jiu jing neng gaibian shenme?“ CSR 究竟能改变什么?, in: Caifu (Fortune China) 财富. Hong Kong: 08.2006.

Chu, Ben. *Chinese Whispers*. London: Phoenix, ²2014.

„Der gelbe Gigant“, in: *Textilwirtschaft*. Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag GmbH, 31.01.2002.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hg.). *Corporate Social Responsibility und Internationale Zusammenarbeit*. Frankfurt am Main: Druckreif GmbH & Co.KG, 2011.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hg.). *CSR in China – Entwicklungen und Trends – oekom Corporate Responsibility Review 2012*, 21.03.2012, <http://www.oekom-research.com/homepage/german/F-Vortrag%20Rolf%20Dietmar%20CR%20Review%202012%20Frankfurt>, (letzter Zugriff am 07.03.2015).

„**Die ‚Go-West-Kampagne‘**“, in: Mit offenen Karten – Arte, o.J., <http://ddc.arte.tv/karten/274>, (letzter Zugriff am 30.01.2015).

Dürr, Albert, u.a.. *Soziale Verantwortlichkeit in globalen Produktionsnetzwerken: Erkenntnisse aus der Bekleidungsindustrie*. Berlin: O.V., 2001.

Euromonitor International (Hg.). *Key highlights from Euromonitor’s Apparel and Footwear research 2014*, März 2014, <http://go.euromonitor.com/rs/euromonitorinternational/images/key-highlights-apparel-footwear-2014.pdf>, (letzter Zugriff am 15.02.2015).

Europäisches Parlament (Hg.). „Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ in: *Amtsblatt der Europäischen Union*, 15.11.2014 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=DE>, (letzter Zugriff am 28.02.2015).

Fenby, Jonathan. *Tiger head, snake tails*. London: Simon & Schuster UK Ltd., 2013.

Ferrara, Pasquale. „Kleiderproduktion: Modische Kleider, miserable Löhne“, in: *SRF*, 04.11.2014, <http://www.srf.ch/konsum/themen/konsum/kleiderproduktion-modische-kleider-miserable-loehne>, (letzter Zugriff am 26.02.2015).

Fischer, Doris. „China in der Weltwirtschaft“, in: *Informationen zur politischen Bildung – Volksrepublik China*. Bonn: 2006.

Foundation China-Europa-Forum (Hg.). *CSR Frameworks in China and Europe. Insights for CSR Workshops*. Hong Kong: O.V., 2010.

Frank, Hans-Joachim (Hg.). „Nach Ende des Welttextilabkommens: China reift zur Schneiderei der Welt“, in: *Deutsche Bank Research – Themen international – Economics*. Frankfurt am Main: 2005.

Franke, Peter. „Es gärt in Chinas Fabriken“, in: *Welt-Sichten – Magazin für globale Entwicklung und ökumenische Zusammenarbeit*. Frankfurt am Main: 02-2014.

Frost, Stephen. „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 25.01.2006.

Frost, Stephen. „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 05.07.2006.

Frost, Stephen. „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 18.10.2006.

- Frost, Stephen.** „China View“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 02.05.2007.
- Frost, Stephen.** „Codes of conduct: The view from the small end of town...“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 25.11.2009.
- Frost, Stephen.** „CSC9000T attracts first foreign endorsements“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 26.10.2005.
- Frost, Stephen.** „The supply chain talks back“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 29.11.2006.
- GBI-Genios (Hg.).** „China – Gelobtes Land oder Auslaufmodell als Standort bei der Textilherstellung“, in: *Genios Branchenwissen Nr. 03/2011*. München: 20.03.2011.
- Gminder, Carl Ulrich.** *Nachhaltigkeitsstrategien systematisch umsetzen. Eine qualitative Exploration der Organisationsaufstellung als Managementmethode*. St.Gallen: Spescha D-Druck, 2005.
- Gransow, Bettina.** „Migranten in Chinas Städten: Informalisierung von Arbeits- und Lebensbedingungen“, in: *bpj – Bundeszentrale für politische Bildung*, 04.12.2012, <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/151337/migranten-in-chinas-staedten>, (letzter Zugriff am 05.03.2015).
- Greven, Ludwig.** „Der Gesellschaft verpflichtet“, in: *Financial Times Deutschland, Sonderbeilage CSR*. Hamburg: 07.12.2005.
- Guangdong Human Resource Management Association** 广东省 人力资源管理协会. *Qiye shehui zeren jianming shouce 企业社会责任简明手册*. Guangzhou: O.V., 2004.
- Guo Peiyuan 郭沛源.** „CSR: Gongsì yu lìyì xiāngguānzhe de liányīn“ 公司与利益相关者的联姻, in: *Caifu (Fortune China) 财富*. Hong Kong: 08.2006.
- Habich, Sabrina.** „Corporate Social Responsibility in der chinesischen Textilindustrie: Unternehmerische Verantwortung chinesischer Prägung“, in: *Asien 114-115*. Hamburg: 04.2010.
- Harney, Alexandra.** *The China Price – The true costs of chinese competitive advantage*. New York: Penguin Group (USA) Inc., 2009.
- Hartmann, Dr. Manfred.** „Formaldehyd (CH₂O) im OEKO-TEX® Kriterienkatalog“, in: *OEKO-TEX® news*. Zürich: 2009.
- He Qinglian.** *China in der Modernisierungsfalle (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Band 576)*. Bonn: Clausen & Bosse, 2006.
- Hearson, Martin.** *Cashing In: Giant Retailers, Purchasing Practices and Working Conditions in the Garment Industry*. Amsterdam: Primavera Quint, 2009.

- Heberer**, Thomas. „Gesellschaft im Umbruch“, in: *Informationen zur politischen Bildung – Volksrepublik China*. Bonn: 2006.
- Hills**, Jonathan. „CSR and the Supply Chain“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 15.06.2005.
- Hinzmann**, Berndt. „Arbeits- und Menschenrechte in der Textilindustrie“, in: *bpb – Bundeszentrale für politische Bildung*, 12.10.2009, <http://www.bpb.de/internationales/weltweit/menschenrechte/38751/textilindustrie>, (letzter Zugriff am 19.02.2015).
- Ho**, Brian, und Anita Wong. „Hebei’s CSR report for state-owned enterprises“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 02.05.2007.
- Hong Kong Christian Industrial Committee** (Hg.). *Beware of Mickey - Disney's sweatshop in South China*. Hong Kong: O.V., 2001.
- Hong Kong Christian Industrial Committee** (Hg.). *How Hasbro, McDonalds’s, Mattel and Disney manufacture their toys*. Hongkong: O.V., 2001.
- IHK Schleswig Holstein**. *Textilkennzeichnungsverordnung. Neue Regelungen zur Textilkennzeichnung*, o.J., [http://www.ihk-schleswig-holstein.de/innovation/innovation technologie/geraete und produktsicherheit/1860158/textil.html](http://www.ihk-schleswig-holstein.de/innovation/innovation%20technologie/geraete%20und%20produktsicherheit/1860158/textil.html), (letzter Zugriff am 19.02.2015).
- Impactt Limited** (Hg.). *Changing Over Time*. Guangzhou: O.V., 2005.
- Inbas GmbH** (Hg.). „Dialog mit der Zivilgesellschaft“ in: *Stakeholders’ Involvement in Social Inclusion Policies*, 2011, <http://www.stakeholders-socialinclusion.eu/site/de/concepts/cidi>, (letzter Zugriff am 08.01.2015).
- Intechnica GmbH** (Hg.). *Adidas-Salomon - Guidelines on Health, Safety and Environment*. Nürnberg: O.V., 2000.
- International Labour Organization** (Hg.). *Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry – Compendium of case studies with good practices*. Beijing: O.V., 2009.
- Jacques**, Martin. *When China rules the World*. London: Penguin Books, ²2012.
- Jellen**, Reinhard. „Die Macht der Konsumenten hat eine problematische Seite“, in: *Telepolis*, 07.12.2014, <http://www.heise.de/tp/druck/ob/artikel/43/43058/1.html>, (letzter Zugriff am 28.01.2015).
- Jin Yangwang** 金羊网. „Zhusanjiao yuwan gangqi mianlin chebing“ 珠三角逾万港企面临撤并, in: *Yangcheng wanbao* 羊城晚报. Guangzhou: 28.12.2007.
- Jung**, Alexander, und Wieland Wagner. „Die Karawane zieht weiter“, in: *Spiegel Special China – Die unberechenbare Supermacht*. Hamburg: 27.05.2008.

- Kamp**, Matthias. „Das Ende für chinesische Billig-T-Shirts“, in: *Wirtschafts Woche*. 25.06.2011. <http://www.wiwo.de/unternehmen/china-das-ende-fuer-chinesische-billig-t-shirts/5212400.html>, (letzter Zugriff am 30.01.2015).
- Kaufmann**, Stephan. „Konzerne wandern aus China ab“, in: *Frankfurter Rundschau*. 13.12.2013. <http://www.fr-online.de/wirtschaft/billigloehne-in-china-konzerne-wandern-aus-china-ab,1472780,25610044.html>, (letzter Zugriff am 05.02.2015).
- Kern**, Jana. „Gute Geschäfte, gutes Gewissen“, in: *Textilwirtschaft*. Frankfurt am Main: 02.09.2004.
- Klein**, Naomi. *No logo! Der Kampf der Global Players um Marktmacht. Ein Spiel mit vielen Verlierern und wenigen Gewinnern*. München: Riemann Verlag, ⁵2001.
- Kloos**, Dominic. *Sozial-ökologische Mode auf dem Prüfstand. Überblick und Analyse*. Siegburg: O.V., 2009.
- Köpke**, Roland, und Wolfgang Röhr. *Codes of Conduct – Verhaltensnormen für Unternehmen und ihre Überwachung*. Köln: PapyRossa Verlags GmbH, 2003.
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg** (Hg.). *Politik & Unterricht – Wirtschaft erfahren – Konsumenten-Unternehmen-Nachhaltigkeit*. Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag GmbH, 2007.
- Labor Occupational Health Program (LOHP)/University of California, Berkeley** (Hg.). *Health and safety binder*. Hong Kong: O.V., 2004.
- Lee**, Felix. „Bangladesch kann von China lernen“ in: *Die Zeit*, 02.05.2013, <http://blog.zeit.de/china/2013/05/02/bangladesch/>, (letzter Zugriff am 25.02.2015).
- Li & Fung** (Hg.). *At a glance*, 2015, <http://www.lifung.com/about-us/lf-at-a-glance/>, (letzter Zugriff am 25.01.2015).
- Li & Fung** (Hg.). *Our global network*, 2015, <http://www.lifung.com/about-us/our-global-network/>, (letzter Zugriff am 25.01.2015).
- Li Hongyu** 李红雨. „Qiye shehui zeren zai yingguo – Xilie baodao 1“ 企业社会责任在英国 - 系列报道 1, in: *Renmin wang* 人民网. Guangzhou: 26.07.2005.
- Li**, Jane. „MFA Phase-out: Impact on Chinese workers“, in: *Asian Labour Update*. Hong Kong: Jul.-Sept. 2004.
- Li**, Juliette. „Occupational injury and CSR“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 03.08.2005.
- Li Zhen** 李真 (Hg.). *Gongshangzhe - Nongmin gongzhiye anquan yu jiankang quanyi lunji* 工殇者 - 农民工职业安全与健康权益论集. Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe, 2005.
- Lieber**, Andre. „China CSR Map“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 25.01.2006.

- Liu** Chenyan. „Occupational disease in China: The blight“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 19.05.2005.
- Liu** Chenyan, und Jacky Wu. „Minimum wages in the Yangtze & Pearl River Delta“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 14.03.2007.
- Liu** Kaiming 刘开明. *Bianyuan ren 边缘人 – Migrant Labor in South China*. Beijing: Xinhua chubanshe, 2003.
- Liu** Kaiming 刘开明. *Migrant workers in China*. Shenzhen: Institute of Contemporary Observation, 2005.
- Liu** Kaiming 刘开明. *Shenti di jiage - Zhongguo gongshang suopei yanjiu 身体的价格 - 中国工伤索赔研究*. Beijing: Renmin ribao chubanshe, 2004.
- Liu** Kaiming 刘开明. *Quanli shiluo de shehui jiegou 权利失落的社会结构*. Shenzhen: O.V., 2005.
- Lübcke**, Eileen, u.a.. *Corporate Social Responsibility „Made in China“*. Bremen: Institut Technik und Bildung, Universität Bremen, 2007.
- Lyon**, Erin. „CSR and brand reputation“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 08.03.2006.
- Maitland**, Alison. „Business bows to growing pressures“, in: *FT Responsible Business*. Hong Kong: 29.11.2004.
- Marquand**, Robert. „The delta's troubled new dawn“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 01.10.2004.
- McMullen**, Anna und Sam Maher. *Let's clean up fashion 2009*. Bristol: Labour Behind the Label, 2009.
- McMullen**, Anna und Sam Maher. *Let's clean up fashion 2011*. Bristol: Labour Behind the Label, 2011.
- Merk**, Jeroen. „Tier 1 firms in the global garment industry: new challenges for labour rights advocates“, in: *Rising Powers and Global Standards*. Manchester: 2012.
- Mielke**, Jahel. „Weiße Weste für die großen Modekonzerne“, in: *Der Tagesspiegel*, 07.04.2013, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/nachhaltigkeit-statt-schmuddel-immage-weisse-weste-fuer-die-grossen-modekonzerne/8028280.html>, (letzter Zugriff am 13.02.2015).
- Mielke**, Jahel. „Mehr als schön. Wie man fair produzierte Kleidung findet“, in: *Der Tagesspiegel*, 15.07.2013, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/mehr-als-schoen-wie-man-fair-produzierte-kleidung-findet/8494682.html>, (letzter Zugriff am 19.02.2015).

- Montlake**, Simon. „China’s factories hit an unlikely shortage: labor”, in: *The Christian Science Monitor*. Boston: 2006.
- Müller**, Jürgen. „Saubere Geschäfte”, in: *Textilwirtschaft*. Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag GmbH, 30.06.2005.
- Murdoch**, Hilary, und Daniella Gould. *Corporate Social Responsibility in China: Mapping the environment*. Baltimore: The Global Alliance for Workers and Communities, 2004.
- Musiolek**, Bettina (Hg.). *Gezähmte Modemultis. Verhaltenskodizes: ein Modell zur Durchsetzung von Arbeitsrechten? Eine kritische Bilanz*. Frankfurt am Main: Brandes und Apsel, 1999.
- Ngai**, Pun. *Made in China. Women factory workers in a global workplace*. Durham: Duke University Press, 2005.
- Nolan**, Peter. *Is China buying the World?* Cambridge: Polity Press, 2012.
- „One by Street One“, in: *InStyle*. München: 09.2011.
- Ott**, Martin. „Balanceakt Preis”, in: *Textilwirtschaft*, 23.06.2011, <http://www.textilwirtschaft.de/service/archiv/pages/show-php?id=824638&a=4>, (letzter Zugriff am 26.02.2015).
- Oxfam GB** (Hg.). *Play fair at the Olympics - 45 hours of forced overtime in one week*. Oxford: Oxfam, 2004.
- Oxfam Hong Kong** (Hg.) „Garment Workers in Poverty: Past, Present & Future”, in: *Oxfam Magazine*. Hong Kong: 2004.
- Oxfam Hong Kong** (Hg.). *Transparency Report II - Have Hong Kong garment companies improved their reporting on labour standards?* Hong Kong: 2009.
- Oxfam Hong Kong** (Hg.). *Turning the Garment Industry Inside Out – Purchasing Practices and Workers’ Lives*. Hong Kong: 2004.
- Oxfam Hong Kong** (Hg.). *Resource Kit on Corporate Social Responsibility for Sustainable and Equitable Development*. Hong Kong: 2005.
- Oxfam International** (Hg.). „Trading away our Rights”, in: *Oxfam Magazine*. Hong Kong: 2004.
- Oxfam International** (Hg.). *Trading away our rights - Women working in global supply chains*. Oxford: Information Press, Eynsham, 2004.
- Pandita**, Sanjiv. „Popular Education and the Workers’ Health and Safety Movement”, in *Asian Labour Update*. Hong Kong: Apr.-Jun. 2005.

- Pentland** Group plc, und The Institute of Contemporary Observation 深圳当代社会观察研究所 (Hg.). *Sushe zai zhongguo. Nanzhongguo qiye yuangong zhusu diaocha baogao* 宿舍在中国. 南中国企业员工住宿调查报告. Shenzhen: O.V., 2001.
- Pi** Guangzhou 皮广州, und Qi Dongbin 齐东斌. *Yiliao baoxian quanyi weihi* 医疗保险权益维护. Beijing: Zhongguo laodong shehui baozhang chubanshe, ³2001.
- Preuss**, Simone. „Kleidung: Können Verbraucher die Produktion beeinflussen?“, in: *Fashion United*, 11.06.2013 [http://www.fashionunited.de/News/Leads/Kleidung%3AK%F6nnen Verbraucher die Produktion beeinflussen? 2013061114169/](http://www.fashionunited.de/News/Leads/Kleidung%3AK%F6nnen%20Verbraucher%20die%20Produktion%20beeinflussen%3F114169/), (letzter Zugriff am 26.02.2015).
- Pruett**, Duncan, u.a.. *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. Amsterdam: Primavera Quint, 2005.
- Reller**, Vanessa. „Einkauf in China im Rückwärtsgang“, in: *Markt und Mittelstand*. Frankfurt am Main: 11.10.2013.
- Rivoli**, Pietra. *The travels of a t-shirt in the global economy. An economist examines the markets, power, and politics of world trade*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Rose**, James. „China’s workers: a bleak outlook?“, in: *Ethical Corporation*. London: Sept. 2005.
- Schäfer**, Susanne. „Nachhaltige Kleidung – Unsere zweite Haut“, in: *Zeit Wissen*, Nr. 01/2013, <http://www.zeit.de/zeit-wissen/2013/01/Nachhaltige-Kleidung/komplettansicht>, (letzter Zugriff am 11.02.2015).
- Schaus**, Katharina. *Gutachten. Der Weg zu nachhaltiger Kleidung – Standards, Siegel und politische Rahmenbedingungen. Im Auftrag von: Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, Juni 2013*, https://www.gruene-bundestag.de/fileadmin/media/gruenebundestag_de/themen_az/verbraucherschutz/Gutachten_Nachhaltige_Kleidung.pdf, (letzter Zugriff am 17.02.2015).
- Schlinger**, Karl, und Günter Schucher. „Mission: impossible! Gewerkschaften und Arbeitsfrieden in China“, in: *GIGA Focus*, Nummer 8/2014, http://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/gf_asien_1408.pdf, (letzter Zugriff am 26.01.2015).
- Schmidt**, Dr. Dirk. „China und die internationale Finanzkrise“ in: *Bundeszentale für politische Bildung*, 01.10.2009, <http://www.bpb.de/internationales/asien/china/44282/finanzkrise>, (letzter Zugriff am 26.02.2015).
- Schmidt**, Eva. „Nachhaltigkeit und Globalisierung am Beispiel Textilien“, in: *Verbraucherzentrale Bundesverband – Themenmodule zur Verbraucherbildung*. Berlin: 2010.

Schmitt, Stefanie. „Die VR China kleidet die Welt ein“, in: *Germany Trade & Invest*, 23.02.2015, <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1179452.html>, (letzter Zugriff am 03.03.2015).

Schoenberger, Karl. *Levi's Children. Coming to terms with human rights in the global marketplace*. New York: Glove Press, 2000.

Schönfelder, Dr. Heinrich. „Gesetz über die Haftung für fehlerhafte Produkte (Produkthaftungsgesetz – ProdHaftG)“, in: *Schönfelder Deutsche Gesetze. Sammlung des Zivil-, Strafs- und Verfahrensrechts*. München: C.H. Beck, ¹⁵⁸2014.

Shambaugh, David. *China goes Global. The partial Power*. New York: Oxford University Press, 2013.

Shek, Fiona, und Tung Tse-Kwan. „No Rights, No Justice“, in: *Oxfam Magazine*. Hong Kong: 2004.

Shih, Toh Han. „Audit puts working standards to the test“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 01.08.2005.

Shih, Toh Han. „Deal leaves loose ends in Sino-EU rag trade“, in: *South China Morning Post*. Hong Kong: 08.09.2005.

Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/234492/umfrage/anzahl-der-wanderarbeiter-in-china/>, (letzter Zugriff am 27.01.2015).

Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/19323/umfrage/gesamtbevoelkerung-in-china/>, (letzter Zugriff am 24.01.2015).

Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/167115/umfrage/inflationsrate-in-china/>, (letzter Zugriff am 23.02.2015).

Statista GmbH, Januar 2015, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/209828/umfrage/wichtigste-exportlaender-fuer-textilien/>, (letzter Zugriff am 24.01.2015).

Stiller, Dr. Gudrun (Hg.). „Kostenverursachungsprinzip“ in: *Wirtschaftslexikon24.net*, Ausgabe 2015, <http://www.wirtschaftslexikon24.net/d/kostenverursachungsprinzip/kostenverursachungsprinzip.htm>, (letzter Zugriff am 24.01.2015).

Südwind (Hg.). „Was bedeutet das Ende des Multifaserabkommens für China? Untersuchung und Monitoring der Auswirkungen.“ in: *Globalization Monitor*, Februar 2010, http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2010/2010-41_Ende_des_Multifaserabkommens_fuer_China.pdf, (letzter Zugriff am 26.02.2015).

Sui Xiaoming 隋晓明. *Zhongguo mingong diaocha 中国民工调查*. Beijing: Qunyan chubanshe, 2005.

- Sywottek**, Christian. „Macht's gut“, in: *Brand Eins – Wirtschaftsmagazin*. Hamburg: Okt. 2004.
- Tan Shen** 谭深, und Liu Kaiming 刘开明. *Kuaguo gongsi de shehui zeren yu zhongguo shehui* 跨国公司的社会责任与中国社会. Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe, 2003.
- The Fung Business Intelligence Center**, und National Academy of Economic Strategy of the Chinese Academy of Social Sciences. *Blue Book of China's Commercial Sector (2014)*. Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd, 2014.
- The Solidarity Center** (Hg.). *Justice for all - The struggle for workers rights in China*. Washington: O.V., 2004.
- TÜV Rheinland LGA Products GmbH** (Hg.). *Regelungen zu Schadstoffen in Textilien, Bekleidung und Lederprodukten*. Köln: O.V., 2013.
- United Nations Global Compact** (Hg.). *Overview of the UN Global Compact*, 22.04.2013, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>, (letzter Zugriff am 07.03.2015).
- United Nations Global Compact** (Hg.). *Participants & Stakeholders*, 2015, http://www.unglobalcompact.org/participants/search?business_type=all&commit=Search&cop_status=all&country%5B%5D=38&direction=ASC&joined_after=&joined_before=&keyword=&listing_status_id=all&organization_type_id=&page=28§or_id=&sort_by=sector_name&utf8=✓, (letzter Zugriff am 07.03.2015).
- UN Global Compact Office** (Hg.). *United Nations Global Compact – Corporate Sustainability in The World Economy*. New York: United Nations, 2014.
- Vaughan-Whitehead**, Daniel. *How „fair“ are wage practices along the supply chain? Global assessment in 2010-2011*. Washington DC: O.V., 2011.
- Vollrath**, Caroline. „Textilimporte steigen um 13 Prozent“, in: *Frankfurter Rundschau*. Frankfurt: 02.08.2012.
- Watson**, Karen. „Working towards compliance is a must for all firms“, in: *South China Morning Post – Corporate Social Responsibility Special Supplement*. Hong Kong: 23.11.2004.
- Wang Xiaorong**, und David C. Christiani. „Occupational Lung Disease in China“, in: *International Journal of Occupational and Environmental Health*. Attleboro: Okt.-Dez. 2003.
- Welford**, Richard. „Amnesty Intl report on migrant workers“, in: *CSR Asia Weekly*. Hong Kong: 07.03.2007.
- Wick**, Ingeborg. *Soziale Folgen des liberalisierten Weltmarkts für Textil und Bekleidung*. Frankfurt am Main: Color Druck Leimen, 2009.

WITS–World Integrated Trade Solution, 2015, <http://wits.worldbank.org/product-analysis-visualization.html>, (letzter Zugriff am 26.02.2015).

Wittrock, Olaf. „Ökonomische Gründe sind Anreiz für CSR“, in: *Financial Times Deutschland, Sonderbeilage CSR*. Hamburg: 07.12.2005.

Wong, Staphany. „Auswirkungen der Finanzkrise auf Arbeitsbedingungen in China.“ In: *LabourNet.de*, 05.03.2009, <http://archiv.labournet.de/internationales/cn/wong1.pdf>, (letzter Zugriff am 24.01.2015).

Wu Yaping 吴亚平. *Nü zhigong laodong quanyi wei hu 女职工劳动权益维护*. Beijing: Zhongguo laodong shehui baozhang chubanshe, 2000.

Xie Jingwei. „Minimum wage to be increased as economy recovers“, in: *China Daily*, 26.01.2010, http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-01/26/content_9380108.htm, (letzter Zugriff am 01.02.2015).

Xu Haiyun 徐海云. „Rang shehui zeren geng zijue“ 让社会责任更自觉, in: *Zhongguo fangzhi 中国纺织*. Beijing: 09.2010.

Yu Min. „The overtime issue of Chinese textile workers“, in: *Conference for Chinese NGOs: Codes of Conduct and the Multifibre Arrangement*. Part 1. Hong Kong: 02.08.2004.

Zeng Shaoyang 曾绍阳, und **Tang Xiaoteng** 唐晓腾. *Shehui bianqianzhong de nongmin liudong 社会变迁中的农民流动*. Nanchang: Jiangxi renmin chubanshe, 2004.

Zhang Chunhua 张春华. „Zhongguo fangzhi gongye xiehui: CSC9000T yu guoji zuzhi dacheng tixi huren“ 中国纺织工业协会: CSC9000T 与国际组织达成体系互认 in: *WTO jingji daokan WTO 经济导刊*. Beijing: 04.2009.

Zhang Ying 张莹. „China to raise export tax rebates for textile, garment products“, in: *China View*, 22. Oktober 2008, http://www.newsgd.com/news/china1/content/2008-10/22/content_4662027.htm, (letzter Zugriff am 24.01.2015).

Zhao Lingmin 赵灵敏. „Xu tamen yi ge weilai“ 许她们一个未来 in: *Nanfangchuang 南方窗*. Guangzhou: 16.08.2005.

Zhao Yumin. „A setback or an opportunity? China's textile trade in the post-quota era“, in: *Beijing Review*. Beijing: 02.06.2005.

„**Zhongguo zhiding fangzhi qiye shehui zeren guanli tixi (CSC9000T)**“ 中国制订纺织企业社会责任管理体系(CSC9000T), in: *Forum China Labor Research Newsletter 中国劳工研究通讯*. Shenzhen: Juni 2005.

Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国工会法. Zhuozhou: Zhongguo fazhi chubanshe, 2005.

Zhonghua renmin gongheguo laodongfa. Zhonghua renmin gongheguo gonghuifa 中华人民共和国劳动法。中华人民共和国工会法. Zhuozhou: Zhongguo fazhi chubanshe, ²2004.

Zhongyang dianshitai xinwen pinglunbu 中央电视台新闻评论部 (Hg.). Dangjin zhongguo jiu da redian wenti 当今中国九大热点问题. Beijing: Zhongyang minzu daxue chubanshe, 2004.

Zhou Guoyin 周国银, und **Zhang Shaobiao** 张少标. SA8000 shehui zeren biao zhun lijie ji shishi zhinan SA8000 社会责任标准理解及实施指南. Beijing: Zhongguo jiliang chubanshe, 2003.

Zhuo Xiaosu 卓小苏. „Wo guo fangzhi fuzhuang hangye shixing CSR yu kexue fazhan“ 我国纺织服装行业施行 CSR 与科学发展, in: *Fangzhi daobao* 纺织导报. Beijing: 07.2010.

Zuo Xiangqi 左祥琦. Gongzi shouru quanyi weihu 工资收入权益维护. Beijing: Zhongguo laodong shehui baozhang chubanshe, ²2001.

Ich versichere hiermit an Eides statt durch meine eigene Unterschrift, dass ich die vorstehende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt und alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, als solche kenntlich gemacht und mich auch keiner anderen als der angegebenen Literatur bedient habe. Diese Versicherung bezieht sich auch auf die in der Arbeit gelieferten Zeichnungen, Skizzen, bildlichen Darstellungen und desgleichen.

09.03.2015

Eva Witt