

HINTERGRUNDPAPIER

Das Fallbeispiel Apple

Noch keine fairen Arbeitsbedingungen in China – eine Bestandsaufnahme

Lia Polotzek & Cornelia Heydenreich



Zusammenfassung

Apple ist das wertvollste Markenunternehmen der Welt. Gleichzeitig steht es seit Jahren wegen Arbeitsrechtsverletzungen bei seinen chinesischen Zulieferern in der Kritik. Deshalb richtete Germanwatch sich gemeinsam mit den Partnerorganisationen aus dem europäischen Projekt makeITfair und des Good-Electronics-Netzwerks im Jahr 2011 mit der Kampagne „Time to bite into a fair Apple“ an Apple. Im Januar 2012 trat das Unternehmen schließlich der Fair Labor Association (FLA) bei. Diese untersuchte drei Fabriken des Apple-Zulieferers Foxconn und bestätigte bisherige Berichte über schwerwiegende Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte. Daraufhin erklärten sich Apple und Foxconn bereit, diese Verstöße bis zum 1. Juli 2013 auszuräumen. Zahlreiche Einzelmaßnahmen erfolgten seitdem, aber strukturelle Punkte wie angemessene Lohnzahlungen blieben bislang offen. Die Frist ist nun verstrichen, ohne dass die FLA oder Apple seitdem eine Stellungnahme oder einen Bericht veröffentlicht hätten.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vorliegende Veröffentlichung einerseits mit den wiederkehrenden Vorwürfen menschen- und arbeitsrechtlicher Verletzungen bei Apples direkten Zulieferern. Andererseits werden die Reaktionen der Zivilgesellschaft auf diese Rechtsverletzungen beschrieben. Gut eineinhalb Jahre nach dem Beitritt Apples zur FLA liegt ein weiterer Fokus auf der aktuellen Situation bei den Zulieferbetrieben vor Ort und betrachtet abschließend die strukturellen Ursachen wie u. a. die Einkaufspraktiken der IT-Markenfirmen. Denn es kommt immer noch zu massiven menschen- und arbeitsrechtlichen Verletzungen. Dabei steht dieses Hintergrundpapier nur beispielhaft für die Probleme bei der Produktion von Unterhaltungselektronik, da viele andere Unternehmen in denselben Fabriken bei denselben Zulieferern wie Apple herstellen lassen.

Impressum

Autorinnen:

Lia Polotzek & Cornelia Heydenreich,
mit Beiträgen von Hannes Koch (Berichte S. 20–22)

Redaktion:

Daniela Baum

Herausgeber:

Germanwatch e.V.
Büro Berlin
Schiffbauerdamm 15
D-10117 Berlin
Telefon +49 (0)30 / 28 88 356-0, Fax -1

Büro Bonn
Dr. Werner-Schuster-Haus
Kaiserstr. 201
D-53113 Bonn
Telefon +49 (0)228 / 60 492-0, Fax -19

Internet: www.germanwatch.org
E-mail: info@germanwatch.org

November 2013

Bestellnr.: 13-4-01
ISBN 978-3-943704-18-1

Diese Publikation kann im Internet abgerufen werden unter:
www.germanwatch.org/de/7742

Inhalt

1	Einleitung: Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen bei Apple	4
2	Das makelTfair-Projekt und die Kampagne „Time to bite into a fair Apple“	7
3	Apples Reaktionen und Maßnahmen	11
4	Die Ergebnisse der FLA	13
5	Untersuchungen ab Mai 2012	15
6	Aktuelle Situation	17
7	Abschließende Betrachtungen	22
8	Anhang: Relevante Studien und Untersuchungen	24

1 Einleitung: Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen bei Apple

Der US-amerikanische Konzern Apple ist, gemessen an seinem Börsenwert, zurzeit das wertvollste Unternehmen der Welt¹. Auch der Markenwert Apples wird in verschiedenen Ratings als der weltweit höchste eingestuft². Zudem besitzt Apple mit einem Vermögen von 147 Milliarden US-Dollar ca. 10 % des gesamten Barvermögens aller US-Firmen.³ Gemessen an ökonomischen Faktoren ist Apple heute somit eines der erfolgreichsten, wenn nicht das erfolgreichste Unternehmen weltweit.

Apple steht jedoch nicht nur wegen seiner innovativen Produkte im öffentlichen Interesse, sondern gerät immer wieder aufgrund der Herstellungsbedingungen seiner Produkte in die Kritik. Bereits im Juni 2006 deckte ein Bericht der britischen Zeitung „Mail on Sunday“ die unmenschlichen Arbeitsbedingungen in zwei Fabriken des Apple-Zulieferers Foxconn auf, die zu dieser Zeit iPods herstellten. Neben 15-Stunden-Arbeitstagen und Löhnen von umgerechnet 40 € im Monat wurden quasi-militärische Strukturen, die Überwachung der ArbeiterInnen und die beengte Wohnsituation angeprangert.⁴ Als Reaktion veröffentlichte Apple im Februar 2007 seinen ersten „Final Assembly Supplier Audit Report“, der seitdem jährlich erscheint – seit 2008 als „Supplier Responsibility Progress Report“.

Aufgrund einer Selbstmordserie bei Foxconn-ArbeiterInnen im Jahr 2010, bei der sich 14 Personen im Alter von 18 bis 24 das Leben nahmen,⁵ sind die unmenschlichen Arbeitsbedingungen beim Apple-Zulieferer erneut in die Schlagzeilen geraten. Des Weiteren erlitten 137 ArbeiterInnen⁶ zwischen 2008 und 2009 in einem chinesischen Werk des taiwanesischen Apple-Zulieferers Wintek schwere Vergiftungen durch n-Hexan. Die Fabrik produzierte in diesem Zeitraum

Foxconn

Foxconn Electronics Inc. ist eine Tochtergesellschaft des taiwanesischen Unternehmens Hon Hai Precision Industry Co., Ltd. und ist der weltweit größte Auftragshersteller für Elektronik- und Computerteile. Im Jahr 2011 wurden ca. 50 % der weltweiten Elektronikprodukte von Foxconn hergestellt. Das Unternehmen gilt mit rund 1,3 Mio. Beschäftigten als weltweit größter industrieller Arbeitgeber. Neben Apple lassen u. a. auch Hewlett-Packard, Dell, Intel, Nintendo, Acer oder Microsoft Produkte bei Foxconn fertigen.

Quelle: Ngai, Pun: iSlaves, Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken, S. 17+20

¹ Finanzen.net (<http://www.finanzen.net/aktien/Apple-Aktie>, abgerufen am 20.11.2013)

² „Best Global Brands Report 2013“ des US-Beratungsunternehmens Interbrand; das BrandZ Top 100 Ranking des Marktforschungsunternehmens Millward Brown – hier ist Apple bereits seit dem Jahr 2011 auf dem ersten Platz. (Interbrand: <http://www.interbrand.com/de/best-global-brands/2013/Best-Global-Brands-2013.aspx>, abgerufen am 20.11.2013; Millward Brown: http://www.millwardbrown.com/brandz/Top_100_Global_Brands.aspx, abgerufen am 20.11.2013)

³ Ausgenommen sind Banken und Unternehmen der Finanzwelt; Wall Street Journal in Bezug auf eine Studie der Ratingagentur Moody's (<http://blogs.wsj.com/cfo/2013/10/01/apple-now-holds-10-of-all-corporate-cash-moodys/>, abgerufen am 20.11.2013)

⁴ The Daily Mail (<http://www.dailymail.co.uk/news/article-401234/The-stark-reality-iPods-Chinese-factories.html>, abgerufen am 20.11.2013)

⁵ Die Selbstmorde fanden hauptsächlich in den Foxconn Fabriken Shenzhen-Guanlan und Shenzhen-Longhua statt. Ngai, Pun: iSlaves, Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken, S. 28

⁶ Apple Supplier Responsibility Progress Report 2011, S. 20

u. a. Touchscreens für iPhones. Innerhalb von sieben Monaten wurden im Jahr 2011 durch zwei Explosionen in iPad-Fertigungswerken vier Menschen getötet und 77 verletzt.⁷

Dies sind jedoch nur die traurigen Höhepunkte der Vorfälle bei den Apple-Zulieferern. Es scheint vielmehr ein strukturelles Problem bei Faktoren wie Arbeitszeiten, Lohnzahlungen, Kinderarbeit, Einsatz von PraktikantInnen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Behandlung durch Vorgesetzte und Diskriminierung, Wohnsituation der Angestellten sowie Fehlen von handlungsfähigen Gewerkschaften zu geben.

Derartige Probleme stellte Apple auch in den eigenen „Supplier Responsibility Reports“ fest. So erfassten die eigenen Audits im Jahr 2010, dass 68 % der 127 überprüften Betriebe die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten nicht einhielten. Laut chinesischem Gesetz sind neben 40 Normalarbeitsstunden in der Woche nur 36 Überstunden im Monat erlaubt. Über 30 % der Betriebe zahlten keinen Mindestlohn oder Überstunden bzw. hielten Urlaubszeiten nicht ein. Die Audits stellten insgesamt 91 Fälle von Kinderarbeit in zehn Betrieben fest, bei denen die Kinder das gesetzliche Mindestarbeitsalter von 16 Jahren noch nicht erreicht hatten und in 18 Betrieben gab es ausländische VertragsarbeiterInnen, die übermäßige Anwerbegebühren an Vermittlungsagenturen bezahlt hatten – diese Praxis bezeichnete Apple selbst als unfreiwillige Arbeit. In 43 % der Betriebe gab es keine ausreichenden Sicherheitsvorkehrungen bzw. angemessene Schutzausrüstung für die ArbeiterInnen.⁸

Betrachtet man Apples große Gewinne und Gewinnmargen, wird deutlich, welche Marktmacht von einem Unternehmen wie Apple ausgeht. So sind die operativen Margen von Foxconn fast kontinuierlich von 3,7 % im ersten Quartal 2007 auf 0,9 % im ersten Quartal 2012 gefallen. Apples operative Margen sind im Gegensatz fast stetig von 18,7 % im ersten Quartal 2007 auf 39,3 % im ersten Quartal 2012 gestiegen.⁹ Foxconn steht somit unter erheblich höherem Wettbewerbsdruck als Apple. Dies kann natürlich keine Entschuldigung für Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen darstellen. Es macht aber deutlich, dass die Verantwortung nicht einseitig bei den Zulieferfabriken liegen kann.

Die Nutzung von Konfliktmineralien¹⁰ wie Tantal (aus dem Erz Coltan), Zinn, Wolfram und Gold sind ein weiteres Problem, das Apple selbst erstmals in seinem zuvor zitierten Zuliefererbericht aus dem Jahr 2011 thematisiert.¹¹ Überdies sind es nicht nur menschen- und arbeitsrechtliche sondern auch umweltbezogene Probleme, die in der Wertschöpfungskette von Apple auftreten. Dies betrifft sowohl Rohstoffabbau und Produktion als auch Entsorgung von Apple-Produkten. Auch wegen seiner Steuerpolitik geriet das Unternehmen stark in die Kritik.¹² Apple ist jedoch nicht das einzige Elektronikunternehmen, das solche

⁷ New York Times (<http://www.pulitzer.org/files/2013/explanatory-reporting/03ieconomy1-26.pdf>, abgerufen am 20.11.2013), BBC (<http://www.bbc.co.uk/news/business-13476800>, abgerufen am 20.11.2013)

⁸ Apple Supplier Responsibility Progress Report 2011 (<http://www.apple.com/supplierresponsibility/reports.html>, abgerufen am 20.11.2013)

⁹ Ngai, Pun (Hg.): iSlaves, Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken. Wien 2013, S. 24

¹⁰ Konfliktmineralien sind solche, deren Abbau und Handel im Kontext eines i. d. R. bewaffneten Konfliktes zu schwersten Menschenrechtsverletzungen und Verletzungen des humanitären sowie allgemeinen Völkerrechts führen. In der Demokratischen Republik Kongo beispielsweise werden viele Coltan- und Zinn-Minen von bewaffneten Rebellengruppen kontrolliert. (Vgl. auch Definition von Global Witness (Englisch), abrufbar über: <http://www.globalwitness.org/campaigns/conflict>, abgerufen am 27.11.2013)

¹¹ Ein aktueller Bericht der makeITfair-Organisation DanWatch thematisiert die Goldgewinnung in Ghana und Mali für die Handyproduktion von Herstellern wie Apple (http://www.danwatch.dk/sites/default/files/child_labour_in_ghana_and_mali_english_final.pdf, abgerufen am 22.11.2013)

¹² Die Frontal 21 Reportage: „Die Methoden von Apple“ thematisiert u.a. die Steuerproblematik. (<http://www.zdf.de/ZDFmediathek/beitrag/video/1910428/#/beitrag/video/1910428/Die-Methoden-von-Apple>, abgerufen am 20.11.2013)

umfangreichen ökologischen und menschenrechtlichen Probleme in seiner Lieferkette aufweist. Auch andere große Unternehmen nutzen Konfliktminerale für ihre Produkte und lassen teilweise in den gleichen chinesischen Fabriken wie Apple produzieren. Deshalb kann Apple hier auch nur beispielhaft für die strukturellen Probleme der Elektronik- und insbesondere der Unterhaltungselektronikindustrie stehen.

Obwohl die Auswirkungen von Apple und anderen Elektronikkonzernen auf Gesellschaft und Umwelt sehr weitreichend sind, beschränkt sich dieses Hintergrundpapier auf die Auseinandersetzung mit den Produktionsbedingungen bei Apple-Zulieferern in China. Das nachfolgende Kapitel beschreibt zunächst die Aktivitäten des europäischen makeITfair-Projektes, an dem Germanwatch beteiligt ist. Ziel dieses Projektes ist es, dass Unterhaltungselektronikgeräte wie z. B. Smartphones, Laptops oder MP3-Player unter fairen Bedingungen produziert werden. Die Kampagne „Time to bite into a fair Apple“ aus dem Jahr 2011 war ein Teil des Projektes und forderte Apple direkt dazu auf, Vorreiter bei fairen Arbeitsbedingungen in China zu werden. Im Anschluss an die Darstellung der Kampagne werden die Reaktionen Apples auf den allgemeinen öffentlichen Druck beschrieben. Dazu gehörten neben dem Beitritt Apples zur Fair Labor Association auch Apples Versprechen, bis zum 1. Juli 2013 die Arbeitsbedingungen umfassend zu verändern. Der letzte Teil beleuchtet die gegenwärtige Situation seit dem 1. Juli näher. Dazu werden drei aktuelle Fallbeispiele von Apple-Zuliefererfabriken in China miteinbezogen. Darüber hinaus versuchen die abschließenden Bemerkungen, die größere Problemdimension aufzuzeigen und einige Lösungsvorschläge zu skizzieren.

2 Das makeITfair-Projekt und die Kampagne „Time to bite into a fair Apple“

Germanwatch war im Jahr 2007 Mitbegründer des makeITfair-Projekts. Im Rahmen von makeITfair setzen sich zwölf Nichtregierungsorganisationen (NGO) für die Einhaltung von Menschenrechten, faire Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette der Hersteller von Unterhaltungselektronik wie Handys, Laptops, MP3-Playern oder Spielkonsolen ein – vom Abbau der Rohstoffe über die Produktion der Endprodukte bis zur Entsorgung des Elektroschrotts.¹³ Durch Öffentlichkeitsarbeit sollen insbesondere junge VerbraucherInnen, aber auch die Unternehmen selbst sowie die politischen EntscheidungsträgerInnen erreicht werden. Darüber hinaus konnten viele LehrerInnen im Laufe des Projekts als MultiplikatorInnen gewonnen werden.



Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (SACOM) ist eine NGO aus Hongkong, die sich 2005 gegründet hat. Die NGO ist aus einer Studenteninitiative entstanden und hat das Ziel, StudentInnen, WissenschaftlerInnen, AktivistInnen und KonsumentInnen zusammenzubringen, um sich für Arbeitsrechte einzusetzen und Unternehmensaktivitäten zu überwachen.

Die makeITfair-Partnerorganisationen haben zunächst mehrere Studien zu den Themenbereichen Rohstoffabbau, Produktion und Recycling durchgeführt, um genaue Kenntnisse über die Menschenrechtsverletzungen in den verschiedenen Stadien der Wertschöpfungskette zu gewinnen. Im März 2009 gab es eine umfassende Studie, die auch eine Apple-Zulieferfabrik von Foxconn in Shenzhen untersuchte. Die Studie fand in Kooperation mit der lokalen Organisation SACOM aus Hongkong statt. Sie stellte mehrere Rechtsverletzungen fest, die auch gegen Apples Verhaltenskodex verstoßen. Dazu gehörten: Bis zu 120 verpflichtende Überstunden im Monat, teilweise zwei Wochen Arbeit ohne einen freien Tag, der Abzug von Arbeitslohn als Disziplinarmaßnahme, medizinische Untersuchungen, die auf diskriminierende Weise eingesetzt werden könnten, sowie beengte Wohnheime. Apple hat als einziges Unternehmen keine Stellung zu den Vorwürfen der Studie bezogen.¹⁴ Bereits im Herbst 2008



Good Electronics ist ein internationales Netzwerk aus NGOs, Gewerkschaften, WissenschaftlerInnen und SozialaktivistInnen, die sich in der globalen Lieferkette von Elektronikgeräten für Nachhaltigkeit und Menschenrechte engagieren. Mitgliedsorganisationen sind u. a. Germanwatch, weitere makeITfair-Organisationen, WEED, Werkstatt Ökonomie, Greenpeace International sowie ECCJ.

¹³ Germanwatch aus Deutschland, SOMO aus den Niederlanden, DanWatch aus Dänemark, FinnWatch und Pro Ethical Trade aus Finnland, SwedWatch und das Fair Trade Center aus Schweden, die Association of Conscious Consumers (ACC) aus Ungarn, CSRSC aus Südafrika, WAC aus den Philippinen, ACIDH aus dem Kongo sowie Cividep aus Indien.

¹⁴ Bericht abrufbar über:

http://makeitfair.org/de/die-fakten/en/the-facts/reports/playing-with-labour-rights/at_download/file, abgerufen am 20.11.2013

untersuchte eine andere makeITfair-Studie eine Fabrik, die u. a. Kameramodule für iPhones herstellte. Sie deckte ähnliche Verhältnisse auf.¹⁵

Das Projekt makeITfair hat sich auch mit öffentlichen Aktionen an die Unternehmen gewandt. Nach einer Postkartenaktion im Jahr 2009, die von den Handyherstellern bessere Arbeitsbedingungen bei der Produktion von Handys forderte, erklärte u. a. Apple, seinen Verhaltenskodex in bestimmten Punkten verbessern zu wollen. Das Organisieren von sogenannten Runden Tischen ist ein weiteres Betätigungsfeld des makeITfair-Projekts. Bei den gemeinsam mit dem Good Electronics Network durchgeführten Gesprächsrunden nahmen in den Jahren 2008, 2009 und 2012 neben zivilgesellschaftlichen Organisationen aus der ganzen Welt auch UnternehmensvertreterInnen teil, allerdings nie von Apple.

Die Kampagne „Time to bite into a fair Apple – call for sustainable IT“ von makeITfair und dem Good Electronics Network fand im Jahr 2011 statt. Sie forderte Apple dazu auf, ein Vorreiter bei fairen Arbeitsbedingungen zu werden. Gleichzeitig wollte die Kampagne auf die Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen, die im Zusammenhang mit der Produktion von Unterhaltungselektronik stehen, aufmerksam machen.



Obwohl Apple 2011 bereits einen weitreichenden Verhaltenskodex sowie jährliche Berichte über seine „Supplier Responsibility“ veröffentlichte, wurde das Unternehmen für die makeITfair-Kampagne ausgewählt. Dafür gab es mehrere Gründe: So wies Apple erstens auch ein Jahr nach der Selbstmordserie bei seinem Zulieferer Foxconn weitreichende menschen- und arbeitsrechtliche Verletzungen in der Lieferkette auf. Zwar gab es einige Verbesserungen bei Foxconn¹⁶, grundlegende Probleme bestätigte jedoch bei Aktionsbeginn im Mai 2011 eine weitere SACOM-Studie.¹⁷ Zweitens hatte Apple im ersten Quartal des Jahres 2011 exzessive Gewinne von knapp 6 Milliarden Euro erwirtschaftet, was einem Gewinnzuwachs von ca. 95 % gegenüber dem Vorjahresquartal entspricht. Dagegen



makeITfair-Aktionstag in Berlin.

betragen die Arbeitskosten für das iPhone 4 nach Berechnungen von iSuppli (ein Marktforschungsunternehmen) z. B. nur 1,1 % des Endpreises¹⁸. Eine Erhöhung des Arbeitslohnes würde somit nur zu einem sehr geringen Kostenanstieg führen, der bei Apple aufgrund der hohen Gewinne kaum ins Gewicht fallen dürfte. Ein dritter Grund, der Apple zum Ziel der Kampagne machte, ist die zu dieser Zeit noch sehr restriktive Informationspolitik

¹⁵ Bericht abrufbar über:

http://makeitfair.org/de/die-fakten/en/the-facts/reports/silenced-to-deliver/at_download/file, abgerufen am 20.11.2013

¹⁶ <http://sacom.hk/important-improvements-at-chinese-electronic-factories-but-pressing-issues-remain/>, abgerufen am 20.11.2013

¹⁷ <http://sacom.hk/foxconn-and-apple-fail-to-fulfill-promises-predicaments-of-workers-after-the-suicides/>, abgerufen am 20.11.2013

¹⁸ iSuppli (<http://www.nytimes.com/2010/07/06/technology/06iphone.html?ref=davidbarboza>, abgerufen am 20.11.2013)

des Unternehmens bezüglich seiner Zulieferer. Viertens hatte sich Apple sehr zurückhaltend im Dialog mit Stakeholdern wie Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen gezeigt.

Höhepunkt der Kampagne war der internationale makeITfair-Aktionstag am 7. Mai 2011. Hierzu fanden Aktionen in den europäischen Städten Berlin, Dresden, Hamburg, Oldenburg, Stockholm, Uppsala, Helsinki, Tampere, Amsterdam, Utrecht und Budapest sowie Proteste vor Apple-Zulieferwerken in Guadalajara (Mexiko), Hong Kong und Taiwan statt. Die makeITfair-Organisationen in den europäischen Städten teilten unter anderem sogenannte Feedbackkarten aus, welche die zentralen Forderungen an Apple enthielten und von den VerbraucherInnen in Apple-Verkaufsstellen abgegeben werden konnten. Die erste Forderung lautete, dass Apple seine **Einkaufspraktiken verbessern** solle, da faire Preise und realistische Lieferzeiten zu besseren Bedingungen für die ArbeiterInnen beitragen würden. So könnten die Zulieferer ihren ArbeiterInnen einen existenzsichernden Lohn zahlen und sie bräuchten für die Bestreitung ihres Lebensunterhaltes nicht mehr massive Überstunden leisten. Die zweite Forderung bezog sich auf die Verbesserung von **Transparenz und Kommunikation**: Apple sollte KundInnen über die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette informieren, die Kommunikation zwischen den ArbeiterInnen und der Geschäftsleitung der Zulieferer von Apple verbessern und sich zusammen mit Arbeitsrechtsorganisationen für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Im Vorlauf zum Aktionstag verfasste makeITfair gemeinsam mit dem Good-Electronics-Netzwerk Briefe an Steve Jobs, Tim Cook und nationale UnternehmensvertreterInnen von Apple, welche die oben genannten Forderungen ausformulierten und den Aktionstag am 7. Mai ankündigten. Ein darauffolgendes Telefonat mit Apple lieferte jedoch keine greifbaren Resultate.



In Amsterdam wurden zum makeITfair-Aktionstag faire Äpfel verteilt.

Forderungen des makeITfair-Projekts für die Produktion von Unterhaltungselektronik



for people everywhere

1. Angemessene Arbeitsbedingungen gewährleisten

Unternehmen sollten sich hierbei an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) orientieren. Deren Grundprinzipien sind:

- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit

Unternehmen sollten jedoch noch weitere, allgemein akzeptierte Arbeitsstandards in ihrer Lieferkette erfüllen:

- Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden und maximal 12 Überstunden auf freiwilliger Basis
- Das Recht auf einen existenzsichernden Lohn
- Festanstellung der ArbeiterInnen

Konkreter bedeutet dies:

- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sollten geachtet werden, da sie die wichtigsten Voraussetzungen für die Einführung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen sind.
- Zeitarbeit und andere befristete Arbeitsverhältnisse einschließlich Wanderarbeit sollten nicht dazu benutzt werden, Arbeiterrechte und Arbeitsbedingungen zu untergraben. Zeitarbeitskräfte bzw. befristet beschäftigte ArbeiterInnen sollten Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen, Rechte und Leistungen haben wie fest angestellte ArbeiterInnen und sollten nach einer bestimmten Zeit das Recht auf eine Festanstellung bekommen.
- Es sollte gewährleistet sein, dass die ArbeiterInnen innerhalb der normalen Arbeitszeit (maximal 48 Stunden pro Woche) einen Lohn verdienen, der die Existenz ihrer Familien sichert.

2. Einkaufspraktiken sollten keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben

Die Managementstruktur und die Geschäftspraktiken eines Unternehmens, einschließlich der Einkaufspraktiken, müssen menschenwürdige Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die Einkaufspraktiken sollten existenzsichernde Löhne und menschenwürdige Arbeitszeiten ermöglichen und der Durchsetzung von gerechten Arbeitsstandards nicht im Wege stehen.

3. Die Umsetzung von Verantwortung in den Lieferketten

Die Elektronikunternehmen am oberen Ende der Lieferkette sind verantwortlich dafür, zumindest die grundlegenden Arbeitsstandards (siehe oben) und Umweltstandards in ihrer gesamten Lieferkette zu implementieren.

- Sie sollten einen Verhaltenskodex erstellen und diesen den Zulieferern verbindlich vorschreiben.
- Sie sollten die Durchsetzung überwachen und von unabhängiger Seite überprüfen lassen (u. a. sollte es Audits zu allen Themenbereichen geben; dabei sollten die ArbeiterInnen außerhalb des Fabrikgeländes befragt werden).
- Verstößt einer ihrer Zulieferer gegen den Verhaltenskodex, sollten die Unternehmen von ihm die Beseitigung der Missstände verlangen. Den Stakeholdern sollte in der gesamten Lieferkette ein funktionierendes Beschwerdesystem zur Verfügung stehen. Dabei ist die Arbeit in Multi-Stakeholder-Initiativen sehr wichtig. Zivilgesellschaftliche Organisationen (einschließlich der Gewerkschaften) und ArbeiterInnen sollten in diesen Prozess eingebunden werden.

3 Apples Reaktionen und Maßnahmen

Bis Ende des Jahres 2011 gab es keine konkreten Reaktionen Apples zu den Vorwürfen der Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen. Anfang Januar 2012 reagierte Apple jedoch auf den öffentlichen Druck, den u. a. auch die Aktion „Time to bite into a fair Apple“ ausgelöst hatte, und legte gemeinsam mit dem „Supplier Sustainability Report 2012“ seine Zuliefererkette offen. Im Vergleich zu Apple geben Unternehmen wie HP oder Dell bereits seit einigen Jahren eine Liste ihrer Zulieferbetriebe bekannt. Zusätzlich zur Offenlegung seiner Zulieferbetriebe trat Apple im Januar 2012 der Fair Labor Association (FLA) bei. Diese gab dazu bekannt, dass sie auf unabhängige Art und Weise die Betriebe in Apples Lieferkette überprüfen und detaillierte Informationen hierüber auf ihrer Website veröffentlichen wird. Laut FLA wird Apple, wie alle anderen Mitgliedsunternehmen, im Laufe von zwei Jahren sein „Compliance Programme“ an die Verpflichtungen der FLA anpassen müssen.¹⁹ Apple kündigte an, dass die FLA-Inspektionen im Frühjahr 2012 auch auf die Unternehmen Quanta und Pegatron ausgeweitet und insgesamt die Fabriken umfassen würden, in denen Apple 90 % seiner Produkte herstellen lässt.²⁰

Fair Labor Association (FLA)

Die Fair Labor Association ist ein 1999 gegründeter Zusammenschluss von Universitäten, NGOs und Unternehmen – z. T. auch von Zulieferunternehmen. Sie ist aus einer Task Force des US-Präsidenten Bill Clinton entstanden, nachdem es in der Textilindustrie zu mehreren Skandalen gekommen war. Ihr Betätigungsfeld war bislang die Textilindustrie. Die FLA tritt weltweit für bessere Arbeitsbedingungen ein. Mitglieder sind u. a. Universitäten wie Harvard und Princeton, Unternehmen wie Apple, Adidas, Nestlé und H&M sowie NGOs wie die US-amerikanische Verbraucherorganisation National Consumers League.

Die Ergebnisse des oben genannten „Supplier Responsibility Progress Report 2012“ hingen mit denen des Berichts aus dem Jahr 2011 vergleichbar, dessen wesentliche Ergebnisse in der Einleitung dargestellt wurden. Von den 229 überprüften Betrieben hielten 62 % (2011: 68 %) die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten nicht ein und 31 % (2011: 30 %) zahlten entweder den Mindestlohn oder Überstunden nicht bzw. hielten Urlaubszeiten nicht ein. Die Audits stellten insgesamt 19 Fälle von Kinderarbeit in fünf Betrieben fest (2011: 91 Fälle in zehn Betrieben), bei denen die Kinder das gesetzliche Mindestarbeitsalter von 16 Jahren noch nicht erreicht hatten und in 18 Betrieben gab es ausländische Vertragsarbeiter, die übermäßige Anwerbegebühren an Vermittlungsagenturen bezahlt hatten (2011: 15 Betriebe). Obwohl es teilweise kleine Verbesserungen gab, blieben die zugrunde liegenden Probleme somit bestehen.

Good Electronics und makeITfair begrüßten in einer gemeinsamen Stellungnahme den Beitritt Apples zur FLA, da er der Forderung der „Time to bite into a fair Apple“-Kampagne nach besserer Kommunikation mit Stakeholdern nachkommt. Beide wiesen jedoch auch darauf hin, dass Apple sich in der Vergangenheit nicht auf besonders positive Weise eingebracht hatte, als bestimmte Gruppen das Unternehmen auf konkrete Probleme auf-

¹⁹ <http://www.fairlabor.org/blog/entry/apple-joins-fla>, abgerufen am 20.11.2013

²⁰ Apple (<http://www.apple.com/pr/library/2012/02/13Fair-Labor-Association-Begins-Inspections-of-Foxconn.html>), abgerufen am 20.11.2013)

merksam gemacht hatten. In Hinblick auf Transparenz begrüßten die Organisationen zwar die Offenlegung der Zuliefererbetriebe. Sie bemängelten jedoch, dass sonst keine weiteren Informationen hierzu bereitgestellt wurden. Good Electronics und makeITfair gaben außerdem zu bedenken, dass Apple die Forderungen nach besseren Einkaufspraktiken – ein zentraler Appell der „Time to bite into a fair Apple“-Kampagne – bis zu diesem Zeitpunkt ignoriert hat. An der FLA beanstanden Good Electronics und makeITfair, dass sie es zu akzeptieren scheint, wenn ihre Mitgliedsunternehmen unwillig sind, bei der Auftragserteilung den Stückpreis zu erhöhen. Die FLA fördere zudem nicht aktiv die Gründung von Gewerkschaften durch demokratische Wahlen.²¹

Ende Januar 2012 erschien in der New York Times ein Artikel über die anhaltend schlechten Arbeitsbedingungen bei Apple-Zulieferern, wie sie bereits SACOM- und makeITfair-Studien und sogar Apples eigene Zuliefererberichte bestätigten. Es folgten darüber hinaus Interviews mit ehemaligen Apple-Managern. Einer der Manager erklärte: „Alle Regeln, die man aufstellt, sind bedeutungslos, wenn man den Zuliefererbetrieben nicht genug Mehrerlös gibt, um ihre ArbeiterInnen angemessen zu behandeln.“²² Dieser Kommentar und die implizite Forderung nach verbesserten Einkaufspraktiken machen erneut die strukturelle Dimension der Probleme deutlich.

Bereits am 15. Februar 2012, erst zwei Tage nach Beginn der FLA-Untersuchungen an drei Standorten in China²³, berichtete der Präsident der FLA, Aret van Heerden: „die Betriebe sind erstklassig; die äußerlichen Rahmenbedingungen sind weit, weit über dem Durchschnitt“²⁴. Good Electronics, makeITfair, und die International Metalworker's Federation (IMF) werteten diese voreilige Beurteilung als ein Indiz dafür, dass der Beitritt Apples zur FLA ein PR-Gag sei.²⁵ Ende März wurde in einer weiteren Stellungnahme von makeITfair, Good Electronics und anderen NGOs und Gewerkschaften das „top-down“-Auditing von Apple kritisiert, das auch im Fall der FLA zum Einsatz kommt. Es biete keine langfristige Lösung für die systematischen Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen. Stattdessen forderten die Organisationen faire Gewerkschaftswahlen, so dass die ArbeiterInnen selbst überwachen können, ob ihre Rechte eingehalten werden und sich auch selbst Abhilfe schaffen können, wenn diese verletzt werden. Des Weiteren solle es so für die ArbeiterInnen möglich werden, in Tarifverhandlungen einzutreten.²⁶

²¹ <http://goodelectronics.org/news-en/will-apple-turn-over-a-new-leaf-when-it-joins-the-fair-labor-association>, abgerufen am 20.11.2013

²² <http://www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html?adxnnl=1&adxnnlx=1384426960-FZ7GZcXxnrnd0jA45IHscQ>, abgerufen am 20.11.2013 (ganzer Artikel abrufbar unter: <http://www.pulitzer.org/files/2013/explanatory-reporting/03ieconomy1-26.pdf>, abgerufen am 20.11.2013)

²³ Die Foxconn-Fabriken: Shenzhen-Guanlan, Shenzhen-Longhua und Chengdu

²⁴ Reuters (<http://www.reuters.com/article/2012/02/15/us-china-apple-idUSTRE81E1FQ20120215>, abgerufen am 20.11.2013)

²⁵ <http://goodelectronics.org/news-en/goodelectronics-makeitfair-imf-declare-fla-investigation-at-apple-supplier-foxconn-to-be-a-pr-stunt>, abgerufen am 20.11.2013

²⁶ <http://goodelectronics.org/news-en/give-apple-workers-a-voice-in-their-future>, abgerufen am 20.11.2013

4 Die Ergebnisse der FLA

Am 29. März 2012 veröffentlichte die FLA ihren Bericht, der entgegen voreiliger Aussagen Auret van Heerdens die Missstände bestätigte, die bereits andere Studien aufgedeckt hatten. Die Untersuchungen der FLA und auch die weiteren Überprüfungen fanden jedoch nur an drei Foxconn-Standorten statt. Laut Apples eigener Zuliefererliste aus dem Jahr 2012 gibt es allerdings 17 Endfertigungswerke für Apple-Produkte. Foxconn betreibt nur sieben dieser Fabriken. Auch die versprochenen Untersuchungen bei Pegatron und Quanta, die im Frühjahr 2012 hätten stattfinden sollen, fanden keine Erwähnung in den Berichten. Zusätzlich kommt hinzu, dass hier nur die erste Stufe der Zuliefererkette betrachtet wird. So sind die Fabriken, in denen die Vorfertigung stattfindet, gar nicht miteinbezogen.

Ein wesentliches Ergebnis der Untersuchungen der FLA und der Befragung von 35.000 ArbeiterInnen war, dass in allen drei untersuchten Fabriken die **Arbeitsstunden** pro Woche sowohl gegen chinesisches Gesetz²⁷ als auch gegen den FLA „Workplace Code of Conduct“ verstoßen haben. Außerdem arbeiteten einige Angestellte mehr als sieben Tage am Stück. Als Gründe hierfür nannte die FLA eine hohe Personalfluktuationsrate, Produktionslücken und schlechte Kapazitätsplanung. Als Abhilfemaßnahmen schlug die FLA die Rekrutierung von zusätzlichen ArbeiterInnen vor. Obwohl die ArbeiterInnen nach Angaben der FLA Löhne über dem chinesischen Mindestlohn bezogen, wurden 14 % der ArbeiterInnen nicht angemessen für Überstunden bezahlt. Foxconn hatte sich bereit erklärt, die Überstunden fair zu vergüten. Allerdings gaben 64,3 % der ArbeiterInnen an, dass das Geld nicht ausreiche, ihre Grundbedürfnisse zu decken. Die FLA sicherte zu, eine Studie zu den Lebenshaltungskosten in Shenzhen und Chengdu durchzuführen, um entscheiden zu können, ob die Löhne den FLA-Anforderungen an Grundbedürfnisse genügen.²⁸

In Bezug auf **Gesundheit und Sicherheit**, erklärte die FLA, dass es viele Probleme mit unstimulierenden Politiken, Verfahren und Praktiken gebe. Die

Gewerkschaften in China

Unabhängige Gewerkschaften sind in China verboten. Der Allgemeine Chinesische Gewerkschaftsverband (ACGB) hat eine Monopolstellung und gilt eher als ein verlängerter Arm der Kommunistischen Partei (KP) und nicht als eine genuine Interessensvertretung der chinesischen Arbeiterschaft. Der ACGB ist somit keine unabhängige Gewerkschaft, sondern der KP Chinas untergeordnet. So werden auch die in der letzten Zeit immer häufiger werdenden Streiks nicht von den Gewerkschaften des ACGB sondern von den ArbeiterInnen selbst organisiert. In den privaten Unternehmen sind die Gewerkschaften insgesamt vergleichsweise unabhängiger von der KP Chinas. Nur 18 Prozent der Gewerkschaftsvorsitzenden in privaten Unternehmen gehen einer Tätigkeit im Parteikomitee nach. Der Einfluss, den die Betriebsleitung ausübt, ist dafür umso stärker. Der Anteil der Gewerkschaftsvorsitzenden, die eine führende Position im Unternehmen einnehmen, beträgt 28 Prozent. Der ACGB spiegelt somit auch bei den bestehenden Gewerkschaften der Apple-Zulieferfabriken in China in erster Linie die Interessen des Betriebsmanagements und der Partei wider und nicht diejenigen der ArbeiterInnen.

Quelle: Von der Pütten, Jann Christoph, Göbel, Christian (Hg.): Task Force: Gewerkschaften, Arbeitsmarktregulation und Migration in China, S. 9–12

²⁷ Dieses erlaubt 40 Stunden pro Woche plus maximal 36 Überstunden im Monat.

²⁸ <http://www.fairlabor.org/report/foxconn-investigation-report>, abgerufen am 20.11.2013

FLA empfahl dazu, in Zukunft alle Arbeitsunfälle aufzuzeichnen und nicht nur solche, die zu einer Arbeitsunterbrechung führen. Foxconn hatte sich hierzu bereiterklärt.

Ein weiterer Bereich waren die **Arbeitsbeziehungen** und die **Integration der ArbeitnehmerInnen**. Die FLA stellte hierzu fest, dass die Gewerkschaftskomitees hauptsächlich mit Personen in führenden Positionen des Unternehmens besetzt waren und das Management die zur Wahl gestellten Personen auswählte. Foxconn hatte nach Angabe der FLA bereits zugestimmt, die Beteiligung von ArbeiterInnen in Gewerkschaftskomitees und anderen Gewerkschaftsstrukturen zu verbessern. Dazu sollten in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen die InteressensvertreterInnen ohne den Einfluss des Managements gewählt werden und Foxconn verpflichtete sich, den aktuellen Tarifvertrag allen zugänglich zu machen. Darüber hinaus sollten neue ArbeiterInnen Informationen über Gewerkschaftsaktivitäten bekommen.

Eine weitere Kategorie, bei der es laut der FLA zu Verletzungen kam, ist die **Arbeiterunfall- und Sozialversicherung**. Da viele der ArbeiterInnen aus anderen Provinzen stammen, gab es Probleme mit den Versicherungen, die auf Provinzebene abgeschlossen werden. Foxconn erklärte, private Optionen zu prüfen, um WanderarbeiterInnen eine Arbeitslosenversicherung zu geben, und mit der Regierung zusammenzuarbeiten, um die Übertragbarkeit von Unterstützungsleistungen zwischen den chinesischen Provinzen voranzutreiben. Der FLA-Bericht thematisierte auch den Einsatz von PraktikantInnen. Da diese nach chinesischem Gesetz nicht als Angestellte gelten, erhalten sie keine Sozialversicherung. Es wurde des Weiteren festgestellt, dass PraktikantInnen sowohl Überstunden als auch Nachschichten ableisten mussten, was gegen chinesische Gesetze verstößt. Der nach den FLA-Untersuchungen aufgestellte Aktionsplan umfasst insgesamt 360 Abhilfemaßnahmen, die mit verschiedenen Fristen im Zeitraum vom 1. April 2012 bis zum 1. Juli 2013 durchzuführen sind. Apple und Foxconn erklärten sich bereit, bis zum 1. Juli 2013 die Missstände zu beseitigen.

In einer Stellungnahme vom 3. April sahen makeITfair und Good Electronics jedoch einige Punkte in dem FLA-Bericht unbenannt. Dazu gehörten die z. T. menschenverachtenden Verhaltensweisen des Managements sowie die Notwendigkeit des Aushandels eines neuen Tarifvertrags und der Ausbildung von GewerkschaftsvertreterInnen. Die Ursachenanalyse der FLA benenne laut makeITfair zudem nicht, dass es die Einkaufspraktiken sind, die zu vielen der Missstände führten. So gaben ein Drittel der ArbeiterInnen trotz einer 60-Stunden-Wochen an, noch mehr arbeiten zu wollen, um mehr Geld zu verdienen. Zwei Drittel der ArbeiterInnen teilten mit, nicht genug zu verdienen, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Dies sei ein starkes Indiz dafür, dass von Seiten Apples die Stückkosten erhöht und die Fertigungsfristen umgestaltet werden müssten. Denn nur so könne garantiert werden, dass ArbeiterInnen in der normalen Wochenarbeitszeit einen existenzsichernden Lohn erhalten. Die Bildung von Gewerkschaften wäre laut makeITfair ein weiterer Schritt, um die Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen zu fördern.

Die zwei existierenden Prüfberichte der FLA vom August 2012 und vom Mai 2013 hielten jeweils fest, dass Apple und Foxconn fast alle fälligen Abhilfemaßnahmen des FLA-Maßnahmenplans (Im August 2012 100 % und im Mai 2013 98,3 %) ²⁹ verwirklicht hatten. Auch der zweite Bericht benennt jedoch keinen Fortschritt beim Lohnversprechen. Nach dem 1. Juli 2013 erschien noch kein weiterer FLA-Prüfbericht. ³⁰ Die FLA-Berichte suggerieren somit, dass Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte zumindest bei den drei geprüften Foxconn-Fabriken beseitigt wurden.

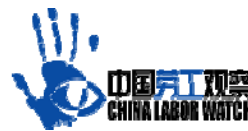
²⁹ <http://www.fairlabor.org/affiliate/apple>, abgerufen am 20.11.2013

³⁰ Stand: 20.11.2013

5 Untersuchungen ab Mai 2012

Ende Mai 2012 veröffentlichte SACOM seinen sechsten Bericht zu Foxconn und Apple. Im Zuge dieses Berichts befragte SACOM auch ArbeiterInnen der zwei von der FLA überprüften Fabriken Shenzhen-Guanlan und Shenzhen-Longhua. Die Ergebnisse waren u. a., dass den ArbeiterInnen – außer denjenigen, die sich direkt auf die FLA-Untersuchungen vorbereiten sollten – nicht klar war, wer die FLA ist und sie auch keinen Zugang zu dem veröffentlichten FLA-Bericht hatten. Die Vereinigungsfreiheit der ArbeiterInnen war nach SACOM nicht gegeben, da die Führung der Fabriken viele der ArbeiterInnen dazu drängte, formal Gewerkschaftsmitglieder zu werden, ohne jedoch überhaupt die Funktion einer Gewerkschaft zu kennen. Auch die Redefreiheit war laut der Studie eingeschränkt, da Angestellten in ihrer Einführung verboten wurde, mit Journalisten oder Wissenschaftlern über die Situation in den Fabriken zu sprechen. Obwohl Foxconn die Überstunden generell kürzte, erhöhten sich im Gegenzug die Produktivitätsziele z. T. drastisch. Bei der Fabrik Shenzhen-Longhua, die im Untersuchungszeitraum das neue iPad herstellte, leisteten die Menschen trotzdem durchschnittlich mehr als 80 Überstunden im Monat.

Einen Monat später veröffentlichte China Labor Watch (CLW) einen sehr ausführlichen Bericht über zehn Apple-Zulieferfabriken in China. Damit wollte CLW darauf aufmerksam machen, dass die Selbstmorde und die schlechten Arbeitsbedingungen bei Foxconn – auf welche sich die Öffentlichkeit fokussiert hatte – nur einen kleinen Teil der menschen- und arbeitsrechtlichen Probleme in der Zuliefererkette von Apple ausmachen. CLW untersuchte chinesische Apple-Zuliefererfabriken der Unternehmen Pegatron (bzw. AVY und RiTeng), TOYO, Catcher Technology, BYD Company, Kenseisha Sdn. Bhd., Wintek (bzw. United Win Technology) Quanta Computer (bzw. Tenglong), Jabil Circuit und Foxconn.



China Labor Watch ist eine im Jahr 2000 gegründete US-Amerikanische NGO, die sich für Arbeiterrechte in China einsetzt. Sie hat Büros in New York und in Shenzhen (China) und veröffentlicht regelmäßig eigene Berichte über die Situation in verschiedenen Fabriken in China. Bereits 2008 veröffentlichten sie einen Bericht über eine Foxconn-Fabrik, die zu dieser Zeit für Lenovo, Sony und Nintendo produzierte. Nach der Selbstmordserie bei Foxconn gab es weitere Untersuchungen und Stellungnahmen und im Juni 2012 wurde ein ausführlicher Bericht zu zehn Apple-Zuliefererfabriken erstellt.

Wesentliches Ergebnis der Untersuchungen war, dass die Verhältnisse bei den anderen Zulieferfabriken im Allgemeinen noch schlechter waren als bei Foxconn. Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden in den Fabriken betrug bei normaler Auslastung 100–130 Stunden pro Monat und zu Spitzenproduktionszeiten – beispielsweise vor Veröffentlichung des neuen iPhone – bis zu 150–180 Überstunden im Monat. Das würde einer Wochenarbeitszeit von über 80 Stunden entsprechen, mehr als elf Stunden am Tag – jeden Tag. Oft zahlten die Zulieferer (z. B. Pegatron) diese nicht angemessen. Zu Spitzenproduktionszeiten hatten die ArbeiterInnen in manchen Fabriken mehrere Monate nicht einen freien Tag. Neben den Produktionsfristen kritisierte CLW den unzureichenden Grundlohn als einen der Gründe für die langen Überstunden. Die Studie bestätigte somit, dass es den ArbeiterInnen innerhalb der normalen Arbeitswoche nicht möglich war, einen existenzsi-

chernden Lohn zu erzielen. ArbeiterInnen in allen Fabriken berichteten von Sicherheitsmängeln und einer gefährlichen Arbeitsumgebung. Manche Fabriken zahlten zudem nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Sozial- oder Arbeitsunfallversicherungen. Die Studie von CLW bestätigte außerdem, dass die meisten ArbeiterInnen die Funktionen der Gewerkschaft nicht kannten. Ein weiteres strukturelles Problem, das der CLW-Bericht umfassend diskutierte, war Leiharbeit. Sie wird laut CLW dazu genutzt, Kurzzeitarbeitenden keine Entschädigungen zu zahlen, die Verantwortung für Arbeitsunfälle auszulagern und starke Gewerkschaften zu verhindern. Bei Leiharbeitern gibt es außerdem keine gesetzlichen Grenzen für Überstunden. Zudem verlangten die Zeitarbeitsunternehmen häufig unangemessen hohe Summen für die Vermittlung der Arbeit. CLW nahm an, dass 70 % der ArbeiterInnen in Shenzhen hiervon betroffen sind.³¹

Kurz vor der Veröffentlichung des neuen iPhone 5 im September 2012 untersuchte SACOM einen Foxconn-Zuliefererbetrieb in Zhengzhou, der ausschließlich dieses iPhone produzierte. Obwohl Foxconn und Apple zu diesem Zeitpunkt angeblich einen großen Teil der Abhilfemaßnahmen erfüllt hatten, gab es bei der Produktion des iPhone 5 in Zhengzhou ähnliche Missstände: Zwischen 80 und 100 teilweise unbezahlte Überstunden, Löhne, die nicht zur Existenzsicherung ausreichten sowie der umfangreiche Einsatz von PraktikantInnen und die Umsiedlung von ArbeiterInnen aus Foxconn-Fabriken in anderen Provinzen, um die Produktionsziele zu erreichen. Dabei ließ Foxconn den ArbeiterInnen häufig keine Wahl und sie mussten oft länger als die versprochene Zeit in Zhengzhou bleiben.³² Der achte SACOM-Bericht vom Februar 2013 bestätigte ähnliche Zustände auch für Fabriken von Foxlink (Guangdong-Provinz), Pegatron (Shanghai) und Wintek (Jiangsu). Nach diesen Untersuchungen hatten der Einsatz von Leiharbeit, PraktikantInnen, die Fluktuationsrate der ArbeiterInnen und das quasi-militärische Management noch zugenommen.³³

Im Februar 2013 berichtete Foxconn zwar, mit Hilfe der FLA unabhängige Gewerkschaften einrichten zu wollen. Es gab daraufhin jedoch eine Studie von einem Team von chinesischen Wissenschaftlern, die sich als „The new generation migrant workers concern programme“ bezeichnen. Sie stellten fest, dass auch nach diesem Versprechen von Foxconn bei Befragungen im April und Mai über 90 % der Belegschaft nichts von neuen Gewerkschaftswahlen gehört hatten und knapp 95 % noch nie an einer Gewerkschaftswahl teilgenommen hatten.³⁴

³¹ <http://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-181.html>, abgerufen am 20.11.2013

³² <http://sacom.hk/reportnew-iphone-old-abuses-have-working-conditions-at-foxconn-in-china-improved/>, abgerufen am 20.11.2013

³³ <http://sacom.hk/report-apple-fails-in-its-responsibility-to-monitor-suppliers-2/>, abgerufen am 20.11.2013

³⁴ <http://sacom.hk/statement-foxconn-should-keep-its-promise-we-need-no-fake-trade-unions/>, abgerufen am 20.11.2013

6 Aktuelle Situation

Sowohl Apple als auch Foxconn hatten sich gemeinsam mit der FLA darauf geeinigt, bis Anfang Juli 2013 die Missstände und Verstöße gegen Menschenrechte und chinesisches Arbeitsrecht in den Fabriken zu beseitigen. Obwohl Apple versprochen hatte, die Untersuchungen im Frühjahr 2012 noch auf Pegatron und Quanta auszuweiten, gab es keine Veröffentlichungen der FLA hierzu.³⁵ Diese bezogen sich ausschließlich auf drei Foxconn-Fabriken, die jedoch nicht den größten Anteil der Apple-Produkte herstellen. Seit dem 1. Juli gibt es weder einen neuen FLA-Bericht noch eine Stellungnahme Apples zum Verstreichen der Frist.

Im Mai 2013 wurde außerdem bekannt, dass Apple einen großen Teil seiner Produktion des neuen, günstigeren iPhone (5c) von Foxconn auf Pegatron verlagern wird, da Pegatron zu geringeren Kosten als Foxconn produziert. Dies veranlasste CLW dazu, drei Pegatron-Fabriken zu untersuchen.³⁶ Der Ende Juli 2013 erschienene Bericht vergleicht Apples Verhaltenskodex mit der aktuellen Situation in den drei Pegatron-Fabriken und berichtet von starken Abweichungen: So waren die teilweise erzwungenen und unbezahlten Überstunden ein großes Problem. Sie überstiegen deutlich das chinesische Gesetz sowie die vorgeschriebene maximale 60-Stunden-Woche aus Apples Verhaltenskodex – dabei wäre Apples angestrebte 60-Stunden-Woche sogar noch ein Verstoß gegen chinesische Gesetze. Minderjährige ArbeiterInnen – oft PraktikantInnen, die Berufsschulen schickten – mussten die gleichen Überstunden leisten wie die anderen ArbeiterInnen, was gesetzlich nicht erlaubt ist. Pegatron warb LeiharbeiterInnen über Arbeitsagenturen an, die häufig unangemessene Summen von den ArbeiterInnen verlangten. Außerdem stellte CLW diskriminierende Praktiken fest – die Pegatron-Fabriken stellten weder Hui und Tibeter noch Uiguren ein. Es gab Beleidigungen und Beschimpfungen am Arbeitsplatz und keine Beschwerdemechanismen. Der Bericht stellte erhebliche Sicherheitsmängel fest, teilweise wurden Aufzeichnungen gefälscht und Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen benutzt. Diese Beschreibungen deckten somit z. T. noch mehr Missstände auf, als es bei den Foxconn-Fabriken in der Vergangenheit der Fall war. Apple reagierte auf diesen Bericht, indem das Unternehmen beteuerte, die Fabriken hätten bei vergangenen Audits die vorgeschriebene Arbeitszeit eingehalten. Außerdem versicherte das Unternehmen, dass Audit-Teams noch in derselben Woche zu den Fabriken zurückkehren werden.³⁷

Eine weitere CLW-Studie vom September 2013 untersuchte eine Fabrik des US-amerikanischen Zulieferers Jabil Circuit (bzw. Jabil Green Point) in Wuxi, der die Plastikhüllen des neuen iPhone 5c herstellt. Ähnliche Ergebnisse wie bei fast allen Studien lassen sich auch hier finden: Durchschnittlich 110 teilweise unbezahlte und verpflichtende Überstunden im Monat, Leiharbeit und hohe Gebühren an Arbeitsvermittlungsagenturen, kein ausreichendes Training, keine Beschwerdemechanismen sowie gefälschte Aufzeichnungen.³⁸ Als Reaktion auf diese letzte Studie gab es Stellungnahmen sowohl von Apple als auch von Jabil Circuit, deren Sitz sich in Florida befindet. Beide Unternehmen betonten, wie ernst sie diese Studie nehmen, und dass sich bereits ein Audit-Team vor Ort befände,

³⁵ Siehe auch: Kommentar zur Verstreichung der Frist (<http://www.epi.org/blog/broken-promises-continuing-worker-abuses/>, abgerufen am 20.11.2013)

³⁶ Pegatron Shanghai, Riteng Shanghai (Tochter Pegatron) sowie AVY Sozhou (Tochter Pegatron).

³⁷ Wall Street Journal Online (<http://blogs.wsj.com/chinarealtime/2013/07/29/apples-response-to-pegatron-worker-allegations/>, abgerufen am 20.11.2013)

³⁸ <http://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-182.html>, abgerufen am 20.11.2013

um die Vorwürfe zu prüfen. Apple versicherte, dass die Jabil-Fabrik in Wuxi in der Vergangenheit zu 92 % konform mit der von Apple geforderten maximalen 60-Stunden Woche³⁹ war⁴⁰. In Apples eigenen Untersuchungen zur Einhaltung von Arbeitszeiten sinkt sogar seit Juni 2013 die Rate der Betriebe, die mit Apples Anforderung einer 60-Stunden-Woche konform sind. Im September 2013 erfüllten 13 % der Betriebe nicht die ohnehin gegen chinesisches Arbeitsrecht verstoßende Anforderung Apples.⁴¹

Die neueste SACOM-Studie vom November 2013 untersucht den Second Tier (also den nachrangigen) Apple-Lieferanten Biel Crystal Manufactory und stellt auch hier schlechte Arbeitsbedingungen fest. Diese Studie macht die Notwendigkeit deutlich, sich als Unternehmen nicht nur auf direkte Zulieferer zu konzentrieren, da menschenrechtliche und ökologische Risiken häufig in weiter entfernten Stufen der Lieferkette auftreten.

Es wird somit deutlich, dass es auch gut eineinhalb Jahre nach dem Beitritt Apples zur FLA noch zu massiven Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen bei den Apple-Zulieferern in China kommt. Zwar scheint Foxconn tatsächlich seine Überstundenanzahl gesenkt zu haben. Gleichzeitig sind jedoch die Produktivitätsanforderungen an einzelne ArbeiterInnen gestiegen. Neben der Frist bis zum 1. Juli 2013 Verstöße in drei Foxconn-Fabriken zu beseitigen, wird im Januar 2014 die zweijährige Frist auslaufen, innerhalb welcher alle Unternehmen, die der Fair Labor Association beitreten, den Verhaltenskodex der FLA einhalten müssen. Dieser schreibt u. a. die Beachtung nationaler Gesetze bei den Arbeitszeiten vor. Es bleibt zu hoffen, dass diese Frist von Apple ernster genommen wird als das vorherige Versprechen. Als Beispiele für die gegenwärtige Situation folgen drei aktuelle Berichte über Apple-Zuliefererfabriken in Taiyuan (Foxconn), Shanghai (Pegatron) und Huizhou (Biel) des freien Journalisten Hannes Koch, der Ende September 2013 vor Ort recherchierte.



Zwei Mitarbeiter von Foxconn in Taiyuan.

Foto: Hannes Koch

³⁹ Diese wäre immer noch ein Verstoß gegen chinesisches Arbeitsrecht.

⁴⁰ Beide Stellungnahmen finden sich in diesem Artikel: <http://www.ibtimes.com/apple-labor-issues-continue-iphone-supplier-jabil-circuit-accused-major-violations-1402951>, abgerufen am 20.11.2013

⁴¹ Apple (<http://www.apple.com/supplierresponsibility/labor-and-human-rights.html>), abgerufen am 26.11.2013

Der Lohn steigt, die Kosten auch

Fallbeispiel Apple-Zulieferer Foxconn: Nicht alles, aber manches wird besser

Von Hannes Koch

Foxconn-Arbeiter Zhi Wang* (25), wache Augen, hellbraune Kunstlederjacke, Bluejeans, bietet den Fragern Zigaretten an. Er nimmt einen Zug, hat Zeit, erklärt, wofür er in der Fabrik in Taiyuan, einer Stadt 400 Kilometer südwestlich von Peking, zuständig ist: Software auf die iPhone 4s spielen.

Es ist bereits dunkel, bald beginnt die zwölfstündige Nachtschicht. Zwischen den zweistöckigen Gebäuden des Einkaufsviertels streben die Arbeiterinnen und Arbeiter – die meisten jünger als 25 – zur Fabrik. Am Straßenrand stehen Elektromopeds, auf deren Ladefläche Holzkohlegrills montiert sind. Hühnchenfleisch- und Gemüsespieße sind beliebter Proviant für die langen Nachtstunden. Nebenan gibt es Friseure und Internetcafes, wo man morgens eine Pause auf dem Nachhauseweg einlegen kann. An einer Ecke liegt ein meterhoher Haufen Steinkohle. Die Luft ist staubig, permanent hängt Smog über der Stadt, Taiyuan ist Kohle-Abbau-Gebiet.

Seit geraumer Zeit sei es ziemlich ruhig an den Produktionsbändern, sagt Wang, kaum Überstunden, zehn Stunden Arbeit pro Tag höchstens. Das könne daran liegen, dass die Nachfrage nach den älteren Smartphone-Typen zurückgehe. Das 4s ist eher ein Auslaufmodell, seit die neuesten Versionen 5s und 5c auf dem Markt sind. Wang scheint nicht gestresst zu sein. Noch geraume Zeit steht er hier und plaudert.

Die Arbeitsbedingungen beim größten Apple-Zulieferer Foxconn verändern sich. Nicht in jeder Hinsicht, aber zumindest teilweise werden sie besser. Ein Grund dafür sind die Versprechen, die Apple gegenüber der Weltöffentlichkeit gegeben hat. Aber es gibt auch andere Ursachen, denen die Unternehmen nicht ausweichen können – beispielsweise die zurückgehende Nachfrage nach bestimmten Produkten. Dieser Effekt führt dazu, dass die oft illegal langen Arbeitszeiten in Richtung des legalen Niveaus sinken. Die Kehrseite: Mit weniger Überstunden verdienen die Arbeiter auch weniger.

Einerseits steigen die Löhne in China beträchtlich. Professor Huilin Lu, Soziologe an der Peking-Universität, kann diese Entwicklung beziffern. In Shenzhen bei Hongkong, wo das Hauptwerk von Foxconn steht, betrug der Mindestlohn 1992 nur 245 Yuan. Heute darf dort kein Vollzeit-Beschäftigter weniger als 1.600 Yuan (etwa 200 Euro) verdienen. Innerhalb von 20 Jahren stieg der Minimalverdienst auf knapp das Siebenfache. Andererseits gebe es hier freilich eine Schattenseite, meint Lu: Weil die Lebenshaltungskosten ebenfalls stark gewachsen seien, könnten sich IndustriearbeiterInnen heute kaum mehr leisten als vor 20 Jahren.

Die Regierung in Peking jedenfalls legt Wert darauf, dass die Leute größere Summen verdienen, mehr lernen und hochwertigere Produkte herstellen. Die Wirtschaft des Landes soll sich zunehmend an den Bedürfnissen der einheimischen Bevölkerung orientieren und weniger als billige Fabrik für die globalen Exportmärkte fungieren.

Hinzu kommt: Auch in China werden allmählich die IndustriearbeiterInnen knapp. Weniger junge Arbeitskräfte strömen aus dem Landesinnern in die Boomstädte des Südens und Südostens. Um weiter Millionen Beschäftigte anheuern zu können, müssen die Konzerne deshalb die Arbeitsbedingungen verbessern. In großen Stil nach Laos oder Vietnam auszuwandern ist für sie keine Option. Dort leben zu wenige Menschen und es existieren keine leistungsfähigen industriellen Netzwerke, die bei der Fertigung komplexer Produkte wie Smartphones und Tablet-Computer zusammenarbeiten könnten. Vorläufig bleiben die Unternehmen an China gebunden – und müssen den Weg zu bescheidenem Wohlstand der ArbeiterInnen und halbwegs erträglichen sozialen Bedingungen mitgehen.

* Name geändert

Arbeit für Apple als persönlicher Fortschritt

Fallbeispiel Apple-Zulieferer Pegatron Shanghai: Die Beschäftigten sind oft zufriedener als die Kritiker-Organisationen

Von Hannes Koch

Fünf Minuten vom Haupteingang der Pegatron-Fabrik in Shanghai entfernt, in der etwa 70.000 Menschen arbeiten, gibt es einen Markt mit Essenständen. Es duftet, 25 Grad Außentemperatur, die Sonne scheint, Zeit für das Frühstück nach der Nachtschicht: Glasnudeln, Pilze, Sprossen, Gurken, dazu Mantou – dicke, weiße Dampfbrotchen. Wei Liu* (20) und seine Kollegen kommen gerade von der Produktionsstraße und setzen sich.

Liu macht an der Berufsschule eine Ausbildung zum Maschinentechniker. Hier ist er jetzt Praktikant, arbeitet seit drei Monaten am Band und baut den Vibrationsmechanismus in das iPhone 5s ein. Die Firma Pegatron erhält zunehmend Aufträge von Apple, um die Smartphones der neuesten Typen 5s und 5c zu fertigen.

„Das iPhone ist ein Statussymbol“, sagt Liu, „jeder will es haben. Für mich ist es aber sehr teuer.“ Etwa ein Monatsgehalt müsste er für das neueste Modell ausgeben. Bisher hat er verzichtet. Trotzdem fühlt Liu sich fair bezahlt: 4.000 Yuan pro Monat, etwa 500 Euro, erwirtschaftet er in 70 Arbeitsstunden pro Woche – die lange Arbeitszeit ist ein Verstoß sowohl gegen chinesisches Gesetz als auch gegen den Apple-Kodex. Für seinen Lebensunterhalt reiche das Geld locker. Und nicht nur dafür: Einige tausend Yuan lege er pro Jahr zurück. Das Geld schicke er an seine Eltern – für sie, für seine eigene Zukunft.

Liu sieht müde aus. „Die Arbeit hier ist nicht anstrengend“, sagt er trotzdem. Er meint: Im Vergleich zu der seiner Eltern, den Bauern. Wie ist das Leben in seinem Heimatdorf? Drei Mal Säen pro Jahr, die Felder bearbeiten, drei Ernten, eigentlich immer arbeiten, nicht elf, zwölf Stunden täglich wie er, sondern immer. „Dennoch haben sie kein sicheres Einkommen, wegen des Wetters“. Ja, Liu ist müde. Aber er findet: „Ich habe es besser als meine Eltern“. Für ihn ist die Arbeit bei Apple persönlicher Fortschritt.

Solche Stimmen sind nicht selten. Spricht man mit Apple-Arbeitern vor den Fabrikatoren, schildern diese ihre Lebensumstände oft wesentlich positiver, als es in den Berichten von Arbeitsrechtsorganisation wie SACOM oder China Labor Watch (CLW) zu lesen ist. Nachdem CLW beispielsweise zwischen März und Juli 2013 verdeckte Rechercheure in drei chinesische Pegatron-Fabriken geschickt und Arbeiter befragt hatte, veröffentlichte die Organisation einen kritischen Report.

Laut CLW mussten die Beschäftigten für Pegatron bis zu 69 Stunden wöchentlich arbeiten – wesentlich mehr als die zulässigen 49 Stunden. Bei Auftragsspitzen falle auch der freie Sonntag weg, dann steige die Arbeitszeit nochmal erheblich. Ein Grund, warum die ArbeiterInnen die langen Schichten mitmachen, sei die unzureichende Bezahlung, so CLW. Der Basislohn ohne Überstunden betrage nur 200 Euro monatlich. „Das ist weit unter dem existenzsichernden Einkommen“, das Arbeiter und ihre Familien in einer teuren Stadt wie Shanghai für ein einigermaßen auskömmliches Leben bräuchten, erklärt CLW. (Siehe auch S. 17)

Wie Apples Hauptzulieferer Foxconn stammt auch Pegatron aus Taiwan. Branchenexperten vermuten, dass Apple neuerdings mehr Aufträge an Pegatron vergibt, um sich etwas unabhängiger von Foxconn zu machen. Mit dem Hinweis auf die Konkurrenz kann Apple bei Foxconn außerdem die Preise drücken.

* Name geändert

Tödliches Glas

Fallbeispiel Apple-Zulieferer Biel, Huizhou: Kritiker registrieren Suizide, überlange Arbeitszeiten und mangelnden Gesundheitsschutz

Von Hannes Koch

In seiner Wohnung sitzt Biel-Arbeiter Qian Luo* auf der Bettkante. Er wartet auf seine Genesung. An der einen Wand steht ein niedriges Tischchen mit Laptop. Ein paar Pappkartons, ein Ventilator, ein bisschen Kram, daraus besteht die Einrichtung. Stühle gibt es nicht. Die Besucher nehmen Platz auf rosa Plastikhockern, die an umgedrehte Eimer erinnern. Hinzu kommen anderthalb Quadratmeter Küche mit einem Zwei-Flammen-Herd und zwei Quadratmeter Badezimmer. Das scheint alles zu sein, was sich der Biel-Arbeiter und seine Frau leisten können.

Luo (32) berichtet, wie er sich im Sommer 2013 bei der Arbeit in der Fabrik – Aufbau und Wartung der Produktionsstraßen für die Apple-Geräte – mit dem elektrischen Trennschleifer einen Zeh des rechten Fußes abgeschnitten hat. Mindestens einen Teil der Schuld trage die Firma: „Sie haben uns keine Sicherheitsschuhe gegeben.“

Bis zu seinem Arbeitsunfall arbeitete Luo bei Biel Crystal in Huizhou, einer Nachbarstadt der Industriemetropole Shenzhen im Süden Chinas. Recherchen der Organisation SACOM (Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour) zufolge stellt Biel, ein Unternehmen aus Hongkong, 60 Prozent aller Glasoberflächen her, die in Apple-Geräten verwendet werden.

Angeblich produziert die Firma auch für Samsung, Nokia, Motorola und andere Marken. Das Unternehmen selbst macht dazu keine Angaben. Biel beschäftigt etwa 60.000 Menschen, zeitweise wurden SACOM zufolge 500 pro Tag zusätzlich eingestellt – ein kleines Indiz für das Tempo der industriellen Entwicklung in China.

Krankgeschrieben bekommt Biel-Arbeiter Luo nach eigenen Angaben 1.200 Yuan, 150 Euro monatlich. „Das Geld reicht nur noch für das absolut Nötigste“, sagt er. Vor seinem Unfall verdiente er etwa 3.500 Yuan im Monat, ungefähr 440 Euro. Und wie lange musste er für diesen Lohn arbeiten? Seine Antwort: „Zwölf Stunden täglich, sechs Tage pro Woche“. Das macht 72 Stunden pro Woche.

Teilweise ist die Arbeitszeit noch länger, haben Rechercheure von SACOM herausgefunden. Oft würden die Arbeiter sieben Tage pro Woche in der Fabrik verbringen. Dann müssten sie sich mit einem freien Tag pro Monat begnügen. Derartige Arbeitszeiten widersprechen selbst dem Verhaltenskodex, den Apple sich selbst gegeben hat. Darin ist eine maximale Wochenarbeitszeit von 60 Stunden vorgesehen. Allerdings liegt auch diese über der Obergrenze des chinesischen Arbeitsgesetzes, das höchstens 49 Stunden vorschreibt. Apple hatte versprochen, solche Regeln ab 1. Juli 2013 einzuhalten.

Biel macht andere Versprechen. Beispielsweise sichert die Firma ihren Auftraggebern zu, dass die bestellten Glasoberflächen innerhalb einer Woche fertig sein können. „Preis unter dem Markt, Qualität über dem Markt“, ist ein weiterer Slogan des Unternehmens. Solche Ziele erreicht Biel offenbar auch durch hohen Druck auf seine Beschäftigten.

Nicht nur zahlreiche Arbeitsunfälle, sondern Selbstmorde würden sich in den Fabriken ereignen, erklärt SACOM in seiner Studie vom November 2013. Alleine in diesem Jahr hätten sich vier ArbeiterInnen das Leben genommen, indem sie sich aus höheren Stockwerken in die Tiefe stürzten.

* Name geändert

7 Abschließende Betrachtungen

Die geschilderten Untersuchungen zu den Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Apple zeigen, dass fundamentale Probleme immer wieder und aktuell noch auftreten. Hervorzuheben sind: Löhne unterhalb des Existenzminimums; hohe Überstunden, die teilweise erzwungen und unbezahlt sind; fehlende Investitionen in Sicherheit und Gesundheitsschutz; der massenhafte Einsatz von PraktikantInnen und LeiharbeiterInnen und die damit verbundenen Problematiken sowie in manchen Fabriken Kinderarbeit. Außerdem stellten fast alle Studien diskriminierende Einstellungspraktiken, Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen, ein quasi-militärisches Management und eine beengte Wohnsituation der ArbeiterInnen fest. Oft werden Arbeitsunfall- oder Sozialversicherungen nicht bezahlt und nachdem Arbeitsunfälle (gehäuft durch mangelnde Sicherheit) auftreten, entschädigen die Zulieferer die ArbeiterInnen nicht oder nicht angemessen. Ein weiteres allgemeines Problem ist das Fehlen von handlungsfähigen Gewerkschaften.

Es wird deutlich, dass die Missstände in den Fabriken ein strukturelles Problem darstellen. Die Nichteinhaltung von bestimmten Menschen- und Arbeitsrechten tritt nicht nur bei wenigen, sondern bei allen untersuchten Fabriken auf. Und sie tritt nicht nur bei Apple, sondern auch bei anderen Unternehmen auf, die in China und anderen Niedriglohnländern produzieren lassen. So bleibt zu betonen, dass Apple nur ein Unternehmen von vielen ist, das unter diesen Bedingungen seine Elektronikgeräte fertigen lässt. Die Produkte anderer Hersteller werden zum Teil in denselben Fabriken von denselben Zulieferern hergestellt. Kunden von Foxconn sind neben Apple u. a. auch Acer, Cisco, Dell, Hewlett Packard, Intel, Microsoft, Motorola, Nintendo, Nokia, Sony und Toshiba. Abschließend soll kurz dargestellt werden, warum die Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in den Lieferketten einen solch strukturellen Charakter aufweisen und welche Lösungsmöglichkeiten es hierzu gäbe.

Als wesentlichen Grund für viele der aufgeführten Probleme sehen Nichtregierungsorganisationen den enormen Preisdruck in der Elektronikbranche. Bei operativen Margen von 0,9 % steht Foxconn unter starkem Wettbewerbsdruck.⁴² Das führt dazu, dass das Management von Foxconn und anderen Zulieferern versucht, Kosten einzusparen. Apple hingegen sitzt am längeren Hebel und erreicht operative Margen von knapp 40 %. Statt jedoch die zarten Verbesserungen bei Foxconn zu honorieren und daran weiterzuarbeiten, hat Apple den Großteil der Produktion des neuen iPhone 5c von Foxconn zum Zulieferer Pegatron verlagert, der nicht nur günstiger produziert sondern bislang leider unter noch schlechteren Arbeitsbedingungen.

Neben der Einsparung von Kosten gibt es natürlich noch andere Gründe für die geschilderten Probleme. Nichtregierungsorganisationen kritisieren immer wieder, dass z. B. das Management und die verschiedenen Führungsebenen der Fabriken nicht ausreichend geschult werden. Außerdem sind die Kontrollen des chinesischen Staates bezüglich der Einhaltung des Arbeitsrechts unzureichend. Schwierig ist zudem, dass es in China keine freien Gewerkschaften gibt, die sich eigentlich in Problemsituationen für verbesserte Arbeitsbedingungen einsetzen sollten.

Die regelmäßigen Audits, die von Unternehmen wie Apple durchgeführt werden, sind zwar zunächst als positiv zu bewerten. Allerdings zeigt sich auch durch Apples jährlich veröf-

⁴² Ngai, Pun (Hg.): *iSlaves, Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken*. Wien 2013, S. 24 (Dies kann natürlich keine Entschuldigung für die massiven menschen- und arbeitsrechtlichen Verstöße darstellen).

fentlichte „Supplier Responsibility Progress Reports“ immer wieder, dass Überprüfungen allein keine Lösung sein können. Für grundlegende Verbesserungen sehen Nichtregierungsorganisationen zwei Anknüpfungspunkte.

- Erstens müssten Unternehmen wie Apple – top-down – ihre Einkaufspraktiken verbessern, so wie es das makeITfair-Projekt schon lange fordert. Die Einkäuferunternehmen müssten den Zulieferunternehmen faire Stückkostenpreise zahlen. Das wäre eine wichtige Voraussetzung, um den ArbeiterInnen in einer normalen Wochenarbeitszeit ein Einkommen zu ermöglichen, das ihre grundlegenden Bedürfnisse deckt und ihre Familie ernährt. Da Berechnungen von iSuppli zufolge die Arbeitskosten an dem neuen iPhone 5s nur ca. 1,2 % des Verkaufspreises betragen⁴³, würden in diesem Fall selbst verdreifachte Löhne beim Endpreis kaum ins Gewicht fallen. Zu verbesserten Einkaufspraktiken gehören auch angemessene Lieferfristen, so dass auch zu Spitzenproduktionszeiten die gesetzlich vorgeschriebenen Überstunden eingehalten werden können. Neben dem Einkäuferunternehmen fällt hierbei aber auch den Zulieferunternehmen die Aufgabe zu, ein gutes Lieferzeitenmanagement zu betreiben.
- Zweitens ist – bottom up – die Vertretung der ArbeiterInnen zu stärken. Insbesondere in China ist dabei wichtig, dass die Gewerkschaft nicht zu einem großen Teil aus den höheren Führungsebenen eines Unternehmens besteht. Nur so können ArbeiterInnen selbst in fairen Tarifverhandlungen existenzsichernde Löhne aushandeln. Auch hierbei könnten Unternehmen der Unterhaltungselektronik einen Einfluss ausüben, indem sie ihre Aufträge an entsprechende Bedingungen knüpfen. Beispielsweise dass in den jeweiligen Zulieferunternehmen und Fabriken alle ArbeiterInnen über Gewerkschaften informiert sind und ein Mindestanteil der Gewerkschaftsmitglieder ProduktionsarbeiterInnen sind.

Zusätzlich zu diesen zwei Anknüpfungspunkten ist es wichtig, dass die Unternehmen der Unterhaltungselektronik ihre Transparenz und Kommunikation verbessern, wie es auch das makeITfair-Projekt fordert. Dies umfasst einerseits Transparenz über die Arbeitsbedingungen und die Lieferkette, so dass VerbraucherInnen informierte Kaufentscheidungen treffen können. Andererseits ist es wichtig, dass Unternehmen sich gemeinsam mit Arbeitsrechtsorganisationen in einem ernsthaften Multi-Stakeholder-Prozess für verbesserte Arbeitsbedingungen in China einsetzen. Abschließend stellt sich die Frage, welche Probleme durch Unternehmen wie Apple selbst gelöst werden können, indem sie ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen⁴⁴, und für welche Probleme es verpflichtende Rahmensetzungen auch über Ländergrenzen hinweg geben müsste.⁴⁵

⁴³ iSuppli (<http://www.isuppli.com/Teardowns/News/Pages/Groundbreaking-iPhone5s-Carries-199-BOM-and-Manufacturing-Cost-IHS-Teardown-Reveals.aspx>, abgerufen am 20.11.2013)

⁴⁴ Diese wird von den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte seit 2011 vorgeschrieben.

⁴⁵ Leider wurde durch viele Studien deutlich, dass selbst bereits existierende, verpflichtende Rahmensetzungen wie das chinesische Gesetz zurzeit übergangen werden.

8 Anhang: Relevante Studien und Untersuchungen

Datum	Organisationen	Titel	Relevante Fabriken
09/2008	SwedWatch, SOMO (makeITfair)	Silenced to deliver – Mobile Phone manufacturing in China and the Philippines (I)	Dongguan City (Guangdong Provinz) <i>Kameramodule für iPhones</i>
03/2009	FinnWatch, SACOM, SOMO (makeITfair)	Playing with labour rights – Music player and game console manufacturing in China (I)	Foxconn - Shenzhen-Guanlan (Guangdong Provinz) <i>Endfertigung iPhone</i>
06/2009	SACOM	With new Apple business on the horizon, Wintek keeps costs down by suppressing strike in mainland China	Wintek (bzw. Dongguan Masstop) - Dongguan City
12/2009	SwedWatch, SOMO (makeITfair)	Mobile Phone production in China – A follow-up report on two suppliers in Guangdong (II)	(Fabrik in Dongguan City, die Kameramodule für iPhones herstellte wurde nicht noch einmal untersucht)
05/2010	China Labor Watch	We are extremely tired, with tremendous pressure. A follow up investigation of Foxconn (+ drei weitere Statements im Mai und Juni bezüglich der Selbstmorde)	Foxconn Shenzhen
05/2010	SACOM	Apple owes workers a public response (on Wintek)	Wintek (bzw. United Win) - Suzhou (Jiangsu Provinz)
10/2010	SACOM	Workers as Machines: Military Management in Foxconn	Foxconn - Shenzhen - Hangzhou (Zhejiang Provinz)
02/2011	FinnWatch, SACOM, SOMO (makeITfair)	Game console and music player production in China – A follow-up report on four suppliers in Guangdong (II)	Foxconn - Shenzhen-Guanlan
05/2011	SACOM	Foxconn and Apple Fail to Fulfill Promises: Predicaments of Workers after the Suicides	Foxconn - Shenzhen-Guanlan - Shenzhen-Longhua - Chengdu (Provinz Sichuan) <i>iPads</i>
09/2011	SACOM	iSlave behind the iPhone – Foxconn Workers in Central China	Foxconn - Zhengzhou-Airport Zone - Zhengzhou-Processing Zone - Zhengzhou-Zhongmou Country (Provinz Henan)

03/2012	FLA	Independent Investigations of Apple Supplier, Foxconn (1)	Foxconn - Shenzhen-Guanlan - Shenzhen-Longhua - Chengdu
05/2012	SOMO	SOMO-paper: Freedom of association in the electronics industry	u.a. Apples Non-Compliance im Bereich Vereinigungsfreiheit
05/2012	SACOM	Sweatshops are good for apple and Foxconn but not for workers	Foxconn - Zhengzhou-Airport Zone - Zhengzhou-Processing Zone - Zhengzhou-Zhongmou Country - Shenzhen-Guanlan - Shenzhen-Longhua - Shenzhen-Songgang
06/2012	China Labor Watch	Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain	Pegatron (bzw. AVY) - Suzhou Pegatron (bzw. RiTeng) - Shanghai Toyo Rikagaku Kenkyusho - Kunshan (Jiangsu Provinz) Catcher Technology - Suzhou BYD Company - Shenzhen Kenseisha Sdn. Bhd. - Shanghai Wintek (bzw. United Win) - Suzhou Quanta Computer (bzw. Tenglong Metal) - Changshu (Jiangsu Provinz) Jabil Circuit - Shenzhen Foxconn - Shenzhen
08/2012	FLA	Foxconn Verification Status Report (2)	Foxconn - Shenzhen-Guanlan - Shenzhen-Longhua - Chengdu
09/2012	SACOM	New iPhone, Old Abuses: Have working conditions at Foxconn improved?	Foxconn - Zhengzhou-Airport Zone - Zhengzhou-Processing Zone - Zhengzhou-Zhongmou Country
02/2013	SACOM	Apple fails in its responsibility to monitor suppliers	Foxlink (bzw. Cheng Uei) - Dongguan (Guangdong Provinz) Pegatron (bzw. Riteng) - Shanghai Wintek (bzw. United Win) - Suzhou (Jiangsu Provinz)

05/2013	"The new generation migrant workers concern programme" research team	The report on Foxconn trade union research (Die Übersetzung von Ausschnitten liegt auf Englisch vor)	Foxconn - Shenzhen-Guanlan - Shenzhen-Longhua - Wuhan (Provinz Hubei)
05/2013	FLA	Second Foxconn Verification Status Report (3)	Foxconn - Shenzhen-Guanlan - Shenzhen-Longhua - Chengdu
07/2013	China Labor Watch	Apple's Unkept Promises: Investigation at Three Pegatron Group Factories Supplying to Apple	Pegatron - Shanghai <i>iPhones</i> - Shanghai (Tochter: Riteng) <i>Apple Computer</i> - Suzhou (Tochter: AVY) <i>iPad-Teile</i>
09/2013	China Labor Watch	Chinese Workers exploited by U.S.-owned iPhone supplier: An investigation of labor conditions at Jabil	Jabil Circuit (bzw. Jabil Green Point) - Wuxi (Provinz Jiangsu)
11/2013	SACOM	Stains on iPhones' Cover Glass – Dehumanized Working Condition of Biel Crystal for Apple's production	Biel Crystal Manufactory -Huizhou (Provinz Guangdong) <i>iPhone-Displays aus Glas</i>

Studien und Berichte sind einsehbar über:

makeITfair: <http://makeitfair.org/de/die-fakten/studien>

SACOM: <http://sacom.hk/media-type/investigative-reports/>

China Labor Watch: <http://chinalaborwatch.org/reports.html>

FLA: <http://www.fairlabor.org/affiliate/apple>

... Sie fanden diese Publikation interessant und hilfreich?

Wir stellen unsere Veröffentlichungen zum Selbstkostenpreis zur Verfügung, zum Teil auch unentgeltlich. Für unsere weitere Arbeit sind wir jedoch auf Spenden und Mitgliedsbeiträge angewiesen.

Spendenkonto: 32 123 00, Bank für Sozialwirtschaft AG, BLZ 10020500

Spenden per SMS: Stichwort „Weitblick“ an 8 11 90 senden und 5 Euro spenden.

Mitgliedschaft: Werden Sie Fördermitglied (Mindestbeitrag 60 Euro/Jahr) oder stimmberechtigtes Mitglied (ab 150 Euro/Jahr, Studierende ab 120 Euro/Jahr) bei Germanwatch. Weitere Informationen und das Anmeldeformular finden Sie auf unserer Website unter:

www.germanwatch.org/de/mitglied-werden

Wir schicken Ihnen das Anmeldeformular auf Anfrage auch gern postalisch zu:
Telefon: 0228/604920, E-Mail: info@germanwatch.org

Germanwatch

„Hinsehen, Analysieren, Einmischen“ – unter diesem Motto engagiert sich Germanwatch für globale Gerechtigkeit und den Erhalt der Lebensgrundlagen und konzentriert sich dabei auf die Politik und Wirtschaft des Nordens mit ihren weltweiten Auswirkungen. Die Lage der besonders benachteiligten Menschen im Süden bildet den Ausgangspunkt unseres Einsatzes für eine nachhaltige Entwicklung.

Unsere Arbeitsschwerpunkte sind Klimaschutz & Anpassung, Welternährung, Unternehmensverantwortung, Bildung für Nachhaltige Entwicklung sowie Finanzierung für Klima & Entwicklung/Ernährung. Zentrale Elemente unserer Arbeitsweise sind der gezielte Dialog mit Politik und Wirtschaft, wissenschaftsbasierte Analysen, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Kampagnen.

Germanwatch finanziert sich aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und Zuschüssen der Stiftung Zukunftsfähigkeit sowie aus Projektmitteln öffentlicher und privater Zuschussgeber.

Möchten Sie die Arbeit von Germanwatch unterstützen? Wir sind hierfür auf Spenden und Beiträge von Mitgliedern und Förderern angewiesen. Spenden und Mitgliedsbeiträge sind steuerlich absetzbar.

Bankverbindung / Spendenkonto:

Bank für Sozialwirtschaft AG,
IBAN: DE33 1002 0500 0003 2123 00,
BIC/Swift: BFSWDE33BER

Weitere Informationen erhalten Sie unter **www.germanwatch.org** oder bei einem unserer beiden Büros:

Germanwatch – Büro Bonn

Dr. Werner-Schuster-Haus
Kaiserstr. 201, D-53113 Bonn
Telefon +49 (0)228 / 60492-0, Fax -19

Germanwatch – Büro Berlin

Schiffbauerdamm 15, D-10117 Berlin
Telefon +49 (0)30 / 2888 356-0, Fax -1

E-Mail: info@germanwatch.org

Internet: www.germanwatch.org



Hinsehen. Analysieren. Einmischen.
Für globale Gerechtigkeit und den Erhalt der Lebensgrundlagen.