

# ARBEITERINNEN ZAHLEN IMMER NOCH DEN PREIS FÜR BILLIGE COMPUTER

Fallstudie zu  
Arbeitsbedingungen  
bei vier Dell Zulieferern  
in China

**November 2013**

**AutorInnen der englischen Originalversion:** Sophie Stracke, Nina Lendal & Frederik Johannisson, DanWatch

**Bilder:** DanWatch & China Labor Watch

**Deutsche Übersetzung:** Valerie Wolff & Stephan Koppanyi, Südwind Agentur

**Lektorat:** Andrea Ben Lassoued, Südwind & Annelie Evermann, WEED

**Herausgeber der deutschen Übersetzung:** Südwind Agentur, Laudongasse 40, 1080 Wien

Dieser Bericht wurde unter Einhaltung von DanWatchs Ethikrichtlinien und internationalen Prinzipien der Medienethik erstellt.

## Vorwort

China und insbesondere die Stadt Shenzhen in der Provinz Guangzhou sind als „Weltfabrik“ bekannt. Tausende Fabriken, welche Millionen von ArbeiterInnen beschäftigen, produzieren am laufenden Band alle Arten von Produkten. Elektronik ist eine jener Produktkategorien, welche die chinesische Wirtschaft antreiben. Neben den vielen privaten KonsumentInnen von Markenartikeln stellt auch der öffentliche Sektor einen wichtigen Konsumenten von in China produzierter IT-Hardware dar.

Für diesen Bericht hat sich das Medien- und Forschungszentrum DanWatch mit China Labor Watch (CLW) zusammengeschlossen. Beide Organisationen arbeiten unabhängig und sind nicht auf Gewinn ausgerichtet. CLW betreibt Überprüfungen von chinesischen Fabriken, die Spielsachen, Fahrräder, Schuhe, Möbel, Kleidung und Elektronik für einige der größten Markenunternehmen der Welt produzieren. Der Bericht konzentriert sich auf die Arbeitsbedingungen in vier Elektronikfabriken, die mehrere große internationale Markenfirmen beliefern. In diesem Bericht wird die amerikanische Computermarke Dell besonders hervorgehoben. Der Grund hierfür liegt darin, dass Dell eine wichtige Marktposition bei der Belieferung des öffentlichen Sektors in Europa innehat. Die Produkte von Dell werden von öffentlichen BeschafferInnen in Europa sehr stark nachgefragt.

DanWatch und CLW sind Mitglieder bei GoodElectronics, einem Netzwerk von Organisationen der Zivilgesellschaft und weiteren ExpertInnen, die sich mit Menschenrechten, einschließlich dem Arbeitsrecht, und Nachhaltigkeit in der globalen Zulieferkette für Elektronik beschäftigen. Das GoodElectronics-Netzwerk will einen Beitrag leisten zur Verbesserung von unternehmerischen und öffentlichen Vorgaben zur Einhaltung der Menschenrechte und zur Nachhaltigkeit in der globalen Zulieferkette für Elektronik. GoodElectronics legt dabei besonderes Augenmerk auf die großen Markenunternehmen. Das GoodElectronics Network setzt sich insbesondere für das Rahmenkonzept „Protect, Respect and Remedy“ (Schützen, Respektieren, Wiedergutmachen) der Vereinten Nationen ein, das die Pflicht von Staaten, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte wie Unternehmen zu gewähren, benennt. Außerdem soll den Opfern effiziente Hilfe, sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich, leichter zugänglich gemacht werden. Das GoodElectronics-Netzwerk setzt sich für eine staatliche Regelung zu ArbeitnehmerInnenrechten, Unternehmensverantwortung und Umweltschutz, deren Umsetzung im Einklang mit international anerkannten Menschenrechten und Nachhaltigkeitsstandards sowie für die strikte Einhaltung der Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein.

Wo eigentlich chinesisches Arbeitsrecht und internationale Arbeitsstandards die Richtung weisen sollten, stießen DanWatch und CLW auf mehrere Fälle eindeutiger Verletzungen von Vorschriften betreffend Arbeitszeit, Überstunden, Bezahlung und zu geringer Löhne. Markenunternehmen für Elektronik wie Dell haben Strategien zur Rechenschaftspflicht für Unternehmen und Verhaltenskodizes entwickelt. Dieser Bericht offenbart jedoch abermals, dass es sich hierbei um zahnlose Werkzeuge handelt. Der vorliegende Bericht zeigt, dass menschliche Aspekte in der gegenwärtigen Elektronikindustrie in China verlorengegangen sind. Firmen beschäftigen tausende ArbeiterInnen in riesigen Anlagen und pferchen diese in einfache Schlafgebäude. Tausende ArbeiterInnen stehen Schlange, um in unpersönlichen Kantinen undefinierbare Nahrung auf Plastikteller geladen zu bekommen. Bis zu 50 ArbeiterInnen teilen sich eine Toilette. Bis

zu 90 ArbeiterInnen teilen sich eine Duscheinheit. Die Fälle, die von DanWatch und CLW untersucht wurden, geben wieder einmal Grund zur Sorge. Der Bericht präsentiert einen weiteren Schnappschuss einer Industrie, die die Rechte der ArbeiterInnen nicht respektiert und sich nicht ausreichend um das Wohlbefinden ihrer ArbeiterInnen kümmert.

Im vergangenen Jahrzehnt haben sich NGOs für Arbeitsrechte in der globalen Zulieferkette für Elektronikprodukte eingesetzt und die Industrie dazu angehalten, die Rechenschaftspflicht der Unternehmen aufzuzeigen. Forschungsberichte, Konsumenten-Kampagnen, der Dialog mit Unternehmen, Lobbying für weitere Regulierungen – eine Reihe von Strategien wurden angewendet, um Bewusstsein zu schaffen und um dazu aufzurufen, Arbeitsrechte von ArbeiterInnen, die IT-Hardware herstellen, zu verbessern.

Jüngst kam eine neue Initiative hinzu. Mitglieder des GoodElectronics-Netzwerks aus ganz Europa versuchen, in enger Zusammenarbeit mit Arbeitsrechtsgruppen in Niedriglohnländern, sozial verantwortliche öffentliche Beschaffung als effizienten Mechanismus zur Erreichung der Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der weltweiten Elektronikindustrie zu etablieren.

Diese neue Initiative wird Electronics Watch (<http://electronicswatch.org/de/>) genannt. Die europäischen NGOs Südwind (Österreich), WEED (Deutschland), SETEM Catalunya (Spanien), CentrumCSR (Polen), DanWatch (Dänemark), People & Planet (Großbritannien) und SOMO (Niederlande) rufen den öffentlichen Sektor dazu auf, Verantwortung dafür zu übernehmen, dass die Menschenrechte innerhalb der gesamten Zulieferkette für Elektronik respektiert werden. Electronics Watch argumentiert damit, dass die institutionelle Kaufkraft des öffentlichen Sektors in Europa den nötigen Einfluss darstellt, damit Markenfirmen und Erzeuger handeln. Electronics Watch wird dem öffentlichen Sektor in Europa praktisches Handwerkszeug und Hilfen nebst Informationen über die Arbeitsbedingungen vor Ort zur Verfügung stellen, damit bereits bestehende Strategien zur sozial verantwortlichen Beschaffung umgesetzt werden können. Der Schwerpunkt liegt auf der Beobachtung von Arbeitsbedingungen in Fabriken, die IT-Hardware für den europäischen öffentlichen Sektor produzieren.

Das GoodElectronics-Netzwerk begrüßt den vorliegenden Bericht von DanWatch und CLW als einen höchst aktuellen Einblick in Probleme, die der öffentlichen Aufmerksamkeit bedürfen.

Pauline Overeem  
GoodElectronics Network – [www.godelectronics.org](http://www.godelectronics.org)



# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	6
<b>1 Überprüfung von Dell-Zulieferern in China</b>	<b>9</b>
<b>2 Grobe Verstöße gegen Rechte der ArbeiterInnen</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Keine Wahl außer Überstunden</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Löhne unterhalb des Mindestlohns</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Arbeiten auf dem Boden</b>	<b>17</b>
<b>2.4 Ein Leben auf dem Fabrikgelände</b>	<b>19</b>
<b>2.5 Fluktuation der ArbeiterInnen</b>	<b>21</b>
<b>2.6 Praktika</b>	<b>21</b>
<b>2.7 Rekrutierung und diskriminierende Praktiken</b>	<b>22</b>
<b>2.8 ArbeitnehmerInnenvertretung</b>	<b>23</b>
<b>2.9 Arbeitsrechtsverstöße in Fabriken</b>	<b>24</b>
<b>3 Dell in China</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Die untersuchten Fabriken</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Dell und die öffentliche Beschaffung</b>	<b>29</b>
<b>3.3 Die Macht der IT-Marken über die Wertschöpfungskette</b>	<b>30</b>
<b>4 Fragwürdige Bedingungen bei chinesischen IT-Zulieferern: nichts Neues</b>	<b>31</b>
<b>5 Die Politik Dells betreffend Arbeitsangelegenheiten</b>	<b>33</b>
<b>5.1 Diskrepanzen zwischen EICC-Standards und den Praktiken von Dell</b>	<b>34</b>
<b>6 Arbeitsrechtliche Verbesserungen und die Suche nach billigerer Arbeit</b>	<b>35</b>
<b>7 Anhang</b>	<b>36</b>

## Zusammenfassung

Die „Weltfabrik“ China ist aufgrund zahnlos agierender Gewerkschaften, des fehlenden Willens der Regierung, das nationale Arbeitsrecht durchzusetzen, und bis vor kurzem auch wegen niedriger Arbeitskosten seit langem für IT-Markenunternehmen ein attraktiver Standort. Deren Nachfrage nach schnell und billig produzierten IT-Komponenten hat massive Konsequenzen für das Leben der ArbeiterInnen in der Elektronikindustrie. Der vorliegende Bericht der Organisation DanWatch beschreibt die Arbeitsbedingungen in vier Elektronikfabriken in den chinesischen Provinzen Guangdong und Jiangsu. Alle untersuchten Fabriken sind Zulieferer bekannter IT-Markenunternehmen wie Dell, ASUS, HP, Samsung, Microsoft, IBM, Compaq, NEC, Yokogawa, Sony, GE, Fujitsu und Phillips.

Der Bericht konzentriert sich auf die amerikanische Computermarke Dell wegen ihrer zentralen Marktposition im Hinblick auf die Belieferung des öffentlichen Sektors in Europa. Zudem ist Dell ein gutes Beispiel für ein IT-Markenunternehmen, das von NGOs wegen Arbeitsrechtsverletzungen angeklagt worden ist und so gut wie nichts unternommen hat, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die Ergebnisse basieren auf Untersuchungen von DanWatch, unterstützt von der chinesisch-amerikanischen Menschenrechtsorganisation China Labor Watch, die verdeckte ErmittlerInnen in Fabriken einschleuste – eine Maßnahme, die aufgrund des schwierigen Klimas für kritische Untersuchungen in China notwendig geworden war.

### Die zentralen Ergebnisse der Untersuchungen sind die folgenden:

- Fabriksangestellte arbeiten 60 bis 74 Stunden pro Woche oder bis zu 296 Stunden im Monat
- ArbeiterInnen sind gezwungen bis zu 136 Überstunden im Monat zu absolvieren und somit das im chinesischen Arbeitsrecht festgelegte Maximum von 36 Überstunden pro Monat um ein Vielfaches zu überschreiten
- Die Fabriken zahlen so geringe Löhne, dass es den ArbeiterInnen unmöglich ist, von einer 40-Stunden-Arbeitswoche zu leben, und sie daher auf Überstunden angewiesen sind
- In zwei der untersuchten Fabriken liegt der Basislohn unterhalb des durchschnittlichen Mindestlohns der Region
- Den ArbeiterInnen bleibt kaum Freizeit
- ArbeiterInnen sind schutzlos giftigen Dämpfen ausgesetzt

Die in den vier Fabriken vorgefundenen Arbeitsrechtsverletzungen missachten die Prinzipien der ILO, chinesisches Arbeitsrecht, die Standards der Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) und Dells eigene CSR-Vorgaben.

Vier Dell-Zulieferfabriken wurden im Zeitraum April bis September 2013 untersucht. In zwei der untersuchten Fabriken – Mingshuo in Jiangsu und Hipro Electronics in Guangdong – wurden verdeckte Ermittlungen durchgeführt. MitarbeiterInnen von China Labor

Watch arbeiteten dort von April bis August bzw. von Juni bis Juli 2013. Zwei weitere Fabriken – MSI und Taida in Guangdong – wurden im September 2013 von einem Dan-Watch-Mitarbeiter untersucht, indem ArbeiterInnen außerhalb des Fabriksgeländes interviewt und Schriftstücke, wie beispielsweise Gehaltszettel und Infomaterial, analysiert wurden.

Solche investigativen Untersuchungen zu Arbeitsrechten sind in China schwierig und für alle Beteiligten nicht ohne Gefahren. Chinesische Behörden stehen ausländischen kritischen Recherchen und ausländischem Journalismus abweisend gegenüber und haben in der Vergangenheit schon lokale Organisationen, die ohne Erlaubnis der chinesischen Behörden mit ausländischen Journalisten gesprochen haben, festgenommen. Ebenso sahen sich ausländische JournalistInnen mit absichtlichen Verzögerungen oder der Ablehnung von Visa, der Ausweisung, Überwachung durch Behörden, Angriffen durch dazu beauftragten Kriminellen oder Einbrüchen und Diebstahl konfrontiert, wenn sie Angelegenheiten untersuchten, die in China als kontrovers gelten.

Dies bedeutet, dass die ErmittlerInnen sich nur eine beschränkte Zeit im untersuchten Gebiet aufhalten konnten, um nicht die Aufmerksamkeit von Behörden und Fabrikleitungen zu erregen und die Risiken für alle Beteiligten so gering wie möglich zu halten. Lokale ArbeitsrechtsaktivistInnen von China Labor Watch arbeiteten bei ihren Recherchen für diesen Bericht ebenfalls unter erheblichen Risiken. Ein Mitarbeiter von China Labor Watch wurde von lokalen Behörden bedroht, während er für diese Untersuchung Material sammelte.

Große IT-Markenunternehmen nutzen ihre Marktmacht, um ihre Zulieferer unter Druck zu setzen die Kosten zu reduzieren, um ihre Profite zu maximieren. Dies führt zu einem Dilemma für die Zulieferer: Einerseits müssen sie so kostengünstig wie möglich produzieren, andererseits wird von ihnen erwartet, die Verhaltenskodizes (Codes of Conduct) der Markenunternehmen einzuhalten.

Im Gegensatz zu Material- und Distributionskosten sind die Lohnkosten relativ elastisch. Die Zulieferer kämpfen um die Aufträge auch wenn sie noch so schlecht bezahlt sind, indem sie die Lohnkosten so niedrig wie nur irgend möglich halten.

Dieser Fall zeigt wie weit die angebliche soziale Unternehmensverantwortung Dells und die Realität in den Zulieferfabriken auseinanderklaffen. Arbeitsrechtsverletzungen bei IT-Zulieferern sind ein allseits bekanntes Problem, das von unterschiedlichen Organisationen in zahlreichen Studien zu internationalen Markenunternehmen dokumentiert wurde. Dell betreffende Berichte zu schwerwiegenden Arbeitsrechtsverletzungen haben NGOs schon seit 2004 vorgelegt. In älteren wie in neuen Studien werden erzwungene Überstunden, anstrengende, lange Schichten in Spitzenzeiten mit nur wenigen freien Tagen pro Monat, Löhne, die niedriger sind als das Existenzminimum, und ein militant agierendes Management beklagt.

Seit etwa einem Jahrzehnt appellieren NGOs, die für Arbeitsrechte in der globalen Elektronik-Zuliefererkette eintreten, an die Industrie, ihrer sozialen Unternehmensverantwortung gerecht zu werden. Dell hat schon vor diesem Bericht die Absicht verkündet, die Löhne seiner FabrikarbeiterInnen zu erhöhen und Überstunden zu reduzieren und hat auch in eigenen Audits grobe Arbeitsrechtsverletzungen festgestellt. Nichtsdestotrotz

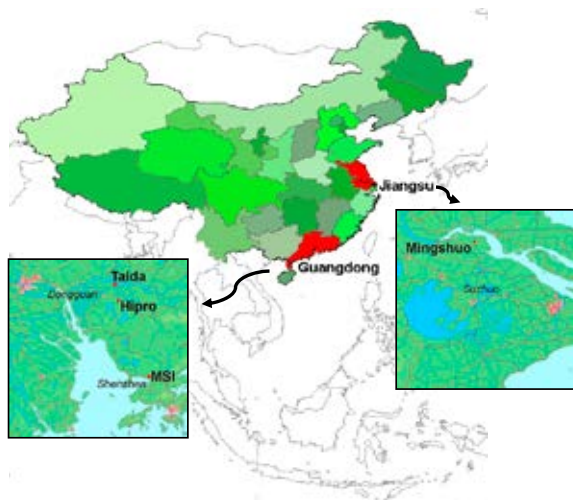
wird berichtet, dass Dell weiterhin Druck auf seine Zulieferer ausübt, die Kosten zu senken, anstatt Verbesserungen im Arbeitsrecht voranzutreiben. Die DanWatch-Untersuchung bestätigt diese Behauptungen.

Dell wurde mit den Ergebnissen dieses Berichts vor dessen Veröffentlichung konfrontiert und erhielt die Möglichkeit diese zu kommentieren. Daraufhin gab Dell bekannt, dass vor kurzem drei der vier fraglichen Zulieferer überprüft wurden und dass der vierte Zulieferer für eine Prüfung später in diesem Jahr vorgesehen sei. Im Zuge dieser Prüfungen stieß Dell auf Nichtübereinstimmungen mit dem EICC-Verhaltenskodex und gab an, dass es schon Pläne zur Mängelbehebung gäbe. Dell erklärte weiter, dass sein Team für soziale und ökologische Verantwortung in der Zulieferkette untersuchen werde, ob einige der in diesem Bericht erwähnten Fragestellungen in ihren eigenen Prüfergebnissen fehlen.

Die vier Unternehmen, denen die Fabriken gehören, wurden kontaktiert und ihnen wurde ein Fragebogen zum Thema Arbeitsbedingungen in den Fabriken ausgehändigt. Sie haben nicht geantwortet..



# 1 Überprüfung von Dell-Zulieferern in China



Die Provinzen Jiangsu und Guangdong im Südosten Chinas

Dieser Bericht untersucht die Arbeitsbedingungen in Zulieferfirmen der amerikanischen Computermarke Dell in den chinesischen Provinzen Jiangsu und Guangdong in Süd-Ost-China. Der Bericht basiert auf Schreibtisch- und Feldforschung und entstand aus einer Zusammenarbeit zwischen den beiden Forschungsorganisationen DanWatch und China Labour Watch.

Vier Dell beliefernde Fabriken wurden im Zeitraum April bis September 2013 untersucht. In zwei Fabriken, Mingshuo in Jiangsu und Hipro Electronics in Guangdong, führten MitarbeiterInnen von China Labor Watch verdeckte Ermittlungen durch. Zu diesem Zweck arbeiteten sie von April bis August und Juni bis Juli 2013 in den Fabriken.

In den Mingshou- und Hipro Electronics-Fabriken wurden verschiedenste Arten von Material gesammelt: informelle Interviews, schriftliche Dokumente, wie Gehaltszettel und Informationsmaterial für ArbeiterInnen, versteckte Video- und Fotodokumentation, Beobachtungen und die eigenen Erfahrungen der Researcher während ihrer Arbeitszeit in den Fabriken.

Die beiden anderen Fabriken, MSI und Taida in Guangdong, wurden im September 2013 von DanWatch-Researchern untersucht, indem sie mit ArbeiterInnen außerhalb des Fabrikgeländes sprachen und schriftliche Dokumente wie Gehaltszettel und Informationsmaterial auswerteten.

FabrikarbeiterInnen wurden, identifiziert durch ihre Uniformen, in den Straßen, in Geschäften und Cafés nahe der Fabriken kontaktiert und um Teilnahme an kurzen Interviews gebeten. Die Interviews fanden in nahegelegenen Restaurants statt. Einige ArbeiterInnen wurden in Gruppen interviewt, einige einzeln. Die befragten ArbeiterInnen der MSI- und Taida-Fabriken waren beiderlei Geschlechts, 18 bis 30 Jahre alt, und alle führen manuelle Arbeitstätigkeiten am Boden der Fabrik sitzend aus.

Andere Quellen für den Bericht waren ExpertInneninterviews und Internet-Recherche, Zeitungsartikel und Berichte von Organisationen wie SOMO, SACOM, China Labor Watch und China Labour Bulletin. Alle verwendeten Quellen werden in Fußnoten angegeben.

Die vier Fabriken wurden durch ihr eigenes Werbematerial als Zulieferer von Dell identifiziert, was durch die ArbeiterInnen in den Fabriken bestätigt wurde. Alle vier produzieren auch für andere Marken.

Die Namen der im Bericht zitierten ArbeiterInnen wurden geändert, um ihre Identität zu schützen; sie sind den AutorInnen jedoch bekannt.

Dell wurden die Ergebnisse des Berichts vor dessen Veröffentlichung präsentiert, und es wurde auch die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Die Antwort von Dell findet sich im Anhang. Die vier Unternehmen, denen die Fabriken gehören, wurden kontaktiert, und es wurde ihnen ein Fragebogen über die Arbeitsbedingungen in den Fabriken gegeben. Den Unternehmen wurde sieben Tage Zeit gegeben, aber keine hat geantwortet.

## Recherche zu ArbeitnehmerInnenrechten in China

Investigative Recherche zu Arbeitsrechten in China ist schwierig und nicht ohne Gefahren für die involvierten Researcher, ArbeiterInnen und ÜbersetzerInnen. Die Fabriken sind für offen durchgeführte Forschung unzugänglich und das Management verhält sich in der Regel zurückhaltend, wenn es um die Beantwortung kritischer Fragen geht. ArbeiterInnen, die über die Bedingungen innerhalb der Fabriken berichten, riskieren Schikane, Entlassung und Verfolgung durch die Behörden. Zudem sind chinesische Behörden nicht offen für ausländische kritische Recherchen und Journalismus und haben in der Vergangenheit lokale Interessensgruppen festgenommen, die mit ausländischen JournalistInnen sprachen, ohne die von den chinesischen Behörden erteilte Erlaubnis zu besitzen.<sup>1</sup>

Ebenso sahen sich ausländische JournalistInnen mit absichtlichen Verzögerungen oder der Ablehnung von Visa, der Ausweisung,<sup>2</sup> Überwachung durch Behörden, Angriffen durch dazu beauftragte Kriminelle oder Einbrüchen und Diebstahl konfrontiert, wenn sie Angelegenheiten untersuchten, die in China als kontrovers gelten.<sup>3</sup>

Researcher chinesischer Organisationen, die Arbeitsrechtsverletzungen aufdecken, müssen unter dem Risiko von Überwachung und Festnahme durch die Behörden arbeiten.

Die Konsequenz ist, dass die DanWatch-MitarbeiterInnen nur eine begrenzte Zeit auf den Fabriksgeländen hatten, um ArbeiterInnen zu interviewen, da die Aufmerksamkeit der Behörden und des Fabriksmanagements vermieden werden musste, um die Risiken für alle beteiligten Personen so gering wie möglich zu halten.

Während dieser Untersuchung wurde ein Researcher von China Labor Watch vor die lokalen Behörden zitiert, nachdem er durch unbekannte Kanäle als Recherche, der sich auf die verdeckte Untersuchung vorbereitete, identifiziert worden war. Er wurde von den Behörden mit dem Ziel, die Untersuchungen zum Stocken zu bringen, bedroht.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Interview mit Kevin Slaten, Programm-Koordinator, China Labor Watch, 22/8/13

<sup>2</sup> Committee to Protect Journalists (CPJ): <http://www.cpj.org/2013/02/attacks-on-the-press-china-tightens-control.php> abgerufen am 27/09/13

<sup>3</sup> International Federation of Journalists (2013): Media at risk. Press freedom in China 2012-13. S. 24-27 <http://www.ifj.org/assets/docs/104/080/f463268-b4a3250.pdf>

<sup>4</sup> Interview mit Kevin Slaten, Programm-Koordinator, China Labor Watch, 22/8/13

## 2 Grobe Verstöße gegen Rechte der ArbeiterInnen

Raue Arbeitsbedingungen und Verstöße gegen mehrere chinesische Arbeitsgesetze, internationale Arbeitskonventionen und Menschenrechte wurden im Zuge der Untersuchungen gegen die vier Dell-Zulieferer in den Provinzen Guangdong und Jiangsu festgestellt.<sup>5</sup> Aufgrund von Altersgrenzen, die von Arbeitsagenturen und auch bei der direkten Anstellung durch die Fabriken angewendet werden, sind die ArbeiterInnen zwischen 16 und 36 Jahren alt. Sie legen oft große Distanzen zurück um eine Anstellung zu finden. Doch sobald sie einmal angefangen haben in den Fabriken zu arbeiten und in überfüllten Wohnheimen zu leben, sind nur wenige mit ihrer Situation zufrieden. Die Mehrheit der außerhalb des Fabrikgeländes befragten ArbeiterInnen gaben an, schon im Laufe des kommenden halben Jahres kündigen zu wollen – aufgrund der schlechten Löhne, des Arbeitsdrucks, der langen Arbeitszeiten und jeglichen Fehlens einer Aussicht auf Beförderung.<sup>6</sup>



**ArbeiterInnen bei einer kurzen Pause während der Nachtschicht**

<sup>5</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>6</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken

## 2.1 Keine Wahl außer Überstunden

In allen vier untersuchten Fabriken liegen die Arbeitszeiten bei acht Stunden plus verpflichtende Überstunden von zwei bis vier Stunden täglich.<sup>7</sup> <sup>8</sup> Die Überstunden pro Monat bewegen sich zwischen 48 und 136 Stunden, was die durch das chinesische Arbeitsrecht vorgegebene Höchstgrenze von 36 Stunden pro Monat weit übersteigt. In der Mingshuo-Fabrik betragen die wöchentlichen Überstunden üblicherweise 23 Stunden, was – addiert zur 40-Stunden-Arbeitswoche – die EICC-Vorgaben einer 60-Stunden-Arbeitswoche übersteigt. Zu Spitzenzeiten beträgt die Arbeitswoche in der Fabrik sogar 73,5 Stunden, was das EICC-Limit noch mehr übersteigt.<sup>9</sup> In allen Fabriken arbeiten die ArbeiterInnen sechs Tage pro Woche; in der Mingshuo-Fabrik arbeiten die ArbeiterInnen zu Spitzenzeiten sieben Tage pro Woche, 30 Tage pro Monat.<sup>10</sup>

ArbeiterInnen werden in zweierlei Hinsicht zu Überstunden gezwungen: Für die meisten ArbeiterInnen sind Überstunden verpflichtend. Doch darüber hinaus reicht der Mindestlohn einer 40-Stunden-Arbeitswoche nicht aus, einen Lebensunterhalt zu finanzieren, weshalb es keine Option ist nur 40 Stunden zu arbeiten.<sup>11</sup>

### Zhu Jun, 24, aus der Provinz Henan<sup>12</sup>

Es ist Abend und Zhu macht eine fünf-minütige Pause in einem Café, bevor er zurück in die Taida-Fabrik eilt, um die verpflichtenden drei Überstunden zu absolvieren. Er sieht müde und nicht sehr glücklich aus.

*„Mein Freund erzählte mir von dieser Arbeit als er das Einführungstraining absolvierte und gab an, dass man sagte, es handle sich um eine gute Arbeit mit guter Bezahlung. Doch als ich hierher kam, sah die Realität anders aus“, sagt er.*

*„Ich arbeite elf Stunden täglich, sechs Tage pro Woche, aber ich verdiene immer noch nur 2.200 CNY (270 EUR) pro Monat. Ich wohne in einem einfachen Wohnheim mit vielen anderen und keiner funktionierenden Klimaanlage. Ich bin seit drei Monaten hier, aber ich bin bereit jederzeit zu kündigen“, sagt er, bevor er zurück in die Fabrik eilt.*

<sup>7</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>8</sup> Für eine Übersicht über Löhne siehe Tabelle 1.

<sup>9</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>10</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>11</sup> Interview mit Geoff Crothall, Kommunikationsdirektor, China Labour Bulletin 30/9/13

<sup>12</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der Taida-Fabrik

### Spitzenzeiten

Spitzenzeiten sind ein gängiges Konzept in der Elektronikproduktion. Es bezieht sich auf Zeitperioden, in denen sich die Produktion signifikant erhöht, dies beispielsweise wegen der Lancierung neuer Produkte oder der Nachfrage von Markennunternehmen mit extrem kurzen Abgabefristen. Dies hat Konsequenzen für die Arbeitsbelastung des einzelnen Arbeiters, der einzelnen Arbeiterin. Das Resultat sind entweder eine extrem hohe Anzahl an Überstunden oder der Anstieg des militanten Managements und auch die vermehrte Einstellung temporärer Arbeitskräfte.<sup>13</sup> Die Zyklen und Längen der Spitzenzeiten variieren, und Spitzenzeiten können bis zu sieben Monate andauern.<sup>14</sup>

Für die ArbeiterInnen in der Mingshuo-Fabrik beispielsweise bedeuten Spitzenzeiten eine Abweichung in Arbeitsstunden von 40 Wochenarbeitsstunden und verpflichtenden 23 Überstunden hin zu wöchentlich 33,5 verpflichtenden Überstunden zusätzlich zu den regulären 40 Stunden. Die Spitzenzeit bedeutet auch, dass der Arbeiter bzw. die Arbeiterin anstelle von sechs Tagen pro Woche jeden Tag arbeitet. In der Mingshuo-Fabrik belaufen sich die Löhne in Spitzenzeiten, die oft mehrere Monate dauern, auf ungefähr 3.000 CNY (368 EUR) pro Monat.<sup>15</sup>

## 2.2 Löhne unterhalb des Mindestlohns

Das Nettogehalt, das ArbeiterInnen erhalten, besteht aus einem Grundgehalt für 40 Stunden Arbeit pro Woche und einer Anzahl an Zuschlägen und Abzügen: Überstundenbezahlung für Wochentage und Wochenende, Nachtschichtzulage, jährlicher Bonus oder Senioritätsbonus, Abzüge für Wohnheimgebühren, für Essen und für den Zubringerbus.<sup>16</sup> ArbeiterInnen erhalten Mindestlöhne plus Überstunden, wobei die monatlichen Löhne 2.200-3.000 CNY (270-368 EUR) ausmachen. In einigen Fabriken sorgen die Gebühren für Wohnheim, Essen und Zubringerbus jedoch für nennenswerte Abzüge; in der Hipro-Fabrik beispielsweise beträgt das Nettogehalt nach diesen Abzügen eher 1.700-2.000 CNY (208-245 EUR).<sup>18</sup>

<sup>13</sup> China Labor Watch (2012): Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain <http://chinalabor-watch.org/pro/proshow-176.html>

<sup>14</sup> FinnWatch, SACOM und SOMO(2009): Playing with Labour Rights, Music player and game console manufacturing in China <http://german-watch.org/corp/it-labmus.pdf>

<sup>15</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>16</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>17</sup> Für eine Übersicht über Löhne siehe Tabelle 1

<sup>18</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro-Fabrik

In der Hipro-Fabrik beträgt das Grundgehalt pro Monat vor Überstunden, Boni und Abzügen 1.310 CNY (161 EUR).<sup>19</sup> In der Mingshuo-Fabrik ist es 1.370 CNY (168 EUR) für den ersten Beschäftigungsmonat und danach 1.520 CNY (186 EUR), beides liegt unterhalb des regionalen Mindestlohns.<sup>20</sup>

## Mindestlohn und existenzsichernder Lohn

Der gesetzliche Mindestlohn für Vollzeitarbeit im Ausmaß von 40 Wochenstunden beträgt 1.600 CNY (196 EUR) pro Monat in Shenzhen. Diese Höhe wird vom Parteitag beschlossen und ist das höchste auf dem Festland in China. Dem Kommunalamt für Humankapital und Sozialversicherung von Shenzhen zufolge wurde die Höhe so angesetzt, um Arbeitskräftepotential nach Shenzhen zu bringen.<sup>21</sup> Doch das Leben in Shenzhen ist teuer: Dem von der Economist Intelligence Unit Großbritanniens publizierten globalen Lebenskostenindex 2013 zufolge ist Shenzhen die drittteuerste Stadt in China.<sup>22</sup> Chinesischen Arbeitsorganisationen zufolge können ArbeiterInnen aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten mit dem Mindestlohn in Shenzhen kaum überleben.<sup>23</sup>

Die Untersuchungen in allen vier Fabriken zeigen, dass es für ArbeiterInnen aufgrund der niedrigen Löhne schwierig ist, Geld zu sparen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Einige haben nicht genug Geld, um sich die Heimfahrt an staatlichen Feiertagen zu leisten. Produktionsarbeiter, die oft früh heiraten und Kinder bekommen, haben große Schwierigkeiten ihre Familie zu unterstützen, während sie in den Fabriken arbeiten.<sup>24</sup>

Löhne	Mingshuo	MSI	Taida	Hipro
<i>Grundlohn, 40 Stunden</i>	1.370 CNY (167 €)	1.600 CNY (196 €)	1.600 CNY (196 €)	1.310 CNY (161 €)
<i>Überstundenzuschlag pro Stunde, Wochentag</i>	11,8 CNY (1,45 €)	13,795 CNY (1,69 €)	12 CNY (1,4 €)	11,29 CNY (1,38 €)
<i>Überstundenzuschlag pro Wochenende</i>	15,75 CNY (1,93 €)	18,39 CNY (2,25 €)	15,63 CNY (1,8 €)	15,05 CNY (1,84 €)
<i>Löhne nach Überstunden und Boni<sup>25</sup></i>	2.200 CNY (270 €) (Nicht-Spitzenzeit) & 3.000 CNY (368 €) (Spitzenzeit)	2.200 bis 3.000 CNY (270 bis 368 €)	2.200 bis 3.000 CNY (270 bis 368 €)	2.500 CNY (306 €)
<i>Nettolohn nach Abzügen<sup>26</sup></i>	Keine Angaben	1.957 bis 2.752 CNY (240 to 337 €)	Keine Angaben	1.700 bis 2.000 CNY (208 bis 245 €)

**Tabelle 1: Löhne**

<sup>19</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro-Fabrik

<sup>20</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>21</sup> China Briefing 11/03/2013 <http://www.china-briefing.com/news/2013/03/11/shenzhen-raises-minimum-wage-levels.html>

<sup>22</sup> The Nanfang 02/08/2013 <http://www.thenanfang.com/blog/sz-minimum-wage-to-increase-to-1600-rmbmonth-14-5-rmbhour/>

<sup>23</sup> Interview mit Geoff Crothall, Kommunikationsdirektor, China Labour Bulletin, 30/9/13

<sup>24</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>25</sup> Beispielsweise Leistungsbonus oder Senioritätsbonus (nach einem Jahr Beschäftigung)

<sup>26</sup> Beispielsweise Gebühren für Wohnheim, Essen und Zubringerbus

Gemäß einer aktuellen Studie von Pun Ngai und Jenny Chan, veröffentlicht durch die Duke University, ist das chinesische Produktionsmodell derart organisiert, dass „ArbeitgeberInnen keine existenzsichernden Löhne zu zahlen brauchen, weil sie die ArbeiterInnen mit den minimalen Lebensnotwendigkeiten innerhalb der geschlossenen Welt der Fabrikkomplexe versorgen [...] Billige Unterkünfte und billiges Essen sichern die ländlichen WanderarbeiterInnen minimalistisch ab, damit sie essen, schlafen und dann rasch aufstehen können, um am nächsten Tag zu arbeiten.“<sup>27</sup> Indem sie so die Lebenshaltungskosten in den überfüllten Wohnheimen auf ein absolutes Minimum reduzieren, vermeiden es die Fabriken existenzsichernde Löhne zu bezahlen. Diese Art der Absicherung fundamentaler Bedürfnisse liegt jedoch weit davon entfernt, was man normalerweise als existenzsichernder Lohn bezeichnet und was sich auf ein würdiges Leben und die Möglichkeit des Erhalts einer Familie bezieht, wie es in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und von der ILO festgesetzt ist.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verweist auf das Recht jedes Arbeiters und jeder Arbeiterin „auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert“,<sup>28</sup> und in der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO heißt es, diese „[Löhne] sollten zumindest ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Angehörigen zu erfüllen“.<sup>29</sup>

### **Die Internationale Arbeitsorganisation**

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine dreigliedrige Organisation der Vereinten Nationen, die Regierungen, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ihrer 183 Mitgliedstaaten mit dem Ziel zusammenbringt, gerechte Arbeitsbedingungen zu fördern. Die ILO formuliert internationale Arbeitsstandards in Form von Konventionen und Empfehlungen, die Mindeststandards elementaren Arbeitsrechts festsetzen.

Keine der über 180 Konventionen und 190 Empfehlungen wurde von allen Regierungen ratifiziert.

Die acht in der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) genannten Konventionen werden insgesamt als „Kernarbeitsnormen“ bezeichnet und identifizieren vier Bereiche als grundlegende Menschenrechte bei der Arbeit:

- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen;
- die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit;



<sup>27</sup> Pun Ngai und Jenny Chan (2013): The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers. The South Atlantic Quarterly 112:1.

<sup>28</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, 1948, Artikel 23(3)

<sup>29</sup> Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO. S.8 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_179118.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_179118.pdf)



- die Abschaffung der Kinderarbeit und
- die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Alle Mitgliedsstaaten der ILO sind dazu verpflichtet diese Rechte umzusetzen, unabhängig davon ob sie die Konventionen ratifiziert haben oder nicht.<sup>30</sup>

Die dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik nennt Empfehlungen für Unternehmen, Regierungen sowie ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen in den Bereichen Beschäftigung, Ausbildung, der Stellung der Arbeit und des Lebens und der industriellen Beziehungen.<sup>31</sup>

China, ein Gründungsmitglied der ILO, hat die Konventionen, welche sich auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen beziehen, nicht ratifiziert.<sup>32</sup>

## 2.3 Arbeiten auf dem Boden

Die Arbeit in den Fertigungsanlagen der Fabriken besteht oft aus Montage, aus Schweißarbeiten, Testen oder anderen Formen der Qualitätskontrolle. Die Arbeit ist höchst repetitiv und hat in hoher Geschwindigkeit zu erfolgen: ArbeiterInnen haben Aufgaben zu erfüllen, die in der Wiederholung der Bewegungen zwischen zwei bis 32 Mal pro Minute variieren. Die ArbeiterInnen haben eine gewisse Quote zu erfüllen, die vorgibt was ein Team jede Minute, jeden Tag und jede Woche zu produzieren hat.<sup>33</sup>

Die Teams in den Mingshuo- und MSI-Fabriken werden von einem Aufseher geführt, der Arbeit und Geschwindigkeit beaufsichtigt und langsame ArbeiterInnen anschreit und beschimpft. In diesen Fabriken haben die ArbeiterInnen die gesamte Schicht hindurch zu stehen, wenn die Aufgabe dies erfordert. Dasselbe gilt für im Sitzen auszuführende Aufgaben. Um die Position zu verändern, bedürfen die ArbeiterInnen der Erlaubnis des Aufsehers.<sup>34</sup>

<sup>30</sup> SOMO (2012): Freedom of Association in the electronics industry, S.2 [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3804](http://somo.nl/publications-en/Publication_3804)

<sup>31</sup> Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_179118.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_179118.pdf)

<sup>32</sup> ILO: Ratifizierungen Chinas: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103404](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404)

<sup>33</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>34</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

**Yang Xiaohong, 30, aus der Provinz Hunan<sup>35</sup>**

Yangs Aufgabe in der MSI-Fabrik, die Dell beliefert, ist es Leiterplatten zu testen und zu schweißen. *„Ich arbeite von 7 am Abend bis 7 in der Früh, sechs Tage pro Woche“,* sagt sie. *„Die Arbeit ist hart und die Geschwindigkeit zu hoch; wir müssen 105 Stücke pro Stunde fertigstellen.“* Während der Arbeit hat man keine Zeit die Zukunft zu planen: *„Wenn du arbeitest, hast du nicht Zeit an irgendetwas anderes zu denken; wenn du dich nicht konzentrierst oder wenn du zu langsam bist, schreit dich der Aufseher an.“*

Doch sie träumt in ihrer Freizeit: *„Ich hoffe in der Zukunft ein gesundes und ausgeglichenes Leben zu führen“,* sagt sie schüchtern, *„aber das ist nicht vereinbar mit der Arbeit in der Fabrik, das ist weder ausgeglichen noch gesund. Ich spiele mit dem Gedanken zu kündigen und bald zu meinen Eltern zurückzukehren“,* sagt sie, obwohl sie erst zwei Monate zuvor in der Fabrik begonnen hat und von einer anderen Fabrik in Shenzhen gekommen war.

Elektronikprodukte beinhalten eine Reihe schädlicher Chemikalien und Schwermetalle, die für ArbeiterInnen, die ihnen in der Produktionsphase ausgesetzt sind, giftig sein können.<sup>36</sup> Es ist bekannt, dass die Herstellung von Computerteilen mit solchen Gesundheitsrisiken in Zusammenhang steht, beispielsweise der Produktion von Leiterplatten.<sup>37</sup> Die schädlichen Substanzen dringen in der Regel durch das Einatmen in den Körper ein und können chronische Gesundheitsbeschwerden und physisches Leid, wie beispielsweise die Beeinträchtigung des Nervensystems, der Organe und des Fortpflanzungsapparats hervorrufen.<sup>38</sup> In zwei Fabriken berichteten ArbeiterInnen, dass sie täglich starken Dämpfen und Chemikalien ausgesetzt sind. In der Taida- und der MSI-Fabrik berichteten ArbeiterInnen, die Leiterplatten schweißen, über giftige Dämpfe am Arbeitsplatz. ArbeiterInnen beschwerten sich auch über Hautausschläge die von indirektem und direktem Kontakt mit Leiterplatten während der Arbeit stammen. In beiden Fabriken erhalten die ArbeiterInnen Handschuhe, aber keinen adäquaten Atemschutz für giftige Dämpfe, obwohl das chinesische Arbeitsrecht vorsieht, dass ArbeitgeberInnen für adäquaten beruflichen Gesundheits- und Sicherheitsschutz zu sorgen haben.<sup>39</sup> Durch den Schweißprozess entstehen hohe Temperaturen, und ArbeiterInnen der Taida- und MSI-Fabriken beschwerten sich, dass nicht genug getan werde um die Temperatur zu reduzieren, was das Arbeitsumfeld unangenehm mache.<sup>40</sup>

<sup>35</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik

<sup>36</sup> Greenpeace: Toxic Tech <http://www.greenpeace.org/international/PageFiles/24478/toxic-tech-chemicals-in-elec.pdf>, abgerufen am 27/09/13

<sup>37</sup> Öko-institut (2008) Key Social Impacts of Electronics Production and WEEE-Recycling in China, S. 4 <http://www.oeko.de/oeko-doc/678/2007-184-en.pdf>

<sup>38</sup> Greenpeace: Toxic Tech <http://www.greenpeace.org/international/PageFiles/24478/toxic-tech-chemicals-in-elec.pdf>, abgerufen am 27/09/13

<sup>39</sup> Artikel 54 des chinesischen Arbeitsgesetzes <http://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/labor-law-of-the-peoples-republic-of-china>

<sup>40</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken

**Zhao Lily, 18, Provinz Guang Xi<sup>41</sup>**

Zhaos kleiner Körperbau unterstreicht, dass sie jünger aussieht als sie ist, wenn sie neben ihren großen Freundinnen am Tisch sitzt. Nachdem sie vor zwei Monaten arbeitsuchend aus einer Nachbarprovinz gekommen war, hat sie sich mit den Mädchen aus der Fabrik angefreundet. Sie machen alles gemeinsam: arbeiten, essen und wohnen im selben Wohnheim auf dem MSI-Fabrikgelände.

Zhao und ihre Freundinnen beschreiben den üblen Geruch auf dem Fabrikboden: *„Wegen des Schweißens ist die Temperatur unangenehm hoch und es riecht toxisch. Wir bekommen keinen Mundschutz und ich bekomme einen Hautausschlag, wenn ich in der Arbeit mein Gesicht berühre“*, sagt sie.

Zhao erklärt, die Arbeit sei anstrengend wegen der sich immer wiederholenden Bewegungen und der langen Stunden. *„Wir müssen die ganze zwölfstündige Schicht hindurch stehen; um dich hinzusetzen musst du um Erlaubnis fragen.“* Sie möchte ihre Arbeit für das Chinesische Neujahrsfest verlassen und träumt davon ihre Studien fortzuführen und ihr Englisch zu verbessern, inspiriert durch ihren Onkel, der regelmäßig berufsbedingt in die USA reist.

## 2.4 Ein Leben auf dem Fabrikgelände

Da der Großteil der Arbeitskräfte in den untersuchten Fabriken in die Gegend eingewandert ist um Arbeit zu finden, sind alle Fabriken dahingehend gebaut, dass sie ArbeiterInnen in Wohnheimen aufnehmen können. Die meisten dieser Wohnheime befinden sich auf den Fabrikgeländen und haben bewachte Eingänge mit bestimmten Öffnungszeiten. Zubringerbusse bringen die ArbeiterInnen vom Schlafgebäude zur Fabrik und zurück, wenn es sich um ein großes Fabrikgelände handelt. In den Wohnheimen der Hipro- und Mingshuo-Fabriken leben acht bis zwölf ArbeiterInnen zusammen. Im Mingshuo-Wohnheim sind Nacht- und Tagarbeiter gemischt untergebracht, und die Unterschiede im Tagesablauf können bei Überschneidungen Störungen hervorrufen.<sup>42</sup>

Die Stromzufuhr in den Wohnheimen ist beschränkt; in der Hipro-Fabrik verfügen einige Schlafsäle über keine Stromanschlusstellen, während die Schlafgebäude der Taida- und Mingshuo-Fabriken Beschränkungen beim Stromverbrauch vorsehen. In den Schlafgebäuden der Taida-Fabrik verfügen alle Zimmer über Klimaanlageanlagen, doch einige funktionieren nicht.<sup>43</sup>

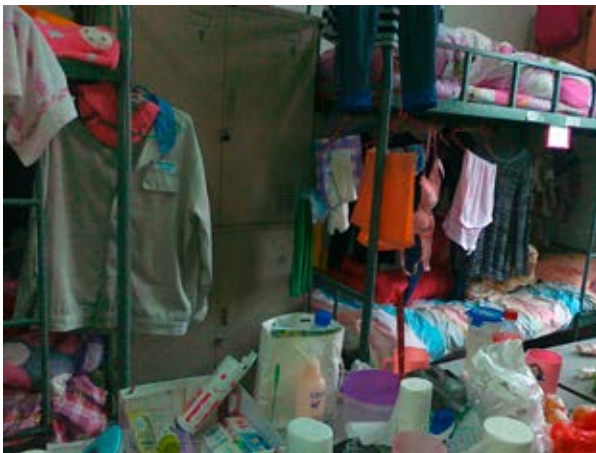
<sup>41</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik

<sup>42</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>43</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

Eines der Fabrikwohnheime ist das Meiling Youth Dorm,<sup>44</sup> angeschlossen an die Mingshuo-Fabrik. Das Gebäude ist sechs Stockwerke hoch und beherbergt ungefähr 3.264 ArbeiterInnen. Acht bis zehn ArbeiterInnen leben gemeinsam in einem Raum mit Stockbetten.

55 ArbeiterInnen müssen sich eine Toilette teilen und 27 ArbeiterInnen müssen sich eine Dusche teilen, was lange Schlangen zur Folge hat. 272 ArbeiterInnen müssen sich eine Münz-Waschmaschine teilen. Bisweilen gibt es Wassermangel und kein heißes Wasser. In der MSI-Fabrik teilen sich zehn ArbeiterInnen einen 30m<sup>2</sup> großen Raum und eine kleine schmutzige Toilette. Die schlechten und beengten Verhältnisse lassen den BewohnerInnen kaum Privatsphäre; alltägliche Notwendigkeiten wie das Waschen und Trocknen von Kleidung, die persönliche Hygiene und ähnliches werden dadurch kompliziert und zeitaufwändig.<sup>45</sup>



**Innenansicht des ArbeiterInnenwohnheims Nr. 9 der Mingshuo-Fabrik**



**Außenansicht des ArbeiterInnenwohnheims Nr. 9 der Mingshuo-Fabrik**

<sup>44</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>45</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik

## 2.5 Fluktuation der ArbeiterInnen

Arbeitsintensität, lange Stunden, das Fehlen von Aufstiegsperspektiven und niedrige Löhne sind dafür verantwortlich, dass ArbeiterInnen kündigen wollen um ihr Glück anderswo zu suchen. Folglich stellen alle Fabriken täglich neue Arbeitskräfte ein. Die meisten der außerhalb der MSI- und Taida-Fabriken befragten ArbeiterInnen wussten, wann sie aufhören würden, und die meisten von ihnen planten innerhalb des nächsten halben Jahres aufzuhören.<sup>46</sup> In den Hipro- und Mingshuo-Fabriken gibt es eine jährliche Fluktuation von ArbeiterInnen von 20-40%.<sup>47</sup>

Da die Fabriken einen großen Zustrom an ArbeiterInnen verzeichnen, haben sie unterschiedliche Richtlinien die das Ziel verfolgen, ArbeiterInnen zu halten. In der Taida-Fabrik gibt es eine einmonatige Probezeit. Während dieser Zeit können ArbeiterInnen nicht kündigen ohne dies einen Monat vorher angekündigt zu haben; einige Abteilungen lassen nur zwei oder drei ArbeiterInnen pro Monat kündigen.<sup>48</sup> Der Aufseher hat Kündigungen zu bewilligen, und in der Hipro-Fabrik beispielsweise kam es zu Fällen, in denen er die Genehmigung nicht erteilte. In den Taida- und Hipro-Fabriken ist die Konsequenz einer Kündigung ohne Erlaubnis der Verlust eines Monatslohns, doch wenn ArbeiterInnen wirklich gehen wollen, finden sie sich damit ab.<sup>49</sup>

### Li Jianguo, 26, aus der Provinz Hunang<sup>50</sup>

*„ArbeiterInnen hier kündigen oft nach zwei Monaten“, sagt Li, „Leute kündigen die ganze Zeit weil das Gehalt zu niedrig ist und die Arbeit zu hart und ermüdend.“ Er baut nun seit zwei Monaten Leiterplatten in der MSI-Fabrik zusammen und träumt bereits davon, was er nachher machen möchte: „Ich möchte den Führerschein machen und im Transportwesen arbeiten. Jetzt verdiene ich 2.500 bis 3.000 CNY(306 bis 368 EUR) pro Monat, wobei ich zwölf Stunden täglich, sechs Tage pro Woche arbeite. Es ist einfach zu wenig.“ Doch er wird vorerst nicht kündigen. „Ich werde zum Chinesischen Neujahr kündigen und zurück zu meinen Eltern gehen.“*

## 2.6 Praktika

In den Fabriken gibt es verschiedene Arten von Praktika, die zwischen drei Monaten und einem Jahr in den Hipro- und Taida-Fabriken und zwischen drei und sechs Monaten in der Mingshuo-Fabrik dauern. Einige PraktikantInnen sind SchülerInnen der Sekundarstufe, andere UniversitätsstudentInnen im Alter zwischen 16 und 24 Jahren. Einige wurden von ihrer Bildungseinrichtung dazu gezwungen, andere wählten das Praktikum freiwillig in der Hoffnung auf relevante Aufgaben. Alle PraktikantInnen erfüllen dieselben Aufga-

<sup>46</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI- und Taida-Fabriken

<sup>47</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>48</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der Taida-Fabrik

<sup>49</sup> DanWatch (2013) Dokumentation der Taida-Fabrik & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro-Fabrik

<sup>50</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik

ben wie der Rest der Arbeiterschaft, was nur selten studienrelevant ist, beispielsweise wenn man Personalmanagement studiert. Die Studierenden arbeiten zehn bis elf Stunden pro Tag, sechs bis sieben Tage pro Woche, mit einem Gehalt von 2.200 bis 3.000 CNY (270 bis 368 EUR) wie die andere Belegschaft.<sup>51</sup>

Die ArbeiterInnen in den Fabriken sind normalerweise jung. In den Mingshuo- und Hipro-Fabriken sind bereits 16-jährige ArbeiterInnen beschäftigt, und in der Mingshuo-Fabrik machten ArbeiterInnen zwischen 16 und 18 mehr als ein Drittel der Belegschaft an den Fließbändern der Fabriksabteilung aus. Zur Sommerzeit machten SchulpraktikantInnen im Alter von 16-17 ein Drittel der Belegschaft bei Hipro aus.<sup>52</sup>

### **Zhu Jun, 24, aus der Provinz Jiangxi<sup>53</sup>**

Es ist 8 Uhr früh. Zhu hat soeben seine 11-stündige Nachtschicht beendet und frühstückt mit seinen Kollegen der Taida-Fabrik. *„Wir wechseln zwischen einem Monat mit Nachtschicht und dann einem Monat mit Tagschicht. Die Nachtschichten sind hart für den Körper“*, sagt er. Zhu absolviert ein einjähriges Praktikum, aber seine Tätigkeit ist genau wie jene aller anderen Belegschaftsmitglieder. *„Ich fühle mich als verschwendete ich meine Zeit. Ich habe mich für das Praktikum angemeldet, aber es ist nicht relevant für meine Studien, es ist ermüdend, und ich verdiene 3.000 CNY (368 EUR) pro Monat. Manchmal bin ich deprimiert“* sagt er. Zhu schweißt Platten zusammen. *„Während des Arbeitens entstehen beißende Gerüche von gefährlichen Substanzen wie Zink. Es wäre gut, wenn die Fabrik sie reduzieren könnte.“*

## **2.7 Rekrutierung und diskriminierende Praktiken**

Diskriminierung aufgrund des Alters oder des Geschlechts ist bei der Rekrutierung von ArbeiterInnen in den untersuchten Fabriken üblich. Die Mingshuo-Fabrik verlangt in ihrer Belegschaft eine Frau-Mann-Verteilung von 2:1. Wenn die Agenturen, die Teile der Personalbeschaffung für die Fabrik durchführen, nicht genügend Frauen finden, geben sie sich damit zufrieden mehr Männer als erlaubt anzustellen und verlangen von diesen männlichen Kandidaten eine Gebühr. Diese wird dazu verwendet, die Personalabteilung von Pegatron zu bestechen, um die 'extra' männlichen Arbeiter in der Fabrik unterzubringen.<sup>54</sup>

<sup>51</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der Taida-Fabrik & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>52</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>53</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der Taida-Fabrik

<sup>54</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

Fabriken haben Altersgrenzen, wenn sie Personal für das Fließband anstellen; bei den Mingshuo- und Hipro-Fabriken beispielsweise sind diese Altersgrenzen 35 bzw. 36. Bei der Hipro-Fabrik erhalten die ArbeiterInnen keinen Vertrag ausgehändigt, nachdem sie ihre Unterschrift geleistet haben, was ihren Einblick in ihre Arbeitsrechte einschränkt.<sup>55</sup>

## 2.8 ArbeitnehmerInnenvertretung

Die befragten ArbeiterInnen wussten nicht, ob sie eine Gewerkschaft, ArbeitnehmerInnenvertreter oder eine ArbeiterInnen-Hotline haben, weder bei der Taida- noch bei der Hipro- oder der MSI-Fabrik.<sup>56</sup> In der Mingshuo-Fabrik gibt es überhaupt keine Gewerkschaft oder ArbeitnehmerInnenvertreter, lediglich eine ArbeiterInnen-Hotline ist eingerichtet, die, als sie getestet wurde, zur Stockwerksleitung zurückverband.<sup>57</sup> Dieses Fehlen an Wissen über ArbeitnehmerInnenvertretungen weist auf Einschränkungen der von der ILO vorgeschriebenen Vereinigungsfreiheit hin.<sup>58</sup>

Über die geringe Kenntnis der ArbeiterInnen über Beschwerdemechanismen und Vertretung hinaus wird das bestehende System der ArbeitnehmerInnenvertretung und Gewerkschaften in China von Menschenrechtsorganisationen kritisch gesehen.<sup>59</sup>

### **ArbeitnehmerInnenvertretung in China**

China verfügt über einen rechtlich anerkannten ArbeitnehmerInnenverband, den Allchinesischen Gewerkschaftsbund (All-China Federation of Trade Unions, ACFTU), der im Allgemeinen nicht als demokratisch und unabhängig eingestuft wird.<sup>60</sup> Der ACFTU zählt 134 Millionen Mitglieder in 1.713.000 primären Gewerkschaftsorganisationen<sup>61</sup> und ist laut der Organisation Human Rights in China „im Wesentlichen ein Arm der Regierung, konzipiert um Regierungspolitiken in Unternehmen zu erleichtern und zu unterstützen und um die fortlaufende Kontrolle über die arbeitende Bevölkerung zu sichern.“<sup>62</sup>

Seit dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzes 2008 hat der ACFTU beträchtliche Anstrengungen unternommen, seinen Einfluss auf ausländische Unternehmen zu erhöhen.<sup>63</sup>

<sup>55</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>56</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI und Taida-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro-Fabrik

<sup>57</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>58</sup> IAO Kernkonvention C087 (1947) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)

<sup>59</sup> Human Rights Watch (2013), Country Chapter: China <http://www.hrw.org/world-report/2013>

<sup>60</sup> SOMO (2012): Freedom of association in the electronics industry, S. 11 [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3804](http://somo.nl/publications-en/Publication_3804)

<sup>61</sup> International Centre for Trade Union Rights et al., ed. (2005). Trade Unions of the World (6th ed.). ISBN 0-9543811-5-7

<sup>62</sup> Human Rights in China: <http://www.hrichina.org/content/4710>, abgerufen am 27/09/13

<sup>63</sup> The Economist 31/07/2008 <http://www.economist.com/node/11848496>

## 2.9 Arbeitsrechtsverstöße in Fabriken

Die Markierungen zeigen an, wo die DanWatch-Untersuchung spezifische Verstöße identifiziert hat. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Verstöße auch dort vorkommen, wo keine Markierung angezeigt wird, sollte uns eine Information nicht erreicht haben.

Arbeitsrechtsverstoß	Mingshuo	MSI	Taida	Hipro
<b>Verpflichtende Überstunden:</b> ArbeiterInnen sind gezwungen, Überstunden zu machen	x	x	x	x
<b>Mindestlohn:</b> ArbeiterInnen erhalten ein Grundgehalt unterhalb des chinesischen Mindestlohns	x			x
<b>Arbeitsstunden:</b> Arbeitsstunden übersteigen eine 60-Stunden-Arbeitswoche	x	x	x	x
<b>Arbeitsstunden:</b> Überstunden übersteigen die Höchstgrenze von 36 Überstunden pro Monat	x	x	x	x
<b>Wöchentliche Ruhezeit:</b> Beschäftigte arbeiten sieben Tage pro Woche in Spitzenzeiten	x			
<b>Arbeitsumfeld:</b> ArbeiterInnen erleben ein raues Arbeitsumfeld und verbale Beschimpfung	x	x		
<b>Gesundheit und Sicherheit:</b> ArbeiterInnen sind giftigen Dämpfen ausgesetzt und erhalten keinen ausreichenden Schutz		x	x	
<b>Diskriminierung:</b> Fabrik verlangt eine Frau-zu-Mann-Ratio in der Belegschaft von 2:1	x			
<b>Rechtskenntnis:</b> ArbeiterInnen wird keine Abschrift ihres Vertrages nach Unterzeichnung ausgehändigt				x
<b>ArbeitnehmerInnenvertretung:</b> ArbeiterInnen haben keine Kenntnis darüber, ob es in ihrer Firma eine Gewerkschaft oder ArbeitnehmerInnenvertreter gibt		x	x	x
<b>ArbeitnehmerInnenvertretung:</b> Die Firma hat keine Gewerkschaft oder ArbeitnehmerInnenvertreter	x			

Tabelle 2



### 3 Dell in China

Die amerikanische Computerfirma Dell wurde 1984 von Michael Dell gegründet. Sie ist eines der größten Technologie produzierenden Unternehmen der Welt und ein wichtiger Akteur am privaten und öffentlichen PC Markt in Europa. Dell liegt in punkto Verkaufszahlen weltweit<sup>64</sup> auf Platz drei und in Europa<sup>65</sup> auf Platz vier. Dell hält die Führungsposition auf dem weltweiten PC Bildschirm-Markt.<sup>66</sup> 1998 eröffnete das Unternehmen sein erstes Werk in China und steigerte seit damals seine Präsenz im Land sowohl in punkto Produktions- als auch Verkaufszahlen. Dell hat 25 Tochterunternehmen im hundertprozentigen Besitz in China<sup>67</sup> und eine unbekannte Anzahl zweitrangiger Zulieferer, wobei das Unternehmen nunmehr der größte Computeranbieter auf dem chinesischen Markt ist.<sup>68</sup> Michael Dell verkündete im Juni 2013: „Unser Engagement in China war niemals stärker, und die fortdauernden Investitionen zeigen abermals die Wichtigkeit Chinas für die Strategie und die Zukunft von Dell.“<sup>69</sup> Mit einer jüngsten Expansion in die chinesische Binnenstadt Chengdu scheint Dell sich weg zu bewegen von den Küstengebieten, hin zu Gegenden mit niedrigerem Mindestlohniveau.<sup>70</sup>



Warteschlange neuer Mitarbeiter der Mingshuo-Fabrik in Suzhou

<sup>64</sup> Gartner 10/06/2013 <http://www.gartner.com/newsroom/id/2544115>

<sup>65</sup> Gartner 07/08/2013 <http://www.gartner.com/newsroom/id/2570220>

<sup>66</sup> [http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS24322313\\_02/10/2013](http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS24322313_02/10/2013)

<sup>67</sup> Dell Form 10-K (2012) S.7-8. [http://i.dell.com/sites/content/corporate/secure/en/Documents/FY12\\_Form10K.pdf](http://i.dell.com/sites/content/corporate/secure/en/Documents/FY12_Form10K.pdf)

<sup>68</sup> Xinhua english news 06/07/13 [http://news.xinhuanet.com/english/china/2013-06/07/c\\_132437748.htm](http://news.xinhuanet.com/english/china/2013-06/07/c_132437748.htm)

<sup>69</sup> China Daily 06/06/2013 [http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content\\_16579440.htm](http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content_16579440.htm)

<sup>70</sup> China Daily 06/06/2013 [http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content\\_16579440.htm](http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content_16579440.htm)



Taida Electronics-Fabrik in Dongguan



MSI-Fabrik in Shenzhen

## 3.1 Die untersuchten Fabriken

Die vier untersuchten Fabriken stehen im Eigentum unabhängiger chinesischer oder taiwanesischer Unternehmen, die eine Reihe von Elektronikunternehmen beliefern, darunter Dell. Einige der Fabriken produzieren auch ihr eigenes Sortiment, oft für den nationalen Markt.

ArbeiterInnen in den Fabriken zufolge hängen die Arbeitsbedingungen nicht davon ab, welche Marke am jeweiligen Fließband produziert wird.

### **Mingshuo in der Stadt Suzhou, Provinz Jiangsu<sup>71</sup>.**

Mingshuo ist ein Tochterunternehmen der taiwanesischen Pegatron-Gruppe, die Computerteile und Zubehör für ASUS, HP, Samsung, Microsoft und Dell produziert und zusammenbaut.

Die Fabrik ist die größte in der Provinz Jiangsu, erstreckt sich auf einer Fläche von 158.000 Quadratkilometern und beschäftigt rund 70.000 Menschen zu Spitzenzeiten und ansonsten rund 50.000.

Die Mehrzahl der ArbeiterInnen lebt in Wohnheimen innerhalb des Fabrikgeländes. Die Pegatron-Gruppe ist ein globales Unternehmen, das Elektronik entwickelt und produziert. Pegatron ist unter den Top 5 der PC-Produzenten und zeichnet für 11 % des weltweiten Exports.<sup>72</sup> Die zwei Firmensitze befinden sich in Taiwan. Die Fertigung ist auf Mexiko, Tschechien und vier Standorte in China aufgeteilt.<sup>73</sup>

Pegatron ist EICC-Mitglied<sup>74</sup> und gibt an, dass es die internationalen Menschenrechte akzeptiert.<sup>75</sup> Das Unternehmen gibt keine Fluktuationsquoten bekannt.<sup>76</sup>

### **Hipro Electronics in der Stadt Dongguan, Provinz Guangdong<sup>77</sup>**

Hipro Electronic ist Teil von Chicony Power Technology, einem Tochterunternehmen der in Taiwan ansässigen Chicony Gruppe. Die Fabrik produziert Schaltnetzteile und andere Elektronikteile exklusiv für den Export für Microsoft, IBM, HP, Samsung, Compaq and NEC, Yokogawa, Sony und Dell. Die Fabrik beschäftigt 6.000 ArbeiterInnen.<sup>78</sup>

Die Chicony Gruppe<sup>79</sup> entwickelt und produziert Peripheriegeräte, hauptsächlich Tastaturen und Kameras. Die Tochtergesellschaft Chicony Power Technology produziert in erster Linie Schaltnetzteile und ist weltweit, gemessen am Exportvolumen, der drittgrößte Anbieter von Notebook-Adaptoren. Chicony ist in 13 Ländern in Asien, Europa und Amerika tätig.<sup>80</sup> Der Sitz der Gruppe befindet sich in Taiwan, und die drei Fertigungsstätten des Unternehmens befinden sich in China.

<sup>71</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>72</sup> Pegatron annual report 2012 [http://www.mzcan.com/taiwan/4938/annual/2012/EN/2012\\_Annual\\_Report\\_eng\\_kqBNUht1qgjr.pdf](http://www.mzcan.com/taiwan/4938/annual/2012/EN/2012_Annual_Report_eng_kqBNUht1qgjr.pdf)

<sup>73</sup> Pegatron, Business Operation <http://www.pegatroncorp.com/company/businessOperation.php>, accessed 27/09/13

<sup>74</sup> EICC, Liste der Mitglieder [http://www.eicc.info/about\\_us05.shtml](http://www.eicc.info/about_us05.shtml), abgerufen am 27/09/13

<sup>75</sup> Pegatron CSR report 2012. S.3. [http://www.pegatroncorp.com/download/2012\\_CSR\\_Annual\\_Report\\_eng.pdf](http://www.pegatroncorp.com/download/2012_CSR_Annual_Report_eng.pdf)

<sup>76</sup> Pegatron CSR report 2012 S. 89-90 [http://www.pegatroncorp.com/download/2012\\_CSR\\_Annual\\_Report\\_eng.pdf](http://www.pegatroncorp.com/download/2012_CSR_Annual_Report_eng.pdf)

<sup>77</sup> Chicony Präsentation 2012 <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012Q3-en.pdf>

<sup>78</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro-Fabrik

<sup>79</sup> Chicony annual report 2012 <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012report.pdf>

<sup>80</sup> Chicony, about Chicony <http://www.chicony.com.tw/aboutchicony.htm>, abgerufen am 27/09/13

Auch Chicony ist EICC-Mitglied.<sup>81</sup> Jedoch gibt es nicht viele Information über die soziale Verantwortung des Unternehmens: Der letzte verfügbare Bericht datiert aus 2010 und erlaubt wenig Einblick in Arbeitsstandards und die Geschäftspolitik des Unternehmens.<sup>82</sup>

### **MSI in der Stadt Shenzhen, Provinz Guangdong<sup>83</sup>**

MSI ist ein taiwanesisches IT-Unternehmen mit Produktionsstätten in China. Die MSI-Fabrik in Shenzhen produziert und montiert Computerteile wie beispielsweise Hauptplatinen, Graphikkarten, Flash Cards und Zubehörteile. Das Unternehmen produziert seine eigene Marke und beliefert internationale Markenfirmen wie HP, NEC und Dell. Die Fabrik nimmt eine Fläche von 200.000 Quadratmetern ein und beschäftigt 8.000 ArbeiterInnen.<sup>84</sup> Abgesehen vom Sitz und den Produktionsstätten in China hat MSI Niederlassungen in Europa, im Mittleren Osten, in Amerika und einigen Orten in Asien.<sup>85</sup>

MSI bewirbt den EICC und wendet dessen Prüfmodelle an,<sup>86</sup> auch wenn das Unternehmen kein Mitglied ist. In seinem CSR-Bericht 2012 ermittelte MSI eine Fluktuationsquote von 9,3 % für Männer und 30,7 % für Frauen in seiner Fabrik in Shenzhen.<sup>87</sup>

### **Taida Electronics in der Stadt Dongguan, Provinz Guangdong<sup>88</sup>**

Taida Electronics ist ein Tochterunternehmen der Delta Electronics Gruppe. Die Taida-Fabrik besteht aus fünf Werksanlagen auf 126.700 Quadratmetern und beschäftigt 30.000 ArbeiterInnen. Es werden Mikrocomputer, Computer Chips, Schaltkarten, Stromversorgungsgeräte, Stromkabel und Netzladegeräte produziert. Taida Electronics beliefert NEC, GE, HP, Fujitsu, Phillips und Dell.<sup>89</sup>

Die Delta Electronics Gruppe ist ein taiwanesisches Unternehmen, das weltweit operiert.<sup>90</sup> Das Unternehmen verfügt über 31 Produktionsstätten in Asien, Europa und Amerika. Delta ist das Unternehmen mit dem größten Marktanteil an Stromversorgungsgeräten und bürstenlosen Gleichstrommotoren weltweit.<sup>91</sup>

Seinem CSR-Bericht von 2012 zufolge bemüht sich Delta den EICC-Standards gerecht zu werden, auch wenn das Unternehmen kein Mitglied ist. Gleichfalls versucht das Unternehmen der Allgemeinen Menschenrechtserklärung, den OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen und der dreigliedrigen Grundsatzerklärung der ILO gerecht zu werden.<sup>92</sup> Deltas Beschäftigungspolitik untersagt explizit Zwangsarbeit und jede Form von Schikane und unmenschlicher Behandlung. Sie respektiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit seiner Beschäftigten und behauptet, die Rechtsvorschriften in Bezug auf Arbeitszeiten, Entlohnung und Zuschüsse einzuhalten.<sup>93</sup>

<sup>81</sup> EICC, Mitgliederliste [http://www.eicc.info/about\\_us05.shtml](http://www.eicc.info/about_us05.shtml), abgerufen am 27/09/13

<sup>82</sup> Chicony CSR document 2010 <http://www.chicony.com/news/CHICONY%20CSR%202010%20REPORT.pdf>

<sup>83</sup> MSI (2013): Werbebroschüre, Shenzhen

<sup>84</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik

<sup>85</sup> MSI, About MSI <http://dk.msi.com/about/contact-us/>, abgerufen am 27/09/13

<sup>86</sup> MSI, Supplier Management [http://www.msi.com/html/popup/csr/stnbnlity\\_%20splmanagement.html](http://www.msi.com/html/popup/csr/stnbnlity_%20splmanagement.html), abgerufen am 27/09/13

<sup>87</sup> MSI CSR report 2012 [http://www.msi.com/html/popup/csr/news\\_20121114.html](http://www.msi.com/html/popup/csr/news_20121114.html)

<sup>88</sup> Delta (2013): Werbebroschüre, Dongguan

<sup>89</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der Taida-Fabrik

<sup>90</sup> Delta. Global Operation: <http://www.deltaww.com/about/operations.aspx?secID=5&pid=3&tid=0&Lang=en-US> abgerufen am 27/09/13

<sup>91</sup> Delta annual report 2012 S.1: [http://www.deltaww.com/fileCenter/ir/download/annual\\_report/2012annual.pdf](http://www.deltaww.com/fileCenter/ir/download/annual_report/2012annual.pdf)

<sup>92</sup> Delta CSR report 2012. S.19. [http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012\\_Delta\\_CSR\\_Report\\_EN.pdf](http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf)

<sup>93</sup> Delta CSR report 2012. S.59-60. [http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012\\_Delta\\_CSR\\_Report\\_EN.pdf](http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf)

## 3.2 Dell und die öffentliche Beschaffung

Dell operiert in vier Kundensegmenten: Großkonzerne, öffentlicher Sektor, Klein- und Mittelbetriebe und EndverbraucherInnen. Seine öffentlichen Auftraggeber beinhalten Erziehungsinstitutionen, Regierungen, Gesundheits- und Strafverfolgungsbehörden. 26% der von Dell 2013 erzielten Einnahmen kamen von öffentlichen Auftraggebern, wodurch dies zum zweitprofitabelsten Segment des Unternehmens nach dem Geschäft mit Großkonzernen wurde.<sup>94</sup>

Jüngste Untersuchungen im Bereich Supply Chain Governance in der Wertschöpfungskette von PCs zeigen den Einfluss dieser beiden Kundengruppen: aufgrund ihrer Kaufkraft sind sie die maßgeblichsten Treiber von Verbesserungen in der Zulieferkette und sind damit stärker als alle anderen Interessensgruppen inklusive Investoren und Aktionäre.<sup>95</sup>

In einer im April 2013 gemachten Aussage bezichtigte Dell in Großbritannien den Government Procurement Service einen Wettlauf nach unten zu begünstigen, indem es Zulieferer zu stark unter Preisdruck setze.<sup>96</sup>

Obwohl Dell eine Liste von „95-Prozent-Ausgaben und Schlüsselpartnern in der Zulieferkette“ offengelegt hat, die jene Zulieferer zeigt, die direkt oder indirekt dem Management von Dell unterliegen,<sup>97</sup> ist es nicht möglich direkte Verbindungen herzustellen zwischen den Fabriken, von denen Dell etwas bezieht, und irgendeinem von Dells KonsumentInnen, sei es privat oder öffentlich.<sup>98</sup> Das bedeutet, dass KäuferInnen keine Möglichkeit haben zu wissen, ob sie etwas aus den vier Fallstudien-Fabriken oder anderen Fabriken, die arbeitsrechtliche Vorschriften verletzen, beziehen.

Diese Untersuchung und frühere Fälle von anderen Dell-Zulieferern dienen als Beispiel für das Fehlen der Durchsetzung der eigenen Standards, staatlicher Arbeitsgesetze und internationaler Standards seitens Dell und unterstreichen die Ungewissheit der Einhaltung ethischer Standards beim Kauf von Dell-Produkten.<sup>99 100</sup>

<sup>94</sup> Dell Financial Report FY 2013: [http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/FY13\\_Form10K\\_Web.pdf](http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/FY13_Form10K_Web.pdf)

<sup>95</sup> Gale Raj-Reichert (2012): Governance in Global Production Networks: Managing environmental health risks in the personal computer production chain. S. 110f <http://labourandelectronics.net/wp-content/uploads/2013/06/Governance-in-Global-Production-Networks-Managing-Environmental-Health-Risks-in-the-Personal-Computer-Production-Chain.pdf>

<sup>96</sup> The Channel 31/06/13 [http://www.channelregister.co.uk/2013/07/31/dell\\_public\\_sector\\_suppliers/](http://www.channelregister.co.uk/2013/07/31/dell_public_sector_suppliers/) abgerufen am 27/09/13

<sup>97</sup> <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/cr-ca-list-suppliers?c=us&l=en&s=corp&delphi:gr=true>

<sup>98</sup> Dell Zuliefererliste <http://www.dell.com/Learn/us/en/uscorp1/corp-comm/cr-ca-list-suppliers?c=us&l=en&s=corp&delphi:gr=true>, abgerufen am 27/09/13

<sup>99</sup> SOMO (2009): Computer connections. Supply chain policies and practices of seven computer companies. [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3054/](http://somo.nl/publications-en/Publication_3054/)

<sup>100</sup> China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>

## 3.3 Die Macht der IT-Marken über die Wertschöpfungskette

Wertschöpfungsketten im Bereich Elektronik sind umfangreich und komplex sowohl hinsichtlich ihrer Machtstruktur als auch hinsichtlich ihres Aufbaus. Elektronikmarken besitzen selten ganze Produktions- und Montagefabriken in Asien. Vielmehr verpflichten sie Produktionsunternehmen, die eine Reihe von Marken zur selben Zeit beliefern. Im Falle der vier untersuchten Fabriken beliefern die Produktionsunternehmen eine Reihe von Markenunternehmen inklusive Dell.

Der unterschiedliche Aufbau der Beziehungen in einer Wertschöpfungskette beeinflusst die Macht, die über die Lieferkette und die einzelnen Vertragspartner ausgeübt wird, was wiederum die Arbeitsbedingungen in den Fabriken beeinflussen könnte. Einer Studie von China Labor Watch über Samsung-Fabriken in China zufolge machte es einen Unterschied, ob eine Fabrik in unmittelbarem und exklusivem Eigentum stand oder nicht. Die Arbeitsbedingungen in den Fabriken, die nicht in exklusivem Eigentum standen, wurden weniger respektiert.<sup>101</sup> Doch eine exklusive Beziehung zwischen Marke und Zulieferer bedeutet nicht automatisch bessere Arbeitsbedingungen. Apple ist ein weiteres Beispiel für Unternehmen, die Macht über Wertschöpfungsketten auf mehr oder weniger exklusive, vertraglich verpflichtete Zulieferer ausüben, in erster Linie um Kosten und Einzelheiten der Produktion zu kontrollieren. Einer Studie über Apples Zuliefererketten aus 2011 zufolge behält Apple starke Kontrolle über die Zuliefererkette und „hat die Macht über das Schicksal vieler seiner Zulieferer zu entscheiden.“<sup>102</sup>

Von Markenunternehmen, die sich Zulieferfabriken mit anderen Markenunternehmen teilen, kann erwartet werden, dass sie weniger Einfluss haben als wenn sie in exklusiven Beziehungen stehen. Doch alle großen Endabnehmer sind bekannt dafür, ihre Zulieferer hinsichtlich Kosten und Lieferung gehörig unter Druck zu setzen.<sup>103</sup>

Während ein Großteil der Produktionskosten, inklusive Material und Verteilung, nicht sehr flexibel ist, wetteifern Zuliefererfabriken um die niedrigsten Bestellpreise, indem sie die Produktionskosten zum Nachteil der Löhne der ArbeiterInnen senken. Bei Lieferketten im Bereich Elektronik sind die Arbeitskosten der relativ gesehen elastischere Faktor.<sup>104</sup>

Der Druck hinsichtlich niedrigerer Preise und strafferer Produktionspläne schafft ein Dilemma für Anbieter, die sowohl den Wünschen nach Produktivität und niedrigen Kosten als auch den Verhaltenskodizes genügen müssen. Und schließlich gibt der Druck der Markenunternehmen chinesischen Zulieferern, die ohnedies nur über geringe Gewinnmargen verfügen, nur wenig Möglichkeit sich an Arbeitsgesetze, Verhaltenskodizes und andere Arbeitsstandards zu halten.

---

<sup>101</sup> China Labor Watch (2011): Is Samsung Infringing upon Apple's Patent to bully Workers? S.8 <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-177.html>

<sup>102</sup> Kenneth L. Kraemer, Greg Linden, and Jason Dendrick (2011): Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone, University of California, Irvine, University of California, Berkeley and Syracuse University, S. 2 [http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value\\_iPad\\_iPhone.pdf](http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf)

<sup>103</sup> WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space, S. 10 [http://www2.weed-online.org/uploads/the\\_dark\\_side\\_of\\_cyberspace\\_dec.2008.pdf](http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf)

<sup>104</sup> China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops, S. 1 <https://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-164.html>

## 4 Fragwürdige Bedingungen bei chinesischen IT-Zulieferern: nichts Neues

Dell weist eine lange Geschichte betreffend der fragwürdigen Arbeitsbedingungen in den chinesischen Fabriken seiner Zulieferer auf. Wie viele große Computermarken, verwendet Dell den weltgrößten IT-Hersteller Foxconn als einen seiner Zulieferer. Foxconn wurde 2010 einer Prüfung unterzogen, als eine Serie von Selbstmorden unter ArbeiterInnen eine Reihe schwerwiegender Arbeitsrechtsverletzungen ans Tageslicht brachte. Von extremem Arbeitsdruck und langen Arbeitszeiten erschöpft, versuchten 17 Beschäftigte innerhalb eines Zeitraumes von acht Monaten Selbstmord zu begehen; vier von ihnen überlebten.<sup>105</sup>

Unter den berichteten Problemen fanden sich weit unter dem für die Deckung der Lebenskosten Notwendigen liegende Löhne, exzessive und aufgezwungene Überstunden, oftmaliger Wechsel zwischen Nacht- und Tagschicht, militärisches Management, Bußgelder und erniedrigende Bestrafung und unfreiwillige Praktika.<sup>106</sup>

Während der Marktführer Apple den Löwenanteil des Tadels auf sich nahm, ließ Dell durch einen Manager für Öffentlichkeitsarbeit verlauten, dass das Unternehmen Foxconn dabei helfe „Löhne zu verbessern und Überstunden zu reduzieren“.<sup>107</sup> Tatsächlich aber hat Dell seit damals von Foxconn Tochterfirmen verlangt, ihre Preise zu senken.<sup>108</sup> Im April 2013 begingen neuerlich zwei weitere Foxconn Angestellte Selbstmord.<sup>109</sup>

2011 nahm China Labor Watch einen weiteren chinesischen Dell-Zulieferer unter die Lupe: MSI Computer in Shenzhen, eine Fabrik, in der Hauptplatinen und Graphikkarten erzeugt sowie Teile zusammengebaut werden.<sup>110</sup>

Einige der größten Arbeitsrechtsverletzungen, die in der Fabrik festgestellt wurden, waren erzwungene Überstunden, anstrengende lange Schichten während Spitzenzeiten mit nur wenigen arbeitsfreien Tagen pro Monat, Löhne unterhalb des Existenzminimums, Beschimpfungen und ArbeiterInnen, die gezwungen wurden, die ganze Schicht hindurch zu stehen.

Eine 2010 durchgeführte Untersuchung von acht Dell-Zulieferern brachte extreme Arbeitsintensität, Überstunden weit jenseits des gesetzlich zulässigen Maximums und Mindestlöhne, die zur Abdeckung der Lebenskosten der FabrikarbeiterInnen nicht ausreichten, ans Tageslicht.<sup>111</sup>

<sup>105</sup> Sacom (2010): Workers as Machines: Military Management in Foxconn [http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines\\_sacom.pdf](http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf)

<sup>106</sup> Sacom (2010): Workers as Machines: Military Management in Foxconn [http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines\\_sacom.pdf](http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf)

<sup>107</sup> The New York Times 08/04/12 [http://bits.blogs.nytimes.com/2012/04/08/disruptions-on-worker-conditions-apples-rivals-are-silent/?\\_r=0](http://bits.blogs.nytimes.com/2012/04/08/disruptions-on-worker-conditions-apples-rivals-are-silent/?_r=0)

<sup>108</sup> Toms Hardware 17/03/2013 <http://www.tomshardware.com/news/Chassis-supply-chain-lower-prices-Catcher-Technology-Fuyu-Precision,21527.html>

<sup>109</sup> China Labor Watch 27/04/13 <http://www.chinalaborwatch.org/news/new-453.html>

<sup>110</sup> CLW (2011): Dell, HP, and NEC Supplier Factory Case Study: MSI Computer (Shenzhen) Co., Ltd. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1691&context=globaldocs>

<sup>111</sup> China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>

2008 untersuchten Sacom und WEED das Unternehmen Compeq Technology in Huizhou, ein Unternehmen, das Leiterplatten und andere Teile für Dell produziert.<sup>112</sup> Die wesentlichen Erkenntnisse beinhalten übermäßige Arbeitsstunden, Bezahlung unterhalb des Mindestlohns, aufgezwungene und unterbezahlte Überstunden, das Fehlen von Schutzkleidung, was zu Gesundheitsproblemen führt, autoritäre Betriebsführung und Disziplin sowie nicht vorhandene Arbeitsverträge.<sup>113</sup> Durch die Studie wurde bewiesen, dass Dell seine beiden Zulieferer Excelsior und Compeq unter Druck setzte, Computer innerhalb eines sehr begrenzten Zeitrahmens zu immer niedrigeren Preisen zu liefern, was zu Verletzungen des Gesetzes, der Verhaltenskodizes und der ILO-Kernkonventionen seitens der Zulieferer führte.

Bereits 2004 enthüllte CAFOD ähnliche alarmierende Arbeitsbedingungen in der Zuliefererkette von Dell und die aggressiven Preissenkungen, für die das Unternehmen bis heute bekannt ist.<sup>114</sup> Danach wurde Dell zu einem EICC-Gründungsmitglied.<sup>115</sup>

Dell ist sich laut seines CSR-Berichts dieser Bedingungen bewusst, doch zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung, dass sie trotzdem fort dauern.

## Industrieweite Probleme

Wie bereits an früherer Stelle erwähnt, veranschaulicht die vorliegende Fallstudie einiger Dell-Zulieferer in China, dass Verstöße gegen Arbeitsgesetze im chinesischen IT Produktionssektor weit verbreitet sind. Arbeitsrechtsverletzungen seitens chinesischer IT-Zulieferer sind ein in der Industrie hinlänglich bekanntes Problem und wurden durch zahlreiche Organisationen mittels Studien über unterschiedliche Marken wie beispielsweise Apple,<sup>116</sup> Samsung,<sup>117</sup> HP,<sup>118</sup> IBM,<sup>119</sup> Fujitsu,<sup>120</sup> Lenovo,<sup>121</sup> Acer,<sup>122</sup> Sony und Toshiba dokumentiert.<sup>123</sup>

Es handelt sich um ein industrieweites Phänomen, und keine IT-Marke scheint eine Ausnahme darzustellen.

---

<sup>112</sup> WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space [http://www2.weed-online.org/uploads/the\\_dark\\_side\\_of\\_cyberspace\\_dec.2008.pdf](http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf)

<sup>113</sup> WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space [http://www2.weed-online.org/uploads/the\\_dark\\_side\\_of\\_cyberspace\\_dec.2008.pdf](http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf)

<sup>114</sup> CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. S. 6 <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

<sup>115</sup> <http://198.170.85.29/Dell-response-NLC-9-Feb-2009.pdf>

<sup>116</sup> China Labor Watch (2012) Beyond Foxconn : Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-176.html>

<sup>117</sup> China Labor Watch (2012): An Investigation of Eight Samsung Factories in China: Is Samsung Infringing Upon Apple's Patent to Bully Workers? <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/Samsung%20Report%200904-v3.pdf> und China Labor Watch (2012) Samsung Factory Exploiting Child Labor. Investigative Report on HEG Electronics (Huizhou) Co., Ltd. Samsung Supplier. <http://chinalaborwatch.files.wordpress.com/2012/08/samsung8-271.pdf>

<sup>118</sup> CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

<sup>119</sup> CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

<sup>120</sup> WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space [http://www2.weed-online.org/uploads/the\\_dark\\_side\\_of\\_cyberspace\\_dec.2008.pdf](http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf)

<sup>121</sup> WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space [http://www2.weed-online.org/uploads/the\\_dark\\_side\\_of\\_cyberspace\\_dec.2008.pdf](http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf)

<sup>122</sup> SOMO (2005): CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector. [http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/ICT\\_Sector\\_Report\\_2005\\_NL.pdf](http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/ICT_Sector_Report_2005_NL.pdf)

<sup>123</sup> SOMO (2009): Computer Connections. Supply chain policies and practices of seven computer companies. [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3054/](http://somo.nl/publications-en/Publication_3054/)



## 5 Die Politik Dells betreffend Arbeitsangelegenheiten

In seinem Verhaltenskodex legt Dell seine Unterstützung und seinen Respekt für die in der Allgemeinen Menschenrechtserklärung verkündeten Prinzipien dar.<sup>124</sup> Außerdem ist Dell Mitglied der Electronic Industry Citizen Coalition (EICC),<sup>125</sup> einer Vereinigung von Elektronikunternehmen, die sich mit sozialer und ökologischer Verantwortung in der Industrie auseinandersetzen. Dies spricht dafür, dass Dell die EICC-Standards gutheißt. Das Unternehmen behauptet auch, lokale Gesetze im Bereich ArbeitnehmerInnenrechte und Arbeitsbedingungen einzuhalten.<sup>126</sup>

Hinsichtlich seiner Zulieferer behauptet Dell, allen abzuverlangen, Standards einzuhalten, die „sich von einer Bewertung bewährter Methoden, Managementsystemen und anerkannter Standards herleiten lassen“, wie zum Beispiel die ILO-Konventionen.<sup>127</sup>

2011 beteiligte Dell sich an dem Elektronikprogramm der Dutch Sustainable Trade Initiative (IDH), das sich mit den Arbeitsbedingungen und der Umwelteffizienz der Elektronikproduktion in China befasst.<sup>128</sup> Ziel des Projekts ist es, die chinesischen Fabriken im Umgang mit CSR-Fragen zu stärken, wobei die derzeitige Rolle von Dell darin besteht, Kapazitätsaufbau für elf nicht genannte Zulieferer bereitzustellen.<sup>129</sup> Dell zufolge sahen sich die Projekte mit einer Verzögerung konfrontiert, insbesondere was die Einbindung von Zulieferern anbelangt. Dies bedeutet, dass bis dato noch keine Erfolge im Hinblick auf verbesserte Arbeitsbedingungen erzielt werden konnten.<sup>130</sup>

### Betriebsprüfungen

Gemäß einer aktuellen Studie des Projekts Free2Work über Trends in der Elektronikindustrie praktiziert Dell keine verantwortungsvolle Beschaffung, die sich an die Anforderungen des IDH Elektronikprogramms hält.<sup>131</sup>

Die Studie beschreibt, was verantwortungsvolle Beschaffung ist und warum sie für ArbeiterInnen wichtig ist: „Durch verantwortungsvolle Beschaffung kann es ein Unternehmen vermeiden, unangemessene Anforderungen an seine Zulieferer zu stellen. Wenn Zulieferer unter unangemessenen Druck gesetzt werden, sei es hinsichtlich Preisgestaltung, Menge oder Erfüllungszeitrahmen, so ist es wahrscheinlich, dass die ArbeiterInnen am meisten darunter leiden.“<sup>132</sup>

<sup>124</sup> Dell(2012): Code of Conduct, S. 57 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>

<sup>125</sup> Electronic Industry Citizen Coalition: <http://www.eicc.info/>, abgerufen am 27/09/13

<sup>126</sup> Dell(2012): Code of Conduct, S. 14 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>

<sup>127</sup> Dell Supplier Accountability Approach and Standards <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/standards-for-suppliers?c=us&l=en&s=corp&cs=uscorp1>, abgerufen am 27/09/13

<sup>128</sup> IDH Electronics Programme: <http://www.elevatelimited.com/idh/> und <http://www.idhsustainabletrade.com/electronics>, abgerufen am 27/09/13

<sup>129</sup> Dell CSR report 2013 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

<sup>130</sup> IDH Annual report 2012 <http://www.idhsustainabletrade.com/idh-corporate-reports>

<sup>131</sup> Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory

<sup>132</sup> Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory, S. 17

Weiterhin identifiziert die Studie Mängel in Dells Betriebsprüfungssystem, das sowohl intern als auch von Dritten durchgeführt wird. So wird beispielsweise darauf hingewiesen, dass Dell keine unangekündigten Betriebsprüfungen durchführt.<sup>133</sup>

Allerdings decken Dells Prüfungen immer noch erhebliche Verstöße eigener Standards auf, obwohl die Betriebsprüfungen immer angekündigt werden. Im jüngsten CSR-Bericht zum Beispiel hält Dell fest, dass übermäßig lange Arbeitszeiten in 61,7 % der Prüfungen festgestellt wurden, und dass ArbeiterInnen in 18,1 % der Prüfungen Gefahren ausgesetzt waren.<sup>134</sup>

## 5.1 Diskrepanzen zwischen EICC-Standards und den Praktiken von Dell

### Arbeitszeit

- Beschäftigte arbeiten 60 bis 74 Stunden pro Woche<sup>135</sup> und überschreiten so die EICC-Höchstgrenze einer 60 Stunden Arbeitswoche.<sup>136</sup>
- Beschäftigte arbeiten 7 Tage pro Woche in Spitzenzeiten,<sup>137</sup> obgleich die EICC-Standards mindestens einen freien Tag pro Woche verlangen.<sup>138</sup>

### Zwangsarbeit

- ArbeiterInnen können Überstunden nicht ablehnen<sup>139</sup>, obgleich die EICC-Standards anführen, dass „jegliche Arbeit freiwillig sein muss und ArbeiterInnen die Freiheit besitzen, die Arbeit jeder Zeit zu verlassen“.<sup>140</sup>

### Lohn

- In einigen Fabriken erhalten ArbeiterInnen ein Grundgehalt, das unterhalb des in der Gegend üblichen Mindestlohns liegt,<sup>141</sup> obwohl die EICC-Standards verlangen, dass die den ArbeiterInnen bezahlte Entlohnung allen anwendbaren Gesetzen entspricht, inklusive jenen, die den Mindestlohn betreffen.<sup>142</sup>

<sup>133</sup> Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory, S. 24

<sup>134</sup> Dell CSR report 2013, S. 35 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

<sup>135</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der Taida- und MSI-Fabriken & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>136</sup> EICC Code of Conduct. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3)

<sup>137</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>138</sup> EICC Code of Conduct. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3)

<sup>139</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>140</sup> EICC Code of Conduct. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A1)

<sup>141</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Hipro- und Mingshuo-Fabriken

<sup>142</sup> EICC Code of Conduct: <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A4)

## Arbeitsumfeld

- ArbeiterInnen sehen sich einem rauen Arbeitsumfeld und Beschimpfungen ausgesetzt,<sup>143</sup> obwohl die EICC-Standards dies verbieten.<sup>144</sup>
- ArbeiterInnen sind giftigen Dämpfen ausgesetzt und erhalten keinen angemessenen Schutz,<sup>145</sup> obwohl die EICC-Standards festlegen, dass ArbeitgeberInnen für adäquaten Gesundheits- und Sicherheitsschutz zu sorgen haben.<sup>146</sup>

## Diskriminierung

- Wenn sich nur Männer für einen Arbeitsplatz bewerben, wird von ihnen zusätzliches Geld verlangt um Fabriken dahingehend zu bestechen, dass sie die Mann-Frau-Quote außer Acht lassen.<sup>147</sup> Die EICC-Standards verbieten eine auf dem Geschlecht basierende Ungleichbehandlung.<sup>148</sup>

# 6 Arbeitsrechtliche Verbesserungen und die Suche nach billigerer Arbeit

Dieser Bericht über die Arbeitsbedingungen bei Dell-Zulieferern in China zeigt, dass Dell-Produkte, die bei privaten oder öffentlichen Käufern landen, zu schweren Arbeitsrechtsverletzungen beigetragen haben können. Es besteht kein Zweifel, dass die in dem Bericht dokumentierten Probleme wie beispielsweise ein überhöhtes Ausmaß an Überstunden, Arbeitsdruck und niedrige Löhne im chinesischen IT-Produktionssektor, weit verbreitet sind. Organisationen der Zivilgesellschaft versuchen seit langem, auf das Thema aufmerksam zu machen, und die Arbeitsrechtsverletzungen sind innerhalb der IT-Industrie und auch bei Dell bestens bekannt. Dell hat bereits früher sein Bestreben angekündigt, die Löhne zu verbessern und Überstunden für seine FabrikarbeiterInnen zu reduzieren, und hat bei seinen Betriebsprüfungen selbst schwerwiegende Arbeitsrechtsverletzungen festgestellt. Dennoch wird über Dell berichtet, dass es weiterhin Druck auf Zulieferer ausübt um Kosten zu senken, anstatt Arbeitsrechtsverbesserungen zu forcieren, und die vorliegende DanWatch-Untersuchung scheint diese Behauptung zu bestätigen.

Jüngst hat sich eine neue Initiative entwickelt. Sieben NGOs aus ganz Europa versuchen, in enger Zusammenarbeit mit Arbeitsrechtsgruppen in Niedriglohnproduktionsländern, sozial verantwortliche öffentliche Beschaffung als effektiven Mechanismus einzusetzen, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in

>

<sup>143</sup> DanWatch (2013), Dokumentation der MSI-Fabrik & China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>144</sup> EICC Code of Conduct: <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A5)

<sup>145</sup> DanWatch (2013) Dokumentation der MSI- und Taida-Fabrik

<sup>146</sup> EICC Code of Conduct. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> B1) und B3)

<sup>147</sup> China Labor Watch (2013), Dokumentation der Mingshuo-Fabrik

<sup>148</sup> EICC Code of Conduct. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A6)

der globalen Elektronikindustrie zu erreichen. Diese neue Initiative wird Electronics Watch genannt. Südwind (Österreich), WEED (Deutschland), SETEM Catalunya (Spanien), CentrumCSR (Polen), DanWatch (Dänemark), People & Planet (Großbritannien) und SOMO (Niederlande) appellieren an den öffentlichen Sektor Verantwortung zu übernehmen um sicherzustellen, dass Menschenrechte durch die gesamte Elektronikzulieferkette hindurch respektiert werden. Electronics Watch argumentiert, dass die institutionelle Kaufkraft des europäischen öffentlichen Sektors den benötigten Einfluss auf Markenfirmen und Produzenten ausüben vermag, damit diese entsprechend handeln. Electronics Watch wird dem europäischen öffentlichen Sektor praktische Werkzeuge und Dienstleistungen zur Verfügung stellen, um existierende Politiken zu sozial verantwortlicher öffentlicher Beschaffung umzusetzen, darüber hinaus auch direkte Informationen über gegenwärtige Arbeitsbedingungen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Beobachtung von Arbeitsbedingungen in Fabriken, die IT-Hardware für den europäischen öffentlichen Sektor produzieren.

## 7 Anhang

### **Antwort von Dell auf die Präsentation der Ergebnisse**

*4. Oktober 2013, Principal Social Strategist bei Dell, Deborah Albers*

Danke für Ihre Anfrage, wir teilen Ihre Sorge über Probleme in unserer Zulieferkette. Bei Dell sind wir uns unserer Verantwortung als Weltbürger bewusst, für den Aufbau einer verantwortungsvollen Zulieferkette zu sorgen.

Obwohl Betriebsprüfungen die Grundlage unseres Programms darstellen, gibt es bei uns zahlreiche Initiativen, die über diese Prüfungen hinausgehen und sich mit Arbeitsbedingungen, Werkstudenten, Konfliktmineralien und Transparenz befassen.

Wir haben vor kurzem drei der vier von Ihnen in Ihrem Brief genannten Zulieferer überprüft. Die Prüfung des vierten Zulieferers ist für einen späteren Zeitpunkt in diesem Jahr geplant. Wie bei den meisten Prüfungen stießen wir auf fehlende Übereinstimmung mit dem EICC-Verhaltenskodex, und es gibt Pläne für Korrekturmaßnahmen.

Falls in Ihrem Brief Probleme angesprochen wurden, die nicht in den Prüfergebnissen inkludiert waren, wird unser Team für soziale und ökologische Verantwortung Nachforschungen anstellen.

In diesem Jahr haben wir unsere Programme dahingehend verbessert, dass mehr Verantwortlichkeit und Transparenz in ihnen enthalten sind. Wir fügten interne und externe Verantwortlichkeit mit dem Start unseres Rote-Fahnen-Prozesses hinzu. Dieser Prozess macht Lieferanten mit prioritären Problemen ausfindig. Wir haben starke soziale und ökologische Kriterien für neue Zulieferer und wir können einen Schlüsselzulieferer disqualifizieren, wenn er unsere hohen Standards nicht einhält. Sie kennen vielleicht unsere Arbeit an dem IDH-Programm zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in China. Zusätzlich zu dieser Arbeit haben wir uns kürzlich mit der Stanford University und Apple betreffend eines Programms für Werkstudenten zusammengetan, das unseren Zulieferern helfen wird den Auswahlprozess für Schulen und die Aufsicht über Studierende zu verbessern. Zusätzlich halten wir eine Reihe von Workshops, Webinars und andere Trainings für Zulieferer ab, um die häufigsten von uns bei Betriebsprüfungen festgestellten Non-Konformitäten anzusprechen. Wir veranstalten Trainings in Bereichen, die außerhalb der Bandbreite einer Betriebsprüfung liegen, um Geschäftspraktiken zu verbessern, wie: Wie schreibt man einen auf GRI beruhenden Bericht zum Thema Unternehmensverantwortung, Six Sigma Continuous Improvement, CDP Carbon Reporting und mehr.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass es Herausforderungen in der IT-Zuliefererkette zu meistern gilt, und diese Herausforderungen werden nicht von einem einzigen Unternehmen gelöst werden. Wir glauben, dass der größte Einfluss aus unserer Partnerschaft mit anderen innerhalb unserer Industrie herrührt. Es wird einer gemeinsamen Anstrengung aus Industrie, Zivilgesellschaft und Regierungen bedürfen, um für dauerhafte Änderungen in einer globalen Zuliefererkette sorgen zu können.

Da wir wissen, dass wir einen größeren Einfluss haben wenn wir gemeinsam handeln, arbeitet Dell mit Peers innerhalb des EICC zusammen, nimmt an Arbeitsgruppen zu den Themen Lernen und Kompetenzaufbau, Rohstoffe, Sklaverei und Menschenhandel und mehr teil. Diese Woche fand ein EICC-Treffen statt, bei dem Fragen der Zuliefererkette eingehend diskutiert wurden, und längerfristige Pläne werden demnächst etabliert werden. Details dieses Treffens sind auf der Internetseite der EICC, [www.EICC.info](http://www.EICC.info), zu finden.

In den kommenden Wochen werden wir einen umfassenden Nachhaltigkeitsplan mit weitreichenden Zielen einführen. Die Struktur unseres Plans deckt die Gesamtheit von Dells Geschäften ab, genau so wie unsere Wertschöpfungskette – vom Lieferanten zum Konsumenten und darüber hinaus. Ein auf Nachhaltigkeit fokussiertes Unternehmen zu sein, birgt Chancen und Vorteile; und wir sind konsequent in unserem Versuch Nachhaltigkeit und Geschäftsziele zu verknüpfen. Ich hoffe, Sie nehmen sich einen Moment Zeit diesen Plan zu lesen, wenn er später in diesem Monat veröffentlicht wird.



Südwind setzt sich als entwicklungspolitische Nichtregierungsorganisation seit über 30 Jahren für eine nachhaltige globale Entwicklung, Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen weltweit ein. Durch schulische und außerschulische Bildungsarbeit, die Herausgabe des Südwind-Magazins und anderer Publikationen thematisiert Südwind in Österreich globale Zusammenhänge und ihre Auswirkungen. Mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen, Kampagnen- und Informationsarbeit engagiert sich Südwind für eine gerechtere Welt.

Gefördert durch die

Österreichische  
Entwicklungszusammenarbeit



Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union ermöglicht. Die Verantwortung für den Inhalt dieses Dokuments tragen Dan-Watch und Südwind. Der Inhalt kann in keiner Weise als Standpunkt der Europäischen Union angesehen werden.