

Discountierung

Folie 1:

Warum sich mit diesem Thema beschäftigen? Weil wir alltäglich bei Aldi-Filialen und anderen Discountern einkaufen. Aldi z.B. als erster und größter Discounter Europas hat dadurch eine unglaubliche Marktmacht erlangt hat, die wiederum die Arbeitsbedingungen sowohl in Deutschland als auch bei Zulieferern in Entwicklungs- und Schwellenländern stark beeinflusst.

Folie 2:

Fast alle Deutschen (99%) kennen ALDI, zudem kaufen 85% regelmäßig oder unregelmäßig bei ALDI Süd oder ALDI Nord ein. 49% dieser 85% sind Besserverdienende, die die größte Einzelgruppe der EinkäuferInnen bei ALDI darstellen. Die Besserverdienenden werden extra erwähnt, da sie es sich leisten könnten, ihr Kaufverhalten zu ändern. Dies macht aber nur dann Sinn, wenn sicher gestellt werden könnte, dass die teureren Produkte auch tatsächlich unter menschenwürdigen Bedingungen hergestellt werden. Außerdem sind es die besserverdienenden VerbraucherInnen, die durch Konsumzurückhaltung, d.h. bewussteres Konsumieren, einen gewissen Druck hin zu Veränderungen auf der Angebotsseite ausüben können. Die Zunahme der Bedeutung von Discountern auch beim Verkauf von Textil- & Bekleidungsprodukten (T&B) zeigt sich dadurch, dass inzwischen jedeR Zweite diese Waren bei Discountern einkauft. Dadurch gelangen seit Mitte der 1980er Jahre zunächst ALDI (lange Jahre auf Platz 6) und dann weitere Discounter in die Top-Ten der Textileinzelhändler Deutschlands: 2006 ging der 7. Platz an Tengelmann mit KiK und Plus, Platz 8 an Tchibo, 9 an die ALDI-Gruppe und der 10. an Lidl (Quelle: www.twnetwork.de). Discounter machen dem Textilfachhandel, der noch knapp über 50% aller T&B-Produkte verkauft, immer stärker Konkurrenz. 13,2% aller T&B-Artikel werden inzwischen von Discountern verkauft. Trotz der steigenden Bedeutung von T&B-Waren, macht dieses Geschäft nur einen geringen Anteil am Gesamtumsatz aus (bei ALDI lediglich 3,2%): Dies ist wichtig zu wissen, da es ALDI und andere Discounter ökonomisch kaum schmerzen würde, zumindest in diesem Bereich schnell für Verbesserungen von Arbeitsbedingungen zu sorgen. Die Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung setzt sich dafür ein, dass die Unternehmen und nicht VerbraucherInnen für die marginal höheren Kosten aufkommen, die existenzsichernde Löhne und adäquate Arbeitsbedingungen bei Zulieferern verursachen.

Folie 3:

Vorbemerkung: Es wurden 5 Fabriken eines großen chinesischen Unternehmens in Jiangsu im Frühsommer 2006 untersucht (eine der drei Spitzenregionen der chinesischen Bekleidungsexportindustrie), wobei alle befragten ArbeiterInnen sowie die AutorInnen der Studie anonym bleiben müssen, da in China eine hohe Repressionsgefahr besteht.

Die Fallbeispielstudie basiert nicht auf repräsentativen Befragungen in der ganzen Region, sondern zeigt exemplarisch anhand einiger Beispiele, wie die Situation in der (chinesischen) Bekleidungsindustrie aussieht.

Es wurden Verstöße in kaum gekanntem Ausmaß gegen dutzende chinesische Arbeitsgesetze und ILO-Konventionen festgestellt:

- ArbeiterInnen glauben, dass sie zur Kündigung eine Erlaubnis benötigen und fliehen nachts aus den Schlafsälen, die meist auf Fabrikgelände liegen, aus Angst, diese Erlaubnis nicht von den Managern zu erhalten.

- Kauttionen werden gezahlt, um überhaupt arbeiten zu dürfen. Oft wird der erste Monatslohn gar nicht ausgezahlt, sondern als „Kauttion“ einbehalten. Auch gilt dieser erste Monatslohn als Vermittlungsgebühr an Schulen, die den Fabriken SchülerInnen vermitteln.
- Durch monatelange Lohnzurückhaltung wird Druck auf Beschäftigte ausgeübt, nicht zu kündigen, um kein Geld zu verlieren.
- Auch wenn Kinderarbeit (unter 15-Jährige) in den untersuchten Fabriken aufgedeckt wurde, so ist sie in China aber nicht gang und gäbe, im Gegensatz zu Indien beispielsweise.
- Es gibt keine freien Gewerkschaften, nur eine offizielle staatliche Gewerkschaft (ACFTU), die bisher zu wenig Einsatz für ArbeiterInnen gezeigt hat.

Folie 4:

... dieses Bild stammt aus dem Dokumentarfilm „China Blue“ (2005) und zeigt die Auswirkungen von Arbeitszeiten, die in manchen Fällen sogar 24 Stunden dauern: Eine während der Arbeit schlafende Arbeiterin.

Folie 5:

Vorbemerkung: Wie bei der Studie zu Arbeitsrechtsverletzungen bei ALDI-Zulieferern aus China handelt es sich auch hier um eine Fallbeispiel-Studie; es sind zwar keine repräsentativen Umfragen durchgeführt wurden, aber die genannten Beispiele stehen exemplarisch für die Arbeitsbedingungen in der T&B-Industrie. 136 ArbeiterInnen aus 8 Zulieferbetrieben von KiK und Lidl sind befragt worden.

Ad Frauendiskriminierung: Vor allem verbale Beleidigungen und physische Bestrafungen bei Fehlern sowie in manchen Fällen sexuelle Belästigung.

Ad schriftliche Verträge: Diese müssen natürlich zum Vorteil der ArbeiterInnen formuliert sein, d.h. dass ein existenzsichernder Lohn, eine bestimmte Mindestlaufzeit u.v.m. darin festgeschrieben sein muss.

Folie 6:

Die Gründe für die miserablen Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsverletzungen sind mannigfaltig. Zunächst sind hier die Beschaffungsweise und Einkaufspraktiken der Discounter zu nennen:

Nur 5% der Bekleidung, die in Deutschland verkauft wird, wird im Inland hergestellt. ALDI bezieht fast den kompletten Anteil seiner Verkaufswaren im T&B-Bereich aus dem Ausland, und zwar entweder über Hersteller (deutsche ALDI-Lieferanten, die noch einen geringen Teil selbst in Deutschland produzieren) oder über Händler, die zwar auch aus Deutschland T&B-Produkte beziehen, aber genauso wie die Hersteller vornehmlich aus dem Ausland.

Die Aufträge gehen von Herstellern oder Händlern an direkte Zulieferer-Fabriken, die aber meist nicht in der vorgegebenen Zeit und für den ausgehandelten Preis (Liefer- und Preisdruck!) profitabel produzieren können, weshalb Teile eines Auftrags an Sub- und/oder Sub-Sub-Unternehmen (bis hin zur Heimarbeit) weitergegeben werden. Dort sind die Arbeitsstandards oft noch schlechter und können vor allem kaum kontrolliert werden.

ALDIs globales Beschaffungskonzept kann so mit kleinen Unterschieden auch für andere Unternehmen beschrieben werden. KiK beispielsweise verzichtet aber auf die zwischengeschalteten Händler und Hersteller und kauft direkt in den Billiglohnländern ein.

Folie 7:

Das beschriebene Beschaffungskonzept und die damit einhergehenden Einkaufspraktiken hängen mit der Marktmacht von Discountern zusammen, die wiederum auf bestimmten politischen Entscheidungen und Strukturveränderungen basiert.

Zunächst ist hier das Ende des WTO-Welttextilabkommens zu nennen:

- Im Rahmen des GATT (Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen) wurde zunächst durch das Baumwoll-Abkommen von 1963 und dann durch das Multifaser-Abkommen von 1974 Produkte aus Industrieländern durch Quoten (Mengenbeschränkungen) vor Billigimporten geschützt.

- Dadurch, dass nicht in einem oder wenigen Ländern die Produktion von T&B-Waren konzentriert werden konnte, wurde sie auf viele Länder (ca. 160) ausgeweitet, um die Quoten zu umgehen; dies bescherte vielen Ländern eine große Abhängigkeit von T&B-Exporten wie das Beispiel Bangladesch anschaulich zeigt. Seit Ende der Welttextilabkommens Ende 2004 stürzten nun viele dieser Länder in große Schwierigkeiten. Gleichzeitig stieg die "Marktmacht" Chinas exorbitant.

- Auch wenn nur wenige Monate nach Ende der Quoten 2005 gleich wieder Mengenbeschränkungen gegen China eingeführt wurden (gültig bis Ende 2007 von Seiten der EU - USA: bis Ende 2008) – weil die Zunahme der Exporte aus China in nur wenigen Monaten enorm gestiegen war: statt 20% machte der Anteil am weltweiten Export von T&B-Waren nun 28% aus –, so wird doch sukzessive weiter liberalisiert, bis schließlich 2015 der gesamte T&B-Handel gänzlich liberalisiert ist.

Folgen der Liberalisierung:

- Multinationale Unternehmen wie ALDI und andere profitieren vom schärferen Wettbewerb im Welthandel (nicht nur zwischen Fabriken in einem Land, sondern auch zwischen Ländern);
- dies führt zu Preissenkungen und niedrigeren Lohnstückkosten (bes. in China);
- was dann dazu führt, dass Multis ihre globale Beschaffung straffen (Produktion nur noch in 5-6 Ländern);
- und schließlich **sinkende Sozialstandards (durch stärkeren globalen Wettbewerb wird der Liefer- und Preisdruck erhöht) als Folge hat.**
- **In vielen Ländern kommt es daher zu Fabrikschließungen und Arbeitsplatzverlusten (ohne ausreichende soziale Abfederung, vor allem nicht durch Multis)**

Folie 8:

Vorbemerkung: Die Erläuterungen zum Strukturwandel im (Lebens-)Einzelhandel sind nicht direkt Grund für die schlechten Arbeitsbedingungen, aber eine Voraussetzung für die Marktmacht (gerade ggü. Lieferanten) von Discountern, die dann wiederum die Arbeitsbedingungen maßgeblich mitbeeinflusst.

- Konzentration von Unternehmen, unter anderem durch die Zusammenlegung von Groß- und Einzelhandel, also den Aufkauf sowie die Verdrängung von Unternehmen vom Markt (2006 teilten sich 6 Unternehmen 90% des Gesamtumsatzes im Lebensmitteleinzelhandel!).

- Neue Arbeitsteilung bedeutet, dass verschiedene Leistungen wie Logistik, Design etc. auf Lieferanten übertragen werden, um Kosten zu sparen. Auch wird immer mehr Risiko auf Lieferanten abgewälzt, indem z.B. nur noch eine Abnahmegarantie für einen Teil der geordneten Ware abgenommen wird, weitere Teile hängen vom Absatz ab (Efficient Consumer Response = ECR).

- Ein menschenunwürdiges Beispiel für technologische Neuerungen sind Online Reverse Auctions, d.h. Waren werden im Internet angeboten und der Preis durch die Bieter immer weiter gedrückt.
- Die Internationalisierung des Beschaffungs- (bereits beschrieben) und Vertriebssystems wurde (insbesondere großen Unternehmen) durch die Öffnung nationaler Märkte ermöglicht, die von der Liberalisierungspolitik von IWF, Weltbank und WTO voran getrieben worden ist.

Folie 9:

- Die dritte Säule, auf der die Marktmacht von Discountern beruht, ist das Discount-Konzept, das nationale und globale Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat:
- Ein begrenztes Sortiment von schnell drehenden Produkten; d.h. wenige – ca. 1000 – alltägliche Produkte sind im Angebot, es gibt kaum Auswahl, damit schnell zugegriffen wird (wenig Lagerung, um auch hier Kosten zu sparen).
 - Kaum Service, schmucklose Präsentation.
 - Ein ganz entscheidender Aspekt am Discount-Konzept sind die geringen Personalkosten als Anteil am Gesamtumsatz: 6,7% bei Discountern im Vergleich zu 14,4% bei Supermärkten und über 18% bei Kauf- und Warenhäusern. Sie kommen bes. dadurch zustande, dass über 50% aller Beschäftigten Teilzeitarbeit (geringfügig Beschäftigte) verrichten (davon 70% Frauen), seit 2003 über 180.000 Vollzeitstellen abgebaut wurden und einer der niedrigsten Tariflöhne gezahlt wird.
 - Putzen oder die Kasse machen wird häufig erst nach der offiziellen Arbeitszeit erledigt und bleibt oft unbezahlt. Überwachungssysteme und Kontrolleinkäufe üben zudem enormen Druck auf die ArbeiterInnen aus (Überwachungsskandal bei Lidl im Frühjahr 2008).
 - Gewerkschaftsfeindlichkeit ist weit verbreitet (vor allem bei ALDI Süd, wo es kaum Betriebsräte gibt, aber z.B. auch bei Schlecker und Lidl).

→ Discounter fördern Prekarisierung (sozial ungeschützte, nicht sozialversicherte Arbeit)

[wobei zu differenzieren ist: ALDI gilt z.B. als „sozialer“ im Vergleich zu Lidl, da verbreitet übertariflich gezahlt wird]

Folie 10:

- Neben den Auswirkungen in Deutschland, haben Discounter auf globaler Ebene mit ihrer gestiegenen Marktmacht und den damit verbundenen Einkaufspraktiken der Massenbeschaffung und des enormen Preis- und Zeitdrucks auf Lieferanten ebenfalls katastrophale Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.
- Außerdem wurden durch die Massenbestellungen Abhängigkeiten geschaffen → Beispiel: Ein Betrieb hatte bereits Geschäftsbeziehungen mit Händlern/Herstellern, die z.B. für ALDI einkaufen, und hat entsprechende Investitionen in Maschinen und Arbeitskräfte getätigt, da sie die Hoffnung hat, erneut einen Auftrag zu bekommen. Da es allerdings keine langfristigen Lieferbeziehungen (Verträge) gibt, muss das Unternehmen den ständigen Preis- und Lieferdruck hinnehmen, den es dann wiederum an die Beschäftigten in Form von menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen und nicht existenzsichernden Löhnen weitergibt. Oder es bekommt den Auftrag nicht und muss Beschäftigte entlassen – ohne Sozialplan!
- Multinationale Unternehmen wie ALDI, Lidl und andere können wegen der Konkurrenzsituation *im Land* und *zwischen* Ländern starken Druck auf Lieferanten

ausüben → dies führt beim schwächsten Glied in der Kette, den Beschäftigten an der Nähmaschine oder am Bügeleisen zur Missachtung von Arbeitsrechten.

Folie 11:

Da freiwillige Selbstverpflichtungen (Verhaltenskodizes) zu verbesserten Arbeitsbedingungen und mehr Transparenz noch keine glaubwürdigen Veränderungen bringen, müssen Discounter wie andere Konzerne auch Mitglied in sogenannten Multi-Stakeholder-Initiativen werden. Hier sitzen die Unternehmen mit Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen (Nichtregierungsorganisationen) an einem Tisch und kontrollieren gemeinsam regelmäßig Zulieferfabriken.

Weltweit existieren 5 solcher Initiativen, wobei die CCC die Fear Wear Foundation empfiehlt, die die höchsten Standards verfolgt und zudem mit lokalen Organisationen zusammen arbeitet, die vor Ort die Kontrollen in den Fabriken durchführen.

Folie 12:

- Seit Anfang der 1990er Jahre gibt es immer wieder öffentliche Kritik an Konzernen durch die CCC und andere Organisationen/Kampagnen. Dies führte zu freiwilligen Maßnahmen unter dem Kürzel CSR (Corporate Social Responsibility – Globale Sozialverantwortung von Unternehmen). Hierzu gehören insbesondere die Verhaltenskodizes, die einige Unternehmen in Multi-Stakeholder-Initiativen auch unabhängig überprüfen lassen.

- Jüngste Analysen (vor allem von der Ethical Trading Initiative 2006) zeigen zwar, dass die Kodizes und CSR positive Wirkung auf die politische Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit (Problembewusstsein geschaffen) ausgeübt haben, aber gleichzeitig haben sie festgestellt, dass die Bilanz für die ArbeiterInnen sehr dürrig ist!

- Grund hierfür ist, dass die Verstöße gegen die Einhaltung dieser Kodizes nicht juristisch sanktionierbar sind!

- Deshalb fordern CCC und IG Metall gesetzlich verankerte Unternehmensverpflichtungen zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten weltweit!

- Hierzu gehören:

- Eine bindende Rechenschafts- und Publizitätspflicht: Informationen müssen veröffentlicht werden, die zeigen, dass und wie Unternehmen in ihrem Wirkungskreis die Menschenrechte sowie soziale und ökologische Normen entlang der Wertschöpfungskette respektieren.
- Wirksame Sanktionen und Haftungsregeln: Unternehmen, ihre Vorstände und leitenden Manager sollen für Pflichtverletzungen – auch im Ausland – haften und sind ggü. den Opfern zu Schadenersatzleistungen verpflichtet.
- Stärkung der Produktverantwortung und Förderung zukunftsfähiger Konsum- und Produktmuster: Bestimmte Unternehmen werden gefördert (bei glaubwürdiger Einhaltung von gewissen Standards) und Produkte, die gegen ILO-Konventionen verstoßen, werden verboten (ähnlich wie Produkte, die gegen Umweltstandards verstoßen und Menschen beim Konsum schaden zufügen).

Konkretes Beispiel: Wir fordern Nachbesserungen am Verbraucherinformationsgesetz: VerbraucherInnen müssen das Recht haben, adäquate Informationen über Arbeitsbedingungen bei einem Unternehmen und allen

seinen Zulieferern in der gesamten Lieferkette zu erfragen und entsprechend Auskunft von den Behörden zu erhalten.

Folie 13:

Aktionen schmackhaft machen: Vor allem online ganz bequem von zu Hause per E-Mail möglich: ProtestMailAssistent auf CCC-Webseite!

Weitere Infos und Kontakte über die Webseite der CCC.