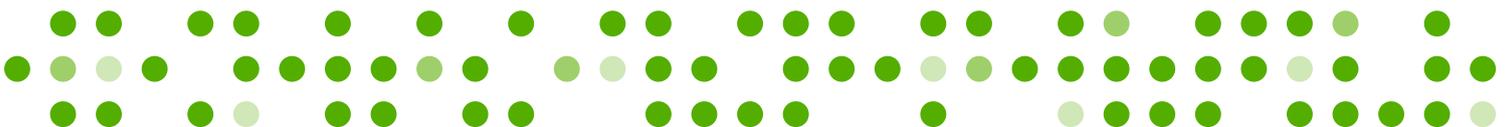
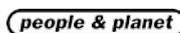




Die Serversklaven

Rechtsverletzungen und Zwangspraktika in der Lieferkette von IT-Hardware europäischer Universitäten



Impressum

Die Serversklaven

Rechtsverletzungen und Zwangspraktika in der Lieferkette
von IT-Hardware europäischer Universitäten

Oktober 2015

Autorin: Norma J. Martinez

Recherche: Norma J. Martinez und Nete Kyndesen mit Unterstützung von
China Labor Watch (Vorabrecherchen vor Ort) und der freien Journalistinnen
Evana Su und Linjin Li (Unterstützung in China und Hongkong)

Redaktion: Louise Voller

Fotos: Uffe Weng

Foto Cover: Dmitry Kalinovsky

Design: Zeppa

Layout: Frans Schupp

Gestaltung der deutschen Ausgabe: Warenform

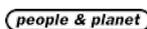
DANWATCH

Diese Publikation basiert auf unabhängigen Recherchen und Untersuchungen von DanWatch. DanWatch ist ein unabhängiges Medien- und Recherchezentrum mit Fokus auf Menschenrechte, Umwelt, Konflikt und Korruption aus globaler Perspektive. Die Untersuchungen wurden in Übereinstimmung mit den ethischen Grundsätzen von DanWatch sowie dem Ehrenkodex der Internationalen Journalisten-Föderation durchgeführt.



Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und der Stiftung Umwelt und Entwicklung Nordrhein-Westfalen hergestellt. Die Inhalte liegen in der alleinigen Verantwortung der Herausgeber und können unter keinen Umständen als Standpunkt der Förderer angesehen werden.

Publikation von DanWatch und GoodElectronics in Zusammenarbeit mit WEED, Stiftung Asienhaus, Forum Umwelt und Entwicklung, Südwind, CentrumCSR, People & Planet und SETEM



Inhalt

Vorwort zur deutschen Ausgabe	4
Zusammenfassung	6
1 Die Story: Zwangsarbeit von Studierenden in der Server-Produktion	8
2 Die Studierenden: „Wir sind alle deprimiert“	15
3 Die Akteure: Bekämpfen sie Arbeitsrechtsverstöße oder tragen sie dazu bei?	21
4 Das System: Billige, gehorsame Arbeitskräfte	25
5 Perspektiven: Kaufkraft bedeutet Verantwortung	29
Anhang	33

Vorwort zur deutschen Ausgabe

Auch in unserer heutigen Zeit sind extreme Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit noch weit verbreitet. So sind laut aktuellen Recherchen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) weltweit etwa 21 Millionen Menschen Opfer von Zwangsarbeit, von denen ganze 90 % in der Privatwirtschaft, d. h. bei Privatpersonen oder Konzernen, tätig sind. Auch gängige IT-Produkte, die uns im Alltag oder am Arbeitsplatz umgeben, werden unter Bruch allgemein anerkannter internationaler Normen gegen Zwangsarbeit hergestellt.

Der vorliegende Bericht präsentiert einen aktuellen Schnappschuss auf die Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten am Beispiel der IT- und Elektro-Industrie – eine Industrie, die wie viele andere Branchen von einer größtmöglichen Auslagerung der Produktion in Niedriglohnländer geprägt ist. Die Recherchen aus der Provinz Guangdong in China schildern am konkreten Beispiel der führenden Server-Hersteller Dell, HP und Lenovo die gängige Praxis von Zwangspraktika in IT-Fertigungsstätten in China. Der Bericht verschafft damit einen Einblick in eine Problematik, die in der Branche seit vielen Jahren besteht, in der Öffentlichkeit jedoch weitgehend unbekannt ist.

Die ILO definiert Zwangsarbeit in der ILO-Konvention 29 aus dem Jahre 1930, die von 178 Staaten unterzeichnet und ratifiziert wurde. Demnach ist Zwangsarbeit „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.“ Zwang resultiert dabei nicht nur aus körperlicher Gewalt. Die buchstäbliche Peitsche nimmt auch derjenige in die Hand, der WanderarbeiterInnen die Papiere entzieht, um sie an der Beendigung ihrer Beschäftigung zu hindern; wer ArbeiterInnen an eine Leiharbeitsfirma bindet, indem diese exzessive Vermittlungsgebühren zu zahlen haben, die erst über Jahre abgearbeitet werden können; oder – wie hier geschildert – wer jungen SchülerInnen und Studierenden damit droht, keinen Studienabschluss zu erhalten, wenn sie die Fließbandarbeit in der zugewiesenen IT-Fabrik verweigern.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 29 wurde von 178 Staaten unterzeichnet und ratifiziert und ist damit eines der am meisten ratifizierten ILO-Übereinkommen. Zugleich gehört das Übereinkommen gegen Zwangsarbeit zu den acht fundamentalen ILO-Kernarbeitsnormen, die im Juni 1998 eine besondere politische Aufwertung erfuhren, als die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ohne Gegenstimme angenommen wurde. Damit sind sämtliche Mitgliedstaaten unabhängig von der eigenen Ratifikation dazu verpflichtet, die Abschaffung von Zwangsarbeit zu respektieren und zu fördern.

Doch Papier ist bekanntermaßen geduldig, und die Vereinbarung von Rechten in Übereinkommen ist nicht gleichbedeutend mit deren Umsetzung in der Praxis. Erst kürzlich hat die ILO ein Zusatzprotokoll, das „Protocoll to the Forced Labour Convention“ von 2014, verfasst, das die Umsetzung mit der Empfehlung konkreter Maßnahmen stärken soll.

Möglicherweise helfen Berichte wie der vorliegende, die Folgen von Zwangsarbeit für die betroffenen Menschen in Erinnerung zu rufen und zugleich die Verantwortung dieser Missstände eindeutig zuzuordnen. Die im Anhang beschriebenen Reaktionen von Dell und HP machen Mut, dass Einzelfallbeschreibungen, die drohen an die Öffentlichkeit zu kommen, konkrete Verbesserungen im Einzelfall anstoßen können. Doch dies sollte nicht allein die Aufgabe mühsamer und langwieriger Einzelrecherchen sein; auch hilft die öffentliche Aufmerksamkeit allein nicht, um flächendeckend den ArbeiterInnen die Rechte zu ermöglichen, die in internationalen Abkommen festgelegt sind. Hier ist auch die Politik gefordert, verbindliche Vorgaben für transnational agierende Unternehmen

festzulegen und den Betroffenen zugleich einen einklagbaren Rechtsanspruch zu gewährleisten sowie effiziente Hilfe, sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich.

In Deutschland wie auch international stehen derzeit mehrere Prozesse an, die die Verantwortung international agierender Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen in ihren Lieferketten direkt betreffen. So wird seit November 2014 unter Federführung des Auswärtigen Amtes und unter Einbindung diverser Stakeholdergruppen der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte erstellt; hier geht es auch um die Frage, inwieweit die Empfehlungen der Leitprinzipien bindend gemacht werden können. Komplementär zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien ist der UN-Prozess zu einem weltweiten verbindlichen Abkommen über Pflichten transnationaler Konzerne und anderer Unternehmen anzusehen, das bislang noch von mehreren Industrienationen einschließlich der deutschen Bundesregierung blockiert wird. Die Resolution des UN-Menschenrechtsrats von 2014 zur Einsetzung einer Zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe, die ein rechtsverbindliches Instrument erarbeiten soll, wurde dennoch mehrheitlich von 20 Staaten angenommen. Mit dem Vergabemodernisierungsgesetz werden schließlich die Vorgaben aus der EU-Vergaberichtlinie umgesetzt, die es erstmals eindeutig Universitäten und anderen öffentlichen Institutionen ermöglicht, soziale Arbeitsstandards ihrer Lieferanten in der gesamten Lieferkette einzufordern und zu überprüfen.

Diese Prozesse gilt es, kritisch zu begleiten und zu unterstützen, damit die soziale Wirklichkeit auch in IT-Fertigungsanlagen in China wie auch in anderen Produktionsländern den international geltenden Übereinkommen entspricht.

Wir wünschen uns, dass der Bericht den LeserInnen einen Einblick in die persönliche Situation der betroffenen Menschen eröffnet und zugleich das Verständnis dafür vermittelt, welche strukturellen Ursachen zu den beschriebenen Missständen führen.

Annelie Evermann
WEED e.V.

Dr. Nora Sausmikat
Stiftung Asienhaus

Jürgen Maier
Forum Umwelt und Entwicklung

Zusammenfassung

Bildungsinstitutionen in Westeuropa gaben im Jahr 2015 bislang schon 4,27 Milliarden Euro für IT-Hardware, Software und Dienstleistungen aus, um Millionen junger EuropäerInnen eine gute Ausbildung zu bieten. Server sind essenzielle und unverzichtbare Komponenten jedweder IT-Infrastruktur und daher auch von Rechenzentren und IT-Systemen moderner europäischer Universitäten sowie sämtlicher öffentlicher Institutionen. Die Gesamtausgaben höherer Bildungsinstitutionen in Westeuropa allein für Server beliefen sich auf 461,38 Millionen Euro.

DanWatch hat die Lieferkette von Servern untersucht, die von europäischen Universitäten erworben wurden, und Folgendes festgestellt: Zehntausende chinesische SchülerInnen und Studierende werden von ihren Schulen, viele von ihnen zwangsweise, auf irrelevante Praktika in Elektronikfabriken geschickt, um Server und andere IT-Hardware für die führenden Marken der Welt herzustellen. PraktikantInnen arbeiten drei bis fünf Monate lang sechs Tage die Woche und zehn bis zwölf Stunden täglich in der Produktion von Komponenten, die später in Universitäten in ganz Europa eingesetzt werden.

DanWatch hat die Lieferkette von Servern untersucht, die an europäischen Universitäten eingesetzt werden. Denn Universitäten tragen gemäß Prinzip 6 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als öffentliche Auftraggeber im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen eine besondere Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte.

HP, Dell und Lenovo sind laut Marktforschungsdaten und nach den Recherchen von DanWatch die führenden Servermarken im europäischen Hochschulsektor. Das Unternehmen Wistron Corporation in Zhongshan, China, produziert Server für alle diese drei Marken. DanWatch hat durch seine Untersuchungen und Interviews mit Studierenden, die als PraktikantInnen bei Wistron in Zhongshan arbeiten, mehrere Verletzungen der Rechte von PraktikantInnen, des chinesischen Arbeitsrechts und der Konvention gegen Zwangsarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgestellt.

Hauptergebnisse:

- Tausende Studierende absolvieren von Juni bis Oktober Praktika bei der Wistron Corporation in Zhongshan.
- Die Studierenden sind gezwungen, Praktika bei der Wistron Corporation zu absolvieren, da ihre Schulen ihnen widrigenfalls einen positiven Abschluss verweigern. Dabei handelt es sich um einen Verstoß gegen die ILO-Konvention gegen Zwangsarbeit.
- Es bestehen keine Unterschiede zwischen der Tätigkeit der PraktikantInnen und der von regulären Beschäftigten geleisteten Arbeit. Die Studierenden arbeiten sechs Tage die Woche täglich zehn bis zwölf Stunden. Die PraktikantInnen machen täglich oder jeden zweiten Tag Überstunden und auch Nachtschichten. Diese Arbeitsbedingungen verstoßen gegen das chinesische Arbeitsrecht, gegen die von den chinesischen Ministerien für Erziehung und für Finanzen vorgegebenen Standards für Praktika und gegen die Grundsätze und Standards von Wistron, HP, Dell und Lenovo für die Beschäftigung studentischer Arbeitskräfte und für Praktika-Programme.
- Die Praktika stehen in keinem Zusammenhang mit der Ausbildung der Studierenden. Es handelt sich um einen Verstoß gegen die von den chinesischen Ministerien für Erziehung und für Finanzen festgelegten Standards für Praktika an berufsbildenden Schulen.

Methodik

Die vorliegende Publikation „Die Serversklaven: Rechtsverletzungen und Zwangspraktika in der Lieferkette von IT-Hardware europäischer Universitäten“ ist eine Artikelserie auf Basis einer Untersuchung von DanWatch, bestehend aus Sekundärforschung und Interviews mit ExpertInnen (Mai bis August 2015) sowie Feldforschung und Interviews mit PraktikantInnen, ArbeiterInnen und anderen relevanten Quellen (Juni bis Juli 2015) in Zhongshan, Provinz Guangdong, China sowie in Hongkong.

Im Juni und Juli interviewte DanWatch 25 PraktikantInnen, reguläre Beschäftigte und zwei VorarbeiterInnen der Wistron Corporation Zhongshan sowie eine Personalanwerberin von Wistron, die außerhalb der Fabrik neue MitarbeiterInnen anwarb. Die als PraktikantInnen beschäftigten SchülerInnen und Studierenden stammten aus vier verschiedenen berufsbildenden höheren Schulen und Fachhochschulen. Alle SchülerInnen, Studierenden, Beschäftigte und VorarbeiterInnen wiesen sich gegenüber DanWatch mit ihren Wistron-Personalausweisen aus und belegten so, dass sie zur Zeit der Untersuchung tatsächlich in der Fabrik arbeiteten.

Alle betroffenen Unternehmen wurden mit den Ergebnissen dieser Untersuchung konfrontiert und hatten Gelegenheit, sie zu kommentieren und ihre Sichtweise darzulegen.

Vor der Exkursion von DanWatch nach Zhongshan fanden Voreberecherchen in Zhongshan und Shanghai statt, die von China Labour Watch im Auftrag von DanWatch durchgeführt wurden.

Die meisten Studierenden hatten Angst, sich gegenüber DanWatch offen zu äußern, da sie eine Bestrafung durch die Fabrik und ihre Schule befürchteten. Aus Sicherheitsgründen wurden die Namen aller in dieser Publikation erwähnten PraktikantInnen durch Pseudonyme ersetzt. Die tatsächlichen Namen sind der Autorin und der Redaktion von DanWatch bekannt.

Einige der Studierenden waren bereit, sich von DanWatch fotografieren zu lassen, doch da DanWatch wegen der Interviews mit den Studierenden von der Polizei kontrolliert und zudem davon informiert wurde, dass die DanWatch-MitarbeiterInnen von Lehrkräften vor Ort und vom Sicherheitspersonal der Fabrik überwacht wurden, beschloss DanWatch, keine Fotos zu veröffentlichen, aus denen klar hervorgeht, welche PraktikantInnen interviewt wurden. Diese Entscheidung wurde im Interesse der Sicherheit der Studierenden getroffen.

1 Die Story: Zwangsarbeit von Studierenden in der Server-Produktion

Zehntausende chinesische SchülerInnen und Studierende arbeiten jeden Sommer als PraktikantInnen am Fließband von IT- und Elektronikunternehmen, die für die größten Markenhersteller der Welt produzieren. Viele von ihnen sind zu einem solchen Praktikum gezwungen: Wenn sie kündigen, werden sie ihre Ausbildung nicht abschließen können.

Jeden Sommer werden Zehntausende chinesische SchülerInnen und Studierende an die Fließbänder einiger der weltgrößten Elektronikhersteller geschickt, um dort bis zu fünf Monate lang zehn bis zwölf Stunden täglich zu arbeiten. Viele von ihnen sind gezwungen, völlig irrelevante Praktika zu absolvieren, sie leisten fast jeden Tag Überstunden und Nachtschichten. Solche Arbeitsbedingungen verstoßen gegen das chinesische Arbeitsvertragsgesetz sowie gegen die von den chinesischen Ministerien für Erziehung und für Finanzen erlassenen Standards für Praktika; außerdem sind Zwangspraktika ein Verstoß gegen die Konvention Nr. 29 gegen Zwangsarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Ein erheblicher Teil der von den jungen chinesischen PraktikantInnen produzierten IT-Hardware wird an europäischen Universitäten landen, wo sie dazu dienen, um Millionen junger EuropäerInnen eine gute Ausbildung zu bieten. DanWatch hat die Lieferkette von an europäischen Universitäten eingesetzten Servern bis zu den Fließbändern der Wistron Corporation in Zhongshan verfolgt, wo Server für HP, Dell und Lenovo hergestellt werden. DanWatch interviewte 25 PraktikantInnen, von welchen neun gegenüber DanWatch angaben, von ihren Schulen zu diesen Praktika gezwungen worden zu sein: Man drohte ihnen, sie durchfallen zu lassen, wenn sie die Arbeit bei Wistron verweigerten.



ArbeiterInnen verlassen um 8 Uhr abends die Wistron-Fabrik.

Zwangsarbeit

ExpertInnen aus China und anderen Ländern beschreiben die Zwangspraktika in IT- und Elektronikunternehmen wie Wistron als Zwangsarbeit. Dazu gehört etwa Liu Kaiming, Experte für chinesisches Recht und Direktor des Institute of Contemporary Observation:

„Wenn Studierende gezwungen werden, ein Praktikum bei Elektronikunternehmen zu absolvieren, um ihren Abschluss machen zu können, ist das *de facto* Zwangsarbeit.“

Xu Min studiert das zweite Jahr Rechnungswesen an der Huanggang Normal University in der Provinz Hubei. Im Juni kam sie mit 300 anderen Studierenden ihrer Fachhochschule in das Werk von Wistron in Zhongshan. „Kurz vor dem Sommer teilte uns die Schule mit, dass wir hierher zum Praktikum geschickt werden würden. Viele Studierende protestierten, denn wir studieren Rechnungswesen im Hauptfach und wollen relevante Praktika machen. Die Schule sagte uns, dass wir kein Diplom bekämen, wenn wir uns weigerten. Einige von uns müssen drei Monate hier bleiben, andere fünf Monate“, berichtete Xu Min DanWatch.

Selbst Studierende, die sich freiwillig für ein Praktikum bei Wistron entschieden haben wie Zhu Wen, die Betriebswirtschaft studiert, meinen, sie hätten „tatsächlich keine andere Wahl als den Wünschen der Schule Folge zu leisten und in diese Fabrik zu gehen“.

Verstoß gegen die UN-Leitprinzipien

DanWatch hat die Lieferkette von Servern untersucht, die an europäischen Universitäten eingesetzt werden. Denn Universitäten tragen gemäß Prinzip 6 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als öffentliche Auftraggeber im Rahmen ihrer geschäftlichen Transaktionen mit Unternehmen eine besondere Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte: „Staaten sollten die Achtung der Menschenrechte durch Wirtschaftsunternehmen fördern, mit denen sie geschäftliche Transaktionen tätigen.“ Im Kommentar zu Prinzip 6 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte heißt es:

„Staaten tätigen eine Vielfalt geschäftlicher Transaktionen mit Wirtschaftsunternehmen, nicht zuletzt im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe. Dadurch haben die Staaten, jeder für sich wie auch gemeinsam, einzigartige Möglichkeiten, bei diesen Unternehmen das Problembewusstsein für die Menschenrechte und deren Achtung durch die Unternehmen zu fördern, unter anderem durch die Vertragsbedingungen, unter gebührender Berücksichtigung der einschlägigen Verpflichtungen der Staaten nach innerstaatlichem Recht und Völkerrecht.“

Zusammen mit anderen höheren Bildungsinstitutionen gaben europäische Universitäten 2014 461,38 Millionen Euro für x86-Server aus. HP, Lenovo und Dell gehören nach Angaben der International Data Corporation (IDC) zu den fünf führenden Marken, die europäische Universitäten mit Servern beliefern.

x86-Server

- Der X86-Server ist der weltweit dominierende Server-Typ und für die Implementierung der meisten digitalen Systeme essenziell. Auch für die IT-Infrastruktur und Systeme wie Rechenzentren in Universitäten, Krankenhäusern und Ministerien werden am häufigsten x86-Server eingesetzt.
- X86-Server wurden für PCs entwickelt, finden sich heute aber in allen Arten von Systemen. Als Betriebssysteme für X86-Server eignen sich sowohl Windows als auch Linux, gleichzeitig können x86-Systeme auch mit spezialisierten Betriebssystemen arbeiten.

Lieferkette der Server von Universitäten bis zu den Herstellern



Lieferkette

Die Lieferkette der IT- und Elektronikindustrie ist besonders komplex; am Produktionsprozess sind zahlreiche Unternehmen beteiligt, die meisten von ihnen sind durch eine große Distanz zum Endkunden charakterisiert. Die Lieferkette reicht von der Rohstoffgewinnung bis zur Produktion und Montage von Produkten in großen Fabriken.

Laut Auskunft von Wistron, der Fachhochschulen und der lokalen Behörden absolvieren die in der Fabrik arbeitenden Studierenden Praktika, die vom Lehrplan vorgeschrieben sind. PraktikantInnen, VorarbeiterInnen und die Personalanwerberin von Wistron, mit denen DanWatch in Zhongshan sprach, sagen jedoch, dass die meisten PraktikantInnen keine Arbeit leisten, die in Zusammenhang mit ihren Studiengängen steht. Das ist ein Verstoß gegen die von den chinesischen Ministerien für Erziehung und für Finanzen festgelegten Standards für Praktika-Programme, die eindeutig vorschreiben, dass Praktika Ausbildungszwecken zu dienen haben.

Im Juni und Juli sprach DanWatch mit mehr als 25 PraktikantInnen im Alter von 17 bis 21 Jahren. Die PraktikantInnen studierten Rechnungswesen, Betriebswirtschaft und Pädagogik. DanWatch traf nur eine einzige Studentin eines Fachs an, das entfernt mit Elektronik zu tun hat: Zhu Wen, die Computerdesign studiert. „Die Schule hat uns hierher geschickt, aber ich lerne am Fließband nichts, was zu meiner Ausbildung beiträgt. Ich halte es kaum aus hier“, schilderte Zhu Wen.

Unverzichtbare billige Arbeitskräfte

Nach Einschätzung von WissenschaftlerInnen und Arbeitsrechtsorganisationen, die sich mit den Praktika-Programmen befasst haben, sind diese Programme in den letzten fünf Jahren zu einer unverzichtbaren Quelle billiger Arbeitskräfte in der IT- und Elektronikindustrie in China geworden. Das System ist eine bestens organisierte moderne Form von Zwangsarbeit, meint Liu Kaiming vom Institute of Contemporary Observation: „Vor zwei Jahren veröffentlichten die lokalen Schulbehörden in der Provinz Henan sogar ein Strategiepapier, wonach Studierende an berufsbildenden Schulen ein sechsmonatiges Praktikum bei Foxconn zu absolvieren haben, um ihre Ausbildung erfolgreich abschließen zu können.“

Jedes Jahr schließen rund neun Millionen junger ChinesInnen eine Ausbildung an berufsbildenden Schulen ab. Wie viele davon zu Praktika ohne jeden Zusammenhang mit ihrer Ausbildung gezwungen werden, ist nicht bekannt. Forschungsergebnisse sowie NGO- und Medienberichte legen nahe, dass jedes Jahr Zehntausende betroffen sind.

Unter Zwangsarbeit ist laut der ILO-Konvention Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit Folgendes zu verstehen: „... jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.“ (Artikel 2 Nr. 1). China hat diese Konvention noch nicht ratifiziert, doch ist es ArbeitgeberInnen sowohl im chinesischen Arbeitsrecht als auch strafrechtlich verboten, ArbeitnehmerInnen unter Anwendung von Gewalt oder Drohungen zu einer bestimmten Arbeit zu zwingen. Der Arbeitsrechtsanwalt Earl Brown von der Arbeitsrechtsorganisation Solidarity Center hat die rechtlichen Aspekte in Zusammenhang mit der Beschäftigung der von ihm als „Industriepraktikanten“ bezeichneten Studierenden in China untersucht. In einer Studie aus dem Vorjahr („*Exploiting Interns as Unprotected Industrial Labour*“) hielt Brown fest, dass „die aktuelle Ausbeutung von Industriepraktikanten“ nicht nur gegen Chinas arbeits- und schulrechtliche Bestimmungen verstößt, sondern auch gegen das Zwangsarbeitsverbot im internationalen Recht. In der Studie geht Brown der Frage nach, ob Praktika im Rahmen einer Ausbildung aufgrund ihres Training-Charakters gemäß Artikel 2 Nr. 2 nicht unter den Geltungsbereich der ILO-Konvention zu Zwangsarbeit fallen, was etwa beim Militärdienst, „üblichen Bürgerpflichten“ oder Einsätzen bei Katastrophen der Fall ist. Brown kommt aber zu folgendem Schluss: „Praktika-Programme von berufsbildenden Schulen fallen unter keine der in der Konvention gegen die Zwangsarbeit angeführten Ausnahmen, weshalb die Konvention auch einzuhalten ist.“ Und weiter: „Die formelle Einstufung von Praktika berufsbildender Schulen als ‚Berufsausbildung‘ ist kein hinreichender Grund, die Programme nicht als unter die Definition von Zwangsarbeit fallend zu betrachten.“

Keine unterschiedliche Behandlung

Die Wistron Corporation beschäftigt in ihrem Werk in Zhongshan 15.000 Menschen. Das Unternehmen wollte DanWatch nicht sagen, wie viele PraktikantInnen zur Zeit der Untersuchung im Werk in Zhongshan arbeiteten. Auf der Straße vor der Fabrik erzählte eine Personalanwerberin von Wistron DanWatch Folgendes: „Wir stellen keine Arbeiter ein, weil die Studenten gekommen sind, aber wir brauchen immer Leute für die Nachtschichten. Derzeit gibt es 2.000 bis 3.000 Studenten in der Fabrik, und im nächsten Monat werden noch mehr kommen. Die Studenten müssen wie reguläre Beschäftigte arbeiten, sie leisten auch Überstunden; Nachtschichten sollten sie aber nicht machen.“ Direkt darauf angesprochen, ob Studierende Nachtschichten machen, obwohl das gegen die Vorschriften verstößt, reagierte die Anwerberin mit einem Schulterzucken.

DanWatch hielt sich insgesamt fünf Tage in Zhongshan auf, um Studierende außerhalb des Wistron-Werks zu interviewen. In diesem Zeitraum konnte DanWatch selbst beobachten, wie Studierende zwischen acht und zehn Uhr abends zur Nachtschicht ins Werk kamen. „Ich muss bis morgen früh arbeiten“, meinte eine dieser PraktikantInnen, Wang Fang, eine Betriebswirtschaftsstudentin, an einem Sonntagabend auf dem Weg in die Fabrik zu DanWatch. „Viele von uns Studenten arbeiten in der Nacht.“

Ergebnisse der Untersuchung von DanWatch: Arbeitsbedingungen bei der Wistron Corporation in Zhongshan

- In der Produktion werden Studierende eingesetzt, viele davon gezwungenermaßen, da ein Praktikum bei Wistron Voraussetzung für einen Abschluss ihrer Ausbildung ist; in den meisten Fällen hat ihre Ausbildung fachlich nichts mit der IT- und Elektronikproduktion zu tun.
- Die PraktikantInnen leisten dieselbe Arbeit wie reguläre Beschäftigte, und auch in Bezug auf Arbeitszeiten und Schichtarbeit gibt es keine Unterschiede.
- Gearbeitet wird bis zu zwölf Stunden täglich, davon zehn bezahlte Arbeitsstunden (zwei Stunden für Mittag- und Abendessen).
- Täglich oder jeden zweiten Tag leisten PraktikantInnen Überstunden und machen auch Nachtschichten.
- Die Zahl der Überstunden kann monatlich 80 bis 100 erreichen. Gesetzlich zugelassen sind in China höchstens 36.

Rechtsverletzungen bei der Wistron Corporation Zhongshan

Zwangsarbeit

Laut der ILO-Konvention gegen Zwangsarbeit von 1930 (Nr. 29) ist Zwangsarbeit jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Arbeitszeiten

Gemäß dem Arbeitsvertragsgesetz 2008 (novelliert 2013) der Volksrepublik China dürfen Studierende im Rahmen von Praktika höchstens acht Stunden arbeiten und keine Überstunden machen. PraktikantInnen stehen auch unter dem Schutz des Gesetzes zum Schutz von Minderjährigen der Volksrepublik China, wo es heißt, dass die Schichten von PraktikantInnen nicht länger als acht Stunden dauern dürfen und „ihre Schulung zur Gänze während des Tages stattzufinden hat, um die Sicherheit der Studierenden und ihre körperliche und geistige Gesundheit sicherzustellen“. Artikel 5 der Verwaltungsmaßnahmen für Praktika in berufsbildenden höheren Schulen von 2007 (erlassen von den Ministerien für Erziehung und Finanzen) hält fest: „Praktikanten dürfen nicht mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten.“ Im Rundschreiben des Erziehungsministeriums von 2010 (Paragraph 4) heißt es ebenfalls: „Praktikanten dürfen keine Überstunden über einen achtstündigen Arbeitstag hinaus leisten.“ (Erziehungsministerium 2010).

Relevanz für die Ausbildung

Gemäß dem Berufsbildungsgesetz von 1996 ist die Ausbildungskomponente der grundlegende Zweck von Praktika, während Artikel 3 der Verwaltungsmaßnahmen für Praktika in berufsbildenden höheren Schulen von 2007 (herausgegeben von den Ministerien für Erziehung und für Finanzen) festhält, dass Praktika „von unmittelbarer Bedeutung“ für die Ausbildung der Studierenden zu sein haben.

Unternehmenspolitik, aber nicht die Praxis

„Zwangsarbeit ist bei Wistron verboten“, unterstreicht das Unternehmen in seinem CSR-Bericht von 2013. Zu den Unternehmensgrundsätzen gehöre auch „ein strenges Verbot von Überstundenleistungen durch minderjährige Beschäftigte“, worunter Wistron Jugendliche im Alter von 16 bis 18 Jahren versteht. DanWatch lernte drei Studierende kennen, die unter 18 Jahre alt waren und erklärten, wie reguläre Beschäftigte zu arbeiten und täglich oder jeden zweiten Tag Überstunden zu machen. Überstunden seien Pflicht und beruhten nicht auf Freiwilligkeit, wie sie hinzufügten. „Der Vorarbeiter entscheidet, ob wir gehen können oder nach der Acht-Stunden-Schicht noch bleiben müssen“, wie eine Studentin DanWatch erzählte.

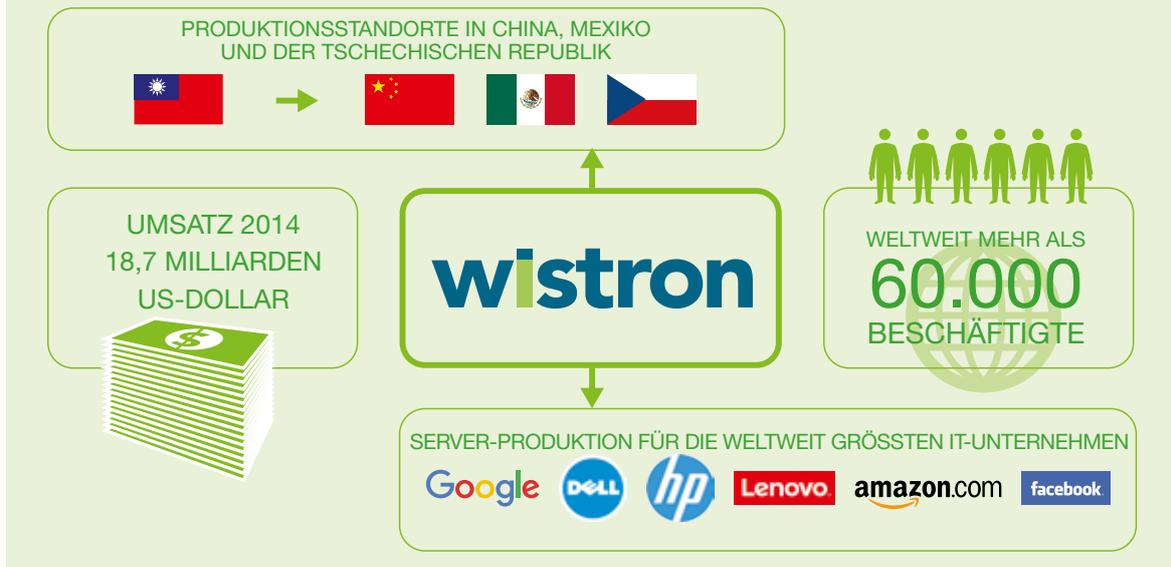
DanWatch bat Wistron um ein Interview zu den Aussagen von 25 PraktikantInnen, dass Überstunden und Nachtschichten Routine wären, doch Wistron lehnte ein Interview ab. In einer DanWatch am 21. August 2015 übermittelten offiziellen Stellungnahme gibt die Wistron Corporation an, dass Überstunden freiwillig wären, da „die Unternehmensregeln vorsehen, dass das Management zuvor prüfen muss, ob die Beschäftigten dazu bereit sind“. Wistron gibt weiter an, dass Studierende ab 18 Jahren Nachtschichten machen. Den offiziellen Richtlinien für Praktika ist jedoch zu entnehmen, dass PraktikantInnen, gleich welchen Alters, weder Überstunden noch Nachtschichten machen sollten.

Wistron bestreitet die Angaben von Studierenden, sie würden von ihren Schulen gezwungen, im Werk zu arbeiten, wenn sie ihre Ausbildung abschließen wollten. In der Wistron-Stellungnahme heißt es: „Was die von DanWatch erwähnten Studenten betrifft, so scheinen sie nicht ganz verstanden zu haben, welche Wahlmöglichkeiten sie in Zusammenhang mit den Schulprogrammen und der Arbeit bei Wistron haben.“ Zu den Beschwerden von Studierenden, dass die Praktika bei Wistron für sie irrelevant wären, führte das Unternehmen an, dass die Beschäftigung der Studierenden in der Fabrik Wistron keine Praktika darstellten, sondern Teil eines „Sozialpraxiskurses“ der Schulen wäre, mit dem Zweck, „die Studenten dazu zu bringen, soziale Anpassungsfähigkeit zu entwickeln, um ihre individuellen Kompetenzen zu verbessern“. Ein „Sozialpraxiskurs“ wurde von den von DanWatch interviewten Studierenden nicht erwähnt. Die Betriebswirtschaftsstudentin Zhu Wen nannte den Wunsch der Fachhochschule, die „soziale Anpassungsfähigkeit der Studenten am Arbeitsplatz“ zu erhöhen. „Aber ich studiere Betriebswirtschaft; ich sollte in einem Büro sein, wo ich mit den Leuten kommunizieren kann, um mit dem Arbeitsumfeld vertraut zu werden. Jetzt stehe ich bloß am Fließband und mache immer wieder dasselbe. Wir kommunizieren nicht untereinander“, unterstrich Zhu Wen.



ID-Karten von ArbeiterInnen und PraktikantInnen

Wistron Corporation - Taiwanesischer Kontraktfertiger



Die Schulen verdienen dabei

Nach Angaben der Studierenden gibt es geschäftliche Vereinbarungen zwischen den Schulen und Wistron, und die Wistron-Personalanwerberin vor dem Fabrikgebäude erzählte DanWatch, dass es eine Geschäftsstrategie der Schulen sei, Studierende zu Wistron zu schicken: „Die Schulen schicken Studenten zu Wistron, weil die Schulen von der Fabrik dafür bezahlt werden, nicht weil die Arbeit relevant für ihr Studium wäre. Die Lehrkräfte bekommen das doppelte Gehalt, während sie sich hier mit den Studenten aufhalten.“

Herr Jiang betreut Studierende, die bei Wistron arbeiten. Er bestreitet, dass Lehrkräfte extra dafür bezahlt werden, Studierende bei ihrem Praktikum bei Wistron zu betreuen: „Die Fabrik zahlt den Studenten dasselbe wie den Vollzeitbeschäftigten. Also woher soll das Geld für uns kommen? Ich weiß, dass sich einige Studenten bei Ihnen beklagt haben, dass wir Geld bekommen, das verstehe ich einfach nicht“, versichert Jiang. Auf die Bitte, eindeutig mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten, ob das Lehrpersonal und die Schule Geld dafür erhalten, Studierende zu Wistron zu schicken, wollte er nicht antworten.

Die Behauptungen, dass Lehrkräfte das doppelte Gehalt bekommen, wenn sie PraktikantInnen zu IT- und Elektronikunternehmen eskortieren, werden von Forschungsergebnissen bestätigt – etwa von der Arbeit von Jenny Chan, Dozentin für Chinastudien und Soziologie an der Universität Oxford, Professor Ngai Pun von der Polytechnischen Universität Hongkong und Mark Selden von der Universität New York, die während der letzten fünf Jahre den Einsatz von PraktikantInnen in IT- und Elektronikunternehmen in China untersucht haben. „Einige Lehrkräfte wissen um die harten Arbeitsbedingungen in den Fabriken, verweisen aber darauf, dass sie an der Situation nichts ändern könnten, da ihre eigene Anstellung und ihr Zusatzeinkommen gefährdet wären“, erklärt Chan.

Herr Ding, ein anderer Lehrer, der 300 Studierende bei Wistron betreut, bestreitet ebenfalls, dafür extra bezahlt zu werden. Er versichert auch, dass die Studierenden in keinem Fall dazu gezwungen wären, in der Fabrik zu arbeiten: „Die Erfahrungen, die die Studenten in der Fabrik machen, die harte Arbeit, helfen ihnen, die Gesellschaft besser zu verstehen.“ Er räumt ein, dass bei weitem nicht alle Studierenden eine Arbeit leisten, die mit ihrer Ausbildung zu tun hat. „20 Prozent der Studenten machen relevante Praktika.“

2 Die Studierenden: „Wir sind alle deprimiert“

Junge PraktikantInnen werden beaufsichtigt und überwacht, während sie unter Verletzung ihrer Rechte IT-Hardware für die weltweit führenden Marken produzieren.

Es war nur ein kurzer Telefonanruf, aber er veränderte einiges: Gerade hatte Wang Fang, eine 19-jährige Praktikantin bei Wistron, noch gelächelt und sich interessiert und gesprächig gezeigt, nun wirkte sie unsicher und nervös. „Ich muss mich beeilen, es tut mir leid. Ich kann nicht mit Ihnen sprechen. Das war mein Lehrer am Telefon. Es ist ein Notfall“, erklärte sie kurz, und bevor wir sie fragen konnten, um welches Problem es sich handelte, war sie verschwunden. Ihr Essen auf dem Tisch hatte sie nicht angerührt, was in China als unhöflich gilt.



Die Rechnungswesen-Studentin Wang Fang arbeitet Nachtschicht.

Es schien uns zwar unwahrscheinlich, Wang Fang unter den 4.000 PraktikantInnen hier wieder zu treffen, aber kurz vor acht Uhr abends entdeckten wir sie doch in einer Gruppe von Studierenden, die sich eilends zur Nachtschicht begaben. „Ich darf nicht mit Ihnen sprechen. Anordnung des Lehrers. Sie sollten nicht solche Fragen stellen. Aber so ist es nun einmal: Ich bin gezwungenermaßen hier, sonst kann ich meine Ausbildung nicht abschließen. Ich hasse das alles hier und heute bin ich zur Nachtschicht eingeteilt. Ich muss bis morgen früh arbeiten. Viele von uns Studenten arbeiten in der Nacht. Aber bitte sagen Sie niemandem, dass ich mit Ihnen gesprochen habe.“

Zwei Tage danach schickte Wang Fang eine SMS: „Ich glaube, ich muss Euch warnen. Die Fabrik und meine Schule sind sehr beunruhigt wegen Euch. Ihr werdet überprüft. Ich habe ihnen nicht gesagt, wer Ihr seid.“ Ihre Warnung kam allerdings zu

spät: Am Abend davor hatte uns die Polizei angehalten und uns mitgeteilt, dass sie uns seit ein paar Tagen beobachtet hatten. Wir müssten auf die lokale Polizeistation mitkommen, und sie wollten unsere Kamera sehen. Nach einigen Verhandlungen wurden wir aufgefordert, das Gelände zu verlassen und Studierende nicht mehr zur Fabrik und zu ihren Arbeitsbedingungen zu befragen.

„Ich will meinen Abschluss machen“

Wang Fang war nicht die einzige, die Angst hatte, mit DanWatch zu sprechen. Einige Stunden nach einem längeren Interview rief uns Li Xiaoying an, eine andere Praktikantin: „Bitte veröffentlichen Sie mein Foto nicht. Sie können meine Geschichte erzählen, aber bitte nicht das Foto veröffentlichen. Ich möchte meinen Abschluss machen. Wie Wang Fang ist auch Li Xiaoying gezwungen, ein fünfmonatiges Praktikum bei der Wistron Corporation in Zhongshan zu machen. Eine Anordnung der

Schule, wie Li Xiaoying erklärt. Wenn sie sich weigert, das Praktikum zu absolvieren, das nichts mit ihrem Studium zu tun hat, wird sie durchfallen und ihre Ausbildung nicht abschließen können. Die 19-jährige Li Xiaoying studiert im zweiten Jahr Rechnungswesen an der Hubei Normal University. Die Abteilung für studentische Angelegenheiten der Universität teilte DanWatch mit, dass derzeit mehr als 800 Studierende der Universität diverse Praktika absolvierten. Die Abteilung bestätigte, dass die Studierenden andere Fachgebiete studierten, die nichts mit Elektronik zu tun haben, konnte jedoch nicht sagen, in welche Fabriken die Studierenden zum Praktikum geschickt worden waren. „Dafür sind wir nicht zuständig“, erklärte eine Mitarbeiterin der Abteilung während eines Telefongesprächs mit DanWatch. „Sind Sie auf Probleme gestoßen?“, fragte sie. Zur Frage: „Studierende sagen, die Praktika wären bedeutungslos und sie wären gezwungen, sie trotzdem zu machen oder sie würden ihre Ausbildung nicht abschließen können. Sind Ihnen diese Beschwerden bekannt?“ erklärte sie: „Nein, davon weiß ich nichts. Das fällt nicht unter die Zuständigkeit der Abteilung für studentische Angelegenheiten.“



Acht PraktikantInnen teilen sich ein Zimmer und zwei Toiletten.

Für Li Xiaoying ist völlig klar, welche Interessen die Universität verfolgt: „Die Schule hat eine Vereinbarung mit der Fabrik und sie werden dafür bezahlt, dass sie uns dorthin schicken. Sie sagten uns, dass wir unseren Verpflichtungen nachzukommen hätten, aber über unsere Rechten sagten sie uns nichts“, erzählt Li Xiaoying an einem Samstagabend, den sie mit einer Freundin im Freizeitbereich außerhalb ihres Wohnheims verbringt, wo kleine Straßenrestaurants, laute Musik, Billardtische und Basketballplätze für etwas Leben auf der ansonsten verschlafenen East Technology Road sorgen. Hier reihen sich kilometerweit Fabriken aneinander, in denen Elektronikprodukte, Golfausrüstungen und Schmuck produziert werden – das wirtschaftliche Rückgrat von Zhongshan, einer Stadt mit vier Millionen EinwohnerInnen, von denen zwei Millionen WanderarbeiterInnen sein sollen.

Sonntags wird Li Xiaoying wieder arbeiten, wie tausende andere Beschäftigte. „Wir arbeiten am Wochenende, weil die Stammbesellschaft auf Urlaub ist und wir sie ersetzen müssen“, erklärte sie. Wenn sie es sich aussuchen könnte, würde sie ein Praktikum machen, bei dem sie tatsächlich Qualifikationen erwirbt, selbst ohne Bezahlung. „Ich würde lieber gratis arbeiten und etwas lernen als hier zu sein.“

Lehrkräfte als Cheerleader

Seit Juni sind einige tausend Studierende zu Wistron nach Zhongshan gekommen, und einer Personalanwerberin von Wistron zufolge, die außerhalb der Fabrik arbeitet, sollen noch mehr kommen. Die Studierenden werden von ihren Lehrkräften in die Fabriken begleitet und stehen während des Praktikums unter ihrer Aufsicht. „Die Lehrer benehmen sich wie Cheerleader, es ist kaum auszuhalten. Die Arbeit ist unheimlich anstrengend, aber der Lehrer redet mir zu, dass ich weitermachen soll und dass unsere Arbeitsmoral nicht nachlassen darf“, beklagte sich eine Praktikantin. Die Hubei Normal University ist eine von vier Fachhochschulen, die in der Wistron-Fabrik vertreten sind, wie DanWatch herausfand. Wang Fang, Li Xiaoying und sieben weitere Studierende versicherten gegenüber DanWatch, dass ihnen allen angedroht wurde, sie durchfallen zu lassen, wenn sie bei dem Praktikum-Programm nicht mitmachten. Die Fachhochschule befolgt nach eigener Auskunft die Bildungsstrategie der Regierung und die Richtlinien des chinesischen Staatsrates von 2014, wonach Bildungsinstitutionen und Unternehmen zusammenarbeiten und Arbeit und Studium kombinieren sollten, mit dem Ziel, Studierenden praktische Erfahrungen zu vermitteln und „insbesondere eine positive Einstellung zur Arbeit zu fördern“.

Dass es sich um Zwangspraktika handelt, ist unter den Beschäftigten von Wistron kein Geheimnis. Angehörige der Stammebelegschaft, mit denen DanWatch sprach, bestätigten, dass viele Studierende in der Produktion gegen ihren Willen hier wären. Einer dieser Beschäftigten, der anonym bleiben wollte, zeigte Verständnis für die Frustration der PraktikantInnen: „Die Schule übt Druck auf sie aus, aber das lässt sich nicht rechtfertigen. Es wäre in Ordnung, wenn die Studierenden für zwei Monate hierher geschickt würden, um zu erfahren, was harte Arbeit ist. Aber fünf Monate, damit stiehlt man ihnen bloß ihre Zeit“, meinte er in einem Gespräch mit DanWatch außerhalb der Fabrik. An seinem Fließband befänden sich sieben oder acht PraktikantInnen, die keinen Abschluss machen könnten, wenn sie nicht fünf Monate lang in der Fabrik blieben. „Und einige von ihnen machen auch Nachtschichten“, fügte er hinzu, was zwei seiner anwesenden Kollegen bestätigten.

Mindestlohn und Existenzminimum in China

Mindestlöhne werden in China auf regionaler Ebene festgelegt. In Zhongshan belief sich der offizielle Mindestlohn (Grundgehalt) zur Zeit der Untersuchung auf 1.510 Yuan (211 Euro). Nach den von der Clean Clothes Campaign berechneten Lohnuntergrenzen für Asien („Asia Floor Wage Calculation“) beläuft sich das Existenzminimum in China (2013) auf schätzungsweise 376 Euro. Das Existenzminimum ist der Betrag, den eine Person im jeweiligen Land benötigt, um die eigenen Grundbedürfnisse und die der Familie abzudecken, einschließlich die Kosten für Ernährung, Wohnung, Bildung und Gesundheit.

„Bitterkeit essen“

Ein Schreiben der Hubei Normal University an die Studierenden hängt an der Anschlagtafel des Wohnheims der Studierenden und dient als deutliche Warnung vor den Konsequenzen, wenn das Praktikum bei Wistron nicht absolviert wird. In dem mit 15. Juli 2015 datierten Schreiben heißt es: „Unser Ziel ist es, dass die Studenten ihre Arbeitstüchtigkeit und ihre praktischen Fähigkeiten durch Praktika verbessern. Wir hoffen, damit das Durchhaltevermögen der Studierenden zu fördern [*chi ku* (吃苦), wörtlich „Bitterkeit essen“, eine chinesische Redensart, Anm. d. Red.] und dass sie lernen, harte Arbeit zu leisten.“ Die Fachhochschule zeigt sich höchst enttäuscht von 46 Studierenden, die

sich über die Praktika und die harte Arbeit beklagt haben. Diese Studierenden hätten eine „schlechte Einstellung“ und würden die Produktivität der Fabrik gefährden.

Die 46 Studierenden „weichen zurück, wenn sie mit geringfügigen Schwierigkeiten konfrontiert sind, es fehlt ihnen das Durchhaltevermögen. Manche von ihnen baten sogar ihre Eltern, gegen das vereinbarte Praktikum vorzugehen und unter dem Vorwand einer angeblichen Gefährdung der Sicherheit der Studierenden die Schule und das Lehrpersonal zu bedrohen“, heißt es in dem Schreiben, in dem danach alle betroffenen Studierenden namentlich angeführt und ihre Bestrafungen beschrieben werden. Einige von ihnen werden im Praktikum durchfallen, während die Fachhochschule bei anderen „in Betracht ziehen könnte, ihnen eine zweite Chance zu geben“. Die Fachhochschule schließt ihr Schreiben „in der Hoffnung, dass andere Studierende in der Lage sind, die Fehler der oben angeführten Studenten zu vermeiden, alle Schwierigkeiten im Praktikum zu überwinden, ihr Durchhaltevermögen zu erhöhen und harte Arbeit zu ertragen und die Arbeitsdisziplin im Praktikum strengstens einzuhalten“.

DanWatch hat mehrmals versucht, mit Lehrkräften Kontakt aufzunehmen, die für die Studierenden der Huanggang Normal University verantwortlich sind. DanWatch hat sich auch mit der Verwaltung der Fachhochschule in Verbindung gesetzt, aber die Fachhochschule reagierte nicht auf das Ersuchen um ein Interview, während die Lehrkräfte kaum bereit waren, etwas zu sagen.

Die Huanggang Normal University untersteht der Stadtregierung von Huanggang in der Provinz Hubei. Nachdem DanWatch seine Untersuchung präsentiert hatte, teilte das Büro für auswärtige Angelegenheiten und Auslandschinesen der Stadtregierung mit, dass der Bürgermeister der Stadt Huanggang, Chen Anli, eine nähere Untersuchung des Problems veranlasst hätte. Eine Woche danach erhielt Dan Watch von der genannten Behörde ein Schreiben, in dem bestätigt wurde, dass 320 Studierende des Studiengangs Rechnungswesen an der betriebswirtschaftlichen Fakultät der Huanggang Normal University derzeit ein Praktikum bei Wistron machen würden. Zur Relevanz der Praktika heißt es in dem Schreiben: „Mit der praktischen Tätigkeit in der Produktion, die keinen Schwerpunkt auf das Fachgebiet der Studierenden legt, wird das Ziel verfolgt, die Bereitschaft der Studierenden zu fördern, Mühsal und harte Arbeit zu ertragen, und den Studierenden ein besseres Verständnis von Arbeitsdisziplin zu vermitteln.“ Obwohl die Praktika für das Fachgebiet irrelevant sind, würden Studierende der Universität Huanggang, die nicht an dem „Industriepraktikum“ teilnahmen, nicht den erforderlichen Schein erhalten. Dem Schreiben sind auch folgende Informationen zu entnehmen: „Praktikanten arbeiten fünf Tage die Woche täglich acht Stunden. Sowohl Tag- als auch Nachtschichten. Falls Studierende das wünschen, können sie auch Überstunden machen.“

Das Büro für auswärtige Angelegenheiten und Auslandschinesen der Stadtregierung Huanggang erklärt, dass sich die Behörden von Huanggang verpflichtet fühlten, Praktika „gemäß dem Fachgebiet der Studierenden“ zu organisieren, „den Willen der Studierenden vollinhaltlich zu respektieren und die Arbeitszeiten unter strenger Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu kontrollieren“.

Einbehaltene Löhne

Die 19-jährige Xu Min ist eben von einer Zehn-Stunden-Schicht in ihren überfüllten Schlafrum im Wohnheim zurückgekehrt, den sie sich genauso wie das einzige Badezimmer mit acht Studienkolleginnen teilt. Sie macht sich frisch, um auszugehen und einige Stunden Freizeit zu genießen. Wie die kleinen Spiegel, die vielen Kosmetika und das Haarspray am Tisch unzweifelhaft erkennen lassen, befinden wir uns im Zimmer eines Teenagers. „Nach der Arbeit halten wir uns hier auf, spielen mit unseren Telefonen und tratschen“, erzählt sie. Xu Min studiert an der Hubei University und kennt einige



„Wir hassen es alle hier. Wir sind alle deprimiert“, sagt Xu Min.

der Studierenden, die entlassen und nach Hause geschickt wurden. „Die Lehrer sagen, sie wären schlechte Studenten. Aber wir mögen sie trotzdem. Sie haben sich bloß darüber beklagt, dass sie hier sind. Die Arbeit ist wirklich sehr anstrengend und die Stückvorgaben sind sehr hoch“, schildert Xu Min. „Niemand von uns will hier sein. Wir sind alle deprimiert, aber wir haben keine Wahl, denn die Universität hat uns gesagt, dass wir unser Diplom nicht bekommen werden, wenn wir uns weigern. Die Arbeit ist für mich bedeutungslos. Die Uni hat uns kein Wort über die die Arbeit und unsere Rechte gesagt.“ Sie macht eine Pause und denkt nach. „Aber vielleicht ist es gut, dass wir uns Disziplin aneignen und lernen, einfach durchzuhalten“, meint sie resigniert.

Xu Min war noch keinen ganzen Monat bei Wistron und wurde daher noch nicht bezahlt. Wieviel sie

bekommt, weiß sie nicht genau. „Ich glaube, wir werden 1.050 Yuan bekommen (147 Euro), aber ich bin mir nicht sicher. Die Lehrer bezahlen uns. Ich weiß, dass einige der anderen Studenten mehr bekommen als meine Klasse.“ Die Lehrer behalten außerdem einen Teil des Lohns der PraktikantInnen bis zum Ende des Praktikums ein, schildert Xu Min. „Das machen sie wohl, um uns zum Dableiben zu zwingen“, vermutet sie. Alle anderen Studierenden, mit denen DanWatch in Zhongshan sprach, erhalten den gleichen Lohn wie reguläre Beschäftigte, d.h. 1.530 Yuan (215 Euro), etwas mehr als der gesetzlich vorgesehene Mindestgrundlohn. Der Endbetrag hängt allerdings davon ab, wie viele Überstunden in jedem Monat geleistet wurden.

Die 19-jährige Li Bilan gehört zur Stammebelegschaft und ist dafür verantwortlich, rund 100 PraktikantInnen einzuführen, die Serverkomponenten für HP, Dell und Lenovo herstellen sollen. Sie berichtet, dass alle Beschäftigten, auch die PraktikantInnen, Überstunden machen müssen, da die 1.530 Yuan bestenfalls genug sind, um die Ausgaben für Lebensmittel, Wasser und Strom zu decken. „Die Studenten machen dieselbe Arbeit wie wir anderen, auch Überstunden. Aber sie sind nicht versichert und erhalten keine Boni wie reguläre Beschäftigte“, erzählt Li Bilan. Die PraktikantInnen tun ihr leid. „Ich habe die Schule abgebrochen, das war zu hart für mich, sogar schlimmer als die Arbeit hier“, scherzt sie. „Aber die Praktikanten beklagen sich die ganze Zeit darüber, dass die Arbeit zu schwer wäre. Einige haben mir erzählt, dass ihre Eltern andere Praktika für sie aufgetrieben hätten, aber die Schule hätte das Ersuchen abgelehnt, weil einfach alle hierher kommen müssten.“



Haupteingang der Wistron-Fabrik in Zhongshan

Heimweh

Chinesische Sekundarschulen und Hochschulen sind in der Regel Internatsschulen, und viele Schülerinnen und Studierende kommen aus weit entfernten Regionen. Es gibt normalerweise zwei unterrichtsfreie Zeiten im Jahr: die Sommerferien, die einen Monat dauern, und das dreiwöchige Neujahrsfest im Februar. Während der Ferien fahren die SchülerInnen/Studierenden in der Regel nach Hause zu ihren Familien.

Mei Wu, die im zweiten Jahr Betriebswirtschaft studiert, wird ihr Heimweh noch die nächsten beiden Jahre unterdrücken müssen: „Normalerweise würde ich im Sommer nach Hause zu meiner Familie fahren, aber dieses Jahr sagte uns die Schule, dass wir nicht nach Hause könnten. Wir müssen drei bis sechs Monate bei Wistron arbeiten. Ich werde meine Familie erst nächstes Jahr im Februar sehen“, erzählt Mei Wu. Und auch im nächsten Sommer wird sie wieder ein Praktikum machen müssen, denn Praktika sind von der Schule sowohl im zweiten als auch im dritten Studienjahr vorgeschrieben.

3 Die Akteure: Bekämpfen sie Arbeitsrechtsverstöße oder tragen sie dazu bei?

Die führenden Markenhersteller auf dem milliardenschweren Server-Markt wissen, dass die Rechte von PraktikantInnen in ihren Lieferketten verletzt werden. Nach der Untersuchung von DanWatch haben HP und Dell Wistron aufgefordert, den Einsatz von PraktikantInnen in den Fabriken des Unternehmens vorübergehend einzustellen.

Für HP, Lenovo und Dell ist der Einsatz studentischer Arbeitskräfte in ihren Lieferketten keine Neuigkeit; ebensolches gilt auch für einige der Rechtsverletzungen in Zusammenhang mit dem Einsatz von PraktikantInnen in IT- und Elektronikfabriken in China. Zur Zeit der Untersuchung wurden Server von HP, Dell und Lenovo an den Fließbändern der Wistron Corporation in Zhongshan zusammengebaut. Nach der Konfrontation mit den Ergebnissen der Untersuchung von DanWatch räumte Dell ein, dass einige der Rechte von PraktikantInnen in der Fabrik verletzt werden, und auch HP gab zu, dass die Durchführung der Praktika-Programme nicht zur vollsten Zufriedenheit Anlass gebe. Sowohl HP als auch Dell haben den Einsatz von PraktikantInnen an ihren Fließbändern vorläufig stoppen lassen.

Unangekündigte Audits

Nach der Konfrontation mit den Ergebnissen dieser Untersuchung entsandten sowohl HP als auch Dell unangekündigte unabhängige Prüfungsteams in die Wistron-Fabrik in Zhongshan. Am Freitag, den 21. August 2015 interviewte das Prüfungsteam von Dell 32 Studierende, die bei Wistron arbeiteten. Die PrüferInnen bestätigten, dass „die Arbeit der Studierenden in der Fabrik in vielen Fällen nicht ihrem Studiengang entsprach“. Bereits zuvor hatte Dell in einer E-Mail an DanWatch Folgendes mitgeteilt:

„Die Studierenden nehmen an einem akademischen Arbeitsprogramm teil, das den Studierenden ermöglicht, Arbeitserfahrungen zu sammeln. Die Studierenden sollten keinesfalls Überstunden machen. Ihre Arbeit sollte im Allgemeinen mit ihrem Studiengang in Zusammenhang stehen.“

Die Untersuchung von Dell bei Wistron Zhongshan brachte auch zu Tage, dass alle der 32 vom Prüfungsteam interviewten Studierenden Überstunden leisteten und auch Nachtschichten machten. Auf Basis des Audits, einer Überprüfung durch unabhängige Dritte, die alle Fertigungsstrecken umfasste, reagierte Dell umgehend, was in einem Gespräch mit DanWatch erläutert wurde:

„Da Studierende dort Überstunden machten, kamen wir zum Schluss, dass weitere Maßnahmen erforderlich waren, um für eine bessere Kontrolle des Arbeitsprogramms für Studierende bei Wistron zu sorgen. Wir haben Wistron angewiesen, bis zum Abschluss dieser Maßnahmen den Einsatz von PraktikantInnen an Dell-Fertigungsstrecken einzustellen, und gefordert, dass die Fabrik die PraktikantInnen für den Rest der Praktikums (etwa zehn Tage) weiter bezahlt, unterbringt und verpflegt, um die Studierenden schadlos zu halten.“

Mangelnde Kontrolle

Auch HP beschloss, den Einsatz von PraktikantInnen an ihren Fertigungsstrecken vorübergehend einzustellen, nachdem das Unternehmen mit den Ergebnissen der DanWatch-Untersuchung konfrontiert worden war, und veranlasste ebenfalls einen unangekündigten Audit der Fabrik durch ein unab-



„Ich lerne überhaupt nichts hier. Es ist harte Arbeit, kein Praktikum“, berichtete eine Student.

hängiges Prüfungsteam. HP teilte DanWatch Folgendes mit: „Der Einsatz studentischer Arbeitskräfte an den HP-Montagestraßen von Wistron Zhongshan wurde eingestellt und wir sind dabei, gemeinsam mit der Fabrikleitung sicherzustellen, dass Studierende an zu ihrer Ausbildung geeigneten Positionen eingesetzt werden.“

Nach der „strengen Evaluierung vor Ort“ teilte HP DanWatch mit 20. August 2015 mit, dass im Rahmen des Audits „keine Indizien für die Existenz unfreiwilliger Praktika und erzwungener Überstunden gefunden wurden“. In seiner Stellungnahme führt HP aber auch an, dass durch den Audit „das Fehlen einer angemessenen Kontrolle der Arbeitszeiten studentischer Arbeitskräfte und Lücken bei der Umsetzung der Unternehmensgrundsätze eines verantwortlichen Umgangs mit studentischen Arbeitskräften“ festgestellt wurden.

China, IKT und der Server-Markt

- China ist das bedeutendste Exportland der Welt. 2014 exportierte China Waren und Dienstleistungen im Gesamtwert von 2.100 Milliarden Euro.
- Der weltweite Server-Markt erreichte 2014 ein Volumen von 45,12 Milliarden Euro, mit einem Wachstum von 2,3 % gegenüber dem Vorjahr. HP, Dell und Lenovo gehören zu den bedeutendsten Marken im weltweiten Server-Markt.
- Der Markt für x86-Server in China expandierte 2014 um 23 Prozent auf ein Volumen von 1,4 Mrd. Euro.
- Dell und Lenovo gehören zu den drei führenden Herstellern auf diesem Markt.

Quellen: Weltbank, UNCTAD, OECD, Marktanalyse-Unternehmen Gartner und International Data Corporation (IDC)

In seiner Stellungnahme fokussierte HP auf erzwungene Überstunden, jedoch sollten PraktikantInnen gemäß chinesischem Arbeitsrecht und gemäß den für Praktika geltenden offiziellen Standards in keinem Fall Überstunden machen, ob freiwillig oder gezwungenermaßen. HP konnte weder bestätigen noch ausschließen, dass PraktikantInnen an ihren Server-Fertigungsstrecken Überstunden oder Nachtschichten machten.

Wie das vom Unternehmen beauftragte Audit zeigte, leisteten mit Ausnahme einiger Studierender des Studiengangs Computerdesign die PraktikantInnen an den HP-Fertigungsstrecken mehrheitlich keine Arbeit, die mit ihren Fachgebieten in Zusammenhang stand, was den Grundsätzen des Unternehmens

widerspricht. DanWatch konnte in die Ergebnisse der HP-Untersuchung nicht Einsicht nehmen, da sie als vertraulich eingestuft waren. Allerdings schrieb HP: „Die von HP veranlasste unangekündigte Vor-Ort-Überprüfung beschränkte sich auf die HP-Produktion, wobei HP feststellte, dass es sich nur bei zehn Prozent der Belegschaft um Studierende handelte – weit weniger als der HP-Standard von nicht mehr als 20 Prozent, der in der Branche führend sei. HP stellte auch klar, dass das Audit nur zu den Server-Fertigungsstrecken des Unternehmens selbst durchgeführt wurde; hierarbeiteten zur Zeit des Audits zwölf PraktikantInnen.

Für David Crowther, Professor für Corporate Social Responsibility an der britischen De Montfort University, ist es problematisch, dass Unternehmensaudits und darauf aufbauende Aktionspläne auf Tatsachen beruhen, die an einer einzigen Fertigungsstrecke bei einem einzigen Audit festgestellt wurden. Unternehmen verfügen zwar nur über beschränkten Zugang zu den Produktionsbetrieben ihrer Lieferanten, räumt David Crowther ein, und ein Unternehmen wie HP kann auch keine Dell-Fertigungsstrecken überprüfen, doch hätte ein Unternehmen auch die Pflicht, sich anzusehen, wie es um die Geschäftstätigkeit, die Standorte und die Regelkonformität seiner Lieferanten insgesamt stehe. „Wie es um die Beziehungen zwischen Unternehmen und Lieferanten und die CSR-Anforderungen steht, lässt sich nicht anhand einer einzelnen Fertigungsstrecke überprüfen. Unternehmen müssen sich die Aktivitäten ihrer Lieferanten insgesamt ansehen. Wenn es in einer Fabrik zu Verletzungen kommt, dann sind Unternehmen, die in diesem Werk produzieren lassen, dafür verantwortlich, sich mit diesen Verletzungen auseinanderzusetzen, auch wenn sie nicht an ihrer spezifischen Fertigungsstrecke stattfinden, da sie ja durch ihr Geschäftsvolumen den Lieferanten insgesamt unterstützen.“

Keine konkrete Antwort

Lenovo wurde ebenfalls mit den Ergebnissen der Untersuchung und den Behauptungen von PraktikantInnen bei Wistron konfrontiert, doch wollte sich das Unternehmen zu den konkreten Vorwürfen nicht äußern. Stattdessen übermittelte Lenovo DanWatch am 29. August 2015 eine allgemeine Stellungnahme, in der das Unternehmen u. a. festhält: „Lenovo bekennt sich ohne Einschränkung zu Respekt und Fairness im Umgang mit seinen Mitarbeitern und zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit.“ Die Fragen von DanWatch in Bezug auf die Existenz von Zwangsarbeit in der Lieferkette des Unternehmens beantwortete Lenovo aber nicht. Immerhin teilte das Unternehmen DanWatch mit, in den kommenden Monaten einen Audit von Wistron Zhongshan durchführen zu lassen. „Lenovo wird die Ergebnisse sorgfältig prüfen, und sollten durch diesen Audit Regelverletzungen festgestellt werden, werden wir darauf bestehen, dass Wistron energische Maßnahmen in Einklang mit unseren Grundsätzen und Standards ergreift, um dieses Fehlverhalten abzustellen“, so Lenovo in der schriftlichen Stellungnahme.

Unternehmensgrundsätze und Wirklichkeit

HP, Dell und Lenovo gehören zu den größten Marken im weltweiten Server-Markt, der 2014 ein Volumen von 45 Milliarden Euro erreichte. Server genau dieser drei Marken werden auch an europäischen Universitäten am häufigsten eingesetzt, die nach Angaben der International Data Corporation (IDC) 2014 zusammen mit anderen höheren Bildungsinstitutionen allein für x86-Server 461,38 Millionen Euro ausgaben. Wie dargelegt, sind X86-Server die Server-Typen, die am häufigsten beim Aufbau der IT-Infrastruktur und der Implementierung etwa von Rechenzentren in Universitäten, Krankenhäusern und Ministerien eingesetzt werden.

HP äußerte sich bereits 2011 öffentlich besorgt zu unabhängigen Berichten zum Einsatz studentischer Arbeitskräfte in seiner Lieferkette. Im Februar 2013 veröffentlichte HP den „HP Standard für

Ausgaben von Universitäten für x86-Server & HP, Dell, Lenovo

- Universitäten und andere höhere Bildungsinstitutionen in Westeuropa haben 2015 bisher rund 4,27 Milliarden Euro für Hardware, Software und IT-Dienstleistungen ausgegeben. Auf Hardware, darunter x86-Server, entfielen rund 2 % dieser Ausgaben.
- Weiterführende Bildungsinstitutionen in Europa gaben 2014 allein für x86-Server 461,38 Mio. Euro aus.
- Bei höheren Bildungsinstitutionen war HP Marktführer mit einem Marktanteil von 28 Prozent, auf Dell entfielen 13 Prozent, auf Lenovo 11 Prozent.

Quelle: International Data Corporation (IDC); IDC EMEA Quarterly x86 Server Tracker, Juni 2015

studentische Arbeitskräfte und Leiharbeiter für Lieferantenstandorte in der Volksrepublik China“, in dem das Unternehmen festhält, dass studentische Arbeitskräfte in seiner Lieferkette weder Überstunden noch Nachtschichten machen dürfen und dass alle Praktika-Programme in seiner Lieferkette auf Freiwilligkeit beruhen und zur Ergänzung der Ausbildung der Studierenden dienen müssen.

Lenovo verweist auf seiner Website insbesondere auf seine Verpflichtungen als Unterzeichner des UN Global Compact und hält im letzten Global Sustainability Report des Unternehmens fest: „Lenovo schließt sich anderen Unterzeichnern an und bekennt sich zur Einhaltung der Arbeitsnormen einschließlich des Prinzips 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit“.

Ebenso beschreibt auch Dell sein Bekenntnis zur Einhaltung und zum „Schutz der Menschenrechte aller Beschäftigten, soweit es im Rahmen unseres Einflussbereichs möglich ist“ und hält außerdem fest, dass „die Erzeugung und Bereitstellung von Produkten bzw. Dienstleistungen von Dell ausschließlich auf freiwilliger Arbeit beruhen wird“.

Druck mittels Dialog

Sowohl HP als auch Dell räumen ein, dass die Wirklichkeit an den Fließbändern und ihre CSR-Politik auseinanderklaffen. Beide Unternehmen bekennen sich dabei übereinstimmend zu einem Zugang, der darauf setzt, auf Lieferanten durch Dialog Druck auszuüben und nicht durch die Beendigung von Lieferverträgen. HP bekräftigt allerdings, dass Lieferanten, die die Standards von HP nicht erfüllen, „ihre Praktiken unverzüglich zu korrigieren haben, eventuell Mängelbeseitigungsprogramme durchführen müssen und riskieren, das Geschäft mit HP zu verlieren“. Dell führt dazu Folgendes aus: „Nur wenn Lieferanten bei der Einhaltung unseres Verhaltenskodex keine Fortschritte mehr erzielen oder seine Einhaltung verweigern, beenden wir die Geschäftsbeziehungen.“ Sowohl HP und Dell haben zugesagt, die Praktika-Programme bei der Wistron Corporation in Zukunft stärker zu überwachen.

Die Universitäten

DanWatch hat mehrere europäische Universitäten kontaktiert, die Server und andere IT-Hardware von HP, Dell und Lenovo beziehen, um ihre Ansichten und Reaktionen in Zusammenhang mit den Verletzungen von ArbeiterInnenrechten in der Lieferkette dieser Produkte in Erfahrung zu bringen, und sie auch befragt, wie sie als Bildungsinstitutionen ihre Rolle und ihre Verantwortung im Zusammenhang mit dem Schutz der ArbeiterInnenrechte beurteilen. Die kontaktierten Universitäten haben die Fragen von DanWatch nicht beantwortet.

4 Das System: Billige, gehorsame Arbeitskräfte

IT- und Elektronikhersteller ersparen sich durch den Einsatz von PraktikantInnen jeden Monat Millionen. Die Absicht der chinesischen Regierung, die Zahl der AbsolventInnen berufsbildender Schulen zu erhöhen, wird zu einer verstärkten Ausbeutung von PraktikantInnen führen, sagen ExpertInnen.

IT-Unternehmen wie Wistron und Foxconn sparen durch den Einsatz junger PraktikantInnen in ihren Fabriken Millionen. Foxconn allein spart in einem einzigen Monat bis zu 45 Millionen Yuan (6,3 Mio. Euro), weil für die 150.000 PraktikantInnen des Unternehmens keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Die Berechnungen stammen aus einem kürzlich im *The Asian-Pacific Journal* veröffentlichten Paper drei prominenter, auf das chinesische Arbeits- und Sozialrecht spezialisierter WissenschaftlerInnen, Jenny Chan (Universität Oxford), Ngai Pun (Polytechnische Universität Hongkong) und Mark Selden (Universität New York).

Berufsbildende Sekundarschulen und Fachhochschulen stehen unter wirtschaftlichem und auch politischem Druck, IT- und Elektronikunternehmen die von ihnen benötigten billigen Arbeitskräfte bereitzustellen, so Chan. Während der letzten Jahre hat die chinesische Regierung den Institutionen im Berufsbildungssektor klargemacht, dass sie eine aktive Rolle in der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zu spielen hätten, indem sie einen Beitrag zur Überwindung des in China verbreiteten Arbeitskräftemangels leisteten. Chans Einschätzung wird von Arbeitsrechtsorganisationen wie China Labour Bulletin in Hongkong und Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) geteilt.

Unternehmensfreundliche Ausbildung

Im Juni 2014 kündigte die chinesische Regierung an, die Zahl der SchülerInnen bzw. Studierenden an berufsbildenden Schulen und Fachhochschulen in den nächsten sechs Jahren um 26 Prozent steigern zu wollen. Die Regierung erwartet, dass sich die Gesamtzahl von derzeit 29,4 Millionen bis 2020 auf 38,3 Millionen erhöhen wird.

Organisationen wie China Labour Bulletin reagierten besorgt auf dieses neue Ziel, da die Regierung keinen Plan für die Verbesserung des Berufsbildungssystems vorlegte. Die Regierung, so China Labour



PraktikantInnen und ArbeiterInnen genießen ihre spärliche Freizeit.



Nach 12 Stunden Schichtarbeit gehen Studierende zurück in ihr Wohnheim.

Bulletin, „beträchtigt lediglich die bereits bestehende Politik einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und berufsbildenden Institutionen“. China Labour Bulletin weist darauf hin, dass eine bloße Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in Berufsbildungsinstitutionen wahrscheinlich bedeuten wird, „dass der bestens dokumentierte Mangel, dass junge PraktikantInnen von Unternehmen als billige und flexible Arbeitskräfte benutzt werden, noch schlimmere Ausmaße annimmt.“

Der neue Auftrag der Regierung an den Berufsbildungssektor ist ausschließlich im Interesse der Unternehmen, nichts davon dient dem Schutz der ArbeiterInnenrechte, urteilt auch Pui Kwan Liang, Projektverantwortliche bei SACOM. Außerdem hält es Liang für wichtig, der Debatte über den Mangel an Arbeitskräften in China ein sehr wesentliches, aber oft „vergessenes“ Detail hinzuzufügen: „Wenn Regierung und Unternehmen von einem Arbeitskräftemangel in China reden, dann meinen sie einen Mangel an billigen Arbeitskräften. Wenn man bereit ist, den Menschen das zu zahlen, was ihnen zusteht, und bessere Arbeitsbedingungen bietet, dann gibt es in China keinen Mangel an Arbeitskräften. Es ist einfach Pech für die Unternehmen, dass Arbeiterinnen und Arbeiter in China begonnen haben, höhere Löhne und bessere Bedingungen zu fordern, und daher wurden die jungen Praktikanten zu einer wertvollen Ressource. Sie sind billig und gehorsam“, erklärt Liang. Die Arbeitslosenrate in China betrug nach Angaben des Ministeriums für Humanressourcen und Soziale Sicherheit im 2. Quartal 2015 4,04 Prozent.

Keine Überraschung

Dass es Probleme mit den Praktika-Programmen gibt, die in vielen Fällen zu Zwangspraktika führen, sollte weder für die Unternehmen noch die Behörden eine Überraschung sein. Über Verletzungen des Arbeitsrechts und der Grundrechte von PraktikantInnen in den Fabriken der IT- und Elektronikunternehmen wurde in chinesischen Medien breit berichtet, vereinzelt auch in internationalen Medien. Die Zahl der Praktika-Programme in IT- und Elektronikfirmen hat nach Ansicht von BeobachterInnen in den letzten fünf Jahren zugenommen. Demzufolge werden immer mehr chinesische SchülerInnen und Studierende systematisch in Fabriken eingesetzt, um Server und andere IT-Komponenten unter Bedingungen zu produzieren, die sowohl gegen das chinesische als auch das internationale Arbeitsrecht verstoßen.

Im vergangenen Jahr nahm die Organisation Chinese Human Rights Defenders das Problem in ihrem Bericht an den UN-Ausschuss für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte auf und drückte ihre Besorgnis über die geringen Fortschritte der Kommunistischen Partei aus, die Konventionen 138 und 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung bzw. zur Kinderarbeit zu implementieren. Die Organisation hob hervor, dass Verwaltungsbehörden auf lokaler Ebene stillschweigend tolerieren, dass Schulen „Schüler in Fabriken im Jangtse-Delta und im

Pearlfluss-Delta schicken. Die meisten dieser Schüler haben das international anerkannte Mindestalter für eine Beschäftigung von 18 Jahren nicht erreicht, und einige sind sogar jünger als 16. Obwohl sie als ‚Praktikanten‘ arbeiten, ist ihre Tätigkeit dem Inhalt, den Arbeitszeiten und der Intensität nach dieselbe wie die vollzeitbeschäftigter Erwachsener“.

Dreieck der Abhängigkeit

Mit den unternehmensfreundlichen Bildungsreformen allein lässt sich der systematische Einsatz von SchülerInnen und Studierenden durch IT- und Elektronikhersteller in China aber nicht erklären, so Geoffrey Crothall von China Labour Bulletin. In Reaktion auf die Protestbewegungen und Forderungen von ArbeiterInnen nach besserer Bezahlung in den letzten beiden Jahrzehnten hat die chinesische Regierung die Mindestlöhne in der Industrie langsam angehoben und das Arbeitsrecht reformiert. Diese Entwicklung kulminierte im Arbeitsvertragsgesetz von 2008, zuletzt 2013 novelliert und erweitert, das Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und schärfere Sicherheitsvorschriften einführte und die Verhandlungsmacht der ArbeiterInnen gestärkt hat. Diese Reformen haben in Kombination mit der abnehmenden Zahl junger Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, sowie der infolge der globalen Finanzkrise nachlassenden weltweiten Nachfrage die Produktionskosten erhöht und mit dafür gesorgt, dass die Industrieunternehmen billige Arbeitskräfte benötigen, wie Crothall erklärt.

Jenny Chan von der Universität Oxford (UK) hat den Einsatz studentischer Arbeitskräfte in der IT- und Elektronikindustrie in den vergangenen fünf Jahren untersucht, ein Phänomen, das laut Chan vor zehn Jahren noch selten war. Chan fokussiert in ihrer Forschungsarbeit auf Foxconn, den größten Arbeitgeber der Branche in China und ihren Erkenntnissen nach auch das Unternehmen, das die meisten studentischen Arbeitskräfte einsetzt. Jenny Chan beschreibt die Praktika-Programme als „Dreieck der Abhängigkeit“. Hersteller benötigen einen stetigen Zufluss „billiger, gehorsamer Arbeitskräfte“, und die Regierungen auf lokaler Ebene brauchen Investitionen; das führe zu einer wechselseitigen Abhängigkeit. Die Lokalregierungen „nutzen ihre administrativen Befugnisse und ihre politische Macht, um die Schulen zu zwingen, den Fabriken bestimmte Quoten von Schülern/Studenten zur Verfügung zu stellen, wenn sie gebraucht werden“, erläutert Chan. Die Schulen erhalten dafür eine finanzielle Entschädigung von den begünstigten Unternehmen, und wie Chan herausfand, erhalten Lehrkräfte, die die SchülerInnen und/oder Studierenden begleiten, wenn sie für Foxconn arbeiten, das doppelte Gehalt für die Beaufsichtigung der PraktikantInnen in den Fabriken. „Was die Schüler und Studenten wollen und brauchen, ist in diesem System völlig unwesentlich“, fasst Chan zusammen.

Wie Chan betont, zeigen ihre Forschungsarbeit und ihre über die Jahre mit Lehrkräften, Bildungsinstitutionen und Studierenden geführten Interviews, dass das System der Ausbeutung von PraktikantInnen, die Zwangspraktika und die Rechtsverletzungen ein strukturelles Problem der gesamten IT- und Elektronikbranche sind und nicht das Problem einzelner Lieferanten.

PraktikantInnen sind keine ArbeitnehmerInnen

Die akademischen Fachleute und Arbeitsrechtsorganisationen erklären übereinstimmend, dass die Rechte von ArbeiterInnen vom chinesischen Arbeitsrecht weitgehend geschützt werden. „Im Unterschied zum Großteil der chinesischen Gesetzgebung mit ihrer Neigung zur Verschwommenheit ist das Arbeitsrecht sehr konkret und streng“, versichert Pui Kwan Liang von SACOM.

Dem pflichtet Geoffrey Crothall von China Labour Bulletin grundsätzlich bei: „Dem Text nach sorgt das Gesetz für einen guten Schutz, aber die Umsetzung der Vorschriften durch die lokalen Behörden ist sehr schlecht.“

Tatsächlich sind die PraktikantInnen auch deshalb in einer prekären Situation, da sie „streng genommen keine Arbeitnehmer sind“ und daher auch nicht die Rechte von regulären Beschäftigten genießen, wie Crothall weiter ausführt: „Die Praktika-Verträge schützen die Studenten in keiner Weise, da die Studenten Vereinbarungen mit ihren Schulen unterzeichnen und nicht mit den Unternehmen. Das bedeutet, dass sie streng genommen keine Arbeitnehmer sind und die Unternehmen ihnen gegenüber keine Verpflichtungen haben.“

Jenny Chan weist darauf hin, dass gemäß den von der Regierung 2007 und 2010 erlassenen Bestimmungen Schulen und Unternehmen gemeinsam dafür verantwortlich sind, für einen Versicherungsschutz der PraktikantInnen zu sorgen. Aus ihren Forschungsarbeiten ergibt sich jedoch, dass PraktikantInnen während ihres Einsatzes tatsächlich nur selten versichert sind.

Geld regiert die Welt

PraktikantInnen müssen „zwei Herren dienen“, wie es Jenny Chan formuliert. Sie müssen die Regeln ihrer Schulen befolgen, wenn sie einen Abschluss machen wollen, und an den Montagestraßen haben sie die Regeln und Stückvorgaben der Fabrik einzuhalten. In diesem Kontext, so Pui Kwan Liang, entpuppen sich einige Traditionen in China und Ostasien als gut brauchbare Unterdrückungsinstrumente: „In China im Sinne von Festlandchina steht das Individuum an unterster Stelle und hat den Eltern, den Älteren, den Lehrern, den Vorgesetzten und der Partei zu gehorchen. In China werden Menschen dazu erzogen, gemeinschaftliche Anstrengungen wertzuschätzen und zu glorifizieren; individueller Widerspruch wird dagegen als feindselige Haltung gegenüber diesen Werten wahrgenommen“, erklärt Liang. Wenn sich PraktikantInnen über die harte Arbeit in den Fabriken beklagen, gilt das als „Faulheit, Schwäche und als Verrat an der Gemeinschaft“, so Liang. „Wenn sie den Anordnungen der Schule Folge leisten und zur Produktivität der Fabrik und des Landes beitragen, dann werden sie gelobt und gepriesen.“

Diese Wertschätzung des Gehorsams machen sich die Unternehmen und die Schulen in den Fabriken zunutze, um PraktikantInnen davon abzuhalten, gegen ihre Arbeitsbedingungen zu protestieren, meint Liang, und die großen Markenhersteller wissen das ganz genau. „Sollten die großen Markenhersteller tatsächlich nicht begreifen, welche Rolle diese Werthaltungen bei der Ausbeutung von PraktikantInnen in ihren Fabriken spielen, dann zeigt das, dass sie sich nicht ausreichend mit ihrer Lieferkette befassen“, fügt Liang hinzu. „Wenn es zu Rechtsverletzungen in der Lieferkette kommt, verteidigen sich große Markenhersteller oft damit, dass sie nicht wüssten, was vor Ort vor sich geht, und schieben die gesamte Verantwortung den lokalen Unternehmen und Behörden zu. Aber für diese Markenhersteller ist China ja kein Neuland; sie sind nun schon seit Jahrzehnten hier. Und die Markenhersteller beschäftigen je auch tausende Menschen in ihren Herkunftsländern in Europa und in den USA, und dort werden sie korrekt behandelt“, argumentiert Liang.

Das Problem mit dem Missbrauch der Praktika ist komplex und strukturell bedingt, wie Liang zugibt, und viele Akteure sind beteiligt. Doch wäre die „Komplexität“ mittlerweile eine billige Ausrede, die zu oft von Markenherstellern benutzt worden sei, um den Status quo aufrechtzuerhalten. „Die lokalen Behörden sind auf Investitionen angewiesen. Lieferanten und Markenhersteller könnten durchaus Druck auf die lokalen Behörden und Schulen ausüben, damit die Gesetze genau eingehalten werden, falls sie das wirklich wollten: die Macht dazu hätten sie. Geld regiert die Welt, und die Regierung mag vielleicht darüber hinwegsehen, dass die Rechte von Praktikanten verletzt werden, aber sie würde zweifellos nichts dagegen haben, wenn die Unternehmen ihre Beschäftigten endlich korrekt behandeln würden“, ist sich Pui Kwan Liang sicher.

5 Perspektiven: Kaufkraft bedeutet Verantwortung

Universitäten als öffentliche Auftraggeber in Europa tragen eine besondere Verantwortung, im Rahmen ihrer Auftragsvergabe für die Achtung und den Schutz der Menschenrechte zu sorgen. Öffentliche Institutionen sollten dabei vermeiden, sich auf den von Unternehmen favorisierten CSR-Ansatz zu verlassen, raten ExpertInnen, und auf ein verbessertes Monitoring der Lieferkette achten.

Das öffentliche Beschaffungswesen spielt in der Weltwirtschaft eine wichtige Rolle und ist auch für den Umsatz von Unternehmen zentral. Den letzten Berechnungen der Europäischen Kommission zufolge beläuft sich das Volumen der öffentlichen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in der EU auf schätzungsweise 16 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Für IT-Investitionen geben öffentliche Institutionen in der EU mehr als 118 Mrd. Euro aus, wie aus früheren Angaben des Marktanalyse-Unternehmens Kable hervorgeht.

Die Kaufkraft der Mitgliedsstaaten und der Europäischen Union verschafft öffentlichen Akteuren einen erheblichen Einfluss auf Unternehmen und die Chance, durch die entsprechende Ausgestaltung ihrer Ausschreibungen die Einhaltung der ArbeiterInnenrechte bei Unternehmen zu fördern. Öffentliche Auftraggeber sollten von ihrer Macht aber aktiver Gebrauch machen, argumentieren ExpertInnen. Organisationen wie der International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) und das Dänische Institut für Menschenrechte (DIHR), die mit Unternehmen zusammenarbeiten, haben empfohlen, dass Menschenrechtsaspekte aktiver in den Prozess der öffentlichen Beschaffung einbezogen werden sollten.

Schutzverpflichtung

The UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs), zu deren Einhaltung sich die EU-Mitgliedsstaaten verpflichtet haben, sprechen in Bezug auf die Verantwortung und Verpflichtung von Staaten (einschließlich öffentlicher Institutionen) im Rahmen ihrer geschäftlichen Beziehungen eine deutliche Sprache. Laut UN-Leitprinzip 6 sollten Regierungen „die Achtung der Menschenrechte durch



Junge Studierende sind unersetzbar billige Arbeitskräfte für Chinas Elektronikindustrie.

Wirtschaftsunternehmen fördern, mit denen sie geschäftliche Transaktionen tätigen“. Prinzip 8 der UNGP geht darüber hinaus, da hier von den Staaten gefordert wird, die Politikkohärenz über alle Ressorts und Einrichtungen der Regierung hinweg zu gewährleisten. Aus Sicht von Claire Methven O’Brian, strategische Beraterin zu Menschenrechten und Entwicklung beim DIHR, bedeutet Prinzip 8, dass Regierungen und Verwaltungsbehörden „Menschenrechte im gesamten Beschaffungsprozess berücksichtigen müssen, angefangen von der Festlegung gesetzlicher Regeln und der Grundsätze für die Beschaffung über Planung, Risikobewertung und Ausschreibung bis hin zu Monitoring und Überprüfung. Auch der Europäische Menschenrechtsgerichtshof hat klargestellt, dass Staaten und öffentliche Institutionen verpflichtet sind, angemessene Schritte zu setzen, um Menschenrechtsverletzungen durch nicht-staatliche Akteure zu verhindern, darunter auch durch Unternehmen.“

EU-Richtlinie: Fortschritt und verpasste Chance in einem

Die neue EU-Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe von 2014 (Richtlinie 2014/24 EU) soll das Vergaberecht der EU umgestalten und modernisieren sowie Auftraggeber befähigen, die öffentliche Auftragsvergabe besser zur Unterstützung gemeinsamer gesellschaftlicher Ziele zu nutzen. Bis April 2016 ist die Richtlinie von allen Mitgliedsstaaten in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinie war im Vorfeld Gegenstand einer breiten Diskussion über die Rolle der öffentlichen Beschaffung bei der Gewährleistung gesellschaftlich verantwortlichen Handelns. Jetzt eröffnet die Richtlinie öffentlichen Institutionen neue Spielräume, soziale Kriterien zu integrieren, um so die Achtung der Menschenrechte zu fördern.

Diese Verbesserung gelte allerdings nur bis zu einem gewissen Grad, so Claire Methven O’Brian, und erklärt, dass die Richtlinie andererseits auch den Spielraum öffentlicher Auftraggeber bei der Integration der Achtung der Menschenrechte weiterhin einschränkt: „Beispielsweise verlangt die Richtlinie, dass öffentliche Auftraggeber alle Kriterien mit dem Auftragsgegenstand verknüpfen, und schließt aus, dass öffentliche Auftraggeber die Aktivitäten eines Unternehmens insgesamt in Betracht ziehen können, einschließlich seiner Sozial- und Umweltpolitik. Hier wurde eine Chance verpasst“, bedauert Claire Methven O’Brian.

Dr. Olga Martin-Ortega lehrt Internationales Öffentliches Recht an der Universität von Greenwich in Großbritannien und leitet die Forschungsgruppe für Wirtschaft, Menschenrechte und Umwelt. Sie hält öffentliche Beschaffung für ein wirksames Instrument der Staaten, ihrer Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte im Rahmen ihrer geschäftlichen Transaktionen mit Unternehmen nachzukommen. Bislang, so Olga Martin-Ortega, hätten „Staaten und öffentliche Institutionen das Potenzial der öffentlichen Beschaffung, Unternehmen dazu zu bringen, die Menschen- und Arbeitsrechte zu respektieren, noch nicht voll ausgeschöpft“. Im Vergleich zur früheren Richtlinie sei die EU-Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe von 2014 als Fortschritt zu betrachten, erklärt Olga Martin-Ortega. Sie

- Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) der Europäischen Union beträgt 14.303 Milliarden Euro.
- Das Volumen der öffentlichen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in der EU wird auf 16 Prozent des BIP geschätzt.
- Daten zu den IT-Ausgaben öffentlicher Institutionen sind nur begrenzt verfügbar. Das Marktanalyse-Unternehmen Kable schätzte in einer Prognose die IT-Ausgaben öffentlicher Institutionen in der EU für das Jahr 2010 auf 118 Mrd. Euro.

Quelle: Europäische Kommission, Weltbank 2014, Kable

sieht zwar wie Claire Methven O'Brian noch großes Verbesserungspotenzial, verdeutlicht aber, dass die Richtlinie öffentlichen AuftraggeberInnen besser als zuvor ermöglicht, soziale Kriterien im Zusammenhang mit den sozio-ökonomischen Bedingungen der Produktion einzubeziehen. Beispielsweise ermöglichen Artikel 42 wie auch Artikel 67 der Richtlinie öffentlichen Institutionen, soziale Kriterien einzubeziehen, die sich auf die Herstellungsprozesse in verschiedenen Phasen des Produktlebenszyklus beziehen, von der Gewinnung von Rohstoffen bis zur Produktion und Auftragsausführung.

Olga Martin-Ortega geht davon aus, dass es in Zukunft immer mehr öffentliche Beschaffungsstellen geben wird, die den durch die Richtlinie geschaffenen Spielraum aktiv nutzen. „Es ist noch nicht so viele Jahre her, dass das einzige, was öffentliche Auftraggeber interessierte, der Preis und das Preis-Leistungs-Verhältnis war. Das ändert sich jetzt. Ich habe an einer Konferenz mit 600 Beschaffungsverantwortlichen von Universitäten teilgenommen, die nun über CSR debattieren und darüber, wie man Rechtsverletzungen in der Lieferkette der von ihnen gekauften Produkte verhindern könnte. Das ist ein großer Schritt“, so Olga Martin-Ortega.

„Soft Law“ und „Hard Law“

Die Frage der gesellschaftlichen Verantwortung öffentlicher AuftraggeberInnen hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. An der Städtischen Universität Hongkong haben sich der Dozent Chris K.C. Chan und die promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin Elaine Sioleng Hui, beide von der Abteilung für Angewandte Sozialwissenschaft und ExpertInnen für chinesisches Arbeitsrecht, mit dem CSR-Zugang (Corporate Social Responsibility) von Unternehmen in China und Ostasien beschäftigt. Beide sind skeptisch, was den von ihnen so bezeichneten „Soft Law“-Zugang zu ArbeiterInnenrechten betrifft, worunter sie CSR-Programme und die UN-Leitlinien (UNGP) verstehen.

Chris K.C. Chan und Elaine Sioleng Hui sehen jedoch Chancen für öffentliche Institutionen in Europa, global agierende Unternehmen und ihre Lieferanten zu beeinflussen, um die lokalen Bedingungen in China zu verbessern. „Auf lokaler Ebene haben Unternehmen ein großes Potenzial, auf einen besseren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer hinzuwirken und sowohl lokale Hersteller als auch Behörden zu zwingen, das Arbeitsrecht einzuhalten. Lokalregierungen in China sind sehr unternehmensfreundlich und sind auf Investitionen angewiesen, sie sind daher sehr beeinflussbar“, versichert K.C. Chan. Elaine Sioleng Hui ist ebenfalls davon überzeugt, dass öffentliche Beschaffungsstellen in Europa einen positiven Beitrag zum besseren Schutz der ArbeiterInnenrechte in China leisten können, hält es dabei aber für sehr wichtig, dass sich öffentliche Institutionen der Schwächen von CSR bewusst sind, insbesondere im Hinblick auf durchsetzbare Regeln und Verantwortlichkeiten. „Verhaltenskodexe, UNGP und CSR-Programme sind ‚Soft Law‘. Wenn man sie nur mangelhaft befolgt oder sich gar nicht daran hält, wird niemand bestraft, weder die Unternehmen noch die öffentlichen Auftraggeber“, erläutert Hui. Hui und K.C. Chan kommen in ihrer Analyse eher zum Schluss, dass „Soft Law“ ein effektives Mittel geworden ist, gesetzliche Verpflichtungen zu vermeiden und/oder zu verringern. Anstatt sich ernsthaft darum zu bemühen, die gesetzlichen Rechte von ArbeiterInnen durchzusetzen und zu fördern, wie es von der Gesetzgebung gefordert wird, erstellen Unternehmen ihre eigene CSR-Politik und bekennen sich zu „Soft Law“ wie etwa den UNGP, kritisiert Hui. CSR entwickelt sich dann zu einem „System neben dem Gesetz, aber nicht zu einem besseren System, sondern bloß zu einem, das den Unternehmen besser in den Kram passt. Wären die Unternehmen tatsächlich daran interessiert, die grundlegenden Rechte der Beschäftigten an ihren Standorten in China zu schützen, könnten sie einfach verlangen, dass sich ihre Lieferanten streng an das chinesische Arbeitsrecht halten, das dem Buchstaben nach sehr fortschrittlich und konkret ist“, argumentiert Hui.

CSR bringt den ArbeiterInnen wenig

Die zwei Hongkonger WissenschaftlerInnen beschreiben CSR als eine Gemengelage an Interessen, die letztlich wenig zu einem besseren Schutz der ArbeiterInnenrechte in China beigetragen hat. Aus Sicht von Chris K. C. Chan sind transnationale Unternehmen nicht an „Hard Law“, d. h. durchsetzbaren gesetzlichen Bestimmungen interessiert. Er verweist etwa auf 2007, als die chinesische Regierung das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich verankerte, und auf 2008, als das Arbeitsvertragsgesetz verabschiedet wurde, das die Rechtsstellung der Beschäftigten weiter verbesserte – darunter die Einführung des Rechts, Arbeitgeber direkt zu verklagen und nicht indirekt über den Staat. „Die Unternehmen beklagten sich damals, dass das neue Gesetz der Wirtschaft schaden werde, da es die Produktionskosten erhöhe“, erinnert sich Chan. „Dass das Gesetz mehr Schutz für die Beschäftigten bringen wird, begrüßten nur wenige.“

Auf Basis ihrer Analyse der CSR-Praxis von Unternehmen in China kommt Elaine Sioleng Hui zum Schluss, dass der CSR-Ansatz es Unternehmen ermöglicht hat, sich als aktive Förderer der ArbeiterInnenrechte zu präsentieren, während sich vor Ort nur sehr wenig verändert. Hui meint daher, dass sich öffentliche AuftraggeberInnen in Europa sehr darüber im Klaren sein sollten, welche Arena sie betreten, wenn sie eine CSR-Dimension in die öffentliche Auftragsvergabe integrieren.

Einen etwas anderen Standpunkt vertritt Andreas Rasche, Professor für Business in Society am Zentrum für Corporate Social Responsibility der Copenhagen Business School in Dänemark. Er stimmt darin überein, dass CSR und „Soft Law“ in vielen Fällen „zu weich“ bleibe, meint aber, dass „Hard Law“ auch nicht der Weisheit letzter Schluss sei: Unternehmen und Behörden könnten stets Mittel und Wege finden, die Regeln zu umgehen, sofern sie das wirklich wollten. „Hard Law an sich wird nicht viel ändern, da viele der Probleme in Ländern anzutreffen sind, die über eher geringe Kapazitäten und Ressourcen verfügen, dem Recht auch zur Geltung zu verhelfen. Was gebraucht wird, ist eine intelligente Mischung aus Soft Law und Hard Law. Unternehmen müssen lernen, dass eine verfehlte CSR-Politik mit realen Geschäftsrisiken verbunden sein kann“, meint Andreas Rasche. „Gleichzeitig braucht es im Rahmen der Multi-Stakeholder-Kooperation Verbesserungen bei der Durchführung der Audits und dem Monitoring von Soft Law, wenn es etwas bewirken soll.“

Besseres Monitoring

Für Olga Martin-Ortega steht fest, dass öffentliche Beschaffungsstellen in Europa tatsächlich über Einfluss verfügen und eine aktive Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen IT- und Elektronikindustrie spielen können. „Öffentliche Auftraggeber sind Großkunden von elektronischen Produkten und können einen wesentlichen Einfluss auf Lieferketten und letztlich die Menschenrechte derjenigen nehmen, die in diesen Lieferketten arbeiten. Wenn sie vermehrt klare soziale Forderungen stellen, werden die Unternehmen entsprechend reagieren.“

Die größte Herausforderung für öffentliche Beschaffungsstellen, die soziale Kriterien bei ihrer Auftragsvergabe einbeziehen wollen, ist laut Martin-Ortega jedoch das Problem mit dem Monitoring. „Soziale Kriterien in den Auftrag einzubeziehen ist eine Sache, aber öffentliche Auftraggeber haben keine Kapazitäten, die Lieferketten und die Einhaltung der Kriterien durch Lieferanten eng und planmäßig zu überwachen. Die Überwachung der Einhaltung der Regeln durch die Lieferanten ist der Kern der Sache, wenn sich die Realität in den Fabriken der IT- und Elektronikhersteller ändern soll. Monitoring ist der Bereich, in den öffentliche Auftraggeber mehr investieren sollten, wenn sie ihr Potenzial ausschöpfen wollen, Unternehmen zum Schutz der Menschenrechte, der Arbeitsrechte und der Umwelt zu bewegen“, schließt Martin-Ortega.

Anhang

Stellungnahmen und Antworten von HP, Dell und Lenovo auf die Fragen von DanWatch

DanWatch hat Wistron, HP, Dell und Lenovo mit den Ergebnissen seiner Untersuchung konfrontiert und die Unternehmen dazu befragt. Nur Dell hat die spezifischen Fragen von DanWatch direkt beantwortet. Wistron und HP übermittelten konkrete Stellungnahmen, während Lenovo eine allgemeine Stellungnahme abgab, in der weder auf die spezifischen Untersuchungsergebnisse von DanWatch noch auf die von DanWatch gestellten Fragen reagiert wurde. DanWatch hatte Gelegenheit zu einem telefonischen Interview mit HP und Dell, während Wistron und Lenovo ein telefonisches Interview ablehnten.

Nachstehend sind die Stellungnahmen und Antworten von Wistron, Dell, HP und Lenovo unredigiert wiedergegeben.

Dell

Die folgenden Antworten wurden von Dell am 19. August 2015 übermittelt:

DanWatch: Die ILO definiert Zwangsarbeit folgendermaßen: „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“. Worin besteht der Unterschied zwischen Zwangsarbeit und den Zwangspraktika, wie sie von Studierenden beschrieben wurden, die derzeit bei Ihrem Lieferanten Wistron Zhongshan arbeiten?

Dell: *Mit dem EICC-Audit (Electronic Industry Citizenship Coalition) suchen wir nach Anzeichen von Zwangsarbeit wie die Einbehaltung von Reisepässen, Disziplinarstrafen oder die Unfähigkeit, das eigene Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Wir werden die Praktiken bei Wistron untersuchen, um uns zu vergewissern, ob diese Voraussetzungen gegeben sind.*

DanWatch: Die Ergebnisse der Untersuchung von DanWatch belegen eine Reihe von Verletzungen des nationalen und internationalen Rechts, darunter der ILO-Konventionen gegen Zwangsarbeit. Die Dokumentation zum Wistron-Standort Zhongshan steht auch in Widerspruch zum CSR-Grundsatz Ihres Unternehmens, keine Zwangsarbeit zu verwenden. Wie beurteilen Sie generell die konkreten Untersuchungsergebnisse von DanWatch?

Dell: *Dell toleriert keine Zwangsarbeit und wir werden uns unverzüglich mit allen Untersuchungsergebnissen befassen. Dell wurden weder Dokumentationen noch spezifische Fakten (Namen, Daten, Kopien von Verträgen, Unterlagen der Lohnbuchhaltung etc.) übermittelt, daher werden wir uns unangekündigt an den Standort begeben und alle Dokumente überprüfen, um festzustellen, wie gravierend die Situation ist.*

DanWatch: Über die beschriebenen Probleme mit Zwangspraktika wurde in den vergangenen fünf Jahren in den Medien, wissenschaftlichen Publikationen und von NGOs berichtet. Was haben Sie unternommen, um das Problem in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht und eines „Active Ownership“-Ansatzes zu lösen?

Dell: *Im vergangenen Jahr schlossen Dell und Apple eine Partnerschaft mit dem Rural Education Action Program (REAP) der Universität Stanford, um die Arbeitsbedingungen von Studierenden in Elek-*

tronikfabriken in der Provinz Hunan in China zu untersuchen. Darauf aufbauend wurde ein Bewertungsinstrument entwickelt, das Lieferanten helfen soll, ihre Schulpartner zu bewerten und festzustellen, ob die Schule als qualitätsvolle Schule mit guten Lehrkräften, hohen Abschlussquoten und einer angemessenen Beaufsichtigung von Praktikanten zu betrachten ist. Darüber hinaus wurden 155 Schulen einer persönlichen Beurteilung durch das Stanford-Team unterzogen und mit Leistungspunkten bewertet. Wir haben die Bewertungen und die Bewertungsinstrumente allen Mitgliedern der Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) zugänglich gemacht. Ausgehend von dieser Arbeit startete die EICC 2015 ein Pilotprogramm zur Zertifizierung berufsbildender Schulen mit jährlichen Audits, um sicherzustellen, dass Studierende fair behandelt, angemessen bezahlt und in erforderlichem Ausmaß beaufsichtigt werden. Dell leitet die Arbeitsgruppe der EICC zu dieser Initiative in Zusammenhang mit studentischen Arbeitskräften.

DanWatch: Dieses spezifische Problem tritt ja immer wieder auf. Unter welchen Umständen wird Dell die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten beenden, der wiederholt die Rechte von ArbeiterInnen missachtet?

Dell: Wir haben Lieferanten gekündigt, die unsere Anforderungen im Hinblick auf unsere Anforderungen zu Sozial- und Umweltverantwortlichkeit (Social and Environmental Responsibility, SER) nicht erfüllt haben, aber wir tun das schweren Herzens. Wenn wir einem Lieferanten kündigen, sind es die Beschäftigten der Fabrik, die darunter leiden, denn es wird sich nichts ändern und sie werden weiter schlecht behandelt und zur Arbeit gezwungen werden. Stattdessen mischen wir uns ein und verlangen vom Lieferanten, Änderungen vorzunehmen. Wir führen wiederholt Überprüfungen durch, um uns von den Fortschritten zu überzeugen. Sind Fortschritte feststellbar, werden wir weiter mit ihnen arbeiten und weiter Druck ausüben. Nur wenn sie keine Fortschritte mehr erzielen oder sich weigern, unseren Verhaltenskodex einzuhalten, beenden wir die Geschäftsbeziehungen. Wir haben 2014 drei Lieferanten und 2015 einem Lieferanten gekündigt, da sie unsere SER-Anforderungen nicht erfüllt haben. Unser Ziel ist, in unserer Lieferkette sinnvolle Veränderungen voranzutreiben, daher bevorzugen wir in der Regel, mit einem Lieferanten zusammenzuarbeiten und ihm zu helfen, die Arbeitsbedingungen seiner Beschäftigten zu verbessern.

Wir räumen ein, dass es Probleme in der IKT-Lieferkette gibt. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten, anderen Unternehmen in unserer Branche und sogar mit unseren Konkurrenten zusammen, um die Bedingungen zu verbessern und sicherzustellen, dass die an der Herstellung eines Dell-Produkts beteiligten Arbeitskräfte würdig und respektvoll behandelt und angemessen bezahlt werden und auch Umweltbelange berücksichtigt werden. Das wird Zeit in Anspruch nehmen, aber wir erzielen stetig Fortschritte.

HP

HP hat DanWatch die beiden folgenden Stellungnahmen am 20. August 2015 und am 25. August 2015 übermittelt.

20. August 2015

HP kann auf seine erfolgreiche Erfahrung im ethischen und verantwortlichen Management der Arbeitsbedingungen in seiner Lieferkette verweisen und startete 2013 als erstes Unternehmen der Branche eine Initiative zum Schutz von studentischen Arbeitskräften und Leiharbeitern.

Wir nehmen alle Vorwürfe ernst und haben, nachdem uns die Vorwürfe im Einzelnen zur Kenntnis gebracht worden waren, am folgenden Werktag einen unangekündigten Audit des Standorts durchgeführt.

Unsere strenge Vor-Ort-Evaluierung ergab keine Anhaltspunkte für die Existenz unfreiwilliger Praktika, erzwungener Überstunden, illegaler oder unethischer Entlohnungspraktiken, einer Verweigerung von Krankenständen oder einer systematischen unmenschlichen Behandlung in Zusammenhang mit der Produktion für HP. Bei der Untersuchung wurden jedoch Probleme identifiziert, darunter das Fehlen einer angemessenen Kontrolle der Arbeitszeiten studentischer Arbeitskräfte und Lücken bei der Umsetzung der Grundsätze eines verantwortlichen Umgangs mit studentischen Arbeitskräften. Wir werden weitere Untersuchungen vornehmen und erforderlichenfalls Korrekturmaßnahmen ergreifen.

Wir werden unsere energischen Untersuchungen fortsetzen, um sicherzustellen, dass an diesem Standort und an anderen Standorten unserer Lieferkette die hohen und branchenführenden Standards von HP eingehalten werden, und dafür sorgen, dass erforderlichenfalls umgehend Korrekturmaßnahmen ergriffen werden. Lieferanten, welche die Standards von HP nicht erfüllen, werden ihre Praktiken unverzüglich zu korrigieren haben, eventuell Mängelbeseitigungsprogramme durchführen müssen und riskieren, dass die Geschäftsbeziehung mit HP beendet wird.

25. August 2015

Die unangekündigte Vor-Ort-Untersuchung von HP beschränkte sich auf die Produktion von HP, wo HP feststellte, dass es sich bei nur zehn Prozent der Beschäftigten um Studierende handelte – weit unter unserem Standard von nicht mehr als 20 Prozent, der in der Branche führend ist.

*Zu Ihrer Information die ursprüngliche Stellungnahme von HP:
[Wiedergabe des Schreibens vom 20. August 2015, s.o.]*

Lenovo

Die folgende Stellungnahme wurde von Lenovo am 29. August 2015 übermittelt.

Allgemeine Stellungnahme zur Einhaltung der Standards für faire Arbeitsbedingungen durch Lenovo

Lenovo bekennt sich ohne Einschränkung zu Respekt und Fairness im Umgang mit seinen Mitarbeitern und zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit. Wir bestehen darauf, dass auch unsere Lieferanten diese Werte respektieren. Lenovo ist seit 2006 Mitglied der Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC) und arbeitet daran, alle Anforderungen einzuhalten, sowohl unternehmensintern als auch extern durch unsere Lieferanten. Wir haben in puncto Umsetzung und Effektivität unserer Programme wesentliche Fortschritte erzielt und versuchen ständig, neue Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

Wir setzen die Einhaltung der an unseren Standorten geltenden Gesetze und Vorschriften mittels unserer Vertrags- und Auftragsbedingungen durch. Darüber hinaus sorgen wir durch separate und formelle EICC-Vereinbarungen mit der Mehrheit unserer Lieferanten für die Einhaltung von Arbeits- und anderen Nachhaltigkeitsstandards. Über unsere eigene Einhaltung des EICC-Verhaltenskodex hinaus, einschließlich einer jährlichen Bewertung und Berichterstattung mittels EICC-Tools sowie zweijährlicher Audits durch von der EICC genehmigte unabhängige Dritte, fordern wir die Einhaltung des Verhaltenskodex auch in unseren Lieferantenverträgen.

Das Engagement von Lenovo für die Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen drückt sich auch darin aus, dass rund 75 % des Beschaffungsvolumens des Unternehmens heute auf EICC-Mitglieder und/oder Mitglieder der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) entfallen. Außerdem haben Lieferanten, auf die zusammen 95 % der Gesamtausgaben von Lenovo entfallen, bereits eine Bewertung ihrer

EICC-Compliance abgeschlossen – und 93 % dieser Lieferanten wurden von unabhängigen, EICC-geheimigten Audit-Firmen geprüft. Darüber hinaus führen wir an allen Standorten unserer Lieferanten, die Lenovo-Produkte herstellen, jährliche Gesundheits- und Sicherheitsaudits durch. Das lässt zwar noch Raum für Verbesserungen, doch wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir in all den Jahren unserer Arbeit bei diesen Problemen erzielt haben.

Mit diesen Compliance-Bemühungen hat Lenovo angemessene Maßnahmen ergriffen, um die Einhaltung von Arbeitsstandards und anderen Nachhaltigkeitsstandards in unserer Lieferkette sicherzustellen. Die Effektivität dieser Politik spiegelt sich in der Reputation von Lenovo als guter Arbeitgeber und als führende globale Lieferkette wider, wie aus unabhängigen Quellen hervorgeht.

Schließlich stimmen unsere Grundsätze und Praktiken mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz überein, und Lenovo bekennt sich ohne Einschränkung zum Geist und zur Absicht dieser Erklärung.

Wistron

Wistron übermittelte am 21. August 2015 die folgende Stellungnahme:

Von Schulen organisierte Beschäftigung von Studierenden Überblick über die diesbezüglichen Aktivitäten

Zweck des Dokuments

Dieses Dokument wird in Reaktion auf Fragen bereitgestellt, die Wistron in Zusammenhang mit der Beschäftigung von Studierenden gestellt wurden. Im Dokument werden Fragen etwa zum Typ der Studierenden, zu „Zwangsarbeit“, Entlohnung, zur Kommunikation mit Studenten und zu Regeln des Personalmanagements behandelt. Das Unternehmen hofft, dass die bereitgestellten Informationen für Klarheit im Hinblick auf die Beziehungen zwischen Schulen, Studierenden und Wistron in Zusammenhang mit der Entscheidung von Studierenden für eine Beschäftigung bei Wistron sorgen.

Generelle Anmerkungen des Unternehmens

Unser Unternehmen erhält Input von diversen Organisationen, und wir werden alle Verbesserungen ins Auge fassen, die zu einem höheren Wohlbefinden unserer Beschäftigten beitragen. Wir schätzen alle an uns herangetragenen Anmerkungen und Vorschläge, die uns helfen, Verbesserungen für die Beschäftigten auf allen Ebenen unseres Unternehmens einzuführen. Was die von DanWatch erwähnten Studierenden betrifft, so scheinen sie nicht ganz verstanden zu haben, welche Wahlmöglichkeiten sie in Zusammenhang mit den Schulprogrammen und der Arbeit bei Wistron haben. Soweit Missverständnisse seitens der Studierenden bestehen, werden wir sie weiter darüber informieren, welche Wahlmöglichkeiten ihnen von ihren Schulen angeboten werden. Wir werden sie auch weiter um Rückmeldungen ersuchen, um uns ihrer Bereitschaft zu vergewissern, an einem der Programme in unserem Unternehmen teilzunehmen. Wir werden alle Studierenden, die in unser Unternehmen eintreten, eingehend über alle verfügbaren Beschwerdekanäle informieren. Wir hoffen, dass wir mit diesen Maßnahmen und zukünftigen Verbesserungen unserer Mitarbeiterprogramme dafür sorgen können, dass sich alle Beschäftigten in unserem Unternehmen wohl fühlen und zufrieden sind.

Inhalt

Nach den Informationen des Unternehmens befinden sich Studierende aus vier Schulen im Wistron Zhongshan Technology Park. Die Studierenden einer Schule nehmen an einem „Sozialpraxiskurs“ (Social Practice Class) teil, während die anderen Studierenden hierherkommen, um während ihrer Ferien Geld zu verdienen. In beiden Fällen handelt es sich nicht um Praktika-Programme.

Laut Auskunft der Schulleitung unterscheidet sich ein Sozialpraxiskurs von einem Praktikum-Programm. Der Zweck besteht darin, die Studierenden dazu zu bringen, soziale Anpassungsfähigkeit zu entwickeln, um ihre individuellen Kompetenzen zu verbessern, und dieser Kurs kann von jedem Studierenden belegt werden. Die Schule sucht nach Unternehmen oder Organisationen, die sich für den Sozialpraxiskurs für die Studierenden eignen; wenn die Studierenden sich nicht für die gewählte Organisation interessieren, können sie selbst nach einer Organisation suchen, benötigen aber das Einverständnis der Schule. Auf Basis der Auskünfte der Schule werden die Studierenden bei diesem Arrangement zu nichts gezwungen, doch benötigen die Studenten diesen Kurs für ihren Abschluss, da der Kurs Teil des Lehrplans ist. Vielleicht missverstehen die Studierenden die Situation.

Seit Oktober 2014 prüfen wir die Bereitschaft aller Studierenden, sobald sie in unserem Unternehmen eintreffen. Außerdem informieren wir sie über unser Verfahren zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Dabei ist nur ein Schritt anders als beim Verfahren für reguläre, nicht-studentische Beschäftigte – die Studierenden sollten die anwesenden Lehrkräfte verständigen, bevor sie das Kündigungsformular ausfüllen. Dieser Schritt soll sicherstellen, dass die Schulen über den Status der Studierenden Bescheid wissen, da sie von den Schulen organisiert werden.

Nach den Informationen der Personalabteilung mit dem Stand vom 17. August sind von den vier Schulen 134 Studenten aus dem Unternehmen ausgeschieden (120 ohne Studierendenim Sozialpraxiskurs sind 63 ausgeschieden (58 ohne Verständigung, 5 mittels Kündigungsverfahren). Diese Informationen veranschaulichen, dass die Schulen und Wistron die Studierenden nicht dazu zwingen, in unserem Unternehmen zu arbeiten, es steht den Studierenden frei, zu bleiben oder zu gehen.

Die Situation der Studierenden, die während ihrer Ferien Geld verdienen, hat nichts mit den organisierten Kursen zu tun. Die Schulen kontaktieren Unternehmen, um Gelegenheiten für ihre Studierendenausfindig zu machen, und überlassen es ihnen, sich anzumelden. Ob sie arbeiten oder nicht arbeiten, hat keinen Einfluss auf die Kurse, die sie an der Schule absolvieren müssen.

Am 14. und 15. August trafen wir mit den Studierenden zusammen, um in Erfahrung zu bringen, was sie mit „zur Arbeit gezwungen“ meinten, und vergewisserten uns, dass sie freiwillig hier waren, wie wir es auch schon bei ihrer Ankunft getan hatten. Einige von ihnen gaben an, dass sie von der Schule hierhergeschickt worden wären, aber diesen Kurs nicht machen wollten, da sie den Eindruck hätten, dass sie nichts lernen und hart arbeiten würden. Wir erklärten ihnen neuerlich die Beziehungen zwischen der Schule, den Studierenden und unserem Unternehmen, woraus sich ergibt, dass sie nach ihrer eigenen Entscheidung im Hinblick auf ihre Bereitschaft ein Ausscheiden beantragen können. Der Status im Rahmen des Sozialpraxiskurses jedoch muss mit der Schule abgesprochen werden, da sie ein Unternehmen oder eine Organisation finden müssen, das bzw. die von der Schule genehmigt ist, wenn sie das selbst organisieren wollen (es kommt nicht nur ausschließlich Wistron in Frage). Nach unserem Treffen habe bis jetzt 15 Studierenden ihr Ausscheiden beantragt, andere haben beschlossen zu bleiben.

Wistron Zhongshan stellt Dokumente mit den Regeln des Unternehmens bereit, etwa für die Schulung neuer Mitarbeiter, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, die Verwaltung von Überstunden und Entlohnungsfragen, um sicherzustellen, dass alle die Regeln kennen. Beispielsweise gilt bei

Wistron die Regel, dass man bei einer Erkrankung in den Krankenstand gehen sollte, wenn eine ärztliche Bestätigung der Diagnose vorgelegt wird, für Studierendegilt dasselbe.

Die gesamte Produktion beruht auf Produktionszeitplänen. Wenn bei einem Zeitplan Überstunden an gewöhnlichen Werktagen oder arbeitsfreien Tagen nötig sind, sehen die Unternehmensregeln vor, dass das Management zuvor prüfen muss, ob die Beschäftigten dazu bereit sind. Obwohl manche Beschäftigte sich bereit erklären, aber dann doch nicht zur Arbeit erscheinen, kann das Unternehmen keine Disziplinarmaßnahmen ergreifen, wir können nur andere fragen, ob sie verfügbar sind. Was die Arbeit in der Nachtschicht betrifft, so sind alle Studierenden bereits 18 Jahre alt, und da es um Sozialpraxis oder das Geldverdienen in den Ferien geht, kann das für die Produktion verantwortliche Management vorsehen, dass zum Teil auch Nachtschichten gemacht werden.

Außerdem informieren wir alle neuen Mitarbeiter, dass sie sich im Fall einer Regelverletzung durch Vorgesetzte oder eines unangemessenen Verhaltens von Vorgesetzten (z. B. Ausstoßen von Drohungen) sich beschweren können. Wir stellen Beschwerdekanaäle bereit, etwa eine Mitarbeiter-Hotline: 6114 zur Personalabteilung und/oder die Mitarbeitervertreter im Beförderungsausschuss (d. h., wir stellen sie mit Fotos und Kontakt-Telefonnummern während der Schulung neuer Mitarbeiter vor, auch in der Cafeteria oder im Wohnheim). Natürlich können sie auch E-Mail und die Beschwerdebox in jedem Gebäude verwenden, wenn sie anonym bleiben wollen.

Trotz dieser Maßnahmen des Unternehmens ist es möglich, dass einige wenige Vorgesetzte der ersten Ebene sich unangemessen verhalten. Nach einer Untersuchung ergreifen wir Disziplinarmaßnahmen, und in schweren Fällen wird ihnen eine Stelle ohne Führungsfunktion zugewiesen.

Die Lohnverrechnung bei Wistron obliegt der Personalabteilung, die ein Bankensystem nutzen, mit dem die monatlichen Gehälter auf die Bankkonten der Mitarbeiter überwiesen werden. Die Bankkarten aller neuen Mitarbeiter werden von Personalabteilung beantragt und den einzelnen Mitarbeitern gegen Bestätigung des Erhalts ausgehändigt. Die Banken kommen vor dem Zahltag auf das Firmengelände, und neue Mitarbeiter müssen sich anstellen, um mit ihrem Personalausweis ein Passwort für die Bankkarte zu bekommen. Nach Erhalt des Passworts aktivieren sie die Karte bei einem Geldautomaten oder in der Bank. Aufgrund dieses Systems ist es nicht möglich, dass die Schulleitung irgendeinen Einfluss auf die Lohnverrechnung des Unternehmens nehmen kann.

Das Anfangsgehalt bei Wistron liegt über dem Mindestlohn in Zhongshan, und alle Studierenden werden gleich bezahlt wie reguläre Beschäftigte. Nach dem Eintritt in das Unternehmen kann es sein, dass die erste monatliche Zahlung an einen Studierenden kein voller Monatslohn ist, da die Bezahlung entsprechend den geleisteten Arbeitstagen erfolgt. Reguläre Auszahlungen sind stets monatlich, und wir halten keine Lohnzahlungen zurück.



weed

www.weed-online.org



Stiftung
Asienhaus

www.asienhaus.de



*Forum Umwelt
und Entwicklung*

www.forumue.de

