

Fairer Wettbewerb! Verbraucherklage in Deutschland für die Rechte der Arbeiterinnen in Südostasien

Von Claudia Müller-Hoff und Miriam Saage-Maaß

Auf Initiative des European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) und der Kampagne für Saubere Kleidung hat die Verbraucherzentrale Hamburg am 6. April 2010 eine Klage vor dem Landgericht Heilbronn gegen den deutschen Discounter Lidl wegen unlauterem Wettbewerb eingereicht. Die Kläger verlangen, dass Lidl seine Kunden nicht länger über die Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferbetrieben für Textilien in Bangladesch täuscht.

„Discountierung“ im Einzelhandel und die Rechte der Arbeiterinnen im globalen Süden

In zahlreichen Branchen des Dienstleistungssektors werden Produktion und Arbeitsplätze zunehmend in den globalen Süden verlagert; dort locken geringe Arbeitskosten, hohe Produktivität und neue Märkte. Insbesondere Textilien werden heute in Süd- und Südostasien, Mittelamerika, Osteuropa und einigen Ländern Afrikas produziert.¹ Die Beschaffung erfolgt über undurchsichtige Lieferketten, bei denen Importeure und Subunternehmer zwischengeschaltet sind, so dass es schwierig ist herauszufinden, wer genau die Zulieferer deutscher und europäischer Discounter und Textileinzelhändler sind. Multinationale Einzelhandelsunternehmen steuern hierbei globale Produktions- und Lieferketten und sichern sich die jeweiligen Vorteile der unterschiedlichen Standorte.² Zur Dynamik des Konzentrations- und Verdrängungswettbewerbs gehört es auch, dass sich die Arbeitsbedingungen in den neuen Produktionsländern keineswegs verbessern und parallel hierzu die Arbeitsrechte in den Abnehmerländern Europas abgebaut werden. Sowohl in Europa als auch im globalen Süden arbeiten überwiegend Frauen für die Discounter und ihre Zulieferer. Sie sind daher auch überproportional stärker betroffen als Männer.³

Freiwillige soziale Verantwortung der Unternehmen – was heißt das?

Auf die öffentliche Diskussion über die Verantwortung der europäischen Unternehmen für die Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferbetrieben und den Druck der Kunden reagieren viele Unternehmen mit Initiativen freiwilliger Selbstverpflichtung. Auch Lidl ist seit 2006 Mitglied einer solchen Initiative, um „Corporate Social Responsibility“ (CSR) zu demonstrieren: der Business Social Compliance Initiative (BSCI). Diese internationale Initiative des Einzelhandels hat zum erklärten Ziel, die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten zu verbessern. Der BSCI-Verhaltenskodex enthält unter anderem Regelungen zur maximalen Arbeitszeit, zu Löhnen, zur Diskriminierung und zur Gewerkschaftsfreiheit, in Anlehnung an die Arbeitsrechtskonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die BSCI erfreut sich zunehmender Beliebtheit, ihre Mitgliederzahl steigt stetig und liegt derzeit bei 475 Unternehmen (2003 waren es nur 60 Firmen).

„Lidl ist sich der Verantwortung bei der Herstellung seiner Waren bewusst und hat durch intensive Bemühungen und verschiedenste Engagements in den letzten Jahren im Lebensmitteleinzelhandel eine führende Rolle bei der Verbesserung der Sozialstandards in den Produktionsländern eingenommen. Im Gegensatz zu anderen Handelsunternehmen bezieht Lidl die ‚Einhaltung von Sozialstandards in den Produktionsstätten‘ aktiv mit in die Einkaufsentscheidung ein.“, erklärt Lidl in seinen Standardantwortschreiben auf Anfragen von Verbraucherinnen und Verbrauchern. Weiter schreibt

¹ Kampagne für saubere Kleidung: „Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und KiK?“, 2008, S. 12.

² Naomi Klein, No Logo, 2006.

³ Ingeborg Wick, Südwind - Institut für Ökonomie und Ökumene, Arbeits- und Frauenrechte im Discountgeschäft, 2009, S. 8.

Lidl: „Wie alle BSCI-Mitglieder hat sich Lidl zum Ziel gesetzt, einheitliche soziale Mindeststandards für die Lieferanten in den unterschiedlichen Ländern für verbindlich zu erklären und deren Einhaltung durch ein entsprechendes Kontrollsystem zu überwachen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat Lidl einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt, der den Vorgaben der BSCI entspricht und zu dessen Einhaltung sich die Lieferanten, mit denen Lidl zusammenarbeitet, verpflichten. Die Überprüfung der sozialen Standards erfolgt durch international akkreditierte, unabhängige Prüfinstitute.“

In einem Werbeprospekt vom Januar 2010 schreibt Lidl: „Lidl setzt sich weltweit für faire Arbeitsbedingungen ein. [...] Wir bei Lidl vergeben deshalb unsere Non-food Aufträge nur an ausgewählte Lieferanten und Produzenten, die bereit sind und nachweisen können, soziale Verantwortung aktiv zu übernehmen.“

In einer Stellungnahme vom 13.3.2009 gegenüber der Organisation Business & Human Rights Resource Center erklärt Lidl: „Im Gegensatz zu anderen Supermärkten besteht Lidl darauf, dass seine Zulieferer fundamentale soziale Standards erfüllen [...].“ (Übersetzung d. A.)

Mit diesen Äußerungen gegenüber Verbrauchern erweckt Lidl den Eindruck, dass die Arbeitsnormen, auf die sich der BSCI ausdrücklich bezieht, nicht nur als Zielvorstellung in der Zukunft erreicht werden sollen, sondern bei den Zulieferern der Beklagten bereits tatsächlich nachhaltig verbessert seien und nun bereits entsprechend den BSCI-Standards eingehalten werden. So erklärt das Unternehmen Lidl, es „bestehe“ als wesentliche Entscheidung beim Warenkauf auf diese Einhaltung bei seinen Zulieferern. Auch habe es dem BSCI-Kodex entsprechende Sozialstandards gegenüber den Zulieferern verbindlich („mandatory“) gemacht, deren Einhaltung überprüft würde. Wenn Lidl weiterhin auf der Unternehmens-Webseite von der „Sicherstellung von sozialen Mindeststandards“ spricht, dann beschreibt dies Arbeitsbedingungen, die schon bestehen und durch Maßnahmen – wie z.B. der Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ), einem Unternehmen der deutschen Bundesregierung für Dienstleistungen in der Entwicklungshilfe – nur noch gesichert werden.

Tatsächlich aber sind Mitglieder nach den BSCI-Grundsätzen nicht verpflichtet, im eigenen oder dem Zulieferbetrieb diese Sozialstandards zu gewährleisten, vielmehr werden sie lediglich als Zielvorstellung formuliert, auf die u.a. mit Trainings zur Mitarbeiterführung und „Sozialaudits“ hingearbeitet werden soll. Diese Audits werden von kommerziellen Unternehmen durchgeführt, die von BSCI-Mitgliedern wie Lidl bezahlt werden. Lokale Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften werden in die Prüfverfahren dagegen nicht einbezogen, Prozess und Ergebnisse werden nicht veröffentlicht. Daher kann man schwerlich von unabhängigen externen Prüfungen sprechen, ihre Aussagekraft und Glaubwürdigkeit müssen kritisch hinterfragt werden.⁴

Lidl hat nach eigenen Angaben bereits über 7.500 Audits und Nachkontrollen in den zuliefernden Nähfabriken in Bangladesch durchführen lassen und investiert ca. 1,4 Millionen Euro in ein Trainingsprogramm zur Mitarbeiterführung, das als Pilotprojekt zusammen mit der GTZ ins Leben gerufen wurde.

Die Realität des Südens: die Näherinnen berichten

Um zu überprüfen, ob Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Textilfabriken in Bangladesch spürbar werden, hat das ECCHR zusammen mit der Kampagne für saubere Kleidung eine Untersuchung in Auftrag gegeben, bei der Beschäftigte bei Lieferanten von Lidl in Bangladesch befragt wurden. Dabei wurden gerade solche Zulieferbetriebe ausgewählt, die an den Trainingsprogrammen von Lidl bereits teilgenommen haben oder diesen Prozess gerade durchlaufen.

⁴ Gisela Burckhardt, Die Schönfärberei der Discounter (2010), S. 5, als Download unter: www.ecchr.eu.

Es handelt sich also um „Vorzeigefabriken“, deren Management in Sozialstandards aus- und weitergebildet wurde.

Die Ergebnisse der Recherche, die erst kürzlich unter dem Titel „Die Schönfärberei der Discounter“ veröffentlicht wurde⁵, zeichnen ein erschreckendes Bild: überlange Arbeitszeiten, Lohnabzüge als Strafmaßnahmen, Verhinderung von Gewerkschaftsarbeit und Diskriminierung von Frauen verstoßen gegen die ILO-Konventionen, gegen die Standards des BSCI-Verhaltenskodex und gegen die Selbstverpflichtung Lidl's.

Die Studie stellt fest, dass in allen untersuchten Fabriken Erniedrigungen und Repressionen gegen Arbeiterinnen an der Tagesordnung sind. Angesichts der Aussichtslosigkeit von Beschwerden beim Management ertragen Arbeiterinnen und Arbeiter Beleidigungen, Anzüglichkeiten und sexuelle Übergriffe. Sie fügen sich einspruchslos dem Druck, insbesondere weil sie ihren Arbeitsplatz nicht riskieren wollen. Angesichts dieser Umstände und einer gewissen Resignation ist es schwierig, die Näherinnen zu deutlichen Aussagen darüber zu bewegen, was ihnen im Einzelnen zustoßt; die Misshandlungen, die sie erfahren, verursachen Gefühle der Scham und Hilflosigkeit. Die Arbeiterinnen drücken sich etwa so aus: „Die kleinsten Fehler führen zu Beschimpfungen; mit vulgären Ausdrücken werden unsere Eltern beleidigt.“⁶

Die Arbeitszeiten sind in vielen Fällen von 8 bis 22 Uhr an 7 Tagen in der Woche; es ergeben sich zusätzlich zu den 48 Stunden regulärer Wochenarbeitszeit Überstunden von bis zu 35 Stunden pro Woche. Obwohl nach internationalen Standards wie auch dem Code of Conduct des BSCI Arbeitnehmer nicht zu Überstunden gezwungen werden dürfen, sind die täglichen Überstunden in den untersuchten Betrieben in keinem Falle freiwillig. Freiwillig würde bedeuten, dass eine Arbeiterin Überstunden ablehnen kann, ohne Repressalien wie Beleidigungen, Lohnabzug oder Entlassung befürchten zu müssen. Genau diese Maßnahmen werden jedoch in aller Regel bei der Weigerung, Überstunden zu leisten, von den Arbeitgebern ergriffen. Urlaub wird nicht gewährt, bereits das Gesuch um Urlaub wird mit Beschimpfungen und Einschüchterungen bis hin zu Lohnabzügen geahndet. Wer wegen Krankheit nicht zur Arbeit erscheint, wird für diese Zeit nicht bezahlt. Wer dagegen protestiert, verliere seinen Arbeitsplatz, erklärt der Arbeiter M.H.A., der seit über drei Jahren in einer Zulieferfabrik für Lidl arbeitet. Gegenüber Beschwerden reagiere das Management defensiv bzw. mit versteckten Drohungen: „Wir sollen keine Grenzen überschreiten. Wenn wir es doch tun, drohen sie, uns mit Gewalt rauszuschmeißen. Es liegt an uns, was passiert.“⁷

M.H.A. beschreibt die Atmosphäre der Unterdrückung in der Fabrik wie folgt: „[Die Firma] nimmt uns täglich als Geisel. Wir können zu keinem Zeitpunkt unsere Meinung äußern. Wir werden im Namen der Arbeit unterdrückt. Manchmal fühlt es sich wie ein Gefängnis an. Diejenigen, die unsere Probleme kundtun möchten, werden als mögliche Anführer identifiziert.“⁸ Die Arbeiter in allen untersuchten Fabriken sprechen ungern über das Thema Gewerkschaftsfreiheit. Im Betrieb wird jedes Gespräch zwischen Arbeitern generell bei Strafe untersagt. Wer bei der Arbeit oder in den Pausen spricht, wird der Agitation bezichtigt. Nicht ohne Grund gibt es in keiner der Fabriken bisher eine Gewerkschaft. Aus allen untersuchten Fabriken werden Erfahrungen mit Schlägertrupps geschildert. Jeder Versuch, eine Gewerkschaft zu initiieren, wird im Keim erstickt, mit Drohungen und Gewalt, sowie mit Entlassungen.

Die tatsächlich ausgezahlten Löhne, so M.H.A., lägen oft bis zu 800-1000 Taka unter dem vereinbarten Monatslohn. Dieser liegt – je nach Stellung der Arbeiter im Betrieb – zwischen 1600 und 3000 Taka (ca. 16,80-31,50 EUR). Ein Lohn, der in vielen Fällen nicht ausreicht, um eine Familie zu

⁵ Ebd.

⁶ Zeugenaussage M.R.

⁷ Zeugenaussage M.H.A.

⁸ Zeugenaussage M.H.A.

versorgen, wie die Arbeiterinnen immer wieder betonen. Jeder Lohnabzug ist also ein existenzieller Einschnitt für jede Familie.

Auf die Schutzbedürfnisse schwangerer Frauen wird keine Rücksicht genommen, sie müssen dieselben Überstunden bis spät in die Nacht hinein leisten wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Der gesetzlich vorgesehene Mutterschutz von vier Monaten bei vollem Lohnausgleich wird oft nicht gewährt. Wer ihn einfordert, riskiert seinen Job. Glücklicherweise schätzen sich die Frauen, die – ohne Bezahlung – freigestellt und nicht entlassen werden.

Dies sind die Ergebnisse, die nach zahlreichen Audits und Trainingsmaßnahmen für die Zulieferbetriebe festzustellen sind. Der Sinn der BSCI-Initiative lässt sich angesichts dieser Ergebnisse in Frage stellen. Ist sie nichts weiter als eine Dekoration des Corporate Image?

Von der Verbraucherin zur Arbeiterin: Globalisierung von unten

Für die von den unmenschlichen Arbeitsbedingungen betroffenen Arbeiterinnen und Arbeitern gibt es vor deutschen Gerichten keinen Rechtsweg, ihre Ansprüche auf Entschädigung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen direkt durchzusetzen.

Dies steht in krassm Widerspruch dazu, dass es den Unternehmen in Europa möglich ist, die Last der Produktionskosten und -risiken auszulagern und dann Selbstverpflichtungen einzugehen, mit denen Kundinnen und Kunden suggeriert wird, das betreffende Unternehmen nehme seine soziale Verantwortung wahr und Sorge dafür, dass die angebotene Ware „sauber“ produziert wird, also unter Einhaltung der international anerkannten Sozialstandards. Nicht nur die Arbeiterinnen haben ein Recht auf Achtung ihrer Würde und ihrer Rechte, auch europäische Verbraucherinnen und Verbraucher haben ein Recht zu wissen, was genau sie einkaufen und wofür sie bezahlen. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass die Angaben des Verkäufers über die Herkunft und Herstellung des Produkts richtig und unmissverständlich sind.

Das ECCHR vertritt die Ansicht, dass Lidl diesen Ansprüchen nicht gerecht wird. Mit Hilfe des gesetzlichen Verbraucherschutzes soll erreicht werden, dass Unternehmen rechtlich an das gebunden sind, was sie in ihrer Werbung unter Verweis auf ihre Selbstverpflichtungen versprechen. Dementsprechend sollen sie auch verpflichtet sein, für die Einhaltung von Sozial- und Arbeitsstandards in der Zuliefererkette zu sorgen.

Das deutsche Gesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG) erlaubt – ähnlich wie in anderen EU-Ländern – Verbraucherverbänden gegen Werbemaßnahmen vorzugehen, die den Verbraucher durch Irreführung zum Kauf verleiten. Dabei sind all jene Angaben zu prüfen, die für die Kaufentscheidung erheblich sind. Für den sozial bewussten Verbraucher ist entscheidend, ob die Waren, die er kaufen möchte, unter Verstoß gegen absolute Mindeststandards produziert wurden. Dabei muss der Verkäufer zwar nicht die Einhaltung dieser Standards durch Dritte, die Lieferanten, garantieren; entscheidend ist aber, dass er diesbezüglich keine irreführenden Angaben macht. Der Verbraucher darf erwarten, dass der Discounter Lidl, wenn er die Einhaltung der Arbeitsnormen nicht sicherstellen kann, darauf hinweist und jedenfalls nicht den fälschlichen Eindruck erweckt, er habe sie sichergestellt oder könne sie sicherstellen.

Dies aber ist nach unserer Auffassung der Fall bei Lidl: Unter Hinweis auf die BSCI und deren Verhaltenskodex wirbt Lidl mit der nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern – die Kundinnen und Kunden bekommen den Eindruck,

- dass die Einhaltung von Sozialstandards von den Lieferanten verbindlich eingefordert wird,

- dass Lidl seinen Einkauf beim Hersteller von der Einhaltung der Standards abhängig macht, so dass der Verbraucher sich darauf verlassen kann, dass die ihm angebotenen Waren ohne die Verletzung der internationalen Arbeitsnormen hergestellt worden sind,
- dass die Einhaltung der Sozialstandards nachhaltig gesichert ist und
- dass wenn es hier zu Mängeln kommen sollte, dies durch Kontrollsysteme auch tatsächlich festgestellt und Abhilfe geschaffen wird.

Demgegenüber zeigt aber die genannte Studie, dass trotz Audits und Trainings massive arbeitsrechtliche Verstöße in allen untersuchten Zulieferbetrieben weiter an der Tagesordnung sind. Ein Kunde von Lidl kann sich also keineswegs darauf verlassen, dass gekaufte Textilien ohne die Verletzung von Arbeitsrechten hergestellt worden sind oder, dass zumindest in dem Herstellerbetrieb sichtbare Verbesserungen im Gange sind.

Zwar sind die Trainingsmaßnahmen und Audits grundsätzlich zu begrüßen, sie erreichen es aber offenbar weder, die BSCI-Sozialstandards effektiv herbeizuführen, noch sind sie als Nachweis für deren Einhaltung geeignet, so dass der Eindruck, die Sozialstandards würden tatsächlich und nachweisbar eingehalten, ein falscher ist.

Der Irreführung der Kundinnen und Kunden könnte die Handelskette Lidl entgegenwirken, wenn sie deutlich darauf hinweisen würde,

- dass sie zwar bei ihren Zulieferern darauf besteht, dass die sozialen BSCI-Standards eingehalten werden, sie aber trotzdem gegenüber ihren Kunden nicht sicherstellen kann, dass die angebotenen Waren unter Einhaltung dieser sozialen Standards produziert worden sind;
- dass sie zwar Audits und Re-Audits in den Zulieferbetrieben vornehmen lässt, daraus aber nicht geschlossen werden kann, dass die Einhaltung von BSCI-Sozialstandards dadurch gesichert würde und die Nicht-Einhaltung zuverlässig aufgedeckt werden könnte,
- und dass sie zwar Trainings zur Mitarbeiterführung für ihre Zulieferer abhält, sich dadurch aber die Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen und Arbeiter bisher nicht nachhaltig in Richtung der BSCI-Standards verbessert haben.

Der „transnationale Rechtsweg“ – ein gangbarer Weg?

Die am 6. April 2010 eingereichte wettbewerbsrechtliche Klage soll ein Testfall sein für die Frage: Sind freiwillige Verhaltenskodizes wirklich verbindlich? Sind deutsche und europäische Unternehmen wirklich nicht verantwortlich für die Arbeitsbedingungen in ihren ausgelagerten Produktionsstätten?

Vordergründig ist die Klage nach UWG darauf gerichtet, die irreführenden Werbemaßnahmen zu unterlassen. Fast schon zynisch würde es allerdings anmuten, würde sich ein Unternehmen, das sich seiner sozialen Verantwortung rühmt, damit begnügen, diese nicht länger zu versprechen. Überzeugen wird ein Unternehmen seine Kunden nur dann, wenn es zeigt, dass soziale Verantwortung einen ehrlichen und transparenten Umgang mit der Situation fordert; wo Trainings und Audits sich als unwirksam erweisen, müssen konkrete Verbesserungen angestrebt werden, die den Näherinnen direkt zugutekommen.

Dieser Weg über die Gerichte leistet einen Beitrag im Kampf um menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben europäischer Unternehmen. Mit dem angestrebten Gerichtsverfahren soll deutlich gemacht werden, dass die Verletzung elementarer Arbeitsrechte, nicht allein eine Frage freiwilliger unternehmerischer Verantwortung ist. Wenn Unternehmen die Einhaltung von Arbeitsrechten in Kodizes zusichern, schaffen sie mit diesen Selbstverpflichtungen auch rechtlich verbindliche Pflichten.

Aus Sicht des ECCHR bieten Gerichtsverfahren weiterhin die Möglichkeit, das systemische Problem der unmenschlichen Arbeitsbedingungen in den globalen Zulieferketten exemplarisch aufzuzeigen und zu skandalisieren. Die vorliegende Klage macht die Dringlichkeit der Frage deutlich, ob europäische Unternehmen für die Menschen- und Arbeitsrechtsituation in außereuropäischen Produktionsländern stärker rechtlich verantwortlich sind. Insbesondere müssten die europäischen Rechtssysteme den betroffenen Arbeiterinnen und Arbeitern verbesserten Zugang zu europäischen Gerichten gewähren, damit diese die von ihnen erlittenen Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in den Heimatländern der mitverantwortlichen Unternehmen vorbringen können. In jedem Fall macht die Klage deutlich, dass von nationalen Gerichten in Zukunft immer stärker erwartet werden wird, die Auswirkungen des globalen Wirtschaftskontexts in ihre Analyse mit einzubeziehen.