

Deutscher Gewerkschaftsbund

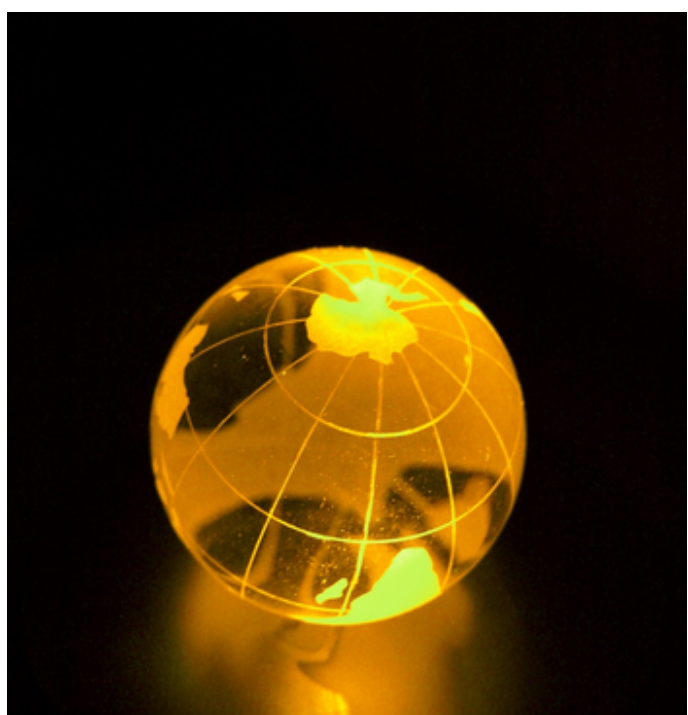
13.07.2010

Kommentare (0)

Fairer Wettbewerb weltweit!

Am Beispiel „Lidl-Klage“

von Anna von Gall und Dr. Miriam Saage-Maaß



A.P./photocase.com

Auf Initiative des European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) und der Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign, CCC) hat die Verbraucherzentrale Hamburg im April 2010 eine Klage vor dem Landgericht Heilbronn gegen den deutschen Discounter Lidl wegen Verstoß gegen das Gesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG) eingereicht.

In dieser Klage wird Lidl vorgeworfen, in irreführender Weise mit der Einhaltung von Sozial- und Arbeitsstandards in Zulieferbetrieben in Bangladesch zu werben. Bereits 10 Tage nach Klageeinreichung lenkte Lidl ein und gab die juristisch bindende Erklärung ab, die beanstandeten Werbeversprechen bezüglich weltweit fairer Arbeitsbedingungen künftig zu unterlassen. Zum ersten Mal wurden

unmenschliche Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben deutscher Unternehmen vor Gericht gebracht.

Im Folgenden sollen die tatsächlichen und juristischen Hintergründe der Klage dargestellt und aufgezeigt werden, dass auch Gewerkschaften eine solche strategische Prozessführung für ihre Arbeit zur Wahrung von Arbeiterinteressen entlang der Zulieferketten nutzen sollten.

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

In vielen 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[3]. *Rund 85 % der Beschäftigten der Bekleidungsindustrie in Bangladesch sind Frauen.*[4] *Daher sind insbesondere Arbeiterinnen den unwürdigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt.* Tradierte Geschlechternormen spielen bei der Marktintegration von Frauen eine ambivalente Rolle und prädestinieren Sie durch ihre Rolle als Zuverdienerinnen sowohl für fingerfertige Tätigkeiten als auch für Niedriglohnjobs und flexible, prekäre Beschäftigung.[5] Dies trifft auf Europa ebenso zu wie auf den globalen Süden. Discounter wie Lidl verstärken damit in Europa wie auch im globalen Süden bereits bestehende Geschlechterungleichheiten und die prekären Arbeitsbedingungen von Frauen.[6]

Freiwillige soziale Verantwortung von Lidl als Schutz vor Arbeitsrechtsverletzungen und Diskriminierung?

In Deutschland und Europa werden Discounter und Einzelhandelsunternehmer zunehmend für diese prekären und diskriminierenden Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben kritisiert und verantwortlich gemacht. Auf diese reagieren Lidl und andere Unternehmen mit Initiativen freiwilliger Selbstverpflichtung. Lidl ist seit 2006 Mitglied des Zusammenschlusses Business Social Compliance Initiative (BSCI), um „Soziale Verantwortung“ (Corporate Social Responsibility, CSR) zu demonstrieren.[7] Diese internationale Initiative des Einzelhandels hat zum erklärten Ziel, die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten zu verbessern. Der Code of Conduct der BSCI enthält unter anderem in Anlehnung an die Arbeitsrechtskonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Regelungen zur maximalen Arbeitszeit, zu Löhnen, zur Diskriminierung und zur Gewerkschaftsfreiheit.

Im eigenen Werbeprospekt und standardisierten Schreiben an Verbraucherinnen und Verbraucher stellte Lidl seine Bemühungen dar. *„Im Gegensatz zu anderen Handelsunternehmen bezieht Lidl die Einhaltung von Sozialstandards in den Produktionsstätten aktiv mit in die Einkaufsentscheidung ein.“*, erklärte Lidl in seinen Standardantwortschreiben im Herbst 2009 und versicherte, dass *„Lidl einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt (hat), 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.“* [8]

Lidl erweckte mit diesen Äußerungen den Eindruck, dass die Arbeitsnormen, auf die sich die BSCI ausdrücklich bezieht, nicht nur in der Zukunft erreicht werden sollen, sondern dass bei den Zulieferern Lidls bereits tatsächlich nachhaltig die Arbeitsbedingungen verbessert seien. Wenn Lidl weiterhin auf der Unternehmens-Webseite von der „Sicherstellung von sozialen Mindeststandards“

sprach, dann beschreibt dies Arbeitsbedingungen, die schon bestehen und durch Trainingsmaßnahmen – wie z.B. der Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) – 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. Lokale Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften werden in die Prüfverfahren nicht einbezogen; Prozess und Ergebnisse der Audits werden nicht veröffentlicht. Daher kann man schwerlich von unabhängigen externen Prüfungen sprechen, ihre Aussagekraft und Glaubwürdigkeit müssen kritisch hinterfragt werden.

Die Realität: Diskriminierende und unmenschliche Arbeitsbedingungen im Süden - die Näherinnen berichten

Zusammen mit der CCC hat das ECCHR eine Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in Zulieferfabriken von Lidl in Auftrag gegeben. Dabei wurden gerade solche Zulieferbetriebe der Textilbranche in Bangladesh ausgewählt, die an den Trainingsprogrammen oder Audits von Lidl bereits teilgenommen haben. Es handelt sich also um „Vorzeigefabriken“, deren Management in Sozialstandards aus- und weitergebildet wurde.

Die Ergebnisse der Befragungen der Beschäftigten 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-Code of Conduct und gegen die Selbstverpflichtung Lidls.

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, insbesondere weil sie ihren Arbeitsplatz nicht riskieren wollen. Die Misshandlungen, die die Arbeiterinnen erfahren, verursachen Gefühle der Scham und Hilflosigkeit, über die es schwer fällt zu sprechen. 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. Diese erzwungenen Überstunden verstoßen gegen internationale Standards sowie gegen den Code of Conduct des BSCI.

Wer wegen Krankheit nicht zur Arbeit erscheint, wird für diese Zeit nicht bezahlt und verliert bei Protest den Arbeitsplatz, erklärt der Arbeiter M.H.A., der seit über drei Jahren in einer Zulieferfabrik für Lidl arbeitet. 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.“^[9] Nicht ohne Grund gibt es in keiner der Fabriken bisher eine Gewerkschaft.

Die tatsächlich ausgezahlten Löhne liegen oft bis zu 800-1000 Taka unter dem vereinbarten Monatslohn. Dieser liegt zwischen 1600 und 3000 Taka (ca. 16,80-31,50 EUR). Ein Lohn, der in vielen Fällen nicht ausreicht, um eine Familie zu versorgen, wie die Arbeiterinnen immer wieder betonen.

Auch auf die Schutzbedürfnisse schwangerer Frauen wird keine Rücksicht genommen, sie müssen ebenso Überstunden bis spät in die Nacht hinein leisten und der gesetzlich vorgesehene Mutterschutz von vier Monaten bei vollem Lohnausgleich wird oft nicht gewährt.

Im Jahr 2009 haben laut ILO 84 % der erwerbstätigen Frauen in ganz Südasien in solchen unsicheren Beschäftigungen (vulnerable employment) gearbeitet^[10] wie die interviewten Arbeiterinnen aus Bangladesch. Für diese Frauen ist der Zugang zu bezahlter, sicherer Lohnarbeit aber ein wichtiger Schritt zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit und Selbstbestimmung.^[11] Das Beispiel der Arbeitsbedingungen in Lidl-Zulieferbetrieben in Bangladesch zeigt, dass durch den Ausbau der Produktion im globalen Süden nicht nur zunehmend gegen absolute Mindestarbeitsstandards verstoßen, sondern auch die anhaltende marktökonomische Diskriminierung von Frauen weltweit unterstützt wird.

Verantwortung von Lidl

Für die von den unmenschlichen Arbeitsbedingungen betroffenen Arbeiterinnen und Arbeitern gibt es vor deutschen Gerichten keine Möglichkeit, gegen diese Diskriminierung vorzugehen und ihre Ansprüche auf Entschädigung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen direkt durchzusetzen.

Dies steht in krassen 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 unter Einhaltung der international anerkannten Sozialstandards produziert wird.

Das 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. Diese Argumentation machte sich die Klage der Verbraucherzentrale Hamburg gegen Lidl zueigen.

Der „transnationale Rechtsweg“ – ein gangbarer Weg?

Die eingereichte wettbewerbsrechtliche Klage verfolgte zwei Ziele:

Zum einen sollte gerichtlich festgestellt werden, dass freiwillig eingegangene Verhaltenskodizes nicht so unverbindlich sind, wie Unternehmen gern behaupten. Die Klage sollte klar stellen, dass solche Kodizes jedenfalls dann eine rechtliche Verbindlichkeit erhalten, wenn mit diesen gegenüber Verbrauchern geworben wird.

Zum anderen sollte mit der Klage – wenn auch indirekt – die Verantwortung eines deutschen Unternehmens für die katastrophalen Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben aufgezeigt werden. Vor deutschen Gerichten sollte über die Arbeitsbedingungen in Bangladesh verhandelt werden.

Diese Ziele wurden zum Teil jedenfalls auch erreicht. Auch wenn über die Klage nicht von einem Gericht entschieden wurde, so kann die Abgabe der Unterlassungserklärung von Lidl so gewertet werden, dass Lidl die Vorwürfe der Klage eingestanden hat und die rechtliche Relevanz eigener Werbeaussagen anerkennt.

Weiterhin konnte durch die enorme Presseresonanz (siehe Medienspiegel unter <http://www.ecchr.eu/lidl-klage.html>) mit der Klage einer breiten Öffentlichkeit verdeutlicht werden, dass die bisherigen Methoden, mit denen Unternehmen ihrer so genannten sozialen Verantwortung gerecht werden wollen, ineffektiv sind. Auch das systemische Problem der unmenschlichen und diskriminierenden Arbeitsbedingungen in den globalen Zulieferketten konnte exemplarisch aufgezeigt und skandalisiert werden: Deutsche Verbraucher profitieren nach wie vor auf Kosten der Arbeiterinnen in Bangladesh und anderen Ländern des globalen Südens von den Schnäppchen-Angeboten der Discounter. Von den Unternehmen vorgegebene Standards und Trainings ändern nichts an den Arbeitsbedingungen, so lange nicht mehr von den europäischen Unternehmen für die Waren gezahlt und so lange jede Form gewerkschaftlicher Organisation der Arbeiterinnen und Arbeiter im Keim erstickt wird.

Durch die Klage konnte weiterhin gezeigt werden, dass es sich bei dem Problem der unmenschlichen Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben deutscher Unternehmen nicht nur um einen politischen und sozialen Skandal handelt, sondern, dass Rechtsnormen (internationale Arbeitsnormen wie auch nationales Recht) verletzt werden.

Sollte Lidl auf die Klage allein mit einer Änderung der Werbetexte reagieren, so würde dies die ganze Zynik des Systems offenbaren. Ein Unternehmen muss, um sein Gesicht zu wahren, zeigen, 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.

Der hier gezeigte Weg über die Gerichte leistet einen Beitrag im Kampf für nichtdiskriminierende und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben europäischer Unternehmen. Jedoch wird keine grundlegende Änderung eintreten, wenn es nicht den Gewerkschaften in den betroffenen Ländern gelingt, die Arbeiterinnen und Arbeiter zu organisieren und effektiv im Arbeitskampf zu vertreten. Die europäischen Gewerkschaften sollten daher die Gewerkschaften im Süden unterstützen: Kampagnen für faire Arbeitsbedingungen entlang der Zulieferketten müssen gestartet werden und Klagen, wie die hier dargestellte, leisten einen ganz wichtigen Beitrag hierzu und sollten deshalb in die Strategien der Gewerkschaften aufgenommen werden.

Es geht jedoch nicht nur um internationale Solidarität mit den Gewerkschaften des Südens. Deutsche Unternehmen müssen dazu angehalten werden, grundlegende Arbeitsstandards nicht nur in Deutschland, sondern weltweit zu respektieren. Klagen sind hierzu ein effektives Mittel. Wenn Arbeitsrechte in den Ländern des globalen Südens massiv missachtet werden, hat dies auch Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen in Deutschland. Prekäre Arbeitsbedingungen und

Niedriglöhne nehmen auch hier zu, oft mit der Begründung, man müsse „konkurrenzfähig“ bleiben. Das so genannte „Race to the bottom“ kann nur gestoppt werden, wenn transnational gegen unmenschliche Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben deutscher Unternehmen vorgegangen wird.

-
- [1] Kampagne für saubere Kleidung: „Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und KiK?“, 2008, S. 12.
 - [2] Naomi Klein, No Logo, 2006.
 - [3] Sarah Bormann, Das System Lidl und die globale Discountierung, Blätter für deutsche und internationale Politik 5/2006, S. 600-608.
 - [4] Clean Clothes Campaign: „Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und KiK?“, 2008, S. 29.
 - [5] Christina Wichterich, „gleich, gleicher, ungleich“ 2009, S. 91.
 - [6] Richard King / Caroline Sweetman, „Gender Perspektive on the Global Economic Crisis“, Oxfam 2010.
 - [7] Die BSCI erfreut sich zunehmender Beliebtheit, ihre Mitgliederzahl steigt stetig und liegt derzeit bei 475 Unternehmen (2003 waren es nur 60 Firmen).
 - [8] Die Verbraucheranfragen und die Antworten von Lidl liegen den Autoren vor.
 - [9] Zeugenaussage M.H.A. liegt den Autoren vor.
 - [10] ILO, „Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges“, 2010, S. 86.
 - [11] ILO, „Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges“, 2010, S. x.

LESER-KOMMENTARE

Und Ihre Meinung? Diskutieren Sie mit.

Ihr Name *

Ihre Nachricht *