

I N T E R N A T I O N A L E R B U N D F R E I E R G E W E R K S C H A F T E N

AUS DER ASCHE

EIN SPIELZEUGFABRIKBRAND IN THAILAND

E I N B E R I C H T Ü B E R D I E S P I E L Z E U G I N D U S T R I E

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

A ZUM GEDENKEN AN DIE OPFER VON BETRIEBSUNFÄLLEN IN ASIEN	5
B EINFÜHRUNG: AUS DEN FLAMMEN	6
i) Was der IBFG nach dem Kader-Brand tat	
C FABRIKBRAND FORDERTE 188 MENSCHENLEBEN	8
D ARBEITSGRUPPE ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BELEGSCHAFT VON KADER	12
E VEREINBARTE AUSGLEICHSZAHLUNGEN: TODESFÄLLE UND VERLETZUNGEN	13
F BRÄNDE UND UNFÄLLE IN THAILAND: TENDENZ STEIGEND	14
G KADER UND DIE THAILÄNDISCHEN GEWERKSCHAFTEN	16
H DAS SPIEL MIT DEN NORMEN: DIE ROLLE DER THAILÄNDISCHEN REGIERUNG	19
i) Bausicherheit: Die Kader-Fabrik	
ii) Arbeitsschutz: Die Kader-Belegschaft	
iii) Mindestlöhne und Arbeitsorganisation bei Kader	
I KADER UND DER ASIATISCHE KONTEXT	24
i) Die Geschichte von Kader in Thailand	
ii) Kader und der Konzern CP in China	
J CHINA: DOMINIERENDER AKTEUR AUF DEM WELTSPIELZEUGMARKT	27
i) Unfälle und Verletzungen in China	
K DIE INTERNATIONALE SPIELZEUGINDUSTRIE: EIN VERTRAGSGEFLECHT	29
i) Die Ideen: Der Hintergrund	
ii) Spielzeugherstellung: Billige Arbeit für Spielzeug	
iii) Vermarktung, Absatz und Sicherheit: Alles trifft sich auf der Spielzeugmesse!	
iv) Die Rolle internationaler Spielzeugverträge	
L EINBEZIEHUNG DER GEMEINSCHAFT. EIN GEFLECHT VON SPIELZEUGVERTRÄGEN	32
i) Persönliche Beschäftigungsverträge	
ii) Individuelle Unterverträge	
iii) Untervertragsvergabe an andere Firmen	
M VERGABE VON UNTERVERTRÄGEN AN AUSBEUTERBETRIEBE: KINDER/FRAUEN-GETTOS	35
N SCHLUSSBEMERKUNGEN: AUS DER ASCHE	37

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Anhang I: Der Sicherheitskodex: Normen zur Verhinderung von Fabrikbränden	39
Anhang II: Die Triangle Shirtwaist Company: Der Brand im Jahr 1911 in New York	40
Anhang III: Verhaltenskodexe: Das Beispiel Levi Strauss & Co.	42
Anhang IV(a): Entschliessung zur Ausbeutung in der Spielzeugindustrie	45
Anhang IV(b): Entschliessung zu Arbeitnehmerrechtsverstössen in China	46
Liste der Kastenartikel und Abbildungen	
Skizze des Fabrikgebäudes, in dem viele Brandopfer umkamen	8
Lampan Taptim: Ich kam nicht 'raus - das Treppenhaus existierte nicht mehr!	8
Tumthong Podhirun: Das ist schon oft passiert!	10
Eltern beim Abtransport des Sarges ihrer Tochter	14
Gewerkschaftsführer verschwindet: IAO-Normen in Thailand	17
Spielzeuginvestoren erschliessen Neuland: Eine Hongkonger Fallstudie	26
Die Brände in Thailand sind ein Spiegelbild dessen, was in anderen Joint Ventures in China passiert	28
Industrieländer fördern chinesische Spielzeugimporte: Fallstudie USA	30
Untervertragsvergabe an die Familie und die Gemeinschaft: Eine Fallstudie aus den Philippinen	33
Die einschlägige IBFG-Politik: Öffentliches Bewusstsein - Die Arbeitsbedingungen in der Spielzeugindustrie	37

A **ZUM GEDENKEN AN DIE OPFER VON BETRIEBSUNFÄLLEN IN ASIEN**

Dieser Bericht ist jenen 188 Beschäftigten gewidmet, die ums Leben kamen, und den 469 anderen, die verletzt wurden, als die Kader Industrial Toy Company bei Bangkok (Thailand) 1993 in Flammen aufging.

B

EINFÜHRUNG: AUS DEN FLAMMEN

Am 10. Mai 1993 brach der schlimmste, weltweit je dagewesene Fabrikbrand in der Stoffkinderspielzeugherstellenden Fabrik Kader in der Provinz Nakhon Pathom bei Bangkok, Thailand, aus.

Der erste Teil dieses Berichtes beschreibt und analysiert die Ereignisse, die zu dem Kader-Brand führten, und das, was in den Monaten bis zur Regelung der Frage der Entschädigung der Opfer geschah. Die Abschnitte C bis E des Berichtes befassen sich mit dieser Zeitspanne.

Der Brand wird anschliessend im Lichte der vielfachen Zunahme von Todesfällen und Unfällen in thailändischen Betrieben insgesamt seit 1987 untersucht. Die Zahl der Betriebsunfälle liegt in Thailand mittlerweile fast bei 200.000 pro Jahr. Dies wird in Abschnitt F behandelt.

In den drei sich daran anschliessenden Abschnitten (von G bis I) geht es um Fragen, die für die Beschäftigten, die Regierung und das Unternehmen Kader selbst im Nachgang der Ereignisse relevant waren.

Die thailändische Gewerkschaftspolitik beschränkt die Möglichkeit der Beschäftigten ernsthaft, auf Eigeninitiative Veränderungen durchzuführen. Durch die Weigerung, die Sicherheitsnormen ordnungsgemäss durchzuführen, trägt die Regierung zum Entstehen von Situationen bei, die solche Katastrophen wie den Kader-Brand heraufbeschwören, und leistet ihnen Vorschub.

Das Kader-Unternehmen wird in Abschnitt I untersucht, ebenso wie seine Investitionsgeschichte, die in Hongkong begann und dann über Thailand bis nach China fortgesetzt wurde. Die Investitionsgeschichte von Kader birgt Hinweise auf massgebliche Veränderungen in der allgemeinen internationalen Spielzeugindustrie, insbesondere was die Herstellung von Spielwaren in China angeht.

Warum Spielzeuginvestoren sich China zuwenden, wird im Abschnitt M des Berichtes behandelt. Billige Arbeitskräfte sind der Hauptgrund. Von den Gesellschaften wird kaum verlangt, dass sie sich Gedanken über unsichere Fabrikanlagen oder über die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte machen. Betriebsunfälle sind heutzutage verantwortlich für den Tod von über 20.000 Beschäftigten in China pro Jahr.

Die geringeren Produktionskosten für Spielzeug in China verändern auch das Investitionsklima in Ländern wie Thailand. Thailand steht im Wettbewerb mit China um Investitionskapital für die örtliche Spielzeugproduktion. Im Zuge dieser Entwicklung ist Thailand bedauerlich willfährig geworden, was die Durchsetzung der eigenen Gesetze betrifft. So wird einfach weggeschaut bei Verletzungen der Arbeitsschutzregeln, und den Fabrikeignern wird gestattet, diese zu ignorieren. Seit China auf den Plan getreten ist, haben sich die Unfälle in Thailand fast verdreifacht.

Die Struktur der internationalen Spielzeugindustrie wird in Abschnitt K beschrieben. Wie das Spielzeug-"Image" gesteuert, in das Spielzeug hineinproduziert und dann vermarktet und international verkauft wird, ist Gegenstand dieses Abschnittes. Die Rolle der wichtigsten Unternehmen in den Verbraucherländern wird ebenfalls untersucht.

In den Abschnitten L und M wird das komplizierte Netz der Spielzeugverträge nachgezeichnet. Die wichtigsten Spielzeugkäufer in den Abnehmerstaaten unterzeichnen Produktionsverträge mit Fabrikeignern in ganz Asien. Die Fabrikeigner wiederum stellen Beschäftigte ein oder unterzeichnen weitere Verträge für die Unterauftragsvergabe an Einzelpersonen oder kleine Betriebe, einschliesslich der Ausbeuterbetriebe. Je nach betroffenem Land werden solche Verträge auch mit Dorfgemeinschaften,

Familien oder im Rahmen von Kirchenprogrammen geschlossen.

In der abschliessenden Diskussion des Abschnittes N wird das Geflecht der Verträge und Unterverträge in der Spielzeugindustrie beleuchtet. Die internationalen Produktionsverträge erweisen sich als ausschlaggebend für die Einführung von Veränderungen in der Spielzeugindustrie. Einige Empfehlungen richten sich an Thailand und China als Herstellerländer. Andere befassen sich mit dem Bedarf an internationalen Normen. Die Rolle der Unternehmen in den Abnehmerländern wird ebenso erörtert wie die wichtige Rolle der Verbraucher für die Bewirkung eines Wandels.

l) WAS DER IBFG NACH DEM KADER-BRAND TAT

Im November 1993 koordinierte der IBFG mit seiner in Singapur ansässigen Regionalorganisation für Asien und den pazifischen Raum (APRO) und der Internationalen Damenbekleidungsindustrie-Gewerkschaft (ILGWU) aus New York eine Untersuchungsmission nach Thailand. Lucien Royer (IBFG), Becky Plattus (ILGWU) und K.S. Thomas (APRO) nahmen an der Mission teil und waren für die Zusammenstellung der Ergebnisse, die dieser Bericht enthält, verantwortlich. In Thailand wurden die Aktivitäten der Mission mit dem Labour Congress of Thailand (LCT) und der thailändischen Textil- und Bekleidungsarbeiter-Gewerkschaft organisiert. Die Friedrich-Ebert-Stiftung war ebenso entscheidend für das Zustandekommen wichtiger Sitzungen, Veranstaltungen und Interviews wie das Asiatisch-Amerikanische Freie Gewerkschaftsinstitut in Bangkok.

Insgesamt traf die Delegation mit 50 bis 60 Einzelpersonen in Thailand zu Gesprächen zusammen. Gewerkschaftsführer und Mitglieder von nichtstaatlichen Organisationen, die mit der Arbeit im Zusammenhang mit dem Kader-Brand befasst waren, nahmen an den Sitzungen teil oder wurden direkt befragt. Die IAO arrangierte eine Zusammenkunft mit acht

Vertretern aus verschiedenen Abteilungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Eine Besichtigung des Kader-Geländes und der Umgebung fand ebenso statt wie Gespräche mit den Oberlebenden der Brandkatastrophe, die anschliessend auch zu Hause besucht wurden. Neben einem Mitarbeiter der Personalabteilung von Kader sprach die Delegation auch mit Mitarbeitern des Arbeitsministeriums und dem stellvertretenden Arbeitsminister. Mehrere Vertreter aus akademischen Kreisen wurden besucht und befragt. Und schliesslich wurde Professor Nikom Chandravithun ein spezieller Besuch abgestattet. Ihm war die Leitung der thailändischen Untersuchung des Brandes übertragen worden. Ebenso wichtig waren jedoch auch die vielen Streifzüge durch die Nebenstrassen Bangkoks und der Einblick in zahlreiche florierende Ausbeuterbetriebe und ihre Geschäftigkeit. Weitere Nachforschungen wurden in der IAO-Bibliothek in Bangkok und im Hause der Spielzeughersteller in Amerika (Toy Manufacturers of America), einem bedeutenden Industrieverband, der seinen Sitz in New York City hat, angestellt.

Im Anschluss an die Gewerkschaftsmission nach Thailand verabschiedete der IBFG-Vorstand bei seiner 104. Sitzung im Dezember 1993 zwei wichtige Entschliessungen über Fabrikbrände in Thailand und China. Der 15. IBFG-Weltkongress beschrieb die Bedeutung der Entwicklung eines Rahmenwerks für die effektive Koordinierung der internationalen Aktionen, was transnationale Gesellschaften betrifft, gemeinsam mit den IBS.

Vom 12. bis 14. Oktober 1994 traf die IBFG/IBS-Arbeitsgruppe Arbeitsschutz und Umwelt in Brüssel zusammen und erörterte die Ergebnisse der Mission, um Vorschläge für internationale Massnahmen zu formulieren, die eine Veränderung in der Spielzeugindustrie bewirken sollten. Die abschliessende Diskussion im Abschnitt N bezieht die Ergebnisse dieser Aussprache mit ein.

FABRIKBRAND FORDERTE 188 MENSCHENLEBEN

1 Am 10. Mai 1993 um 16.00 Uhr brach in der Stoffkinderspielzeug herstellenden Fabrik Kader in der Provinz Nakhon Pathom bei Bangkok, Thailand, ein Brand aus. Das Unternehmen beschäftigte über 3.000 Menschen. 174 Frauen und 14 Männer kamen bei diesem Zwischenfall ums Leben. 469 Beschäftigte wurden verletzt, und die meisten übrigen Beschäftigten verloren ihre Arbeitsplätze.

2 Der Brand brach in einem vierstöckigen Gebäude im Erdgeschoss, im Verpackungs- und Lagerbereich, in unmittelbarer Nähe einer grossen elektrischen Schaltzentrale aus. Die Flammen frassen sich rasch

nach oben in die anderen Stockwerke und die beiden benachbarten Fabrikgebäude durch. Die Regierung beauftragte Professor Nikom Chandravithun mit der Untersuchung und einem Bericht über den Vorfall. Sechs Monate später lautete das Ergebnis, dass das Gebäude Mängel in der Planung aufwies, unzureichende Notausgänge und Treppenhäuser gehabt hatte und die Arbeitsschutzpraktiken bei Kader dürftig waren. Dies waren die Hauptgründe, weshalb die Opfer nicht rechtzeitig entkommen konnten. Die Überlebenden berichteten von verschlossenen Türen und vergitterten Fenstern, die vielen den Fluchtweg versperrten.

Ich kam nicht 'raus - das Treppenhaus existierte nicht mehr!

"Ich hörte das Geschrei und die Rufe: "Feuer, Feuer!". Ich wollte meinen Arbeitsplatz verlassen, aber meine Vorarbeiterin pfiff mich zurück. Meine Schwester, die im 4. Stock mit mir zusammenarbeitete, zerrte mich weg und bestand darauf, dass wir flüchteten. Wir versuchten es über die Treppen und kamen bis zum 2. Stock. Ab dort war das Treppenhaus bereits zusammengebrochen. Ich hörte nur noch das Schreien, ringsum herrschte Chaos. Weiter'runter kam ich nicht. In meiner Verzweiflung bin ich wieder hochgerannt und an die Fenster, bin von einem zum anderen und habe immer nach unten gesehen. Der Qualm war so dick, da suchte ich einfach den besten Platz zum Springen. Ich landete auf einem Stapel Kisten. Meine Schwester ist auch gesprungen. Sie ist tot."

3 Es befanden sich vier Fabrikgebäude auf dem Gelände, von denen die ersten drei aus nichtwärmesolierten Stahlträgern gebaut waren. Lediglich das vierte Gebäude blieb von den Flammen verschont. Alle Opfer, die in den Flammen ums Leben kamen, arbeiteten im Gebäude 1, wo der Brand entstand. Die Beschäftigten der anderen Gebäude konnten rechtzeitig mit geringen Verletzungen entkommen. Aufgrund der intensiven Hitzeentwicklung gab die tragende Struktur der ersten drei Gebäude rasch nach, und sie stürzten ein. Das Gebäude 1 fiel in sich zusammen und begrub die Opfer unter sich. Es gab keine Chance zu entkommen.

4 Zwei 1,5 m breite Treppen waren die Verbindung zu den oberen Stockwerken jedes Gebäudes. Da es keine separaten Notausgänge gab, waren diese Treppen die einzige Möglichkeit für die Menschen im Gebäude selbst, von den oberen Stockwerken nach draussen zu gelangen. Sie waren nicht dazu gedacht, als Notausgänge benutzt zu werden. Statt dessen fungierten sie als Windkanal und leiteten die Hitze, den Qualm und Rauch auch in die oberen Stockwerke. Die Lastenaufzugsschächte verwandelten sich in ebensolche Wind- bzw Rauch- und Qualmkanäle. Durch das verbrennende Rohmaterial wurden Giftgase freigesetzt, und viele Beschäftigte wurden aufgrund des Sauerstoffmangels bewusstlos.

erstoffmangels bewusstlos.

5 Da Kader den angrenzenden Flurraum auch vorübergehend wie Büros eingerichtet hatte und dort Material lagerte, wurden die Treppenhäuser schnell zu Todesfallen, denn die Opfer fanden den Weg durch den dichten Rauch und Qualm, der oben durch umgefallenes und brennendes Material versperrt war, nicht mehr. Etwa 1.100 Beschäftigte versuchten verzweifelt, aus einem einzigen Treppenhaus zu entkommen, kletterten über die Körper jener, die sich unten hinter der Ausgangstür am Ende der Treppe drängten. Die Fluchtwege waren am Ende hoffnungslos versperrt, Hitze und Rauch schlossen die Opfer ein, so dass sie, verzweifelt auf der Suche nach einem Weg nach draussen, schliesslich aus den Fenstern der oberen Stockwerke auf den zementierten Vorplatz sprangen. Einige überlebten das, weil sie auf vor ihnen gesprungenen Kolleginnen und Kollegen landeten. Unter den Opfern befanden sich 469 Verletzte, viele von ihnen sind dauerhaft behindert.

6 Der Feueralarm im ersten Gebäude funktionierte nicht, und eine Sprinkleranlage gab es nirgendwo. Viele Beschäftigte in oberen Stockwerken bemerkten den Brand erst, als sie den Rauch rochen. Die Arbeiter und Arbeiterinnen waren für

den Brandfall nicht geschult worden, es hatte nie Feueralarmübungen gegeben. In der Untersuchung der Regierung heisst es erläuternd:

"Obwohl auf jedem Stockwerk zwei Löschanlagen installiert waren, wusste niemand, sie zu handhaben, und alle brachen in Panik aus. Die Aufseher und die Vorarbeiter der Beschäftigten unterschätzten die Situation und handelten zu spät. Das überall in den Fluren verstreute Material ging in Flammen auf. Die Aufzugschächte sogen den Rauch und das Feuer von unten in alle Stockwerke hoch. So erreichte der Brand sehr rasch auch das zweite und das dritte Gebäude.

Brennbares Material wurde in den Gängen und im Erdgeschoss der Fabrik aufbewahrt. Der Brand breitete sich sehr rasch auf alle Gebäude aus. Die Untersuchung des Erdgeschosses des vierten Gebäudes ergab, dass dort das Material bis unter die Decke gestaut worden war und dass die aufgestapelte Ware bis an die elektrischen Schalttafeln heranreichte."

7 Das Brandbekämpfungspersonal bezeichnete die Szene als "die Hölle auf Erden". Den Berichten von Augenzeugen zufolge beherrschte blankes Entsetzen die Szene. Verletzte lagen am Boden und schrien um Hilfe, während die Rettungsleute pausenlos Verletzte in einen der 22 nahegelegenen medizinischen Posten oder Krankenhäuser brachten. Freunde und Verwandte warteten voller Verzweiflung, aber die Einsatzpolizei und die Soldaten hielten sie im Zaum. Die Rettungsaktion diente hauptsächlich dazu, menschliche Überreste zu finden und Opfer zu befreien und verkohlte Leichname aus den Trümmern herauszuziehen. 20 Tage hat es gedauert, die Trümmer zu durchsuchen; dann erst wurde die Suche nach menschlichen Überresten eingestellt.

8 Die zwei Wochen nach der Brandkatastrophe herrschte das reinste Chaos und Inferno. Die leidgeplagten Verwandten mussten oben drein den grauenhaften Anblick verstümmelter Leichen im nahegelegenen Leichenschauhaus zur Identifizierung ihrer Angehörigen ertragen.

Das ist schon so oft passiert!

"Ich war für das Rohmaterial und die Verteilung zuständig. Ich fertigte gerade eine Liste im 3. Stock an, als ich jemanden "Feuer, Feuer" schreien hörte. Manche Leute liefen vor den Fenstern herum, aber ich habe das nicht ernstgenommen, denn so etwas kannte ich schon. Dann roch ich jedoch den Rauch, und es fing richtig an zu qualmen. Ich lief zur rückwärtigen Tür, die war aber verschlossen. Vorne kam ich auch nicht 'raus, denn mittlerweile versuchten da schon zu viele Leute, 'rauszukommen. Überall herrschte Durcheinander und Verwirrung. Als ich Leute aus den Fenstern springen sah, bekam ich es mit der Angst zu tun. Dann konnte ich kaum mehr was sehen. Der Rauch war so dick, und das Licht war auch ausgefallen. Ich wusste nicht, was ich tun sollte. Schliesslich hatte ich keine andere Wahl, als mich denen anzuschliessen, die aus dem Fenster sprangen. Viele meiner Kollegen lagen neben mir tot auf dem Boden. Ich habe mir die Beine gebrochen, aber ich lebe noch."

Tumthong Podhirun

D

ARBEITSGRUPPE ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BELEGSCHAFT VON KADER

9 Eine Koalition von Gruppen, die sich nach dem Brand zusammenschlossen, war absolut entscheidend für das Ergebnis der endgültigen Entschädigung. Wissenschaftler, Gewerkschaften und nichtstaatliche Frauen-, Schüler- und Kinderhilfsorganisationen oder Verfechter der Menschenrechte bzw. der Bürgerrechte taten sich zusammen und schufen die "Arbeitsgruppe zur Unterstützung der Belegschaft von Kader".

10 Die Arbeitsgruppe veranlasste die Regierung zum Aufbau eines Hilfszentrums für die Beschäftigten in der Nähe der Fabrik und zur Koordinierung der Informationen sowie zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Kommunikation zwischen den Beschäftigten und ihren Familien. Die Arbeitsgruppe konnte es durchsetzen, dass der Anspruch auf Entschädigung der Kader-Opfer anerkannt wurde. Die Androhung eines internationalen Boykotts der Kader-Produkte, begleitet von einer Reihe umfangreicher Proteste und "Sit-ins" am CP-Sitz in Bangkok (Thailand), trugen hierzu bei. Mit Hilfe des Verbandes der thailändischen Haushaltshilfen konnten 1.000 Menschen mobilisiert werden, an einer Grossveranstaltung in Hongkong teilzunehmen. Strassentheater wurde in einer von Touristen besuchten Gegend aufgeführt. Es wurden Handzettel verteilt und ein "Sleep-in" in Hongkong organisiert, ebenso wie ein Demonstrationzug durch ein Toys'R'Us-Geschäft.

11 Mit diesen Aktionen wur-

den die Medien aufmerksam auf den Fall, und dadurch konnte der Druck auf das Unternehmen, die Verhandlungen mit der Arbeitsgruppe offiziell anzuerkennen, verstärkt werden. Am 13. Juli 1993 wurde eine Vereinbarung unterzeichnet, mit der eine mehrfache Steigerung der Entschädigungen von seiten Kaders besiegelt wurde. Bis zu US\$ 12.000 wurden auf das gesamte Schadenersatzpaket pro Person von Kader draufgeschlagen, statt der ursprünglich angebotenen US\$ 4.000. Die Bedingung hierbei war es, dass die Opfer und die Familienangehörigen sich einverstanden erklärten, später keine Rechtsmittel für die Wiedergutmachung einzulegen.

12 Kader erklärte sich bereit, zusätzliche medizinische Versorgungskosten zu tragen, die die staatliche Entschädigung nicht deckte. Monatliche Erziehungsbeihilfen für Kinder verstorbener Eltern und Mindestentschädigungen für Kurzzeitbeschäftigte wären andernfalls auch nicht im ursprünglichen Ausgleichsplan vorgesehen gewesen. Kader erklärte sich auch bereit, den Unfallopfern, den Angehörigen der Opfer und den Beschäftigten, die zuvor drei Jahre oder länger in der Fabrik gearbeitet hatten, ggf. einen geeigneten Arbeitsplatz anzubieten (falls ein neuer Betrieb eingerichtet würde). Und schliesslich erklärte Kader sich bereit, der Regierung zur Auszahlung alle ausstehenden Löhne, Überstundenzulagen, Urlaubsgelder und alle Schadenersatzleistungen zu überweisen.

E

VEREINBARE AUSGLEICHSZAHLUNGEN: TODESFÄLLE UND VERLETZUNGEN

13 Ausgehend von der Dokumentation, die die thailändische Untersuchungsmission zum Kader Brand vorlegte, zeigen Berechnungen, was die Beschäftigten als Ausgleichszahlung hätten erhalten sollen. Die im folgenden aufgeführten Beträge umfassen den Schadenersatz aus allen Quellen insgesamt, also von den verschiedenen Regierungsstellen, dem Unternehmen Kader selbst, anderen privaten Organisationen, Stiftungen und von Einzelpersonen. In welchem Umfang die Schadenersatzzahlungen an die Opfer und die Familien ordnungsgemäss ausgezahlt wurden, wurde nicht geprüft.

14 Ein für den Schadenersatz in Frage kommender verletzter Beschäftigter hätte bis zu US\$ 380 als anfängliches Schmerzensgeld erhalten müssen, zuzüglich des Jahresgehaltes von 1993, je nach Gesundheitszustand. Die Behandlungskosten bis zu US\$ 1.200 hätten von der Regierung ausgezahlt werden müssen, und Kader hätte alle darüber hinausgehenden Kosten decken müssen. Es hätten bis zu US\$ 720 pro Monat (für das erste Jahr) und weitere US\$ 480 pro Monat nach dem ersten Jahr (bis zu höchstens 10 Jahren) als Gesamtschadenersatz, Schmerzensgeld und

für die Rehabilitierung hinzukommen müssen.

15 Die Familien der Verstorbenen hätten bis zu US\$ 1.900 für die Beerdigungskosten erhalten sollen. Als Abfindung für den Tod eines Familienmitgliedes waren bis zu US\$ 9.200 bereitgestellt und zusätzliche US\$ 78 pro Monat für einen Zeitraum von maximal 60 Monaten. US\$ 120 sollten den Familien verstorbener Schüler/innen ausgezahlt werden. Die Kosten für die Erziehung bzw die Schulgebühren sollten für die Schüler/innen verstorbener Eltern garantiert werden (für die Zeit von der Grundschulerausbildung bis zu den Jahren der Ausbildung nach der weiterführenden Schule), und durchschnittlich sollten US\$ 60 pro Monat als zusätzliche Bildungsbeihilfe zur Deckung desselben Zeitraums gezahlt werden.

16 Die Beschäftigten, die unverletzt geblieben waren, sollten eine Abfindung in Höhe eines Monatsgehaltes am Ende des Monats erhalten, in dem der Brand ausgebrochen war. Eine Wohnungszulage von bis zu US\$ 40 hätte als zusätzliche gesetzliche Schadenersatzleistung ausgezahlt werden müssen.

F BRÄNDE UND UNFÄLLE IN THAILAND: TENDENZ STEIGEND

17 Es sind auch andere Brände bei Kader gemeldet worden. Der erste am 16. August 1989. Dabei kam ein Mensch ums Leben, 30 wurden verletzt und drei Fabrikgebäude nebst Inhalt zerstört. Seinerzeit entzündete sich Polyesterstoff, der zur Herstellung von Puppen eingesetzt wurde, in einer Maschine. Bei einem zweiten Brand am 13. Februar 1993 entstand Sachschaden. Das Ministerium für Wohlfahrt und Arbeitsschutz machte Kader Auflagen. Damit sollten die Sicherheitsvorkehrungen in der Spielzeugfabrik verbessert werden. Die Anweisungen wurden übergangen. Das Unternehmen wurde er sucht, einen Notfallplan am Arbeitsplatz auszuarbeiten, falls es zu einem Brand kommt, und Sicherheitsbeauftragte in der Fabrik zu benennen. Eine weitere Inspektion der Fabrik fand nicht statt.

18 Der 3. Brand bei Kader vom Mai 1993 ist jetzt wohl weltweit bekannt. In unzähligen Presseberichten wurde Kader mit früheren Brandfällen in Thailand verglichen. Vor drei Jahren war in Bangkok ein LKW um-

gekippt, und zwei riesige Gaszylinder explodierten. Damit setzten sie unzählige Autos in Brand, die an einer Ampel warteten, und 91 Menschen kamen ums Leben. Fünf Monate später verbrannten erneut 171 Menschen, als ein umgekippter LKW, der Dynamit geladen hatte, in Flammen aufging.

19 Brände kommen in Thailand häufig vor. Brände am Arbeitsplatz lassen die sowieso schon hohe Todesrate aufgrund der generellen Zunahme der Betriebsunfälle nur noch weiter in die Höhe schnellen. Ein weiteres Beispiel: nur drei Monate nach dem Kader-Brand stürzte ein sechsstöckiges Hotel ein; 133 Menschen wurden getötet und 351 verletzt.

20 Nach dem Kader-Brand und dem Hoteleinsturz ordnete der Industrieminister Sanan Kachornprasart an, dass eine Spezialeinheit die Fabriken in Bangkok und den umliegenden Provinzen inspiziert. 144 von 244 inspizierten Fabriken hatten die Gesetze nicht eingehalten

und wiesen keine adäquaten Notausgänge oder Feueralarmanlagen auf. Das sind 60% aller Betriebe. Es waren nur die Fabriken mit über 100 Beschäftigten und mit dreistöckigen und höheren Gebäuden inspiziert worden.

21 Die Untersuchung der Regierung wies darauf hin, dass Fabrikunfälle um 20% bis 30% pro Jahr zugenommen hatten, während die Industrie lediglich um 12% bis 15% pro Jahr wuchs. Den Angaben der thai-

ländischen Regierung zufolge gab es 1987 etwa 37.000 Betriebsunfälle und Berufskrankheiten. 1988 wuchs die Zahl auf 50.000. Für 1991 erfasste die Untersuchung 125.000 Unfälle. Die Zahlen für 1992 lagen bei über 150.000. Bei dieser Zuwachsrate dürfte die Zahl der Unfälle mittlerweile bei über 200.000 liegen. Wenn man dann noch die Dunkelziffer hinzuzählt, sterben alljährlich etwa 5.000 Beschäftigte bei thailändischen Betriebsunfällen.

KADER UND DIE THAILÄNDISCHEN GEWERKSCHAFTEN

22 1990 gab es in der Provinz Nakhon Prathom, wo Kader ansässig ist, 7.583 grosse und kleine Betriebe, die 52.736 Menschen beschäftigten. Die Gewerkschaften waren in lediglich sieben Fabriken vertreten, so auch in einer von Kader. Die Kader Industrial Trade Union (Kader-Industriegewerkschaft) war von der Regierung 1991 zugelassen worden. Vor dem Brand waren lediglich 413 der über 3.000 Beschäftigten bei Kader der Gewerkschaft beigetreten. Diese Gewerkschaft gehörte dem nationalen Kongress der Privatangestellten (National Private Employees Congress) an, einem der acht Gewerkschaftsdachverbände von Thailand.

23 Nur zehn Beschäftigte braucht es, um eine offizielle Gewerkschaft in Thailand zu gründen. Die Regierung hat ein System zur Ernennung von Delegierten zum Arbeitsgericht, zum nationalen Beratungsausschuss für die Arbeitsmarktentwicklung und Löhne und zum Ausschuss für betriebliche Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen eingeführt, wonach "eine Gewerkschaft eine Stimme hat". Die Gründung unrechtmässiger Gewerkschaften, damit man in diese Gremien nominiert werden kann, ist allseits bekannt. Wenn man sie mit den legitimen Gewerkschaften zusammentut, zeichnet sich in Thailand eine Gewerkschaftsszene, bestehend aus lauter kleinen, zersplitterten, schlecht finanzierten und häufig schlecht geführten Gewerkschaften ab. Die Kader-Gewerkschaft war eine solche Gewerkschaft.

24 Das Gesetz schützt die Beschäftigten oder die Gewerkschaftsfunktionäre vor der Diskriminierung durch die Arbeitgeber bei der Organisation neuer Gewerkschaften nicht. Arbeitgeber benötigen keine offizielle Genehmigung, um Beschäftigte oder Gewerkschaftsfunktionäre während der Organisationsphase zu entlassen oder zu bestrafen. Die Arbeitgeber können auch eine teilweise Schliessung des Betriebes anordnen,

wenn die Gewerkschaftsmitglieder oder -funktionäre ein Beschwerdeverfahren bzw. einen Arbeitskampf führen. Die Arbeitgeber können eine Liste von Gegenbeschwerden vorlegen, um Verwirrung zu stiften und die Verhandlungen zu verzögern. Sie können, und tun dies häufig, Gewerkschaftsmitglieder und -funktionäre schikanieren, sie auffordern, die Gewerkschaft zu verlassen und frühere Vereinbarungen wegen zu geringer Mitgliederzahl in der Gewerkschaft für ungültig erklären.

25 Es gelten strenge Auflagen für das Streikrecht im Lande. Den Arbeitgebern steht es frei, streikende Beschäftigte zu entlassen und neue an ihrer Stelle einzusetzen. Nichtgewerkschaftlich organisierte Beschäftigte können der Gewerkschaft nicht beitreten oder sich an einer Gewerkschaft beteiligen, nachdem ein Streik ausgerufen worden ist. Im Rahmen des Gesetzes bleibt ein Arbeitgeber auch, wenn er eine Fabrik kurzfristig stilllegt, umsiedelt, umbenennt oder schliesst und dann selektiv Gewerkschafterinnen entlässt. Es gibt einen breiten Raum im Gesetz für den Arbeitsminister, Streiks zu verhindern oder zu beenden, wenn er der Meinung ist, dass dies der Wirtschaft schade, eine Gefahr für den sozialen Frieden, die Sicherheit des Landes oder die öffentliche Moral darstelle.

26 Ein Streik ist nur dann legal, wenn die Ja-Stimmen bei der Urabstimmung mindestens 50% der insgesamt eingetragenen Mitglieder der Gewerkschaft ausmachen (im Gegensatz zu 50% der tatsächlich abstimmenden Mitglieder). Dadurch wird der Arbeitskampf in grösseren Betrieben mit mehreren Zweigniederlassungen unmöglich. Die Beschäftigten können keinen Sympathiestreik für Kollegen im selben Sektor veranstalten. Die Polizei verfügt über weitreichende Befugnisse, Personen festzunehmen und zu inhaftieren, die gemeinsam einen sogenannten illegalen Streik veranstalten.

27 Die Gewerkschaftsorganisationen können keine hauptamtlichen Funktionäre beschäftigen, denn diese müssen Vollzeitbeschäftigte in ihrem eigenen Sektor sein. Dies beschränkt sehr ernsthaft ihre Möglichkeit der Teilnahme an den Aktivitäten der Gewerkschaft. Die Gewerkschaften müssen über Gewerkschaftsfunktionär/inn(e)n ausführliche Angaben zur Person bei der Regierung vorlegen. Sie können von der Regierung schon wegen geringfügiger Unregelmässigkeiten disqualifiziert werden. Wenn sie eines Gesetzesverstosses überführt werden, dürfen Gewerkschaftsfunktionär/inn(e)n für die Dauer eines Jahres ihr Amt nicht ausüben. Sie können des Amtes enthoben und willkürlich entlassen werden. Schlupflöcher im Gesetz verschaffen dem Management die Mög-

lichkeit, langwierige Gerichtsverfahren zu den verschiedensten Anliegen einschliesslich Beschwerden einzuleiten.

28 Eine weitere enorme Einschränkung der Vereinigungsfreiheit sind die vom Gesetz auferlegten Beschränkungen des Einsatzes von Sachverständigen von aussen (oder Beratern, wie sie genannt werden) für das Funktionieren der Gewerkschaft und den Tarifverhandlungsprozess. Solche Berater müssen den Anforderungen der Regierung gerecht werden und eine Genehmigung zur Arbeit mit den Gewerkschaften erwerben. Die Unterstützung von solchen Beratern (z.B. ein Verhandlungsführer aus einer nationalen Gewerkschaft oder aus einer erfahreneren Gewerkschaft eines Staatsbetrie-

Im Juni 1991 verschwand der damalige Präsident des LCT, Thanong Phodhi-an, als er zu einer Reise nach Genf aufbrach, wo er die Sache der Verletzung der Gewerkschaftsrechte in Thailand bei der IAO vorbringen wollte. Bis heute wird er vermisst.

GEWERKSCHAFTSFÜHRER VERSCHWINDET: IAO-NORMEN IN THAILAND

Thailand ist seit 1919 Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, hat jedoch weder das Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit (Übereinkommen 87) noch das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (Übereinkommen 98) ratifiziert. Thailand hat von etwa 175 von der IAO verabschiedeten Übereinkommen lediglich elf ratifiziert.

1958 wurden die thailändischen Gewerkschaften aufgelöst. Die Anerkennung des Vereinigungsrechtes erfolgte erst zwischen 1972 und 1976 nach umfangreichen Arbeitskämpfen, die die Regierung zwangen, Minimalstrukturen zur Behandlung der Beschwerden einzurichten. 1972 wurden sogenannte "Arbeitnehmerverbände" die Grundlage der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen des Landes. Drei Jahre später wurde ein neues Gesetz über die Arbeitsbeziehungen (LRA - Labour Relations Act) mit Bestimmungen über Gewerkschaften, Bünde und Dachverbände verabschiedet.

In der letzten Februarwoche 1991 putschte das Militär und entmachtete die demokratisch gewählte Regierung unter Ministerpräsident Chatrichai Choonhavan. Das LRA wurde anschliessend 1991 dahingehend geändert, dass es staatlich Bediensteten, Hausangestellten und Beschäftigten in der Landwirtschaft verboten wurde, Gewerkschaften zu gründen.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gehörten dem Labour Congress of Thailand (LCT) an, einem der aktivsten Gegner der Einmischung des Militärs in die Arbeitsbeziehungen des Landes. Im Juni 1991 verschwand der damalige Präsident des LCT, Thanong Phodhi-an, als er zu einer Reise nach Genf aufbrach, wo er die Sache der Verletzung der Gewerkschaftsrechte in Thailand bei der IAO vorbringen wollte. Bis heute wird er vermisst.

Im Mai 1991 reichten der IBFG und eine Reihe von IBS bei der IAO Klage wegen der Verletzung der Vereinigungsfreiheit in Thailand ein. Sechs Monate später sprach die IAO eine strenge Rüge Thailands aus und forderte nachdrücklich, dass die Gesetze zurückgenommen werden, die die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten und ihr Vereinigungsrecht beschränken.

In den Vereinigten Staaten beantragte die AFL-CIO beim US-Handelsvertreter im Oktober 1991, Thailand wegen der Verletzung der Arbeitnehmerrechte von der Meistbegünstigtenliste des GSP (Allgemeines Zollpräferenzsystem) zu streichen. Die US-Fallstudie ist im Abschnitt K dieses Berichtes enthalten und informiert auch genauer über das GSP

Im Juni 1992 beschloss der GSP-Unterausschuss, die Beobachtung der Arbeitnehmerrechte für weitere sechs Monate fortzusetzen, um es der Regierung zu gestatten, die Arbeitspolitiken zu prüfen und zu überarbeiten und sie damit in Einklang mit den internationalen Normen zu bringen. Es bestand die Hoffnung, dass die Arbeitsbeziehungen 1992 entscheidend geändert werden würden; da kam es jedoch zu schweren Unruhen im Anschluss an eine Serie dramatischer Ereignisse in Thailand, und das Militärregime sah sich gezwungen, Wahlen anzuberaumen. Im September 1992 übernahm eine demokratisch gewählte Koalitionsregierung die Macht. Allerdings haben sich die Versprechen des neuen Ministerpräsidenten während der Wahlkampagne, die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen zu reformieren, bisher nicht verwirklicht.

bes) ist sehr streng reglementiert, und Zuwiderhandlungen können mit bis zu einem Jahr Haft bestraft werden. Das Gesetz beschränkt auch die Zahl solcher Berater auf zwei pro Gewerkschaft. Auswärtige Gewerkschaftsorgane, wie zum Beispiel internationale Gewerkschaftsorganisationen, die Konferenzen, Seminare oder Bildungsaktivitäten in Thailand organisieren wollen, müssen Genehmigungen erhalten und die Beobachtung dieser Veranstaltungen durch die Behörden zulassen. Und schliesslich verbieten die Bestimmungen es, dass die Beschäftigten miteinander kommunizieren. Die Verteilung von Dokumenten am Arbeitsplatz ist verboten. Eine Erlaubnis ist erforderlich, wenn man an den Anschlagbrettern im Betrieb etwas aushängen möchte. Es ist nicht erlaubt, Sitzungen auf dem Betriebsgelände zu organisieren, und den Beschäftigten kann die Erlaubnis verweigert werden, den Betrieb vor oder nach der Arbeit zu betreten.

29 Bis zum Militärputsch von 1991 konzentrierte sich die Gewerkschaftsstärke in Thailand auf den Sektor der Staatsunternehmen, aus denen etwa die Hälfte der Mitglieder der Gewerkschaftsbewegung und die grössten und stärksten Gewerkschaften kamen. 37 Gewerkschaften wurden aufgelöst, und damit wurde die Mitgliedschaft von über 200.000 Beschäftigten aufgehoben. Das Militär änderte das Gesetz und erlegte den Gewerkschaften neue Beschränkungen auf.

30 Die Beschränkungen der Gewerkschaften in staatlichen Unternehmen dienten dazu, die Solidarität unter den Beschäftigten im staatlichen und im privaten Sektor zu zerstören. Seither ist die Verhandlungsstärke und das Wachstum der Gewerkschaftsbewegung erheblich eingebrochen, und der Weg für eine rasche und zügige Privatisierung staatlicher Unternehmen unter der uneingeschränkten Kontrolle des Managements wurde geebnet.

DAS SPIEL MIT DEN NORMEN: DIE ROLLE DER THAILÄNDISCHEN REGIERUNG

31 Die von der thailändischen Regierung zur Untersuchung des Brandes eingesetzte Kommission kam zu dem Schluss, dass Kader die Sicherheitsgesetze "... im stillen Einvernehmen mit Regierungsbeamten" verletzt hatte. Dies ist hilfreich, will man verstehen, warum die Regierung so rasch Anklage gegen einen Beschäftigten erhoben hat, nachdem die Polizei ihn zuvor zusammengeschlagen hatte, damit er gesteht, dass er unmittelbar vor dem Ausbruch des

Brandes eine Zigarette geraucht hatte. Erst nach einem Jahr nationalem und internationalem Druck klagte Thailand schliesslich den technischen Leiter der Fabrik und drei Vorstandsmitglieder an. Bis heute ist Kader Industrial (Thailand) Co. Ltd. als Unternehmen wegen des Brandes nicht angeklagt worden.

32 Kader hat nach der Brandkatastrophe eine neue Fabrik gebaut. Die neue Fabrik befindet sich in der

nordöstlichen Provinz Nakhom Raschasima und trägt den Namen "Shougand Concord Grand (Grob) Limited". Die thailändischen Beamten räumen ein, dass sie keine Kenntnis von den Plänen des Unternehmens hatten, dort eine Fabrik zu bauen, und dass sie den Bau auch nicht genehmigt hatten. Die thailändische Regierung hat die Augen vor dieser krassen Verletzung der Gesetze verschlossen. Viele andere Übertritte sind ebenfalls übergangen worden.

33 Abschnitt F dieses Berichtes beschrieb die wachsende Unfallrate in Thailand und wie 60% der Grossbetriebe in Bangkok noch immer die Sicherheitsnormen für den Brandschutz verletzen. Ungenügend durchgeführte Normen ermöglichen es, dass Verletzungen in vielen Bereichen der Industrie unbemerkt bleiben, und zwar nicht nur in Arbeitsschutzfragen. Von 32.228 Betrieben, über die 1992 berichtet wurde, verletzten 23.065 die Beschäftigungsnormen in den Bereichen Arbeitsstunden, freie Tage, Überstunden und Bauzustand. Das sind 71% aller inspeziierten Betriebe, die nicht innerhalb des gesetzlichen Rahmens betrieben

wurden. Diese Zahlen beziehen sich nur auf ordnungsgemäss zugelassene Betriebe. Die Regierung Thailands setzt ihre eigenen Normen nicht durch.

I) BAUSICHERHEIT: DIE KADER-FABRIK

34 Separate Regierungsstellen billigten die widersprüchlichen von Kader eingereichten Baupläne. Gemäss dem Bauprüfungsgesetz wurde die Gesellschaft ermächtigt, drei Treppenhäuser zu bauen. Es wurden jedoch nur zwei Treppenhäuser gebaut, um den Plänen genüge zu tun, die nach dem Fabrikgesetz genehmigt worden waren. Und nach dem Fabrikgesetz baute Kader auch die Gänge, die auf gleicher Stockwerkebene von einem Gebäude zum anderen überleiteten. Diese Übergänge waren in den Plänen, die zur Genehmigung nach dem Bauprüfungsgesetz vorgelegt worden waren, nicht eingezeichnet. Das Gesetz besagt, dass für die Zahl der Beschäftigten bei Kader die Treppenhäuser, die auch als Fluchtwege dienen, zwischen 5 und 10 m und nicht 1,5 m breit hätten sein müssen.

35 Durch die Schächte der eingebauten Lastenaufzüge wurde die vertikale Ausdehnung des Brandes beschleunigt. Dies und das Fehlen adäquater horizontaler und vertikaler Brandabschlusswände waren wichtige Faktoren im Kader-Unfall. Die Prüfung der Pläne, die der Regierung gemäss Fabrikgesetz eingereicht worden waren, ergab auch, dass die Kader-Gebäude aus Stahlbeton und nicht aus nichtisoliertem Stahl hätten gebaut werden sollen. Damit hätte verhindert werden können, dass die Gebäude auf die flüchtenden Opfer stürzten.

36 Ein vom Nationalen Brandschutzverband veröffentlichter Bericht verwies auf acht wesentliche Mängel (s. Anhang I) im Bau oder bei der Planung der Fabrikgebäude, ohne die die hohe Zahl der Todesopfer hätte vermieden werden können. Keiner dieser Punkte war vom Unternehmen in den Bauplänen der Fabrik berücksichtigt worden. Der Bericht schloss:

"Zu den Brandschutzprinzipien, die aufgrund des Kader-Brandes in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt sind, gehören die Notwendigkeit sachgemäss geplanter, eingebauter und gewarteter automatischer Brandmelde- und Brandbekämpfungssysteme; eine ordnungsgemässe Planung der Ausgänge (einschliesslich einer ausreichenden Zahl von genügend grossen und sinnvoll angeordneten Ausgängen; der Einbau von Brandabtrennungen und die bauliche Integrität; sowie die Notwendigkeit der Brandschutzübungen für die Benutzer des Gebäudes."

37 Die Regierungsakten weisen aus, dass die Gesellschaft auch eine Fabrik betrieb, ohne die vom Gesetz vorgeschriebene Fabrikbauabnahmebescheinigung vom ortsansässigen Amt beantragt zu haben. Ein Unterausschuss, den die Regierung zur Untersuchung eingesetzt hatte, berichtete, dass die örtlichen Behörden, die die Fabrikpläne prüfen und die Genehmigungen ausstellen, unfähig sind, die Anträge der Unternehmen

sorgfältig zu prüfen, weil es ihnen an qualifizierten Bauingenieuren und Personal mangelt. Die thailändische Regierung war daher nicht in der Lage, diesen Spielzeughersteller ordnungsgemäss zu reglementieren. Es wurde Kader gestattet, eine unsichere Fabrik zu bauen.

II) ARBEITSSCHUTZ: DIE KADER-BELEGSCHAFT

38 Die nicht untersuchten Betriebsunfälle und die Zahl der getöteten oder verletzten Beschäftigten bei Kader über mehrere Jahre hinweg führt vor Augen, dass das Unternehmen die Gesundheit und die Sicherheit seiner Arbeitskräfte nicht beachtete.

39 Im Untersuchungsbericht der Regierung heisst es, dass "... die Arbeitsbedingungen in der Fabrik hart und niederdrückend waren". Es war schwer, die Erlaubnis zum Verlassen der Fabrik zu bekommen, wenn die Beschäftigten krank wurden. Die Beschäftigten nahmen als Strafe lieber eine Lohnkürzung in Kauf, statt vom Management angebrüllt und schikaniert zu werden, wenn sie um etwas baten.

40 Flusen, Fasern, Staub und Tierhaare schwebten in den Räumen der Produktionsetage. Brennbares Material gab es überall in der Fabrik zuhauf. Lärm, Hitzestaus und Abgase aus verschiedenen Quellen wurden von vielen erwähnt. Eine Staubbeseitigung gab es nicht; Schutzausrüstungen waren ungenügend. Das Einatmen des Staubes verursachte Atmungsprobleme und der Kontakt damit führte zu Hautreizungen. Die Ambulanz in der Fabrik verteilte entsprechende Medikamente (z.B. Clopheniramin, Antihistamin oder Antipyretika), um die Symptome abzumildern. Schwerere Fälle wurden in andere Kliniken oder Krankenhäuser überwiesen. Die Beschäftigten zahlten für die Medikamente selbst und wurden für Rezepte in Höhe von bis zu 150 Bath (US\$ 12) entschädigt. Voraussetzung hierfür war jedoch, dass sie 10 Bath pro Monat in einen Betriebs-

fonds für diesen Zweck einzahlten.

41 Kader verfügte nicht über qualifizierte Sicherheitsbeauftragte vor Ort, und führte auch keine angemessenen Schulungs- und Bildungsprogramme für seine Beschäftigten im Betrieb durch. Kader führte keine regelmässigen Feueralarmübungen für den Notfall durch.

42 Es gibt eine recht gut entwickelte Gesetzesammlung der Arbeitsschutznormen in Thailand. Über 40 Gesetzesbestimmungen oder Verordnungen über Sicherheit, Berufskrankheiten, Verletzungen und Unfälle liegen vor. Gefahren und gefährliche Produkte, einschliesslich schädlicher chemischer Stoffe, sind ebenfalls gesetzlichen Bestimmungen unterworfen. Andere Bestimmungen schützen die öffentliche Gesundheit und Sicherheit. Es besteht ein Schutz für Kinder und Arbeitnehmerinnen und für Beschäftigte in spezifischen Berufen, in denen Spezialmaschinen in verschiedenen Situationen oder Bedingungen zum Einsatz kommen.

43 Der Unterausschuss, den die Regierung zur Untersuchung des Kader-Brandes einsetzte, stellte fest, dass das Hauptproblem in der mangelnden Durchführung der bestehenden Normen besteht. Dieser Unterausschuss schlussfolgerte:

"Die Zahl der Beamten zur Inspektion der Industrieanlagen reicht nicht aus. Das Ministerium für Wohlfahrt und Arbeitsschutz hat lediglich 36 Beschäftigte, das Amt für Industriebetriebe lediglich 20 Beschäftigte, die jedoch Sicherheitsinspektionen bei 200.000 Betrieben in der zentralen Region und in den Provinzen durchführen müssen.

Viele Inspektoren und ihre Vorgesetzten verfügen über mangelhafte wissenschaftliche, technische oder Sicherheitskenntnisse.

Viele Beamte in leitenden Funktionen sind für Sicherheitsinspektionen nicht ausgebildet. Der mangelnde Sachverstand für Sicher-

heitsinspektionen führt dazu, dass die gesamte Gruppe eine schwache Leistung erbringt.

Die bestehenden Verfahren sind veraltet. Sie können die Probleme nicht lösen.

Hochrangige Beamte in der zentralen Region und in den Provinzen sind oft nachgiebig bei der Durchführung der Gesetze. Infolgedessen nimmt die Zahl der Betriebsunfälle jährlich um 20% - 30% zu - vor allem in den Provinzen. Die Verzögerungen bei den juristischen Verfahren machen das Gesetz ebenfalls unwirksam."

44 Der thailändische Arbeitsschutzverband berichtete, dass lediglich 20 von 100.000 Übertritten in einem Jahr tatsächlich den Gerichten zur Behandlung vorgelegt werden. Kader konnte daher eine ungesunde und unsichere Fabrik betreiben.

III) MINDESTLÖHNE UND ARBEITSORGANISATION BEI KADER

45 Zur Zeit beträgt der Mindestlohn im Grossraum Bangkok 135 Bath (US\$ 5,52) pro Tag. Beschäftigte, die den Mindestlohn nicht erhalten, müssen täglich zusätzlich einige Stunden arbeiten, um genug für das reine Überleben zu verdienen. Niedrigere Löhne zwingen die Beschäftigten, mehr Überstunden oder zusätzliche Arbeit ausserhalb anzunehmen. Die Zunahme der Arbeitsbelastung bedeutet, dass die Effizienz nachlässt und Unfälle häufiger eintreten. Die Beschäftigten, die als zu unfallträchtig eingestuft werden, werden häufig entlassen und durch andere ersetzt - weniger müde, arbeitslose Beschäftigte. Die Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen hat eine ganz unmittelbare Bedeutung für Fabrikunfälle.

46 Zur Zeit des Brandes betrug der tägliche Mindestlohn 125 Bath (US\$ 5) für Bangkok und die umliegenden Gebiete.

47 Die Beschäftigten bei Ka-

der, die im Krankenhaus nach dem Brand befragt wurden, berichteten, dass lediglich etwa 100 Beschäftigte als "Angestellte" nach dem thailändischen Gesetz eingestellt waren. Dies waren die Büro- und Verwaltungsangestellten. Die meisten anderen Beschäftigten waren Leiharbeiter. Als Leiharbeiter musste jeder einzelne von ihnen einen Vertrag auf Probe für drei Monate zu einem Lohn von zwischen 60 und 70 Bath (US\$ 2,40 bis 2,80) unterzeichnen. Nach den ersten drei Monaten unterzeichneten diese Leiharbeiter einen anderen Arbeitsvertrag für die Dauer von bis zu einem Jahr und zu einem Lohn von gewöhnlich 80 bis 90 Bath (US\$ 3,20 bis 3,60) pro Tag. Dieser Lohn konnte gelegentlich auch bis 100 Bath (US\$ 4,00) pro Tag ansteigen. Viele Beschäftigte arbeiten bereits zwei Jahre im Betrieb, ohne den gesetzlichen Mindestlohn erhalten zu haben. Die Beamten des Arbeitsministeriums wurden gefragt, ob diese Praxis, den Leiharbeitern weniger als den Mindestlohn zu zahlen, auch weiterhin zulässig wäre. Sie bestätigten, dass die Regierung nach der Machtübernahme durch das Militär eine Politik verabschiedet habe, die die Einmischung in die Arbeitnehmer-Arbeitgeberverträge unterbinde, solange die Beschäftigten ihre schriftliche Zustimmung geben. Obwohl die frühere Gesetzgebung eine Obergrenze von 120 Tagen für die Dauer von Zeitarbeitsverträgen gesetzt hatte, war es zugelassen worden, dass diese Praxis unbefristet fortgesetzt wurde, ohne dass die Regierung einschritt. Lediglich die Beschäftigten, die beim Unternehmen schon mehrere Jahre arbeiteten, erhielten tatsächlich den Mindestlohn.

48 Ähnliche Beschränkungen gelten für Schüler, die als Teilzeitbeschäftigte eingestellt sind. Viele von ihnen sind in einem Alter um das Mindestalter von 13 Jahren. Mehrere verletzte Beschäftigte be-

richteten der Bangkok Post, dass Kader etwa 100 Schüler als Teilzeitarbeitskräfte in den Sommerferien einstellte. Es wurde ihnen erklärt, dass Teilzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf Sozialleistungen oder auf den Mindestlohn hätten. Der Betrieb beschäftigte gewöhnlich Schüler während der Ferienzeit. Abgesehen davon erklärte das Ministerium für Wohlfahrt und Arbeitsschutz, dass Beschäftigte, die als Teilzeitbeschäftigte mit dem Schülerstatus zur Ausbildung im Beruf eingestellt werden, keine Forderungen gegenüber dem Betrieb erheben könnten, zum Beispiel auf Entschädigung im Verletzungsfalle.

49 Kader machte auch Gewinne, indem besonders bei der Bezahlung der Überstunden gespart wurde. Die reguläre Arbeitszeit dauerte von 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr (d.h. neun Stunden pro Tag). Wenn das Unternehmen mit Aufträgen überhäuft wurde, dann machten die Beschäftigten Überstunden bis 22.00 Uhr oder 23.00 Uhr oder sogar bis 5.00 Uhr morgens. Kader zahlte dafür 21 Bath (US\$ 0,84) pro Stunde mehr auf den regulären Lohn. Eine der Regierungsstellen berichtete der Untersuchungskommission, dass Kader die Schichtarbeit umfangreich nutzte, wodurch unsichere Bedingungen entstanden, die die Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Arbeitsunfällen steigen liessen. In der Praxis hatten die Beschäftigten bei Kader keine Alternative, als Überstunden zu arbeiten, denn das reguläre Einkommen von der Normalarbeitszeit reichte nicht zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Die Beschäftigten berichteten auch, dass die Vorarbeiter häufig Ziele für die Tagesproduktion steckten und es Lohnabzüge gab, wenn die Quoten nicht erreicht wurden. Somit war Kader verantwortlich für die Bedingungen am Arbeitsplatz, die die Brand- und Unfallgefahr erhöhten.

Zur Zeit beträgt der Mindestlohn im Grossraum Bangkok 135 Bath (US\$ 5,52) pro Tag.

KADER UND DER ASIATISCHE KONTEXT

I) DIE GESCHICHTE VON KADER IN THAILAND

50 Die Kader Industrial Company ist ein typisches Beispiel für das neu entstehende industrielle Produktionskapital in Asien. Die Gesellschaft wurde von Ting Xiong-zhao, einem chinesischen Industriellen, gegründet, der sich in den zwanziger und dreissiger Jahren mit mehreren Firmen in

Schanghai niederliess und dort Batterien und Glühbirnen herstellte. Ting floh 1949 nach der kommunistischen Machtübernahme in China nach Hongkong. In Hongkong machte Kader später riesige Gewinne mit der Herstellung von Kunststoffgegenständen und Taschenlampen für die US-Streitkräfte. 1954 nahm Kader die Herstellung von Plastikspielzeug für den US- und den europäischen Markt auf.

51 Von den sechziger Jahren an konzentrierte sich die Ting-Familie auf die Herstellung von Spielwaren. Dennis Ting He-shao und Kenneth Ting Wu-shao, der ältere und der jüngere Sohn von Ting Xiong-zhao, folgten ihrem Vater und bauten das Kader-"Spielzeugimperium" weiter aus. Zur Zeit ist Dennis Ting (auch als der "König der Spielwaren" bekannt) der Chef der meisten von Kader geführten Gesellschaften und Kenneth Ting der geschäftsführende Direktor. Das Familiengeschäft wurde auch diversifiziert, und zwar in Bereiche wie Immobilien und Handel. Die Ting-Familie herrscht zur Zeit über ein Dutzend Gesellschaften wie Kader Industrial Co. Ltd., KCP Toys, KCP Packaging, Kader Holding, Bachmann and Lyre Terrace Development.

52 Die US-Zollpapiere weisen aus, dass Kader Industries Hongkong Spielwaren in einer Fabrik in Thailand für einige der grössten Markennamen der US-Spielzeugindustrie herstellt: Arco, Kenner, Gund, J.C. Penney, Hasbro, Toys'R'Us, Fisher-Price und Tyco. Die Fabrik stellte auch Stoffpuppen, Hausschuhe und Souvenirs für die Europäische Union her. Kader, der grösste Vertragsspielzeughersteller in Asien, beschäftigt 10.000 Menschen in acht Ländern. Die Aktien werden an der Hongkonger Börse gehandelt.

53 Kader Industrial (Thailand) Co. Ltd. nahm die Produktion 1988 auf und bildete die Thai Chui-fu Holding als öffentlich eingetragene Gesellschaft 1990; 20% der Aktien wurden auf dem thailändischen Aktienmarkt gehandelt.

54 In Thailand wurde Kader als ein ausländisches Gemeinschaftsunternehmen mit dem CP (Charoen Pokphand)-Konzern aufgebaut, der der wohlbekannten Familie Chiaravannot in Thailand gehört. CP ist einer der grössten südostasiatischen Konzerne mit umfangreichen Agrounternehmen und expandiert zur Zeit in vielen anderen Geschäftsbereichen, unter anderem auch in China.

55 Der in Thailand ansässige CP-Konzern hat wiederum in Hongkong eine Gesellschaft mit dem Namen Honbo Investment gegründet. Honbo Investment und Kader Industrial schufen dann eine weitere Gesellschaft, nämlich KCP Toys, ebenfalls in Hongkong.

II) KADER UND DER KONZERN CP IN CHINA

56 Anfang der achtziger Jahre, als China in Shekou im Kantondelta eine Sonderwirtschaftszone einrichtete, war Kader das erste Unternehmen, das dort einen Produktionsbetrieb aufbaute. Dennis Ting wurde somit als "erster Geschäftsmann aus Hongkong in Shekou" bekannt. Die Suche nach billigen Arbeitskräften zur Minimierung der Produktionskosten ist der Hauptgrund für die Verlagerung von Industrien aus Hongkong in das südliche China.

57 Kader verfügt über zwei Fabriken in den chinesischen Sonderwirtschaftszonen. Vor einigen Jahren berichtete "Business Week" über diese Betriebe und zeigte, wie ihre Beschäftigten (einige von ihnen minderjährig) 14 Stunden pro Tag, sieben Tage pro Woche arbeiteten, um vertraglich festgelegte Fristen der US-Spielzeugunternehmen für spezielle Weihnachtsbestellungen über Mickey Mouse und andere Puppen einzuhalten. Kaders Spielzeugfabrik in Shekou war die erste Investition aus Hongkong in dieser Region. Die Einrichtungen in Shekou sind alt und heruntergekommen. Im Juni 1993 traten die Beschäftigten mit Unterstützung des Ortsverbandes des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes (ACGB) in Shekou-Stadt aufgrund der schlechten Lebensmittelversorgung und Arbeitsbedingungen in den Ausstand.

58 Seit 1990 ist über zwei Brände in der zweiten Kader-Fabrik in Dongguan berichtet worden. Rund 4.000 Beschäftigte verdienen knapp RMB.¥ 120 (US\$ 20) pro Monat. Sie haben über überfüllte, dunkle, schmutzige und ungesunde Lebensbedingungen berichtet.

Die Suche nach billigen Arbeitskräften zur Minimierung der Produktionskosten ist der Hauptgrund für die Verlagerung von Industrien aus Hongkong in das südliche China.

Daher sieht es so aus, als seien die Infrastrukturverbesserungen in China, gekoppelt mit geringen Mindestlöhnen, die entscheidendsten Faktoren für die Frage des Verbleibs in Thailand oder der Umsiedlung nach China.

59 Im Jahr 1993 führte die Zeitschrift "Asia Week" den Konzern Charoen Pokphand (CP) als zwölf grössten Investor in Thailand auf. Das Unternehmen ist sowohl vertikal als auch horizontal in zahlreiche andere Unternehmungen (Futterfabriken, Bauernhöfe, Motorräder, Immobilien und Lebensmittellizenzen) in verschiedenen asiatischen Ländern untergliedert. Dem "Far Eastern Economic Review" zufolge ist der Konzern dabei, seine Tätigkeiten in China, wo er bereits zu den ausländischen Spitzeninvestoren gehört, aggressiv aus-

zuweiten. Das Unternehmen plant eine Expansion in Warenhäusern, Kraftfahrzeugen, Ölraffinerien und petrochemischen Erzeugnissen. Sein Joint Venture mit Kader in Thailand scheint bezeichnend für seine Vorgehensweise zu sein, und es unterzeichnet in rasantem Tempo neue Joint-Venture-Verträge. Weltweit umfasst der Konzern CP über 200 Unternehmen mit Gesamteinnahmen, die sich im Jahr 1992 allein auf US\$ 4 Milliarden beliefen. Einige der chinesischen CP-Unternehmen sind auch an der New Yorker Börse notiert.

SPIELZEUGINVESTOREN ERSCHLIESSEN NEULAND

Eine Hongkonger Fallstudie

Die Investitionen von Kader und dem CP-Konzern in Thailand und in China zeigen den Wandel des Investitionsmusters in der Spielzeugindustrie auf.

Vor wenigen Jahren druckte ein thailändisches Wirtschaftsmagazin einen Artikel über die wachsende Tendenz der Spielzeughersteller, ihre Betriebe von Thailand nach China zu verlagern. Der Artikel erwähnte die Big Fair Toys (Thailand) Company als ein Beispiel. Dieses Unternehmen stellt batteriegetriebene ferngesteuerte Spielzeugautos sowie Lego nachempfundene Spielwaren unter dem Namen Tandem her. Ursprünglich waren die Betriebe von Hongkong nach Thailand verlagert worden. "Wir verdienten etwa 60 Millionen Bath pro Jahr während des ersten Jahres unseres Betriebes hier". So wurde der Generalmanager Phakarat Vishudumark in dem Artikel zitiert. Er erläuterte, dass der Aufbau mit der Hilfe der Regierung diese Anfangsinvestitionen lohnender gemacht hatte, als in Hongkong zu bleiben. Mitte der achtziger Jahre erzielte Thailand eine stabile Wachstumsrate von 10% und wurde als Idealland für Investitionen in die herstellende Industrie, einschliesslich Spielzeug, betrachtet. Seinerzeit betrug der Mindestlohn etwa 10 Bath pro Tag, und die Steuern und Kosten für Rohstoffe waren einmalig gering. Allerdings änderte sich dann die Lage bei den Investitionen in Spielwaren. Durch den Anstieg der Arbeitskosten, gekoppelt mit einem scharfen Wettbewerb unter den Grossunternehmen, verschlechterte sich der Gewinn des ersten Jahres deutlich, und das Unternehmen verlagerte seinen gesamten Betrieb komplett nach China. Andere Betriebe folgten diesem Beispiel auf ähnliche Weise.

1990 nahm das Industrieministerium der Regierung von Hongkong zweimal eine Untersuchung von 976 herstellenden Betrieben vor, um das Investitionsverhalten in 14 Wirt-

schaftsbereichen einschliesslich der Spielzeugindustrie zu prüfen. 214 in Hongkong ansässige Spielzeughersteller fielen unter die 976 geprüften Betriebe. 50,9% von ihnen hatten bereits Produktionsstätten ausserhalb Hongkongs eröffnet. Nach den am stärksten hier vertretenen Betrieben aus der Foto- und Spielwarenindustrie schlossen sich auch andere dem Expansionsprozess ausserhalb Hongkongs an. 21,5% der Spielzeughersteller rechneten mit einem Auslaufen ihres Betriebes in Hongkong, und 99% davon wiederum rechneten mit einer Verlagerung nach Guangdong in China. 11% beabsichtigten, in Hongkong zu bleiben und ihren Betrieb auf Guangdong auszuweiten. Von den untersuchten Fällen planten nur sehr wenige eine Expansion in Thailand.

Ähnliche Änderungen traten in anderen herstellenden Industrien ein, aber der Wandel in der Spielzeugindustrie war neben der Elektronikindustrie der einschneidendste. Von 532 Befragten der gesamten herstellenden Industrie mit ausserhalb Hongkongs ansässigen Fertigungsbetrieben gaben 92% an, sich in China und 84% in der Provinz Guangdong niedergelassen zu haben.

Die Beschlüsse, Thailand zu verlassen, werden jedoch durch die schlechte Infrastruktur in China hinausgezögert. Trotz der Aussichten auf billige Arbeitskräfte in China sind andere Gesellschaften genauso wie Kader auch in Thailand geblieben. Thailand hat eine verlässlichere Infrastruktur und mehr qualifizierte Arbeitskräfte. Von 20 möglichen Investitionsfaktoren wählten 84 der 191 befragten Gesellschaften (in der Untersuchung von Hongkong) die Infrastruktur als zweitwichtigsten Faktor (nach den Arbeitskosten). Daher sieht es so aus, als seien die Infrastrukturverbesserungen in China, gekoppelt mit geringen Mindestlöhnen, die entscheidendsten Faktoren für die Frage des Verbleibs in Thailand oder der Umsiedlung nach China.

CHINA: DOMINIERENDER AKTEUR AUF DEM WELTSPIELZEUGMARKT

60 Die billigen Arbeitskräfte, gemeinsam mit den schlechten Arbeitsschutznormen, sind die wichtigste treibende Kraft für diese schnelle Entwicklung in China seit Beginn der achtziger Jahre. Die Mindestlöhne in China liegen bei rund US\$ 0,80 pro Tag gegenüber US\$ 5 pro Tag in Thailand.

61 Angaben der US-Spielzeugherstellervereinigung Toy Manufacturers of America zufolge beliefen sich die US-Spielzeugimporte aus China im Jahr 1992 auf allein insgesamt US\$ 3,3 Milliarden. 40% des gesamten in der Europäischen Union verkauften Spielzeugs stammt aus China.

I) UNFÄLLE UND VERLETZUNGEN IN CHINA

62 Der Kader-Brand erinnerte an noch schlimmere Bedingungen innerhalb der Grenzen Chinas. Seit 1991 ist in China lediglich über wenige Brände und Unfälle öffentlich berichtet worden. Einige davon sind in nachstehendem Kastenartikel über die Bedingungen in Joint Ventures in China zusammengefasst. 376 Beschäftigte kamen bei diesen Bränden ums Leben, 501 weitere wurden verletzt. Dennoch ist dies nur ein geringer Prozentsatz derjenigen, die landesweit ums Leben kamen. Aus Peking war über die Tageszeitung "China Daily" zu erfahren, dass rund 15.000 Menschen bei Arbeitsunfällen im Jahr 1992 ums Leben kamen. 1993 starben über 20.000. In den Sonderwirtschaftszonen nimmt die Zahl der Arbeitsunfälle in raschem Tempo zu. Allein in Guangdong erhöht sich die Zahl der Toten um erschreckende 62% pro Jahr.

63 Das Fehlen von Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen bedeutet für ausländische Investoren in China enorme Einsparungen. Nach dem Spielzeugfabrikbrand in Shenzhen gaben chinesische Beamte zu, dass Joint-Venture-Unternehmen die Sicherheitsnormen vollkommen

ignorierten. Kurz nach dem Brand in Guangdong (der in nachstehendem Kastenartikel beschrieben wird) wettete die Tageszeitung "China Daily" in einem Artikel gegen ausländische Investoren, die die Rechte der Beschäftigten vernachlässigten und ihre Sicherheit aufs Spiel setzten. Zitiert wurden die Ergebnisse einer Untersuchung unter 30 Unternehmen in den Städten der Region, die sich in ausländischem Besitz befinden. Den Beschäftigten in über 4/5 der untersuchten Betriebe wurden die grundlegenden Arbeitnehmerrechte verweigert. Einige verfügten über keinerlei etablierte Sicherheitsvorkehrungen oder -verfahren. Auch ausdrückliche Warnungen in bezug auf potentielle Probleme scheinen keinerlei Wirkung zu haben. Die Besitzer der Fabrik Zhili waren beispielsweise acht Monate vor dem Brand warnend darauf hingewiesen worden, dass Verbesserungen ihrer Brandschutzmassnahmen erforderlich seien. Provinzfeuerwehrlaute in Fuhzou hatten die Gaofu-Eigner vor dem Brand vom Dezember 1993 zweimal warnend auf erforderliche Verbesserungen der Sicherheitsbedingungen hingewiesen. Zu den Fabrikbränden kam es allerdings dennoch, und 144 Beschäftigte kamen dabei ums Leben.

64 Die erschreckende Zunahme der Todesfälle am Arbeitsplatz geht mit der erstaunlichen Erhöhung des chinesischen Wirtschaftswachstums Hand in Hand. Eilig gebaute Fabriken, die Unternehmen in Hongkong und Taiwan gehören und in denen junge Migranten aus Chinas ärmeren Wirtschaftsregionen beschäftigt sind, sind entlang der chinesischen Küste wie Pilze aus dem Boden geschossen. Chinesischen Angaben zufolge sind in rund 167.000 Unternehmen, die zum Teil oder ausschliesslich von ausländischen Betrieben finanziert werden, über sechs Millionen Beschäftigte angestellt.

65 In China scheint es kaum Vorkehrungen für Entschädigungs-

zahlungen an die Opfer und ihre Familien zu geben. Nach dem Brand in der Fabrik in Guangdong wurden die Überlebenden in einer nur spärlich eingerichteten Gemeindehalle bewacht und durften weder Familie noch Freunde sehen. Die Beschäftigten sagten, sie seien wie Gefangene behandelt worden und hätten unter

24stündiger Polizeiüberwachung gestanden. Die Sicherheitsvorkehrungen in den Krankenhäusern von Shenzhen, wohin die Verletzten gebracht worden waren, waren ebenfalls sehr strikt. Die chinesischen Behörden haben zu Fragen der Entschädigung für die Opfer oder ihre Familien bisher geschwiegen.

DIE BRÄNDE IN THAILAND SIND EIN SPIEGELBILD DESSEN, WAS IN ANDEREN JOINT VENTURES IN CHINA PASSIERT

- 1991 kam es zu einem schweren Brand in einer einem Unternehmen aus Hongkong gehörenden Regenmantelfabrik in Dongguan, bei dem rund 80 Menschen ums Leben kamen und etwa 50 verletzt wurden. Auch Kader hat eine Fabrik in Dongguan. Seit 1990 ist dort über zwei Fabrikbrände berichtet worden.
- 1993 erschütterte eine massive Salpetersäureexplosion ein Depot für gefährliche Güter in Shenzhen. 15 Menschen kamen bei der Anmao Dangerous Goods Shipping & Storage Company ums Leben, 200 wurden verletzt. Im August desselben Jahres erklärte ein Untersuchungsteam des Staatsrates gegenüber der Kommunalregierung, dass die Brandschutzarbeit des Büros für Öffentliche Sicherheit, dem 20% des Betriebes gehörten, nicht der Norm entspreche. Es warnte, dass die Wasserversorgung nicht ausreiche, um mit Bränden fertig zu werden, und dass die Ausrüstung zur Brandbekämpfung ebenfalls inadäquat sei.
- Am 25. November 1993 kamen 26 Menschen bei einem Brand in einer Feuerwerkskörperfabrik in der nördlichen Provinz Hebei ums Leben.
- Am nächsten Tag, am 26. November 1993, verloren 61 Menschen bei einer Explosion in einem Chemiebetrieb in Chinas zentraler Provinz Hunan ihr Leben.
- Ebenfalls im November 1993 kamen bei einem weiteren Brand in einem Unternehmen, das sich im Besitz eines im südlichen China tätigen Joint Venture aus Hongkong befand, 84 Beschäftigte (nahezu alles Frauen) ums Leben, 42 weitere wurden verletzt. Die Spielzeugfabrik Zhili in Shenzhen war eine Todesfalle - keine Feuermelder, keine Sprinkleranlagen, keine Wasserschläuche und keine Notausgänge. Es gab lediglich eine einzige Treppe, verschlossene Türen und Maschendraht vor den Fenstern. In den Nachrichten wurde die Fabrik als ein verschlossener Käfig bezeichnet. Über 400 Personen, die für Zhili arbeiteten, verbrachten den grössten Teil des Tages in der dreistöckigen Fabrik, wo sie im ersten und zweiten Stock an Maschinen sassen, um für zwischen 200 und 300 Yuan pro Monat Stoffspielzeug zu nähen. Die meisten Beschäftigten waren Frauen aus den Provinzen Sichuan und Hunan, einige erst 16 Jahre alt, die in einem L-förmigen Wohnheim ausserhalb der Fabrik schliefen und assen. Das Spielzeug wurde für den Export nach Italien und Kanada hergestellt.
- Im November der darauffolgenden Woche töteten giftige Gase in einer Kunststoff- und Elektronikfabrik in Guangdong zwei Beschäftigte, 19 weitere wurden verletzt. Die Ventilatoren waren zwei Tage vor dem Zwischenfall kaputtgegangen und nicht repariert worden.
- Am 13. Dezember 1993 kamen bei einem Brand in der Textilfabrik Gaofu Textile Co. of China in der Provinz Fuhzou 60 Fabrikbeschäftigte, vorwiegend Frauen, ums Leben. Bei dem ohrenbetäubenden Lärm der Maschinen arbeiteten die Beschäftigten im 3. Stock der Fabrik unermüdlich weiter, während 60 Menschen in ihren Betten starben, als ein Feuer das Stockwerk darüber erfasste. In dem taiwanischen Unternehmen wurde ausbeuterische Fliessbandarbeit verrichtet.
- Am 11. Juni 1994 kamen bei einem Brand in einer chinesischen Schuhfabrik in der Nähe von Jiangmen 10 Menschen ums Leben, 30 weitere wurden verletzt.
- Am 17. Juni 1994 kamen bei einem Brand in einem weiteren Joint-Venture-Betrieb 38 Menschen ums Leben, und 160 wurden verletzt, als ein ausgebranntes Gebäude einstürzte. Es handelte sich um die Textilfabrik Yue Sun in der chinesischen Industriezone Qianshan rund 8 km nördlich der Grenze zu Macao. Die Fabrik gehörte einem Händler aus Hongkong und dem Industriebetrieb Shuhai Qianshan.

K

DIE INTERNATIONALE SPIELZEUGINDUSTRIE: EIN VERTRAGSGEFLECHT

I) DIE IDEEN: DER HINTERGRUND

66 Spielzeug wird für alle Altersgruppen gekauft, hauptsächlich jedoch von Kindern und für Kinder, und mit seinem Kauf soll ein liebevolles Verhältnis symbolisiert werden. Es soll einen Aspekt eines Verhältnisses zu anderen, gewöhnlich Eltern, Grosseltern oder engen Freunden, zum Ausdruck bringen. Spielzeug wird um Ideen herum gestaltet, um Erinnerungen wachzurufen oder starke Gefühle von Freundschaft, Zusammengehörigkeit, Fürsorge, Liebe und Vertrautheit zu vermitteln.

67 Von zentraler Bedeutung für die Spielzeugindustrie sind die Lizenzen für "Ideen", um die herum Spielzeug gestaltet wird. Schätzungsweise 45% aller weltweit verkauften Spielzeugartikel werden per Lizenz hergestellt. 80% der Spielzeugexporte aus Hongkong werden gegenwärtig mittels Verträgen produziert, in deren Rahmen Markenunternehmen bestimmten Herstellern die alleinigen Produktionsrechte übertragen. Bei der Herstellung von Sportschuhen und elektrischen Geräten sieht es ähnlich aus.

68 Spielzeugideen werden häufig von Personen kreiert und propagiert, die in Kinos, Fernsehprogramme, Bücherverlage oder die Cartoon-Produktion investieren. Die Ideen werden als eingetragene Markennamen oder durch Urheberrechte bzw. Patentlizenzen kontrolliert oder erworben. Da Spielzeugideen auch dazu verwendet werden, um Gefühle im Zusammenhang mit anderen Verbrauchsgütern zu wecken, verfügen auch Rundfunkgesellschaften und Werbeunternehmen über Investitionen in Lizenzen und Patente, ebenso wie Unternehmen, die mit Verlosungen, Lotterien, Volksfesten und Messen zu tun haben.

II) SPIELZEUGHERSTELLUNG: BILLIGE ARBEIT FÜR SPIELZEUG

69 Am anderen Ende der "Ideen"-Industrie finden sich die Fabriken, die das Spielzeug herstellen. Im Laufe dieser Untersuchung wurden im Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Spielzeugproduktionsmöglichkeiten nachstehende Länder am häufigsten genannt: Hongkong, China, Thailand, Malaysia, Philippinen, Brasilien, Mexiko, Taiwan, Südkorea, Macao und Indonesien. Die Spielzeughersteller dieser Länder konkurrieren um die Produktionsverträge, wo immer dies möglich ist, mit ihren Produktionskosten, Lieferterminen und der Produktqualität. Die Fabrikbesitzer stellen die Beschäftigten ein, die das Spielzeug herstellen. Möglicherweise vergeben sie aber auch einen Teil der Arbeit durch Unterverträge an andere Betriebe. Viele Firmen sind Joint Ventures mit Sitz in Hongkong oder in der asiatischen Region. Die Spielzeugproduktion ist von einer Vielzahl relativ kleiner Fabriken und Werkstätten geprägt, von denen wenige so gross sind wie das Unternehmen Kader.

70 Kader verfügte über mehrere Vereinbarungen mit internationalen Spielzeugdesign- und -vertriebskonzernen. Eins seiner am besten bekannten Produkte ist die 1983 von Hasbro ins Leben gerufene "Cabbage Patch"-Puppe. Die Puppen waren ein enormer internationaler Marketing-Erfolg.

III) VERMARKTUNG, ABSATZ UND SICHERHEIT: ALLES TRIFFT SICH AUF DER SPIELZEUGMESSE!

71 Produktionsverträge mit Fabrikbesitzern bilden den Kern des Spielzeugabsatzes. Grosseinkäufer aus den Verbraucherländern unterzeichnen Produktionsverträge mit Fabrikbesitzern, in denen die Einzelheiten für das bestellte Spielzeug, die Produktionstermine, Zahlungsfristen und Verpflichtungen des Lieferanten

Im Laufe dieser Untersuchung wurden jedoch folgende Unternehmen im Zusammenhang mit diesem Aspekt der Spielzeugindustrie am häufigsten genannt: Toys-R-US, Hasbro, Mattel, Fisher-Price, Tyco, J.C. Penney, Arco, Kenner und Gund.

festgelegt sind. Tausende Unternehmen sind weltweit am Spielzeugverkauf beteiligt. Im Laufe dieser Untersuchung wurden jedoch folgende Unternehmen im Zusammenhang mit diesem Aspekt der Spielzeugindustrie am häufigsten genannt: Toys-R-US, Hasbro, Mattel, Fisher-Price, Tyco, J.C. Penney, Arco, Kenner und Gund.

72 Das eingekaufte Spielzeug wird das Eigentum von Grosshändlern und Einzelhändlern. Einige von ihnen verfügen über ihre eigenen Verteilungsmöglichkeiten, andere haben Verbindungen zu unabhängigen Verkaufsstellen, Einzelhandelsgeschäften oder gesonderten Verkaufsstellen für die Verbraucher. Letztere können von kleinen Spielzeuggeschäften bis hin zu grossen Kaufhäusern oder Bildungs- bzw. Gesundheitseinrichtungen reichen.

73 Im Laufe der IBFG-Untersuchung wurden folgende Länder am

häufigsten als Verbraucher asiatischen Spielzeugs genannt: die USA und Kanada, Deutschland, die Europäische Union, das Vereinigte Königreich, Japan, Frankreich, Spanien, Australien, Neuseeland und Italien.

74 Der Hauptkontaktpunkt für Käufer und Hersteller sind grosse Spielzeugmessen auf der ganzen Welt. Auf Spielzeugmessen werden Produktionsverträge eingeleitet oder ausgehandelt und Grossaufträge vergeben, um die wichtigsten Märkte in den Verbraucherländern zu versorgen.

75 1994 fanden rund 50 Spielzeugmessen in elf Ländern statt. Die jüngste Messe in New York machte den Umfang der Spielzeugindustrie auf anschauliche Weise deutlich. In einer Ausstellungshalle von 300.000 Quadratfuss (84.000 Quadratmeter) zeigten, kauften und verkauften 22.000 Einkäufer und 20.000 Spiel-

INDUSTRIELÄNDER FÖRDERN CHINESISCHE SPIELZEUGIMPORTE

Fallstudie: Spielzeugimporte in den USA

Die Verbraucherländer verfügen über vergleichbare Programme, um den Erwerb von Spielzeug aus Asien, einschliesslich China oder Thailand, zu erleichtern. Die in den Verbraucherländern gefassten Beschlüsse haben erhebliche Auswirkungen auf die Beschlüsse der Fertigungsleiter in Hongkong, Thailand oder China.

Im Laufe der IBFG-Mission wurden die USA als Importeur chinesischen Spielzeugs weit häufiger genannt als irgendein anderes Land.

In den USA werden auf importierte Spielzeugartikel Zölle erhoben, die von 12% für Puppen bis 6,8% für anderes Spielzeug und von 3,9% - 4,6% für Spiele reichen. Es gibt drei Programmgruppen, die auf Spielzeugimporte eingehen.

Wenn nachgewiesen werden kann, dass direkt konkurrierende Spielzeugartikel nicht in handelsüblichen Mengen in den USA hergestellt werden können, kann Spielzeug bedingungslos zollfrei eingeführt werden. Bis Januar 1993 galt dies für Stoffpuppen, Spielzeugfiguren aus anderem Material sowie Felle, die bei ihrer Herstellung verwendet werden. Dies bedeutete für die amerikanischen Spielzeugeinkäufer pro Jahr Einsparungen in Höhe von US\$ 75 Millionen. Eine

Gruppe von Spielzeugunternehmen bemüht sich zur Zeit darum, diesen Status wiederherzustellen.

Die zweite Programmgruppe ermöglicht die zollfreie Einfuhr von Spielzeug, Puppen und Spielen (sowie anderen Erzeugnissen). Sie umfasst das Allgemeine Zollpräferenzsystem (Generalized System of Preference - GSP) sowie die Initiative zur wirtschaftlichen Erholung des karibischen Beckens (Caribbean Basin Economic Recovery Initiative - CBI). Beide erlassen die Zölle im Falle von in Schwellenländern hergestellten Produkten, wenn die Bestimmungen bezüglich des lokalen Inhalts erfüllt werden können. Das GSP ist jedoch die Hauptmöglichkeit für die zollfreie Einfuhr von Spielzeug, Spielen und Puppen aus Mexiko, Macao, Thailand, Malaysia, Indonesien und den Philippinen gewesen. Diese Länder haben ihre Lieferungen infolgedessen erhöht. Die Exporte aus Taiwan, Südkorea und Hongkong sind zurückgegangen, da sie ihren GSP-Status 1989 verloren haben.

Die bedeutendste Entwicklung in den letzten Jahren ist schliesslich die fortgesetzte Ausweitung der Lieferungen aus China aufgrund seines "Meistbegünstigtenstatus" gewesen. Ungeachtet der Tatsache, dass chinesische Produkte nicht für eine zollfreie Einfuhr im Rahmen des GSP in Frage kommen, exportiert es weiterhin Spielzeug auf den nordamerikanischen Markt, auf das normalerweise ein Zolltarif von 70% erhoben würde.

zeughändler aus 93 Ländern Spielzeug unter Bedingungen, die als "Superkaufumgebung" bezeichnet wurden.

IV) DIE ROLLE INTERNATIONALER SPIELZEUGVERTRÄGE

76 Um mehr Einfluss auf bestimmte Aspekte der Spielzeugvermarktung und des Spielzeugabsatzes ausüben zu können, besteht bei den Spielzeugunternehmen die Tendenz, in mehr als einen Aspekt der Industrie gleichzeitig zu investieren. 1982 erwarb Kader beispielsweise Bachmann Industries Inc., ein 1833 gegründetes US-Unternehmen, das Spielzeugeisenbahnen entwarf und absetzte. Bachmann beherrscht ein Viertel des gesamten Absatzmarktes für Spielzeugeisenbahnen in den USA. 1989 wurde Bachmann Europe ins Leben gerufen, um Spielzeugeisenbahnen auf dem europäischen Markt zu vertreiben. 1992 erwarb Kader darüber hinaus Lilliput, einen österreichischen Modelleisenbahnhersteller. Diese Art der Käufe und Verschachtelungen unter den einzelnen Unternehmen ist auf allen Ebenen der Spielzeugindustrie üblich.

77 Für Grosseinkäufer wie Grosshändler und Einzelhändler ist es jedoch oft nicht wünschenswert, direkte Investitionsinteressen in Produktionsstätten zu haben. Sie ziehen es vor, sich von der Fabrikproduktion fernzuhalten und die Kontrolle darüber statt dessen durch Produktionsverträge auszuüben.

78 Der Vorteil liegt zunächst darin, dass die Spielzeugeinkäufer kein wertvolles Kapital für Produktionsstätten, Materialien, Infrastruktur und Fertigkeiten aufwenden müssen.

79 Zweitens halten sich die Einkäufer aus der direkten Entscheidungsfindung heraus, so dass sie nicht für Unfälle oder für schlechte Arbeitsschutzpraktiken verantwortlich (und haftbar) gemacht werden können. Nach dem Kader-Brand leugneten viele multinationale Unternehmen, mit denen Kader Produktionsverträge hatte, öffentlich jede Verantwortung für die Katastrophe und hielten sich aus Entschädigungsregelungen heraus.

80 Von grösster Bedeutung ist schliesslich vielleicht, dass der Vertragsprozess ausserhalb nationaler Grenzen und ausserhalb des Geltungsbereiches der innerstaatlichen Regelungen abläuft. Dies hat unweigerlich zur Folge, dass Länder wie Thailand versuchen, ein günstiges Klima für ihre Spitzeneinkäufer zu schaffen, um diese Produktionsverträge zu bekommen. Die laxe Inkraftsetzung bestehender Bestimmungen ist eine Möglichkeit, um dies zu erreichen. Der Wettbewerb unter den einzelnen Ländern um die Produktionsverträge hat dazu geführt, dass Gesundheits- und Sicherheitsüberlegungen ausser acht gelassen wurden. Der Wettbewerb zwischen Thailand und China auf Kosten der Sicherheit bei der lokalen Spielzeugproduktion war ein Faktor, der zu dem Kader-Brand beigetragen hat.

Ein äusserst ehrgeiziges Programm wurde 1992 bekanntgegeben, um die Vergabe von Unterverträgen in allen Tätigkeitsbereichen des verarbeitenden Sektors auszuweiten.

EINBEZIEHUNG DER GEMEINSCHAFT: EIN GEFLECHT VON SPIELZEUGVERTRÄGEN

81 Als Reaktion auf die internationalen Wettbewerbstrends hat Thailand eine dynamische Investitionsbehörde sowie verschiedene Freie Exportzonen eingerichtet. Die Investitionsbehörde hat den Auftrag, exportorientierte Industrien durch das Angebot von Unterstützung für Direktinvestitionen, Steueranreize und Einfuhrsteuererlassen für Maschinen und Rohmaterialien zu fördern. Das neue Kader-Werk befindet sich in einer solchen Zone.

82 Die Investitionsbehörde hat ferner eine Reihe von Programmen eingeführt, um Investoren bei der staatlichen Bürokratie oder dem Ausfindigmachen lokaler Untervertragsmöglichkeiten behilflich zu sein, um die Herstellung einzelner Teile, im Gegensatz zu "Endprodukt-Einrichtungen", zu fördern. Ein äusserst ehrgeiziges Programm wurde 1992 bekanntgegeben, um die Vergabe von Unterverträgen in allen Tätigkeitsbereichen des verarbeitenden Sektors auszuweiten.

83 Andere Länder haben ähnliche politische Strategien und vergleichbare Programme eingeführt. Es ist bisher allerdings noch nicht möglich, die Auswirkungen einzuschätzen, die diese Politik für die Spielzeugindustrie hat. Die Vergabe von Unterverträgen für Spielzeug nahm Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre Gestalt an. Bis Anfang der achtziger Jahre handelte es sich bereits um ein gut ausgebildetes Phänomen. Im Laufe der IBFG-Untersuchung wurden drei verschiedene Arten der Untervertragsvergabe deutlich.

I) PERSÖNLICHE BESCHÄFTIGUNGSVERTRÄGE

84 In Abschnitt H(iii) dieses Berichtes wird darauf eingegangen, wie Kader weniger als den Mindestlohn zahlen konnte, indem individuelle Verträge mit einigen Beschäftigten abgeschlossen wurden. Persön-

liche Verträge sind in der Industrie weit verbreitet und können verschiedenen Zwecken dienen. Es werden unterschiedliche Bezeichnungen verwendet, aber alle sind insofern gleich, als sie sich um eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einem/einer individuellen Beschäftigten drehen. Nicht alle Beschäftigungsverträge werden zu Untervertragszwecken genutzt. Beschäftigte, die sich bereit erklären, Arbeit von der Fabrik mit nach Hause zu nehmen, beispielsweise nach einem Arbeitstag, fallen häufig unter persönliche Verträge.

II) INDIVIDUELLE UNTERVERTRÄGE

85 In nebenstehendem Kastenartikel findet sich eine Fallstudie aus den Philippinen, die beschreibt, wie ein Spielzeugunternehmen Tätigkeiten per Untervertrag an einen seiner eigenen Beschäftigten vergeben hat, der wiederum Familienangehörige und Mitglieder der Gemeinschaft angestellt hat, um Akkordarbeit zu verrichten. Im Falle der Philippinen wurde der Beschäftigte schliesslich zu einem unabhängigen Subunternehmer, der Hunderte Beschäftigte in der Gemeinschaft anstellte. Diese Praxis hat derart um sich gegriffen, dass die IAO und das UNDP bereits 1982 eine Broschüre mit dem Titel "Stoffspielzeug - ein Kleingewerbe" veröffentlichten. Sie sollte der Förderung von Entwicklungsprojekten in kleinem Rahmen in der süd-pazifischen Region dienen.

86 Das Thema der Broschüre macht deutlich, wie wichtig das Subunternehmertum für die Spielzeugindustrie bereits geworden war. Es wird gezeigt, wie ein Kleinbetrieb zur Herstellung von hand- und maschinengefertigtem Stoffspielzeug aufzubauen ist. Die Broschüre enthält viel Anschauungsmaterial und ist für potentielle Subunternehmer gedacht, die bereit sind, Kleineinkäufern oder Grossbetrieben zuzuarbeiten.

UNTERVERTRAGSVERGABE AN DIE FAMILIE UND DIE GEMEINSCHAFT

Eine Fallstudie aus den Philippinen

Ein Produktionsvertrag von einem grossen Spielzeugeinkäufer gibt Fabrikeignern die Möglichkeit, auf verschiedene Formen der Untervertragsvergabe zurückzugreifen, um die Mindestbeschäftigungsnormen eines Landes zu umgehen. Diese Fallstudie ist ein Beispiel dafür, wie die Vergabe von Unterverträgen diesem Zweck dienen kann. Es handelt sich um die Beschreibung eines Spielzeugherstellers in den Philippinen, die 1990 in einer gemeinsamen Untersuchung der ILO und des Beschäftigungsministeriums in Manila aufgegriffen wurde. Spielzeug im Wert von über US\$ 250 Millionen wird pro Jahr in den Philippinen hergestellt. Insgesamt wurden zwölf Spielzeugexporteure, die Unterverträge in den Philippinen vergeben, untersucht. Die meisten befanden sich in philippinischem Besitz, einige waren Joint-Venture-Unternehmen unter Beteiligung von multinationalen Gesellschaften. Die von ihnen hergestellten Stoffspielzeugartikel und Andenken wurden in den USA, Kanada, Japan, Australien, Neuseeland, Italien und Deutschland verkauft.

Die untersuchten Spielzeugunternehmen berichteten, dass die Vergabe von Unterverträgen notwendig geworden sei, um die in ihren Produktionsverträgen festgelegten Fristen für die Erfüllung der Quoten einzuhalten. Sie beschäftigten zwischen 25 und 250 Angestellte, vorwiegend Frauen.

Ein untersuchtes Spielzeugunternehmen:

Ein Unternehmen mit 100 Beschäftigten in der Region Manila wurde zu einer detaillierteren Untersuchung ausgewählt. Es produzierte Stoffspielzeug und Stoffpuppen.

Die erste Phase des Produktionsprozesses in diesem Unternehmen begann mit der Herstellung von Mustern. Die ersten Spielzeugmuster wurden an potentielle Kunden im Ausland versandt oder für Handelsmessen hergestellt und anschliessend modifiziert. Sie wurden dann entsprechend den genauen Angaben des Kunden angefertigt (d.h. handgemalt, auf Seide gedruckt, zusammengenäht oder zugeschnitten) und zur Genehmigung an ihn zurückgeschickt. Anschliessend wurden die Aufträge bestätigt, und Hunderte Exemplare jedes Musterartikels wurden angefertigt und zur Markterkundung versandt. Wenn eine grosse Nachfrage prognostiziert wurde, wurden Aufträge über Hunderttausende Exemplare pro Artikel vergeben. Es wurden Verkaufsmuster entsprechend den genauen Angaben des Kunden angefertigt, und die beiden Parteien verständigten sich auf die Konditionen des Produktionsplanes und die Zahlungsmodalitäten.

Die Welle von Grossaufträgen zu bestimmten Zeiten hatte zur Folge, dass das Unternehmen häufig aufgrund plötzlicher Engpässe bei den Arbeitskräften, den Maschinen und dem Werkraum sowie des daraus resultierenden Geldmangels nicht mit der Produktion nachkommen konnte, um die Versandfristen einzuhalten. Zunächst wurden zusätzliche Gelegenheitsarbeiter/innen eingestellt und Überstunden gemacht. Schliesslich wurden die Fabrikbeschäftigten jedoch ermuntert, zusätzliche Arbeit mit nach Hause zu nehmen. Einige vergaben die Arbeit an Familienangehörige, Verwandte, Freunde und -Nachbarn in der Nähe des Unternehmens weiter.

Im Falle umfangreicher Geschäfte beschreibt der Bericht, wie sich der Produzent statt dessen eventuell darum bemüht; eine Subunternehmerfirma zu finden, die bei der Produktion der bestellten Spielzeugartikel hilft. In diesem Fall vergab die Fabrik jedoch Unterverträge für das Nähen, die Endfertigung und die Verpackung des Spielzeugs an ihre eigenen Beschäftigten. Während die regulären Beschäftigten den Mindestlohn erhielten, wurde die durch Unterverträge vergebene Arbeit pro Stück bezahlt. Einige der Beschäftigten wurden als "Mitarbeiter/innen" bezeichnet und in sogenannte in der Gemeinschaft angesiedelte Lebensunterhaltsprogramme einbezogen. Diese Programme wurden ursprünglich von dem Unternehmen finanziert und eingeführt, um Hausfrauen, nicht mehr zur Schule gehende Jugendliche und arbeitslose Beschäftigte einzustellen. Einer der beschriebenen per Untervertrag eingestellten Beschäftigten war ein Kirchenhelfer, der Heimarbeiter/innen von örtlichen religiösen Organisationen sowie Gemeindemitglieder und jugendliche Schulabgänger organisierte.

Das Unternehmen erledigte sämtliche Zuschneidearbeiten und stellte das gesamte Material sowie einige der Maschinen zur Verfügung. Obwohl einzelne Beschäftigte weiterhin Arbeit mit nach Hause nahmen und Weitervergaben, wurden andere abenteuerlustiger. Die Unternehmensleitung zahlte zwei regulären Beschäftigten, die zu Subunternehmern wurden, 80% des vertraglich festgelegten Preises pro Stück plus 30% - 40% mehr als die direkten Arbeitskosten. Diese Beschäftigten kündigten schliesslich und wurden zu hauptamtlichen Subunternehmern, die Hunderte Mitarbeiter/innen in der Gemeinschaft beschäftigten.

Die genannten Vorteile dieser Vorgehensweise für das Unternehmen waren Einsparungen bei den Gemeinkosten, den Zusatzleistungen für zeitlich befristete Beschäftigte (Rentenzahlungen usw.) sowie bei den Mindestlöhnen und -ansprüchen; da weniger reguläre Beschäftigte benötigt wurden.

Der Untervergabeprozess lässt die Tür weit offen für weitverbreitete Missbräuche.

III) UNTERVERTRAGSVERGABE AN ANDERE FIRMEN

87 Wie bereits erwähnt, ist Kader eine der grössten Spielzeugfabriken in Thailand. Die Spielzeugproduktion setzt sich grösstenteils aus vielen kleineren Firmen und Werkstätten zusammen. Viele dieser Kleinbetriebe sind durch ein Geflecht von Unterverträgen miteinander verbunden. Die Verträge von grösseren Firmen führen jedoch tendenziell zu Konkurrenz unter den kleineren Firmen. Eine Firma, die einen Untervertrag erhalten hat, vergibt möglicherweise ihrerseits einen Teil ihrer Arbeit an einen noch kleineren Betrieb weiter, der mit vielen anderen gleich

grossen Betrieben um diese Arbeit konkurriert. Die Tendenz bei den Fabrikeignern, mit den Spielzeugpreisen zu konkurrieren, drängt die Spielzeugproduktion immer tiefer in das Geflecht von Unterverträgen und den Bereich unregulierter Tätigkeiten hinein. Der Untervergabeprozess lässt die Tür weit offen für weitverbreitete Missbräuche. Es gibt kaum eine Kontrolle über nicht gesetzlich autorisierte Unternehmer. Abschnitt M dieses Berichtes beschreibt, wie die Untervergabe von Spielzeugverträgen das Entstehen von Ausbeuterbetrieben fördert, die vorwiegend auf Kinder oder Frauen als billige Arbeitskräfte zurückgreifen.

M

VERGABE VON UNTERVERTRÄGEN AN AUSBEUTERBETRIEBE: KINDER/FRAUEN-GETTOS

88 Bei dem Kader-Brand kamen 174 Frauen ums Leben, viele von ihnen waren um die 13 Jahre alt. Die meisten der Brände, über die zuvor in China berichtet wurde, ereigneten sich in Ausbeuterbetrieben, in denen junge Arbeitnehmerinnen ums Leben kamen oder verletzt wurden. Die Fallstudie aus den Philippinen zeigt, dass der Hauptzweck der Vergabe von Spielzeugunterverträgen an die Gemeinschaft darin besteht, dass auf junge Arbeitnehmerinnen zurückgegriffen werden kann, die Akkordarbeit verrichten.

89 In Thailand sind die Bedingungen für die Vergabe von Unterverträgen in der Spielzeugindustrie besonders günstig. Unterverträge sind nicht mehr auf traditionelle Bereiche wie den Reinigungs-, Gebäude- und Sicherheitsdienst, das Fahren von Fahrzeugen, Kurierdienste oder den Kundendienst beschränkt. Sie haben sich bereits auf den Verarbeitungsbereich ausgedehnt. Zahlreiche junge Mädchen verrichten inzwischen Untervertragstätigkeiten in der Fabrikation von Konfektionsware, Lederartikeln, Schuhen und Schmuck. Sie arbeiten in gemieteten Werkstätten etwas abseits oder in der Nähe der Hauptstrassen in den wild wuchernden Vororten sowie in den verlassenen Innenstätten. Die Nähmaschinen laufen von 8.00 Uhr morgens bis 10.00 Uhr abends, und die Beschäftigten werden für zwei aufeinanderfolgende Schichten oder für eine Schicht und billige Überstunden eingestellt. Die Schichtarbeiter/innen schlafen in überfüllten Unterkünften im Obergeschoss der Werkstätten. Essen wird gewöhnlich bereitgestellt, andere Leistungen sind nicht vorgesehen. Als Lohn wird gezahlt, was immer die Beschäftigten akzeptieren. Arbeitslose aus den ländlichen Regionen oder eingewanderte Arbeitskräfte aus anderen Ländern werden zu willigen Opfern von Unternehmungen, die mit der Sklaventreibermentalität der Vorarbeiter betrieben werden.

90 Von zentraler Bedeutung für die Entwicklung von Ausbeuterbetrieben ist ihr Verhältnis zum Mindestlohn in den jeweiligen Ländern. In Thailand gilt der Mindestlohn für rund 50% der thailändischen Beschäftigten nicht. Aufgrund der bedeutenden Veränderungen im Agrarsektor kommt es zur Zeit zu massiven Migrationsbewegungen aus diesen Gemeinschaften in Richtung städtische Zentren. Tausende Menschen kommen jede Woche aus dem verarmten ländlichen Norden in Bangkok an, um die scheinbar unersättliche Nachfrage nach ungelerten Arbeitskräften in einer der Tausenden dort ansässigen arbeitsintensiven Fabriken zu decken.

91 In anderen asiatischen Ländern, einschliesslich China, ist über ähnliche Migrationsmuster berichtet worden. Die Spielzeugproduktion ist in China ein bereits in Ausbeuterbetrieben gut etabliertes Gewerbe. Umfangreiche Auslandsinvestitionen im verarbeitenden Sektor Chinas finden ihren Weg in unzählige kleine Behelfsfabriken, die die Kommunalbehörden oder private Eigner durch ein Geflecht von Unterverträgen für den Exportmarkt einrichten. Schätzungsweise 3 Millionen Wanderarbeiter/innen sind im Kantondelta in der südlichen Provinz Guangdong bei mit Kapital aus Hongkong finanzierten Betrieben beschäftigt, um Schuhe, Kleidung, Spielzeug und elektronische Geräte für den Export in den Westen und auf dem Weltmarkt anzufertigen.

92 Nahezu alle diese Wanderarbeiterinnen, hauptsächlich junge Landfrauen aus den ärmeren Provinzen wie Hunan und Sichuan, sind mit kurzfristigen Verträgen angestellt. Den Beschäftigten in diesen Ausbeuterbetrieben werden nur wenige Rechte und kaum Sozialleistungen geboten. Da bekannt ist, dass die meisten der Wanderarbeiter/innen schlecht informiert, gefügig und

Die Spielzeugproduktion ist in China ein bereits in Ausbeuterbetrieben gut etabliertes Gewerbe.

ungeschützt sind, werden die "Mingong" wie Sklaven behandelt. Sie wohnen in überfüllten Schlafsälen und erhalten kärgliche Mahlzeiten. Sieben Tage pro Woche und 14 Stunden pro Tag sind die Regelarbeitszeit. Die Fabrikleitung behält die Löhne der Beschäftigten häufig ein. Es wimmelt von Horrorgeschichten, wie etwa der, dass Arbeitnehmerinnen nicht zur Toilette gehen dürfen und

Leibesvisitationen unterzogen werden. Ungehorsame Beschäftigte werden häufig von Managern geschlagen, zum Teil mit elektrisch aufgeladenen Schlagstöcken. Nachts werden die Beschäftigten häufig in überfüllten und kahlen Schlafsälen eingeschlossen. Für den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit ist praktisch nicht gesorgt.

N

SCHLUSSBEMERKUNGEN: AUS DER ASCHE

Alle, die an der Produktion und Vermarktung von Spielzeug beteiligt sind, müssen Verantwortung übernehmen.

93 Der Kader-Brand hätte nie passieren dürfen. Die Herstellung von Spielzeug für Kinder darf sich künftig nicht mehr auf das Verbrennen, das Leid und den Tod junger Arbeitnehmerinnen gründen.

94 Es müssen Massnahmen ergriffen werden, um ähnliche Brände oder Unfälle in Thailand und anderswo zu verhindern. Alle, die an der Produktion und Vermarktung von Spielzeug beteiligt sind, müssen Verantwortung übernehmen.

95 Das Unternehmen Kader und seine Partner müssen den Grossteil der direkten Verantwortung übernehmen und für die Geschehnisse des 10. Mai verantwortlich gemacht werden. Der Praxis dieses Spielzeugherstellers, Sicherheitsnormen ausser acht zu lassen, um billigeres Spielzeug herstellen zu können, muss ein Ende gesetzt werden, wie auch im Falle der Spielzeugproduzenten in allen übrigen Herstellerländern.

96 Diejenigen, die "Spielzeugideen" kreieren, die Spielzeugriesen

und die grossen Einzelhändler in den Verbraucherländern müssen in gleicher Weise für Fabrikbrände und Unfälle verantwortlich gemacht werden. Grosseinkäufer sollten ermuntert werden, Verhaltenskodexe mit Mindestnormen für die Spielzeugherstellung anzunehmen, die im Rahmen von Produktionsverträgen mit Fabrikbesitzern umgesetzt würden.

97 Auch Thailand muss seine Verantwortung übernehmen, ebenso wie die Regierungen aller Herstellerländer. Angemessene Normen und eine effektive Überwachung der Spielzeugindustrie müssen gewährleistet werden, ebenso wie die Inkraftsetzung von Bestimmungen (mit geeigneten Strafen) durch ordnungsgemässe gerichtliche Verfahren.

98 Angesichts des extrem wettbewerbsorientierten Spielzeugmarktes besteht die Gefahr, dass Fortschritte hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einem Land durch die Verlagerung der Produktion in andere Länder, in denen die grundlegenden Arbeitnehmer-

ÖFFENTLICHES BEWUSSTSEIN - DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER SPIELZEUGINDUSTRIE

Die Schlussfolgerungen der IBFG-Mission nach Thailand sind für die Umsetzung der IBFG-Politik relevant. Diese Politik beinhaltet die beiden Entschliessungen zur Spielzeugindustrie bzw. zu China, die der IBFG-Vorstand bei seiner 10.1. Sitzung verabschiedete (vgl. Anhang IV).

In der Entschliessung zur Spielzeugindustrie wird der IBFG aufgefordert, "Bildungskampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Spielzeugproduktion durchzuführen und Druck, einschliesslich selektiver Boykotte, auf die Spielzeugindustrie auszuüben, damit sie ihre Produktionsmethoden ändert und die Ausbeutung beendet, die sie geschaffen, verwendet und für sich genutzt hat...". Ferner werden die IBFG-Mitgliedsorganisationen und die IBS in dieser Entschliessung gedrängt, "sich umfassend an diesen Kampagnen zu beteiligen und sie voll und ganz zu unterstützen".

U.a. werden der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen in der Entschliessung zu China aufgefordert, die "Öffentlichkeit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in im ausländi-

scheu Besitz befindlichen exportorientierten Industrien in Entwicklungsländern" zu sensibilisieren und "Druck auf diese Industrien auszuüben, damit sie ihre Produktionsmethoden ändern und die Ausbeutung beenden, die sie geschaffen, verwendet und für sich genutzt haben".

Darüber hinaus forderte der 15. IBFG-Weltkongress den Vorstand in seiner Entschliessung zur Kinderarbeit auf, die IBFG-Kampagne zur Abschaffung der Kinderarbeit zu intensivieren, indem u.a. "spezifische Kampagnen, einschliesslich Boykotten und Gemeinschaftsaktionen, gegen durch Kinderarbeit hergestellte Güter unterstützt werden".

In seiner Erklärung zum Thema Gewerkschaftliche Organisation und die Herausforderung der Internationalisierung forderte der 15. Weltkongress den IBFG schliesslich auf, (über die IBFG/IBS-Arbeitsgruppe Multinationale Gesellschaften) "gemeinsam mit den IBS einen Rahmen für die effektive Koordinierung internationaler Aktionen im Zusammenhang mit transnationalen Gesellschaften zu erarbeiten...".

Die Beschäftigten müssen an der Überwachung der Spielzeugproduktion und -vermarktung beteiligt werden und gemeinsam mit den Arbeitgebern Veränderungen herbeiführen.

rechte am Arbeitsplatz verletzt werden, untergraben werden. Fortschritte können nur dann erzielt werden, wenn allgemein akzeptiert wird, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf Organisierung und Tarifverhandlungen haben müssen und Diskriminierung bei der Beschäftigung sowie Zwangsarbeit verboten werden. Auch Kinderarbeit sollte zunehmend beseitigt werden, wobei mit den gefährlichsten und ausbeuterischsten Industrien begonnen werden sollte. Ohne diese grundlegenden Arbeitnehmerrechte wird die Sicherheitsgesetzgebung weiterhin unzureichend sein und nicht in Kraft gesetzt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) und das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen (GATT) neue Kooperationsmechanismen erarbeiten, um zu gewährleisten, dass grundlegende internationale Normen geachtet werden und dass kein Land durch Repression, Diskriminierung und Ausbeutung der Beschäftigten einen Wettbewerbsvorteil erlangen kann.

99 Die Beschäftigten müssen an der Überwachung der Spielzeugproduktion und -vermarktung beteiligt werden und gemeinsam mit den Arbeitgebern Veränderungen herbeiführen. Die Entwicklung gemeinsamer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-

Arbeitsschutzpläne muss gefördert werden, und die Beschäftigten müssen Gewerkschaften gründen und sich an der Entscheidungsfindung beteiligen können. Spielzeugproduzierende Länder wie Thailand und China müssen IAO-Übereinkommen akzeptieren, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Organisationsrecht der Beschäftigten anerkannt werden.

100 Schliesslich muss den Verbrauchern die Möglichkeit gegeben werden, unter sicheren Bedingungen hergestelltes Spielzeug zu kaufen und über die Bedingungen unterrichtet zu werden, unter denen die Produktion gegenwärtig stattfindet.

101 Der IBFG fordert alle in der Spielzeugindustrie und andere auf, sich der internationalen Gewerkschaftsbewegung anzuschliessen und eine umfassende internationale Strategie zu erarbeiten, um zu gewährleisten, dass Spielzeug für Kinder nicht mit dem Elend der Beschäftigten, die es herstellen, erkaufte wird. Wir hoffen, dass dieser Bericht nicht nur das Ausmass der durch die Kader-Katastrophe aufgedeckten Probleme, sondern auch den Weg aufzeigt, der eingeschlagen werden sollte, um zu gewährleisten, dass es nie wieder zu solchen Tragödien kommt.

Anhang I

NORMEN ZUR VERHINDERUNG VON FABRIKBRÄNDEN

KAPITEL 2: NFPA 707, SICHERHEITSKODEX, AUSGABE 7997*

1 Jedes Gebäude bzw. Bauwerk ist so zu konstruieren, anzuordnen, auszustatten, zu warten und zu betreiben, dass unnötige Gefahren für das Leben und die Sicherheit seiner Bewohner aufgrund von Feuer, Rauch, Dämpfen oder daraus entstehender Panik in der Zeit vermieden werden, die normalerweise nötig ist, um das Gebäude oder Bauwerk im Falle eines Brandes oder anderen Notfalls zu verlassen bzw. geeignete Massnahmen zu ergreifen.

2 Jedes Gebäude bzw. Bauwerk ist mit Ausgängen und anderen Sicherheitsvorkehrungen auszustatten, die der Art, Anzahl, Position und Kapazität nach für das einzelne Gebäude bzw. Bauwerk geeignet sind, und zwar unter gebührender Berücksichtigung der Art der Nutzung, der Kompetenzen der Bewohner, der Anzahl der betroffenen Personen, des verfügbaren Brandschutzes, der Höhe und Konstruktionsart des Gebäudes bzw. Bauwerks sowie anderer Faktoren, die beachtet werden müssen, um allen Bewohnern ein vernünftiges Mass an Sicherheit zu garantieren.

3 In jedem Gebäude bzw. Bauwerk sind die Ausgänge so anzuordnen und zu warten, dass das freie und ungehinderte Verlassen aller Teile des Gebäudes bzw. Bauwerks, wenn es bewohnt ist, jederzeit möglich ist.

4 Jeder Ausgang hat deutlich sichtbar zu sein, bzw. der Weg zu jedem Ausgang ist auffällig auszuweisen, so dass jeder Bewohner eines jeden Gebäudes bzw. Bauwerks, der im Besitz seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten ist, unverzüglich weiss, welche Fluchtrichtung er von jedem gegebenen Punkt aus einzuschlagen hat.

5 Jedes Gebäude bzw. Bauwerk, dessen Grösse, Anordnung oder Nutzung derart beschaffen ist,

dass ein Brand selbst keine ausreichende Warnung für die Bewohner darstellt, ist gegebenenfalls mit Alarmvorrichtungen auszustatten, so dass die Bewohner im Falle eines Brandes gewarnt werden können.

6 In jedem Gebäude bzw. Bauwerk, Abschnitt und Bereich, dessen Grösse, Nutzung und Anordnung Bewohner gefährdet, die versuchen, einen einzigen Ausgang zu benutzen, der durch Feuer oder Rauch blockiert ist, sind mindestens zwei Ausgänge vorzusehen. Die beiden Ausgänge sind so anzuordnen, dass die Möglichkeit, dass beide durch denselben Brand oder Notfall unpassierbar gemacht werden, so gering wie möglich ist.

7 Jeder vertikale Ausgang und jede andere vertikale Öffnung zwischen den Stockwerken eines Gebäudes ist, wie erforderlich, angemessen abzuschliessen oder zu sichern, um die Bewohner während des Benutzens der Ausgänge zu schützen und die Ausbreitung von Feuer, Rauch oder Dämpfen durch vertikale Öffnungen von Stockwerk zu Stockwerk, bevor die Bewohner die Ausgänge betreten haben, zu verhindern.

* Der Sicherheitskodex wurde von der National Fire Protection Association (USA) erarbeitet und ist in vielen Industrieländern zur wichtigsten Industrienorm zur Verhinderung von Fabrikbränden geworden. Der Sicherheitskodex wurde nach dem Brand bei der Shirtwaist Company im Jahr 1911 in New York ausgearbeitet (vgl. Anhang II).

Der Sicherheitskodex wurde nach dem Brand bei der Shirtwaist Company im Jahr 1911 in New York ausgearbeitet.

Anhang II

Der Kader-Brand zeigt, dass die Verlagerung der Produktionsanlagen dorthin, wo die Sicherheitsnormen und Löhne niedriger sind, heute immer noch praktiziert wird.

DIE TRIANGLE SHIRTTWAIST COMPANY: DER BRAND IM JAHR 1911 IN NEW YORK

1 Am Samstag, 25. März 1911, brach Feuer im B. Stock der Textilfabrik Triangle Shirtwaist Company aus, bei dem 146 Beschäftigte ums Leben kamen. Bis zu dem Brand bei Kader in Thailand war der Brand von 1911 der grösste je dagewesene Fabrikbrand gewesen. Das Feuer breitete sich schnell auf andere Stockwerke aus, und viele Beschäftigte waren nicht in der Lage, das Gebäude zu verlassen. Sie waren in überfüllten, engen Gängen und an unpassierbaren Ausgängen gefangen und wurden von anderen überrannt.

2 Die zur Rettung der Beschäftigten verfügbaren Leitern reichten nicht über den 6. Stock hinaus. Als die Flammen näher kamen, stürzten sich die Beschäftigten aus den Fenstern auf die Strassen hinaus. Die Sprungtücher der Feuerwehr rissen unter dem Gewicht der niederstürzenden Körper. Über ein Drittel derjenigen, die ums Leben kamen, waren aus den Fabrikfenstern in den Tod ge-

sprungen. Die übrigen Beschäftigten erstickten oder verbrannten bis zur Unkenntlichkeit.

3 Zum Zeitpunkt der Jahrhundertwende florierte die Textilproduktion in der New Yorker Region, aber erst nach dem Fabrikbrand von 1911 wurden striktere Gesundheits- und Sicherheitsnormen eingeführt.

4 Der Brand führte zu verbesserten Fabriknormen für die Herstellung von Waren und Textilien in einer Reihe von Industrieländern. Die in Anhang 1 dieses Berichtes enthaltenen Fabriknormen gehen ebenfalls auf nach dem Brand von 1911 eingeführte Normen zurück. Durch die verbesserten Normen haben sich jedoch auch die Produktionskosten gegenüber denjenigen in Südostasien erhöht. Im Laufe der Jahre hat sich ein Grossteil des verarbeitenden Sektors von den Industrieländern in Länder wie Hongkong, Korea, Thailand und die Philippinen verlagert.

5 Der Kader-Brand zeigt, dass die Verlagerung der Produktionsanlagen dorthin, wo die Sicherheitsnormen und Löhne niedriger sind, heute immer noch praktiziert wird. Der gleiche Prozess, der seit 1911 zur Verlagerung des verarbeitenden Sektors von den Industrieländern nach Südostasien geführt hat, läuft jetzt mit der Verlagerung der Spielzeugproduktion nach China erneut ab.

6 Der Brand von 1911 in New York erinnert daran, dass es nirgendwo einen langfristigen Schutz für die Gesundheit und die Sicherheit geben kann, wenn nicht alle Länder allmählich grundlegende Fabriknormen einführen. Es wird wichtig sein, Mechanismen festzulegen, mit deren Hilfe sich die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entsprechend dem Wachstum der Produktivität und der

Exporte verbessert, und es muss gewährleistet werden, dass der mörderische Wettbewerb derartige Fortschritte nicht untergräbt. International anerkannte Normen sollten positive nationale Massnahmen zur Verhütung von Fabrikbränden fördern.

7 Die meisten von dem Brand im Jahr 1911 betroffenen Beschäftigten waren junge Einwandererfrauen, die in überfüllten und vollgestellten Räumen arbeiteten, in denen Öl auf den hölzernen Fussboden tropfte. In der ganzen Fabrik lagen leicht brennbare Stoffe herum, und die Luft war voller Fusseln. Es gab keinerlei Brandschutzvorrichtungen, und die Beschäftigten waren weder in Feuerbekämpfungsmassnahmen noch in anderen Verfahren für den Notfall geschult worden.

Anhang III

VERHALTENSKODEXE: DAS BEISPIEL LEVI STRAUSS & CO.

1 Bei einigen transnationalen Gesellschaften besteht in zunehmendem Masse die Tendenz, Verhaltenskodexe zu entwickeln und anzunehmen, um ihr Unternehmensverhalten in den Augen der Öffentlichkeit glaubwürdig erscheinen zu lassen. Bisher haben hauptsächlich in den USA ansässige Unternehmen des Textil- und Schuhsektors (Levi-Strauss, Phillips Van Heusen, Nike, Reebok) sowie grosse in den USA ansässige Einzelhändler (JC Penny, Sears Roebuck and Co.) derartige Kodexe verabschiedet, obwohl sich kürzlich mindestens zwei europäische Unternehmen diesem Trend angeschlossen haben (Danone und IKEA).

2 Es erscheint daher möglich, einen solchen Verhaltenskodex für die Spielzeugindustrie zu entwickeln und ihn durch die Vergabe der Produktionsverträge in Kraft zu setzen. Als Beispiel wird nachfolgend der von Levi Strauss & Company angenommene Verhaltenskodex wiedergegeben.

KRITERIEN UND RICHTLINIEN FÜR DIE AUSWAHL VON GESCHÄFTSPARTNERN UND LÄNDERN (1992)

3 Levi Strauss & Co. führt seine Geschäfte traditionell in einer Art und Weise, die seine Werte widerspiegelt. Bei der Ausweitung unserer Bezugsquellen auf verschiedene Kulturen und Länder müssen wir hinsichtlich der Auswahl von Geschäftspartnern und Ländern besonders darauf achten, dass deren Praktiken nicht im Widerspruch zu unseren Werten stehen. Andernfalls könnten unsere Bezugsbeschlüsse Gefahr laufen, diese Tradition zu untergraben, das Image unserer Marken zu schädigen und unseren geschäftlichen Erfolg zu gefährden.

KRITERIEN FÜR DIE AUSWAHL VON GESCHÄFTSPARTNERN

4 Wir berücksichtigen sowohl die Praktiken einzelner Geschäftspartner als auch die politischen und sozialen Fragen in denjenigen Ländern, die wir als Bezugsquellen in Erwägung ziehen.

5 Die Auswahlkriterien beziehen sich auf diejenigen Fragen, die von unseren einzelnen Geschäftspartnern direkt kontrolliert werden können.

6 Wir haben "Geschäftspartner" als Unternehmer und Lieferanten definiert, die bei der Herstellung und Fertigstellung unserer Produkte eingesetzte Arbeitskräfte und/oder Materialien (darunter Stoffe, Verschiedenes, Chemikalien und/oder Steine) bereitstellen.

UMWELTBESTIMMUNGEN

7 Wir machen nur mit solchen Partnern Geschäfte, die unsere Verpflichtung zum Umweltschutz teilen. (Anmerkung: Diese Norm soll sich im Einklang mit dem gebilligten Sprachgebrauch der Levi Strauss & Co-Umweltaktionsgruppe befinden.)

ETHISCHE NORMEN

8 Wir werden uns darum bemühen, Geschäftspartner zu finden, die sowohl als Einzelpersonen als auch in ihrem Unternehmensgebaren bestrebt sind, ethischen Normen zu entsprechen, die mit unseren eigenen nicht unvereinbar sind.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

9 Wir werden nur auf solche Geschäftspartner zurückgreifen, die ihren Beschäftigten eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt bieten. Geschäftspartner, die ihren Beschäftigten Unterbringungsmöglichkeiten anbieten, müssen für sichere und gesunde Einrichtungen sorgen.

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

10 Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie als Einzelpersonen gesetzestreu sind und sich bei der Führung ihrer Geschäfte an die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen halten.

BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

11 Wir werden nur mit Partnern Geschäfte machen, deren Beschäftigte ausnahmslos freiwillig tätig sind, nicht Gefahr laufen, körperlichen Schaden zu nehmen, gerecht vergütet werden, das Recht auf Koalitionsfreiheit haben und in keiner Weise ausgebeutet werden. Darüber hinaus werden nachstehende spezifische Richtlinien befolgt:

a) Löhne und sonstige Leistungen

12 Wir werden nur mit Partnern Geschäfte machen, die Löhne und sonstige Leistungen bieten, die dem geltenden Gesetz oder den üblichen Praktiken in der lokalen Fertigungs- oder Veredelungsindustrie entsprechen. Wir werden ferner Geschäftspartner begünstigen, die unser Engagement für bessere Bedingungen für die Allgemeinheit teilen.

b) Arbeitszeit

13 Obwohl wir Flexibilität bei der Fertigungsplanung zulassen, werden wir die übliche lokale Arbeitszeit feststellen und uns Geschäftspartner suchen, die sie nicht überschreiten bzw. Überstunden angemessen vergüten. Da wir Partner begünstigen, deren Arbeitswoche weniger als 60 Stunden beträgt, werden wir nicht auf Unternehmer zurückgreifen, deren Arbeitswoche regelmässig 60 Stunden übersteigt. Die Beschäftigten sollten einen von sieben Tagen freihaben.

c) Kinderarbeit

14 Der Einsatz von Kinderarbeit ist nicht zulässig. "Kinder" sind definiert als weniger als 14 Jahre alt bzw. jünger als das schulpflichtige Alter. Unternehmer, die in irgendeinem

ihrer Betriebe auf Kinderarbeit zurückgreifen, kommen nicht als Partner in Frage. Wir unterstützen die Entwicklung legitimer betrieblicher Ausbildungsprogramme für Jugendliche.

d) Sträflingsarbeit/Zwangsarbeit

15 Wir werden bei der Herstellung unserer Produkte im Rahmen von Vertrags- oder Untervertragsverhältnissen nicht wissentlich auf Sträflings- bzw. Zwangsarbeit zurückgreifen. Wir werden nicht wissentlich Materialien von einem Geschäftspartner verwenden oder erwerben, die auf Sträflings- oder Zwangsarbeit zurückgreift.

e) Diskriminierung

16 Während wir kulturelle Differenzen würdigen und achten, sind wir der Ansicht, dass Beschäftigte auf der Grundlage ihrer für die Tätigkeit relevanten Fähigkeiten eingestellt werden sollten und nicht auf der Grundlage persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen. Wir werden Geschäftspartner begünstigen, die diese Ansicht teilen.

f) Disziplinarverfahren

17 Wir werden keine Geschäfte mit Unternehmern machen, die auf körperliche Züchtigung oder andere psychische oder physische Zwangsmassnahmen zurückgreifen.

RICHTLINIEN FÜR DIE AUSWAHL VON LÄNDERN

18 Die nachstehenden Kriterien für die Auswahl von Ländern gehen auf Fragen ein, die unserer Ansicht nach über die Kontrolle der einzelnen Geschäftspartner hinausgehen.

MARKENIMAGE

19 Wir werden keine vertraglichen Beziehungen in Ländern aufnehmen oder erneuern, die sich als Bezugsquelle negativ auf unser globales Markenimage auswirken würden.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

20 Wir werden dort keine vertraglichen Beziehungen aufnehmen oder erneuern, wo es Anhaltspunkte dafür gibt, dass Beschäftigte oder Vertreterinnen des Unternehmens übermässigen Gefahren ausgesetzt wären.

MENSCHENRECHTE

21 Wir sollten in Ländern, in denen Verletzungen der grundlegenden Menschenrechte weit verbreitet sind, keine vertraglichen Beziehungen aufnehmen oder erneuern.

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

22 Wir werden keine vertraglichen Beziehungen in Ländern auf-

nehmen oder erneuern, in denen die gesetzlichen Rahmenbedingungen eine übermässige Gefahr für unser Warenzeichen oder für andere wichtige kommerzielle Interessen darstellen bzw. unsere Fähigkeit, diese Richtlinien umzusetzen, behindern.

POLITISCHE ODER SOZIALE STABILITÄT

23 Wir werden keine vertraglichen Beziehungen in Ländern aufnehmen oder erneuern, in denen politische oder soziale Unruhen unsere kommerziellen Interessen übermässig gefährden.

Anhang IV(a)

INTERNATIONALER BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN

VORSTAND

Brüssel, 1. - 3. Dezember 1993

ENTSCHLIESSUNG AUSBEUTUNG IN DER SPIELZEUGINDUSTRIE

Der vom 1. bis 3. Dezember 1993 in Brüssel tagende Vorstand des IBFG,

EINGEDENK der tragischen Brände in der thailändischen Spielzeugfabrik Kader vom 10. Mai 1993 und in dem chinesischen Handarbeitsbetrieb Zhili vom 20. November 1993, durch die insgesamt 369 Menschen ums Leben kamen, 300 verletzt und 2.600 arbeitslos wurden, und

WEITER EINGEDENK der Tatsache, dass allein in Thailand in einem Jahr von 200.000 Fabrikbränden und -unfällen berichtet wurde, bei denen rund 5.000 Menschen ums Leben kamen, und

UNTER BERÜCKSICHTIGUNG des vorläufigen Berichtes der IBFG/IBS-Mission nach Thailand zur Untersuchung des Kader-Brandes, die feststellte, dass die schlechte Bauweise und Planung des Gebäudes zusammen mit der Nichtinkraftsetzung anerkannter grundlegender Sicherheitsnormen beträchtlich zu dem Ausmass dieser Katastrophe beigetragen hat, und

ZU DEM SCHLUSS KOMMEND, dass derartige Brände auf das Versäumnis von Regierungen zurückgehen, die Gesundheit und die Sicherheit sowie die Rechte ihrer Bürgerinnen und Bürger bei ihren Bemühungen um Auslandsinvestitionen und Exporte zu schützen, und

FESTSTELLEND, dass die Spielzeugindustrie und andere ähnliche Industrien diesen internationalen

Wettbewerb ausgenutzt haben, um ihre Produktion auf der Grundlage konkurrierender Angebote von Subunternehmern, wie Kader, die keine angemessenen Löhne und Arbeitsbedingungen bieten, sowie mit der Kooperation von Regierungen, wie der Chinas, die Kinder- und Zwangsarbeit zulassen und freie Gewerkschaften verbieten, zu organisieren, und

FERNER FESTSTELLEND, dass die Spielzeugindustrie ein Ausbeutungssystem geschaffen hat, zu dessen zahlreichsten Opfern Frauen gehören, und

ERINNERND an die von zahlreichen Gewerkschaftsorganisationen bezüglich der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt in der Spielzeugindustrie zum Ausdruck gebrachte Besorgnis,

VERLANGT, dass Regierungen und Arbeitgeber die international anerkannten Mindestarbeitschutznormen sowie das Recht auf Gründung von und Beitritt zu freien und unabhängigen Gewerkschaften uneingeschränkt achten, und

FORDERT den IBFG AUF Bildungskampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Spielzeugproduktion durchzuführen und Druck, einschliesslich selektiver Boykotte, auf die Spielzeugindustrie auszuüben, damit sie ihre Produktionsmethoden ändert und die Ausbeutung beendet, die sie geschaffen, verwendet und für sich genutzt hat, und

DRÄNGT seine Mitgliedsorganisationen und die IBS, sich umfassend an diesen Kampagnen zu beteiligen und sie voll und ganz zu unterstützen.

Anhang IV(b)

INTERNATIONALER BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN

VORSTAND

Brüssel, 1. - 3. Dezember 1993

ENTSCHLIESSUNG

ARBEITNEHMERRECHTSVERSTÖSSE IN CHINA

Der vom 1. bis 3. Dezember 1993 in Brüssel tagende Vorstand des IBFG,

EINGEDENK der Tatsache, dass der schreckliche Brand in dem Handarbeitsbetrieb Zhili im chinesischen Shenzhen vom 20. November 1993, bei dem über 80 junge Frauen ums Leben kamen, der dritte Grossbrand in Shenzhen innerhalb von vier Monaten war und auf ein Jahr folgte, in dem sich die industriellen Todesfälle in den Sonderwirtschaftszonen der südlichen Provinz Chinas um 62% erhöhten;

FERNER EINGEDENK der Tatsache, dass das Ausmass der Katastrophe auf die Praxis zurückging, Türen und Fenster verschlossen und versperrt zu halten, um die Beschäftigten bis zur Erfüllung des Produktionssolls am Verlassen des Betriebes zu hindern - eine übliche Praxis in Chinas neuen exportorientierten Verarbeitungsbetrieben;

FESTSTELLEND, dass die chinesischen Behörden, um das Durchsickern neuer, für die Regierung ungünstiger Informationen zu verhindern, die Überlebenden, anstatt ihnen zu helfen und sie zu beraten, in einer kalten, zügigen Gemeindehalle festhielten, wo sie auf dem Fussboden schlafen mussten;

ZU DEM SCHLUSS KOMMEND, dass derartige Brände und ihre Nachwirkungen auf das Versäumnis der chinesischen Regierung zurückgehen, die Gesundheit und die Sicherheit sowie die Rechte ihrer Bürgerinnen und Bürger bei ihren Bemühungen um Auslandsinvestitionen und Exporte zu schützen;

FESTSTELLEND, dass internationale Investoren, ebenso wie der Einzelhandelssektor, die Arbeitnehmerrechtsver-

stösse in China, u.a. unzureichende Löhne und Arbeitsbedingungen, Einsatz von Kinder- und Zwangsarbeit sowie das Verbot freier Gewerkschaften, voll ausnutzen;

VERURTEILT die fortgesetzte Verweigerung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte in China, durch die es zu Tragödien wie der des Brandes im Handarbeitsbetrieb Zhili kommt;

KOMMT ZU DEM SCHLUSS, dass dieser völlig unnötige Verlust von Menschenleben die Notwendigkeit der Einführung effektiver Mechanismen zur Inkraftsetzung international anerkannter Arbeitnehmerrechtsnormen, einschliesslich Gesundheit und Sicherheit, deutlich macht;

FORDERT den IBFG und seine Mitgliedsorganisationen **AUF** ihre Bemühungen auf nationaler und internationaler Ebene zu intensivieren, um auf die Arbeitnehmerrechtsverstösse in China aufmerksam zu machen, Bildungskampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in im ausländischen Besitz befindlichen exportorientierten Industrien in Entwicklungsländern durchzuführen sowie Druck auf diese Industrien auszuüben, damit sie ihre Produktionsmethoden ändern und die Ausbeutung beenden, die sie geschaffen, verwendet und für sich genutzt haben;

FORDERT den IBFG **FERNER AUF** einen internationalen Boykott aller in China hergestellten Spielzeugartikel zu organisieren und zu koordinieren;

VERLANGT, dass die chinesische Regierung

- unverzüglich eine öffentliche Untersuchung der Ursachen des Brandes in dem Handarbeitsbetrieb Zhili durchführt und den Aufgabenbereich allgemein genug formuliert, um eine gründliche Prüfung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen in China zu ermöglichen;

- alle für den Brand Verantwortlichen vor Gericht bringt, einschliesslich der Regierungsbeamten, die es versäumt haben, die örtliche Arbeitsschutzgesetzgebung in Kraft zu setzen; und

- gewährleistet, dass den Familien der Verstorbenen sowie den Verletzten frühzeitig eine angemessene Entschädigung von den Fabrikbesitzern gezahlt wird;

VERLANGT FERNER, dass die chinesischen Behörden das Recht der Beschäftigten auf Beitritt zu freien und unabhängigen Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl uneingeschränkt achten und dem unabhängigen chinesischen Gewerkschaftsführer Han Dongfang die sofortige Rückkehr in sein Heimatland gestatten.