Foto: SACOM HongKong/Flickr.com

So wird ein Schuh draus

Arbeitsbedingungen in der chinesischen Schuhindustrie

"Während des Streiks ließen Polizisten ihre Hunde auf uns los und befahlen ihnen, uns zu beißen."

Diese Aussage stammt von einer Arbeiterin einer chinesischen Schuhfabrik in der Provinz Guangdong. Zeugnisse wie dieses wurden im Jahr 2015 während der Befragungen für die Studie „So wird ein Schuh draus – Arbeitsbedingungen in der chinesischen Schuhindustrie" geäußert. Sie belegen, dass Arbeitsrechtsverletzungen in der Schuhindustrie noch immer ein häufiges Phänomen sind. Die befragten Beschäftigten der Zulieferfabriken europäischer Marken berichten z.B. von zu niedrigen Löhnen, unfreiwilligen Überstunden, mangelndem Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, dem Einsatz von staatlicher Gewalt, um Streiks zu unterdrücken, nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen und zu geringen Abfindungszahlungen bei Entlassungen. Dieses Fact-Sheet thematisiert die aktuelle Situation von ArbeiterInnen im chinesischen Schuhsektor und analysiert, wie es um Arbeitsrechte in der chinesischen Schuhindustrie derzeit bestellt ist.

Die chinesische Schuhproduktion

Die Volksrepublik China verfügt, gerade im Vergleich zu anderen wichtigen Produktionsländern, über eine außerordentlich fortschrittliche Arbeitsgesetzgebung, die ArbeiterInnen auf dem Papier verhältnismäßig viel Schutz gewährt. Zudem haben heutzutage die meisten großen Schuhunternehmen Verhaltenskodizes, die dazu beitragen sollen, Arbeitsrechtsverletzungen in Zulieferbetrieben einzudämmen.

China ist mit Abstand das Land mit der weltweit größten Schuhproduktion. Allein 2014 produzierte China über 15,7 Mrd. Paar Schuhe (Abb. 1).

CHANGE YOUR SHOES
INKOTA netzwerk
全球化監察 GM Globalization Monitor
süd
INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE

Abb. 1 **Die zehn wichtigsten Länder innerhalb der Schuhproduktion (2014)**

	Land	Paar (Mio.)	Weltmarktanteil (%)
1	China	15.700	64,6
2	Indien	2.865	8,5
3	Vietnam	910	3,7
4	Brasilien	900	3,7
5	Indonesien	724	3,0
6	Pakistan	386	1,6
7	Türkei	320	1,3
8	Bangladesch	315	1,3
9	Mexiko	245	1,0
10	Italien	197	0,8

Quelle: APICCAPS 2015

Traditionell sind die Hauptproduktionsstätten für Schuhe in den chinesischen Küstenprovinzen Guangdong, Fujian und Zhejiang angesiedelt (Abb. 2). Aufgrund steigender Produktionskosten in den Küstengebieten haben mittlerweile viele Schuhfabriken ihren Sitz ins Landesinnere oder ins Ausland verlegt.
Nach wie vor gilt Guangdong jedoch als das chinesische Zentrum der industriellen Verarbeitung, besonders im Schuhsektor. In Guangdong sind die meisten Schuhfabriken in der Region um das Pearl River Delta angesiedelt. Zu den bekanntesten Produktionszentren zählen hier Heshan, Huidong und Dongguan (Abb. 3). Auch die weltweit größte Produktionsfirma für Marken-Sportschuhe und -Freizeitschuhe, Yue Yuen Industrial Holdings Ltd., hat die meisten ihrer Fabriken in der Region Dongguan.

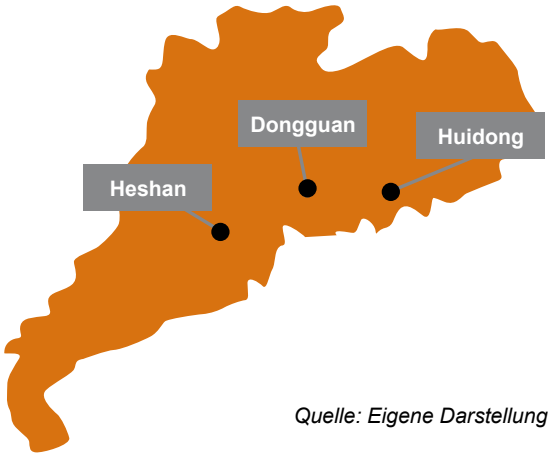
Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Schuhproduktion

Wie sieht der Arbeitsalltag in den Schuhfabriken Guangdongs aus? Um einen Einblick zu gewinnen, führten wir Ende 2015 Interviews mit 47 ArbeiterInnen aus drei Schuhfabriken in der Provinz Guangdong durch: Yue Yuen Industrial Holdings Ltd., Stella International Holdings Ltd. und Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd.

Abb. 2 **Die wichtigsten schuhproduzierenden Provinzen**

Quelle: Eigene Darstellung

Abb. 3 **Die wichtigsten schuhproduzierenden Regionen in der Provinz Guangdong**



Quelle: Eigene Darstellung

Zwangsarbeit

25 Befragte (53 %) gaben an, dass sie zu Überstunden gezwungen werden. Die Strafen für eine Weigerung umfassten disziplinarische Verwarnungen, Abzug von Vergütungen, Erniedrigungen sowie Beschimpfungen.

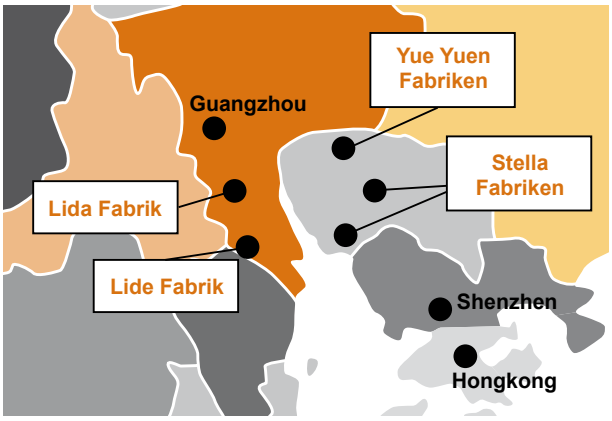
Viele Befragte gaben auch an, dass sie auf den Überstundenlohn angewiesen seien und ihn als wesentlichen Bestandteil ihres regulären Gehaltes betrachteten, weswegen sich einige Befragte nicht zu Überstunden gezwungen fühlten, selbst wenn sie pro Monat mehr als 30 Überstunden leisten.

Diskriminierung von Frauen

Nur 25 der Befragten (53 %) erklärten, dass Frauen bezahlten Mutterschaftsurlaub genießen. Neun der 25

betonten, dass sich der Lohn von Frauen während des Mutterschaftsurlaubs nur am Mindestlohn und nicht, wie vom Gesetz vorgesehen, am Durchschnittslohn, orientiert. Neun der Befragten (19 %) gaben an, dass Vorgesetzte Frauen und Männer nicht gleich behandelten und 14 Befragte (30 %), wovon 12 Frauen sind, gaben an, bereits verbalen Übergriffen ausgesetzt gewesen zu sein.

Abb. 4 Standorte der untersuchten Fabriken



Quelle: Eigene Darstellung

Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

43 der Befragten (91 %) erklärten, dass sie nicht wüssten, wie GewerkschaftsvertreterInnen gewählt würden. 37 (79 %) haben bereits Streiks und polizeiliches Eingreifen in ihrer Fabrik erlebt, wobei die Gewerkschaft weder eine tragende Rolle bei der Streikorganisation noch bei der Unterstützung der ArbeiterInnen einnahm, die aufgrund ihrer Beteiligung an den Arbeitskämpfen kriminalisiert wurden.
Die Gewerkschaftszweige in den untersuchten Fabriken haben bislang noch keine Tarifverhandlungen angestoßen. Das Ergebnis der Umfragen zeigt, dass der All-Chinesische Gewerkschaftsbund (ACGB) in den untersuchten Fabriken entweder nicht präsent ist oder seinen gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten nicht nachkommt.

Existenzsichernde Löhne

Das durchschnittliche Jahreseinkommen der Befragten liegt bei 3.033 Renminbi Yuan (410 Euro). Die Interviews ergaben, dass die ArbeiterInnen zur Deckung ihrer Grundbedürfnisse einen durchschnittlichen existenzsichernden Lohn von 4.349 Renminbi Yuan (590 Euro) pro Monat verdienen müssten. Dies liegt sogar noch weit über den Berechnungen der Asia Floor Wage Campaign, die 2015 einen Existenzlohn von 3.847 Renminbi Yuan (425 Euro) errechnet hatte. Allerdings ist dieser für Gesamt-China errechnet worden. In Guangdong liegen die Lebenshaltungskosten über dem chinesischen Durchschnitt. Zudem sind sie in den letzten zwei Jahren weiter gestiegen.

Arbeitszeit

Chinesisches Recht wird von den Fabriken nicht umgesetzt. Im Durchschnitt arbeiten die Befragten 10,6 Stunden pro Tag. Nur neun der Befragten (19 %) haben Acht-Stunden-Tage. Zehn der Befragten (21 %) arbeiten mehr als elf Stunden pro Tag.

Solidarität mit ArbeiterInnen in China, Foto: SACOM HongKong/Flickr.com

Mr. Hu, 42 Jahre alt, arbeitete fünf Jahre lang in einer Yue Yuen Fabrik in Dongguan als Spritzlackierer.

- Monatliches Einkommen: ca. 2.900 Renminbi Yuan (391 Euro)
- Monatliche Arbeitszeit: 212 Stunden (inklusive 36 Überstunden)
- Fristlos gekündigt nach dem Streik

Die Spritzlackierung ist eine anstrengende, schmutzige und gefährliche Arbeit. Die Farben und Lacke enthalten giftige Substanzen. Hu musste im Stehen arbeiten und war stets den giftigen Dämpfen ausgesetzt. Einer seiner Kollegen ist inzwischen an Leukämie erkrankt.
Als am 14. April 2014 zehntausende von Yue Yuens ArbeiterInnen in Dongguan ihre Arbeit niederlegten, wurde er von mehreren Polizisten unter Tritten und Schlägen verhaftet, weil er verdächtigt wurde, Fotos von der Polizeigewalt gemacht zu haben.
Hu verlor das Bewusstsein und kam erst wieder auf der Polizeistation zu sich, an Händen und Füßen gefesselt. Dort wurde Hu nicht ärztlich versorgt und abermals brutal verprügelt. Nachdem der schwer verwundete Mann in ein Krankenhaus gebracht worden war, fesselten ihn Polizeibeamte, verhinderten die Behandlung seiner Wunden und schlugen ihn zum wiederholten Male bewusstlos.
Noch am gleichen Tag wurde Hu wieder auf der Polizeistation verhört, geschlagen und beleidigt und anschließend zu einer psychiatrischen Anstalt gebracht.
In der Nervenklinik wurde er erneut von Polizisten und Klinikpersonal brutal misshandelt, für den Rest der Nacht an ein Bett gefesselt, ohne Trinken, ohne Essen und ohne auf die Toilette gehen zu können.
Als Hu wieder in der Fabrik erschien, wurde ihm fristlos gekündigt mit der Begründung er sei Unruhestifter und Rädelsführer. Weder von der Polizei noch von der Fabrik hat er irgendeine Art der Entschädigung erhalten.
Hu leidet noch heute unter seinen Verletzungen. Aufgrund der Misshandlungen ist er körperlich nun so eingeschränkt, dass er keine Anstellung mehr finden kann. Fast zwei Jahre nach den Misshandlungen wird Hu noch immer häufig von Alpträumen geplagt.

Gesundheit und Sicherheit

Die Umsetzung der Gesetze zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Schuhindustrie ist häufig nicht weit vorangeschritten. So gaben 36 der Befragten (77 %) an, sie hätten kein angenehmes Arbeitsumfeld aufgrund verschiedener Faktoren, wie Geruch, schlechter Luftzirkulation, Hitze, Lärm und gefährlichen Maschinen.
29 der Befragten (62 %) erklärten, dass sie entweder stehend ihre Arbeit verrichten müssten oder unbequeme Sitzgelegenheiten hätten. 31 der Befragten (61 %) gaben an, dass sie Chemikalien bei der Arbeit benutzten. Allerdings wurden nur 16 (34 %) über die möglichen Risiken im Umgang mit den Chemikalien aufgeklärt. Zudem erwähnten einige ArbeiterInnen der Stella Fabrik, dass Chemikalien vor 2014 nicht gekennzeichnet waren. Nur acht der Befragten (17 %) bekamen regelmäßige Fortbildungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Außerdem sei Schutzkleidung oftmals nur in unzureichendem Maße vorhanden. So dürfen Atemschutzmasken nicht länger als acht Stunden getragen werden, aber die Befragten der Stella Fabrik gaben an, dass sie pro Woche nur ein bis zwei Masken ausgehändigt bekämen. 26 der Befragten (55 %) erklärten, dass sie oder ArbeitskollegInnen bereits arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme hätten. Dabei waren die häufigsten arbeitsbedingten Krankheiten Benzolvergiftungen und durch regelmäßigen Kontakt mit Chemikalien hervorgerufene Hauterkrankungen. 30 der Befragten (64 %) gaben an, dass sie oder eine KollegIn bereits Verletzungen aufgrund arbeitsbedingter Unfälle hatten. Die häufigsten Verletzungen bei der Arbeit waren an Schuhmaschinen zugezogene Handverletzungen.

Abfindungszahlungen

Die Frage der Abfindungszahlungen ist deswegen relevant, weil viele Schuhfabriken in Guangdong schließen und viele tausend ArbeiterInnen ihre Stellen verlieren, wie z.B. im Fall der Lide Fabrik. Wir interviewten insgesamt 13 Lide ArbeiterInnen (zehn Frauen, drei Männer). 2014 hatten sie zum ersten Mal von den Verlegungsplänen gehört. Daraufhin bestreikten die ArbeiterInnen von Dezember 2014 bis April 2015 die Fabrik, um angemessene Kompensationszahlungen zu fordern, welche sie zum größten Teil auch durchsetzen konnten.
So stimmte Lide Abfindungszahlungen zwar zu, versuchte diese aber so gering wie möglich zu halten. Lide bestand anfangs darauf, für nicht mehr als fünf Jahre Entschädigungen zu zahlen. Pro Jahr sollten die ArbeiterInnen nur 500 Renminbi Yuan (68 EUR) erhalten. Erst nach dem zweiten Streik stimmte das Unternehmen zu, bis zu sechs Jahren Abfindungen zu zahlen, welche sich am monatlichen Durchschnittseinkommen orientieren sollten. Der Arbeitskampf der Lide ArbeiterInnen ist ein gutes Beispiel für gelungenen zivilgesellschaftlichen Protest, durch den Arbeitsrechte gestärkt werden.
Am Beispiel Lide wird aber auch deutlich, wie Unternehmen im Falle einer Schließung von Produktionsstätten versuchen, ihre Verantwortung gegenüber der Belegschaft nicht wahrzunehmen. ArbeiterInnen müssen alle Mittel ausschöpfen, um dennoch die ihnen zustehenden Rechte zu verteidigen, sowohl auf juristischem Wege als auch mithilfe von Streikaktionen.

Empfehlungen

Verbesserungen der Arbeitsstandards, sowohl in den untersuchten Fabriken, als auch in der gesamten chinesischen Schuhindustrie, sind dringend nötig. Wir empfehlen daher, dass die Volksrepublik China die ILO-Konventionen 87 zu Versammlungsfreiheit und 98 zum Recht auf Tarifverhandlungen ratifiziert und umsetzt, damit ArbeiterInnen das gesetzlich zugesicherte Recht erhalten, unabhängige Gewerkschaften zu gründen und zu führen.
ArbeiterInnen müssen das Recht haben zu streiken. Der gewaltsame Einsatz von Polizei gegen Streikende ist zu verurteilen.
Darüber hinaus empfehlen wir, dass die Regionalregierung von Guangdong jugendliche ArbeiterInnen besser schützt, bspw. durch Bestimmungen, die es Jugendlichen verbieten, Überstunden zu machen.
Zum Problem der Zwangsarbeit merken wir an, dass dieses nur nachhaltig gelöst werden kann, wenn die ArbeiterInnen in Chinas Schuhindustrie einen angemessenen und existenzsichernden Lohn für einen Acht-Stunden-Arbeitstag erhalten.

Impressum

Erscheinungsort und Datum
Bonn, Mai 2016

Titelfoto:
SACOM HongKong/Flickr.com

Autor:
Anton Pieper

Redaktion und Korrektur
Sandra Grigentin-Krämer,
Katharina Mauz

V.i.S.d.P.
Martina Schaub

Gestaltung und Satz
www.pinger-eden.de

Druck und Verarbeitung
Brandt GmbH, Bonn
Gedruckt auf Recycling-Papier

Herausgeber

SÜDWIND e.V. – Institut für Ökonomie und Ökumene
Kaiserstraße 201 · 53113 Bonn
Tel.: +49 (0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

INKOTA-netzwerk
Chrysanthemen Str. 1-3
10407 Berlin
Tel.: +49 (0)30-420 8202-0
hinzmann@inkota.de,
www.inkota.de/change-your-shoes

Globalization Monitor
Hongkong
Tel.: 852 6187 3401
info@globalmon.org.hk

„Change your Shoes“ ist eine Initiative von 18 Menschenrechts- und Arbeitsrechtsorganisationen, die sich für eine nachhaltige und ethische Schuhlieferkette einsetzen. Indem die Kampagne die KonsumentInnen für einen nachhaltigen Lebensstil sensibilisiert, Lobbyarbeit bei PolitikerInnen und Labelorganisationen leistet und Unternehmen drängt ihre Sorgfaltspflichten wahrzunehmen, zielt die Kampagne darauf ab, die sozialen und ökologischen Bedingungen in der Schuh- und Lederindustrie zu verbessern.

Das Projekt wird von der Europäischen Union finanziell unterstützt sowie von Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes, durch Brot für die Welt und von Engagement Global im Auftrag des BMZ. Für den Inhalt sind die Herausgeber allein verantwortlich.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung