

So wird ein Schuh draus

Arbeitsbedingungen in der
chinesischen Schuhindustrie

Inhalt

1 Einleitung	3
2 Die europäische Leder- und Schuhindustrie	4
2.1 Die europäische Lederindustrie	4
2.2 Die europäische Schuhindustrie	5
3 Die chinesische Leder- und Schuhindustrie	6
3.1 Die chinesische Lederindustrie	7
3.2 Die chinesische Schuhindustrie	11
3.3 Ausblick: Stärken und Schwächen der chin. Leder- und Schuhindustrie	16
4 Arbeitsrechte in China: Nationale Gesetzgebung	17
4.1 Arbeitsvertragsgesetzgebung	17
4.2 Sozialversicherungsrecht	17
4.3 Gewerkschaftsrecht und Vereinigungsfreiheit	18
4.4 Lokale Bestimmungen in Guangdong zu Tarifverträgen	18
5 Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Schuhindustrie	19
5.1 Belegschaftsstruktur	24
5.2 Die Ergebnisse der Interviews	25
5.3 Schlussfolgerung	29
6 Empfehlungen	30
7 Literaturverzeichnis	32

Abkürzungsverzeichnis

ACGB	Gewerkschaftsdachverband All-Chinesischer Gewerkschaftsbund
APS	Allgemeines Zollpräferenzsystem
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations/ Verband südostasiatischer Staaten
BIP	Bruttoinlandsprodukt
CLIA	China Leather Industry Association/ Verband der Chinesischen Lederindustrie
CDC	Center for Disease Control/ Zentrum für Krankheitskontrolle
CNY	Chinesischer Yuan
CSR	Corporate Social Responsibility/ Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung
EC	European Commission/ Europäische Kommission
FOA	Freedom of Association Protocol/ Protokoll zur Versammlungsfreiheit
ILO	International Labour Organization/ Internationale Arbeitsorganisation
MOHRSS	Ministry for Human Resources and Social Security/ Ministerium für soziale Sicherheit
MSI	Multistakeholder-Initiative
OSHA	Occupational Safety & Health Administration/ Bundesbehörde der Vereinigten Staaten, die zur Durchsetzung des Bundesarbeitssicherheitsgesetzes gegründet wurde



1 Einführung

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

„Als ich wieder von der Fabrik zurückkam, zu der mein Vorgesetzter mich geschickt hatte, sagte er mir, ich sei gefeuert, da ich grundlos der Arbeit ferngeblieben sei.“

„Manchmal stellen sich die ArbeiterInnen nicht ordentlich in die Schlange in der Kantine und müssen dafür Strafen von 30 bis 50 Yuan zahlen.“

Diese Aussagen stammen von ArbeiterInnen dreier chinesischer Schuhfabriken. Sie wurden im Jahr 2015 während der Befragungen für diese Studie geäußert. Zeugnisse wie diese belegen, dass Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Leder- und Schuhindustrie noch immer ein häufiges Phänomen sind. Die befragten Beschäftigten der Zulieferfabriken europäischer Marken wie Adidas, Clarks und ECCO berichten z.B. von Löhnen weit unter existenzsicherndem Niveau, von unfreiwilligen Überstunden, mangelndem Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, dem Einsatz staatlicher Gewalt, um Streiks zu unterdrücken, von nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen und zu geringen Abfindungszahlungen bei Entlassungen.

Dabei verfügt die Volksrepublik China, gerade im Vergleich zu anderen wichtigen Produktionsländern, über eine außerordentlich fortschrittliche Arbeitsgesetzgebung, die ArbeiterInnen auf dem Papier viel Schutz gewährt, auch wenn grundlegende Rechte wie Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit nach wie vor vorenthalten werden. Zudem haben heutzutage die meisten großen Schuhunternehmen Verhaltenskodizes, die dazu beitragen sollen, Arbeitsrechtsverletzungen in Zulieferbetrieben einzudämmen.

Diese Studie untersucht, wie es um Arbeitsrechte in der chinesischen Leder- und Schuhindustrie aktuell bestellt ist. Was hat sich in den vergangenen Jahren sowohl wirtschaftlich als auch politisch in den beiden Branchen getan und wie haben sich diese Entwicklungen auf die Situation der ArbeiterInnen ausgewirkt?

China produziert und exportiert weltweit mit Abstand die meisten Schuhe. Die EU wiederum importiert weltweit die meisten Schuhe – und China ist ihr wichtigstes Lieferland. Wer also wissen will, unter welchen sozialen und ökologischen Bedingungen (Leder-)Schuhe hergestellt werden, die in Europa getragen werden, der muss zunächst nach China blicken.

Die vorliegende Studie ist im Rahmen der internationalen Kampagne „Change Your Shoes“ entstanden, im Zuge derer 18 europäische und asiatische Partnerorganisationen auf Missstände in der Schuh- und Lederproduktion aufmerksam machen. Recherchen in China, Indien, Indonesien, Italien, Osteuropa und der Türkei sind Grundlage der Kampagne, die zum Ziel hat, grundlegende Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der globalen Leder- und Schuhindustrie voranzubringen.

Die folgenden Seiten bieten zunächst eine Übersicht über die Entwicklung der europäischen Leder- und Schuhindustrie (Kapitel 2) und beleuchten dann die Strukturen, die räumliche Verteilung und den rechtlichen Rahmen der chinesischen Leder- und Schuhindustrie (Kapitel 3). Kapitel 4 widmet sich der Vorstellung und Analyse der arbeitsrechtlich relevanten Gesetze und Verordnungen in China. Dieser Blick auf den rechtlichen Rahmen ist wichtig, um die Ergebnisse der Interviews mit Beschäftigten einordnen zu können, die in Kapitel 5 vorgestellt werden. In den Interviews wurden 47 ArbeiterInnen aus drei Schuhfabriken in der Provinz Guangdong befragt. Guangdong ist eine der am meisten industrialisierten Regionen Chinas und ein Zentrum der chinesischen Schuhproduktion. Die Interviews wurden Ende 2015 durchgeführt und spiegeln die aktuellen Entwicklungen in der Schuhindustrie wieder. Die Studie schließt mit Empfehlungen an verschiedene AkteurInnen (Stakeholder), die zu einer Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der chinesischen Schuh- und Lederindustrie beitragen können (Kapitel 6).

In der Vergangenheit wurden die enormen Wachstumszahlen der Branche unter Missachtung international anerkannter Standards wie bspw. den ILO-Kernarbeitsnormen erreicht. Deshalb kam es in den letzten Jahren vermehrt zu Arbeitskämpfen, von denen nicht wenige gewaltsam beendet wurden. Zugleich hat sich die Rechtslage in China in den letzten Jahren drastisch zugunsten der ArbeiterInnen gewandelt und es gibt zahlreiche Hinweise auf eine stärker organisierte ArbeiterInnenschaft. Die in dieser Studie aufgezeigten Erfolge zivilgesellschaftlicher Proteste können als deutliches Zeichen hierfür betrachtet werden.



2 Die europäische Leder- und Schuhindustrie

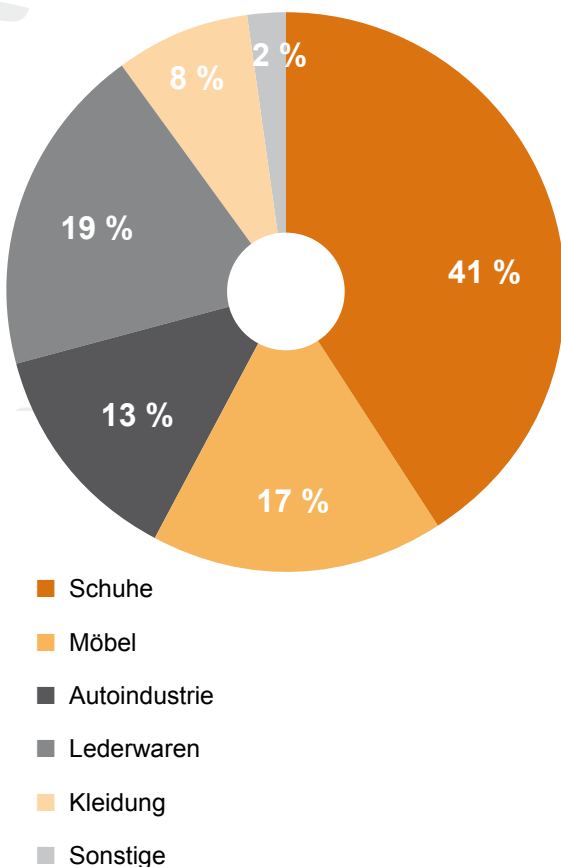
4

Der größte Importmarkt für in China hergestellte Lederprodukte und Schuhe ist die EU. Für den europäischen Markt und die in der EU ansässigen Industrien war – geprägt von Restrukturierung und Globalisierung – der Aufbau der chinesischen Schuhindustrie von zentraler Bedeutung.

2.1 Die europäische Lederindustrie

Seit den 1970er Jahren ist eine Verlagerung der europäischen Ledererzeugung in sogenannte Entwicklungs- und Schwellenländer zu beobachten – in erster Linie nach China. Das liegt vor allem an den dort günstigeren Produktionskosten und geringeren Umweltstandards. Gegenwärtig stellen die europäischen Gerbereien mit Leder als industriellem Zwischenprodukt eine Ware her, die in nachgelagerten Sektoren der Konsumgüterindustrie, insbesondere der Schuhindustrie, genutzt wird.

Abb. 1: Die wichtigsten Absatzmärkte für Leder aus europäischen Gerbereien



Quelle: EC 2015a

Die Europäische Kommission gibt an, dass die europäische Lederindustrie und verwandte Industrien im Jahr 2015 aus ungefähr 36.000 Unternehmen mit insgesamt über 48 Mrd. Euro Umsatz im Jahr und etwa 435.000 MitarbeiterInnen bestanden (EC 2015a: o. p.). Der Gerbereisektor, ein relativ kleiner Teil der europäischen Lederindustrie, setzt sich aus knapp 1.800 Unternehmen und 34.500 MitarbeiterInnen zusammen. Sowohl die Zahl der Unternehmen (-25 %) als auch die der MitarbeiterInnen (-36 %) waren in den letzten Jahren stark rückläufig (Cotance/IndustriAll 2012: 10).

In Bezug auf die Beschäftigung ist die Lederindustrie zwar deutlich geschrumpft. Dennoch spielen die europäischen Gerbereien nach wie vor eine bedeutende Rolle am Weltmarkt. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass 2014 nur China mit 29,5 % (gegenüber 26,7 % der EU) einen größeren Anteil am Umsatz der Weltproduktion von halbfertigem und fertigem Leder hatte (Cotance/IndustriAll 2012: 10).

Die meisten europäischen Gerbereien sind Familienbetriebe. Typisch für die Lederindustrie ist die hohe regionale Konzentration und die wichtige Rolle in Bezug auf lokale Wirtschaft, da sie häufig wichtigste Arbeitgeber in der Region sind. Europäische Gerbereien sind zwar in hohem Maße vom Zugang zu Rohmaterialien und den entsprechenden Exportmärkten abhängig, dennoch ist die europäische Gerbereiindustrie noch immer der weltweit größte Lieferant von verarbeitetem Leder. Der Anteil der europäischen Gerbereien am Weltmarkt ist allerdings rückgängig, insbesondere seit dem Aufbau von Lederindustrien in China und anderen asiatischen Ländern (vgl. Cotance/IndustriAll 2012: 10). Laut einer Studie des IMU-Instituts zur Leder- und Schuhindustrie (vgl. Dispan/Stieler 2015) sei der Fortbestand europäischer Lederfabriken zwar nicht gefährdet, aber die Wettbewerbsfähigkeit der lederherstellenden Betriebe, insbesondere zu Wettbewerbern aus Produktionsländern wie China, schwinde immer mehr. Außerdem verursache die Konkurrenz zu Ländern, in denen Sozial- und Umweltstandards nur unzureichend durchgesetzt werden, sozioökonomische Schäden vergleichbar mit Dumping.

Die wichtigsten Absatzmärkte für Leder aus Europa sind nach wie vor die internen europäischen Märkte, welche zwei Drittel des europäischen Lederabsatzes ausmachen. Traditionell stellt Italien das mit Abstand bedeutendste Land für die Lederherstellung in Europa dar, gefolgt von Spanien und Deutschland. Unterscheidende Merkmale der europäischen Lederindustrie auf dem Weltledermarkt sind die hohe Qualität und



Wertigkeit ihrer Produkte, mit denen insbesondere Nischenprodukte wie spezielle Arbeitsschuhe, Kinderschuhe oder Snowboardschuhe hergestellt werden (vgl. Cotance/IndustriAll 2012: 13).

2.2 Die europäische Schuhindustrie

Die europäische Schuhindustrie besteht zu einem Großteil aus kleinen und mittelständischen Unternehmen mit durchschnittlich 10-15 Angestellten und einem durchschnittlichen Jahresumsatz von einer Million Euro. Die meisten dieser Unternehmen befinden sich in industriell wenig diversifizierten Regionen. Seit den 1970er Jahren ist ein stetiger Rückgang der Beschäftigungsquote zu beobachten, da Schuhhersteller ihre Produktionsstätten in günstigere Regionen, zuerst innerhalb Europas, später vor allem nach Asien, auslagerten. Der europäische Schuhsektor sieht sich zwar nach wie vor mit einem Außenhandelsdefizit konfrontiert, in den letzten Jahren waren aber steigende Exportraten zu verzeichnen. So stieg der Export von 2010 bis 2013 um 48 %, wobei der Export nach China die größten Wachstumszahlen aufwies (vgl. EC 2013: o. p.).

Der überwiegende Teil der in der EU verkauften Schuhe wird in China produziert. 2013 kamen über die Hälfte aller Schuhe in der EU aus China. Vietnam mit einem Importanteil von 13 % lag an zweiter Stelle (vgl. EC 2013: o. p.). Doch die Produktion von Schuhen in China wird aufgrund steigender Löhne und höherer Materialkosten immer teurer. Zudem war die Entwicklung der Handelsbeziehungen zwischen der EU und China in den letzten Jahren von einem Wandel allgemeiner Zollpräferenzen der EU (APS) beeinflusst (EC 2015b: o. p.). Für die Bedürfnisse der am wenigsten entwickelten Länder wurden in diesem Rahmen Sonderregelungen getroffen. So gewährt die EU diesen Ländern bei nahezu allen Ausfuhren zoll- und kontingentfreien Zugang. Seit 2014 gelten höhere Einfuhrzölle auf Schuhe aus China. Länder wie Bangladesch, Indonesien, Vietnam und Indien, die ebenfalls von niedrigen Einfuhrzöllen profitieren, konnten ihre Schuhexporte zum Teil deutlich erhöhen (vgl. CBI 2015: 4).

Von 2010 bis 2014 stiegen die Schuhimporte in der EU stetig an und erreichten 2014 ein Volumen von 40,8 Mrd. Euro, was 29 % über dem Importwert von 2010 liegt. Deutschland ist Hauptimporteur mit einem Anteil an den EU-Importen von 19 %, gefolgt von Frankreich, Italien und Großbritannien.

China behielt seine herausragende Rolle als führender Exporteur für die EU, auch wenn die Exportrate von 2010 bis 2014 von 23 % auf 20 % fiel. (vgl. CBI 2015: 4)

Um Kosten einzusparen, begannen viele europäische Schuhunternehmen, mit chinesischen Zulieferbetrieben zusammenzuarbeiten. Aus dem gleichen Grund zeichnet sich nun ein neuer Trend der Rückverlagerung der Produktion von China in osteuropäische Länder wie beispielsweise Bulgarien, Rumänien und Ungarn ab (vgl. RPA 2012: 44ff.).

2.2.1 Restrukturierung der europäischen Schuhindustrie

Eine von der Europäischen Kommission 2010 in Auftrag gegebene Studie (RPA 2012) untersuchte umfassend die Situation und Perspektiven der europäischen Schuhindustrie. Sie kommt zu dem Schluss, dass die Europäische Union weltweit der nach Wert größte und nach Volumen zweitgrößte (nach dem asiatischen) Schuhmarkt ist (vgl. Dispan/Stieler 2015: 37). Die hoch globalisierte Schuhindustrie ist von einem starken Wettbewerb geprägt, insbesondere zwischen Produzenten aus Europa und China. In der europäischen Schuhindustrie führte der starke, über viele Jahre anhaltende Wettbewerbsdruck zu vielfältigen Restrukturierungsmaßnahmen, aber auch zu zahlreichen Betriebsschließungen und Unternehmensübernahmen. Die Hauptaktivitäten der Unternehmen umfassten die Ausrichtung auf Nischenmärkte und modische Produkte sowie die Entwicklung neuer Vertriebskanäle und neuer Märkte. Einerseits gehen Schuhhersteller wie z.B. Ecco, Ara oder Gabor in Richtung Handel und eröffnen eigene Filialen, andererseits sind große Schuhhandelsunternehmen wie etwa Deichmann auch gleichzeitig in der Schuhproduktion aktiv. Die wohl wichtigste Umstrukturierung ist jedoch die Produktionsverlagerung in sogenannte Niedriglohnländer innerhalb Europas und weltweit, wobei derzeit die bereits erwähnte Rückverlagerung zu beobachten ist (vgl. RPA 2012: 44).

2.2.2 Ein Blick nach Deutschland

Die Entwicklung der Schuh- und Lederindustrie in Deutschland kann als Beispiel für die Entwicklung der westeuropäischen Leder- und Schuhindustrie dienen. Der Aufbau der Schuhindustrie in Deutschland basierte wie in weiten Teilen Europas auf regionaler Konzentration und produktionstechnischer Spezialisierung (vgl. Dispan/Stieler 2015: 34). So entwickelte sich bspw. Pirmasens im 19. und 20. Jahrhundert zu der Schuhmetropole in Deutschland. Nach dem Niedergang der Schuhherstellung in der Region gehört Pirmasens heute zu den strukturschwachen Räumen Deutschlands. Die Schuhindustrie zählt zu den am frühesten und stärksten in die internationale Arbeitsteilung eingebundenen Industriezweigen. Bezogen auf ökonomische Internationalisierung nimmt die Branche eine Vorreiterrolle ein, da sie bereits in den 1960er Jahren mit Produktionsverlagerungen begonnen hat. So verlagert

te die deutsche Firma Gabor bereits 1960 ihre Produktion nach Österreich, unter anderem wegen der um 25 bis 30 % niedrigeren Lohnkosten. Ab 1975 begann die verstärkte Auslagerung der Produktion nach Jugoslawien (Schäfteherstellung), danach im großen Stil nach Portugal (vgl. DIW 1997b: 238).

Produktionsverlagerungen führten von den 1970er bis in die 2000er Jahre zu einem tiefgreifenden Strukturwandel der deutschen Schuhindustrie mit vielen Betriebsschließungen und massivem Stellenabbau (vgl. Dispan/Stieler 2015: 34): Sowohl die Zahl der produzierten Schuhe als auch die Zahl der Beschäftigten ging in diesem Zeitraum stark zurück, mehr als in jeder anderen Branche des verarbeitenden Gewerbes in Deutschland (vgl. BMWi 2015: o. p.). In den letzten Jahren haben sich sowohl die wirtschaftliche Lage der verbliebenen Unternehmen der Schuhindustrie als auch die Beschäftigtenzahl stabilisiert.

Laut Jahresehebungen des Statistischen Bundesamtes erwirtschafteten 2013 rund 17.400 Beschäftigte in 135 Betrieben einen Jahresumsatz von etwa 3,2 Mrd. Euro (vgl. Statista 2015a: o. p.).

3 Die chinesische Leder- und Schuhindustrie

Seit vielen Jahren ist China unangefochten weltweit sowohl größter Lederproduzent als auch größter Lederexporteur (vgl. Consulate General of Pakistan 2011: o. p.).¹ Obwohl sich der chinesische Ledersektor mit großen Veränderungen konfrontiert sieht, wird sich in absehbarer Zeit an dieser Vormachtstellung wohl auch nichts ändern (vgl. FMAG 2015: o. p.).

China produzierte 2013 über 613 Mio. und im Jahr 2014 über 590 Mio. Quadratmeter Leder – mehr als alle anderen lederproduzierenden Länder auf der Welt zusammen (ABMA 2014). Zudem ist China mit Abstand das Land mit der weltweit größten Schuhproduktion. Allein 2014 produzierte China über 15,7 Mrd. Paar Schuhe (s. Abb. 2). 2014 war China mit 3,65 Mrd. Paar Schuhen ebenfalls bereits der größte Schuhkonsument der Welt, vor der EU mit 2,8 Mrd. Paar und den USA mit 2,3 Mrd. Paar (s. Abb. 3).

Mit knapp 32 % liegt die Exportquote der Schuh- und Lederindustrie im Vergleich mit dem übrigen verarbeitenden Gewerbe in Deutschland unter dem Durchschnitt (46,3 %) (vgl. StaLA BW 2015: o. p.) und ist seit 2009 rückläufig (vgl. Statista 2015b: o. p.). Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten von einem Produktionszentrum für Schuhe in ein typisches Schuhimportland verwandelt – heute übersteigt der Wert der Einfuhren den der Ausfuhren um mehr als das Doppelte (vgl. Statista 2015d: o. p.).

In Deutschland wurden 2014 ca. 20 Mio. Paar Schuhe hergestellt. Dies entspricht etwa 5 % der in Deutschland angebotenen Schuhe (ca. 400 Mio. Paar, vgl. BMWi 2015: o. p.). China ist sowohl mengen- als auch wertmäßig der mit Abstand wichtigste Lieferant für den deutschen Schuhmarkt (vgl. Statista 2015e: o. p.). 2013 führte Deutschland fast 300 Mio. Paar Schuhe aus China ein, was bedeutet, dass weit mehr als jedes zweite nach Deutschland importierte Paar in China produziert wurde (vgl. Statista 2015a: o. p.).

Allerdings liegt der Durchschnittsverbrauch in China bei 2,9 Paar Schuhen pro Person pro Jahr, während es in den USA 7,6 Paar und in der EU 5,8 Paar pro Person sind (vgl. APICCAPS 2015: 48). Würde sich der Schuhverbrauch pro Person in China innerhalb der kommenden zehn Jahre verdoppeln und sich damit dem Pro-Kopf-Verbrauch der EU angleichen, würde der Verbrauch in China auf 7 Mrd. Paar Schuhe pro Jahr steigen.

Eine Industrie mit solchen Ausmaßen, die zwischen 4 Mio. und 7 Mio.² Menschen beschäftigt, ist sowohl für die nachhaltige Gestaltung von Wertschöpfungsketten als auch für die Durchsetzung von Arbeitsrechten von großer Bedeutung. Daher soll dieses Kapitel den LeserInnen einen allgemeinen Überblick über die chinesische Leder- und Schuhindustrie vermitteln.

¹ Per Definition setzt sich die chinesische Lederindustrie aus verschiedenen Sektoren zusammen: Es werden die Produktion von Leder und Pelzen, von Chemikalien, Maschinenzubehör und Lederprodukten im Schuh- und Bekleidungssegment dazu gezählt. In anderen Worten: Die Schuhindustrie wird in China als untergeordnete Kategorie der Lederindustrie verstanden.

² Die Angaben schwanken stark. In der Lederindustrie kann man von 4-6 Mio. Beschäftigten ausgehen, in der Schuhindustrie von ca. 1,6 Mio. (s. Kap. 3.1 und 3.2).



Abb. 2: Die 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

Abb. 3: Die wichtigsten Absatzmärkte für Schuhe nach Ländern (2014)

	Land	Paar (Mio.)	Weltmarktanteil (%)
1	China	3.646	18,8
2	USA	2.295	11,8
3	Indien	2.048	10,5
4	Brasilien	907	4,2
5	Japan	607	3,1
6	Indonesien	548	2,8
7	Großbritannien	523	2,7
8	Deutschland	435	2,2
9	Frankreich	434	2,2
10	Russland	411	2,1

Quelle: APICCAPS 2015

3.1 Die chinesische Lederindustrie

3.1.1 Chinesisches Leder auf dem Weltmarkt

Im Jahr 2014 lag der innerchinesische Umsatz größerer Lederunternehmen, deren Jahreseinnahmen jeweils über 20 Mio. chinesische Yuan (CNY, rund 2,8 Mio. Euro oder 3,1 Mio. US-Dollar) betragen, insgesamt bei mehr als 1,3 Bio. CNY, was rund 200 Mrd. US-Dollar entspricht (vgl. CLW 2015a: o. p.).³ Es ist schwer zu ermitteln, wie hoch der Anteil der chinesischen Lederindustrie am Bruttoinlandsprodukt (BIP)

ist. Er dürfte jedoch vergleichsweise gering sein, wenn man berücksichtigt, dass die chinesische Lederindustrie im Jahr 2010 eine Bruttoproduktion von rund 115 Mrd. US-Dollar aufwies, während die der gesamten

³ Die internationale Abkürzung der chinesischen Währung ist CNY (chinesischer Yuan). In dieser Studie wird auf der Grundlage des Umrechnungskurses von www.oanda.com für den 31.12.2014 der folgende Umrechnungskurs verwendet: 1 CNY = 0,13 Euro, 1 Euro = 7,48 CNY. Da der Umrechnungskurs größeren Schwankungen unterliegt, wird zwecks größerer Genauigkeit an manchen Stellen auch die chinesische Währung genannt.



chinesischen Wirtschaft im gleichen Jahr bei rund 6 Bio. US-Dollar lag (vgl. World Bank 2015: o. p.). Im Jahr 2014 betrug Chinas Anteil an den globalen Lederexporten rund 41 % (vgl. CLW 2015a: o. p.). Dies entsprach einem Wert von knapp 89 Mrd. US-Dollar (vgl. FMAG 2015: o. p.). Das meiste chinesische Leder wird in die USA, nach Europa und innerhalb der ASEAN-Freihandelszone exportiert. 2014 waren dies insgesamt 51,7 % der chinesischen Lederexporte (vgl. CLW 2015b: o. p.).

Tabelle 1: Chinas wichtigste Absatzmärkte

	Region	Exportanteil in %
1	USA	23,2
2	EU	21,2
3	ASEAN	7,3

Quelle: CLW 2015b

Allerdings sind die Exportwachstumsraten im Ledersektor in den letzten drei aufeinanderfolgenden Jahren rückläufig, wie die stellvertretende Generalsekretärin des Verbandes der Chinesischen Lederindustrie (CLIA) anlässlich einer Pressekonferenz im April 2015 erklärte: „Drei aufeinanderfolgende Jahre lang (2012-2014) verzeichnete die Lederindustrie einen Rückgang der Exporte und die Exportwachstumsrate der Industrie sank um 1,8 %. (vgl. CLW 2015a: o. p.).

Trotz sinkender Exportwachstumsraten stiegen die Exporte des gesamten chinesischen Ledersektors 2014 um 7,2 % auf 88,9 Mrd. US-Dollar. Die Importe stiegen um 10,7 % auf 9,4 Mrd. US-Dollar (vgl. CLW 2015a: o. p.).

2014 produzierten die 644 mittelgroßen und großen Gerbereien des Landes rund 590 Mio. Quadratmeter Leder. Mit einer geringfügigen Steigerung in Höhe von 0,6 % gegenüber 2013 stagnierte die Menge. Die Ausfuhr von gefinishtem (fertig bearbeitetem) Leder entwickelte sich positiv: Es wurden 33.000 Tonnen im Wert von 590 Mio. US-Dollar exportiert. Das ist gleichbedeutend mit einem Anstieg um 12 % in der Menge und 18,7 % im Wert. Zugleich ging die Ledereinfuhr zurück, nämlich um 5 % in der Menge und 3,9 % im Wert (vgl. Schuhkurier 2015: o. p.).

Die Zahlen belegen, dass der chinesische Ledersektor im Vergleich zu den Vorjahren insgesamt langsamer wächst. Jedoch haben die seit 2014 verbesserten Umweltstandards von Seiten der Regierungspolitik nicht zu einem Rückgang der Produktion geführt. Tatsächlich haben die neuen Gesetze eher zu einem Anstieg der Qualität geführt und sind somit zumindest

Tabelle 2: Chinas wichtigste Einfuhrmärkte

	Region	Gesamtimportanteil in %
1	EU	33,3 davon Italien 23,4
2	ASEAN	17,2
3	Brasilien	10,1

Quelle: CLW 2015b

im Bereich des gefinishten Leders indirekt für die gestiegenen Exportraten verantwortlich (vgl. CLW 2015c: o. p.).

Das meiste Leder bezieht China aus der EU, den ASEAN-Staaten und Brasilien mit insgesamt 60,5 % der chinesischen Importe im Jahr 2014. Allein die Importe von Leder und Lederwaren aus Italien als wichtigstem Exporteur für die chinesische Lederindustrie machten 2014 23,4 % aus, gefolgt von Brasilien (vgl. CLW 2015b: o. p.).

3.1.2 Produktionszentren

China hat verschiedene regionale Produktionszentren für Leder, die sich häufig auf bestimmte Produkte spezialisiert haben. So ist Baigou in der Provinz Hebei bspw. ein Produktionszentrum, das sich ausschließlich auf die Herstellung von Leder für Ledertaschen und -koffer spezialisiert hat. In Haining in der Provinz Zhejiang werden vor allem Leder für Lederkleidung und Schonbezüge hergestellt und Xingji in der Provinz Hebei ist bekannt für die Produktion von Pelzmänteln (vgl. CLW 2015d: o. p.).

Im Dezember 2014 haben allein fünf Provinzen, Zhejiang, Henan, Hebei, Jiangxi und Fujian, mehr als 75 % des insgesamt in China gegerbten Leders produziert. Die Provinz Zhejiang führt mit knapp 14 Mio. Quadratmetern gegerbtem Leder das Feld an. Dies entspricht 25,53 % der gesamten chinesischen Produktion (vgl. CLW 2015e: o. p.).

3.1.3 Struktur der Industrie

Die Lederproduktion ist äußerst ressourcen- und arbeitsintensiv. Bereits mit einfachen technologischen Mitteln kann die Produktion aufgenommen werden, was dazu geführt hat, dass in China sehr viele kleine, lederproduzierende Fabriken über das gesamte Land verstreut sind. Ständig entstehen neue Fabriken und andere werden geschlossen, was eine Zählung der gesamten Fabriken in China enorm erschwert. Dennoch kann die Anzahl an großen Firmen (mit einem Jahresumsatz von über 2,7 Mio. Euro) die Landschaft der Lederindustrie in China recht gut widerspiegeln: Im Dezember 2014 gab es 8.309 dieser großen Firmen. Dies war eine deutliche Steigerung gegenüber dem

Abb. 4: Chinas Lederimporte und -exporte

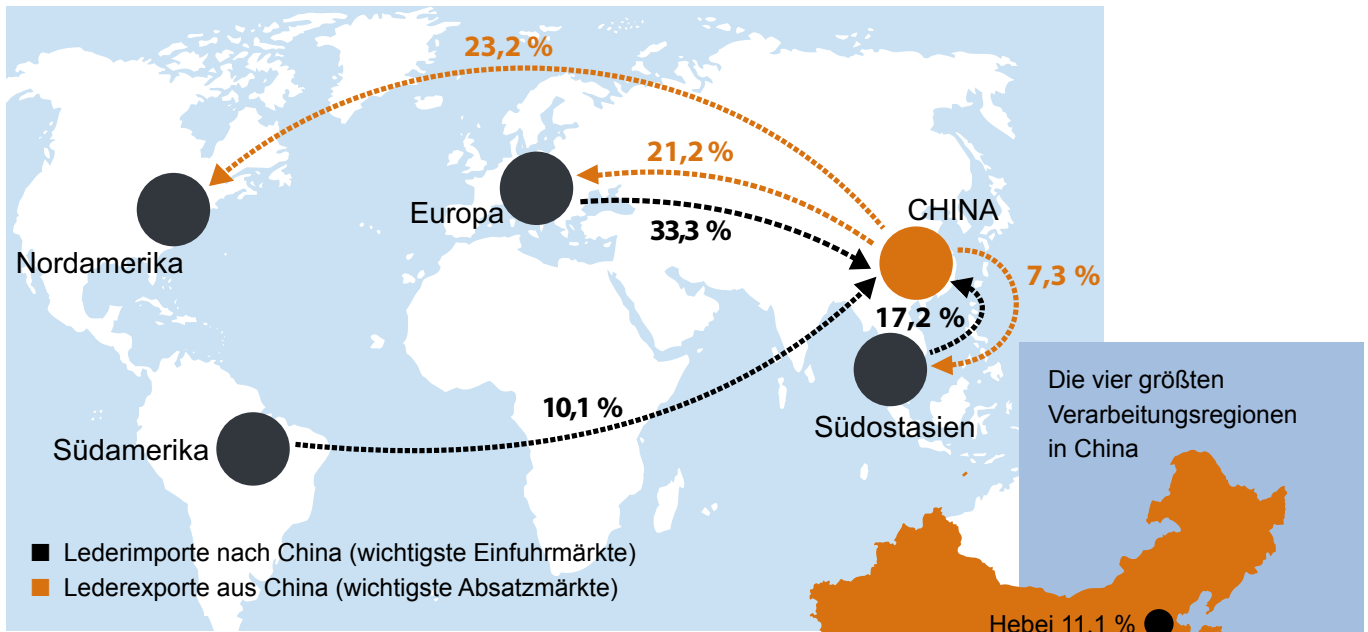
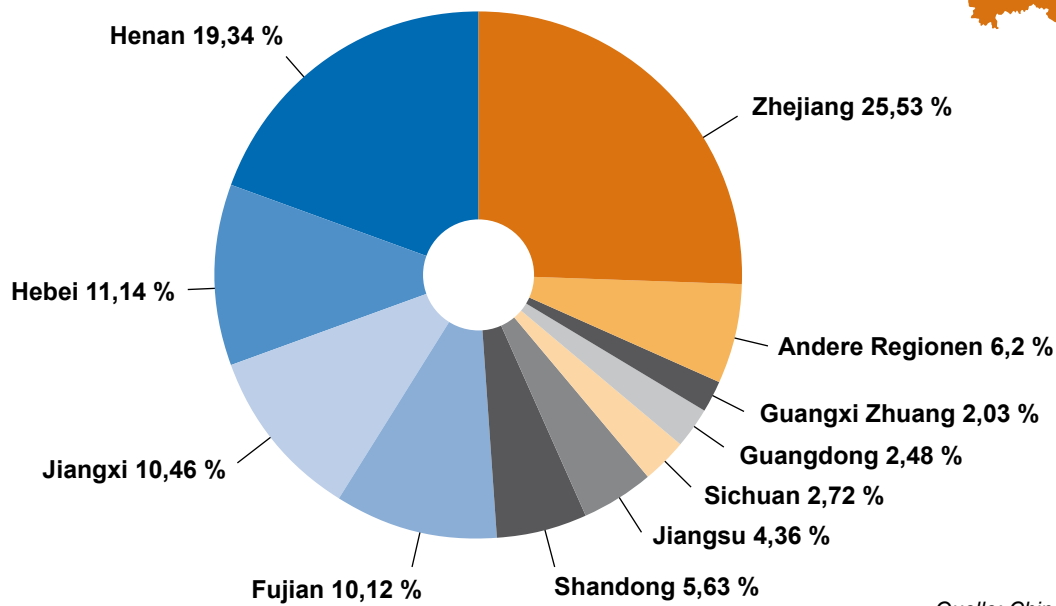


Abb. 5: Regionale Verteilung der Lederproduktion Chinas



Quelle: China leather 2015e

vorhergehenden Jahr, in dem nur 7.528 Unternehmen in diese Kategorie der großen Unternehmen fielen. Der Umsatz dieser großen Unternehmen lag im Jahr 2014 bei ca. 176 Mrd. Euro (vgl. CLW 2015a: o. p.). Die großen Lederunternehmen befinden sich vor allem in chinesischem und nur zu einem kleinen Teil (12,5 %) in ausländischem Besitz (vgl. CLIA 2014 o. p. und Tabelle 3).

Tabelle 3: Besitzstruktur großer Schuhunternehmen in China (2013)

Land	Zahl der großen Lederunternehmen	%
China	5.279	70,1
Taiwan, Hongkong u. Macao	1.306	17,4
Ausland	943	12,5
Gesamt	7.528	100

Quelle: CLIA 2014



3.1.4 Regierungspolitik

Die Lederindustrie zählt zu den Industrien, die die Umwelt am meisten verschmutzen. In China hat sie zu schweren Gesundheits- und Umweltproblemen geführt (vgl. CWR 2014: o. p.). Das neue Umweltschutzgesetz, welches am 1. Januar 2015 in Kraft trat, zeigt deutlich die Bemühungen der Regierung, die vielen umweltpolitischen Probleme in den Griff zu bekommen. Die Lederindustrie ist sicherlich eine der Zielgruppen des Gesetzes. Gemäß diesem Gesetz müssen Unternehmen, die die Umwelt stark belasten, nun mit wesentlich höheren Strafen und strengerer strafrechtlicher Verfolgung rechnen, was zur Folge hat, dass Firmen, die sich keine höheren Umweltstandards leisten können, aus dem Industriezweig verdrängt werden (vgl. CLW 2015: o. p.).

Das Umweltschutzgesetz blickt auf eine Vorgeschichte zurück. 2010 trat eine Verordnung in Kraft, die vorschreibt, dass Gerbereien mit Chrom belastetes Wasser separat von anderen Abwässern klären müssen. Hierfür werden Standards für moderne und saubere Technologien vorgeschrieben. 2014 veröffentlichte das Ministerium für Industrie und Informationstechnologie eine weitere strenge Verordnung (Standard Conditions for the Tanning Industry), welche unter anderem Vorschriften für die Gerbereiindustrie in den Bereichen Gerbprozess, Technologie und Ausrüstung, Umweltschutz sowie Sicherheit am Arbeitsplatz enthält (vgl. LexisNexis 2014: o. p.). Laut dieser Verordnung muss eine neugegründete, renovierte oder ausgebaute Gerberei mindestens 300.000 Rohhäute pro Jahr zu fertigem Leder verarbeiten. Sie verbietet also explizit die Neugründung von kleineren Gerbereien.

Es ist offensichtlich, dass die chinesische Regierung die technologisch veralteten und in der Regel stark verschmutzenden Gerbereien abschaffen will. Diese kleinen, oftmals als Heimarbeitsplätze funktionierenden oder in Hinterhöfen von Wohnhäusern angesiedelten Gerbereien werden daher in absehbarer Zeit wohl ganz verschwinden.

3.1.5 ArbeiterInnen und Arbeitsbedingungen

Die Angaben zur Zahl der Beschäftigten in der chinesischen Lederindustrie schwanken zwischen rund 4 und 6 Mio.: Laut einer Studie waren 2010 in der Lederindustrie über 6 Mio. ArbeiterInnen tätig (vgl. Consulate General of Pakistan 2011: 2f.). Einem Bericht des staatlichen chinesischen Statistikamtes zufolge lag die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Leder-, Fell-, Feder- und Schuhproduktion Ende 2013 bei rund 4,4 Mio. (vgl. NBS 2014: o. p.).

Der größte Teil der Beschäftigten in der Leder- und Schuhindustrie gehört zur Gruppe der ArbeitsmigrantInnen. Diese besteht laut Angaben des chinesischen

Statistikbüros insgesamt aus rund 270 Mio. Menschen. ArbeitsmigrantInnen sind die Beschäftigten, die aus den inneren Provinzen in die meist in den Küstengebieten gelegenen Industriegebiete ziehen, um dort zu arbeiten. Inzwischen hat China jedoch den sogenannten Lewis Turning Point erreicht, womit der Rückgang des Überschusses von arbeitender Bevölkerung, die vom ländlichen Raum in industrialisierte Gegenden migriert, beschrieben wird (vgl. Financial Times 2015: o. p.). Eine Folge dieser Entwicklung ist, bei gleichbleibender oder weiterhin wachsender Nachfrage nach günstigen ArbeiterInnen, eine Arbeitskräfteknappheit in den Ballungszentren, was wiederum zu ansteigenden Löhnen führt (vgl. RFA 2013: o. p.).

ArbeitgeberInnen können dieser Entwicklung mit zwei Strategien begegnen: Entweder verbessern sie die Arbeitsbedingungen (z.B. steigende Löhne) oder sie lagern ihre Produktionsstätten in Niedriglohngenden aus. Wenn Produktionsstätten ausgelagert werden, weigern sich manche Unternehmen ihren legalen Verpflichtungen nachzukommen, wie etwa Kompensationszahlungen zu leisten oder Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen (vgl. YGO 2015: o. p.). Zwar könnten die Beschäftigten in solchen Fällen Unterstützung über das System der Arbeitsinspektionen erhalten, doch ist dieses chronisch unterbesetzt (s. auch Kap. 3.2). Deshalb sind Arbeitskämpfe eine häufige Konsequenz solcher Verfehlungen. Der Streik in der Lide Schuhfabrik (s. Kapitel 5) ist ein typisches Beispiel für einen solchen Kampf (vgl. International Viewpoint 2015: o. p.). Allerdings können militante Aktionen von ArbeiterInnen auch als Begründung für Fabrikverkäufe und Auslagerungen instrumentalisiert werden (vgl. Wealth Magazine 2015: o. p.).

3.1.6 Ökologische Aspekte und arbeitsbedingte Krankheiten

In der Lederproduktion stellt besonders der hohe Chemikalieneinsatz ein großes ökologisches Problem dar – mit massiven Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Problematisch sind aber auch die große Mengen festen Abfalls sowie des Schmutzwassers: Aus einer Tonne roher Tierhäute können 200 kg Leder hergestellt werden. Außerdem entstehen 250 kg nicht-gegerbter fester Abfall, 200 kg gegerbter fester Abfall, (darin enthalten sind ca. 3 kg Chrom) und 50.000 Liter verschmutztes Wasser (das wiederum ca. 5 kg Chrom enthält) (vgl. Hüffer 2004: 423-428). 2010 produzierte die chinesische Lederindustrie annähernd 100 Mio. Tonnen Abwasser (vgl. Leather HC360 2012: o. p.). Nur 20 % des ursprünglichen Rohmaterials wird zu Leder umgewandelt. Mehr als 60 % des Chroms befindet sich in festem und flüssigem Abfall (vgl. Kolomaznika 2008: 514-520).

Hexavalentes Chrom (CrVI) in toxisch relevanten Mengen kann sich daher in den Abwässern und in den Feststoffabfällen der Gerbereien befinden. Da beim Gerben eine Vielzahl verschiedener Chemikalien eingesetzt wird, sind die Abwässer dieser Industrie oftmals auch noch mit weiteren Schadstoffen belastet (vgl. Mwinyihija 2010: 2).

Die bereits oben erwähnte strenge Verordnung „Standard Conditions for the Tanning Industry“, die im Juni 2014 in Kraft trat, soll dazu beitragen, dass diese Umweltverschmutzung beendet wird. Einige Lokalregierungen haben bereits vor Inkrafttreten der Verordnung damit begonnen, kleinere Gerbereien, die den neuen Standards nicht mehr genügen, zu schließen (vgl. ILM 2014: o. p.). Umweltpolitisch ist dies sicherlich eine erfreuliche Entwicklung. Allerdings importiert China einen Großteil sowohl des fertig gegerbten Leders als auch der Halbfabrikate aus anderen Ländern (vgl. CLW 2015b: o. p.), was bedeutet, dass ein Teil der Umweltverschmutzung durch den Gerbprozess in anderen Ländern erfolgt.

Es kommt immer wieder vor, dass in China produzierte Schuhe nicht für den europäischen Markt zugelassen werden bzw. zurückgerufen werden. Hauptgrund dafür ist die Verseuchung des Leders mit hexavalentem Chrom – 60 % der nicht zugelassenen Lederwaren im Jahr 2014 wurde die Zulassung aufgrund zu hoher Chromwerte verweigert (vgl. CLW 2015g: o. p.). In der EU gilt seit dem 1. Mai 2015 der allgemeine Grenzwert für Chrom VI von 3 mg/kg (0,0003 % pro Kilogramm) für alle Lederprodukte oder Artikel die Leder enthalten, die in der EU produziert oder in diese importiert werden (vgl. EU 2014: o. p.). Vorher waren 1000 mg/kg erlaubt. Es ist also damit zu rechnen, dass in Zukunft noch wesentlich mehr chinesische Lederprodukte nicht für den europäischen Markt zugelassen werden, sollte die chinesische Industrie nicht radikal ihre Produktionstechnologien, insbesondere in den Gerbereien, verbessern.

Doch der hohe Einsatz von Chemikalien hat nicht nur gravierende Folgen für die Umwelt. Diese hochgiftige Industrie ist auch für die ArbeiterInnen gefährlich, die in direktem Kontakt mit den Chemikalien stehen und bringt zwangsläufig verschiedene berufsbedingte Krankheiten mit sich. Die Enzyklopädie dieser Erkrankungen (vgl. ILO 2011: o. p.) benennt folgende Risiken für ArbeiterInnen in der Lederindustrie:

1. Biologisch: Rohe Häute sind Nährböden für Mikroorganismen, von denen einige ansteckende Krankheiten übertragen können. Die häufigsten Erkrankungen sind Brucellose (eine bakterielle Infektionskrankheit), Milzbrand und Typhus.

2. Chemisch: Wenn ArbeiterInnen in den Gerbereien giftigen Chemikalien ohne Schutzmaßnahmen ausgesetzt sind, kann das enorme Auswirkungen auf ihre Gesundheit haben. Die Chemikalien, die z.B. zum Konservieren, als Lösungsmittel oder Gerbstoff verwendet werden, können eine Vielzahl an Krankheiten hervorrufen. Allein für den Umgang mit Chrom VI benennt die Behörde OSHA (Occupational Safety & Health Administration), die dem US-Arbeitsministerium untersteht, verschiedene gesundheitliche Risiken für ArbeiterInnen. Diese reichen von Atemwegs-, über Augen- und Hauterkrankungen bis hin zu Krebs (vgl. OSHA 2006: o. p.).

3. Körperlich: Diese Auswirkungen beziehen sich auf das oftmals schlechte Arbeitsumfeld und die Intensität der Arbeit. So kann das beständige Arbeiten in einem feuchten Umfeld, wie z.B. in der Wasserwerkstatt der Gerberei, rheumatische Arthritis nach sich ziehen. Auch die Arbeit mit gefährlichen Maschinen in einem staubigen und lauten Arbeitsumfeld birgt das Risiko, zu erkranken oder sich zu verletzen. Hohe Arbeitsintensität kann zu Rückenschmerzen, Verrenkungen und dem Raynaud-Phänomen, einem anfallsweisen Erblässen der Finger oder Zehen aufgrund von krampfartigen Verengungen der Blutgefäße führen (ILO 2011).

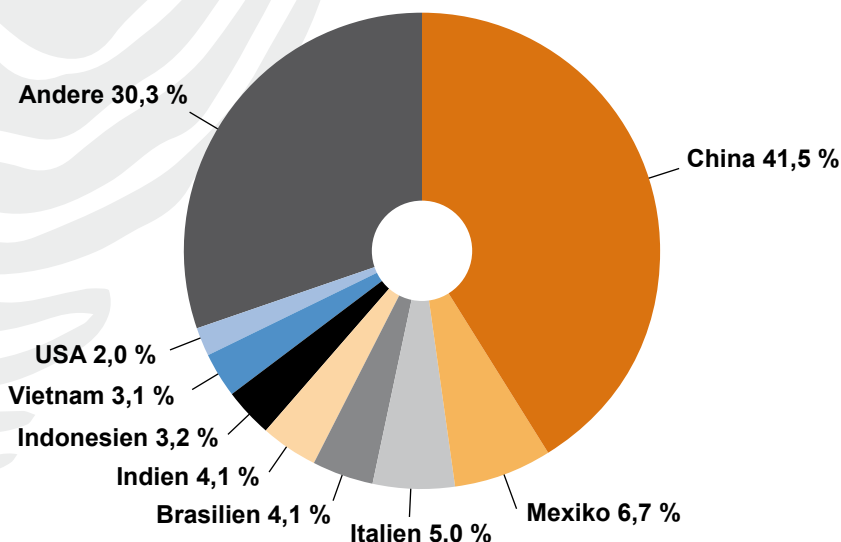
Die Herstellung von Leder ist daher oft ein giftiges und gefährliches Geschäft. Weltweit leiden Mensch und Umwelt unter Giften, die ihre Ursprünge in der Lederindustrie haben. ArbeiterInnen erkranken berufsbedingt, die Umwelt wird verseucht und die Menschen, die in der Nähe von Gerbereien wohnen, ernähren sich von giftigem Wasser und giftigen Nahrungsmitteln, welche durch verschmutzte Böden und Flüsse in die Nahrungsmittelkette gelangen. Und selbst bei denjenigen, die die Lederschuhe am Ende kaufen, können giftige Restbestände Hautkrankheiten verursachen.

3.2 Die chinesische Schuhindustrie

3.2.1 Chinesische Schuhe auf dem Weltmarkt

Die Schuhindustrie ist der mit Abstand wichtigste Abnehmer der chinesischen Lederproduktion (vgl. CLIA 2014: o. p.). Schätzungsweise betrug der Wert der chinesischen Schuhproduktion im Jahr 2014 umgerechnet rund 94 Mrd. Euro (vgl. CLW 2015h: o. p.). Der Schuhsektor in China gehört zu den stark exportorientierten Wirtschaftszweigen: 2013 wurden etwa drei Viertel der in China produzierten Schuhe mit einem Gesamtwert von rund 48 Mrd. US-Dollar exportiert. Damit kamen drei von vier Paar Schuhen, die international gehandelt wurden, aus China. Anders ausgedrückt hatte China mit seinen knapp 10 Mrd. exportierten Paar Schuhen einen Anteil von mehr als 73 % an den Weltexporten – im Jahr 2010 lag dieser noch bei etwas über 62 % (vgl. APICCAPS 2014: 8).

Abb. 6: Die Lederschuhproduktion nach Ländern



Quelle: FAO 2015

Die USA, Russland, Japan und EU-Mitgliedsstaaten sind die wichtigsten Importmärkte für chinesische Schuhe (vgl. APICCAPS 2015: 48). Allein in die USA gehen 16 % der chinesischen Schuhexporte, diese entsprechen 26 % des Exportwerts (vgl. APICCAPS 2015: 48). Alle anderen wichtigen Handelspartner, unter anderem Großbritannien und Deutschland, importieren 4-5 % der chinesischen Schuhexporte (vgl. APICCAPS 2015: ebd.).

Aufgrund des hohen Preisdrucks im globalen Schuhmarkt in den letzten Jahren wächst der chinesische Schuhsektor immer langsamer: Wachstumszahlen von knapp 27 % jährlich noch vor einigen Jahren stehen den rund 8 % Wachstum der Jahre 2013 und 2014 gegenüber: Im Jahr 2013 stiegen die Schuhexporte um 8,5 % gegenüber dem Vorjahr (vgl. APICCAPS 2014: 46). Im Jahr 2014 betrug der Anstieg rund 8 %, die Schuhexporte lagen bei einem Gesamtwert von knapp 54 Mrd. US-Dollar (vgl. APICCAPS 2014: 48).

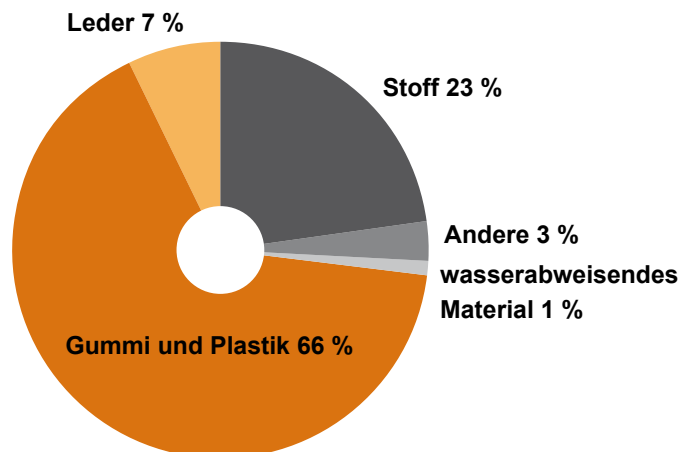
Aber nicht nur die Zahl der Exporte, sondern auch die der chinesischen Importe von Schuhen wachsen: Lag der Importwert im Jahr 2013 noch bei ca. 1,7 Mrd. US-Dollar, so war er 2014 auf knapp über 2 Mrd. US-Dollar gestiegen. Mengenmäßig importierte China 2013 56 Mio. Paar Schuhe und 2014 71 Mio. Paar (vgl. APICCAPS 2015: 48 und APICCAPS 2014: 46). Trotz dieses Importwachstums gehört China dennoch nicht zu den TOP-10-Importländern von Schuhen.

In Bezug auf den Preis stellt sich China als Exporteur niedrigpreisiger Schuhe dar, die 2014 durchschnittlich 4,44 US-Dollar kosteten, und als Importeur teurerer Schuhe, die 2014 im Durchschnitt 28,70 US-Dollar kosteten (vgl. APICCAPS 2015: 48). Zu diesem relativ

hohen Importpreis kann der relativ hohe Anteil (deutlich über 40 %) an importierten Lederschuhen beigetragen haben: 2014 wurden 31,6 Mio. Paar Lederschuhe im Wert von insgesamt 1,4 Mrd. US-Dollar nach China eingeführt (vgl. Schuhkurier 2015: o. p.).

Die Lederschuhproduktion bildet mit einem Anteil von nur 7 % ein kleines Segment des chinesischen Schuhsektors: Zwar wuchs sie im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr um 3,1% auf 4,5 Mrd. Paar. Von dieser Menge wurden 965 Mio. Paar oder 21 % exportiert (vgl. ReportBuyer 2015: o. p.). Die Exportorientierung der Lederschuhproduktion ist also deutlich geringer als die der Schuhproduktion insgesamt. Insbesondere bei den Exporten sind die wesentlich wichtigeren Bereiche Gummi- und Plastikschuhe sowie Stoffschuhe (s. Abb. 7). Der durchschnittliche Exportpreis für ein Paar Lederschuhe lag 2014 bei rund 14 US-Dollar, der Importpreis bei rund 43 US-Dollar (ReportBuyer 2015: o. p.).

Abb. 7: Chinas Schuhexporte nach Materialien



Quelle: APICCAPS 2015



3.2.2 Produktionszentren

Traditionell sind die Hauptproduktionsstätten für Schuhe in den chinesischen Küstenprovinzen Guangdong, Fujian und Zhejiang angesiedelt (vgl. Pan 2012: 408). Aufgrund steigender Produktionskosten in den Küstengebieten haben mittlerweile viele Schuhfabriken ihren Sitz ins Landesinnere verlegt, z.B. in die Provinz Sichuan. Dadurch sind neue Zentren für die Schuhproduktion entstanden (vgl. PRNewshire 2015 o. p.).

Nach wie vor gilt Guangdong als das chinesische Zentrum der industriellen Verarbeitung, auch im Schuhsektor. In Guangdong wiederum sind die meisten Schuhfabriken in der Region um das Pearl River Delta angesiedelt. Zu den bekanntesten Produktionszentren zählen hier Heshan (vgl. CLW 2013a: o. p.), Huidong (vgl. CLW 2013b: o. p.) und Dongguan (vgl. China Briefing 2013: o. p.). Auch die größte Produktionsfirma für Marken-Sportschuhe und -Freizeitschuhe auf der Welt, Yue Yuen Industrial Holdings Limited, hat die meisten ihrer Fabriken in der Region Dongguan (vgl. Yue Yuen 2015b: o. p.).

Abb. 8a: Die wichtigsten schuhproduzierenden Provinzen



Quelle: Eigene Darstellung

Abb. 8b: Die wichtigsten schuhproduzierenden Regionen in der Provinz Guangdong



Quelle: Eigene Darstellung

Für die regionale Verteilung der Industrie liegen leider nur Zahlen für 2010 vor: Damals konzentrierten sich fast drei Viertel der Lederschuhproduzenten bzw. der 2.660 Unternehmen auf die drei Provinzen Zhejiang (1.130), Guangdong (772) und Fujian (758) (vgl. Pan 2012: 408f).

Die Provinz Guangdong ist zwar ein Zentrum der Schuhindustrie, aber keines der Lederverarbeitung. Der Output der Provinz betrug 2014 gerade einmal 2,48 % der gesamtchinesischen Lederproduktion (vgl. CLW 2015e: o. p.). Im gleichen Zeitraum wurde die Provinz Guangdong jedoch Chinas größter Importeur für Lederprodukte. 86 % dieser Importe sind Rohmaterialien, Halbfabrikate und fertig gegerbtes Leder (vgl. CLW 2015a: o. p.). Die Schuhproduzenten Guangdong beziehen ihre Rohmaterialien also nicht aus der eigenen Provinz.⁴

3.2.3 Die Struktur der Industrie

Im produzierenden Sektor der Schuhindustrie gab es im Jahr 2014 etwa 192 große und 1.356 mittelständische Firmen, die jeweils knapp 4,4 % bzw. 32 % aller Schuhproduzenten ausmachten (vgl. CLW 2015i: o. p.). Ein Großteil der Unternehmen, vor allem die Großunternehmen, hat den Firmensitz in Taiwan oder Hongkong und nimmt meist Aufträge von internationalen Marken an. So haben Yue Yuen Industrial Holdings Limited und Stella Industrial Holdings Limited beide ihren Firmensitz in Taiwan und sind an der Hongkonger Börse notiert. Nichtsdestotrotz gibt es auch große chinesische Firmen mit Firmensitz auf dem Festland Chinas, wie etwa Belle International, der größte Damenschuhhersteller Chinas (vgl. Fashion Net Asia 2013: o. p.).

3.2.4 Regierungspolitik

Wie andere arbeitsintensive Branchen auch, leidet die Schuhproduktion in den letzten Jahren verstärkt darunter, dass sie nicht ausreichend Beschäftigte findet, die die hohe Arbeitslast bei prekären Arbeitsbedingungen akzeptieren. Viele Unternehmen setzen deshalb auf Technologisierung – eine Strategie, die in den Produktionszentren auch politisch gefördert wird (vgl. China Daily 2015: o. p.). So subventioniert z.B. die Regierung von Quanzhou in der Provinz Fujian Unternehmen mit einem Betrag von rund 270.000 Euro, wenn diese in den Ausbau von automatisierten Produktionslinien investiert werden (vgl. CLW 2015k: o. p.). Auch die Zentralregierung scheint diese Art der Subventionspolitik, die zu einer weiteren Automatisierung in der Schuhherstellung führen würde, durch Industrieförderung voranzutreiben (vgl. Xinhua Finance Agency 2015: o. p.).

3.2.5 ArbeiterInnen und Arbeitsbedingungen

Abb. 9: Beschäftigte in der Schuhindustrie nach Sektor (2010)



Quelle: Pan 2012

2010 arbeiteten noch über 2 Mio. Menschen im Schuhsektor, davon mit Abstand die meisten im Ledersektor. 2014 waren es ca. 1,6 Mio. Menschen im chinesischen Schuhsektor (vgl. Quianzhan 2015: o. p.). In der Vergangenheit waren die Beschäftigten in der Schuhbranche fast ausschließlich Frauen, da sie Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht eher zu dulden schienen als Männer, wie u.a. die Soziologin Anita Chan (Universität Sidney) in ihrer Studie zu Geschlechterverhältnissen in Chinas Fertigungsindustrien schreibt (vgl. YGO 2015: o. p.). Allerdings machen die Interviews, die dieser Studie zugrunde liegen, deutlich, dass zunehmend Männer in der Schuhproduktion angestellt werden. Diese Veränderung der Geschlechterstruktur in Chinas verarbeitender Industrie ist laut Chan ein weit verbreitetes Phänomen (vgl. YGO 2015: o. p.). Die Interviews zeigen jedoch auch, dass Frauen trotz ihres sinkenden Anteils nach wie vor den Großteil der Beschäftigten in der Schuhbranche stellen.

In der Vergangenheit war der Einsatz von Kinderarbeit in der Schuhindustrie durchaus üblich (vgl. IHS 2015: o. p.). 2014 starb ein 13-jähriges Kind an Erschöpfung in einer Schuhfabrik in Dongguan (vgl. China Labour Watch 2014: o. p.). Dies zeigt, dass manche Fabriken noch immer illegal Kinder beschäftigen. Auch die Berichte über Kinderarbeit aus der Region Daliangshan (einer abgelegenen Gegend in der Provinz Sichuan), die ebenfalls 2014 öffentlich wurden, zeigen, dass Kinder aus ärmeren Regionen nach wie vor in die Fabriken gehen, um einen Beitrag zum

⁴ Diese Annahme konnte durch die Interviews mit ArbeiterInnen bestätigt werden. So berichtete eine Arbeiterin der Stella International's Leather Shoe Factory, die für das Zuschneiden der Häute zuständig ist, dass bis zu 70 % des Leders in dieser Fabrik aus Übersee stamme, da die Qualität des in China gegerbten Leders nicht gut genug sei.

Familieneinkommen zu leisten (vgl. China News 2014: o. p.). China hat sowohl internationale Konventionen zum Verbot von Kinderarbeit ratifiziert als auch eigene Gesetze gegen Kinderarbeit verabschiedet. Herauszufinden, in welchem Ausmaß diese befolgt werden, ist ein Anliegen dieser Studie.

3.2.6 Arbeitsinspektionen

Laut chinesischem Arbeitsgesetz liegt die Verantwortung für Arbeitsinspektionen beim sogenannten Arbeitsinspektionsteam, dessen Behörden dem Ministerium für soziale Sicherheit (MOHRSS) unterstellt sind. Nur ArbeitgeberInnen unterliegen den Arbeitsinspektionen und die Inspektionsteams können diesen anordnen, Arbeitsbedingungen zu verbessern, nicht gezahlte Bezüge nachzuzahlen oder auch Strafen erheben (vgl. Xie 2015: 123-125).

Verglichen mit Schieds- oder Arbeitsgerichten, sind Arbeitsinspektionen logistisch einfacher durchzuführen und vor allem günstiger für ArbeiterInnen, die in Arbeitskonflikte involviert sind. 2013 wickelten Inspektionsteams in China 419.000 Fälle von Arbeitsrechtsverletzungen ab und verhalfen so Millionen von ArbeiterInnen zu Lohn- oder sonstigen Nachzahlungen (vgl. Xie 2015: 125).

Allerdings herrscht ein akuter Mangel an InspektorInnen. Für die 770 Mio. Erwerbstätigen Ende 2013 gab es nur 3.291 Arbeitsinspektionsteams und etwa 25.000 InspektorInnen. Das hat zur Folge, dass die Inspektionsteams selten Fabriken und Unternehmen auf Eigeninitiative inspizieren, sondern nur aktiv werden, wenn ArbeiterInnen von Arbeitsrechtsverletzungen berichten (vgl. Xie 2015: 127f).

3.2.7 Ökologische Aspekte und berufsbedingte Erkrankungen

Die schwerwiegendsten Umweltverschmutzungen in der Schuhproduktion treten aufgrund des Einsatzes von Klebstoffen und Reinigungsmitteln auf, welche oftmals giftige Chemikalien wie Benzol, Hexan und Dichloräthan enthalten. Diese Stoffe können durch Verflüchtigung in die Luft oder durch unsachgemäße Entsorgung ins Grundwasser gelangen und zu Umweltverschmutzung führen. Wesentlich gravierendere Folgen für die Gesundheit kann jedoch der direkte Kontakt haben. So hat beispielsweise die bereits im Jahr 2000 veröffentlichte Studie „Benzene in Shoe Manufacturing“ (Gessenhofen 2000) ergeben, dass regelmäßiger Kontakt mit Benzol zu Leukämie führen kann.



Gesundheitsprobleme von ArbeiterInnen in der Schuhproduktion lassen sich häufig auf den Umgang mit gesundheitsschädlichen Chemikalien bei unzureichender Schutzkleidung zurückführen, Foto: Fritz Hofmann



Tatsächlich sind Benzolvergiftungen die häufigste Form von berufsbedingten Krankheiten in der chinesischen Schuhindustrie. Offizielle Statistiken belegen, dass der Kontakt mit Benzol die häufigste Ursache für Vergiftungen am Arbeitsplatz in China ist und dass über 60 % aller berufsbedingten Krebserkrankungen durch Benzol hervorgerufen werden (vgl. Ban Benzene Campaign 2015: o. p.).

Zwischen 2008 und August 2015 befragte eine chinesische Nichtregierungsorganisation 85 an Leukämie erkrankte ArbeiterInnen in Dongguan. Von diesen 85 ArbeiterInnen hatten neun in Schuhfabriken gearbeitet. Zwischen 2003 und 2012 erfasste das Zentrum für Krankheitskontrolle in Dongguan (Dongguan CDC) 895 Fälle von berufsbedingten Krankheiten, wovon 97 Fälle (10,8 %) durch Benzolvergiftungen hervorgerufene Leukämieerkrankungen waren (vgl. SouthCN 2015: o. p.). Ob die Erkrankten in Schuhfabriken gearbeitet haben bzw. wie viele von ihnen in der Schuhproduktion tätig waren, ist nicht bekannt.

3.3 Ausblick: Stärken und Schwächen der chinesischen Leder- und Schuhindustrie

Chinas Vormachtstellung in der weltweiten Schuh- und Lederindustrie ist nach wie vor unangetastet, auch wenn andere Produktionsländer, wie z.B. Indonesien, Vietnam und Indien in den letzten Jahren leicht aufholen konnten.

Doch China hat für den Weltschuh- und Ledermarkt noch immer einige entscheidende Vorteile:

1. China verfügt über eine beträchtliche Anzahl an kapitalkräftigen und erfahrenen Schuh- und Lederunternehmen.
2. China verfügt über gut ausgebaute Infrastruktur, wie Straßen- und Schienennetze, Häfen, etc.
3. China arbeitet mit Nachdruck an einer Verbesserung seiner umweltpolitischen Gesetzgebung und der Umsetzung derselben.
4. China verfügt über gut ausgebildete Arbeitskräfte.
5. China verfügt über fortschrittliche wissenschaftliche Forschung (vgl. Global Footwear 2015: o. p.).

Daraus folgt, dass kein anderes Land China in seiner Bedeutung für die weltweiten Schuh- und Ledermärkte in absehbarer Zeit überholen könnte. Zu diesem Schluss kommt auch eine Studie des US-amerikanischen Branchenexperten Peter Mangione, der China mit anderen aufsteigenden schuhproduzierenden Ländern verglich (Fashion Net Asia 2014: o. p.).

Allerdings sieht sich Chinas Schuh- und Ledersektor auch mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert:

1. Steigende Arbeitskosten, insbesondere aufgrund höherer Löhne, und strengere umweltpolitische Verordnungen tragen dazu bei, dass einige Unternehmen ihre Produktion in andere Länder, wie zum Beispiel Vietnam auslagern (vgl. Tuoitre News 2014: o. p.).
2. Die Stärke der chinesischen Währung führt unausweichlich zu höheren Exportpreisen von Schuhen, was sinkende Exportquoten nach sich zieht (vgl. The Wallstreet Journal 2015a: o. p.). China hat zwar entsprechende Maßnahmen ergriffen und z.B. eine Abwertungspolitik eingeleitet, die Effekte der Abwertung wurden jedoch durch die fallenden Währungswerte von Chinas Konkurrenten (vgl. The Wallstreet Journal 2015b: o. p.) aufgehoben.
3. Ein großes Problem für den Schuh- und Ledersektor ist der Mangel an qualitativ hochwertigen chinesischen Rohhäuten, da die Produktionskapazität von Schuhen die von Leder bei weitem übersteigt. Um hochwertige Lederprodukte produzieren zu können, müssen die Fabriken das Rohmaterial in Übersee kaufen – 2014 stiegen die Importe von Rohhäuten auf 9,4 Mrd. US-Dollar (vgl. CLW 2015a: o. p.). Chinas Lederindustrie ist daher im besonderen Maße vom in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegenen Weltmarktpreis für Rohhäute betroffen (vgl. Global Footwear 2015: o. p.).

Diese Herausforderungen werden unterstrichen durch eine Studie des niederländischen Außenministeriums, die zu dem Schluss kommt, dass China zu teuer für europäische Schuheinkäufer werden wird. In alternative Produktionsstandorte werde deshalb in zunehmendem Maße investiert werden (vgl. CBI 2015: 4). Auch der Verband der chinesischen Lederindustrie (CLIA) sieht die Zukunftsaussichten der Schuh- und Lederbranchen verhalten, da die Profitabilität der Unternehmen zurückgegangen sei und sich das Wachstumstempo generell verlangsamt habe. Vor allem in den Küstenregionen, den traditionellen Hochburgen der Schuhherstellung, sind die Profitmargen in den letzten Jahren zurückgegangen (vgl. Schuhkurier 2015: o. p.).

4 Arbeitsrechte in China: Nationale Gesetzgebung

In Kapitel 3 wurde bereits auf die staatliche Politik der letzten Jahre in der Schuh- und Lederproduktion eingegangen. Es wurde deutlich, dass die staatliche Politik in erster Linie beabsichtigt, die Umweltverschmutzung einzudämmen oder die Produktivität zu steigern und nicht die Rechte der ArbeiterInnen zu stärken. Staatliche oder industrielle Interessen sollen so geschützt werden. Doch diese Politik hat natürlich auch Auswirkungen auf die ArbeiterInnen: Strenge und im Prinzip begrüßenswerte umweltpolitische Gesetze für Gerbereien führen dazu, dass Firmen, die die neuen Standards nicht erfüllen können, schließen müssen. Das geht einerseits einher mit Arbeitsplatzverlusten, andererseits aber auch mit einem Rückgang bestimmter berufsbedingter Erkrankungen wie bspw. Chromvergiftungen. Für die Beschäftigten der Leder- und Schuhindustrie sind allgemeine Arbeitsrechte und Bestimmungen allerdings wesentlich relevanter als umweltpolitische Gesetze, insbesondere wenn es um einen effektiven Schutz von Rechten und Interessen der ArbeiterInnen geht. Die vier Arbeitsgesetze, die im Folgenden erläutert werden, sind die relevantesten.

4.1 Arbeitsvertragsgesetz

Bis 1995 gab es in der Volksrepublik China überhaupt keine Arbeitsrechtsgesetzgebung. Erste Bemühungen, eine solche Gesetzgebung zu entwerfen, gab es zwar bereits 1979, kurz nachdem die Kommunistische Partei erklärt hatte, Wirtschaftsreformen in Gang zu bringen. Es sollte allerdings noch 15 Jahre dauern, bis die ersten Entwürfe verabschiedet und implementiert wurden. Das Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes markiert einen Meilenstein in der Geschichte der chinesischen ArbeiterInnenrechte: Der Acht-Stunden-Tag, Mutterschutz, Anti-Diskriminierung für Arbeiterinnen, höher bezahlte Überstunden, gesetzliche Feiertage, besonderer Schutz von Minderjährigen, bezahlter Urlaub, etc. waren nun gesetzlich verankert.

Allerdings haben die verschiedenen Artikel dieses grundlegenden Gesetzes keine ausgearbeiteten Umsetzungsbestimmungen. Daher wurden in der Folge spezifischere Gesetze und Bestimmungen formuliert, wie etwa das Arbeitsvertragsgesetz, das Gesetz zur Beschäftigungsförderung, Bestimmungen zum jährlichen Urlaub, das Gesetz zur Vermittlung bei Arbeitskonflikten, Sozialversicherungsrecht, Bestimmungen zum besonderen Schutz von Arbeiterinnen und einige mehr. Das Arbeitsvertragsgesetz ist das weitreichendste und einflussreichste unter ihnen.

Als Reaktion auf die wachsenden privatwirtschaftlichen ArbeitnehmerInnen-ArbeitgeberInnen-Beziehungen im

21. Jahrhundert wurde das Arbeitsvertragsgesetz 2008 in Kraft gesetzt. Zunächst sorgte das Gesetz für größte Panik unter ArbeitgeberInnen, da es als besonders arbeitnehmerInnenfreundlich wahrgenommen wurde. So legte es z.B. fest, dass Beschäftigte, die mehr als zehn Jahre bei einer Firma angestellt waren, das Recht auf Festanstellung hätten. Darüber hinaus gibt es einen rechtlichen Rahmen für Tarifverhandlungen vor. Zwar gilt das ursprüngliche Arbeitsgesetz von 1995 nach wie vor, widersprechen sich jedoch einzelne Artikel der zwei Gesetze, ist das jüngere Arbeitsvertragsgesetz bindend. Daher ist das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 heute das Instrument schlechthin, mit dem ArbeiterInnen ihre Rechte und Interessen einklagen können. Die besonders relevanten Absätze finden sich in Artikel 14 zur Dauer von Arbeitsverträgen⁵, in Artikel 42 zum Kündigungsschutz bei u.a. Arbeitsunfällen, Berufserkrankungen und Mutterschutz, in Artikel 82 zu Lohnzahlungen bei Nicht-Abschließung eines Arbeitsvertrages, in Artikel 85 zu Lohn- und Entschädigungszahlungen und in Artikel 88 zu strafrechtlicher Verfolgung von u.a. Diskriminierung und schlechten Arbeitsbedingungen.

4.2 Sozialversicherungsrecht

Im April 2014 legten mehr als 30.000 ArbeiterInnen in den Schuhfabriken der Yue Yuen Industrial Limited fast zwei Wochen ihre Arbeit nieder. Dieser Streik ging als größte Widerstandsaktion gegen ungerechte Arbeitsbedingungen in Chinas jüngere Geschichte ein (vgl. The Guardian 2014: o. p.). Für die Leder- und Schuhindustrie war dieses Ereignis von besonderer Bedeutung. Ein Grund für den Streik war, dass Yue Yuen zu geringe Beiträge in den Sozialversicherungsfonds eingezahlt hatte – und Beschäftigte davon erfahren hatten. Und obwohl der Streik von der Polizei gewaltsam beendet wurde, musste die chinesische Regierung einschließlich des staatlich kontrollierten Gewerkschaftsdachverbands All-Chinesischer Gewerkschaftsbund (ACGB) einräumen, dass das Unternehmen illegal gehandelt habe (vgl. CPPCC 2015: o. p.). Die ArbeiterInnen beriefen sich in ihren Forderungen vor allem auf das Sozialversicherungsrecht, welches 2011 in Kraft trat und den Versuch darstellt, ein umfassendes Sozialversicherungssystem zu schaffen. In dem Gesetz finden sich weitreichende Bestimmungen

⁵ Artikel 14 legt z.B. auch fest, dass es, wenn innerhalb eines Jahres kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird, juristisch so angesehen wird, als sei ein Arbeitsvertrag von unbestimmter Dauer geschlossen worden (Münzel 2012a: 2 f.).

zur Altersrenten-, Kranken-, Arbeitsunfall- und Arbeitslosenversicherung sowie Regelungen zum Mutterschutz.⁶

Unter den erwähnten Sozialversicherungen ist die allgemeine Altersrentenversicherung für viele Arbeitskämpfe von besonderer Bedeutung (s. Kapitel 5.3.1). Mit dem ersten Tag der Rente haben alle, die mehr als 15 Jahre in den Fonds eingezahlt haben, allgemeine Rentenansprüche. Wenn Unternehmen ihren Beitrag zum Sozialversicherungsfonds nicht leisten, können sie große Geldsummen einsparen. Im Falle von Yue Yuen hätte das Unternehmen gemäß den regionalen Bestimmungen Beitragszahlungen für die fünf unterschiedlichen Sozialversicherungen in Höhe von 11 % des Lohnes der ArbeiterInnen entrichten müssen. Einem Bericht der chinesischen Tageszeitung Wenweipo zufolge zahlte Yue Yuen nur 27,15 Yuan (3,67 Euro) im Monat an Sozialabgaben pro ArbeiterIn. Legt man aber ein Gehalt von 3.000 Yuan (405 Euro) zu Grunde, hätten sich die zu zahlenden Abgaben auf 330 Yuan (44,57 Euro) belaufen müssen. Wenn alle ArbeiterInnen in ähnlichem Umfang um ihre Sozialversicherungsbeiträge gebracht worden sind, konnte das Unternehmen jeden Monat mehr als 4 Mio. Euro sparen (vgl. Wenweipo 2014: o. p.).

Yue Yuen scheint diesbezüglich kein Einzelfall zu sein. Die Interviews, die dieser Studie zugrunde liegen, zeigen, dass auch andere Schuhfabriken ähnliche illegale Praktiken anwenden (s. Kapitel 5).

4.3 Gewerkschaftsrecht und Vereinigungsfreiheit

In China müssen alle Einzelgewerkschaften dem staatlich kontrollierten All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) angehören. Unabhängige Gewerkschaften sind nicht erlaubt. Dies ist im 1992 verabschiedeten und 2001 überarbeiteten Gewerkschaftsrecht durch Artikel 4, 10 und 11 gesetzlich verankert. Das Gesetz räumt dem ACGB nicht das Recht ein, Arbeitskämpfe wie etwa Streiks durchzuführen.⁷ Es ist also schwierig, den ACGB an international anerkannten Gewerkschaftsstandards zu messen. Vor dem Hintergrund der wirtschafts- und sozialpolitischen Reformen stellen die Lohnstreiks und Arbeitskonflikte der letzten Jahre die Frage nach der Rolle des ACGB. Inwieweit trägt der ACGB dazu bei, dass ArbeiterInnen ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit ausüben können?

Wenn man das chinesische Gewerkschaftsrecht dahingehend überprüft, welche Aufgaben dem ACGB zukommen, wird deutlich, dass sowohl die Pflichten als auch die Umsetzungsmöglichkeiten des ACGB durch das Gesetz stark limitiert sind.⁸

Bezüglich der Frage nach Vereinigungsfreiheit von ArbeiterInnen ist ein besonders interessanter Aspekt, dass das Gewerkschaftsrecht ArbeiterInnen zwar verbietet, unabhängige Gewerkschaften zu gründen, das Gesetz gleichzeitig jedoch explizit in Artikel 9 besagt, dass GewerkschaftsvertreterInnen demokratisch gewählt und auch wieder abgewählt werden können. Das heißt, dass die Forderung vieler ArbeiterInnen nach einer Demokratisierung des ACGB im Einklang mit dem Gesetz ist. Tatsächlich fordern ArbeiterInnen immer wieder demokratische Gewerkschaftswahlen ein, wie z.B. auch während des Streiks bei Yue Yuen. Demokratisch gewählte GewerkschaftsvertreterInnen scheinen also nicht die Regel zu sein (s. Kapitel 5.3.5). Solange jedoch Betriebsgewerkschaften nicht durch Wahlen an ArbeitnehmerInneninteressen rückgekoppelt werden und ihnen organisatorische Autonomie verwehrt wird, sind echte Tarifverhandlungen nicht möglich. Daher war die Lohnpolitik in China in den letzten Jahren geprägt vom Wechselspiel zwischen Lohnstreiks und einer Anhebung gesetzlicher Mindestlöhne.

4.4 Lokale Bestimmungen in Guangdong zu Tarifverträgen

In China haben die Kommunalverwaltungen das Recht, eigene Gesetze und Bestimmungen im Arbeitsrecht zu implementieren, solange diese nicht nationalen Gesetzgebungen widersprechen.

Da die für diese Studie befragten ArbeiterInnen in der Provinz Guangdong tätig sind, sind die lokalen Bestimmungen Guangdongs zu Tarifverhandlungen aus dem Jahr 2015 von besonderer Bedeutung.

Das Recht auf Tarifverhandlungen findet sich in verschiedenen nationalen Gesetzen wieder. So definiert bspw. das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 den legalen Rahmen von Tarifverhandlungen.⁹ Allerdings beinhaltet die nationale Gesetzgebung keine Ausführungsdetails. Guangdong ist, wie bereits genannt, eine der am meisten industrialisierten Regionen Chinas. Aus diesem Grund finden in der Region besonders häufig

6 Vgl. § 10, 12, 16, 23, 33, 36, 44, 53, 56 Sozialversicherungsgesetz 2011 (Münzel 2012b: 2-9)

7 Das Gewerkschaftsgesetz sieht kein Streikrecht vor. Dieses Recht wurde 1982 aus der chinesischen Verfassung gestrichen mit der Begründung, im Sozialismus gebe es keine Probleme zwischen Proletariat und Unternehmenseignern. Das Gewerkschaftsrecht von 1995 enthält Bestimmungen zur Konfliktbeilegung, einschließlich Schiedsverfahren und die Anrufung eines Arbeitsgerichts, jedoch keine Möglichkeit für Streikaktionen (Geffken 2005: 89 ff.).

8 Vgl. Artikel 22, Gewerkschaftsrecht 2001: 7 f.

9 Vgl. Artikel 51, 54, 56 Arbeitsvertragsgesetz 2008 (Münzel 2012a: 8 f.)

Arbeitskämpfe statt. Die Provinzregierung von Guangdong, unterstützt von einigen Arbeitsrechtsorganisationen, wollte mit einem umfassenden Regelwerk für Tarifverhandlungen spontanen Streiks vorbeugen und wirtschaftliche Stabilität begünstigen. Die Interessensverbände der Industrie, allen voran die großen Handelskammern in Hongkong, lehnen jedoch Bestimmungen ab, die es zum Ziel haben, Tarifverhandlungen leichter durchführbar zu gestalten (China Labour Bulletin 2014). So führte die Lobbyarbeit der Unternehmen schließlich dazu, dass mehrere strittige Artikel überarbeitet, verwässert oder sogar ganz aus der Verordnung gestrichen und neue, unternehmensfreundliche Artikel aufgenommen wurden (Lexology 2014: o. p.). Daher ist die abschließende Version des Gesetzes, welches am 1. Januar 2015 in Kraft trat, bei weitem nicht so progressiv, wie Arbeitsrechtsorganisationen gehofft hatten.

Ein für Arbeitsrechtsorganisationen besonders heikler Punkt ist das Verbot von Streikaktionen während

Tarifverhandlungen, denn so verlieren ArbeiterInnen ihr wohl wirksamstes Instrument, um während der Verhandlungen Druck aufbauen zu können.¹⁰

Seit Anfang 2015 ist das Gesetz in Kraft. Die Erfahrungen der ersten Monate zeigen, dass viele Unternehmen sich nicht an die Bestimmungen halten. So ist zum Beispiel in Artikel 19 festgelegt, dass Unternehmen innerhalb von 30 Tagen schriftlich auf die Forderung nach Tarifverhandlungen von ArbeiterInnen reagieren müssen. In der Realität wird die Anfrage jedoch oftmals schlicht ignoriert.

Die lokalen Bestimmungen in Guangdong zu Tarifverträgen haben daher bislang weder zu signifikanten Verbesserungen der Situation von ArbeiterInnen geführt, noch war ein Rückgang der Häufigkeit von Arbeitskämpfen zu beobachten.

5 Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Schuhindustrie

Wie sieht der Arbeitsalltag in den Schuhfabriken Guangdong aus? Um einen Einblick zu gewinnen, führten wir Ende 2015 Interviews mit 47 ArbeiterInnen aus drei Schuhfabriken in der Provinz Guangdong durch. Abgesehen von einer Interviewpartnerin arbeiteten alle befragten Personen für die drei Fabriken Yue Yuen Industrial Holdings Limited, Stella International Holdings Limited und Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd. Leider konnten aufgrund begrenzter Projektmittel keine Beschäftigten aus Gerbereien in die Befragung integriert werden. Die Zentren der Lederherstellung liegen einerseits zu weit entfernt von Guangdong und es ist sehr kostspielig und zeitintensiv, Kontakte zu Beschäftigten der Lederproduktion zu etablieren. Andererseits gibt es zwar durchaus kleine Gerbereien in Guangdong, allerdings war es nicht möglich, durch lokale ArbeitsaktivistInnen Kontakt zu den Beschäftigten dieser Gerbereien herzustellen. Normalerweise dauert es seine Zeit, ein vertrauensvolles Verhältnis zu ArbeiterInnen aufzubauen – es sei denn, sie haben bereits gemeinsam an Arbeitskämpfen teilgenommen. Vertrauen ist aber gerade in einer Umgebung, in der Arbeitsrechte gefährdet sind, für diese Art der Datenerhebung unabdingbar.

Die Interviews wurden auf der Grundlage eines Fragebogens durchgeführt, der im Kontext des Projektes „Change Your Shoes“ entwickelt wurde und der auf zentralen ILO-Standards basiert. Derselbe Fragebogen ist auch Grundlage für Datenerhebungen in weiteren

Produktionsländern, wie z.B. Indien und Indonesien. Zusätzlich gibt es einen Abschnitt zu persönlichen Informationen zum/r InterviewpartnerIn sowie einen Abschnitt zu rechtlich verbindlichen Arbeitsverhältnissen, der sich an den Richtlinien der Kampagne für Saubere Kleidung orientiert.

Da es sich insgesamt um eine geringe Anzahl an befragten Personen handelt und diese alle in der Pearl River Delta Region in der Provinz Guangdong tätig sind, sind die Ergebnisse nicht repräsentativ für die Situation der gesamten Schuhindustrie in China. So liegt die Provinz Guangdong im nationalen Vergleich der durchschnittlichen Jahreseinkommen bspw. an zweiter Stelle von ganz China (vgl. CCTV America 2015: o. p.). Das Lohnniveau unserer InterviewpartnerInnen lässt daher nur sehr begrenzt Rückschlüsse auf das gesamtchinesische Lohnniveau im Schuhsektor zu. Wenn mehr als 50 % der Befragten die gleiche Antwort auf eine Frage gaben, wurde die Antwort als „häufig“ eingestuft. Eine Übereinstimmung von mehr als 75 % wurde als „sehr häufig“ bewertet und eine Übereinstimmung von mehr als 90 % als „außergewöhnlich häufig“. Entsprechend wurde eine Übereinstimmung von weniger als 50 % als „nicht häufig“, weniger als 25 % als „selten“ und weniger als 10 % als „sehr selten“ eingestuft.

¹⁰ Vgl. Artikel 24, Lokale Bestimmungen zu Tarifverträgen in Guangdong 2015 (Labornotes 2013: 6)

Die ILO-Konventionen, auch Kernarbeitsnormen oder Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation genannt, sind Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hinreichenden Schutz gewährleisten sollen. Sie wurden 1998 in einer Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt. Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. In den ILO-Konventionen sind zahlreiche Übereinkommen zu „grundlegenden Prinzipien und Rechte[n]“ (vgl. ILO 1998: o. p.) formuliert.

Neben dem nationalen Arbeitsrecht hat China die folgenden Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert:

- C 100 Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (von der ILO verabschiedet 1951; von China ratifiziert 1990)
- C 111 Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958; 2006)
- C 138 Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973; 1999)
- C 182 Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999; 2002)

China hat folgende vier Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert:

- C 029 Übereinkommen zur Zwangsarbeit (1930 von der ILO verabschiedet)
- C 087 Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
- C 098 Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949)
- C 105 Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)

Weitere für diese Studie relevante ILO-Übereinkommen:

- C 001 Übereinkommen über Arbeitszeit (1919, nicht ratifiziert)
- C 026 Übereinkommen über das Verfahren zur Festlegung des Mindestlohns (1928, ratifiziert 1930)
- C 131 Übereinkommen über die Festlegung des Mindestlohns (1970, nicht ratifiziert)
- C 155 Übereinkommen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (1981, nicht ratifiziert)

Die Kernarbeitsnormen der ILO sind als „qualitative Sozialstandards“ international anerkannt und haben den Charakter von universellen Menschenrechten, die für alle Länder bindend sind.

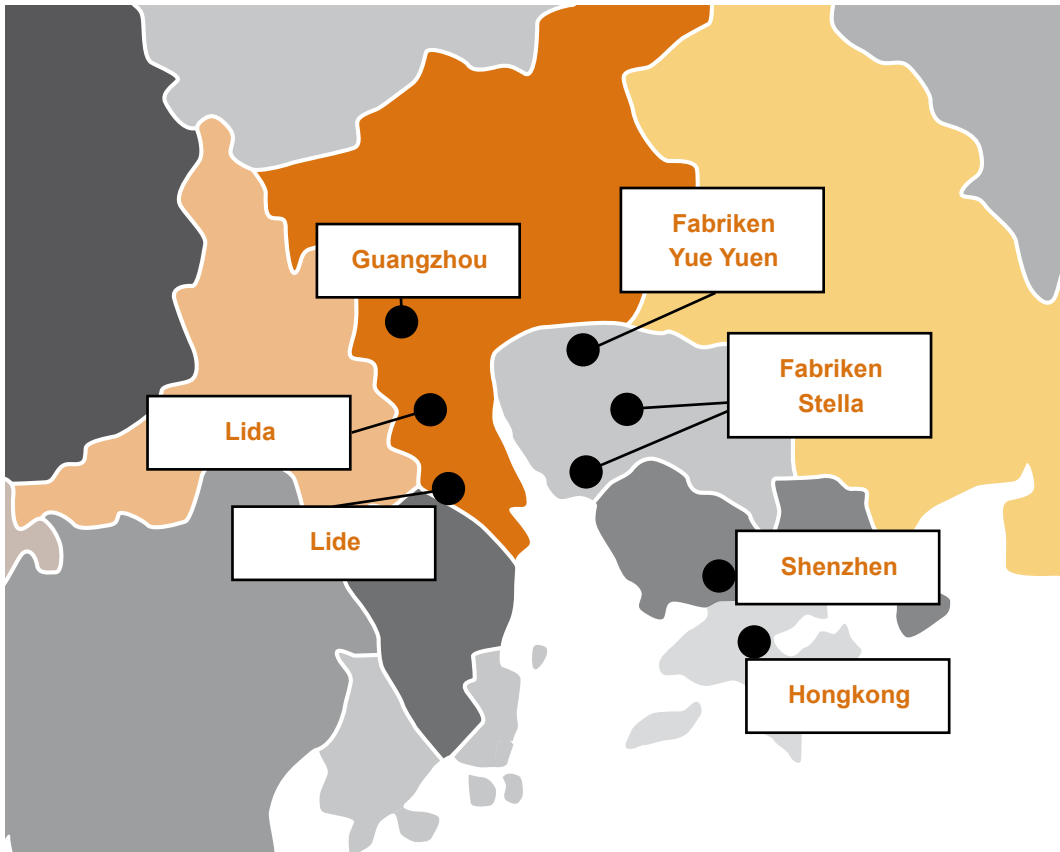
Das Recht auf Arbeit, auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, auf Zusammenschluss in Gewerkschaften und das Streikrecht wurden auch im internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966 verankert. Das Recht auf soziale Sicherheit, das Recht auf Schutz der Familie und auf einen angemessenen Lebensstandard gehören ebenfalls zu diesen verbrieften Menschenrechten.

>> FALLBEISPIELE

In diesem Kapitel werden zuerst die Unternehmen vorgestellt, zu denen die Fabriken gehören, in denen die befragten Personen arbeiten. In einem zweiten Teil werden zwei InterviewpartnerInnen ausführlicher vorgestellt.



Abb. 10: Standorte der untersuchten Fabriken



Quelle: Eigene Darstellung

>> Yue Yuen Industrial Holdings Limited

Yue Yuen hat seinen Firmensitz in Hongkong und ist ein Tochterunternehmen des taiwanesischen, weltweit größten Schuhherstellers, der Pou Chen Group. 2014 waren Yue Yuens langfristige Vermögenswerte in China größer als in allen anderen Ländern, in denen Yue Yuen tätig ist. Yue Yuen hat Fabriken in mehreren chinesischen Provinzen und verfügt über zahlreiche Tochterfirmen. Darüber hinaus hat Yue Yuen größere Produktionsstätten in Indonesien und Vietnam und kleinere in Hongkong, Bangladesch, Kambodscha und Taiwan (vgl. Yue Yuen 2015c: o. p.). Mit einem Jahresumsatz von über 8 Mrd. US-Dollar in 2014 ist Yue Yuen der größte Hersteller für Sport- und Freizeitschuhe (vgl. Yue Yuen 2015c: o. p.). Yue Yuen hat einen geschätzten Weltmarktanteil von 20 % am Sport- und Freizeitschuhmarkt. Das Unternehmen wurde 1988 gegründet und 1992 an der Hongkonger Börse notiert. In Yue Yuens Fabriken werden Schuhe für eine Vielzahl von großen Sportschuhmarken produziert, wie z.B. Nike, Adidas, Crocs, Reebok, Asics, New Balance, Puma, Timberland und Rockport. Aber Yue Yuen verfügt mit YYSPOITS auch über eine eigene Marke und eigene Einzelhandelsstrukturen.

Das Unternehmen ist für diese Studie von besonderer Bedeutung, da über 40.000 ArbeiterInnen von Yue Yuen im April 2014 sechs Fabriken in Dongguan bestreikten (vgl. BBC 2014: o. p.). Die ArbeiterInnen protestierten u.a. dagegen, dass das Unternehmen keine Sozialabgaben für sie gezahlt hatte. Noch immer warten die Betroffenen auf die Zahlung der Sozialleistungen. Diese Praxis, gesetzlich vorgeschriebene Abgaben wie Sozialleistungen nicht zu zahlen, scheint bei Yue Yuen allerdings weder ein Einzelfall noch auf die chinesischen Produktionsstätten von Yue Yuen beschränkt zu sein. Auch in Vietnam kam es ein Jahr später zu ähnlichen Arbeitskämpfen (vgl. BBC 2015: o. p.).

Obwohl es in den Fabriken des Unternehmens zu Arbeitsrechtsverletzungen zu kommen scheint, verfügt Yue Yuen über eine CSR-Strategie (CSR, Corporate Social Responsibility) (vgl. Yue Yuen 2015a: o. p.) und darüber hinaus bereits an mehreren Multistakeholder-Initiativen (MSI) teilgenommen, z.B. an der Play Fair Kampagne 2008 und einem MSI-Dialog im September 2013 in Jakarta, Indonesien. Yue Yuens indonesische Fabriken unterliegen dem Freedom of Association Protocol (FOA Protocol), da mehrere Abnehmerfirmen (wie z.B. Adidas) das Protokoll unterzeichnet haben.





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



>> **Stella International Holdings Limited**

Der Schuhhersteller Stella International Holdings Limited ist ein taiwanesisches Unternehmen mit Firmensitz in Hongkong. Die größte Tochtergesellschaft ist Stella International Limited mit Sitz in Dongguan in der Provinz Guangdong. Die Tochtergesellschaft besteht wiederum aus über 30 Tochterfirmen, die in verschiedenen Ländern (z.B. in Indonesien) tätig sind. Die meisten Fabriken befinden sich jedoch in China (vgl. Stella 2015a: o. p.). Stella verfügt auch über einen firmeneigenen Einzelhandel mit Filialen, z.B. in Frankreich, den Philippinen und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Mit einem Jahresumsatz von über 1,66 Mrd. US-Dollar in 2014 (vgl. Stella 2015a: o. p.) gehört Stella zu den zehn größten Schuhproduzenten weltweit (vgl. Wenku Baidu 2015: o. p.). Stella produziert hauptsächlich Lederschuhe für viele verschiedene Schuhmarken, darunter sechs der zehn größten Freizeitschuhmarken (Clarks, Deckers, ECCO, Rockport, Timberland und Wolverine). Seit 2007 ist Stella an der Hongkonger Börse notiert.

Obwohl das Unternehmen eine CSR-Politik (vgl. Stella 2015b: o. p.) hat, kam es in Stellas Fabriken in Dongguan in der Vergangenheit bereits mehrmals zu Arbeitsrechtsverletzungen. So bestreikten im März 2015 zwischen 5.000 und 8.000 ArbeiterInnen die Fabriken in Dongguan, um dafür zu demonstrieren, dass Stella die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge für den Wohnfonds zahlt (vgl. Reuters 2015: o. p.). Laut Sozialversicherungsgesetz von 2011 müssen ArbeitgeberInnen mindestens 5 % des durchschnittlichen Monatslohnes in den Fonds einzahlen, der dazu dienen soll, privaten Wohnungsbau anzuregen (vgl. China Briefing 2010: o. p.). Der Streik wurde von der Polizei gewaltsam beendet. Mehrere AktivistInnen kamen mit Bisswunden und Schlagverletzungen ins Krankenhaus oder wurden verhaftet.

Seit 2011 traten bei vielen ArbeiterInnen in den Fabriken in Dongguan Benzolvergiftungen auf, wovon einige an den Folgen bereits gestorben sind, ohne dass ihre Vergiftung jemals offiziell als berufsbedingte Erkrankung anerkannt wurde. Bislang hat Stella keine angemessenen Entschädigungen gezahlt.

Im November 2004 wurden sieben ArbeiterInnen, darunter drei minderjährige, in den Fabriken in Dongguan verhaftet und für die Beschädigung von Maschinen zu bis zu dreieinhalb Jahren Gefängnis verurteilt. Nachdem internationale zivilgesellschaftliche AkteurInnen wie die Kampagne für Saubere Kleidung Druck auf die großen Markenunternehmen ausübten, für die Stella produziert, wandten sich diese direkt an die chinesische Regierung. Dadurch konnte die Freilassung der Inhaftierten erwirkt werden.

>> **Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd**

Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd. ist ein taiwanesisches Unternehmen mit Sitz in Taipei. Im Mai 2015 hat Lide seine Fabrik in Panyu geschlossen und die gesamte Produktion nach Nansha, Guangzhou City, ausgelagert. Die neue Fabrik in Nansha heißt Lida. Sie befindet sich in einer abgelegenen Gegend in Guangzhou, etwa eine Autostunde entfernt von der alten Fabrik. Bei dem Namen, Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd., handelt es sich um eine Übersetzung aus dem Chinesischen. Das Unternehmen verfügt über keinen englischsprachigen Internetauftritt. Da die Fabrik in Panyu geschlossen wurde, ist davon auszugehen, dass sich entsprechend auch der Name in Nansha Lida Shoes Industry Co. Ltd. geändert hat. Bevor die Fabrik in Panyu geschlossen wurde, kam es dort zu Auseinandersetzungen zwischen ArbeiterInnen und Management. Alle für diese Studie befragten ArbeiterInnen, die für Lide gearbeitet haben, waren in der Fabrik in Panyu

tätig und involviert in den der Schließung vorangehenden Arbeitskampf.

Zu Lide sind nicht annähernd so viele Informationen zugänglich wie bspw. zu den wesentlich größeren Unternehmen Yue Yuen und Stella. So ist weder ein Finanzbericht noch ein Jahresabschlussbericht oder ähnliches einsehbar. Das 1971 gegründete Unternehmen ist auf den Exportmarkt ausgerichtet und produziert u.a. für Firmen wie Calvin Klein und Crocodile. Als Reaktion auf die Auslagerungspläne haben ArbeiterInnen 2014 und 2015 drei Streiks durchgeführt, um gegen nicht gezahlte Sozialabgaben und für Entschädigungen für diejenigen zu demonstrieren, die durch die Fabrikschließung ihren Arbeitsplatz verlieren. Während des letzten Streiks im April 2015 richteten die ArbeiterInnen ständige Streikposten ein, die rund um die Uhr überwachten, dass die Maschinen nicht aus der Fabrik transportiert werden (vgl. ESSF 2015: o. p.). Ein Großaufgebot der Polizei löste den Streik gewaltsam auf, ein lokaler Aktivist wurde inhaftiert (vgl. Chuang 2015: o. p.). Doch trotz dieser Vorfälle endete der Streik positiv. Er ist eine Erfolgsgeschichte und ein wichtiges Symbol für die ArbeiterInnenbewegung in China, weil die ArbeiterInnen das Unternehmen dazu bringen konnten, beträchtliche Entschädigungen zu zahlen. Dies wird häufig als Beispiel für erfolgreiche kollektive Verhandlungen angeführt, da die Einigung in hartnäckigen Verhandlungen erreicht wurde. Dabei ist es wichtig hervorzuheben, dass es sicherlich niemals zu dieser Einigung gekommen wäre, hätte es nicht die massiven Streikaktionen der ArbeiterInnen gegeben.

>> Fallbeispiel eines Arbeiters

Hu ist 42 Jahre alt und arbeitete fünf Jahre lang in einer der Yue Yuen Fabriken in Dongguan. Nach dem Streik 2014 wurde ihm gesetzeswidrig fristlos gekündigt.

Seine Frau arbeitet in der gleichen Fabrik. Sie haben zwei Kinder, die zur Schule gehen. Das ältere der beiden Kinder wohnt in ihrer Heimatstadt in der Provinz Sichuan und das jüngere bei den Eltern in Dongguan. Hus Arbeit bestand daraus, Schuhe mit Farbspritzern zu lackieren. Als Fachkraft belief sich sein monatliches Einkommen 2014 auf ca. 2.900 Yuan (391 Euro). Um auf diese Summe zu kommen, musste er 212 Stunden (inklusive 36 Überstunden) pro Monat arbeiten. 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. An manchen Tagen lackierte Hu zusammen mit einem Kollegen 2.800 Schuhe pro Tag. Einer seiner Kollegen ist inzwischen an Leukämie erkrankt.

Als am 14. April 2014 Zehntausende von Yue Yuens ArbeiterInnen in Dongguan ihre Arbeit niederlegten, um vor den Fabriken zu demonstrieren, stand Hu auf dem Bürgersteig und beobachtete, wie die angerückten Polizeikräfte angingen, auf die Streikenden einzuschlagen.¹¹ Als er sein Handy aus der Tasche nahm, wurde er von einem Kameramann der Polizei verdächtigt, zu fotografieren. Daraufhin wurde er von fünf oder sechs Polizisten unter Tritten und Schlägen mit Schlagstöcken weggeschleift. Dann wurde er ohnmächtig.

Hu kam erst wieder auf der Polizeistation zu Bewusstsein, an Händen und Füßen gefesselt. Anstatt Hu ärztlich zu versorgen, wurde er abermals brutal verprügelt. Der inzwischen schwer verwundete Mann wurde anschließend in ein Krankenhaus gebracht. Dort wurde zunächst festgestellt, dass seine Verletzungen nicht lebensgefährlich waren. Polizeibeamte fesselten ihn dann an sein Bett und verboten dem Krankenhauspersonal, seine Wunden zu versorgen. Als Hu darauf bestand behandelt zu werden, schlug ihm ein Polizist so heftig auf den Kopf, dass er erneut das Bewusstsein verlor.

Am Abend des gleichen Tages wurde Hu zur Befragung wieder zur Polizeistation gebracht. Während der Befragung sah sich Hu zahllosen verbalen Beleidigungen ausgesetzt. Nachdem die Polizei nichts von Hu erfahren konnte, wurde er zu einer psychiatrischen Anstalt gebracht.

Dort wurde er erst stundenlang im Freien vor der Einrichtung festgehalten. Ihm wurde kein Wasser gebracht, sodass er, um seinen Durst zu stillen, seinen eigenen Urin trank.

In der Nervenklinik wurde er abermals von Polizisten und Klinikpersonal brutal misshandelt, für den Rest der Nacht an ein Bett gefesselt, ohne zu trinken, zu essen oder auf die Toilette gehen zu können. Erst am späten Nachmittag des nächsten Tages wurde Hu entlassen, als seine Frau und sein Schwager ihn ausfindig machen konnten.

Als Hu wieder in der Fabrik erschien, wurde er bezichtigt, Unruhestifter und Rädelsführer zu sein, woraufhin ihm am 29. Mai 2014 gekündigt wurde. Weder von der Polizei noch von der Fabrik hat er irgendeine Art der Entschädigung erhalten. Da es sich bei ihm um einen rechtlich sensiblen Fall handele, traut sich kein Anwalt seinen Fall zu übernehmen.

¹¹ Um sich selbst nicht zusätzlich in Gefahr zu bringen, erwähnte Hu uns gegenüber seine genaue Funktion während des Streiks nicht. Wir können nur vermuten, dass er am Streik aktiv beteiligt war.



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.

>> Fallbeispiel einer Arbeiterin

Frau Wei ist 51 Jahre alt und arbeitet in einer der Stella Fabriken in Dongguan. Sie ist Arbeitsmigrantin, stammt aus der Provinz Hunan und lebt aufgrund der besseren Arbeitsmöglichkeiten getrennt von ihrem Mann und ihrem Kind.

Anfangs war es ihre Aufgabe, Klebstoffreste von den Schuhen zu entfernen. In den ersten Jahren arbeitete sie elf Stunden pro Tag bei einem durchschnittlichen Monatseinkommen von 3.300 Yuan (445 Euro). Sie geht jedoch davon aus, dass ihre Überstunden nicht ordnungsgemäß berechnet wurden. Nach dem chinesischen Arbeitsrecht hätte sie für ihre Überstunden wochentags 150 % und am Wochenende das Doppelte ihres regulären Gehaltes bekommen müssen. In der Fabrik orientiert sich der Lohn bei Überstunden allerdings am Mindesteinkommen und nicht am Gehalt der ArbeiterInnen, welches eine Reihe von zusätzlichen Zahlungen beinhaltet, wie z.B. Dienstalterszulagen und Leistungsboni. Wei beklagt daher, dass ihr Mehrarbeitslohn weit unter den gesetzlichen Standards liegt. Für ihre Arbeit stand ihr nicht genügend Schutzkleidung zur Verfügung. So musste sie mit einem Mundschutz, der nur acht Stunden benutzt werden darf, mehrere Tage auskommen. Zudem waren die Chemikalien, mit denen sie arbeitete, bis 2014 nicht gekennzeichnet. Sie hatte also keine Möglichkeit, sich darüber zu informieren, wie sie sich vor möglichen Risiken schützen kann.

Als Wei 2014 zunehmend unter Kopfschmerzen, Schwindelanfällen und Übelkeit litt, organisierte die Fabrikleitung eine ärztliche Untersuchung für sie, ohne ihr jedoch die Ergebnisse mitzuteilen. Wei begann in einer anderen Abteilung zu arbeiten, wo sie nicht in direktem Kontakt mit den Chemikalien stand. Nachdem die Symptome nach einigen Monaten verschwunden waren, musste sie wieder ihrer ursprünglichen Tätigkeit nachgehen.

Bald darauf kehrten dieselben Symptome wieder. Von einer Kollegin wurde sie darauf aufmerksam gemacht, dass ihre Symptome auf eine Benzolvergiftung hindeuten. Daraufhin ließ sie in einem anderen Krankenaus eine weitere Untersuchung durchführen, welche den Verdacht auf Benzolvergiftung bestätigte. Der Arzt legte ihr nahe, sich für eine genaue Diagnose drei Monate hospitalisieren zu lassen.

Nach geltender Rechtslage dauert es drei Monate, um eine berufsbedingte chronische Benzolvergiftung zu diagnostizieren. Während dieser Zeit trat Wei einer von einer lokalen Nichtregierungsorganisation organisierten Gruppe bei, die sich intensiv mit dem Arbeitsrecht in China auseinandersetzt. Mit diesem neu gewonnenen Wissen entschied sich Wei dafür, für ihre Rechte mit legalen Mitteln zu kämpfen.

Nach drei Monaten wurde ihr eine berufsbedingte chronische Benzolvergiftung diagnostiziert. Nun fordert sie auf rechtlichem Weg Schadensersatz von der Fabrik. Die Entscheidung steht noch aus.

5.1 Belegschaftsstruktur

79 % (37 von 47) der Befragten sind Frauen. Befragt wurden Beschäftigte, die in großen Fabriken mit zum Teil mehreren zehntausend ArbeiterInnen arbeiten. Ohne auf Daten der Fabrikleitung zurückgreifen zu können, ist es deshalb schwierig, das exakte Geschlechterverhältnis in diesen Fabriken zu ermitteln. Die Angaben der ArbeiterInnen sind nur ungefähre Schätzungen. Sie variieren zwischen einem Frauenanteil von 60 % bis 80 %. Wir können also davon ausgehen, dass nach wie vor ein Großteil der Belegschaft aus Frauen besteht, auch wenn die Zahl der in der chinesischen Schuhfabrik arbeitenden Frauen rückläufig ist (s. Kapitel 3.5.2).

Die befragten Personen sind im Durchschnitt 42 Jahre alt, die jüngste 18 und die älteste 53. Einige Befragte erwähnten, dass es für die Fabriken immer schwieriger würde, junge Arbeitskräfte zu bekommen, weshalb in zunehmendem Maße ältere ArbeiterInnen eingestellt würden. So sprachen wir mit acht ArbeiterInnen der Yue Yuen Fabrik, die zur Zeit der Befragung erst einige Monate für die Fabrik arbeiteten. Sieben von ihnen sind zwischen 40 und 50 Jahren alt. Es scheint so zu sein, dass der Altersdurchschnitt in der Schuhindustrie tendenziell steigt. Das könnte zu einem gewissen Grad erklären, warum in den letzten Jahren die Anzahl der Arbeitskämpfe zu den Themen soziale Absicherungen, insbesondere der Altersvorsorge, so sprunghaft angestiegen ist.

Die meisten Befragten sind verheiratet (43 % bzw. 91 %) ¹² und haben Kinder (39 % bzw. 83 %). ¹³ Obwohl es seit den 1980er Jahren in China die Ein-Kind-Politik gibt, haben 15 Befragte zwei und weitere vier Befragte drei Kinder. Diese ArbeiterInnen benötigen mehr

¹² Zwei der Befragten beantworteten diese Frage nicht und zwei gaben an, ledig zu sein.

¹³ Vier der 47 Befragten beantworteten die Frage nicht und weitere vier gaben an, keine Kinder zu haben.

arbeitsfreie Zeit für die Erziehung ihrer Kinder. Zudem müssen sie ihre Kinder auch materiell entsprechend unterstützen, was sich beispielsweise auf die Berechnung des individuellen existenzsichernden Lohnes auswirkt.

5.2 Die Ergebnisse der Interviews

5.2.1 Verbot der Zwangsarbeit

Gemäß der 1930 verabschiedeten ILO-Konvention 29 gilt als Zwangsarbeit „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ (ILO C29). Die Konvention 105 verbietet den Einsatz jeglicher Form von Zwangsarbeit „als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung“ (ILO C105). Demzufolge stellen unfreiwillige Überstunden eine Verletzung dieser Konventionen dar.

Zwar hat China keine der beiden ILO-Konventionen ratifiziert (ILO RfC), im Arbeitsgesetz von 1995 heißt es jedoch, dass die tägliche Arbeitszeit acht Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 44 Stunden nicht überschreiten darf und freiwillig drei Stunden täglich bzw. höchstens 36 Stunden monatlich zusätzlich gearbeitet werden dürfen.¹⁴

Daher haben alle ArbeiterInnen in China das Recht, keine Überstunden zu machen. Allerdings gaben 25 Befragte (53 %) 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 sind und ihn als wesentlichen Bestandteil ihres regulären Gehaltes betrachten, weswegen sich einige Befragte nicht zu Überstunden gezwungen fühlen, selbst wenn sie pro Monat mehr als 30 Überstunden machen. Fast alle Befragten gaben an, dass es tendenziell weniger Überstunden gebe, da die Aufträge ihrer Fabriken rückläufig seien. Die Reduzierung von Überstunden werde auch als Bestrafungsmethode benutzt. Der Vergütungssatz der regulären Arbeitsstunden ist so gering, dass die Begrenzung von Überstunden eine signifikante Lohnsenkung ist.

5.2.2 Verbot von Kinderarbeit

China hat die ILO-Konvention 138 ratifiziert (ILO RfC), welche Kinderarbeit verbietet und vorschreibt, dass das Mindestalter für eine Anstellung 15 Jahre ist (ILO C138). Mit dem Arbeitsgesetz von 1995 und den Bestimmungen zum Verbot des Einsatzes von Kinderarbeit (2002) gehen die chinesischen Gesetze sogar noch weiter, da hier festgelegt ist, dass es sich

bei der Beschäftigung von Jugendlichen, die jünger als 16 Jahre sind, um Kinderarbeit handelt, die somit verboten ist.

34 der Befragten (72 %) gaben an, dass es in ihrer Fabrik keine ArbeiterInnen gibt, die jünger als 16 Jahre alt sind. 10 der Befragten (21 %) gaben an, dass sie sich diesbezüglich nicht sicher seien. Nur 3 (6 %) erklärten, dass es mit Sicherheit Kinderarbeit in ihrer Fabrik gebe. Der Einsatz von Kinderarbeit stellt also, zumindest in den ausgewählten Fabriken, keine gängige Praxis dar.

Als jugendliche ArbeiterInnen gelten nach chinesischem Recht alle 16 bis 18-Jährigen. China hat die ILO-Konvention 182 ratifiziert und somit auch die dazugehörige ILO-Empfehlung 190, welche u.a. besonderen Schutz der 16 bis 18-Jährigen definiert. Doch weder die nationale noch die regionale Gesetzeslage der Provinz Guangdong sieht Verbote oder Einschränkungen für jugendliche ArbeiterInnen vor, wie z.B. Regelungen zu Überstunden oder Nachtarbeit. In anderen Provinzen (z.B. Zheijang und Jiangsu) gibt es diese Einschränkungen für jugendliche ArbeiterInnen durchaus.

Sechs der Befragten (13 %) erklärten, dass Jugendliche in ihrer Fabrik Nachtschichten übernehmen müssten, 16 (34 %) sagten, dass sie es nicht wüssten. Nachtschichten für Jugendliche scheinen demnach keine gängige Praxis zu sein.

Allerdings gaben 20 der Befragten (43 %) an, dass Jugendliche Überstunden leisten müssten; 27 (57 %) waren sich nicht sicher. Es scheint also üblich zu sein, dass Jugendliche in Guangdong's Schuhindustrie Überstunden leisten.

5.2.3 Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz

China hat sowohl die ILO-Konvention 100 als auch die ILO-Konvention 111 ratifiziert.¹⁵ In Konvention 100 heißt es, dass der Ausdruck „Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (...) sich auf Entgeltsätze, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind“, bezieht (ILO C100). Diskriminierung wird gemäß der Konvention 111 definiert als „jede (...) Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit (...) der Behandlung in Beschäftigung (...) aufzuheben.“ (ILO C111).

Die von uns gestellten Fragen zu Diskriminierung bezogen sich ausschließlich auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. 43 der Befragten (91 %) gaben an,

¹⁴ Vgl. § 36, 41 Arbeitsgesetz 1995 (Münzel 2012c: 5) 15 Ebd.

dass Frauen und Männer bis auf wenige schwere körperliche Arbeiten die gleichen Tätigkeiten ausführen. Nur 2 der Befragten (4 %) sagten, dass Frauen und Männer unterschiedlich für dieselbe Arbeit bezahlt würden. Und 2 der Befragten (4 %) sagten aus, dass es Fälle von sexueller Belästigung gebe. Keine der Befragten gaben an, dass es zu gesetzeswidrigen Entlassungen Schwangerer gekommen sei.

Die Auswertung anderer Fragen kommt allerdings zu weniger erfreulichen Ergebnissen. So erklärten nur 25 der Befragten (53 %), dass Frauen bezahlten Mutterschaftsurlaub genießen. 9 der 25 betonten, dass sich der Lohn von Frauen während des Mutterschaftsurlaubs nur am Mindestlohn und nicht, wie vom Gesetz vorgesehen, am Durchschnittslohn, orientiert. 9 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. Ungeachtet der Tatsache, dass es wenig „offizielle“ Diskriminierung von Frauen in der Schuhindustrie zu geben scheint, sind Verbesserungen doch dringend notwendig. So sollten Frauen nicht unter unfairen Führungsmethoden zu leiden haben und das Gehalt während des Mutterschaftsurlaubs muss angemessen sein.

5.2.4 Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

China hat weder die 1948 verabschiedete ILO-Konvention 87 zu Versammlungsfreiheit noch die 1949 verabschiedete Konvention 98 zum Recht auf Tarifverhandlungen ratifiziert (ILO RfC). In Kapitel 4 haben wir bereits Chinas Gewerkschaftsrecht und die in Guangdong geltenden Bestimmungen zu Tarifverhandlungen vorgestellt. Der wichtigste Unterschied zwischen den ILO-Konventionen und der chinesischen Rechtslage ist, dass erstere festlegen, dass ArbeiterInnen „das Recht [haben], sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre VertreterInnen frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.“ (ILO C087) Wie in Kapitel 4 gezeigt, können ArbeiterInnen in China keine unabhängigen Gewerkschaften gründen, sondern nur dem ACGB beitreten, welcher vom Staat kontrolliert wird. Zudem fanden wir durch die Interviews heraus, dass die meisten Befragten die Pflichten von Gewerkschaften gar nicht kennen. 16 der Befragten (34 %) gaben an, dass es in ihrer Fabrik keine Gewerkschaft gebe, weitere 15 (31 %) wussten nicht, ob es eine Gewerkschaft gebe.

43 der Befragten (91 %) erklärten, dass sie nicht wüssten, wie GewerkschaftsvertreterInnen gewählt würden. 37 (79 %) haben bereits Streiks und polizeiliches Ein-

greifen 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.

Wie in Kapitel 4.4 beschrieben, gibt es in Guangdong bereits bindende Bestimmungen zu Tarifverhandlungen. Die Gewerkschaftszweige in den untersuchten Fabriken haben bislang jedoch noch keine Tarifverhandlungen angestoßen. Das Ergebnis unserer Umfragen zeigt, dass der ACGB in den untersuchten Fabriken entweder nicht präsent ist oder seinen gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten nicht nachkommt.

Nachdem die Befragten sich informiert hatten, welche Rechte und Pflichten echte Gewerkschaften haben, stimmten 34 (72 %) darin überein, dass sie sowohl Gewerkschaften als auch Tarifverhandlungen in ihre Fabrik bräuchten, um für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen kämpfen zu können.

5.2.5 Existenzsichernde Löhne

China hat sowohl die 1928 verabschiedete ILO-Konvention 26 zu Mindestlöhnen ratifiziert (ILO RfC) als auch einen Absatz zu Mindestlohn im Arbeitsrecht von 1995 integriert.¹⁶

In den Fabriken von Yue Yuen und Stella setzt sich der Monatslohn aus drei Teilen zusammen: Grundgehalt, Lohn für Überstunden und verschiedene gesetzlich vorgeschriebene Zulagen. Das Grundgehalt orientiert sich in der Regel am regionalen Mindestlohn. So lag der monatliche Mindestlohn der Stadt Dongguan (Guangdong) 2015 bei 1.510 Yuan (203 Euro), das Grundgehalt bei Yue Yuen ebenfalls bei 1.510 Yuan und bei Stella bei 1.600 Yuan (216 Euro).

Da aufgrund einer stetig rückläufigen Auftragslage zunehmend weniger Überstunden anfallen und Zulagen als Disziplinarmaßnahmen einbehalten werden können, kann der Monatslohn von ArbeiterInnen von Monat zu Monat stark variieren. Zudem ist die Berechnung der Zuschläge sehr kompliziert, nicht auf dem Gehaltszettel vermerkt und dadurch für ArbeiterInnen kaum nachvollziehbar.

In der Lide Fabrik wurde ein anderes Lohnsystem angewandt. Hier wurde ArbeiterInnen entweder ein festes Monatsgehalt gezahlt oder sie wurden nach Stück bezahlt. Das heißt, dass die ArbeiterInnen nicht in den Genuss von Überstundentarifen kamen, auch wenn sie Arbeitstage hatten, die weit über die Acht-Stundentage hinausgingen.

¹⁶ Vgl. § 48 Arbeitsgesetz 1995 (Münzel 2012c: 6)

Das durchschnittliche Monatseinkommen der Befragten liegt bei 3.033 Yuan (410 Euro), der Medianwert (Mittelwert) bei 3.000 Yuan. Alle Befragten bekamen pünktlich ihre Monatsgehälter und Gehaltszettel. Mehrere Befragte gaben jedoch an, dass sich die Berechnung ihrer Überstundentarife am gesetzlichen Mindestlohn orientieren würde, ohne Berücksichtigung der Zuschläge (s. Kapitel 5.2.4.).

Die meisten Befragten wussten allerdings nicht, dass dies nach chinesischer Gesetzeslage rechtswidrig ist. Wie uns ein lokaler Aktivist berichtete, hat die Regionalregierung von Dongguan eine Sonderregelung verabschiedet, die es den Unternehmen erlaubt, die Überstundentarife entsprechend zu berechnen. Das bedeutet für die ArbeiterInnen in Dongguan, dass es ihnen derzeit nicht möglich ist, gegen diese Art der Berechnung auf dem Rechtsweg vorzugehen, auch wenn die Bestimmungen mit dem chinesischen Recht nicht in Einklang zu bringen sind.

Als Folge der intensiven Arbeitskämpfe der vergangenen Jahre, die insbesondere 2014 und 2015 in den großen Fabriken der Region stattfanden, zahlen die meisten Fabriken inzwischen die Sozialversicherungsbeiträge ihrer ArbeiterInnen. So gaben 45 der Befragten (96 %) an, dass die Sozialversicherungsbeiträge gezahlt würden. Anders sieht es allerdings bezüglich der Nachzahlungen von in der Vergangenheit nicht übernommenen Sozialbeiträgen seitens der Unternehmen aus. Viele der Befragten erklärten, dass ihre Fabriken bislang noch keine Nachzahlungen der Sozialversicherungsbeiträge getätigt hätten. Dies ist jedoch, gerade für ArbeiterInnen im fortgeschrittenen Alter, von existenzieller Bedeutung, da beispielsweise das chinesische Sozialversicherungsgesetz von 2010 vorschreibt, dass nur diejenigen in den Genuss von staatlicher Altersversorgung kommen, die vorher mindestens 15 Jahre in den staatlichen Rentenfonds eingezahlt haben (s. Kapitel 4.2).

China hat die 1970 verabschiedete ILO-Konvention 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen nicht ratifiziert (ILO RfC). Im Arbeitsgesetz von 1995 heißt es lediglich, dass bei der Festsetzung und Korrektur des Mindestlohnes Kosten der Lebenshaltung, das gesellschaftliche durchschnittliche Lohnniveau, Produktivität, Beschäftigungslage sowie regionale Unterschiede berücksichtigt werden müssen.¹⁷

Doch weder der derzeitige Mindestlohn noch der oben erwähnte Durchschnittslohn werden den Bedürfnissen und Vorstellungen der ArbeiterInnen annähernd gerecht.

Die Interviews ergaben, dass die ArbeiterInnen zur Deckung ihrer Grundbedürfnisse einen durchschnittlichen

existenzsichernden Lohn von 4.349 Yuan (590 Euro) pro Monat verdienen müssten. Dies liegt sogar noch weit über den Berechnungen der Asia Floor Wage Campaign, die 2013 einen Existenzlohn von 3.132 Yuan (425 Euro) errechnet hatte (vgl. CCC 2013: o. p.). 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.

5.2.6 Arbeitszeit

China hat zwar keine der ILO-Konventionen bezüglich Arbeitszeiten ratifiziert (vgl. CCC 2013: o. p.), das chinesische Recht geht aber über die Standards bspw. der 1919 verabschiedeten ILO-Konvention 1, welche eine 48-Stunden-Woche als Maximum angibt, deutlich hinaus (ILO C001).

Auch bezüglich Überstundenbezahlung geht das chinesische Arbeitsgesetz von 1995 weiter als die ILO-Konvention 1, die 125 % des Grundgehältes als Minimum angibt.¹⁸ So liegt der gesetzliche Überstundentarif bei 150 % des regulären Gehältes an Wochentagen, bei 200 % an Wochenenden bzw. freien Tagen und bei 300 % an Feiertagen.

Aber in der Realität werden diese Regelungen nicht gewissenhaft von den Fabriken 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 11 Stunden pro Tag.

5.2.7 Gesundheit und Sicherheit

China hat die 1981 verabschiedete ILO-Konvention 155 zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ratifiziert (ILO RfC), welche verlangt, dass „Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden.“ (ILO C155). Auch im Arbeitsgesetz von 1995 finden sich weitreichende Regelungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.¹⁹ Weitere, mehr ins Detail gehende Bestimmungen finden sich bspw. im Arbeitssicherheitsgesetz oder im Gesetz zur Vermeidung und Kontrolle berufsbedingter Krankheiten.

Allerdings ist die Umsetzung dieser Gesetze in der Schuhindustrie häufig nicht weit vorangeschritten. So gaben 36 der Befragten (77%) an, sie hätten kein

¹⁷ (Münzel 2012c: 7)

¹⁸ "(...) the rate of pay for overtime shall not be less than one and one-quarter times the regular rate." (ILO C001)

¹⁹ (Münzel 2012c: 9)



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 Sitze hätten. Eine schlechte Arbeitsumgebung ist demnach in den untersuchten Fabriken ein häufiges Phänomen.

China hat ebenfalls die 1990 verabschiedete ILO-Konvention 170 zum Umgang mit Chemikalien ratifiziert (ILO RfC). 31 der Befragten (61 %) gaben an, dass sie Chemikalien bei der Arbeit benutzen. 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 regelmäßig Fortbildungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Außerdem ist 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 bekommen (s. auch Kapitel 5.2.5). 26 der Befragten (55 %) erklärten, dass sie oder ArbeitskollegInnen bereits arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme hatten. 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 sind an Maschinen zugezogene Handverletzungen. Nur 13 der Befragten (27 %) erklärten, dass in den Fabriken Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards ergriffen würden.

Alle Befragten wohnen außerhalb der Fabriken, aber essen an ihren Arbeitstagen in den Fabrikkantinen. 34 der Befragten (72 %) gaben an, für das Kantinenessen bezahlen zu müssen und 36 (77 %) sagten, dass das Essen nicht gut sei.

11 der Befragten (23 %) beschwerten sich über unsaubere Toiletten und 7 (15 %) sagten, dass die Fabrik kein Trinkwasser zur Verfügung stellen würde.

5.2.8 Rechtsverbindliche Arbeitsverhältnisse

Das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 legt fest, dass ArbeiterInnen das Recht auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben, wenn sie mindestens zehn aufeinanderfolgende Jahre für den gleichen Arbeitgeber gear-

beitet haben. Alle Befragten verfügen über schriftliche Arbeitsverträge. ArbeiterInnen in den Fabriken von Yue Yuen und Stella, die länger als 10 Jahre dort tätig sind, verfügen alle über unbefristete Arbeitsverträge. In der Lide Fabrik war dies nicht der Fall. Nachdem die Fabrik in Punya stillgelegt wurde, ist keine der ArbeiterInnen in der neuen Fabrik in Nansha angestellt worden, welche sich etwa eine Autostunde weit entfernt befindet.

Das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 verbietet es Arbeitgebern, Anstellungsgebühren jedweder Form zu erheben. Allerdings berichteten 8 der Befragten (17 %), dass sie eine solche Gebühr zahlen mussten, meistens für eine ärztliche Untersuchung.

5.2.9 Abfindungszahlungen bei Auslagerung

Die Frage der Standortverlegung betrifft in erster Linie die Lide Fabrik.²⁰ 2014 hatten die ArbeiterInnen zum ersten Mal von den Verlegungsplänen gehört. Diese Information gelang allerdings nicht auf offiziellem Weg zu den ArbeiterInnen, sondern war „durchgesickert“. 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. In den internationalen Medien wurde ausführlich über diesen von vielen als erfolgreichen Streik wahrgenommenen Arbeitskampf berichtet, weswegen an dieser Stelle ein Augenmerk auf die Situation der ArbeiterInnen geworfen wird.

Insgesamt interviewten wir 13 Lide ArbeiterInnen (zehn Frauen, drei Männer), die durchschnittlich 42 Jahre alt sind. In China treten Frauen mit 50 und Männer mit 55 Jahren ihre Rente an. Trotz des langsamen demographischen Wandels bei den Arbeitskräften der Schuhindustrie ist es für ArbeiterInnen im fortgeschrittenen Alter schwieriger, neue Anstellungen zu finden. Daher sind staatliche Renten und Abfindungszahlungen für sie so zentrale Themen.

Wie bereits erwähnt, kommen nur diejenigen in den Genuss von staatlicher Altersversorgung, die vorher mindestens 15 Jahre in den Rentenfonds eingezahlt haben. Da Lide die Beiträge für viele seiner ArbeiterInnen nicht übernommen hatte, forderten diese, dass die Fabrik ihrer Verpflichtung gemäß dem Sozialver-

²⁰ Nach Beendigung der Interviews wurde bekannt, dass die Stella Fabrik ihre Produktion im Februar 2016 eingestellt und nach Südostasien ausgelagert hat (Xinhuanet 2016: o. p.). Davon direkt betroffen sind 1900 ArbeiterInnen, worunter auch die für diese Studie interviewten ArbeiterInnen sind. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Studie war noch nicht absehbar, inwieweit die ArbeiterInnen angemessene Entschädigungszahlungen erhalten haben.

sicherungsgesetz nachkommen und die ausstehenden Beiträge übernehmen müsse. Die ArbeiterInnen befürchteten, dass die Eigentümer der Fabrik nach der Verlagerung ein neues Unternehmen gründen und ihrer Verantwortung nicht nachkommen würden. Die Regelungen zu Abfindungszahlungen sind im Arbeitsvertragsgesetz von 2008 definiert, wo bspw. festgelegt ist, dass ArbeiterInnen Anspruch auf Abfindungszahlungen haben. Für jedes Jahr muss ein Monatslohn gezahlt werden, der dem Durchschnittslohn der ArbeiterIn in den 12 Monaten vor der Kündigung entspricht.²¹

Lide stimmte Abfindungszahlungen zwar zu, versuchte diese aber so gering wie möglich zu halten. So bestand Lide anfangs darauf, für nicht mehr als fünf Jahre Entschädigungen zu zahlen und pro Jahr sollten die ArbeiterInnen nur 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. Im Einklang mit den entsprechenden nationalen und regionalen Gesetzgebungen hatten einige ArbeiterInnen zudem Abfindungen für verschiedene nicht gezahlte Zulagen gefordert, z.B. für Arbeiten unter hohen Temperaturen, für den Wohnfonds und für bezahlten Jahresurlaub. Das Unternehmen ist zwar nicht auf alle diese Forderungen eingegangen, die Befragten sagten aber einstimmig aus, dass sie mit dem Ergebnis der Verhandlungen zufrieden seien. Der Arbeitskampf der Lide ArbeiterInnen ist daher ein gutes Beispiel für gelungenen zivilgesellschaftlichen Protest, durch den Arbeitsrechte gestärkt werden.

Am Beispiel Lide wird deutlich, wie Unternehmen im Falle von Produktionsauslagerungen und Schließung von Produktionsstätten versuchen, sich ihrer Verantwortung gegenüber der Belegschaft zu entziehen. ArbeiterInnen müssen alle Mittel ausschöpfen, um dennoch die ihnen zustehenden Rechte zu verteidigen, sowohl auf rechtlichem Wege als auch mithilfe von Streikaktionen.

5.3 Schlussfolgerung

Von den drei für diese Studie untersuchten Schuhfabriken sind die Arbeitsbedingungen in der Lide Fabrik sicherlich am schlimmsten. Da diese Fabrik mittlerweile jedoch geschlossen hat und die ArbeiterInnen angemessene Abfindungen erhalten haben, kann dieser Fall als abgeschlossen betrachtet werden.

Aber auch in den anderen Fabriken, wie auch in der gesamten Schuhindustrie, sind Verbesserungen der Arbeitsstandards dringend nötig. Wie in Kapitel 5.2 gezeigt wurde, umfassen die nach wie vor proble-

matischen Bereiche zu niedrige Löhne, unfreiwillige Überstunden und unrechtmäßige und zu niedrige Überstundentarife. ArbeiterInnen sind während ihrer Arbeit immer noch respektlosem Umgang ausgesetzt - besonders die jungen genießen zu wenig Schutz. ArbeiterInnen ist es nach wie vor verwehrt, sich in unabhängigen Gewerkschaften zusammenzuschließen, bei Arbeitskämpfen drohen ihnen staatliche Strafverfolgung und Haft. Eine schlechte Arbeitsumgebung, ungenügender Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz sowie unzureichende Trainings gehören ebenfalls zum Arbeitsalltag chinesischer ArbeiterInnen in der Schuhproduktion. Verbreitet sind nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge und ungerechte Abfindungszahlungen von Seiten der Arbeitgeber.

Wir empfehlen daher dringend, dass die Volksrepublik China die ILO-Konventionen C087 zu Versammlungsfreiheit und C098 zum Recht auf Tarifverhandlungen ratifizieren und umsetzen sollte, damit ArbeiterInnen das gesetzlich zugesicherte Recht erhalten, unabhängige Gewerkschaften zu gründen und zu führen.

Darüber hinaus empfehlen wir, dass die Regionalregierung von Guangdong jugendliche ArbeiterInnen besser schützen sollte, bspw. durch Bestimmungen, die es Jugendlichen verbieten, Überstunden zu machen – ähnlich denen in Zhejiang und Jiangsu.

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.

Als positiv bewertet werden muss, dass es inzwischen eine Vielzahl an Gesetzen und Bestimmungen in China gibt, die es ArbeiterInnen oftmals ermöglichen, ihre Forderungen auf dem Rechtsweg geltend zu machen. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass Frauen und Männer im Wesentlichen gleich bezahlt werden, dass Kinderarbeit in der Schuhindustrie keine häufige Praxis mehr darzustellen scheint und dass ein Großteil der ArbeiterInnen über ordnungsgemäße Verträge verfügt.

²¹ Vgl. Art. 47 Arbeitsvertragsgesetz 2008 (Münzel 2012a: 8)



6 Empfehlungen

Die in Kapitel 5 aufgeführten Rechercheergebnisse zeigen deutlich, dass Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Schuhindustrie sehr verbreitet sind. Da öko-soziale Standards nachhaltig nur verbessert werden können, wenn dies entlang der gesamten Wertschöpfungskette geschieht, zielen unsere Empfehlungen auf fünf Ebenen: die Schuhfabriken, die Markenunternehmen, Multistakeholder-Initiativen, die chinesische Regierung sowie die EU bzw. nationale europäische Regierungen.

An die Werksleitung der Schuhfabriken:

1. Das Grundeinkommen für einen Acht-Stunden-Tag muss erhöht werden, sodass ArbeiterInnen nicht auf Überstunden angewiesen sind, um einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen.
2. Alle von der Gesetzgebung vorgesehenen Zulagen und Zusatzleistungen müssen vollständig gezahlt werden.
3. Gehaltskürzungen dürfen nicht als disziplinarische Maßnahme eingesetzt werden.
4. Beschimpfungen und körperliche Misshandlungen müssen verfolgt und geahndet werden.
5. Jede Form sexistischen Verhaltens muss in den Fabriken verboten werden.
6. Alle in der Produktion verwendeten Chemikalien müssen gekennzeichnet sein, damit wesentliche Informationen, wie Klassifizierung, mögliche Risiken im Umgang und Sicherheitsmaßnahmen wahrgenommen und befolgt werden können.
7. ArbeiterInnen müssen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausreichend geschult werden. Sicherheitskleidung muss in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden.
8. ArbeiterInnen, welche unter berufsbedingten Krankheiten und Verletzungen leiden, müssen angemessen behandelt und entschädigt werden.
9. Das Essen in den Kantinen der Fabriken muss bezahlbar und gesund sein. Wohnanlagen müssen sowohl den Bedürfnissen der ArbeiterInnen als auch hygienischen Standards genügen.

An Markenunternehmen:

1. Markenunternehmen sollen ihre Zulieferbetriebe dazu drängen, die oben aufgeführten Empfehlungen umzusetzen.
2. Markenunternehmen haben eine Sorgfaltspflicht entlang der globalen Wertschöpfungskette. Laut den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte müssen Unternehmen negative Auswirkungen ihrer Unternehmenspraxis erkennen und abstellen.
3. Markenunternehmen sollen die Initiative ergreifen, mit lokalen Gewerkschaften und NGOs zusammenzuarbeiten, um Arbeits- und Umweltrechtsverletzungen ihrer Zulieferer zu überwachen.
4. Markenunternehmen sollen ihre Zulieferer dazu drängen, existenzsichernde Löhne zu zahlen und diese in ihre eigene Preisgestaltung integrieren.
5. Markenunternehmen sollen ArbeiterInnen unterstützen, wenn ihnen in Zulieferfabriken Unrecht widerfahren ist.
6. Markenunternehmen sollen versuchen, Regierungen davon zu überzeugen, auf Polizeigewalt sowie strafrechtliche Verfolgung und Kriminalisierung von AktivistInnen, wodurch Arbeitskämpfe unterdrückt werden sollen, zu verzichten.

An Multistakeholder-Initiativen (MSI):

1. MSI zur Überwachung von Arbeits- und Umweltrechtsverletzungen sollen Regierungen, Werksleitungen in Fabriken und Markenunternehmen drängen, die oben genannten Empfehlungen umzusetzen.
2. MSI sollen in konstantem Austausch mit lokalen Gewerkschaften und NGOs stehen, um eine ständige Beobachtung der Vorgehensweisen seitens der Regierungen, der Fabrikleitungen und der Unternehmen zu gewährleisten.
3. MSI sollen ArbeiterInnen unterstützen, welchen in Zulieferfabriken Unrecht widerfahren ist.



4. MSI sollen internationale und regionale Kampagnen durchführen, um die illegalen Praktiken von Regierungen, Fabriken und Unternehmen aufzudecken.
5. MSI sollen Trainings für ArbeiterInnen durchführen, um diese zu befähigen, für ihre Rechte und Interessen einzustehen.
6. Mindestlöhne sollen stärker angehoben werden, um den Lebensstandard der ArbeiterInnen zu verbessern und ihre Existenz zu sichern.
7. Die lokalen Arbeits- und Sozialämter sollen die Werksleitung der Fabriken dazu drängen, ausstehende Sozialbeiträge zu zahlen.

An die chinesische Regierung:

1. Die bestehenden Gesetze müssen besser implementiert werden. Hierzu sollen die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden, die es ArbeiterInnen besser ermöglichen, ihre legitimen Forderungen effektiv einzuklagen.
 - Allen ArbeiterInnen soll Zugang zu kostenfreier Rechtsberatung, entweder durch staatliche oder nicht-staatliche Institutionen, wie etwa NGOs, gewährt werden.
 - Regionale Gesetze und Bestimmungen, die nicht im Einklang mit nationaler Gesetzgebung stehen und zu Lasten der Beschäftigten gehen, müssen unverzüglich aufgehoben werden.
 - Die Vollstreckung von Gerichtsurteilen, insbesondere in Bezug auf Entschädigungszahlungen für ArbeiterInnen, muss verbessert werden.
2. Die Abteilungen der Arbeits- und Umweltinspektionen sollten mit mehr Mitteln, sowohl finanzieller als auch personeller Art, ausgestattet werden. Den Inspektionsteams sollten größere Vollstreckungsbefugnisse eingeräumt werden.
3. Regelungen bezüglich eines Verbots von Überstunden für jugendliche ArbeiterInnen sollen sowohl in das Arbeitsrecht als auch in weitere relevante Gesetze und Verordnungen aufgenommen werden.
4. ArbeiterInnen sollen es gesetzlich ausdrücklich erlaubt sein, Gewerkschaften zu gründen und zu führen, die sowohl unabhängig vom ACGB als auch von staatlichen und staatlich kontrollierten Institutionen sind.
5. ArbeiterInnen müssen das Recht haben, zu streiken. Der gewaltsame Einsatz von Polizei gegen Streikende ist zu verurteilen.

8. Spezielle Vorschriften sollen klare Regeln bei Produktionsauslagerungen und Fabrikschließungen festlegen, um die Rechte und Interessen von ArbeiterInnen besser zu schützen.

An die EU-Mitgliedstaaten:

1. EU-Mitgliedstaaten müssen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umsetzen.
2. EU-Mitgliedstaaten müssen nationale Aktionspläne aufstellen, die den Staat und Unternehmen zum Schutz von Menschenrechten verpflichten.
3. EU-Mitgliedstaaten müssen ihre nationalen OECD-Kontaktstellen für multinationale Unternehmen reformieren, um menschenrechtlichen Standards zu genügen.
4. EU-Mitgliedstaaten müssen gut funktionierende Beschwerde- und Klageverfahren für Opfer von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen schaffen oder ausbauen.
5. EU-Mitgliedstaaten müssen rechtliche Rahmenbedingungen schaffen, um strafbares Verhalten im Unternehmensbereich sowie Vergehen gegen das Unternehmensstrafrecht für multinationale Konzerne zu ahnden.
6. EU-Mitgliedstaaten müssen die Initiative bei der Schaffung von MSI für Schuh- und Lederproduktion ergreifen. Das Bündnis für nachhaltige Textilien in Deutschland könnte hierfür als Beispiel dienen.

7 Literaturverzeichnis

- ABMA Advances in Business Management and Administration (2014): Emerging World Leather Trends and Continental Shifts on Leather and Leather Goods Production, o. p. URL: <http://www.scribescguildjournals.org/abma/Abstract/2014/Jan-Mar/ABMA13018%20Mwinyikione.pdf> (letzter Abruf: 15.05.2015)
- Ban Benzene Campaign (2015): Benzene Poisoning in China, o. p. URL: <http://banbenzenecampaign.weebly.com/benzene-poisoning-in-china.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- BBC (2014): Stakes Rise in Strike at China's Yue Yuen Shoe Factories, o. p. URL: <http://www.bbc.com/news/blogs-china-blog-27163254> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- BBC (2015): China's Yue Yuen Shoe Factory Workers in Large Strike, o. p. URL: <http://www.bbc.com/news/world-asia-china-27033186> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2015): Branchenfokus Lederindustrie, Lederwarenindustrie, Schuhindustrie (www.bmwi.de), o. p. URL: <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Wirtschaft/branchenfokus,did=196502.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CBI Ministry of Foreign Affairs (2015): CBI Trade Statistics: Footwear sector in Europe, S. 4. URL: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CCTV America (2015): The Best and Worst of China's Urban Annual Salary Report, o. p. URL: <http://www.cctv-america.com/2015/06/17/the-best-and-worst-of-chinas-urban-annual-salary-report> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Briefing (2013): Dongguan, the World's Factory in Transition, o. p. URL: <http://www.china-briefing.com/news/2013/02/27/dongguan-the-worlds-factory-in-transition-part-i.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Briefing (2010): Understanding Chinas Social Security System, o. p. URL: <http://www.china-briefing.com/news/2010/09/14/chinas-social-security-system.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Daily (2015): Robot Factories China's Answer to Labour Shortage, o. p. URL: http://www.chinadaily.com.cn/bizchina/2015-05/08/content_20659833.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Labour Bulletin (2014): Supporting Guangdong Provincial Government to Implement the Corporate Collective Bargaining System, o. p. URL: <http://www.clb.org.hk/schi/content/%E6%94%AF%E6%8C%81%E5%B9%BF%E4%B8%9C%E7%9C%81%E6%94%BF%E5%BA%9C%E5%86%B2%E7%A0%B4%E9%98%BB%E5%8A%9B%E7%AB%8B%E6%B3%95%E6%8E%A8%E8%A1%8C%E4%BC%81%E4%B8%9A%E9%9B%86%E4%BD%93%E8%B0%88%E5%88%A4%E5%88%B6%E5%BA%A6> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Labour Bulletin (2005): Release and Sentence Reductions for Stella Shoe Factory Workers, o. p. URL: <http://www.clb.org.hk/en/content/release-and-sentence-reductions-stella-shoe-factory-workers> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Labour Watch (2014): 13-Year Old Boy Dies at Shoe Factory in Dongguan, o. p. URL: <http://www.chinalabourwatch.org/newscast/404> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Morning Post (2014): Yue Yuen shoe factory workers' strike at Dongguan plants continues, o. p. URL: <http://www.scmp.com/news/china/article/1483287/yue-yuen-shoe-factory-workers-strike-dongguan-plants-continues> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China News (2014): The Daliangshan Child Labour: Working in City at Least can feed Myself, Why not let me go, o. p. URL: <http://www.chinanews.com/edu/2014/01-26/5780896.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- China Rights Forum (2005): A Triumph of Justice, o. p. URL: <http://www.hrichina.org/sites/default/files/PDFs/CRF.1.2005/1.2005ATriumphofJustice.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLIA China Leather Industry Association (2014) Annual Economic Report of the Chinese Leather Industry 2013, o. p. URL: <http://yj.chinaleather.org/Files/20140903/25/99236.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)



- CLW China Leather Web (2015a): China's Leather Industry Steps into a New Stage of Stable Development, o. p. URL: <http://en.chinaleather.org/News/20150416/279926.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015b): The Economic Performance of China's Leather Industry in 2014 (Chinese Only), o. p. URL: <http://www.chinaleather.org/zhuanti/News/20150601/282481.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015c): Data proves steady rising on output of light leather in China, o. p. URL: <http://en.chinaleather.org/News/20140929/243410.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015d): Special Regions of Leather Production (Chinese Only), o. p. URL: <http://tsqy.chinaleather.org/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015e): The National Leather Production Showed a Stagger Trend in 2014, o. p. URL: <http://en.chinaleather.org/News/20150129/273140.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015f): The Most Stringent Environmental Laws in History Brings Inevitable 'Big Reshuffle', o. p. URL: <http://www.chinaleather.org/News/20150701/282887.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015g): A Brief Analysis of the 2014 EU Bulletin on Chinese Footwear, o. p. URL: <http://shoes.chinaleather.org/News/20150121/271907.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015h): This Year the Domestic Footwear Industry Output Value Reached 700 Billion", o. p. URL: <http://shoes.chinaleather.org/News/20140429/202406.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015i): The Nationwide Distribution of Enterprises of China's Footwear Industry in December 2014, o. p. URL: <http://www.sizeshoes.chinaleather.org/News/20150210/274176.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015j): Government Introduced New Policy of Technological Innovation to Help Footwear Industry, o. p. URL: <http://shoes.chinaleather.org/News/20150311/276629.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2013k): Heshan – China's Production Base of Men's Shoes, o. p. URL: <http://tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130801/123731.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CLW China Leather Web (2013l): Huidong – China's Production Base of Women's Shoes, o. p. URL: <http://tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130712/123725.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Chuang (2015): Lide shoe workers beaten and arrested during assembly in Guangzhou, o. p. URL: <http://chuangcn.org/2015/04/panyu-lide-shoe-workers-beaten-during-assembly/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CCC Clean Clothes Campaign (2013): Informationsblatt China, o. p. URL: http://lohnzumleben.de/wp-content/uploads/2013/10/Dossier_China_Detusch.pdf (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CNN (2014): Protests, Suicide: China's Labour Unrest Leads to Reform, o. p. URL: <http://edition.cnn.com/2014/09/05/world/asia/china-labour-union-reform/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Consulate General of Pakistan (2011): Trade Report on Leather Market in China, S. 2f. URL: http://www.tdap.gov.pk/doc_reports/TDAP%20REPORT%20ON%20LEATHER%20MARKET%20IN%20CHINA.pdf (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Cotance/IndustriAll (2012): Die Europäische Lederindustrie. Sozial- und Umweltbericht. Brüssel. Seite 10. URL: <http://cotance.com/socialreporting/SER/ESERGerman.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CPPCC (Chinese People's Political Consultative Conference) (2015): ACFTU Announced Ten Typical Cases That Violate Labor Laws, o. p. URL: <http://cppcc.people.com.cn/BIG5/n/2015/0203/c34948-26495170.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- CWR China Water Risk (2014): Leather: Time for Business Unusual, o. p. URL: <http://chinawaterrisk.org/resources/analysis-reviews/leather-time-for-business-unusual/> (letzter Abruf: 09.03.2016)



- Dispan/Stieler (2015): Leder- und Schuhindustrie: Branchentrends und Herausforderungen. IMU Institut, Stuttgart, S. 19-36.
- DIW (1997b): Schrumpfungsprozess der deutschen Schuhproduktion hält an. In: DIW Wochenbericht 14/97, S. 232-239.
- EC European Commission (2013): The EU footwear industry, o. p. URL: http://ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/footwear/eu-industry/index_en.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- EC European Commission (2015a): The leather industry in the EU, o. p. URL: http://ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/leather/eu-industry/index_en.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- EC European Commission (2015b): Generalised System of Preferences, o. p. URL: http://ec.europa.eu/taxation_customs/customs/customs_duties/rules_origin/preferential/article_781_de.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- EU Commission Regulation (2014): No 301/2014 of 25 March 2014 amending Annex XVII to Regulation (EC) No 1907/2006 of the European Parliament and of the Council on the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH) as regards chromium VI compounds Text with EEA relevance, o. p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014R030> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ESSF Europe Solidaire Sans Frontières (2015): Guanzhou (China): The Lide Strike – Workers struggle at a footwear company, o. p. URL: <http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article35358> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- FMAG Fashion Mag (2015): Leather: Global Mapping of the Sector in 2014, o. p. URL: <http://sg.fashionmag.com/news/Leather-global-mapping-of-the-sector-in-2014,467788.html#.VVS1Ufmqqkq> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- FAO (2015): FAO world statistical compendium for raw hides and skins, leather and leather footwear 1998-2014, 2015, S. 12-61. URL: <http://www.fao.org/3/a-i4651e.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Fashion Net Asia (2013): China: The Overall Situation of Pollution Control in China's Leather Industry and the Time Frame Required to Implement Sustainable Tannery Practices, o. p. URL: http://www.fashionnetasia.com/en/BusinessResources/4799/China_The_overall_situation_of_pollution_control_in_China_s_leather_industry_and_the_time_frame_required_to_implement_sustainable_tannery_practices.html (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Fashion Net Asia (2014): China Still Rules, but Global Footwear Sourcing is Changing, o. p. URL: http://www.fashionnetasia.com/files/news/FFR_February_2014_16-21.pdf (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Financial Times (2015): When China Encounter Lewisian Turning Point, o. p. URL: <http://www.ftchinese.com/story/001061994?full=y> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Geffken, Rolf (2005): Der Preis des Wachstums: Arbeitsbeziehungen & Arbeitsrecht in der Volksrepublik China, VSA-Verlag, Hamburg, S. 89 ff.
- Gessenhoven, Cheryl (2000): Benzene in Shoe Manufacturing, o. p. URL: http://www.webpages.uidaho.edu/etox/resources/case_studies/BENZENE2.PDF (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Global Footwear (2015): The Advantages of China's Leather Industry is Undoubted, o. p. URL: <http://www.pally999.com/info.asp?id=3.9044617634293> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- GSN Global Shoes Net (2015): Monitoring the Trend of the Number-increasing of the Chinese Enterprises in the Leather Industry from 2014 to 2010, o. p. URL: <http://www.shoes.net.cn/news/89071.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Hüffer, S. (2004): Sustainable leather manufacturing a topic with growing importance. In: American Leather Chemists Association 99, pp. 423–428.
- IHS Child Slave Labour (2015): Big Boots From Small People, o. p. URL: http://ihscslnews.org/view_article.php?id=14 (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILM International Leather Maker (2014): Hebei Polluting Tanneries Closed Down, o. p. URL: http://www.internationalleathermaker.com/news/fullstory.php/aid/397/Hebei_polluting_tanneries_closed_down.html (letzter Abruf: 09.03.2016)



- ILO International Labour Office (2011): Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, o. p. URL: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiv-42166/leather-fur-and-footwear/143-88-leather-fur-and-footwear/tanning-and-leather-finishing> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO International Labour Organization: Conventions, o. p. URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO RfC International Labour Organization: Ratifications for China, o. p. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404 (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO C1, o. p. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312146 (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO C29, o. p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_de.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO C87, o. p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_de.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO C105, o. p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_de.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO C138, o. p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ILO C155, o. p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_de.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- INKOTA-netzwerk/SÜDWIND (2015): Giftiges Leder – die Auswirkungen der Lederproduktion auf Mensch und Umwelt, o. p. URL: <http://www.suedwind-institut.de/aktuelles-hauptspalte-details/datum/2016/01/15/fact-sheet-giftiges-leader-die-auswirkungen-der-leaderproduktion-auf-mensch-und-umwelt/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- International Viewpoint (2015): Workers on the Move – the Lide Strike, o. p. URL: <http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article4118> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Kolomaznika, K. M. A. (2008): Leather waste — Potential threat to human health, and a new technology of its treatment. In: Journal of Hazardous Materials, S. 514–520.
- Labornotes (2013): Guangdong Province Regulation on Collective Negotiations and Collective Contracts for Enterprises, o. p. URL: <http://labornotes.org/sites/default/files/guangdong.negotiation.regulations.2013.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Leather HC360 (2012): Chinese Leather Industry: the Urgent Need to Adjust its Industrial Structure and Development Direction, o. p. URL: <http://info.leather.hc360.com/2012/04/280820274478.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- LexisNexis (2014): MIIT Issues Standard Conditions for Tanning Industry, o. p. URL: https://hk.lexiscn.com/latest_message.php?access=show_detail&id=98196 (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Lexology (2014): Summary and Highlights on the Guangdong Provincial Regulations on Collective Contract of Enterprises, o. p. URL: <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=18203464-14d5-4851-9e84-c3dc5d7a134b> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- MIIT Ministry of Industry and Information Technology (2015): Standard Conditions for the Tanning Industry“, o. p. URL: <http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11295176/n11298883/n15993804.files/n1599379.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Münzel, Frank (2012a): Chinas Recht: Arbeitsvertragsgesetz (29.6.07/1), S. 2-11. URL: <http://www.chinas-recht.de/inhalt.htm> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Münzel, Frank (2012b): Chinas Recht: Sozialversicherungsgesetz (28.10.10/1), S. 2-9. URL: <http://www.chinas-recht.de/inhalt.htm> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Münzel, Frank (2012c): Chinas Recht: Arbeitsgesetz (5.7.94/2), S. 1-12. URL: <http://www.chinas-recht.de/inhalt.htm> (letzter Abruf: 09.03.2016)



- Mwinyihija, M. (2010): *Ecotoxicological Diagnosis in the Tanning Industry*. Springer, S. 2.
- NBS National Bureau of Statistics of PRC (2014): *The Bulletin of Major Data of the Third National Economic Census*, o. p. URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201412/t20141216_653695.html (letzter Abruf: 09.03.2016)
- OSHA Fact Sheet (2006): *Health Effects of Hexavalent Chromium*, o. p. URL: <https://www.osha.gov/SLTC/hexavalentchromium/healtheffects.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Qianzhan (2015), o. p. URL: <http://en.qianzhan.com/en/news/341/140521-fdd77a86.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- PRNewswire (2015): *China Leather Shoes Industry Report 2015-2018*, o. p. URL: <http://www.prnewswire.com/news-releases/china-leather-shoes-industry-report-2015-2018-300079716.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Pan, Albert (2012): *China Market Report*, Zeefer Consulting (2012), Auckland, N. Z., S. 7 ff., 408.
- RFA Radio Free Asia (2013): *China Faces Turning Point on Labour*, o. p. URL: http://www.rfa.org/english/commentaries/energy_watch/labor-06032013103513.html (letzter Abruf: 09.03.2016)
- ReportBuyer (2015), o. p. URL: <https://www.reportbuyer.com/industry/2119/footwear.html> (letzter Abruf: 23.03.2016)
- Reuters (2015): *Chinese shoe factory workers strike over benefits*, o. p. URL: <http://www.reuters.com/article/us-china-strike-idUSKBN0M70EZ20150311> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- RPA – Risk & Policy Analysts (2012): *In-depth assessment of the situation of the european footwear sector and prospects for its future development*. Synthesis report. Norfolk. S. 44 ff.
- Schamp, Eike W. (2012): *Constructing a global centre for competence from local knowledge: The case of Pirmasens*. In: Urbani Izziv, Vol. 23, S. 94-103.
- Schuhkurier (2015): *China: Gebremster Höhenflug*, o. p. URL: <https://www.schuhkurier.de/news/china-gebremster-hoehenflug-15821/widget.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- South China Morning Post (2014): *Yue Yuen Shoe Factory Workers' Strike at Dongguan Plants Continues*, o. p. URL: <http://www.scmp.com/news/china/article/1483287/yue-yuen-shoe-factory-workers-strike-dongguan-plants-continues> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- SouthCN China News (2015): *Incidence of Leukemia Increased in Dongguan*, o. p. URL: http://dg.southcn.com/content/2015-08/25/content_131404277.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Statista (2015a): *Statistiken zur Schuh- und Lederwarenherstellung in Deutschland*, o. p. URL: <http://de.statista.com/themen/1457/schuh-und-lederwarenherstellung-in-deutschland/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Statista (2015b): *Exportquote der Schuh- und Lederwarenindustrie in Deutschland in den Jahren 2005 bis 2013*, o. p. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/167653/umfrage/exportquote-der-lederindustrie-und-schuhindustrie-seit-2005/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Statista (2015d): *Schuhimporte und -exporte nach bzw. aus Deutschland in den Jahren 2008 bis 2014*, o. p. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/30549/umfrage/import-der-schuhindustrie-einfuhrueberschuss-seit-2000/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Statista (2015e): *Wichtigste Importländer für den Schuhmarkt in Deutschland*, o. p. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/256600/umfrage/wichtigste-importlaender-fuer-den-schuhmarkt-in-deutschland/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- StaLA BW Statistisches Landesamt Baden Württemberg 2015, o. p. URL: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ProdGew/Indikatoren/VG_XpQuote.asp (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Stella International Holdings Limited (2015a): *Financial Reports*, o. p. URL: <http://www.stella.com.hk/eng/report.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)

- Stella International Holdings Limited (2015b): CSR Policy, o. p. URL: <http://www.stella.com.hk/eng/csr.html> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Talk Vietnam (2015): Vietnam Faces Pension System Crisis as it Tries to Calm Strikers, o. p. URL: <http://www.talkvietnam.com/2015/04/vietnam-faces-pension-system-crisis-as-it-tries-to-calm-strikers/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- The Guardian (2014): Strike Spreads at Chinese Supplier to Adidas and Nike, o. p. URL: <http://www.theguardian.com/world/2014/apr/22/strike-spreads-chinese-supplier-adidas-nike-yue-yuen-factory-jiangxi-guangdong> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- The Wall Street Journal (2015a): Economists React: China Exports Slide in March, Strong Yuan Blamed, o. p. URL: <http://blogs.wsj.com/chinareal-time/2015/04/13/economist-react-china-exports-slide-in-march-strong-yuan-blamed/> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- The Wall Street Journal (2015): Yuan Devaluation Won't Fix all for China's Exporters, o. p. URL: <http://www.wsj.com/articles/yuan-devaluation-wont-fix-all-for-chinas-exporters-1439271150> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Tuotit News (2014): Global Footwear Giants Move Orders from China to Vietnam in H1/2014, o. p. URL: <http://tuotitrenews.vn/business/21290/global-footwear-giants-move-orders-from-china-to-vietnam-in-h1-2014> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- APICCAPS (2014) World Footwear Yearbook (2014), Portuguese Shoes, S. 8, 46.
- APICCAPS (2015) World Footwear Yearbook (2015), Portuguese Shoes, S. 48.
- Wealth Magazine (2015): The Great Deinvestment of Taiwanese Companies is real, o. p. URL: http://www.wealth.com.tw/article_in.aspx?nid=4966&pg=1 (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Wenku Baidu (2015) , o. p. URL: <http://wenku.baidu.com/view/98ef9e1d90c69ec3d5bb756f.html?re=view> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Wenweipo (2014): Yue Yuen Workers: Factory Cheated Social Insurance Contribution for Ten Years, o. p. URL: <http://paper.wenweipo.com/2014/04/07/CH1404070001.htm> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- World Bank (2015): GDP at Market Prices, o. p. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries/CN?display=graph> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Xie, Zengyi (2015): Labour Law in China: Progress and Challenges, o. p. URL: <https://books.google.com.sg/books?id=YLa4CQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Xinhua Finance Agency (2015): China Likely to Support Robot Industry Development with Industrial Funds, o. p. URL: <http://en.xinfinance.com/html/Policy/2015/123847.shtml> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Xinhuanet (2016): Chinese manufacturing adapts to changing times, o. p. URL: http://news.xinhuanet.com/english/2016-02/17/c_135104217.htm (letzter Abruf: 09.03.2016)
- YGO YaleGlobal Online (2015): China's Factory Workers are Becoming More Restive, o. p. URL: <http://yaleglobal.yale.edu/content/supply-drops-china%E2%80%99s-factory-workers-are-more-restive> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015a): CSR Policy, o. p. URL: <http://www.yueyuen.com/index.php/en/csr/category/6-statement> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015b): Overseas Locations, o. p. URL: <http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-6/equipments> (letzter Abruf: 09.03.2016)
- Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015c): 2014 Financial Report, o. p. URL: <http://www.yueyuen.com/images/hk/annual/2014/e-2014%20AR%20-%20Annual%20Report.pdf> (letzter Abruf: 09.03.2016)



Mitmachen!

Wir leben von der Unterstützung unserer Mitglieder, Förderinnen und Förderer. Setzen Sie sich mit SÜDWIND für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit ein. Wir möchten unabhängig bleiben, auch unbequeme Fragen stellen und nicht nur einfache Antworten geben. Bitte helfen Sie uns dabei.

Über unsere Veröffentlichungen erhalten Sie Anregungen dazu, was Sie selbst im alltäglichen Leben tun können, um sich gegen Armut und Ungleichheit einzusetzen. Wir bieten einen Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse und berichten über die Arbeit von SÜDWIND mit zusätzlichen Hintergrundinformationen. Mit Hilfe unserer Stiftung SÜDWIND wird die Arbeit von SÜDWIND aus den Zinserträgen des Stiftungsvermögens gefördert. Die Stiftung legt ihr Geld nach strengen ethischen und ökologischen Kriterien an.

Unsere Mitglieder, Förderinnen und Förderer haben die Möglichkeit, die Arbeit von SÜDWIND mit zu gestalten. So tragen wir Themen und Forderungen im Namen unserer Mitglieder in Netzwerke, Gesellschaft und Politik.

Machen Sie mit!



Bitte schicken Sie mir:

- Publikation (Titel eintragen)
.....
- Exemplare des SÜDWIND-Faltblatts (Anzahl):
- Informationen zur Stiftung SÜDWIND
- Einen aktuellen Jahresbericht
- Eine Publikationsliste
- Bitte setzen Sie mich auf den Verteiler für den Newsletter und weitere Informationen.

Meine E-Mail-Adresse:
.....

Schicken Sie das Material an folgende Adresse:

Name, Vorname
.....

Ggf. Institution
.....

Straße, Haus-Nr.
.....

PLZ, Ort
.....

Datum, Unterschrift
.....

Bitte hier abtrennen und an SÜDWIND senden oder faxen.

Ja, ich möchte Mitglied bei SÜDWIND e.V. werden!

Vorname, Name
.....

E-Mail
.....

Lastschriftenzug Überweisung Rechnung

Die Abbuchung soll erfolgen

vierteljährlich halbjährlich jährlich

Der Mindestbeitrag beträgt für Privatpersonen jährlich 70 €.
 70 100 140 210 anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Institutionen jährlich 250 €.
 250 500 anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Fördermitglieder jährlich 25 €.
 anderer Beitrag

Sie erhalten in Kürze eine schriftliche Bestätigung Ihrer Mitgliedschaft.
Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Ort, Datum
.....

Unterschrift(en)
.....

WC 13032

SEPA-Lastschriftmandat (SEPA Direct Debit Mandate)
für SEPA-Basis-Lastschriftverfahren/for SEPA Core Direct Debit Scheme

Name und Anschrift des Zahlungsempfängers (Gläubiger)
SÜDWIND e.V. · Kaiserstraße 201 · 53113 Bonn

Gläubiger-Identifikationsnummer (CI/Creditor Identifier) **Mandatsreferenz**
DE27ZZZ00000033336 wird nachgereicht

SEPA-Lastschriftmandat

Ich/Wir ermächtige(n) SÜDWIND e.V. Zahlungen von meinem/unserem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise(n) ich/wir mein/unsere Kreditinstitut an, die von SÜDWIND e.V. auf mein/unsere Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann/Wir können innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem/unserem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber (Vorname, Name)
.....

Straße, Hausnummer
.....

PLZ, Ort
.....

Kreditinstitut BIC
.....

IBAN
.....

Ort, Datum Unterschrift(en)
.....

SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC GENODED1DKD
Umsatzsteuer: DE169920897

Impressum

Erscheinungsort und Datum:
Bonn, April 2016

Autoren:

Anton Pieper, Felix Xu

Redaktion und Korrektur:

Lena Bullerdiek, Dr. Sabine Ferenschild,
Sandra Grigentin-Krämer, Vera Schumacher

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
Chrysanthenenstr. 1-3
10407 Berlin
Tel.: +49 (0)30-420 8202-0
hinzmann@inkota.de
www.inkota.de

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

Niedrige Löhnen, unfreiwillige Überstunden, mangelnder Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken – diese Missstände sind in der Wertschöpfungskette von Schuhen weit verbreitet.

Die vorliegende Studie untersucht die Arbeitsbedingungen in chinesischen Zulieferbetrieben, die für europäische Markenunternehmen produzieren.

Auf der Grundlage einer Befragung von Beschäftigten in drei Schuhfabriken in der chinesischen Provinz Guangdong, die vom SÜDWIND-Partner Globalization Monitor Ende 2015 durchgeführt wurde, entsteht ein alarmierendes Bild der Schuhproduktion in China, wo es nicht selten zum Einsatz von staatlicher Gewalt kommt, um Streiks für bessere Arbeitsbedingungen zu unterdrücken.

Die vorliegende Studie ist im Rahmen der internationalen Kampagne „Change Your Shoes“ entstanden, im Zuge derer 18 europäische und asiatische Partnerorganisationen auf Missstände in der Schuh- und Lederproduktion aufmerksam machen. Recherchen in China, Indien, Indonesien, Osteuropa, Italien und der Türkei sind Grundlage der Kampagne, die zum Ziel hat, grundlegende Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der globalen Leder- und Schuhindustrie voranzubringen.



„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 der Studie sind allein die Herausgeber verantwortlich.



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung