

Clean Clothes Campaign (Schweiz)

Pilotprojekt zur unabhängigen Kontrolle

Zusammenfassung des Berichts zur Nachkontrolle bei Avpani¹

(Lieferant der Migros)

1. Einleitung

Im April 1999 hat der Grossverteiler Migros einen *Verhaltenskodex für sozialverträgliche Produktion von Bekleidung und Schuhen*. Dieser Verhaltenskodex (siehe Anhang) enthält alle Bestimmungen des *Verhaltenskodex für die Bekleidungsindustrie einschliesslich Sportbekleidung*, welche von der Clean Clothes Campaign (CCC²) formuliert wurde. In der Folge einer Vereinbarung (im folgenden 'Vereinbarung' genannt) zwischen CCC und zwei weiteren schweizerischen Firmen³ wurde ein Pilotprojekt lanciert um die Machbarkeit eines Systems zu prüfen, welches die Einhaltung des Verhaltenskodex durch die Lieferanten dieser Firmen überprüfen sollte. Als erster Schritt wurde dieses Kontrollsystem bei je einem indischen Lieferanten dieser Firmen getestet. Im Rahmen des Pilotprojekts für eine unabhängige Kontrolle ('Pilotprojekt') fand ein erster Besuch bei Avpani im September 2001 statt, über den zuhanden der Migros und Avpani ein ausführlicher Bericht verfasst wurde, in welchem insbesondere nicht eingehaltene Bestimmungen und Handlungsvorschläge zur Korrektur hervorgehoben wurden.

Der Zweck des Nachkontrollbesuchs im September 2002 war die Beurteilung des Standes der Umsetzung des Anpassungsplans, welchen Migros und Avpani in Übereinstimmung mit der Vereinbarung gemeinsam formulieren und dem Pilotprojekt unterbreiten sollten. Da dem Pilotprojekt kein eigentlicher Anpassungsplan unterbreitet wurde (sondern nur eine Liste von 'zu erledigenden Punkten', welche einseitig von der Geschäftsleitung von Avpani aufgestellt wurde und die bis August 2002 abgehakt sein sollte), konzentrierte sich der Nachkontrollbesuch auf die im ersten Bericht gemachten Empfehlungen. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse von Befragungen von ArbeiterInnen bei Avpani und des anschliessenden Besuchs in der Fabrik vom September 2002 zusammen.

Migros Verhaltenskodex und gesetzliche Rahmenbedingungen

In seiner Einleitung bestätigt der Kodex, dass er auf sämtliche 'Unternehmer, Lieferanten und Unterlieferanten' anwendbar ist, und dass diese ebenfalls die gesetzlichen Bestimmungen der Produktionsländer einhalten müssen. Im Falle von Abweichungen zwischen diesen und dem Kodex, kommen die strengeren Vorschriften zur Anwendung. Dementsprechend wurde anlässlich des ersten Besuches und des Nachkontrollbesuche die Konformität der Arbeitsbedingungen nicht nur mit dem Migros Kodex sondern auch mit den Gesetzen Indiens überprüft.

Methodik

Eine Auswahl von ArbeiterInnen aus allen fünf Bereichen von Avpani wurden in der ersten Hälfte September 2002 durch einen lokalen Sozialforscher befragt, einige Tage vor der Inspektion der Fabrik durch den Leiter des Pilotprojektes in Begleitung eines freiberuflichen indischen Revisors. Die Befragungen wurden entweder ausserhalb des Arbeitsortes oder in der Nähe der

¹Dieser Bericht ist die Zusammenfassung eines 17seitigen Detailberichts über den Besuch zur Nachkontrolle. Der Name Avpani ist fiktiv.

²Erklärung von Bern, Brot für Alle und Fastenopfer

³Switcher und Veillon

Produktionssäle (shop floor) während der Mittagspausen statt, unter vier Augen und ohne Beeinflussung durch das Management.

Obwohl der Besuch bei Avpani unangemeldet erfolgte, erhielt das Team die volle Mitarbeit und Unterstützung der Geschäftsleitung. Der Besuch dauerte zwei Tage und umfasste ausführliche Besprechungen mit der obersten Geschäftsleitung von Avpani, Sitzungen mit jedem Bereichsleiter, Inspektion jedes Produktionsbereichs, Prüfung und Analyse schriftlicher Unterlagen und eine abschliessende Besprechung mit der Geschäftsleitung des Hauptsitzes von Avpani.

Angaben über die Fabrik

Avpani ist ein langjähriger Lieferant von Migros. Die Gesellschaft besteht aus fünf Betrieben an verschiedenen Standorten in und um Tirupur (Provinz Tamil Nadu), deren Tätigkeiten in Stricken, Färben, Zusammennähen und Kleiderherstellung bestehen. Ein Geschäftsleiter am Hauptsitz ist für alle fünf Betriebe verantwortlich, jeder Betrieb untersteht einem Betriebsleiter. Zum Zeitpunkt des Besuchs beschäftigte Avpani rund 180 Angestellte.

2. Einhaltung des Migroskodex und der nationalen Gesetze

Bekanntmachung des Migros Verhaltenskodex

Anlässlich ihres ersten Besuches 2001 hatten die Revisoren empfohlen, dass die Geschäftsleitung Richtlinien zur mündlichen und schriftlichen Information der Angestellten über die Bestimmungen des Kodex ausarbeiten und deren Umsetzung in allen Betrieben sicherstellen sollten. Seit dem ersten Besuch waren jedoch keine Informationsrichtlinien entworfen worden und es hatten keine durch das Management organisierte Informationsveranstaltungen stattgefunden. Zwar war der Kodex an verschiedenen Stellen in allen Betrieben am Anschlagbrett ausgehängt, aber er war nicht erklärt worden. In fast allen Betrieben war eine Zusammenfassung von einer Seite in Tamil am Anschlagbrett, anstatt die vollständige, dreiseitige Version (ebenfalls in Tamil). Da die Kurzfassung der Projektleitung nicht bekannt war und Fehler und Auslassungen enthielt, verlangte die Leitung des Pilotprojektes deren sofortige Entfernung und Ersatz durch den Originaltext.

Die einzige Information, welche die ArbeiterInnen über den Kodex erhielten, wurde anlässlich des Schulungsprogramms über den Verhaltenskodex sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit vermittelt, welches das Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern durchgeführt hatte. Dieses hatte im Sommer 2002 stattgefunden und war von den ArbeiterInnen aller fünf Betriebe besucht worden. Das Pilotprojekt begrüsst die Zusammenarbeit und Unterstützung der Geschäftsleitung von Avpani im Zusammenhang mit diesem Schulungsprogramm, betonte jedoch, dass die von ihm organisierte Schulung die Geschäftsleitung nicht von ihrer Verpflichtung befreie, regelmässige Informationsveranstaltungen für die ArbeiterInnen zu organisieren, wie sie der Kodex vorschreibt.

Keine Zwangsarbeit

Es gab keine Vorfälle von Zwangsarbeit. Die ArbeiterInnen mussten nicht ihre Ausweispapiere oder Geld deponieren und waren jederzeit frei, die Firma zu verlassen. Nach ihrem ersten Besuch hatten jedoch die Revisoren die Geschäftsleitung aufgefordert, diese Praxis festzuhalten und ein Grundsatzpapier zuhanden aller Betriebsleiter der Betriebe auszuarbeiten. Zum Zeitpunkt des Nachkontrollbesuches waren jedoch noch keine entsprechenden Schritte in die Wege geleitet worden.

Keine Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

Bei ihrem ersten Besuch 2001 konnten die Revisoren nicht zu einem begründeten Schluss kommen - obwohl sie keine Fälle von Diskriminierung beobachtet hatten - weil keine Kopien von Lohnabrechnungen oder anderer entsprechender Dokumente vorlagen. Sie hatten ebenfalls

festgestellt, dass alle checker, eine der am schlechtesten bezahlten Tätigkeiten in der Textilindustrie, Frauen waren. Da die Geschäftsleitung nicht über eine eigentliche Politik gegen Diskriminierung verfügte, hatten die Revisoren empfohlen, solche Richtlinien zu erarbeiten und darin sicher zu stellen, dass in keiner Lohnkategorie nur Frauen beschäftigt würden. Zum Zeitpunkt des Nachkontrollbesuches waren jedoch noch keine solchen Richtlinien eingeführt und keine Massnahmen ergriffen worden, um den Eindruck zu widerlegen, dass nur Frauen auf diese schlecht bezahlte Arbeit beschränkt waren. Überdies wurden Unterschiede in der Bezahlung für die gleiche Arbeit festgestellt, sowohl innerhalb der Betriebe wie von Betrieb zu Betrieb, aber diese beruhten nach Auskunft der Geschäftsleitung auf Unterschiede in der Ausbildung und hatten keine anderen Beweggründe. Da die Gesellschaft weder über ein fest definiertes Lohnsystem noch eine festgelegte Anstellungspolitik verfügte, waren die Revisoren nicht in der Lage zu bestätigen, dass das Ausbildungsniveau das einzige Kriterium zur Erklärung der Lohnunterschiede ist.

Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen⁴

Zum Zeitpunkt des ersten Besuches von 2001 hatte die Geschäftsleitung keine individuellen Dossiers für die ArbeiterInnen erstellt und verfügte über keine zentralen Richtlinien über das Mindestalter bei der Einstellung, sondern jeder Leiter eines Betriebs bestimmte selbst, wie und wer angestellt wurde, was zu unterschiedlichen Praktiken führte. Da es keine Personalakten für alle Angestellten gab und von diesen kein Nachweis über ihr Alter verlangt wurde, waren die Revisoren nicht in der Lage, das Alter von jungen ArbeiterInnen zu bestimmen. Sie hatten deshalb empfohlen, dass die Geschäftsleitung Richtlinien und Verfahren ausarbeiten sollte in Bezug auf die Altersgrenze von 15 Jahren, deren Umsetzung in allen Betrieben sicherstellen und die Vorschriften des [indischen] Fabrikgesetzes⁵ einhalten sollte.

Beim Nachkontrollbesuch stellten die Revisoren mit Befriedigung fest, dass die Geschäftsleitung einige Massnahmen getroffen hatte, um Personaldossiers einzuführen. Diese waren noch nicht für sämtliche Angestellten erstellt, und ein Altersnachweis war nicht systematisch erfasst worden. Es gab keine Eignungsbescheinigungen (Certificate of Fitness). Nach Auskunft der obersten Geschäftsleitung wurden in den einzelnen Betrieben keine ArbeiterInnen unter 15 Jahren eingestellt. Bei einigen ArbeiterInnen, welche sehr jung wirkten, konnte dies jedoch nicht mit Sicherheit festgestellt werden, da für sie kein Altersnachweis vorhanden war.

Lohnwesen und Vertragsbestimmungen⁶

Zum Zeitpunkt des ersten Besuches 2001, wurden einige Bestimmungen des Kodex nicht eingehalten, insbesondere gab es keine Arbeitsverträge oder Anstellungsbriefe, keine Lohnpolitik, keine schriftliche Bestätigung der Höhe Lohnes an die ArbeiterInnen vor Antreten der Arbeitsstelle, keine Lohnabrechnungen und keine Erklärungen an die ArbeiterInnen über die Einzelheiten ihrer Lohnzahlung für die betreffende Lohnperiode. Avpani hielt sich auch nicht an die Bestimmungen der obligatorischen Sozialeinrichtungen⁷, an die SIHMA/TEA Vereinbarung (insbesondere hinsichtlich Teuerung und Reisespesen) sowie an andere Bestimmungen des

⁴Da der Migroskodex strengere Bestimmungen enthält als das indische Gesetz, gilt die Altersgrenze von 15 Jahren

⁵insbesondere die Artikel 68 und 69 betreffend Eignungszeugnis

⁶Der Kodex sieht die Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes vor - d.h. eines Grundeinkommens plus eines Betrags zur freien Verfügung. Da die Höhe eines solchen Lebensunterhaltslohnes zur Zeit der Erstellung des vorliegenden Berichts noch nicht festgelegt war, untersuchte das Pilotprojekt in erster Linie, ob der Lieferant sich an die in den zwischen der South Indian Hosiery Manufacturer's Association SIHMA (Verband der Strumpfwarenhersteller) und der Tirupur Exporters Association TEA einerseits und den lokalen Produzentenverbänden und Gewerkschaften andererseits mit einer Gültigkeit von drei Jahren abgeschlossenen Vereinbarung festgelegten Löhne hielt. Dieses sieht Mindestlöhne für einige Kategorien von ArbeiterInnen fest, den Prozentsatz der jährlichen Zulagen und den regelmässigen Teuerungsausgleich vor. Auch eine Entschädigung für die täglichen Reisespesen ist vorgesehen.

⁷Employee's State Insurance ESI (Staatliche Angestelltenversicherung von 1948) und Employee's Provident Fund PF, (Staatliche Vorsorgeeinrichtung für Angestellte von 1952).

Fabrikgesetzes (beispielsweise bezahlter Urlaub). Die Revisoren hatten deshalb empfohlen, dass die Geschäftsleitung diese Fragen zentral angehen sollte.

Bei ihrem Nachkontrollbesuch waren die Revisoren erfreut festzustellen, dass drei von fünf Betrieben begonnen hatten, einigen Angestellten Anstellungsbriefe auszustellen, auch wenn diese Praxis noch nicht systematisch angewendet wurde, und Personaldossiers eröffnet hatten, in welchen, unter anderem, ein Altersnachweis abgelegt war. Es war jedoch noch keine Lohnpolitik eingeführt, und die Lohnzahlungssysteme waren nicht in allen Betrieben die gleichen. Es wurden den Angestellten immer noch keine Lohnabrechnungen mit Details der Lohnberechnung abgegeben, und in einigen Fällen hatten die Angestellten nicht einmal eine Aufstellung unterzeichnet um die Lohnzahlung zu quittieren. Nur der Betrieb am Hauptsitz unterhielt Lohnaufstellungen mit Angaben über die Art der Arbeit, den Grundansatz, Anzahl gearbeiteter Schichten und den Nettobetrag des ausbezahlten Lohnes.

In Bezug auf die Bezahlung von Urlaub, wie es im indischen Gesetz vorgeschrieben ist⁸, war seit dem letzten Jahr kein Urlaubsregister eingeführt worden, und es gab keinen Nachweis, dass Avpani diese Vorschrift erfüllte. Gemäss Auskunft der Geschäftsleitung wurde den Angestellten einmal im Jahr eine 'Pauschalkompensation' ausbezahlt, in welcher bezahlter Urlaub eingeschlossen war, aber es gab dafür keine schriftlichen Belege. Auf jeden Fall war auch die Bonusberechnung nicht die gleiche für alle Kategorien und alle Betriebe. Was die Bezahlung der Feiertage angeht, führt nur ein Betrieb darüber Buch, und auch in diesem Fall wurden von der Geschäftsleitung verschiedene Ansätze angewendet für 'fest angestellte' bzw. 'temporäre' Arbeitskräfte, und die Beträge waren in jedem Fall kleiner als die Bezahlung für einen normalen Arbeitstag.

Bei den Beiträgen an ESI/PF war die Situation die gleiche wie im Vorjahr, d.h. keine der Angestellten waren durch diese Sozialpläne gedeckt. Die Geschäftsleitung gab an, dass sie im Begriff sei, die notwendigen Unterlagen für die Erfüllung der ESI Bestimmungen zu beschaffen, aber dass der endgültige Entscheid von der langfristigen Verpflichtung der Migros zu bedeutenden Bestellungen abhängt.

Avpani erfüllte die Bedingungen der SIHMA/TEA Vereinbarung nach wie vor nicht, und die Revisoren stellten fest, dass fast alle Lohnkategorien (mit Ausnahme der Schneider) tiefer lagen als die in der Vereinbarung⁹ festgehaltenen. Ausserdem wichen die Löhne für die gleiche Kategorie von Arbeit innerhalb der drei Betriebe häufig voneinander ab.

Arbeitszeit

Während ihrem ersten Besuch 2001 hatten die Revisoren das Fehlen eines brauchbaren Systems zur Buchführung über die Arbeitsstunden festgestellt und beobachtet, dass Avpani häufig die im Verhaltenskodex und in der indischen Gesetzgebung festgelegten Grenzen für Überzeit überschritten (insbesondere die Strickabteilung und der Färbebetrieb, wo eine Zwölfstundenschicht die Norm war). Die Bestimmungen des Fabrikgesetzes über wöchentliche freie Tage (Art. 52) und Bezahlung der Überzeit zum doppelten Ansatz (Art. 59) wurden ebenfalls nicht eingehalten.

Beim Nachkontrollbesuch 2002 beobachteten die Revisoren, dass kein brauchbares System zur Buchführung über die geleisteten Arbeitsstunden eingeführt worden war (beispielsweise waren einige der in der Werkstatt anwesenden ArbeiterInnen in den Büchern nicht aufgeführt), und es gab keine separaten Unterlagen für die Überzeit. In keinem Betrieb wurde die Überzeit zum doppelten Ansatz bezahlt, wobei der Hauptsitz jedoch ein Prämiensystem anwendet.

⁸Art. 79 sieht vor, dass ein Tag Urlaub auf 20 Arbeitstage bezahlt wird.

⁹Der grösste Unterschied betraf neue Hilfskräfte im Betrieb B, welche 25 Rupien erhielten anstatt 59.50 für eine achtstündige Schicht, d.h. rund 40% der in der SIHMA/TEA Vereinbarung festgelegten Bezahlung (100 Rupien = CHF 3.60)

Hinsichtlich Arbeitszeit (normalerweise 8 Stunden pro Tag, sechs Tage die Woche), lagen die Probleme ähnlich wie im Vorjahr, da Überzeit häufig war, insbesondere im Betrieb C, wo auch die Nacht hindurch gearbeitet wurde¹⁰. In diesem Betrieb wurden bis zu 84 Wochenstunden¹¹ registriert, im Betrieb B waren es bis 76 Wochenstunden. Die Überschreitung der Grenze für Überzeit stand in enger Verbindung mit Sonntagsarbeit, welche gemäss Kodex und Fabrikgesetz (Art. 52) verboten, aber in allen drei Nähabteilungen¹² häufig ist.

Der Färbebetrieb arbeitete ein Jahr später immer noch in Zwölfstundenschichten an sechs Wochentagen, und die Überzeit war ins Arbeitssystem eingebaut. Es wurde ebenfalls häufig an Sonntagen gearbeitet, und manchmal über längere Zeit ohne Pause¹³. Systematische Überzeit war auch in der Strickabteilung weiterhin üblich, wo immer noch im 12-Stunden-Schichtbetrieb gearbeitet wurde. Der vorgeschriebene wöchentliche freie Tag wurde ebenfalls nicht eingehalten, da beim Übergang von der Woche mit Tagschicht zur Woche mit Nachtschicht am Ende der ersten Woche zwei aufeinanderfolgende Schichten gearbeitet wurden d.h. total 84 Stunden in einer Woche. Ausserdem waren die Überzeitleistungen während gewissen Zeiten im Jahr beträchtlich¹⁴, wurden aber immer zum normalen Ansatz bezahlt.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Liste der 'zu erledigenden Punkte', welche die Geschäftsleitung von Avpani einseitig aufgestellt hatte, befasste sich fast ausschliesslich mit diesem Thema, und es ist auch auf diesem Gebiet, wo die Pilotprojektleitung den grössten Fortschritt feststellen konnte. Die von den Revisoren 2001 gemachten Empfehlungen betreffend die Aufstellung von Sanitätskästen und Feuerlöschern, Planung von Notfallszenarien, Unfalldokumentation und Schlafräum im Färbebetrieb waren befolgt worden und die Pilotprojektleitung begrüsst die Verbesserungen auf diesem Gebiet: Listen von Medikamenten für die Sanitätskästen wurden geführt, die Feuerlöscher wurden aufgefüllt, die Notausgänge waren nun deutlich markiert, für die Medikamente waren die Verfalldaten nicht abgelaufen, in allen Abteilungen wurden Unfalldokumentationen geführt, und der Schlafräum war mit Pritschen, Ventilatoren und nahe gelegenen Waschräumen und Toiletten ausgerüstet worden, wodurch die Lebensbedingungen erheblich verbessert wurden.

Andere Empfehlungen waren jedoch nicht umgesetzt worden: Es wurden keine Kontrollen des Lärmpegels in den soft-flow Bereichen gemacht, und die ArbeiterInnen in den kritischen Bereichen (z.B. Strickabteilung) hatten keine ärztliche Untersuchung erhalten, es gab keine Evakuierungspläne für Notfälle, keine Alarmübungen waren durchgeführt worden (mit Ausnahme von Betrieb B), und die ArbeiterInnen waren nicht über den Gebrauch der Feuerlöscher oder der persönlichen Schutzkleidung instruiert worden.

Spezifische Empfehlungen für einzelne Betriebe waren noch nicht umgesetzt worden, namentlich solche betreffend die Notwendigkeit einer sicheren und sauberen Lagerung der Farben, einer Verschalung für die Antriebsriemen der Färbemaschinen, einer Umzäunung des Trinkwassertanks, der Reduktion des Lärmpegels in der Nähe des Speisesaals, und die Verbesserung der Belüftung in einem Betrieb.

¹⁰Die Abendschichten dauerten von 18.00 bis 20.45 h, von 22.00 bis 01.00 h, 01.30 bis 04.00 h und 04.30 bis 06.30 h

¹¹d.h. 24 Stunden mehr als gemäss Kodex und Art. 51 und 54 Fabrikgesetz zulässig ist

¹²z.B. wurde in einer Periode von 5 Monaten im Betrieb C an 13 Sonntagen gearbeitet; in einem anderen Fall waren es 21 aufeinander folgende Tage ohne einen freien Tag dazwischen

¹³ In einem Fall war dies 48 Stunden ohne Unterbruch. Einige ArbeiterInnen hatten insgesamt 41 Schichten pro Monat gearbeitet, das entspricht einem wöchentlichen Durchschnitt von 82 Stunden,

¹⁴ beispielsweise eine 12-Stundenschicht während 18 Tagen ohne freien Tag, einschliesslich zweimal zwei aufeinanderfolgende 12-Stundenschichten, was einen Tagesdurchschnitt von 13 Stunden bedeutet. In einem anderen Fall waren es 93 Stunden in einer Woche.

Auf einer ganz allgemeinen Ebene hatten die Revisoren der Geschäftsleitung auch vorgeschlagen, ein Kadermitglied als Koordinator für Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu bestimmen, welcher für alle Betriebe geltende Richtlinien für das Verhalten bei Unfällen und Störungen erlassen und die ArbeiterInnen über die Notwendigkeit, die persönliche Schutzkleidung zu tragen, instruieren sollte. Dies war zum Zeitpunkt des Nachkontrollbesuchs nicht erfolgt.

Versammlungsfreiheit, kollektive Verhandlungen und Beschwerdeverfahren

Anlässlich des ersten Besuches war im Betrieb keine Gewerkschaft vertreten, und es waren keine Wahlen für Arbeitervertreter durchgeführt worden. Die Situation war beim Nachkontrollbesuch etwa die gleiche: Nach Auskunft der Geschäftsleitung wurden alle Probleme direkt und unverzüglich durch informelle Gespräche zwischen den ArbeiterInnen und deren direkten Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung gelöst. Da es 2001 kein Beschwerdeverfahren gab, hatten die Revisoren vorgeschlagen, dass die Geschäftsleitung ein paritätisches Beschwerdeverfahren auf Betriebsebene mit der Möglichkeit der Weiterleitung an die oberste Geschäftsleitung am Hauptsitz einführen sollte. Bei ihrem Nachkontrollbesuch stellten die Revisoren fest, dass tatsächlich in allen Betrieben ein Beschwerdebuch auflag, dass aber bisher keine Einträge gemacht (mit Ausnahme von technischen Kommentaren im Färbetrieb) und kein Beschwerdeverfahren eingerichtet worden waren. Die Revisoren begrüßten diesen ersten Schritt, betonten jedoch, dass solche Bücher ohne regelmässige Informationsveranstaltungen für alle Angestellten zum Kodex und die Einführung eines formellen Beschwerdeverfahrens wirkungslos bleiben würden.

3. Schlussfolgerung

2001 hatten die Revisoren das Fehlen eines zentralen Managements und eine lockere Struktur unter den einzelnen Produktionsbetrieben festgestellt, was auf die Umsetzung des Kodex eine negative Einwirkung hatte. Sie riefen die Geschäftsleitung am Hauptsitz auf, klare, für alle Betriebe verbindliche Richtlinien zu erlassen und deren Einhaltung durch die Betriebsleiter sicherzustellen und diese gleichzeitig über den Inhalt des Kodex auszubilden.

Anlässlich des Nachkontrollbesuchs 2002 begrüßten die Revisoren die Tatsache dass - obwohl ein von der Migros zu unterbreitender offizieller Handlungsplan für Korrekturen fehlte - Avpani ihrerseits eine Liste der 'zu erledigenden Punkte' aufgestellt hatte, welcher alle Betriebe aufforderte, bestimmte Register zu führen, und von einigen Betrieben die Einführung bestimmter Massnahmen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit verlangte. Die Pilotprojektleitung begrüßte diese Schritte, welche den Willen der Geschäftsleitung beweisen, ihre Autorität über die einzelnen Betriebe über die einfachen Produktionsangelegenheiten hinaus durchzusetzen. Insbesondere die Erstellung von Personaldossiers, Anstellungsbriefen und die Erfassung der persönlichen Daten wurden gelobt. Die Revisoren waren jedoch besorgt, dass auf dieser Liste wichtige Punkte fehlten, wie die zentrale Bedeutung der Verbreitung des Kodex bei den Angestellten sowie praktisch alle anlässlich des ersten Besuchs beanstandeten Punkte, in welchen der Kodex nicht eingehalten wurde (z.B. die Nichteinhaltung der SIHMA/TEA Vereinbarung, Arbeitszeiten, Überzeitbeschränkung, Bezahlung der Überzeit, bezahlter Urlaub und obligatorische Beiträge an staatliche Sozialversicherungen). Diese Unterlassungen zeigten, dass die Geschäftsleitung keine Schritte unternahm, um dies zu korrigieren (mit Ausnahme der Bezahlung der ESI Beiträge unter bestimmten Bedingungen) und die Probleme deshalb noch die gleichen waren wie im Vorjahr. Die Revisoren waren insbesondere tief besorgt über die andauernde massive Überzeit, die im Färbetrieb und in der Strickabteilung gearbeitet wurde, was noch verschlimmert wurde durch die Tatsache, dass diese zum normalen Ansatz bezahlt wurde und nicht zum doppelten, wie vorgeschrieben.

Obwohl die Geschäftsleitung einen Prozess eingeleitet hatte, den Angestellten ESI-Karten auszustellen - ein Schritt, der von der Projektleitung begrüsst wurde - machte sie deutlich, dass die effektive Bezahlung der ESI Beiträge vom Umfang der Bestellungen von Migros abhängig gemacht wurde, welche noch nicht bestätigt waren. Die Pilotprojektleitung stellte fest, dass solche kommerziellen Überlegungen ausserhalb ihres Aufgabenbereichs lagen und direkt mit dem Käufer besprochen werden müssten. Sie hielt aber auch fest, dass die Einhaltung des Kodex nicht mehr Verpflichtungen mit sich brachte als jene, die bereits in der indischen Gesetzgebung enthalten waren, welche vor der Anerkennung des Kodex durch Avpani erlassen worden war.

Die Pilotprojektleitung begrüsst die von Avpani seit dem ersten Besuch unternommenen Schritte zur Erfüllung gewisser Empfehlungen im ersten Bericht, wodurch eine gewisse Bereitschaft ausgedrückt wird, den Kodex besser zu respektieren. Sie bedauert jedoch, dass diese Bereitschaft nur selektiv ist und gerade jene Bestimmungen überging, welche für die ArbeiterInnen von grösster Bedeutung sind, wie Arbeitszeit, Überzeit und Lohnzahlungen. Sie ermuntert deshalb die Geschäftsleitung, die bereits eingeleiteten Schritte zu verstärken und zu systematisieren und unverzüglich auch auf diese vorrangigen Bereiche auszudehnen, welche natürlich auch die tatsächliche Verbreitung des Kodex bei den ArbeiterInnen einschliessen müsste.

Anhang

Verhaltenskodex von Migros

1. Freiheit für Gewerkschaften und kollektive Verhandlungen

Die Rechte aller Angestellten, Gewerkschaften zu gründen, solchen beizutreten und kollektive Verhandlungen zu führen, werden anerkannt (ILO Konventionen 87 und 98). Arbeitervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zu allen Werkstätten, um ihnen die Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen (ILO Konvention 135).

2. Gleichbehandlung

Alle Angestellten haben den gleichen Zugang zu Arbeit und Weiterbildung, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Abstammung, Nationalität, Hautfarbe, sexueller Orientierung, politischer Meinung, religiöser oder sozialer Herkunft (ILO Konventionen 100 und 111).

3. Existenzsichernder Lohn

Löhne und Dienstleistungen, welche für die normale Arbeitswoche ausgerichtet werden, müssen mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen oder branchenüblichen Mindestansätzen entsprechen. Auf jeden Fall müssen sie ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse der Angestellten und ihrer Familie zu decken; zusätzlich müssen sie einen Betrag zur freien Verfügung enthalten. Lohnabzüge als Strafmassnahmen sind nicht erlaubt; auch jegliche Abzüge, welche nicht von der nationalen Gesetzgebung definiert sind, sind nicht zugelassen ohne die ausdrückliche Einwilligung des/der betreffenden Angestellten. Die Bezahlung erfolgt in bar direkt an den/die Angestellten, unverzüglich und im vollen Betrag. Alle Angestellten erhalten eine schriftliche und gut verständliche Information über die Lohnbedingungen, bevor sie die Stelle antreten, sowie genaue Angaben über ihren Lohn für jede Lohnperiode.

4. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss in Übereinstimmung stehen mit den geltenden Gesetzen und Normen des betreffenden Industriezweiges. Es darf von den Angestellten nicht verlangt werden, dass sie regelmässig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und sie müssen mindestens einen freien Tag in einer Periode von sieben Tagen bekommen. Überzeit darf nur auf freiwilliger Basis gearbeitet werden und darf 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, darf nicht gewohnheitsmässig angeordnet werden und muss immer mit einer Lohnzulage für die zusätzliche Arbeit entschädigt werden.

5. Gesundheit und Sicherheit

Es muss sichergestellt werden, dass die Arbeitsumgebung sicher und hygienisch eingerichtet ist und der bestmögliche Schutz für Gesundheit und Sicherheit geboten wird, wobei die neuesten Erkenntnisse der Branche und die jeweils spezifischen Gefahren zu berücksichtigen sind. Sicherheit und Gesundheit der Angestellten sind regelmässig zu kontrollieren. Die Firmen müssen Trinkwasser, saubere Toiletten, Duschen und Waschgelegenheiten zur Verfügung stellen. Wo Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, muss diese hinsichtlich Grösse, Belüftung, Kochgelegenheit, Wasserversorgung und sanitäre Installationen den Mindestanforderungen (ILO Konvention 110, Art. 85-88) entsprechen. Körperliche Belästigungen oder psychischer Druck, speziell auf weibliche Angestellte, darf nicht geduldet werden.

6. Sicherheit des Arbeitsplatzes

Die gesetzlichen Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Beschäftigung und der sozialen Sicherheit der Angestellten, welche auf dem Anstellungsverhältnis begründet sind, dürfen nicht durch einseitige Verträge unterwandert werden, welche nur für die Angestellten bindend sind, oder durch Ausbildungsprogramme, welche nicht der Verbesserung der Fähigkeiten oder der ordentlichen Anstellung dienen. Jugendliche Angestellte sollen die Gelegenheit haben, an

Schulungs- und Ausbildungsprogrammen teilzunehmen. Jeder Angestellte soll ein Exemplar des Anstellungsvertrags erhalten.

7. Verbot der Kinderarbeit

Kinder dürfen nicht angestellt werden. Nur Angestellte, die älter sind als 15 Jahre bzw. für die unter Art. 2.4 der ILO Konvention aufgelisteten Länder, die älter als 14 Jahre sind oder das schulpflichtige Alter überschritten haben, dürfen angestellt werden. Angestellten im Kindesalter, welche aus diesem Grund entlassen werden müssen, ist eine angemessene finanzielle Übergangshilfe zu gewähren sowie geeignete Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten.

8. Freiwilligkeit der Anstellung

Zwangsarbeit, beispielsweise Sklavenarbeit oder erzwungene Gefangenearbeit ist nicht gestattet (ILO Konventionen 29 und 105). Angestellte dürfen auch nicht genötigt werden, dem Arbeitgeber Geld oder ihre Identitätspapiere zur Aufbewahrung zu übergeben.