



A decent Factory | Eine anständige Firma

Buch und Regie: Thomas Balmès

Produktion: Making Movies – Margot Films – Artline Films MMIV, Frankreich/Finnland 2004

Dokumentarfilm, DVD, 56 Minuten (Kurzfassung),

Sprache: OF ; Untertitel: deutsch, französisch, italienisch

geeignet: ab 16 Jahren

Begleitmaterial von Birgit Henökl-Mbwisi

Zum Film

Der Film folgt den beiden Frauen Hanna Kaskinen und Louise Jamison, die im Auftrag von Nokia einen Rapport über die Arbeitsverhältnisse in einer chinesischen Zuliefer-Firma erstellen. Subtil und bisweilen ironisch stellt er die grundsätzliche Frage nach der Motivation westlicher Firmen für Social Responsibility im Spannungsfeld zwischen Profitdenken und sozialem Engagement. In einer durch Wohlstand und Postmaterialismus geprägten Zeit können sich Konsument/innen Fairness in den Produktionsabläufen leisten und sind auch gerne gewillt, dies zu tun. Für Firmen und Unternehmen heisst das, dass der Faktor Social Responsibility plötzlich zum entscheidenden Markenzeichen, zum Wettbewerbsvorteil werden kann.

Der Film zeigt auf, dass ethische Richtlinien von international tätigen Firmen, auch wenn sie primär profitorientiert und eigennützig motiviert sind, bei entsprechend konsequenter Kontrolle durchaus Druck auf Firmen in Billiglohnländern ausüben und dadurch die Arbeitsbedingungen und die Menschenrechtssituation positiv beeinflussen können.

Gleichzeitig wird deutlich, wie es um die Machtverhältnisse in der globalisierten Wirtschaftswelt (als Form des Neokolonialismus) steht – wobei in diesem Fall die Macht der westlichen Firmen durchaus zu einer win-win-Situation führen kann: Die Firma Nokia kann sich mit fairer Produktion profilieren und sich vielleicht Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Firmen verschaffen, und den Arbeiter/innen in China ist mit besseren Arbeitsbedingungen gedient. Und wenn sich die Praxis durchsetzt, kann eine einzelne Firma durchaus eine Signalwirkung auf andere haben und damit langsam einen Prozess ins Rollen bringen, der letztlich zu mehr Fairness und gerechteren Arbeitsbedingungen weltweit beiträgt.

Der Film begleitet die Ethikbeauftragten, veranschaulicht ihre Methoden, deckt die unhaltbaren Zustände in der Fabrik auf, enttarnt die Vertuschungsversuche der Fabrikleiter und lässt die inhumanen Arbeitsbedingungen spürbar werden. So verweilt die Kamera auf den erschöpften Gesichtern der Arbeiterinnen, die am Fließband tagaus tagein dieselben Bewegungen verrichten – und dies für einen Lohn, der auch in China unter dem gesetzlichen Minimum liegt.

Lernziele

- Die Schüler/innen erhalten anhand eines konkreten Beispiels Einblick in den globalisierten Wirtschaftsmarkt mit Auslagerung der Produktionsstätten in Billiglohnländer.
- Sie lernen die Arbeits- und Produktionsbedingungen in einem Zulieferbetrieb für eine europäische Firma kennen, analysieren die Probleme und erarbeiten Verbesserungsvorschläge.
- Die Schüler/innen lernen das Prinzip der Corporate Social Responsibility (CSR) kennen, setzen sich damit auseinander und diskutieren, ob CSR-Regeln verbindlich und obligatorisch festgelegt werden sollten.
- Sie lernen die Arbeit der ethischen Inspektor/innen kennen und sehen die Schwierigkeiten und Hindernisse, mit denen sie konfrontiert sind.
- Die Schüler/innen diskutieren das Thema Unternehmensethik zwischen Profit und sozialer Verantwortung und definieren eine eigene Haltung zur Frage, was eine «anständige» Firma ausmacht.

Impuls 1

Soziale Verantwortung und Profit?

Folgender Satz von Milton Friedman, Nobel-Preisträger für Wirtschaft, wird in Englisch und Deutsch gross kopiert und anschliessend in die einzelnen Wörter und Satzzeichen zerschnitten:

«**The/one/and/only/social/responsibility/of/business/is/to/make/profits./.**»

«**Die/einzige/soziale/Verantwortung/,/die/ein/Unternehmen/hat/,/ist/,/Profite/zu/machen./.**» (siehe Kopiervorlage 4)

Jede/r Schüler/in bekommt ein einzelnes Wort oder Satzzeichen und alle erhalten den Auftrag, gemeinsam in den beiden Gruppen (englisch und deutsch) ein Zitat vom Wirtschaftsnobelpreisträger Milton Friedman aus den Wörtern und Satzzeichen herauszufinden ohne miteinander verbal zu kommunizieren (nonverbale Kommunikation ist erlaubt). Die Schüler/innen dürfen wissen, dass es sich um nur ein Zitat in zwei Sprachen (deutsch, englisch) handelt.

Wenn die Schüler/innen das Zitat in Deutsch und Englisch herausgefunden haben, wird miteinander analysiert, reflektiert:

- In welcher Situation oder warum könnte Friedman diesen Satz gesagt haben?
- Woran denken wir oder was fällt uns spontan dazu ein, wenn wir einen solchen Satz lesen?
- Was könnte ein solcher Satz in der heutigen Zeit bedeuten?
- Was würde dieser Satz für mich bedeuten, wenn ich in leitender Position eines Weltkonzerns wäre?
- Was könnte dieser Satz für mich bedeuten, wenn ich ein/e Arbeiter/in in einem asiatischen Zulieferbetrieb (z.B. für die Herstellung von Handy-Ladegeräten) wäre und zehn Stunden täglich arbeiten müsste?

Wichtige Ergebnisse der Analyse werden schriftlich festgehalten.

Danach oder in einer der nächsten Stunden wird der Film «A decent factory» angeschaut.

Impuls 2

Corporate Social Responsibility (CSR)

Der Film wird gemeinsam angeschaut. Im Anschluss oder in einer darauf folgenden Einheit wird dazu wie folgt gearbeitet.

Die Schüler/innen werden in drei Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt eine der drei Kopiervorlagen (*Kopiervorlage 1*, pro Schüler/in eine Kopie vorbereiten) und erhält den Auftrag, sich den Text aufmerksam durchzulesen und anschliessend die Fragen zu diskutieren. Die Ergebnisse der Diskussion werden auf ein Flipchart aufgeschrieben und im anschliessenden Plenum vorgestellt bzw. weiterdiskutiert.

Impuls 3**Shenzhen: Für einen Tag dort arbeiten?**

Die Schüler/innen sehen sich den Film gemeinsam an.

Danach teilen sie sich in Gruppen zu je sechs bis acht Personen auf. Jede Gruppe erhält nun den Auftrag, eine eigene Szene zu entwickeln.

In jeder Gruppe gibt es folgende Personen:

Betriebsleiter/in: verantwortlich dafür, dass die Aufträge erfüllt werden können.

Produktionsleiter/in: verantwortlich, dass die Produktion läuft, ist nervös wegen der vielen Fragen, will verhindern, dass Arbeitende befragt werden.

Buchhalter/in: verantwortlich für die Löhne der Mitarbeiter/innen, gibt nur ungern Auskunft über die tatsächliche Lohnsituation.

Vorarbeiter/in: verantwortlich, dass die Arbeiter/innen ihre Arbeit erfüllen.

Arbeiter/in: muss in möglichst kurzer Zeit und mit grosser Genauigkeit das Produkt fertigen, arbeitet zwölf Stunden pro Tag, bekommt weniger als den Mindestlohn, wohnt, isst, schläft in der Fabrik, muss dafür zahlen, findet das Essen schlecht.

Europäische Vertreter/in aus dem Konzern, für den dieser Betrieb liefert: ist kritisch, hinterfragt ständig, ist lästig, lässt nicht locker.

Übersetzer/in bzw. Vermittler/in: ist darum bemüht, alle Anliegen der europäischen Delegation zu erfüllen, ist aber auch vorsichtig mit den Leuten im Betrieb.

Die Szenen jeder einzelnen Gruppe werden nach der Erarbeitung im Plenum gespielt/präsentiert und mit folgenden Fragen reflektiert:

- Wie haben wir uns in der jeweiligen Rolle gefühlt?
- Wie haben wir gehandelt?
- Was war uns in der jeweiligen Position/Person wichtig?
- Wie könnte die Umsetzung tatsächlich funktionieren?

Impuls 4**Die guten sind die Dummen?**

Die Schüler/innen sehen den Film gemeinsam an.

Anschliessend erhält jede Person eine Kopie des Artikels «Die Guten sind die Dummen: Warum soll soziale Verantwortung freiwillig sein und ist CSR ein Ablenkungsmanöver?» von Christian Felber (erschieden in: Die Furche 45/2006, siehe Kopiervorlage 2).

Jede Person liest sich diesen Artikel aufmerksam durch und markiert die persönlichen Schlüsselstellen. Anschliessend wird gemeinsam analysiert:

- Was wird unter CSR verstanden?
- Was sagt der Artikel «Die Guten sind die Dummen» aus?
- Welche Gemeinsamkeiten gibt es zwischen der NOKIA-Strategie, ihre Zulieferbetriebe ethisch zu bewerten, und den Forderungen zu CSR im Artikel von Felber?
- Was sagt der Satz von J.-J. Rousseau «Zwischen dem Starken und dem Schwachen ist es das Gesetz, das befreit und die Freiheit, die unterdrückt» im letzten Absatz des Artikels «Die Guten sind die Dummen» aus und wie könnte diese Aussage in Zusammenhang mit dem Film gesehen werden?

Impuls 5**Mein Feedback**

Die Schüler/innen schauen sich den Film gemeinsam bis zu der Stelle an, bevor die beiden «Inspektorinnen» Hanna Kaskinen und Louise Jamison ein Feedback an die Leitung des chinesischen NOKIA-Zulieferbetriebes geben.

Die Schüler/innen werden nun gebeten, aufzuschreiben, was sie selbst der Leitung nach dieser Inspektion rückmelden würden. Das wird anschliessend vorgelesen. Danach wird die tatsächliche Rückmeldung der beiden angeschaut und eventuell mit dem Feedback der Schüler/innen verglichen.

Abschliessend kann noch analysiert werden, wie wir den Ausgang des Films, also die Kommentare und Meinungen der Nokia-Konzernleitung nach dem Bericht von Hanna Kaskinen sehen oder bewerten.

Impuls 6**Das möchte ich Ihnen sagen!**

Die Schüler/innen schauen sich den Film gemeinsam an.

Anschliessend werden die Schüler/innen dazu eingeladen, aus der Sicht einer Arbeiterin/eines Arbeiters der Zulieferfabrik im chinesischen Shenzhen nach der Inspektion durch Hanna und Louise einen Brief an die Konzernleitung von NOKIA zu schreiben:

- Wie empfinde ich meine Arbeitssituation in diesem Zulieferbetrieb?
- Wie werde ich von meinen Vorgesetzten behandelt?
- Wie sehe ich den Konzern, für den ich arbeiten muss/darf?
- Wie empfinde ich meinen Lohn?
- Wie empfinde ich meine Arbeits-, Wohn- und Verpflegungssituation?
- Worum würde ich den Nokia-Konzernchef bitten?
- In welcher Weise wäre ich dazu bereit, für positive Veränderungen zu kämpfen?
- Welche Hindernisse könnten dabei auftreten?
- Was würde ich der Konzernleitung wünschen?

Die Briefe werden anschliessend vorgelesen und im Raum aufgehängt, sodass sie noch nachgelesen werden können.

Impuls 7**Eine anständige Firma?**

Die Schüler/innen teilen sich in zwei (oder vier; in diesem Fall arbeiten dann je zwei Gruppen zur selben Aussage) Gruppen auf. Jede Gruppe arbeitet an einem eigenen Tisch.

Auf dem einen Tisch liegt ein Flipchartpapier mit der Aussage «**Eine anständige Firma ist für mich ...**» und auf dem anderen Tisch liegt ein Flipchartpapier mit der Aussage «**Eine unanständige Firma ist für mich ...**»

Daneben liegen pro Tisch so viele Stifte, dass jede/r Schüler/in einen zur Verfügung hat.

Nun werden die Schüler/innen dazu eingeladen, zum jeweiligen Satz einen stummen Dialog zu führen. Es darf dabei nicht gesprochen werden, die einzelnen Beiträge sollen kommentiert und weitergedacht werden.

Anschliessend werden die beiden Flipcharts von der jeweils anderen Gruppe präsentiert.

Eine kurze Diskussion oder Analyse der wichtigsten Ergebnisse kann als Vertiefung stattfinden/ zugelassen werden.

Danach schauen sich die Schüler/innen gemeinsam den Film an.

Impuls 8**Wie würde ich reagieren?**

Die Schüler/innen schauen sich gemeinsam den Film an.

Danach teilen sie sich in Kleingruppen (zu je drei bis fünf Personen) auf. Jede Kleingruppe bekommt ein Zitat aus dem Film (*siehe Kopiervorlage 3*) und bespricht die Zitate wie folgt:

- Was wird damit ausgesagt?
- Wer sagte es im Film und warum?
- Wie empfinden wir diese Aussage?
- Wie würden wir darauf antworten oder dazu Stellung nehmen und warum?
- Welche Aussage wäre in einer solchen Situation angebrachter?

Gruppe 1

«Nokia Top-Management», Sommer-Seminar 2002.

Ein japanischer Manager sagt:

«Anstelle von Fertigungsproduktion gehen sie dazu über, Einzelbauteile herzustellen. Und sie kommen voran. Unterhaltungs- oder Spiele-Industrie oder Komponenten. Dahin bewegt Japan sich jetzt. Und überlässt China die Fertigung. Für Japan bringt das keine Wettbewerbsfähigkeit mehr. Die Lohnnebenkosten sind zu hoch und sie wollen nicht arbeiten. Das Problem in Japan ist, dass die junge Generation nicht mehr in den Fertigungssektor will. Das gibt ihnen nichts. Aus ihrer Sicht ist es zu langweilig, zu erbärmlich. In einer Fabrik zu arbeiten, bereitet kein Vergnügen, macht nicht stolz.»

Fragen zur Diskussion:

- Was will dieser japanische Manager mit seinem Statement ausdrücken oder vermitteln?
- In welcher Weise stimmen wir dieser Argumentation zu?
- In welcher Weise lehnen wir diese Argumentation ab?
- In welcher Weise ist diese Situation in anderen Ländern der Welt ebenso sichtbar, z. B. in unserem eigenen Land?

Gruppe 2

Immer mehr weltweit tätige Konzerne lagern die Produktion in Länder aus, in denen die Kosten geringer sind. Einige Unternehmen (z. B. Nokia, Weltmarktführer bei Mobiltelefonen) beschäftigen Personal, das sich auf ethische Themen konzentriert. Ihr Job ist es, ein Gleichgewicht zwischen Profiten und sozialer Moral herzustellen.

Fragen zur Diskussion:

- Warum ist ein ethisches Verhalten für Unternehmen wichtig?
- Wie kann in Konzernen ein Gleichgewicht zwischen Profit und sozialer Moral hergestellt werden?
- In welcher Weise wirkt sich das auf Kund/innen unterschiedlich aus, wenn Weltkonzerne ethisch handeln oder wenn ihnen ethisches Handeln nicht wichtig ist?
- Wenn ich Konzernleiter/in von NOKIA wäre, was wäre mir dann sehr wichtig und warum?

Gruppe 3

Die Nokia-Führungsebene analysiert und reflektiert:

Nokia ist in ethischen Fonds an der Börse (Dow Jones) und will dort nicht herausfallen. Die Mitglieder der Konzernleitung äussern sich im Film dazu folgendermassen:

- «Haben wir (Nokia) eine klare Verpflichtung, eine klare Strategie oder wollen wir den Anschein erwecken, dass wir «sauber» sind?»
- «Im Januar starten wir (Nokia) ein Pilotprojekt mit Zulieferern in China. Wir machen zwei gründliche ethische Auswertungen.»
- «Was ist die Leitlinie der Führung?»
- «Betreiben wir nur Schadensbegrenzung oder haben wir ein klares Programm? Werden wir Fürsprecher für amnesty international und die Gewerkschaften?»
- «Nokia hat nicht wirklich eine Strategie, ausser auf Zuliefer-Ebene: die weltweiten Bezugsquellen. Wir müssen es schon selber anpacken.»

Fragen zur Diskussion:

- Was meinen die Mitglieder der Konzernleitung mit den jeweiligen Aussagen (oben)?
- Was wird auf Führungsebenen von Konzernen mit «sauber» verstanden?
- Welche Strategie wäre für Weltkonzerne in Richtung ethisches Handeln möglich?
- In welcher Weise sollen/können Weltkonzerne auf ihre Zulieferbetriebe Einfluss nehmen oder die Verantwortung dafür bei den Zulieferbetrieben selbst lassen?
- Was wären jeweils die Konsequenzen für den Konzern?

Christan Felber

Die Guten sind die Dummen

Warum soll soziale Verantwortung freiwillig sein und ist CSR ein Ablenkungsmanöver?

Seit einigen Jahren kämpft die kapitalistische Marktwirtschaft wieder mit Legitimationsproblemen: Armut, Ungleichheit, Umweltzerstörung und Hunger nehmen zu – die Weltöffentlichkeit wird kritischer, der Ruf nach globalen Regeln für die Wirtschaft lauter. Vor diesem Hintergrund haben globale Konzernkreise, die EU-Kommission sowie österreichische Wirtschaftsvertreter das CSR-Konzept aufgegriffen und versuchen damit, das ramponierte Image (globaler) Unternehmen zu sanieren. Den CSR-Konzepten der EU-Kommission und der Industriellenvereinigung (erst CSR Austria, heute «RespACT») ist ein zentrales Kriterium gemein: Jede soziale Verantwortung hat freiwillig zu sein. Das ist in Kuriosum der ganz besonderen Art.

1. Für alle Mitglieder der Gesellschaft gelten verbindliche Gesetze und Regeln. Die Strassenverkehrsordnung schreibt nicht jeder Autofahrer selbst, sondern sie ist allgemeinverbindlich. Das Steuerzahlen – die finanzielle Basis des Gemeinwohls – ist keine Frage des Gutdünkens, sondern eine Pflicht. Der Respekt von Privateigentum beruht nicht auf Anreizen, sondern zieht bei Verletzung Anklage und Strafe nach sich. Der Schutz von Leib und Leben ist ebenfalls keine Frage von Freiwilligkeit. Und ausgerechnet für die stärksten Mitglieder der Gesellschaft soll das jetzt anders sein? Globale Unternehmen haben in zahlreichen dokumentierten Fällen die Menschenrechte verletzt, Arbeitsstandards missachtet, die Umwelt zerstört, die Gesundheit der Bevölkerung gefährdet und sich um ihre Steuerpflicht gedrückt – für sie sollen Verhaltensregeln unverbindlich sein? Müssten nicht gerade die Stärksten und Mächtigsten stärker reguliert werden als alle anderen, weil ihr Potential, die Freiheit anderer zu verletzen und einzuschränken, ungleich grösser ist?

2. Die EU-Kommission schreibt über CSR: «Es geht um Chancen, nicht um Pflichten oder neue Regeln.» Auffälligerweise sind die Freunde der Freiwilligkeit umgekehrt die vehementesten Befürworter verbindlicher Regeln – wenn es um ihre eigenen Interessen geht. Heeresscharen hauptamtlicher Lobbyisten sind tagaus, tagein mit nichts anderem beschäftigt, als Gesetze und Regulierungen in ihrem Interesse von Unternehmen durchzusetzen. Sei es das WTO-Patentschutzabkommen (TRIPS), die EU-Dienstleistungsrichtlinie oder die staatliche Förderung privater Pensionsvorsorge: alles Lobby-Erfolge der Industrie – und keine freiwilligen «Chancen». Wenn Investoren ihre völkerrechtlich gesicherten Rechte verletzt sehen, können sie heute globale Tribunale anrufen und Schadenersatz in klingender Münze klagen.

3. Diese Aufzählung zeigt: Im Durchsetzen von gesetzlichen Regulierungen sind Wirtschaftsverbände ungemein erfolgreich. Das heisst aber auch: Wenn ihnen die soziale Verantwortung wirklich am Herzen läge, dann hätte niemand mehr Macht als sie, Gesetze im Dienst des Gemeinwohls durchzusetzen: Arbeitsstandards, Sozialstandards, Steuerstandards, Umweltstandards, ökologische Kostenwahrheit – inklusive globaler Gerichte, bei denen diese Standards einklagbar sind. Wieso sind das keine Forderungen derer, die das CSR-Konzept lancieren? Die Töne, die üblicherweise aus dem Haus der Industrie kommen, stammen von einer anderen Tonleiter: Liberalisierung, Privatisierung, Deregulierung und Flexibilisierung (der Schwachen). Nur ja keine «Regulierungen» und vor allem bitte keine Steuern! Wo war noch gleich die gesellschaftliche Verantwortung? Hier handelt es sich entweder um akute Schizophrenie oder um eine Doppelstrategie.

Eine letzte Überraschung: RespACT Austria und die EU-Kommission schwärmen gerne davon, dass CSR dazu angetan sei, die Ertragslage eines Unternehmens zu verbessern. CSR helfe «insbesondere profitabel zu agieren», steht auf der EU-Website. Erstens: Wenn CSR hilft, die Gewinne zu erhöhen, ist es kein ethisches Instrument, sondern ein Managementtool. Es sei denn, Gemeinwohl und Gewinne sind synonym. Das wird auch suggeriert und behauptet, aber es kann gar nicht stimmen: Wäre CSR ein Instrument zur Steigerung der Gewinne, dann würde im Zeitalter des Shareholdervalue jeder Manager gefeuert werden, der nicht «Sozial- und Umweltbelange in die Unternehmenstätigkeit integriert». Nach der Logik der EU-Kommission müssten diejenigen Unternehmen am profitabelsten sein, die am nachhaltigsten agieren. Hier liegt ganz offenbar ein Schwindel vor, denn die wundersame Vereinbarkeit von Gewinnstreben und Gemeinwohl bleibt – in aller Regel – ein Wunschtraum. In Ausnahmefällen kann sie sicherlich gelingen, aber solange die CSR-Regeln nicht verbindlich sind, werden im Konkurrenzkapitalismus immer einige die «Gesetzlosigkeit» ausnützen und die Guten die Dummen sein. Allein aus diesem Grund, ist es absurd, dass jedes Unternehmen seine eigenen Benimm-Regeln entwickelt soll (Vielfalt am falschen Ort!) anstatt dass für alle die gleichen Standards gelten.

Fazit: In einer liberalen Demokratie müssen für die Starken mindestens genauso strenge Gesetze gelten wie für die Schwachen. «Zwischen dem Starken und dem Schwachen ist es das Gesetz, das befreit und die Freiheit, die unterdrückt», wusste schon Jean-Jacques Rousseau. Würden die Wirtschaftsverbände faire Standards unterstützen, hätten wir schon morgen eine gemeinwohldienlichere Wirtschaft. Die UN-Subkommission für die Menschenrechte hat 2003 einen Katalog von 18 Normen ausgearbeitet, der globale Konzerne zu sozial verantwortlichem Handeln zwingt: von Arbeits- und Menschenrechten über umfassende Gleichstellung bis hin zu Konsument/innen- und Umweltschutz. Bei Nichteinhalten gibt es Sanktionen und Schadenersatz, die Konzerne haften auch für die gesamte Zulieferkette. Da die globalen Wirtschaftsverbände diese UN-Normen strikt ablehnen, muss ihnen mit der CSR-Initiative ein Ablenkungsmanöver unterstellt werden. Das sozial verantwortlichsste, was Unternehmen(sverbände) tun können ist, sich für die Umsetzung dieser UN-Normen und gerechter Steuerstandards einzusetzen.

Erschienen in «Die Furche» 45/2006.

Gruppenarbeit

Jede Gruppe erhält eines der untenstehenden Zitate und bespricht es nach folgenden Fragen:

- Was wird damit ausgesagt?
- Wer sagte es im Film und warum?
- Wie empfinden wir diese Aussage?
- Wie würden wir darauf antworten oder dazu Stellung nehmen und warum?
- Welche Aussage wäre in einer solchen Situation angebrachter?

1
«Es gibt noch Maschinen, die damals angeschafft wurden. Aber um ehrlich zu sein, sind diese Mädchen unersetzbar. ... Ja, sehr zuverlässig und pflegeleicht. Es klappt gut.»

2
«Was ist also besser? Dass wir ein bisschen mehr zahlen, oder nichts verkaufen? Für uns ist das wirklich ein grosses Risiko. Wir sind ein Unternehmen aus Nordeuropa. Also müssen wir ... Die Öffentlichkeit erwartet von uns, dass wir ethisch korrekt sind. Wir müssen gut sein, weil wir gut sein wollen. Aber hauptsächlich machen wir es wegen des Geschäftsrisikos. Es ist wirklich ein Geschäftsrisiko.»

3
«Wissen Sie, unsere Firma hat vor kurzem ein Wohlfahrtskomitee für die Arbeiter/innen eingerichtet ... Die Arbeiter/innen wählen ihre Vertreter/innen. Und ich helfe ihnen dabei, das Komitee zu organisieren. Eigentlich kümmere ich mich um das Leben der Arbeiter/innen. Wissen Sie, ihr Leben kreist immer um die gleichen Probleme. Zum Beispiel die Kantine, die Unterkunft und solche Dinge.»

4
«Normalerweise gibt es keine Geldstrafen. ... Aber wenn sie etwas beschädigen, müssen sie es uns sagen, z. B. wenn sie ihre Kennkarte verlieren. Wenn sie im Schlafraum etwas beschädigen und ähnliches. Oder wenn sie zu spät kommen. Das ist in unseren Bestimmungen so festgelegt. Wenn man zu spät kommt, wird der Bonus gestrichen. ... Wenn man sich mehr als fünf Minuten verspätet, wird ein halber Stundenlohn abgezogen.»

5
«Wohnen alle Arbeiter/innen auf dem Fabrikgelände? ... Also bleibt ihnen nichts anderes übrig, als diesen Betrag (für Unterkunft und Verpflegung, der ihnen automatisch vom Lohn abgezogen wird, Anm. d. Red.) zu zahlen. Ich betrachte das mal aus der Sicht der Kunden.
Es geht um die Pflichtabzüge vom Mindestlohn. ... Den Kunden ist es lieber, wenn die Arbeiter/innen die Wahl haben. Erzwungene Lohnabzüge, besonders Abzüge vom Mindestlohn, sind eine unangenehme Sache. Die Wahl zu haben, wenigstens den Mindestlohn zu verdienen, ist uns sehr viel lieber. Das gilt für alle. Vermutlich auch für die Arbeiter/innen.»

6

«Wir haben ein Risiko erkannt. Wir halten uns nicht ganz an das Arbeitsgesetz ... Alle Arbeiter/innen werden nächstes Jahr einen Vertrag bekommen. Wir können momentan keine machen, da wir uns nicht ans Gesetz halten. Wir können keine Verträge machen... Teil unserer Motivation ist es, die einheimische Belegschaft zu mehr Sensibilität zu erziehen, wenn sie ein Beschäftigungsverhältnis eingeht. Mittlerweile finden die Leute den Weg zum Arbeitsgericht. Dagegen müssen wir gewappnet sein. Mit niemandem haben wir Verträge. Wir müssen alle Vertragspunkte mit der zuständigen Behörde klären. Die kommen wie sie hierher, um alles zu inspizieren. Jedes Jahr kommen sie, um uns zu prüfen. Sie stellen einen Prüfbericht aus, eine Erlaubnis, weiterzumachen. Sonst müssten wir Strafgeld zahlen. Es gibt gesetzliche Bestimmungen und die Anforderungen des Marktes. Dazwischen besteht eine Kluft.»

7

«Verheiratete Paare sind nicht gestattet. Es gibt ohnehin nicht viele Ehepaare. Aber die müssen dann ausserhalb wohnen. Es schafft einfach zu viele Probleme. ... Eigentlich sind wir dafür verantwortlich. Ich musste ein Zertifikat zur Geburtenkontrolle unterschreiben. Wird eines der Mädchen schwanger, haftet das Unternehmen dafür. Es ist rechtswidrig. ... [– Ist das schon mal vorgekommen? –] Nein. Ja, doch. Ein- oder zweimal. Aber in so einem Fall raten wir dem Mädchen, die Firma lieber ganz zu verlassen. Wenn sie hier erwischt wird, zwingt man sie zur Abtreibung.»

8

«Ja, viele Mädchen hören auf, um zu heiraten. Ich habe hier eine Weile gearbeitet. Jetzt langweilt es mich. Ich würde gerne zurück nach Hause. ... Zu Hause gibt es keine Arbeit. Wir haben Felder, aber die bringen nicht mehr genug ein. ... Die Arbeit ist ermüdend, und das Essen wirklich nicht gut. Wir geben viel Geld aus, um draussen Lebensmittel zu kaufen. Das Essen könnte wirklich besser sein.»

9

«Es kommt zu Handgreiflichkeiten, wie neulich mit der Vorarbeiterin. Die Vorarbeiterin hat eine Arbeiterin schwer beleidigt und gesagt: «Du bist wirklich so blöd wie ein Schwein! Du bist völlig bescheuert! Kapiert du's nicht, fliegst du raus!» Das ist nicht leicht zu ertragen. Sollen wir diese Arbeit vielleicht von Geburt an können? Manche bräuchten nur etwas Geduld, aber hier wird man gleich beleidigt. Als die Arbeiterin sich wehrte, wurde sie gefeuert. Das Mädchen war in der Probezeit, da war das kein Problem. Sie wollte mit der Vorarbeiterin kämpfen. Sie verfolgte die Vorarbeiterin vor allen Arbeiterinnen am Fließband. Die Vorarbeiterin schrie: «Greift euch das Mädchen! Bringt sie zur Polizei!» ... Die Vorarbeiterin trieb die Arbeiterin die Treppe hinunter. Einige Mädchen rannten hinterher. Die Arbeiterin ergriff die Flucht. Aber die herbeigerufenen Wächter konnten sie schnappen. Die Vorarbeiterin wollte sie schlagen, aber dann hatte sie Angst, entlassen zu werden. ... Sie (die Arbeiterin, Anm. d. Red.) wurde gefeuert. Sie sollten das Fass nicht zum Überlaufen bringen. Das Mädchen hätte auch noch gewalttätiger werden können. Wenn das so weitergeht, will hier niemand mehr arbeiten. [– Hat das Unternehmen die Vorarbeiterin bestraft? –] Kein bisschen. Die halten doch alle zusammen.»

10

«Ich sagte, die Frage sei falsch. Aber ich hatte eine gute Antwort. Wir kennen die Kostenkalkulation unserer Lieferanten ziemlich genau. Wir wissen, dass die Lohnkosten weniger als 10 % der Gesamtkosten sind. Ich kann das mal ausrechnen. Wenn sie Mindestlöhne zahlen, erhöhen sich die Lohnkosten um maximal 8 %. Also erhöhen sich die Gesamtkosten um nicht einmal 1 %. Sobald sich die Gesamtkosten um weniger als 1 % erhöhen, verhalten sie sich gesetzeskonform. Wir haben sie gebeten, sich an das Gesetz zu halten. Über weniger als 1 % muss man sich nicht streiten. An unserem Fließband wurden Mindestlöhne gezahlt. Aber am Fließband daneben wurden keine Mindestlöhne gezahlt. An unserem Fließband wurde der Lohn 2 Wochen vor unserer Ankunft erhöht.»

11

«Meiner Meinung nach betrifft ethisches Verhalten nicht nur die Leute an unserem Band. Es steht für die Werte einer Firma. Es spielt keine Rolle, ob es um unser Band oder das des Mitbewerbers geht. An unserem Band wurde der Lohn erhöht. Das Management meinte, sie würden das Gesetz anders auslegen. Ich hätte noch viele Beispiele. Sie machen überhaupt keine Verträge mit den Arbeiter/innen. ... Aber es ist ein Anfang. Man kann die Welt nicht über Nacht ändern.»

Lösungsblatt für Lehrpersonen zur Kopiervorlage 3

Zitat Nr.	Wer sagt das Zitat im Film?	Stelle im Film (Minutenangabe)
1	Englischsprachiger Manager des Zulieferbetriebs (Richard)	ca. 09'00
2	Hanna Kaskinen	ca. 12'00
3	Chinesischer Personalverantwortlicher	ca. 16'10
4	Chinesischer Personalverantwortlicher (Alan)	ca. 20'38
5	Louise Jamison	ca. 22'09
6	Richard und Alan	ca. 23'45
7	Richard	ca. 31'10
8	Chinesische Arbeiterin	ca. 34'14
9	Arbeiterin	ca. 37'00
10	Hanna Kaskinen	ca. 51'13
11	Nokia-Manager (Seminarteilnehmer) und Hanna	ca. 52'12

« The one and only social responsibility of business is to make profits . »

« Die einzige soziale Verantwortung , die ein Unternehmen hat , ist , Profite zu machen . »