

Preisdruck in globalen Wertschöpfungsketten und seine Auswirkungen auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Am Beispiel der indischen Bekleidungsindustrie lässt sich zeigen, wie sich das Machtungleichgewicht, das zwischen den Abnehmern in globalen Wertschöpfungsketten und den Produzenten besteht, unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen in den Ländern des Globalen Südens auswirkt. Die Unternehmen vor Ort reagieren auf den von ihren Auftraggebern ausgeübten Preisdruck durch Steigerung der Arbeitsintensität – bis über die Grenzen dessen, was Menschen zu leisten vermögen, hinaus. Die Folge: Vorgesetzte versuchen, die Arbeiter*innen unter Druck zu setzen, damit sie schneller arbeiten, wobei sie die Untergebenen häufig anschreien und manchmal auch schlagen. Dieser Beitrag untersucht die Mechanismen und Ursachen solcher Übergriffe und fragt nach Gegenstrategien.¹

MARK ANNER

1 Einleitung

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz bereiten Arbeitnehmerorganisationen und Frauengruppen in vielen Ländern des Globalen Südens zunehmend Sorgen (ILO 2019). Wie wissenschaftliche Untersuchungen gezeigt haben, ist die Produktivität von Arbeiter*innen, die Opfer oder Zeugen von Misshandlungen geworden sind und dennoch in den betreffenden Unternehmen verbleiben, häufig durch negative gesundheitliche Folgen beeinträchtigt, was die Kosten für das Unternehmen weiter steigen lässt (ILO 2016). Deshalb ist es wichtig, die Ursachen zu erkennen. Dass übergriffige Arbeitgeber, schwache Arbeitsschutzgesetze und deren unzureichende Durchsetzung zu Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz beitragen, steht außer Frage. Dieser Beitrag benennt aber einen weiteren Faktor: das Machtungleichgewicht in den globalen Wertschöpfungsketten (GWK).

Die Überlegungen werden in diesem Aufsatz anhand einer Fallstudie angestellt: Als Beispiel dient die Bekleidungsexportindustrie in Indien, insbesondere in den Regionen von Delhi und Bengaluru. Die hier verwendeten Daten stammen aus Untersuchungen vor Ort, Interviews mit verschiedenen Akteursgruppen und Umfragen bei Lieferfabriken und Arbeiter*innen, die in den Jahren

2017 und 2018 durchgeführt wurden. Außerdem wurden die Handelsdaten für indische Exporte in die Vereinigten Staaten und die Europäische Union analysiert, um so die zeitliche Entwicklung von Preisen und Beschaffungstrends zu ermitteln. Um genauer in Erfahrung zu bringen, in welchem Zusammenhang Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz mit den GWK stehen, betrachten wir beispielhaft die jüngsten Übereinkommen in Lesotho zur geschlechtsspezifischen Gewalt in den GWK der Bekleidungsindustrie. Diese Vereinbarungen wurden von multinationalen Markenherstellern, einem lokalen Arbeitgeber, Gewerkschaften und lokalen Frauenorganisationen unterzeichnet.

¹ Der Autor dankt den vielen Personen und Institutionen, die diesen Beitrag möglich gemacht haben, darunter Amit Kumar, Joshi Brijjal, Devendra Singh, Rubina Khaliq, Madhumita Dutta, Dev Nathan und verschiedene Vertreter von Civedep und des Apparel Export Promotion Council. Der Artikel basiert auf einer längeren Version der Arbeitsberichte, die in der International Labour Review erschienen ist (Anner 2019). Der Autor dankt der Zeitschrift für die Genehmigung, einen Teil des Artikels hier noch einmal zu veröffentlichen. Die Recherchen wurden teilweise durch die großzügige Unterstützung der Ford Foundation India möglich gemacht. – Übersetzung aus dem Englischen: Dr. Sebastian Vogel.

2 Globale Wertschöpfungsketten: Arbeitnehmerrechte unter Druck

Die Literatur über GWK lässt darauf schließen, dass zwischen Käufern und Lieferanten ein beträchtliches Machtungleichgewicht besteht (Anner 2020; Bair 2009; Gereffi et al. 1994; Selwyn 2014; Taylor et al. 2013). Ursprünglich ging man davon aus, dass das größte Machtungleichgewicht in den von Käufern dominierten GWK zu finden ist, wie es sie beispielsweise in der Bekleidungsindustrie gibt: Man nahm an, dass große Marken und Großhändler gegenüber den relativ kleinen, zahlreichen und geografisch weit verstreuten Lieferanten über beträchtliche Druckmittel verfügten (Gereffi 1994). Später bezeichneten Gereffi, Humphrey und Sturgeon (2005) solche Beziehungen als „kaptive Governance“. In ihren Arbeiten vertraten sie die Ansicht, dass Lieferanten, die mehr Verantwortung übernehmen (Stoffeinkauf, Schnittmuster usw.), ihre Macht gegenüber den Käufern stärken, sodass sich das Machtungleichgewicht vermindert und ein Übergang von der „kaptiven Governance“ zur „relationalen Governance“ stattfindet. Der vorliegende Beitrag vertritt eine andere Ansicht: Auch wenn Lieferanten immer mehr Tätigkeiten übernehmen, hat sich das Machtungleichgewicht durch die Konsolidierung der Käufer verschärft. Mit anderen Worten: Manche Lieferanten expandierten zwar und übernehmen mehr Aufgaben, aber manche Käufer wuchsen noch schneller und konnten so ihre Macht ausbauen.

Nach Ansicht von Helper (1991) bestehen zwischen Käufern und Lieferanten sehr unterschiedliche Beziehungen: In manchen Fällen herrschen Vertrauen und langfristige Beziehungen, in anderen wechseln mächtige Käufer die Lieferanten aus Kostengründen. Sturgeon, van Biesebroek und Gereffi (2008) bezeichnen die zuletzt genannte Dynamik im Fall der globalen Automobilindustrie als „predatory purchasing practices“ – als „Raubtiereinkaufspraktiken“. Der Begriff ruft Bilder von Käufern hervor, die ständig auf der Jagd nach den Lieferanten mit den niedrigsten Kosten sind, wobei sie Geschäftsbeziehungen je nach Bedarf beenden und anderswo neue eingehen. Merkwürdigerweise ist das Konzept der Raubtiereinkaufspraktiken im Zusammenhang mit den globalen Wertschöpfungsketten der Bekleidungsindustrie noch nicht vollständig entwickelt und untersucht, obwohl sich in ihm das Machtungleichgewicht widerspiegelt, das Gereffi et al. (2005) in ihrem Modell als „kaptive Governance“ bezeichnen. Da die asymmetrischen Machtverhältnisse hier aus der Konsolidierung von Bekleidungsmarken und Großhändlern erwachsen, wird die Ansicht vertreten, für Käufer im Bekleidungssektor bestünden besonders gute Möglichkeiten, einen Lieferanten gegen den anderen auszuspielen und so die Kosten zu senken.

Am deutlichsten sind die Raubtiereinkaufspraktiken in der Preisbildungsdynamik zu beobachten, d. h. bei den Be-

trägen, die Käufer den Lieferanten für die Herstellung der Kleidungsstücke bezahlen (Kaplinsky 2000). Die größten Auswirkungen auf die Löhne hat der Preisdruck auf das Produktionsstadium, in dem die Kleidungsstücke zusammengeñät werden, denn dies ist der arbeitsintensivste Teil der Wertschöpfungskette, und die Arbeiter*innen erhielten schon vor der Intensivierung des Preisdrucks sehr niedrige Löhne. Andere Ausdrucksformen der Raubtiereinkaufspraktiken und des so entstehenden Preisdrucks bei den Lieferanten sind ebenso wichtig, häufig aber weniger gut untersucht. Dazu gehören kürzere Vorlaufzeiten, Schwankungen im Bestellvolumen und Veränderungen der Spezifikationen nach Produktionsbeginn. Um sich auf diesen Druck einzustellen, drängen die Lieferanten ihre Arbeiter*innen häufig dazu, schneller und länger zu arbeiten. Dieses Drängen auf ein höheres Produktionsvolumen je Arbeiter*in geht häufig mit verbaler und manchmal auch körperlicher Misshandlung einher.

3 Untersuchungsmethoden

Dieser Beitrag geht der Frage nach, wie Raubtiereinkaufspraktiken und Preisdruck mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zusammenhängen. Dazu werden Handelsdaten und die Ergebnisse von zwei Umfragen analysiert, die der Autor in Indien durchgeführt hat. An der ersten Umfrage waren 340 Lieferunternehmen beteiligt, an der zweiten 560 Arbeiter*innen. Außerdem bezieht sich der Beitrag auf Gespräche mit Lieferanten und mit Arbeiter*innen in ihrem häuslichen Umfeld.

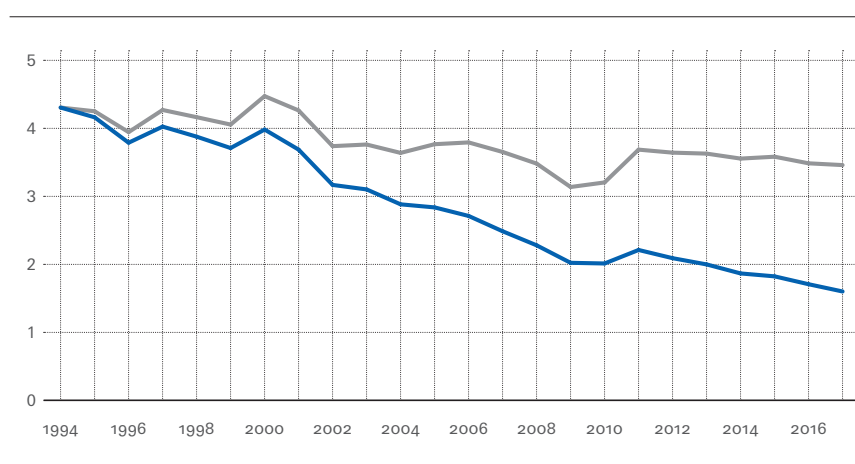
Die persönliche Befragung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern liefert Erkenntnisse über die Auswirkungen der Preisbildungsdynamik. Außerdem wird mit den Umfragen auch eine Dynamik untersucht, die sich in den Handelsdaten nicht widerspiegelt, beispielsweise die von Vorlaufzeiten und der nachträglichen Veränderung von Auftragspezifikationen. Sie wurden von professionellen Umfrageteams und indischen Doktoranden durchgeführt, die alle vom Autor geschult und angeleitet wurden. Im Rahmen der Umfrage unter den Lieferanten wurde der Zugang zu den Fabriken durch den *Apparel Export Promotion Council* (Rat für die Förderung des Bekleidungsexports) erleichtert, und das gleiche Gremium half dem Team auch, die Fabriken für die Umfrage durch eine geschichtete Auswahlstrategie zu selektieren, d. h., die Fabriken wurden gezielt so ausgewählt, dass in der Stichprobe ein Spektrum verschiedener Betriebsgrößen und Standorte vertreten waren. Die meisten Umfragen fanden in Fabriken der Nationalen Hauptstadtregion (*National Capital Region*, NCR) rund um Delhi statt. Die zweitgrößte Zahl von Befragungen wurde in Tirupur durchgeführt. Ebenso gab es Umfragen in Bengaluru und Mumbai. Umfragen

ABBILDUNG 1

Preise für US-amerikanische Importe von Bekleidung aus Indien, 1994–2017

Angaben in US-Dollar je Quadratmeter

— US-Dollar/qm – real — US-Dollar/qm – nominal



Quelle: OTEXA und World Development Indicators; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

unter den Arbeiter*innen fanden in gleicher Zahl in der NCR und Bengaluru statt.

Der Preisbestandteil der Einkaufspraktiken wird anhand von Handelsdaten über den Preis je Quadratmeter oder je Kilogramm im zeitlichen Verlauf der Bekleidungsexporte untersucht. Daten über den zeitlichen Verlauf der Bekleidungsexporte in die Vereinigten Staaten stammen vom Büro für Textilien und Bekleidung in der Internationalen Handelsadministration des US-amerikanischen Handelsministeriums (*Office of Textiles and Apparel*, OTEXA).² Die Europäische Kommission lieferte Daten über die Bekleidungsimporte aus Indien in die Europäische Union als Preis in Euro je Kilogramm importierter Bekleidung; anhand dieser Angaben kann man untersuchen, welcher Kilogramm-Preis für Bekleidung bezahlt wurde, die aus Indien in die EU importiert wurde, und welche Preise bestimmte Bekleidungskategorien erzielten.³

2 Siehe <http://otexa.trade.gov> (letzter Zugriff: 27.08.2019).

3 Siehe <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (letzter Zugriff: 27.08.2019).

4 Den geeigneten Deflator für eine in einer GWK erzeugte Ware zu ermitteln ist unter Umständen eine schwierige Aufgabe. Um diesem Problem gerecht zu werden, wurden die BIP-Deflatoren für die USA und die EU verwendet. Diese Werte sind in der Regel vorsichtiger angesetzt als andere Indikatoren.

5 Theoretisch könnten Lieferanten auf den Preisdruck reagieren, indem sie die Produktivität durch bessere Technik

4 Produktion und Beschäftigungsdynamik in der indischen Bekleidungsexportindustrie

Um die Hypothesen über Preisdruck in indischen Bekleidungs-GWK zu untersuchen, wurden US-amerikanische und europäische Handelsdaten analysiert. Der Wert der indischen Bekleidungsexporte in die Märkte der beiden Regionen, dividiert durch das Exportvolumen, entspricht dem Preis je Volumen und Jahr, wobei ein Dollar-Deflator über längere Zeit den realen monetären Wert widerspiegelt.⁴ Im Fall der indischen Bekleidungsexporte in die Vereinigten Staaten zwischen 1994 und 2017 deuten die Daten auf einen Rückgang des nominalen Werts um 19,65 % und des realen Wertes in Dollar um 62,81 % hin (siehe *Abbildung 1*).

In der Europäischen Union bot der Preis, der für Indiens größten Exportartikel – Baumwoll-T-Shirts – gezahlt wurde, vor 2011 ein anderes Bild: Bis dahin stiegen die Preise, dann aber boten sie ein Spiegelbild der Exporte in die Vereinigten Staaten mit einem deutlichen Rückgang von 11,24 % zwischen 2011 und 2017. Was den realen Wert in Euro angeht, erhielten die indischen Produzenten 2017 fast genau den gleichen Preis wie 2002.

Zu den Handelsdaten gehört auch der Preis aller Vorleistungen, die in die Bekleidungsproduktion einfließen, darunter die von Zulieferern gekauften Stoffe. Um diese externen Kosten zu berücksichtigen, wurden die Produzenten in der Umfrage gefragt, was sie allein für den Teil der Produktion vom Zuschneiden bis zum Zusammennähen erhielten, d.h. welchen Preis sie erzielten, wenn Stoff und andere extern zugekaufte Materialien unberücksichtigt blieben. Die Befunde deuten darauf hin, dass die Preise hier zwischen 2012 und 2017 inflationsbereinigt um 7,14 % sanken. Kurz gesagt, liefern die Handelsdaten und Umfrageergebnisse den Beleg für einen Preisdruck durch die Auftraggeber auf die indischen Lieferfabriken.

Als Folge des Preisdrucks bei den Lieferanten ist mit Lohndruck bei den Arbeiter*innen zu rechnen.⁵ Angesichts der Geschlechterdynamik auf dem Arbeitsmarkt

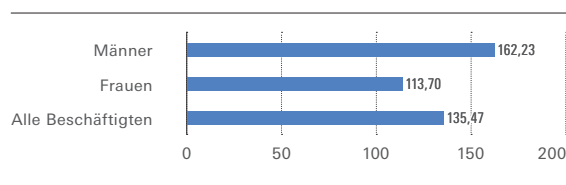
steigern. Da aber in Ländern wie Bangladesch ein großer Überschuss an preisgünstigen Arbeitskräften zur Verfügung steht, während die Neuausrüstung einer ganzen Fabrik mit den neuesten Nähmaschinen relativ hohe Kosten verursacht, neigen die Fabrikeigentümer dazu, ihre Macht auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen und den Preis der Arbeit zu drücken, statt in Technik zu investieren. Aufgrund der Geschwindigkeit des Materials und wegen des ständigen Wandels der Mode ist auch eine automatisierte Bekleidungsproduktion für die meisten Segmente des Sektors übermäßig kostspielig, insbesondere angesichts des weltweiten Überflusses an billigen Arbeitskräften.

kann man außerdem davon ausgehen, dass Arbeiterinnen weniger verdienen als männliche Arbeiter. Die Daten aus der Umfrage bestätigen solche Erwartungen. Das Nettoeinkommen (Lohn inklusive Überstunden- und Bonusvergütungen nach Abzügen) lag in der indischen Bekleidungsindustrie 2018 bei durchschnittlich 135 US-Dollar. Männliche Arbeiter verdienten 162 Dollar im Monat, weibliche nur 114 (siehe *Abbildung 2*). Frauen leisten zwar in der Regel auch weniger Überstunden pro Monat als Männer, dieser Unterschied in den Arbeitszeiten ist aber allein keine Erklärung für den Lohnunterschied: Frauen geben an, sie hätten als Grundlohn (z. B. ohne Überstunden) 110 Dollar im Monat erhalten, Männer berichten über einen Grundlohn von 134 Dollar pro Monat.

ABBILDUNG 2

Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen in der indischen Bekleidungsindustrie, 2018

Umgerechnete Angaben in US-Dollar einschließlich Überstundenvergütungen und Bonuszahlungen



WSI Mitteilungen

Quelle: Umfrage des Autors; N = 551

Um genauer zu untersuchen, wie sich ein solches Lohnniveau auf das Leben der Arbeiter*innen auswirkt, sollten diese in der Umfrage angeben, ob ihr Gesamteinkommen ihre Grundbedürfnisse deckt. Nur 4,7% von ihnen erklärten, ihr Grundlohn (Lohn ohne Überstundenzuschläge) decke stets die grundlegenden Lebenshaltungskosten. Und nur 11,3% gaben an, der Lohn einschließlich der Überstundenvergütung reiche stets für den Lebensunterhalt aus. Abweichungen gab es insbesondere zwischen den Geschlechtern: Weniger als ein Prozent aller Arbeiterinnen gab an, ihr Grundlohn decke den Lebensunterhalt. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit Befunden aus der Literatur, wonach Frauen häufig am unteren Ende der Lieferketten am stärksten ausgebeutet werden (Balakrishnan 2002; Barrientos et al. 2003; Benería/Roldán 1987).

Auf die Frage, welche Kosten in ihrem monatlichen Haushaltsbudget sie am ehesten einsparen würden, um mit dem Lohn auszukommen, gaben 72,5% der befragten Arbeiter*innen an, sie würden für sich selbst und ihre Kinder weniger hochwertige Lebensmittel kaufen. Viele von ihnen verschuldeten sich auch. Was die Arbeitszeiten anging, so arbeiteten Männer durchschnittlich 58 Stun-

TABELLE 1

Existenzsichernder Lohn, Arbeitszeiten und erzwungene Überstunden in der indischen Bekleidungsindustrie, 2018

	Angaben in	Männer	Frauen	alle Arbeiter*innen
Grundlohn deckt stets die Lebenshaltungskosten	Prozent	9,3	0,7	4,7
Gesamtlohn deckt stets die Lebenshaltungskosten	Prozent	24,1	1,7	11,3
Durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche (Stunden)	Stunden	58	49	53
Überstunden sind stets freiwillig	Prozent	41,6	30,5	37,0

WSI Mitteilungen

Quelle: Umfrage des Autors; N = 551

den in der Woche, Frauen 49 Stunden. Die Mehrzahl der Arbeiter*innen (63%) gab an, Überstunden seien in ihren Firmen immer oder manchmal obligatorisch (siehe *Tabelle 1*).

5 Druck auf Lieferanten, Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz

Wie bereits erwähnt, ist der Preisdruck nur einer von mehreren Ausdrucksformen der Raubtierkaufspraktiken. Käufer können auch die Spezifikationen für ihre Aufträge nachträglich ändern, Vorlaufzeiten verkürzen und Zahlungen hinauszögern. An den indischen Bekleidungsexporten ist insbesondere die saisonale Volatilität bemerkenswert. Diese Schwankungen zeigen sich, wenn man das Exportvolumen in die Vereinigten Staaten nach Monaten aufschlüsselt. März/April ist offenbar in jedem Jahr der Spitzenzeitraum, das niedrigste Volumen findet man im November/Dezember. So importierten die USA beispielsweise im März 2017 insgesamt 112 Millionen Einheiten an Bekleidung aus Indien, im Dezember 2017 waren es nur 62 Millionen Einheiten (ein Rückgang um fast 45%). Im Januar 2018 stiegen die Importe wieder auf 103 Millionen Einheiten an, d. h. um 66%.⁶ Ein Grund für diese Schwankungen liegt in der eingeschränkten Verfügbarkeit von Stoffen, die zur Herstellung von Winterbekleidung gebraucht werden. Eine mächtige indische Textillobby hat importierte Textilien für viele Lieferanten unbezahlbar

⁶ Wichtig ist dabei die Feststellung, dass es sich bei den Spitzenmonaten um die Zeiträume handelt, in denen die Produkte in den Vereinigten Staaten eintrafen, nicht aber um die Zeit ihrer Produktion in Indien.

verteuert. Diese lokalen Textilproduzenten sind auf leichte Kleidungsstücke spezialisiert; deshalb ist Indien eine bevorzugte Region für die Produktion von Frühjahrs- und Sommerbekleidung.

Die Umfrage unter den indischen Lieferunternehmen gibt auch Hinweise auf andere Formen der Schwankung bei den Aufträgen: Die Käufer ändern in letzter Minute die Spezifikationen der gewünschten Ware. Den Lieferanten wurde folgende Frage gestellt: „Wie oft ändert Ihr Hauptabnehmer nach Produktionsbeginn die Spezifikationen der Bestellung: nie, manchmal, oft?“ Mit „oft“ antworteten 11 % der Lieferanten, 69 % sagten „manchmal“ und nur 20 % „nie“. Die häufigsten nachträglichen Veränderungen der Spezifikationen (38 %) betrafen Zierelemente. Dass solche Unsicherheiten ein Problem darstellen, bestätigte sich in Gesprächen mit Lieferanten. In einem Fall erklärte eine Fabrikbesitzerin, die Abnehmer hätten ihr die Anweisung gegeben, an einer Bluse ein Rüschelement anzubringen. Nach Produktionsbeginn (und nachdem sie bereits sämtliche Rüschelemente für die gesamte Produktionsmenge eingekauft hatte) riefen die Abnehmer an und erklärten, sie hätten es sich anders überlegt: Sie wünschten das Rüschelement jetzt nicht mehr und würden den Preis, den sie ihr zahlten, entsprechend senken. Da sie den Produktionsauftrag (und zukünftige Aufträge) von diesem großen Abnehmer brauchte, konnte die Fabrikbesitzerin sich der Entscheidung nicht widersetzen. Sie erklärte: „Ich war wütend. Am liebsten hätte ich alle Rüschelemente in eine Kiste gepackt, an den Abnehmer geschickt und gesagt: ‚Da habt ihr sie.‘“ (Arbeitgeberbefragung Nr. 1, 2017)⁷

Die Rüschen an den Abnehmer zu schicken war natürlich keine Alternative – dieser hätte vielleicht die Geschäftsbeziehung beendet. Also musste die Fabrikbesitzerin den Verlust tragen und den Produktionszyklus fortsetzen. Nach der Umfrage unter den Lieferanten hatten 39 % der Befragten im vorangegangenen Jahr sogar Bestellungen unter dem Einkaufspreis akzeptiert, weil sie die Geschäftsbeziehung aufrecht erhalten wollten und hofften, in Zukunft von dem Käufer auch Bestellungen zu höheren Preisen zu erhalten. Dieser Befund steht im Einklang mit Forschungsergebnissen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wonach weltweit 46 % der Textil- und Bekleidungslieferanten im Jahr 2016 Aufträge unterhalb der Produktionskosten akzeptierten (ILO 2017, S. 8).

Die Literatur über „Fast Fashion“ deutet darauf hin, dass die Vorlaufzeiten immer kürzer werden und die Schwankungen im Auftragsvolumen zunehmen (Anguelov 2016; Locke 2013). Mit anderen Worten: Käufer nutzen ihre Möglichkeiten, Druck auf die Lieferanten auszuüben, und verlangen, dass Letztere die Aufträge immer schneller ausführen, während sich das Auftragsvolumen gleichzeitig je nach den kurzfristig schwankenden Modetrends ändert. In der Umfrage gaben 35 % der Befragten an, ihre Auftragseingänge hätten 2017 stärker geschwankt als 2012; umgekehrt erklärten nur 19 %, die Schwankungen seien geringer gewesen. Nach Angaben der für diesen Beitrag

befragten Lieferanten lag die Vorlaufzeit, die ihnen für die Produktion eingeräumt wurde, 2012 durchschnittlich bei 87,39 Tagen, wobei das Minimum 30 und das Maximum 180 Tage betrug. Im Jahr 2017 dagegen war die Vorlaufzeit für die Produktion einer Bestellung nur noch 77,67 Tage lang, das Minimum lag bei 15 und das Maximum bei 120 Tagen. Insgesamt sprechen die Ergebnisse der Umfrage dafür, dass das wachsende Machtungleichgewicht in den globalen Lieferketten zu kürzeren Vorlaufzeiten und größeren Auftragsschwankungen führt.

Eine wichtige Frage in der Umfrage lautete: Wie reagieren die Lieferanten auf Auftragspitzen? Es gab drei Antwortmöglichkeiten, Mehrfachantworten waren möglich. Der Umfrage zufolge steigerten 52 % der Lieferanten bei vorübergehenden Spitzen im Auftragsvolumen die Zahl der Überstunden; 51 % steigerten den Einsatz von Zeitarbeitern; und 58 % lagerten die Produktion aus. Diese Zahlen weisen nachdrücklich darauf hin, dass die Lieferanten als Reaktion auf die Einkaufspraktiken der Abnehmer nicht nur die Arbeitszeiten ihrer Stammbesellschaften steigerten, sondern auch auf nicht dem Standard entsprechende Arbeitsarrangements zurückgriffen und die Produktion auslagerten, um die Nachfrage zu befriedigen.

Ein genaueres Bild davon, wie Lieferanten auf Auftragspitzen reagieren, ergab sich aus den Gesprächen mit Arbeiter*innen und der Umfrage unter ihnen. Eine der größten Sorgen, die von den Beschäftigten zum Ausdruck gebracht wurden, betrifft die Arbeitsintensität. Rund 81 % der Befragten erklärten, es gebe für sie Produktionsziele, und die seien im Laufe der Zeit erhöht worden. Im Jahr 2012 gaben 15 % der Arbeiter*innen an, sie hätten Produktionsquoten von mindestens 60 Arbeitsgängen pro Stunde zu erfüllen. Im Jahr 2017 berichtete etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten über Produktionsquoten von mehr als 60 Arbeitsgängen. Ebenso gab 2012 weniger als ein Prozent der Arbeiter*innen an, ihre Produktionsziele lägen bei 100 oder mehr Arbeitsgängen pro Stunde; bis 2017 war dieser Anteil auf 20 % der Beschäftigten gewachsen. Solche Steigerungen wurden ohne technische Verbesserungen vorgenommen; das ist eine der Erklärungen dafür, warum Fabrikbesitzer auf den Preisdruck mit einer Steigerung der Arbeitsintensität reagieren.

Die Produktionsziele werden den Arbeiter*innen aggressiv aufgezwungen. Insbesondere gaben 64,3 % von ihnen an, sie seien von einem Vorgesetzten bereits einmal angeschrien worden, meist weil sie ein Produktionsziel nicht erreicht hatten. Und 70 % der Beschäftigten gaben an, sie seien Zeuge geworden, wie Vorgesetzte andere Arbeiter*innen angeschrien hätten. Männer berichteten ein wenig häufiger als Frauen über solche verbalen Übergriffe (siehe *Abbildung 3*). Wenn die Arbeiter*innen in einer Fra-

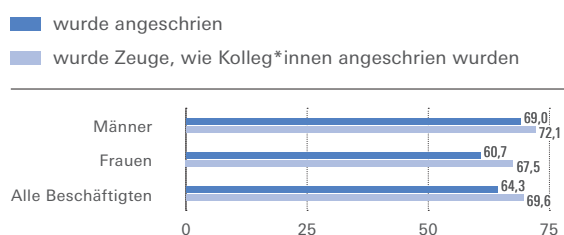
7 Um die Anonymität der Befragten zu schützen, werden der genaue Ort und das Datum der Gespräche nicht angegeben.

ge ohne vorgegebene Antworten angeben sollten, welche Worte die Vorgesetzten beim Anschreien gewählt hätten, antworteten viele, man habe ihnen gesagt, „wenn sie die Produktionsziele nicht erfüllen könnten, sollten sie nach Hause gehen“. Häufig wurden sie mit verschiedenen Begriffen für faul erklärt und als „Esel“, „Eulen“, „Halunken“ bezeichnet. Die Kommentare waren häufig geschlechtsspezifisch. Eine Arbeiterin berichtete beispielsweise, wenn sie ein Produktionsziel nicht erfüllt habe, habe ein Vorgesetzter geschrien: „Warum kommst du so hübsch angezogen hierhin, wenn du nicht arbeitest? Du solltest draußen an einer Straßenecke stehen.“ (Arbeitskräftebefragung Nr. 6, Bengaluru, Juli 2018)

ABBILDUNG 3

Verbale Übergriffe am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Produktionszielen, 2018

Angaben in Prozent



Quelle: Umfrage des Autors;
N = 551 (248 Männer, 303 Frauen)

WSI Mitteilungen

In der Befragung betonten die Beschäftigten auch, die Arbeitsintensität sei gestiegen. Ein Arbeiter aus der Region Delhi, der seit 29 Jahren in der Branche tätig war, antwortete auf die Frage, was sich im Laufe dieser Zeit für ihn am stärksten verändert habe, die Arbeitgeber hätten ihm früher tägliche Produktionsziele vorgegeben; heute würden ihm stündliche Produktionsziele aufgezwungen, und die seien viel höher. Tatsächlich deuten die Ergebnisse der Umfrage darauf hin, dass der Mittelwert der Produktionsquoten von 44,08 Arbeitsgängen pro Stunde im Jahr 2012 auf 75,11 im Jahr 2017 gestiegen war.

Der Wechsel von täglichen zu stündlichen Produktionszielen wirkt sich darauf aus, wie weit die Arbeiter*innen das Produktionstempo während einer Schicht selbst steuern können. Mit Tagesquoten können sie morgens härter arbeiten und es dann am Nachmittag langsamer angehen lassen, wenn sie damit ihr Tagesziel noch erreichen. Auf diese Weise können sie beispielsweise bei Bedarf Toilettenpausen einlegen, ohne dass sie fürchten müssen, ihre Ziele zu verfehlen. Bei einem Stundensystem ist das nicht möglich. Eine Arbeiterin erklärte, in ihrer Fabrik würden die Vorgesetzten einmal in der Stunde mit einer Art Spiel-

marken an die Arbeitsplätze kommen. Arbeiter*innen, die ihr Produktionsziel für die Stunde erreicht hatten, erhielten eine Marke, mit der sie auf die Toilette gehen konnten. Hatten sie das Produktionsziel nicht erreicht, erhielten sie keine Marke. Eine andere Frau erklärte auf eine Frage mit offener Antwortmöglichkeit, die Produktionsquoten seien „Folter“.

Häufige Veränderungen der Arbeitszeiten und Steigerungen der Produktionsziele sind zwei Methoden, mit denen Lieferanten auf den Preisdruck reagieren. Eine dritte ist die häufigere Nutzung atypischer, prekärer Arbeitsverhältnisse. In der Umfrage bezeichneten sich 68 % der Befragten als „Festangestellte“, 27 % erklärten, sie seien Zeitarbeitskräfte, und 5 % sagten, sie seien Stücklohnarbeiter.⁸ Aber nur 53 % der Arbeiter*innen hatten einen Arbeitsvertrag, und dieser lief häufig über sechs Monate. Ein Arbeiter erklärte, er habe 27 Jahre für die gleiche große Herstellerfirma gearbeitet, aber seinen Vertrag habe er mit einer Agentur abgeschlossen, die von der Fabrik beauftragt wurde. Alle sechs Monate wurde er entlassen, und die Agentur, die ihm den Vertrag gegeben hatte, stellte den Betrieb ein. Unmittelbar danach erschien eine neue Agentur auf der Bildfläche und gab ihm einen neuen Sechsmonatsvertrag. Dies, so sagte er, solle dazu dienen, ihn in einer prekären Arbeitssituation festzuhalten und zu verhindern, dass er Sozialleistungen erhielt.

Die Arbeitsintensität kam in den Befragungen häufig zur Sprache. In Bengaluru berichtete ein lokaler Experte für Arbeitsverhältnisse, was Arbeiter in der Bekleidungsindustrie ihm immer wieder gesagt hätten: „Wir sind für sie [die Fabrikbesitzer] wie Zuckerrohr. Sobald sie alles aus uns herausgequetscht haben, werfen sie uns weg.“ Außerdem fügte er hinzu, wegen des hohen Arbeitstempos könnten nur die wenigsten Arbeiter*innen über das 40. Lebensjahr hinaus tätig sein. In einem anderen Gespräch beschrieb ein Gewerkschaftsführer in Bengaluru, der jahrzehntelang in der Branche gearbeitet hatte, den Trend so:

„Im Jahr 1993 wurde von uns verlangt, dass wir 30 bis 35 Stück in der Stunde anfertigen. Wir hatten Zeit, uns mit unseren Kollegen zusammzusetzen und Witze zu machen. Wir konnten sogar eine Pause und ein Nickerchen machen. Das war Arbeit für eine Exportmarke. Dann wurde es härter. Wenn man einen Tag fehlte, musste man einen ganzen Tag stehen. Seit Ende der 1990er Jahre war es dann richtig schlimm. Die Produktionsziele wurden höher. Die Vorgesetzten haben uns häufiger angeschrien. Sie haben uns ‚Hunde‘ genannt und gesagt, wir seien nutzlos. Wir haben uns sehr traurig gefühlt. Wir haben so hart gearbeitet, und sie haben uns angeschrien. Sie haben uns angespuckt, haben uns die Kleidungsstücke ins Gesicht geworfen und uns die

8 Es gilt festzuhalten, dass es in der Umfrage um Fabrikarbeiter*innen und nicht um Heimarbeiter ging. Heimarbeitskräfte sind aber ebenfalls ein unverzichtbarer Bestandteil des Produktionsprozesses und werden meistens auf Akkordbasis bezahlt.

Ohren verdreht, damit wir schneller arbeiten. Wir haben lange Stunden geschuftet und mussten ohne Stechuhr noch weitere Stunden umsonst arbeiten. Einige von uns haben widersprochen und gesagt, wir seien hier, um unsere Arbeit zu machen.“ (Arbeitskräftegespräch N. 2, Bengaluru, Juli 2018)

Die in diesem Interview präsentierte Darstellung ist bemerkenswert, weil sie die dynamische Natur der Arbeitsbedingungen gut beschreibt. Während die Erzählung der Arbeitskraft chronologisch voranschreitet, kann man beinahe den in *Abbildung 1* dargestellten Preisdruck nachvollziehen. Als die Preise, die von den Käufern an die Lieferanten gezahlt wurden, immer weiter abwärts gingen, übten die Lieferanten ihrerseits immer stärkeren Druck auf die Arbeiter*innen aus. Wie an dem Bericht der Arbeitskraft deutlich wird, eskalierten Arbeitsintensität, Beschimpfungen und körperliche Misshandlungen.

Auch eine andere befragte Arbeiterin stimmte der Behauptung zu, dass nicht nur die Arbeitsgeschwindigkeit gestiegen sei, sondern dass Vorgesetzte die Arbeiter*innen auch häufiger anschrien als früher. Nach ihren Feststellungen widersprachen mittlerweile auch manche Beschäftigte und sagten: „Das können wir so nicht machen. Das ist ein neuer Stil. Gebt uns Zeit, den neuen Stil zu lernen. Wir arbeiten schon so viel für euch. Was schreist du uns an?“ (Arbeitskräftegespräch Nr. 3, Bengaluru, Juli 2018). Diese Arbeiterin fügte hinzu, das Arbeitstempo sei so heftig geworden, dass ihr Körper es manchmal einfach nicht mehr ertrug. In solchen Fällen zog sie einen Pullover an, damit sie schwitzte. Dann sagte sie ihrem Vorgesetzten, sie sei krank. Er sah, dass sie schwitzte, also schickte er sie nach Hause. Nur auf diese Weise konnte sie sich einige Tage Pause verschaffen, um sich auszuruhen und neue Energie zu sammeln, bevor sie wieder zur Arbeit ging.

Insgesamt liefern die Umfragen unter den Arbeiter*innen und die Gespräche mit ihnen substanzielle Belege dafür, dass in der Bekleidungsindustrie während eines Zeitraums, in dem sich der Preisdruck der Käufer verstärkte (was sich im Rückgang des Preises je Quadratmeter importierter Bekleidung zeigte), die Löhne der Arbeiter*innen ihre Grundbedürfnisse nicht deckten, dass das Arbeitstempo dramatisch zunahm und dass sowohl Gewalt als auch Belästigungen am Arbeitsplatz eskalierten. Die Befunde deuten auch auf das frappierende Fehlen von Gewerkschaften am Arbeitsplatz hin. Weniger als 2% der Befragten gaben an, es gebe an ihrem Arbeitsplatz eine Gewerkschaft. Gewerkschaftliche Organisationen und Tarifverhandlungen wären sicher ein effizienter Weg, um Niedriglöhne, Intensitätssteigerung und Misshandlung am Arbeitsplatz anzugehen. In Lesotho liefern Gewerkschaften und Frauengruppen in jüngster Zeit ein Beispiel dafür, wie man mit geschlechtsspezifischer Gewalt in den GWK umgehen kann. Solche Entwicklungen könnten auch für Indien und darüber hinaus neue Erkenntnisse liefern. Mit dieser Entwicklung beschäftigt sich der nächste Abschnitt.

6 Das Übereinkommen von Lesotho und neue Befunde

Am 15. August 2019 veröffentlichte das in den Vereinigten Staaten ansässige Konsortium für Arbeiterrechte (*Workers Right Consortium*, WRC) einen Bericht über sexualisierte Gewalt und Belästigungen bei der Nien Hsing Textile Company in Lesotho (WRC 2019b). Darin stellte das WRC (hier in deutscher Übersetzung) fest:

„Manager und Vorgesetzte zwangen vielen Arbeiterinnen sexuelle Beziehungen auf. Zu diesem Zweck knüpften sie die Verlängerung von Arbeitsverträgen und/oder die Schaffung günstigerer Arbeitsbedingungen an die Bereitschaft der Arbeiterinnen, eine solche Beziehung einzugehen. Die Arbeiterinnen mussten sich mit sexueller Belästigung von Managern und Kollegen auseinandersetzen, und das Management ergriff gegenüber den Tätern häufig keine disziplinarischen Maßnahmen. Diese Toleranz gegenüber Belästigungen führte bei Nien Hsing zu einer Kultur, in der sexualisierte Gewalt und Belästigungen (*Gender-Based Violence and Harrassment*, GBVH) hingenommen wurden. Gleichzeitig hatten die Arbeiterinnen Angst, Übergriffe anzuzeigen.“ (ebd., S. 4)

Der Bericht erschien weniger als zwei Monate nachdem die Internationale Arbeitskonferenz das Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (ILO-Konvention 190)⁹ verabschiedet hatte, und er fand schnell die Aufmerksamkeit der Unternehmen, die Waren von Nien Hsing bezogen. Unter diesen Unternehmen waren Levi Strauss, The Children's Place und Kontoor Brands (die Muttergesellschaft von Wrangler und Lee). Unter dem Druck von Arbeitnehmer- und Frauenrechtsorganisationen zogen die Markenfirmen Nien Hsing zur Verantwortung und knüpften weitere Einkäufe an die Bedingung, dass der Lieferant die lokalen Gewerkschaften und Frauenorganisationen einbinde.

Es folgten vier Abkommen, mit denen der sexualisierten Gewalt an den Produktionsstandorten Rechnung getragen wurde. Das erste wurde mit dem Lieferanten abgeschlossen: Dieser verpflichtete sich, gegen übergriffige Manager und Vorgesetzte aufgrund der Befunde eines unabhängigen Aufsichtsgremiums geeignete disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen. Die drei anderen Übereinkünfte wurden von den drei Markenfirmen unterzeichnet: Diese verpflichteten sich, die Ausgaben für das Aufsichtsgremium zu übernehmen und bei Übergriffen ihre Bestellungen bei dem Lieferanten so weit zu reduzieren, „dass dies ausreicht, um Nien Hsing zu einer Rückkehr zur Regelbefolgung zu veranlassen“ (WRC 2019a). Die Überein-

9 Die offizielle deutsche Übersetzung der Konvention findet sich online unter der Adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf (letzter Zugriff: 24.10.2020).

künfte sind für die Markenfirmen bindend und unterlieger der Schiedsgerichtsbarkeit in den Vereinigten Staaten, wo alle genannten Unternehmen ihren Hauptsitz haben. Die unterzeichnenden Gewerkschaften, die Frauenorganisationen und das WRC sind berechtigt, Klage gegen jede Marke zu erheben, die nicht ihrer Verpflichtung nachkommt, die Bestellungen wegen mangelnder Regelbefolgung durch Nien Hsing zu verringern (ebd.).

Die Übereinkommen von Lesotho folgen einem Vorbild, das durch das Gebäudesicherheitsabkommen in Bangladesch aus dem Jahr 2013 – den sogenannten *Bangladesh Accord* – geschaffen wurde: Sie sind ausgehandelte, bindende Abkommen. In diesem Fall liegt das Schwerkraft aber nicht auf der Herstellung von Gebäudesicherheit, sondern eindeutig auf der sexualisierten Gewalt am Arbeitsplatz. Als solche sind die Abkommen ein wichtiges Vorbild für Anstrengungen, der Gewalt am Arbeitsplatz in den GWK auch an anderen Orten, so in Indien, Rechnung zu tragen.

7 Schlussfolgerungen

Machtungleichgewichte in den GWK werden mit chronisch niedrigen Löhnen, langen Arbeitszeiten und hoher Arbeitsintensität in Verbindung gebracht. Dieser Beitrag hat gezeigt, wie eine asymmetrische Machtverteilung auch zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beiträgt. Der Grund: Lieferanten reagieren auf den Preisdruck, wenn die Produktionskosten nicht mehr tragbar sind, mit einer Steigerung der Arbeitsintensität. In einer solchen Dynamik kommt irgendwann der Punkt, an dem weitere Steigerungen der Arbeitsintensität nicht mehr menschenmöglich sind und die Arbeiter*innen die vom Management aufgezwungenen Produktionsziele zunehmend nicht mehr erfüllen können. Unter solchen Umständen wird es wahrscheinlicher, dass Vorgesetzte – insbesondere solche, deren eigene Bezahlung daran gekoppelt ist, dass die Arbeitskräfte in der Produktion ihre Ziele erfüllen – zu verbalen Beschimpfungen und manchmal auch zu Gewalt greifen, damit die Arbeiter*innen die Vorgaben einhalten.

Belege für den Preisdruck bietet die Analyse von Handelsdaten. Sie zeigt, dass der Preis, der indischen Lieferanten für ihre in die Vereinigten Staaten exportierten Kleidungsstücke gezahlt wurde, von 1994 bis 2017 real um mehr als 60% gesunken ist. Für die Europäische Union nahm der Preis, der für den volumenstärksten indischen Exportartikel, T-Shirts aus Baumwolle, gezahlt wurde, von 2011 bis 2017 um über 11% ab. Die erste wichtige Wirkung dieses Preisdrucks ist an den Löhnen zu beobachten. Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen für Arbeiter*innen in der indischen Bekleidungsindustrie liegt bei 135 US-Dollar, wobei Frauen deutlich weniger verdienen.

Und 88% der Arbeiter*innen geben an, sie könnten mit ihrem Einkommen nicht einmal den grundlegenden Lebensunterhalt bestreiten; nur 1,7% der weiblichen Arbeitskräfte berichteten, der Lohn reiche für die Ausgaben aus. Deshalb machten viele von ihnen Schulden und kauften für ihre Kinder weniger hochwertige Lebensmittel.

Während dieser Phase des Preisdrucks deuten die Daten auch auf eine Verkürzung der Vorlaufzeiten in der Produktion und größere Schwankungen beim Auftragsvolumen hin. Dies trug zu einem Anstieg der prekären Beschäftigungsverhältnisse bei. Als die Lieferanten sich bemühten, sich auf kürzere Vorlaufzeiten und abrupte nachträgliche Veränderungen in den Spezifikationen der Bestellungen einzustellen, steigerten sie die erzwungenen Überstunden. Fast zwei Drittel der befragten Arbeiter*innen gaben an, Überstunden seien immer oder manchmal obligatorisch. Ebenso berichteten die Beschäftigten über einen dramatischen Anstieg der Arbeitsintensität – d. h. der Zahl der Arbeitsgänge, die sie in einer Stunde erledigen mussten, um ihre Stelle zu behalten.

Wenn die Produktionsziele ein Niveau erreichen, das die Fähigkeiten einer durchschnittlichen Arbeitskraft übersteigt, und wenn die Arbeiter*innen dann zunehmend ihre Ziele nicht mehr erreichen, eskalieren die Übergriffe der Vorgesetzten. Den Umfragedaten zufolge wurden nahezu zwei Drittel der Arbeiter*innen in der Bekleidungsindustrie von Vorgesetzten angeschrien, und zwar meist, weil sie die Produktionsziele nicht erreicht hatten. Häufig wurden sie auf vulgäre, erniedrigende Weise beschimpft. Manche Arbeiter*innen berichteten in den Gesprächen, sie seien auch geschlagen worden oder hätten andere körperliche Übergriffe erlebt, weil sie die Produktionsziele nicht erreicht hatten. Insgesamt deuten die Befunde der Forschungsarbeiten darauf hin, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eng an die Dynamik der GWK gekoppelt sind.

Es bleibt die Frage, was man unternehmen kann, um solche großen Mängel der Arbeitsbedingungen in den GWK zu beheben. Entscheidende Verbesserungsmechanismen wären eine Ratifikation der ILO-Konvention 190, verbesserte Arbeitsschutzgesetze und ihre Durchsetzung sowie eine stärkere gewerkschaftliche Vertretung in den Fabriken. Die jüngsten Entwicklungen im Bekleidungssektor von Lesotho zeigen einen weiteren Ansatz: lokale und international bindende Übereinkommen, die von Markenunternehmen, Lieferanten, Gewerkschaften und Frauenorganisationen ausgehandelt werden, um die sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz zu beenden. Ein solcher Ansatz erkennt an, dass die Akteure in den GWK dafür verantwortlich sind, sich um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu kümmern. ■

LITERATUR

- Anguelov, N.** (2016): *The Dirty Side of the Garment Industry: Fast Fashion and Its Negative Impact on Environment and Society*, Boca Raton
- Anner, M.** (2019): *Predatory Purchasing Practices in Global Apparel Supply Chains and the Employment Relations Squeeze in the Indian Garment Export Industry*, in: *International Labour Review* 158 (4), S. 705–727
- Anner, M.** (2020): *Squeezing Workers' Rights in Global Supply Chains: Purchasing Practices in the Bangladesh Garment Export Sector in Comparative Perspective*, in: *Review of International Political Economy* 27 (2), S. 320–347
- Bair, J.** (2009): *Global Commodity Chains: Genealogy and Review*, in: Dies. (Hrsg.): *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford, S. 1–34
- Balakrishnan, R.** (2002): *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*, Bloomfield
- Barrientos, S. / Dolan, C. / Tallotire, A.** (2003): *A Gendered Value Chain Approach to Codes of Conduct in African Horticulture*, in: *World Development* 31 (9), S. 1511–1526
- Benería, L. / Roldán, M.** (1987): *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework Subcontracting, and Household Dynamics in Mexico City*, Chicago
- Gereffi, G.** (1994): *The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Network*, in: Dies. / Korzeniewicz, M. (Hrsg.): *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, S. 95–122
- Gereffi, G. / Humphrey, J. / Sturgeon, T.** (2005): *The Governance of Global Value Chains*, in: *Review of International Political Economy* 12 (1), S. 78–104
- Gereffi, G. / Korzeniewicz, M. / Korzeniewicz, R.** (1994): *Introduction: Global Commodity Chains*, in: Gereffi, G. / Korzeniewicz, M. (Hrsg.): *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, S. 1–14
- Helper, S.** (1991): *Strategy and Irreversibility in Supplier Relations: The Case of the U.S. Automobile Industry*, in: *The Business History Review* 65 (4), S. 781–824
- ILO (International Labour Organization)** (2016): *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)*, Genf
- ILO** (2017): *Purchasing practices and working conditions in global supply chains*. International Labour Office: INWORK Issue Brief No. 10, Genf

- ILO** (2019): *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, Genf
- Kaplinsky, R.** (2000): *Globalisation and Unequalisation: What Can be Learned from Value Chain Analysis?*, in: *Journal of Development Studies* 37 (2), S. 117–146
- Locke, R.** (2013): *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy*, New York
- Selwyn, B.** (2014): *Commodity Chains, Creative Destruction and Global Inequality: A Class Analysis*, in: *Journal of Economic Geography* 15 (2), S. 253–274
- Sturgeon, T. / van Biesebroeck, J. / Gereffi, G.** (2008): *Value Chains, Networks and Clusters: Reframing the Global Automotive Industry*, in: *Journal of Economic Geography* 8 (3), S. 297–321
- Taylor, P. / Newsome, K. / Rainnie, A.** (2013): *Putting Labour in its Place: Global Value Chains and Labour Process Analysis*, in: *Competition and Change* 17 (1), S. 1–5
- WRC (Worker Rights Consortium)** (2019a): *Initial Fact Sheet: Agreements to Combat Gender-based Violence in Lesotho's Garment Industry*, Washington DC
- WRC** (2019b): *Worker Rights Consortium Assessment, re: Gender-Based Violence and Harassment at Nien Hsing Textile Co., Ltd (Lesotho): Findings, Recommendations, and Status*, Washington DC

AUTOR

MARK ANNER, Ph. D., ist Professor für Arbeit und Arbeitsbeziehungen und Direktor des Center for Global Workers' Rights an der Penn State University, USA. In seiner aktuellen Forschung untersucht er, wie sich die Preisgestaltung und andere Beschaffungsdynamiken in globalen Lieferketten auf Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte auswirken.

@msa10@psu.edu