



## Hintergrund der Podiumsdiskussion - Ausgangssituation:

Die Ausgangslage ist angesiedelt im fiktiven Konzern Coxfonn, dem größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Kunden von Coxfonn sind u. a. Hell, Pear, Risco, Tony und Pewlett Hackard. Coxfonn übernimmt nicht nur die Massenfertigung von Elektronikartikeln, sondern auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk in Europa, Amerika und Asien. In China hat es zwei Produktionsstätten in Shenzhen und Kunshan. Im Industriepark „Coxfonn-City“ in Longhua, Shenzhen arbeiten ca. 300.000 Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei mindestens 80 Prozent liegt.

Von Hongkong ist die Sonderwirtschaftszone Shenzhen nur durch den Sham-Chun-Fluss sowie den Sha-Tau-Kok-Fluss getrennt. 1980 wurde sie als erste in China an der Grenze zu Hongkong eingerichtet, unter anderem auch, um von der wirtschaftlichen Entwicklung Hongkongs zu profitieren. Die Bevölkerung hat sich explosionsartig entwickelt (von 30.000 im Jahr 1980 auf 7.000.000 im Jahr 2010) und der Bauboom ist der größte in China.

Weltweit sind bei Coxfonn 800.000 Menschen angestellt. 2010 erzielte Coxfonn 103 Milliarden US Dollar Umsatz. Damit ist es das größte privat geführte, produzierende Unternehmen aus Taiwan und zugleich der größte Exporteur aus China. Coxfonn besitzt 21.000 angemeldete Patente. Über 15.000 Ingenieure in den USA, China und Taiwan arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte.

In den letzten Monaten geriet Coxfonn immer wieder in die Schlagzeilen. Eine Serie von Selbstmorden erregte die öffentliche Aufmerksamkeit. ArbeiterInnen werfen dem Konzern unerträgliche Arbeitsbedingungen vor. Die Selbstmorde lösten eine heftige Diskussion über die Produktionsbedingungen bei dem taiwanesischen Hersteller aus.

Während das Unternehmen schlechte Arbeitsbedingungen bestreitet, klagen Beschäftigte über lange Arbeitszeiten, hohen Druck, niedrige Bezahlung, strenge Disziplin und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte. Viele leben isoliert in Wohnheimen auf dem Werksgelände. Vor Coxfonn-Werken demonstrierten mehrfach Arbeitsrechtler, manche verbrannten Abbilder von Pears yPhones, die von Coxfonn hergestellt werden. Eine NGO aus Hongkong rief zum weltweiten Boykott der yPhones auf.

Der Druck sowohl auf den Kontraktfertiger Coxfonn wie auf den Entwickler Pear ist mittlerweile so hoch, dass ein herber Imageverlust droht. Außerdem sind mittlerweile viele chinesische ArbeiterInnen nicht mehr bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten.

## Teilnehmende der Podiumsdiskussion:

1. ILO: GastgeberIn und Moderation
2. Coxfonn - Unternehmensleitung
3. Coxfonn - MitarbeiterInnen
4. Pear – Unternehmensleitung (Entwickler von yPhone)
5. NGO (Nichtregierungsorganisation) aus Hongkong
6. yPhone - Fan-Community



## Rollenkarte ILO:

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie wurde im Jahr 1919 gegründet und hat ihren Hauptsitz in Genf. Die ILO verfügt über eine dreigliedrige Struktur, die im UN-System einzigartig ist: Die 183 Mitgliedsstaaten sind durch Repräsentanten sowohl von Regierungen als auch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Organen der ILO vertreten. Schwerpunkte der Arbeit der ILO sind die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen, insbesondere der Kernarbeitsnormen, die soziale und faire Gestaltung der Globalisierung sowie die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit als einer zentralen Voraussetzung für die Armutsbekämpfung.

(Quelle: [www.ilo.org](http://www.ilo.org))

Die ILO ist Gastgeberin und moderiert die Podiumsdiskussion.

Sie möchte, dass die unterschiedlichen Interessensgruppen zu Wort kommen und miteinander diskutieren. Die ILO bietet einen neutralen Boden und nimmt eine Moderationsfunktion ein. Bei der Anhörung haben die ArbeiterInnen von Coxfohn Chance vor den Vertretern der Unternehmensleitung von Coxfohn sowie Pear zu sprechen und auch wirklich angehört zu werden. Zudem können Mitglieder der yPhone – Fan-Community in Kontakt mit den ArbeiterInnen treten und sich über die Arbeitsbedingungen ihrer geliebten yPhones ein Bild machen. Eine Patentlösung hat aber auch die ILO nicht parat. Sie sieht sich als Plattform. Zum Schluss der Anhörung gibt sie aber Empfehlungen für die Unternehmensleitung von Coxfohn und Pear.

Ziel sollte es *nach Möglichkeit* und im Idealfall sein, einen Konsens in der Diskussion zu finden. Mit den folgenden Informationen kann die Moderation die Podiumsdiskussion lenken, anheizen oder mit zusätzlichen Ideen beleben, wenn sie ins Stocken gerät:

### Optionen der Coxfohn - Unternehmensleitung:

- Telefonhotline für MitarbeiterInnen bei emotionalen Problemen
- MitarbeiterInnen sollen eine Selbstverpflichtung unterschreiben, sich nicht zu töten sowie bei schlechter körperlicher oder geistiger Verfassung durch Coxfohn in eine Psychiatrie einweisen zu lassen
- Veranstalten von Events, wie eine Versammlung mit dem Motto „Schätze dein Leben, liebe Deine Familie“ und Verteilen roter Herzen und T-Shirts mit der Aufschrift *I love Coxfohn*, um die Moral der ArbeiterInnen zu stärken
- Sie wollen schon bald einen Teil Ihrer Produktion aus der Sonderwirtschaftszone Shenzen ins ärmere Nebenan verlagern und verpflichten BerufsschülerInnen ein Betriebspraktikum von drei bzw. sechs Monaten zu absolvieren um schon einmal angelehrt zu werden

### Optionen der ArbeiterInnen:

- Sich in ihren Zimmern und mit Hilfe von Handy und Internet organisieren und Aktionen durchführen; Proteste gegen die Arbeitgeber, gegen die staatliche Verwaltung und den offiziellen Gewerkschaftsapparat
- Sich an NGO's und Presse wenden

### Optionen der Pear - Unternehmensleitung:

- (Werbe-) Kampagnen zur Aufbesserung des Images
- CSR (Corporate Social Responsibility)- Abteilung, die sich die Umstände vor Ort anschaut und gemeinsam mit Coxfohn Umwelt- und Sozialstandards aushandeln bzw. einen Verhaltenskodex festlegen

### Optionen der NGO:

- Proteste initiieren und immer wieder die Medien informieren über die Arbeitsbedingungen in chinesischen Fertigungsbetrieben
- Mit Kampagnen Druck auf die Unternehmensleitung von Pear und Coxfohn ausüben
- Sich beim Staat für Umwelt- und Sozialstandards einsetzen
- Effektive Kontrollen initiieren und umsetzen



**Optionen der yPhone – Fan-Community aus Deutschland:**

- Engagement in NGOs/Kampagnen und Bildungsarbeit, um über Hintergründe der Produktionsbedingungen in der Elektronikindustrie aufzuklären
- Ihre yPhone länger nutzen und überlegen, ob sie die neuste Technik überhaupt benötigen und kaufen müssen
- Ihre yPhone-Anbieter auf fairen Firmenpolitik und Beschaffung hinweisen und ansprechen



## Hintergrund der Podiumsdiskussion - Ausgangssituation:

Die Ausgangslage ist angesiedelt im fiktiven Konzern Coxfonn, dem größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Kunden von Coxfonn sind u. a. Hell, Pear, Risco, Tony und Pewlett Hackard. Coxfonn übernimmt nicht nur die Massenfertigung von Elektronikartikeln, sondern auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk in Europa, Amerika und Asien. In China hat es zwei Produktionsstätten in Shenzhen und Kunshan. Im Industriepark „Coxfonn-City“ in Longhua, Shenzhen arbeiten ca. 300.000 Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei mindestens 80 Prozent liegt.

Von Hongkong ist die Sonderwirtschaftszone Shenzhen nur durch den Sham-Chun-Fluss sowie den Sha-Tau-Kok-Fluss getrennt. 1980 wurde sie als erste in China an der Grenze zu Hongkong eingerichtet, unter anderem auch, um von der wirtschaftlichen Entwicklung Hongkongs zu profitieren. Die Bevölkerung hat sich explosionsartig entwickelt (von 30.000 im Jahr 1980 auf 7.000.000 im Jahr 2010) und der Bauboom ist der größte in China.

Weltweit sind bei Coxfonn 800.000 Menschen angestellt. 2010 erzielte Coxfonn 103 Milliarden US Dollar Umsatz. Damit ist es das größte privat geführte, produzierende Unternehmen aus Taiwan und zugleich der größte Exporteur aus China. Coxfonn besitzt 21.000 angemeldete Patente. Über 15.000 Ingenieure in den USA, China und Taiwan arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte.

In den letzten Monaten geriet Coxfonn immer wieder in die Schlagzeilen. Eine Serie von Selbstmorden erregte die öffentliche Aufmerksamkeit. ArbeiterInnen werfen dem Konzern unerträgliche Arbeitsbedingungen vor. Die Selbstmorde lösten eine heftige Diskussion über die Produktionsbedingungen bei dem taiwanesischen Hersteller aus.

Während das Unternehmen schlechte Arbeitsbedingungen bestreitet, klagen Beschäftigte über lange Arbeitszeiten, hohen Druck, niedrige Bezahlung, strenge Disziplin und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte. Viele leben isoliert in Wohnheimen auf dem Werksgelände. Vor Coxfonn-Werken demonstrierten mehrfach Arbeitsrechtler, manche verbrannten Abbilder von Pears yPhones, die von Coxfonn hergestellt werden. Die NGO aus Hongkong rief zum weltweiten Boykott der yPhones auf.

Der Druck sowohl auf den Kontraktfertiger Coxfonn wie auf den Entwickler Pear ist mittlerweile so hoch, dass ein herber Imageverlust droht. Außerdem sind mittlerweile viele chinesische ArbeiterInnen nicht mehr bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten.

## Teilnehmende der Podiumsdiskussion:

1. ILO: GastgeberIn und Moderation
2. Coxfonn - Unternehmensleitung
3. Coxfonn - MitarbeiterInnen
4. Pear – Unternehmensleitung (Entwickler von yPhone)
5. NGO (Nichtregierungsorganisation) aus Hongkong
6. yPhone - Fan-Community



## **Rollenkarte Coxfonn – Unternehmensleitung:**

Als Unternehmensleitung von Coxfonn geraten Sie derzeit, aufgrund von Medienberichten über Selbstmorde in Ihrem Unternehmen, extrem unter Druck. Wiederholt werden die schlechten Arbeitsbedingungen angeprangert, was Sie ziemlich irritiert, weil die Arbeitsbedingungen bei Coxfonn besser sind als in vielen anderen chinesischen Fabriken. Die Löhne sind überall niedrig und die Konkurrenz ist groß. Ihre Kunden wie Hell oder Pear zögern nicht lang, wenn sie dieselben Produkte dort günstiger bekommen können.

Sie haben 300.000 ArbeiterInnen, überwiegend junge Frauen. Sie kommen aus den Dörfern der ländlichen Regionen Zentralchinas, froh über die Arbeit in der Stadt, und wollen nicht zurück. Für das Leben und die Arbeit in der modernen Zeit müssen Sie natürlich erstmal erzogen werden. Alle neuen MitarbeiterInnen müssen zum Beispiel schon eine halbe Stunde vor Arbeitsbeginn an ihrem Platz sein.

Sie schätzen den überwiegenden Teil Ihrer ArbeiterInnen als zufrieden ein, wobei es normal ist, dass einige diese Umstellungen nicht verkraften. Um weitere Selbstmorde zu verhindern, können sich Ihre MitarbeiterInnen bei emotionalen Problemen nun an eine spezielle Telefon-Hotline wenden. Außerdem müssen alle ihrer MitarbeiterInnen eine Selbstverpflichtung unterschreiben, sich nicht zu töten sowie bei schlechter körperlicher oder geistiger Verfassung durch Coxfonn in eine Psychiatrie einweisen zu lassen. Zudem veranstalten Sie Events, wie eine Versammlung mit dem Motto „Schätze dein Leben, liebe Deine Familie“ und verteilen rote Herzen und T-Shirts mit der Aufschrift *I love Coxfonn*, um die Moral der ArbeiterInnen zu stärken.

Sie sind überzeugt von Ihrer Unternehmenskultur. In Coxfonn-City geht es den ArbeiterInnen gut. Sie bekommen Unterkunft und Verpflegung frei. Es gibt ein Schwimmbad, eine eigene Klinik, Supermärkte und ein Restaurant. Sie kümmern sich auch um die Verfassung der MitarbeiterInnen. Wer sein Essen nicht aufisst, wird mit einem Bußgeld bestraft. Sie expandieren weltweit und sind stolz auf Ihren Erfolg, der schon mehr als 30 Jahre anhält. Außerdem verfolgen Sie weitere Pläne, die leider auch an die Öffentlichkeit gelangt sind. Sie haben mit der Provinzregierung von Nebenan vereinbart, dass alle BerufsschülerInnen ein Betriebspraktikum von drei bzw. sechs Monaten absolvieren müssen, um ihren Schulabschluss zu erhalten. So sichern Sie sich Arbeitskräfte und qualifizieren die Bevölkerung von Nebenan. Hintergrund: Sie wollen schon bald einen Teil Ihrer Produktion aus der Sonderwirtschaftszone Shenzen ins ärmere Nebenan verlagern. In Shenzen sind Löhne und Herstellungskosten in den letzten Jahren stark gestiegen. Insgesamt 300.000 Menschen wollen Sie zukünftig in Nebenans Provinzhauptstadt Zhengzhou beschäftigen. Die BerufsschülerInnen dort könnten so schon mal angeleitet werden, damit genügend potenzielle MitarbeiterInnen vor Ort sind und der Umzug ohne große Einbrüche bei der Produktion funktioniert.



## Aufgaben:

### 1. Schritt: Auseinandersetzen mit der Ausgangssituation + Einfühlung in die Rolle (15min):

- Lest euch die Hintergrundinformation genau durch. Klärt Verständnisfragen in der Gruppe.
- Lest euch eure Rollenkarte durch. Diskutiert eure Situation. Klärt eure Interessen, Ziele, Möglichkeiten und sucht nach Argumenten für eure Position.

### 2. Schritt: Vorbereitung auf die Podiumsdiskussion (30min):

- Macht euch klar, welche Positionen und Interessen von den weiteren Rollen vertreten werden.
- Entwickelt Strategien und Kompromisslösungen, die ihr den anderen während der Podiumsdiskussion anbieten könnt.
- Durch Briefe könnt ihr Kontakt zu anderen Interessensgruppen aufnehmen, um gemeinsame Verhandlungsstrategien zu entwickeln oder Informationen zu erfragen.
- Fordern Sie von Ihren MitarbeiterInnen die Selbstverpflichtungserklärung für die eigene Absicherung vor weiterer negativer Berichterstattung zurück.
- Überwachen Sie die fristgerechte und qualitative Ablieferung der Arbeit Ihrer Mitarbeiterinnen (in 10 Minuten drei exakt gelötete Platinen in Form von drei exakt ausgefüllten Labyrinthen). Sie können ihre MitarbeiterInnen jederzeit aufsuchen, überwachen und bei Auftragssteigerungen das Soll erhöhen.

### 3. Schritt: Wahl eines Vertreters/Vertreterin und eines Beobachters/Beobachterin

- Wählt einen Vertreter/eine Vertreterin aus eurer Gruppe, der/die euch auf der Konferenz vertritt.
- Wählt einen Beobachter/eine Beobachterin aus eurer Gruppe, der/die während der Podiumsdiskussion euren/eure Vertreter/in und die Podiumsdiskussion beobachtet und sich Stichpunkte dazu macht, wie euer/eure Vertreter/in argumentiert und wie sich die Podiumsdiskussion im Ganzen im Laufe der Zeit entwickelt, verändert etc.
- Die anderen eurer Gruppe behalten ihre Rolle und nehmen als Angehörige ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer teil. Ihr dürft aber auch Fragen stellen oder euren Vertreter/eure Vertreterin unterstützen/auswechseln, falls diese/r nicht mehr weiter weiß.



## Hintergrund der Podiumsdiskussion - Ausgangssituation:

Die Ausgangslage ist angesiedelt im fiktiven Konzern Coxfonn, dem größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Kunden von Coxfonn sind u. a. Hell, Pear, Risco, Tony und Pewlett Hackard. Coxfonn übernimmt nicht nur die Massenfertigung von Elektronikartikeln, sondern auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk in Europa, Amerika und Asien. In China hat es zwei Produktionsstätten in Shenzhen und Kunshan. Im Industriepark „Coxfonn-City“ in Longhua, Shenzhen arbeiten ca. 300.000 Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei mindestens 80 Prozent liegt.

Von Hongkong ist die Sonderwirtschaftszone Shenzhen nur durch den Sham-Chun-Fluss sowie den Sha-Tau-Kok-Fluss getrennt. 1980 wurde sie als erste in China an der Grenze zu Hongkong eingerichtet, unter anderem auch, um von der wirtschaftlichen Entwicklung Hongkongs zu profitieren. Die Bevölkerung hat sich explosionsartig entwickelt (von 30.000 im Jahr 1980 auf 7.000.000 im Jahr 2010) und der Bauboom ist der größte in China.

Weltweit sind bei Coxfonn 800.000 Menschen angestellt. 2010 erzielte Coxfonn 103 Milliarden US Dollar Umsatz. Damit ist es das größte privat geführte, produzierende Unternehmen aus Taiwan und zugleich der größte Exporteur aus China. Coxfonn besitzt 21.000 angemeldete Patente. Über 15.000 Ingenieure in den USA, China und Taiwan arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte.

In den letzten Monaten geriet Coxfonn immer wieder in die Schlagzeilen. Eine Serie von Selbstmorden erregte die öffentliche Aufmerksamkeit. ArbeiterInnen werfen dem Konzern unerträgliche Arbeitsbedingungen vor. Die Selbstmorde lösten eine heftige Diskussion über die Produktionsbedingungen bei dem taiwanesischen Hersteller aus.

Während das Unternehmen schlechte Arbeitsbedingungen bestreitet, klagen Beschäftigte über lange Arbeitszeiten, hohen Druck, niedrige Bezahlung, strenge Disziplin und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte. Viele leben isoliert in Wohnheimen auf dem Werksgelände. Vor Coxfonn-Werken demonstrierten mehrfach Arbeitsrechtler, manche verbrannten Abbilder von Pears yPhones, die von Coxfonn hergestellt werden. Die NGO aus Hongkong rief zum weltweiten Boykott der yPhones auf.

Der Druck sowohl auf den Kontraktfertiger Coxfonn wie auf den Entwickler Pear ist mittlerweile so hoch, dass ein herber Imageverlust droht. Außerdem sind mittlerweile viele chinesische ArbeiterInnen nicht mehr bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten.

### Teilnehmende der Podiumsdiskussion:

1. ILO: GastgeberIn und Moderation
2. Coxfonn - Unternehmensleitung
3. Coxfonn - MitarbeiterInnen
4. Pear – Unternehmensleitung (Entwickler von yPhone)
5. NGO (Nichtregierungsorganisation) aus Hongkong
6. yPhone - Fan-Community





## **Rollenkarte Coxfonn – MitarbeiterInnen:**

Sie arbeiten seit einiger Zeit bei Coxfonn. Sie sind junge Frauen zwischen 16 und 24 Jahren und teilen sich im werkseigenen Wohnheim zu acht ein Zimmer. Sie kommen aus traditionellen Dörfern Zentralchinas, wo Frauen nicht viel zu sagen haben. Man bezeichnet Sie als Dogonmei (arbeitende Mädchen vom Land). Sie wollen nicht zurück ins Dorf.

Sie kannten einige der KollegInnen, die sich umgebracht haben, gut. Eine hat über zwei Jahre das Zimmer mit Ihnen geteilt. Der Schock sitzt noch tief. Aber Sie wollen nicht aufgeben und sich lieber zusammenschließen, was jedoch gefährlich ist. Außerdem fehlen Zeit und Mittel. Ihr monatliches Grundgehalt zwischen 1600 und 2300 Yuan (umgerechnet etwa 192 bis 276 Euro) reicht gerade zum Überleben.

Sie kommen alle aus verschiedenen Teilen Chinas, in denen Armut herrscht. In China darf man nicht ohne Erlaubnis vom Land in die Stadt ziehen. Deswegen können Sie sich auch nicht eine Wohnung und eine neue Arbeit in der Stadt suchen. Diese Regelung macht abhängig. Sie sind „illegal“ im eigenen Land. Sie sind gezwungen, in den Wohnheimen des Unternehmens zu übernachten, wo um 22.00 Uhr Nachtruhe herrscht und Besuch nicht gestattet ist. Sie sind ständig unter der Kontrolle der Unternehmensleitung und jederzeit für die „Just in time“-Produktion, die der Weltmarkt erfordert, verfügbar. Sie fühlen sich wie „sofort verfügbare“ „Wegwerftarbeiterinnen“, die zurück aufs Land geschickt werden können, sobald sie nicht mehr erforderlich sind oder ihre Gesundheit ruiniert ist.

Ihre Eltern haben auch schon unter diesen Umständen gearbeitet, mit der Hoffnung Geld zu sparen und nach Hause zurückzukehren. Die Männer wollten ihre Felder modernisieren und die Frauen kleine Geschäfte eröffnen. Doch für die meisten realisierten sich diese Träume nicht oder endeten in finanziellem Ruin. Für Sie lautet das Motto: keine Trauer darüber, die Dörfer verlassen zu haben.

Sie sind fest entschlossen, niemals zurückzugehen. Sie richten Ihre Energie auf die Zukunft und die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen. Das ist schwer, weil es keine freien Gewerkschaften gibt und Sie von der Unternehmensleitung so massiv kontrolliert werden.

Dennoch versuchen Sie immer wieder, sich in Ihren Zimmern zu organisieren und kleine Aktionen durchzuführen. (Laut offiziellen Zahlen stieg zwischen 1993 und 2005 die Zahl der jährlich registrierten „kollektiven Vorkommnisse“ von 10.000 auf 87.000.) Proteste richten sich gegen die Arbeitgeber, zunehmend auch gegen die staatliche Verwaltung und den offiziellen Gewerkschaftsapparat. Sie sind mit Internet und Handys vertraut, sodass Sie sich leichter Gehör verschaffen und organisieren können. Sie haben alle einen Schulabschluss und kennen Ihre Rechte.

Die Unternehmensleitung greift zu drastischen Mitteln. Ende letzter Woche haben Sie einen Brief bekommen, in dem Sie sich schriftlich verpflichten müssen, sich nicht selbst zu töten. Mit Ihrer Unterschrift würden Sie dem Unternehmen zudem erlauben, Sie bei „anormaler geistiger oder körperlicher Verfassung, zum eigenen Schutz und dem anderer“ in eine Psychiatrie einzuweisen.

Insgesamt sind Sie völlig unentschieden, wie es weitergehen soll. Sie haben erfolgreich Kontakte zur Presse und zu einer Organisation in Hongkong aufgenommen. Gleichzeitig haben Sie Angst vor einer Kündigung und den Gerüchten um Massenentlassungen und Ihre Ersetzung durch billige SchülerpraktikantInnen aus der Provinz Nebenan. Genauer wissen Sie nicht. Einerseits sind Sie verängstigt, andererseits auch entschlossen, sich nicht alles gefallen zu lassen. Sie sind nicht sicher, ob Sie die Selbstverpflichtung unterschreiben sollen oder welche Forderungen Sie aufstellen können.





## Aufgaben:

### 1. Schritt: Auseinandersetzen mit der Ausgangssituation + Einfühlung in die Rolle (15min):

- Lest euch die Hintergrundinformation genau durch. Klärt Verständnisfragen in der Gruppe.
- Lest euch eure Rollenkarte durch. Diskutiert eure Situation. Klärt eure Interessen, Ziele, Möglichkeiten und sucht nach Argumenten für eure Position.

### 2. Schritt: Vorbereitung auf die Podiumsdiskussion (30min):

- Macht euch klar, welche Positionen und Interessen von den weiteren Rollen vertreten werden.
- Entwickelt Strategien und Kompromisslösungen, die ihr den anderen während der Podiumsdiskussion anbieten könnt.
- Durch Briefe könnt ihr Kontakt zu anderen Interessensgruppen aufnehmen, um gemeinsame Verhandlungsstrategien zu entwickeln oder Informationen zu erfragen.
- Sie müssen in 10 Minuten drei Platinen exakt löten, indem Sie drei Labyrinth exakt ausfüllen, ohne die Wände zu berühren (siehe Vorlage). Dieses wird von Ihrer Unternehmensleitung eingefordert, die Sie auch jederzeit unaufgefordert aufsuchen kann.

### 3. Schritt: Wahl eines Vertreters/Vertreterin und eines Beobachters/Beobachterin

- Wählt einen Vertreter/eine Vertreterin aus eurer Gruppe, der/die euch auf der Konferenz vertritt.
- Wählt einen Beobachter/eine Beobachterin aus eurer Gruppe, der/die während der Podiumsdiskussion euren/eure Vertreter/in und die Podiumsdiskussion beobachtet und sich Stichpunkte dazu macht, wie euer/eure Vertreter/in argumentiert und wie sich die Podiumsdiskussion im Ganzen im Laufe der Zeit entwickelt, verändert etc.
- Die anderen eurer Gruppe behalten ihre Rolle und nehmen als Angehörige ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer teil. Ihr dürft aber auch Fragen stellen oder euren Vertreter/eure Vertreterin unterstützen/auswechseln, falls diese/r nicht mehr weiter weiß.



## Hintergrund der Podiumsdiskussion - Ausgangssituation:

Die Ausgangslage ist angesiedelt im fiktiven Konzern Coxfonn, dem größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Kunden von Coxfonn sind u. a. Hell, Pear, Risco, Tony und Hewlett Packard. Coxfonn übernimmt nicht nur die Massenfertigung von Elektronikartikeln, sondern auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk in Europa, Amerika und Asien. In China hat es zwei Produktionsstätten in Shenzhen und Kunshan. Im Industriepark „Coxfonn-City“ in Longhua, Shenzhen arbeiten ca. 300.000 Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei mindestens 80 Prozent liegt.

Von Hongkong ist die Sonderwirtschaftszone Shenzhen nur durch den Sham-Chun-Fluss sowie den Sha-Tau-Kok-Fluss getrennt. 1980 wurde sie als erste in China an der Grenze zu Hongkong eingerichtet, unter anderem auch, um von der wirtschaftlichen Entwicklung Hongkongs zu profitieren. Die Bevölkerung hat sich explosionsartig entwickelt (von 30.000 im Jahr 1980 auf 7.000.000 im Jahr 2010) und der Bauboom ist der größte in China.

Weltweit sind bei Coxfonn 800.000 Menschen angestellt. 2010 erzielte Coxfonn 103 Milliarden US Dollar Umsatz. Damit ist es das größte privat geführte, produzierende Unternehmen aus Taiwan und zugleich der größte Exporteur aus China. Coxfonn besitzt 21.000 angemeldete Patente. Über 15.000 Ingenieure in den USA, China und Taiwan arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte.

In den letzten Monaten geriet Coxfonn immer wieder in die Schlagzeilen. Eine Serie von Selbstmorden erregte die öffentliche Aufmerksamkeit. ArbeiterInnen werfen dem Konzern unerträgliche Arbeitsbedingungen vor. Die Selbstmorde lösten eine heftige Diskussion über die Produktionsbedingungen bei dem taiwanesischen Hersteller aus.

Während das Unternehmen schlechte Arbeitsbedingungen bestreitet, klagen Beschäftigte über lange Arbeitszeiten, hohen Druck, niedrige Bezahlung, strenge Disziplin und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte. Viele leben isoliert in Wohnheimen auf dem Werksgelände. Vor Coxfonn-Werken demonstrierten mehrfach Arbeitsrechtler, manche verbrannten Abbilder von Pears yPhones, die von Coxfonn hergestellt werden. Die NGO aus Hongkong rief zum weltweiten Boykott der yPhones auf.

Der Druck sowohl auf den Kontraktfertiger Coxfonn wie auf den Entwickler Pear ist mittlerweile so hoch, dass ein herber Imageverlust droht. Außerdem sind mittlerweile viele chinesische ArbeiterInnen nicht mehr bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten.

### Teilnehmende der Podiumsdiskussion:

1. ILO: GastgeberIn und Moderation
2. Coxfonn - Unternehmensleitung
3. Coxfonn - MitarbeiterInnen
4. Pear – Unternehmensleitung (Entwickler von yPhone)
5. NGO (Nichtregierungsorganisation) aus Hongkong
6. yPhone - Fan-Community



## Rollenkarte Pear – Unternehmensleitung:

In Ihrem Auftrag werden in Shenzhen bei Coxfohn yPhones produziert. Auf dem Markt sind yPhones der Renner. Sie haben damit Rekordumsätze erzielt. Im letzten Geschäftsquartal haben Sie 7,4 Millionen Multimediahandys abgesetzt. Das waren sieben Mal so viele wie vor einem Jahr. Dieses traumhafte Ergebnis konnten Sie mit Preissenkungen und technischen Neuerungen erreichen. Im Quartal konnten Sie Erlöse von 9,87 Milliarden Dollar erzielen und Ihre Gewinne um 25% steigern. Das gibt Grund zur Freude. Allerdings gibt es auch weniger schöne Dinge, die dem Image von Pear heftig schaden könnten. Es häufen sich in den Medien Berichte über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und Selbstmorde von ArbeiterInnen in Coxfohn-City. Damit wollen Sie nichts zu tun haben. Sie sind bekannt für Ihr sauberes Image, Ihre weiße Weste. So soll es bleiben.

Sie haben ausschließlich zur Unternehmensleitung von Coxfohn Kontakt und auch zu diesen nur per Email. Coxfohn sichert zu, dass sie alle in der Sonderwirtschaftszone Shenzhen geltenden Standards einhalten. Darauf vertrauen Sie, denn schließlich wollen Sie sich ja auch nicht in Ihre Unternehmenskultur hineinreden lassen. Aber auch Sie werden immer häufiger von der Presse bedrängt und sollen zu den Vorkommissen Stellung beziehen. Sie haben nun extra eine CSR (Corporate Social Responsibility)-Abteilung eingerichtet, die die Leute beschwichtigen soll. Sie gehen einfach davon aus, dass Menschen nicht in Coxfohn-City arbeiten würden, wenn die Bedingungen und das Gehalt zu schlecht wären, und dass schließlich die chinesische Regierung für die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards verantwortlich ist. Sie sind der Meinung, dass wenn Sie nicht mit Coxfohn zusammenarbeiteten, es andere tun würden. Es regiert der freie Markt. Und der schert sich nicht um Moral. Sie müssen abwägen, wie sich der Imageverlust auf Verkaufszahlen auswirken könnte, und entsprechende Strategien überlegen. Wenn Ihr Image einmal Schaden genommen hat, ist es äußerst schwierig und kostspielig, dieses durch aufwändige Werbekampagnen wieder aufzubauen. Nehmen Sie Kontakt zu Ihrem Kontraktfertiger auf und versuchen Sie, gemeinsam Lösungen zu finden. Außerdem entwerfen Sie Kampagnen zur Aufbesserung Ihres Images.

## Aufgaben:

- 1. Schritt:** Auseinandersetzen mit der Ausgangssituation + Einfühlung in die Rolle (15min):
  - Lest euch die Hintergrundinformation genau durch. Klärt Verständnisfragen in der Gruppe.
  - Lest euch eure Rollenkarte durch. Diskutiert eure Situation. Klärt eure Interessen, Ziele, Möglichkeiten und sucht nach Argumenten für eure Position.
- 2. Schritt:** Vorbereitung auf die Podiumsdiskussion (30min):
  - Macht euch klar, welche Positionen und Interessen von den weiteren Rollen vertreten werden.
  - Entwickelt Strategien und Kompromisslösungen, die ihr den anderen während der Podiumsdiskussion anbieten könnt.
  - Durch Briefe könnt ihr Kontakt zu anderen Interessensgruppen aufnehmen, um gemeinsame Verhandlungsstrategien zu entwickeln oder Informationen zu erfragen.
- 3. Schritt:** Wahl eines Vertreters/Vertreterin und eines Beobachters/Beobachterin
  - Wählt einen Vertreter/eine Vertreterin aus eurer Gruppe, der/die euch auf der Konferenz vertritt.
  - Wählt einen Beobachter/eine Beobachterin aus eurer Gruppe, der/die während der Podiumsdiskussion euren/eure Vertreter/in und die Podiumsdiskussion beobachtet und sich Stichpunkte dazu macht, wie euer/eure Vertreter/in argumentiert und wie sich die Podiumsdiskussion im Ganzen im Laufe der Zeit entwickelt, verändert etc.
  - Die anderen eurer Gruppe behalten ihre Rolle und nehmen als Angehörige ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer teil. Ihr dürft aber auch Fragen stellen oder euren Vertreter/eure Vertreterin unterstützen/auswechseln, falls diese/r nicht mehr weiter weiß.



## Hintergrund der Podiumsdiskussion - Ausgangssituation:

Die Ausgangslage ist angesiedelt im fiktiven Konzern Coxfonn, dem größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Kunden von Coxfonn sind u. a. Hell, Pear, Risco, Tony und Pewlett Hackard. Coxfonn übernimmt nicht nur die Massenfertigung von Elektronikartikeln, sondern auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk in Europa, Amerika und Asien. In China hat es zwei Produktionsstätten in Shenzhen und Kunshan. Im Industriepark „Coxfonn-City“ in Longhua, Shenzhen arbeiten ca. 300.000 Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei mindestens 80 Prozent liegt.

Von Hongkong ist die Sonderwirtschaftszone Shenzhen nur durch den Sham-Chun-Fluss sowie den Sha-Tau-Kok-Fluss getrennt. 1980 wurde sie als erste in China an der Grenze zu Hongkong eingerichtet, unter anderem auch, um von der wirtschaftlichen Entwicklung Hongkongs zu profitieren. Die Bevölkerung hat sich explosionsartig entwickelt (von 30.000 im Jahr 1980 auf 7.000.000 im Jahr 2010) und der Bauboom ist der größte in China.

Weltweit sind bei Coxfonn 800.000 Menschen angestellt. 2010 erzielte Coxfonn 103 Milliarden US Dollar Umsatz. Damit ist es das größte privat geführte, produzierende Unternehmen aus Taiwan und zugleich der größte Exporteur aus China. Coxfonn besitzt 21.000 angemeldete Patente. Über 15.000 Ingenieure in den USA, China und Taiwan arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte.

In den letzten Monaten geriet Coxfonn immer wieder in die Schlagzeilen. Eine Serie von Selbstmorden erregte die öffentliche Aufmerksamkeit. ArbeiterInnen werfen dem Konzern unerträgliche Arbeitsbedingungen vor. Die Selbstmorde lösten eine heftige Diskussion über die Produktionsbedingungen bei dem taiwanesischen Hersteller aus.

Während das Unternehmen schlechte Arbeitsbedingungen bestreitet, klagen Beschäftigte über lange Arbeitszeiten, hohen Druck, niedrige Bezahlung, strenge Disziplin und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte. Viele leben isoliert in Wohnheimen auf dem Werksgelände. Vor Coxfonn-Werken demonstrierten mehrfach Arbeitsrechtler, manche verbrannten Abbilder von Pears yPhones, die von Coxfonn hergestellt werden. Die NGO aus Hongkong rief zum weltweiten Boykott der yPhones auf.

Der Druck sowohl auf den Kontraktfertiger Coxfonn wie auf den Entwickler Pear ist mittlerweile so hoch, dass ein herber Imageverlust droht. Außerdem sind mittlerweile viele chinesische ArbeiterInnen nicht mehr bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten.

## Teilnehmende der Podiumsdiskussion:

1. ILO: GastgeberIn und Moderation
2. Coxfonn - Unternehmensleitung
3. Coxfonn - MitarbeiterInnen
4. Pear – Unternehmensleitung (Entwickler von yPhone)
5. NGO (Nichtregierungsorganisation) aus Hongkong
6. yPhone - Fan-Community



## Rollenkarte NGO (Nichtregierungsorganisation) aus Hongkong:

Ihre Organisation hat sich vor zehn Jahren gegründet. Sie leben in Hongkong. Das ist eine Sonderverwaltungszone, die zu China gehört, aber teilweise autonom ist. Die Finanzierung erhalten Sie aus dem Ausland. Sie verfolgen das Ziel, etwas gegen die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken zu unternehmen. Ihre Organisation initiiert Proteste und informiert immer wieder die Medien. Immer mehr Großkonzerne lassen in China produzieren. China hat Deutschland als Exportweltmeister abgelöst. Allen Erwartungen nach hat China im Jahr 2010 auch Japan überholt und ist zur zweitgrößten Wirtschaftsnation hinter den USA aufgestiegen. Ein Grund dafür ist, dass die Produktion in China so billig ist und es kaum Umwelt- und Sozialstandards gibt. Besonders brisant ist die Lage in der Sonderwirtschaftszone Shenzhen. Ein besonderes Augenmerk legen Sie derzeit auf die Arbeitsbedingungen in Coxfonn-City. Sie haben Kontakt zu den ArbeiterInnen und einige von ihnen interviewt: Eine 21-jährige Arbeiterin berichtet von den Arbeitsbedingungen bei dem Auftragselektronikhersteller, der wegen einer Suizidserie unter den Arbeitern unter Druck steht. Die Frau muss in der Fabrik des taiwanischen Herstellers an sechs Tagen in der Woche von 08 Uhr morgens bis 20 Uhr abends arbeiten. „Die Atmosphäre am Arbeitsplatz ist eng und bedrückend, über 12 Stunden ist es uns nicht erlaubt, miteinander zu sprechen, sonst werden wir vom Vorarbeiter getadelt. Sie gewähren uns nur 30 Minuten für das Mittagessen und wir dürfen nicht länger als zehn Minuten zur Toilette gehen“, so die Arbeiterin. „Du musst damit rechnen, täglich immer wieder namentlich herausgegriffen und beschämt zu werden, völlig ohne jeden Respekt, falls du nicht all ihre Bestimmungen strikt einhalten kannst.“ Ihr Verdienst inklusive Überstundenzulagen liege bei 2.000 Yuan (240 Euro) im Monat. Die Bezahlung sei jedoch pünktlich; Mahlzeiten und eine Übernachtungsmöglichkeit seien inbegriffen. „Mein Leben ist dennoch leer und ich arbeite wie eine Maschine“, sagt sie. In anderen Fabriken seien die Arbeitsbedingungen meist noch härter, weshalb sich stets Tausende um einen Job bei Coxfonn bewürben, erklärten Menschen, die beim Coxfonn-Personalbüro in der Warteschlange standen, der Zeitung. Bei anderen Unternehmern müssten die ArbeiterInnen oft damit rechnen, dass die CheffInnen sich am Zahntag davonmachten.

(Quelle: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/japan312.html>)

### Aufgaben:

- 1. Schritt:** Auseinandersetzen mit der Ausgangssituation + Einfühlung in die Rolle (15min):
  - Lest euch die Hintergrundinformation genau durch. Klärt Verständnisfragen in der Gruppe.
  - Lest euch eure Rollenkarte durch. Diskutiert eure Situation. Klärt eure Interessen, Ziele, Möglichkeiten und sucht nach Argumenten für eure Position.
- 2. Schritt:** Vorbereitung auf die Podiumsdiskussion (30min):
  - Macht euch klar, welche Positionen und Interessen von den weiteren Rollen vertreten werden.
  - Entwickelt Strategien und Kompromisslösungen, die ihr den anderen während der Podiumsdiskussion anbieten könnt.
  - Durch Briefe könnt ihr Kontakt zu anderen Interessensgruppen aufnehmen, um gemeinsame Verhandlungsstrategien zu entwickeln oder Informationen zu erfragen.
- 3. Schritt:** Wahl eines Vertreters/Vertreterin und eines Beobachters/Beobachterin
  - Wählt einen Vertreter/eine Vertreterin aus eurer Gruppe, der/die euch auf der Konferenz vertritt.
  - Wählt einen Beobachter/eine Beobachterin aus eurer Gruppe, der/die während der Podiumsdiskussion euren/eure Vertreter/in und die Podiumsdiskussion beobachtet und sich Stichpunkte dazu macht, wie euer/eure Vertreter/in argumentiert und wie sich die Podiumsdiskussion im Ganzen im Laufe der Zeit entwickelt, verändert etc.
  - Die anderen eurer Gruppe behalten ihre Rolle und nehmen als Angehörige ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer teil. Ihr dürft aber auch Fragen stellen oder euren Vertreter/eure Vertreterin unterstützen/auswechseln, falls diese/r nicht mehr weiter weiß.



## Hintergrund der Podiumsdiskussion - Ausgangssituation:

Die Ausgangslage ist angesiedelt im fiktiven Konzern Coxfonn, dem größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Kunden von Coxfonn sind u. a. Hell, Pear, Risco, Tony und Pewlett Hackard. Coxfonn übernimmt nicht nur die Massenfertigung von Elektronikartikeln, sondern auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk in Europa, Amerika und Asien. In China hat es zwei Produktionsstätten in Shenzhen und Kunshan. Im Industriepark „Coxfonn-City“ in Longhua, Shenzhen arbeiten ca. 300.000 Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei mindestens 80 Prozent liegt.

Von Hongkong ist die Sonderwirtschaftszone Shenzhen nur durch den Sham-Chun-Fluss sowie den Sha-Tau-Kok-Fluss getrennt. 1980 wurde sie als erste in China an der Grenze zu Hongkong eingerichtet, unter anderem auch, um von der wirtschaftlichen Entwicklung Hongkongs zu profitieren. Die Bevölkerung hat sich explosionsartig entwickelt (von 30.000 im Jahr 1980 auf 7.000.000 im Jahr 2010) und der Bauboom ist der größte in China.

Weltweit sind bei Coxfonn 800.000 Menschen angestellt. 2010 erzielte Coxfonn 103 Milliarden US Dollar Umsatz. Damit ist es das größte privat geführte, produzierende Unternehmen aus Taiwan und zugleich der größte Exporteur aus China. Coxfonn besitzt 21.000 angemeldete Patente. Über 15.000 Ingenieure in den USA, China und Taiwan arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte.

In den letzten Monaten geriet Coxfonn immer wieder in die Schlagzeilen. Eine Serie von Selbstmorden erregte die öffentliche Aufmerksamkeit. ArbeiterInnen werfen dem Konzern unerträgliche Arbeitsbedingungen vor. Die Selbstmorde lösten eine heftige Diskussion über die Produktionsbedingungen bei dem taiwanesischen Hersteller aus.

Während das Unternehmen schlechte Arbeitsbedingungen bestreitet, klagen Beschäftigte über lange Arbeitszeiten, hohen Druck, niedrige Bezahlung, strenge Disziplin und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte. Viele leben isoliert in Wohnheimen auf dem Werksgelände. Vor Coxfonn-Werken demonstrierten mehrfach Arbeitsrechtler, manche verbrannten Abbilder von Pears yPhones, die von Coxfonn hergestellt werden. Die NGO aus Hongkong rief zum weltweiten Boykott der yPhones auf.

Der Druck sowohl auf den Kontraktfertiger Coxfonn wie auf den Entwickler Pear ist mittlerweile so hoch, dass ein herber Imageverlust droht. Außerdem sind mittlerweile viele chinesische ArbeiterInnen nicht mehr bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten.

### Teilnehmende der Podiumsdiskussion:

1. ILO: GastgeberIn und Moderation
2. Coxfonn - Unternehmensleitung
3. Coxfonn - MitarbeiterInnen
4. Pear – Unternehmensleitung (Entwickler von yPhone)
5. NGO (Nichtregierungsorganisation) aus Hongkong
6. yPhone - Fan-Community





## Rollenkarte yPhone-Fan-Community:

Sie sind Menschen aus verschiedenen Teilen Deutschlands, die alle gern yPhones benutzen. Im Netz haben Sie eine eigene Plattform, um sich über die neuesten Hard- und Software-Komponenten auszutauschen. Sie sind echte yPhone-Fans und können die neuesten Entwicklungen kaum abwarten. In letzter Zeit häufen sich jedoch die Meldungen über Selbstmorde und unwürdige Arbeitsbedingungen in dem chinesischen Betrieb Coxfonn, bei dem die geliebten yPhones produziert werden. Natürlich wollen Sie die yPhones ohne schlechtes Gewissen weiter benutzen. Sie versuchen, möglichst viel über die Lage herauszufinden und überlegen, was Sie gegen diese schlechten Bedingungen tun können.

### Aufgaben:

- 1. Schritt:** Auseinandersetzen mit der Ausgangssituation + Einfühlung in die Rolle (15min):
  - Lest euch die Hintergrundinformation genau durch. Klärt Verständnisfragen in der Gruppe.
  - Lest euch eure Rollenkarte durch. Diskutiert eure Situation. Klärt eure Interessen, Ziele, Möglichkeiten und sucht nach Argumenten für eure Position.
- 2. Schritt:** Vorbereitung auf die Podiumsdiskussion (30min):
  - Macht euch klar, welche Positionen und Interessen von den weiteren Rollen vertreten werden.
  - Entwickelt Strategien und Kompromisslösungen, die ihr den anderen während der Podiumsdiskussion anbieten könnt.
  - Durch Briefe könnt ihr Kontakt zu anderen Interessensgruppen aufnehmen, um gemeinsame Verhandlungsstrategien zu entwickeln oder Informationen zu erfragen.
- 3. Schritt:** Wahl eines Vertreters/Vertreterin und eines Beobachters/Beobachterin
  - Wählt einen Vertreter/eine Vertreterin aus eurer Gruppe, der/die euch auf der Konferenz vertritt.
  - Wählt einen Beobachter/eine Beobachterin aus eurer Gruppe, der/die während der Podiumsdiskussion euren/eure Vertreter/in und die Podiumsdiskussion beobachtet und sich Stichpunkte dazu macht, wie euer/eure Vertreter/in argumentiert und wie sich die Podiumsdiskussion im Ganzen im Laufe der Zeit entwickelt, verändert etc.
  - Die anderen eurer Gruppe behalten ihre Rolle und nehmen als Angehörige ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer teil. Ihr dürft aber auch Fragen stellen oder euren Vertreter/eure Vertreterin unterstützen/auswechseln, falls diese/r nicht mehr weiter weiß.