Weltweit gegen Sozialdumping

DGB BILDUNGSWERK
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

C01-02075

Für Verhaltenskodizes

Hungerlöhne von 50 Mark im Monat werden in der Ukraine oder Rußland vor allem Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie gezahlt. In freien Produktionszonen ist Kinderarbeit die Regel. Menschenrechte werden missachtet, Gewerkschaften verboten, internationale Arbeitsstandards gelten nicht. Um dieser noch heute herrschenden Ausbeutung ein Ende zu setzen, alarmieren Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen die Öffentlichkeit. Der Protest beginnt zu greifen. UN-Generalsekratär Kofi Annan hat mit dem »Global Compact« eine Inititiative zur Förderung verantwortungsbewusster Unternehmenspraxis gestartet. Die IG Metall ist Mitglied der »Kampagne für Saubere Kleidung«. Wir brauchen Verhaltenskodizes für internationale Konzerne. Damit Kinderarbeit und Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Sozialdumping weltweit ein Riegel vorgeschoben wird.

Inhalt

»Hartmann hält den Kodex ein« 4
Für Sozialstandards ..5
Spendenkleidung schadet 3. Welt 7
Global Compact 9
OECD-Leitsätze 15
Runder Tisch 14
Die neuen Verhaltens-Kodizes, von Neil Kearney und Dwight W. Justice 15
Verhaltenskodizes - Werbegags oder Hebel für die Beschäftigten? von Ingeborg Wick 25

Für faire Arbeitsbedingungen Gegen Sozialdumping

Für Sozialkodizes einzutreten, bedeutet auch für weltweit faire Wirtschaftsbeziehungen zu streiten. Es geht nicht nur darum, die noch immer weit verbreitete Zwangs- und Kinderarbeit oder die Diskriminierung von Frauen zu ächten. Es geht um menschliche Arbeitsbedingungen. Sich in Gewerkschaften organisieren zu können, muss in allen Ländern erlaubt sein, genauso wie die Möglichkeit, in freien Tarifverhandlungen gerechte Löhne zu erstreiten. Ein breites Aufgabengebiet, das die internationale Gewerkschaftsarbeit herausfordert und auch die Mitarbeit von Verbraucherverbänden und anderen nichtstaatlichen Organisationen erfordert.

Hartmann hält den Kodex ein: Seite 4

Die Hartmann-Gruppe in Heidenheim hat einen Verhaltenskodex mit der Geschäftsleitung ausgehandelt. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Wolfgang Schwarz informiert, dass der Kodex Zwangs- und Kinderarbeit verbietet und das Recht auf Tarifverhandlungen sichert. Auch die Diskriminierung von Frauen ist verboten.

Internationale Arbeitsstandards: Seite 5

In den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation sind Kernarbeitsnormen festgelegt. Sie müssen jetzt international durchgesetzt werden. Deshalb tritt die IG Metall dafür ein, dass auch die Weltwirtschaftsorganisation (WTO) die Kernarbeitsnormen als ihre Aufgabe ansieht und Verstöße mit Sanktionen ahnden kann.

Second Hand Kleidung ein Fluch: Seite 7

Die gespendete Second Hand-Kleidung ist mit verantwortlich für den Zusammenbruch vieler Textilindustrien in der Dritten Welt. In Kenia verloren von ehemals 80 000 Textilern 70 000 ihre Arbeit.

Einsatz für »saubere« Kleidung: Seite 8

Birgit Overkämping sammelt für die »Kampagne für Saubere Kleidung« Unterschriften. Sie hat auch schon mit Kolleginnen eine Radiosendung gestaltet. Besonders jüngere Mütter waren entsetzt über das Ausmaß an Kinderarbeit.

UN-Initiative: Global Compact: Seite 9

Auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos im Januar 1999 schlug UN-Generalsekretär Kofi Annan unter dem Titel »Global Compact« eine neue Initiative zur Förderung verantwortungsbewusster Unternehmenspraxis vor.

OECD-Leitsätze für Multis: Seite 10

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wurden Mitte 2000 umfassend verändert. Die Leitsätze enthalten Grundsätze und Maßstäbe für gute Praktiken. Die nationalen Kontaktstellen zur Überwachung werden aufgewertet.

Manfred Schallmeyer: Seite 11

IG Metall-Vorstandmitglied Manfred Schallmeyer im Interview: »Wir brauchen Sozialstandards, die von unabhängigen Organisationen auf ihre Einhaltung überprüft werden.«

Gewerkschafterinnen berichten: Seite 12

Im Ruhrgebiet kam die Verlagerungs-, Konkurs- und Konzentrationswelle vor allem ab 1970 in Schwung. Nach 1985 setzt sich die globalisierte Produktion mit Strukturwandel und starkem Beschäftigtenabbau durch.

Kirsten Rölke: Seite 13

IG Metall-Vorstandsmitglied Kirsten Rölke im Interview: »Grenzübergreifende Gewerkschaftsarbeit ist angesagt. Dabei haben die großen Betriebe Wellenbrecherfunktionen. Sie können darauf drängen, dass auch in Zuliefererbetrieben Mindestarbeitsnormen eingehalten, Kinderarbeit und die Diskriminierung von Frauen geächtet werden.«

C 01 - 02075

Für faire Wirtschaftsbeziehungen Für Sozialkodizes

Vorwort

Die Globalisierung der Waren- und Kapitalmärkte schreitet unaufhaltsam voran. Bisher ist es aber nicht gelungen, auch nur ein Minimum an weltweit gültigen sozialen Regeln für Handel und Investitionen durchzusetzen. Im Vorfeld der 4. Ministertagung der Welthandelsorganisation (WTO) im November 2001 in Katar wird wieder in der Öffentlichkeit über die Frage der Einbeziehung von Kernarbeitsnormen in das Vertragswerk der WTO diskutiert. Die IG Metall bekräftigt deshalb ihre Position, weiterhin für die Verankerung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in allen internationalen Handelsverträgen einzutreten.

Klaus Zwickel, Erster Vorsitzender der IG Metall

In Ermangelung einer gesamtstaatlichen sozialen Regulierung der Weltwirtschaft gibt es heutzutage eine Reihe von Initiativen, um in freiwilligen Vereinbarungen auf Unternehmensebene Sozialstandards zu verankern. Stichworte sind hier die Initiative des Generalsekretärs der Vereinten Nationen Kofi Annan, einen Global Compact (Weltvertrag) auf den Weg zu bringen, oder die Revision der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen im Jahre 2000.

Zwar gibt es heute ein wachsendes internationales Interesse an Verhaltenskodizes und an Rahmenabkommen, gleichzeitig muss man aber feststellen, dass nur noch Experten durch das fast undurchschaubare Dickicht verschiedenster Vereinbarungen durchblicken.

Die vorliegende Broschüre hat sich deshalb das Ziel gesetzt, einen Überblick über den aktuellen Sachstand in der Frage freiwilliger Vereinbarungen zu bringen, um so auch die innerorganisatorische Debatte der IG Metall auf diesem Feld weiter voranzubringen.

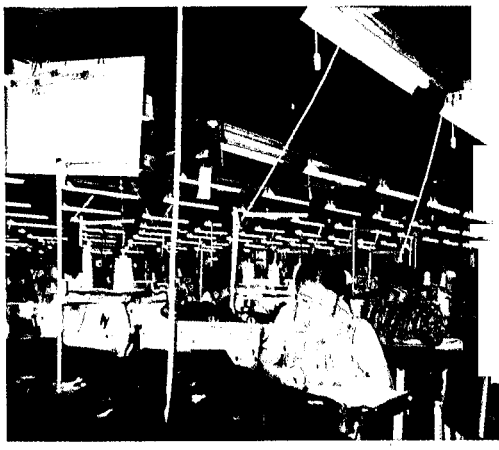
Klaus Zwickel

Runder Tisch Verhaltenskodizes: Seite 14

Auch auf gewerkschaftliche Initiative wurde am 17. Januar 2001 beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung der Runde Tisch »Verhaltenskodizes« gegründet. Dieser Runde Tisch setzt sich zusammen aus den Vertretern verschiedener Ministerien, der Spitzenverbände der Wirtschaft, der Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen.

Einige Fragen und Antworten: Seite 15

Neil Kearney, Generalsekretär der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung und Dwight Justice vom Internationalen Bund freier Gewerkschaften beantworten Fragen, die in der Gewerkschaftspraxis im Zusammenhang mit den neuen Verhaltenskodizes auftreten. Sollten nationale Gewerkschaften Kodizes aushandeln? Sind Gewerkschaften für die Überwachung der Kodizes zuständig? Wie können Kodizes Tarifverhandlungen fördern? Wie steht es mit einer sozialen Etikettierung? Welche Rolle spielen nichtstaatliche Organisationen?



Übersicht über Verhaltenskodizes: Seite 25

Ingeborg Wick, wissenschaftliche Mitarbeiterin am SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene in Siegburg, gibt einen Überblick über die wichtigsten Verhaltenskodizes für internationale Konzerne. Dabei vergleicht sie die Clean Clothes Campaign (Kampagne für Saubere Kleidung), die Social Accountability International (Internationale soziale Rechenschaftspflicht), die Ethical Trading Initiative (Ethische Handelsinitiative), die Fair Labor Association (Vereinigung für faire Arbeitsbedingungen) und die Workers Rights Consortium (Bündnis für Arbeiterrechte).

Friedrich-Ebert-Stiftung 3 Bonn

»Hartmann hält den Kodex ein«

Maschinenführer Hakan Karagöz und Qualitätsbeauftragte Katina Kesseoglou prüfen die Qualität der Hartmann-Windeln

Die Hartmann Gruppe mit Hauptsitz im schwäbischen Heidenheim ist ein internationales Unternehmen. Von den 8090 Mitarbeitern sind über die Hälfte, rund 4430, in über 20 verschiedenen Ländern der Welt beschäftigt – von Ägypten, Hongkong, Quingdao, Russland bis zu Spanien, Tschechien und Ungarn.

Bei Hartmann konnte ein Verhaltenskodex unterzeichnet werden, der die Sozialstandards absichert. Der Verhaltenskodex fußt auf den internationalen Arbeitsnormen, wie sie von der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedet wurden und verbietet Kinderarbeit, die Diskriminierung von Frauen. Er enthält die Absichtserklärung, jedem Hartmann-Beschäftigten ein »angemessenes Einkommen« zu sichern. Ein Erfolg der Gewerkschafter. Denn wenn die Arbeitsbedingungen weltweit nicht stimmen, wird das auch Auswirkungen auf deutsche Arbeitsplätze haben. Umgekehrt: Was in Deutschland den Erfolg der Gruppe sichert, kann weltweit ausstrahlen.

Wolfgang Schwarz, Vorsitzender des Euro-Betriebsrats (EBR) ist einer von denen, die als Gewerkschafter dafür Sorge tragen, dass es sozialverträglich in der Gruppe zugeht. Selbstbewusst wird in der programmatischen Erklärung des Euro-Betriebsrats eingefordert: »Der EBR wird frühzeitig und vorab in allen wichtigen Fragen durch das Unternehmen informiert und tritt für eine rechtzeitige und umfassende Konsultation ein. Ergänzend dazu ist eine Information und Konsultation auf nationaler Ebene unabdingbar.« Das klappt nach Einschätzung von Wolfgang Schwarz auch gut.

Der deutsche Gesamtbetriebsrat mit 18 Mitgliedern sorgt jetzt in Projektgruppen dafür, dass bei dem geplanten »Performance Management« die Interessen der Kolleginnen und Kollegen gewahrt werden. Dass die Arbeitsziele realistisch festgelegt und die Arbeiten leistungsgerecht entlohnt werden.

Auch die Möglichkeiten von Bildung im Tarifvertrag werden voll ausgeschöpft. Rund 30 Personen konnten das Angebot vom PC-Führerschein über Meister-/Techniker-Ausbildung bis zum Lehrgang Gesundheit am Arbeitplatz nutzen. Aber Wolfgang Schwarz sieht Verbesserungsbedarf: » Es ist im Grunde ärgerlich, dass nicht mehr das Angebot nutzen können.« Aber auch Hartmann selbst bietet Möglichkeiten. Ein Deutschkurs am Samstag zum Beispiel für ausländische Mitarbeiter war ein voller Erfolg.

Nachgefragt...

... bei Wolfgang Schwarz, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und im Aufsichtsrat der Paul Hartmann AG.

Frage: Ihr habt einen Verhaltenskodex mit dem Vorstand unterzeichnet. Was regelt er?

Wolfgang Schwarz: Er verbietet Zwangsarbeit, sichert das Recht auf Tarifverhandlungen, verbietet Kinderarbeit und die Diskriminierung im Beschäftigungsbereich der Hartmann-Gruppe weltweit und deren Zulieferer. Außerdem ist die Verpflichtung festgeschrieben: »Beide Vertragspartner werden sich darum bemühen, dass die Arbeitnehmer in dem jeweiligen Land ein angemessenes Einkommen erzielen.«

Frage: Seid ihr rundum zufrieden mit dem Kodex?

Wolfgang Schwarz: Er ist ein großer Fortschritt. Ein Problem besteht in der Überprüfbarkeit. Ich bin sicher, dass die Regeln in den Hartmann-Betrieben eingehalten werden. Auch die Zulieferer sind verpflichtet und es werden Kontrollen vorgenommen. Aber die Kontrolleure kündigen ihren Besuch vorher an.

Sozialstandards müssen international durchgesetzt werden

Im Dezember 1999, während der 3. Ministertagung der WTO in Seattle (USA), berichteten die Medien tagtäglich von den Protesten derjenigen, die sich für eine soziale Regulierung in der Weltwirtschaft aussprachen. Die Forderung nach einer Sozialklausel wird mittlerweile als »historisches Anliegen« des DGB´s und seiner Gewerkschaften gesehen.

Eine Rückblende: Von der 1919 neu gegründeten Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) wurde nach dem 1. Weltkrieg die Bedeutung von Arbeitsstandards für den zwischenstaatlichen Warenaustausch thematisiert. Die IAO forderte, dass bei der Gestaltung der Handelspolitik der Länder auch die herrschenden sozialen Bedingungen im jeweiligen Handelspartnerland zu berücksichtigen sind. Die Forderung nach einem allgemeinen internationalen Abkommen konnte sich nicht durchsetzen.

Nach dem 2. Weltkrieg wurden neue Vorstöße zur Etablierung von Sozialklauseln im internationalen Handel unternommen. Der Entwurf für die Internationale Handelsorganisation (ITO) enthielt einen Artikel, der die einzelnen Länder dazu verpflichtete, innerhalb ihres eigenen Territoriums die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, damit unfaire Arbeitsbedingungen den Handel nicht verzerren. Die ITO wurde niemals ratifiziert. Im Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen (GATT), das anstelle der ITO ratifiziert wurde, findet sich lediglich ein Artikel, welcher Einfuhrbeschränkungen gegenüber Produkten zulässt, die von Strafgefangenen hergestellt werden.

Die Diskussion über unterschiedliche Sozialstandards wurde in den 50er Jahren im Zusammenhang mit der europäischen Wirtschaftsintegration weitergeführt. Sie rückte aber im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs in den 60er Jahren in den Hintergrund. Als 1970 der damalige Generalsekretär der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung, Charles Ford, die Forderung nach einer Sozialklausel erhob, war die Resonanz eher gering. Man betrachtete die Verlagerungspolitik in den Bereichen Textil, Bekleidung, Leder und Schuhe als Sonderfall von Industrien, die als »veraltet« gelten.

Unter dem Schlagwort „Globalisierung" rückten in den 90er

Der Internationale Bund freier Gewerkschaften hat sich schon 1991 für die Einführung von Sozialklauseln ausgesprochen.

Jahren die Auswüchse einer neoliberalen Wirtschaftspolitik in das Gesichtsfeld vieler Menschen. Fakten, dass etwa zwei Drittel des Welthandels von Multis kontrolliert werden, dass die hundert größten multinationalen Unternehmen, Banken und Versicherungen gar nicht mitgerechnet, einen Auslandsbesitz im Wert von vier Billionen Mark haben und mehr als sechs Millionen Arbeitnehmer beschäftigen, nahmen viele Menschen mit Besorgnis auf.

Nach langen Diskussionen beschloss 1991 der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG) auf seinem Kongress in Caracas, sich für die Einführung von Sozialklauseln in allen internationalen Handelsabkommen einzusetzen. 1994 folgte der DGB mit seinen Gewerkschaften, indem er die Einführung von Sozialklauseln als wichtiges gewerkschaftspolitisches Anliegen bewertete. In Kenntnis, dass die Globalisierung der Waren- und der Kapitalmärkte unaufhaltsam voranschreitet, im Gegensatz dazu es aber bisher nicht gelungen ist, auch nur ein Minimum an weltweit gültigen sozialen Regeln für Handel und Investitionen durchzusetzen, wurde und wird die Aufnahme von Kernarbeitsnormen in allen internationalen Handels- und Investitionsabkommen als dringend geboten angesehen.

Insbesondere die IG Metall hat sich in Zusammenarbeit mit dem DGB im Vorfeld der 3. Ministertagung in Seattle bei der deutschen Bundesregierung dafür eingesetzt, dass die Frage einer Sozialklausel auf der Agenda der 3. Ministerkonferenz stand. In Seattle forderte der IBFG, unterstützt von den deutschen Ge-

In Sozialklauseln aufzunehmende IAO-Übereinkommen

Übereinkommen 87 zielt auf die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts.

Übereinkommen 98 will das Recht auf Kollektivverhandlungen sichern.

Übereinkommen 135 zielt auf den Schutz der Arbeitnehmervertreter im Betrieb.

Übereinkommen 29 und 105 zielt darauf, den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen möglichst bald zu beseitigen.

Übereinkommen 100 zielt auf Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit.

Übereinkommen 111 zielt auf die generelle Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Übereinkommen 138 hat die Abschaffung der Kinderarbeit zum Ziel.

werkschaften, die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Handel und Kernarbeitsnormen in der WTO. Der IBFG und seine Mitgliedsgewerkschaften gingen von vornherein davon aus, dass Staaten nur in allerletzter Konsequenz, im Falle massiver und anhaltender Verstöße gegen die Kernarbeitsnormen der IAO, mit Sanktionen im Rahmen der WTO belegt werden sollten.

Konkret bedeutet dies, dass die IAO in ihrem üblichen Feststellungsverfahren die Lage in einzelnen Ländern prüfen soll und eventuelle Verletzungen der Kernarbeitsnormen mitteilt. Erst wenn diese von der IAO festgestellt werden und die betroffene Regierung über einen längeren Zeitraum hinweg keine erkennbaren Maßnahmen zur Verbesserung der Situation unternimmt, soll die Möglichkeit zu Handelssanktionen im Rahmen des WTO Sanktionsmechanismus bestehen.

Die Diskussion um Kernarbeitsnormen hat bei der 3. Ministerkonferenz der WTO in Seattle erstmals breiten Raum eingenommen. Die große Mehrheit der Entwicklungsländer blieb zwar bei einer ablehnenden Haltung, dennoch haben sich Länder wie Indien bei den Verhandlungen im »grünen Zimmer« ein Stück weit bewegt. Allerdings wurde in Seattle auch deutlich, dass viele Nicht-Regierungsorganisationen (NGO´s) der 3. Welt aus verschiedenen Gründen die Position des IBFG nicht teilten. Vor diesem Hintergrund versucht der IBFG, die verschiedenen internationalen Berufssekretariate sowie Gewerkschaftsdachverbände und nationale Gewerkschaften wie die IG Metall (in Zusammenarbeit mit der FES) im Vorfeld der nunmehr im November 2001 stattfindenden 4. Ministertagung in Katar das Gespräch mit den verschiedensten NGO´s zu suchen, die allerdings eine Vielzahl von Meinungen haben. Klar ist auf jeden Fall, dass die internationale Gewerkschaftsbewegung und die NGO´s ihre Positionen mit Blick auf eine soziale Regulierung der Weltwirtschaft abstimmen müssen, um zusammen Fortschritte auf diesem Feld zu erreichen.

Im Vorfeld der 4. WTO-Ministerkonferenz, die in der Zeit vom 9. bis 13. November 2001 in Katar abgehalten wird, hat der Generaldirektor der WTO, Mike Moore, die Notwendigkeit bekräftigt, dass der nächste WTO-Gipfel besser vorbereitet werden muss als jener Ende 1999 in Seattle. Moore hat mehrfach darauf hingewiesen, dass 95 Prozent der zu debattierenden Papiere im Vorfeld geklärt sein müssten. Dies betrifft natürlich alle Aspekte der neuen Verhandlungsrunde von der Liberalisierung des Agrarhandels angefangen bis hin zum Dienstleistungssektor.

Inwieweit die Frage des Einbezugs von Sozialstandards in das internationale Handelsrecht auf den Verhandlungstisch in Katar kommen wird, ist im Mai 2001 noch unklar. Bereits im Vorfeld von Seattle hatte die verhandlungsführende EU-Kommission die Forderung nach einer WTO-Arbeitsgruppe deutlich verwässert. Weil insbesondere das Vereinigte Königreich und die Niederlande einer Verknüpfung von Handel und Sozialklauseln ablehnend gegenüber stehen, hatte die EU schon in Seattle nur noch ein »ständiges Arbeitsforum« zwischen WTO, ILO und anderen internationalen Organisationen gefordert, das den Zusammenhang von Handel und Kernarbeitsnormen im allgemeinen Kontext sozialer und entwicklungspolitischer Aspekte beraten sollte.

IBFG, DGB und Einzelgewerkschaften kämpfen weiter für ihre Forderung nach einer Arbeitsgruppe innerhalb der WTO unter Einbeziehung der »Sozialpartner«. Vor allem wegen des anhaltenden massiven Widerstands der Entwicklungsländer wäre es aber schon ein großer Erfolg, wenn es immerhin zu der interinstitutionellen Arbeitsgruppe käme und der Dialog mit den Entwicklungsländern in Gang käme. K.P.

»Second Hand-Kleidung ein Fluch für die Textilindustrie Kenias«

Profitabler Handel mit Second Hand-Kleidung auf dem Gikomba-Markt in Nairobi. Die heimische Ware »Khangas«, im Bild links, findet kaum Beachtung

»Der Handel mit Second Hand-Kleidung ist ein Fluch für Kenia. Er hat die lokale Textilindustrie systematisch zerstört und Tausende um den Arbeitsplatz gebracht.« Zu diesem Schluss kommt die Organisation »African Woman & Child« aus Nairobi in Kenia in einer Studie für die Abteilung Internationales der IG Metall.

Seit Mitte der 80er Jahre sammeln Hilfsorganisationen wie Oxfam oder das Internationale Rote Kreuz gebrauchte Kleidung vor allem für Bedürftige in Afrika. An einem durchschnittlichen Arbeitstag würden im Hafen von Mombasa rund sechs Container mit 135 Tonnen gebrauchter Kleidung entladen. Für das Entladen eines Containers müssen 17 200 US-Dollar gezahlt werden - einen Preis, den in Kenia nur reiche Händler oder große Gesellschaften zahlen können. Die Ware wird dann vor allem auf dem Gikomba-Markt in der Hauptstadt Nairobi an Zwischenhändler verkauft, mit Gewinnspannen von rund 100 Prozent. Gewinne auf allen Stufen des Einzelhandels. Der Endabnehmer muss rund 2,4 Dollar zum Beispiel für ein Knabenhemd bezahlen, während der Händler das Stück für 0,75 Dollar bekam.

Der Handel mit gebrauchter Kleidung hat zum Kollaps der Textilindustrie Kenias geführt. Anfang 1980 beschäftigte diese Industrie nach dem Staat die meisten Menschen, rund 80 000. Heute finden hier in Kenia noch rund 10 000 Brot und Arbeit. Und viele der wenigen Textil- und Bekleidungsbetriebe stehen derzeit am Rande der Pleite, berichtet die Studie. Der Handel mit gebrauchter Kleidung hat zu einer Schwächung der industrieellen Basis des Landes geführt.

Der Staat hatte Mindereinnahmen: Diese versuchte er im Jahr 2000 durch eine Steuer in Höhe von rund einem halben Dollar pro Kilogramm Importware und zusätzlich 18 Prozent Mehrwertsteuer auszugleichen. Kurzfristig führte diese Maßnahme nur zu einer Steigerung der Gebrauchtkleiderpreise.

John O. Nyandiga, Generalsekretär der Schneider und Textilarbeiter Gewerkschaft, fordert von der Politik durchgreifende Maßnahmen: »Die ökonomische Bedeutung des Imports von Second Hand-Kleidung ist enorm. Sie hat nicht nur die Textilindustrie zu Grunde gerichtet, sondern auch die einst florierenden Baumwollfarmen in Kenia. Wir fordern von der Regierung, der Textilindustrie ein echte Chance zu geben, um mit den Second Hand-Händlern konkurrieren zu können. Unsere Industrie kann mit den weltweiten Modetrends mithalten. Die große Herausforderung ist: Wer kauft unsere Produkte, wenn Kleidung auf den Märkten für etwas mehr als einen Dollar zu haben ist?«

Auch die Studie der »African Woman & Child«-Organisation fordert eine andere Politik. »Oder sie muss dem Beispiel von Südafrika und Ägypten folgen, wo der Import von Second Hand-Ware für illegal erklärt wurde.

Im Einsatz für »saubere« Kleidung

Birgit Overkämping

Ihre Bekannten zollen Birgit Overkämping aus Rhede Anerkennung: »Du setzt Dich ja ganz schön ein.«

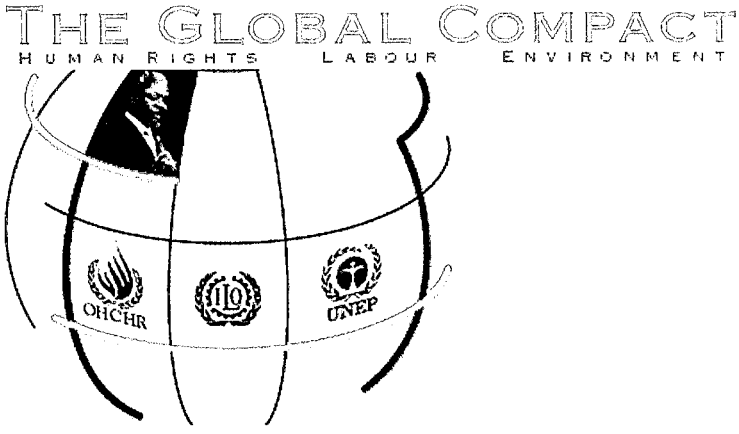
Ihr Engagement gilt der »Kampagne für Saubere Kleidung«. Die Textil- und Bekleidungshersteller in aller Welt müssen nach ihrer Meinung endlich gezwungen werden, nicht nur Sozialstandards einzuhalten, sondern auch umweltverträglich zu produzieren, eben »saubere« Kleidung herzustellen. Damit Kinderarbeit und die Diskriminierung von Frauen beendet werden. Damit die Gifte in unserer Kleidung wie das Entlaubungsmittel Agent Orange oder Formaldehyd nicht mehr verwendet werden. Dafür stellt sie sich auf die Straße und verteilt Flugblätter - wie am 8. März, dem Internationalen Frauentag. Oder kurz vor Weihnachten.

Vor allem jüngere Mütter zeigten sich besonders aufgeschlossen gegenüber den Informationen. »Sie sind geschockt, wenn sie hören, wie verbreitet Kinderarbeit noch ist. Und dass sie besonders bei Kinderkleidung auf die Verarbeitung achten müssen, weil sonst Allergien und Hautreizungen auftreten können.« Worauf man achten muss, demonstriert dann Birgit am Wühltisch. »Wenn im Waschzettel ‚Vor dem Tragen waschen' steht, ist das schon ein Alarmzeichen.« Dieser Hinweis deute darauf hin, dass die Ware schadstoffbelastet sei. Sie hat auch schon mit Kolleginnen eine Radiosendung im Bürgerfunk zu dem Thema gestaltet. Und sie sammelt Unterschriften in der Innenstadt oder im Betrieb. Weitaus die meisten würden den Zielen der »Kampagne für Saubere Kleidung« zustimmen. Wenn ihr aber entgegnet wird, dass man sich die teuren Sachen nicht leisten könne, fehlen Argumente. »Denn billige Textilien werden auf Kosten der Natur gekauft, saubere Kleidung jedoch mit dem Portemonnaie«, sagt Birgit. Von der Politik ist nicht viel zu erwarten, wenn der Druck der Gewerkschaften und der Verbraucher nicht erhöht wird.

Sie selbst hat an die zuständigen Ministerien geschrieben. Das Problem der weltweiten Einhaltung von Sozialstandards könne nur mit internationeln Übereinkünften angegangen werden, wurde ihr geantwortet. Geschehen ist seither nichts.

Mit ihrem Engagement tritt Birgit auch für die Sicherung der Arbeitsplätze in Deutschland ein. Sie arbeitet bei dem Bettwäschehersteller Herding in Rhede. Denn die heimischen Produzenten müssen sich an gesetzliche Umweltstandards halten und auch an die abgeschlossenen Tarifverträge. Sie haben in der Konkurrenz mit ausländischen Betrieben erhebliche Kosten-Nachteile.

Die UNO-Initiative: Global Compact



Anlässlich des Weltwirtschaftsforums in Davos im Januar 1999 schlug UN-Generalsekretär Kofi Annan nach Konsultationen mit der Internationalen Handelskammer (ICC) und anderen internationalen Organisationen unter dem Titel »Global Compact« eine neue Initiative zur Förderung verantwortungsbewusster Unternehmenspraxis vor.

Annan bat die Wirtschaft, der UN in ihrem Engagement für die universellen Werte auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitnehmerrechte und des Umweltschutzes zur Seite zu stehen. Die Prinzipien dieser Initiative beziehen sich auf die allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948, auf die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 und auf die Agenda 21 des Weltumweltgipfels von 1992 in Rio.

Bis zum Sommer 2000 hatten über 60 Unternehmen den Global Compact unterzeichnet, unter anderem auch Daimler Chrysler, BASF, Deutsche Bank, Deutsche Telekom und auch der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG). Zu Beginn hatte der IBFG und seine Berufssekretariate eine Reihe von Bedenken zum Global Compact. Dies betraf insbesondere zwei Felder: Können dadurch die Verhandlungen zur Einführung von Sozialklauseln in das Vertragswerk der WTO behindert werden? Werden die Bemühen des IBFG und seiner Berufssekretariate, zu konkreten Rahmenvereinbarungen mit Unternehmen und Regierungen zu kommen, durch eine derartige umfassende Absichtserklärung verwässert? In einer Reihe von Gesprächen mit den Vereinten Nationen, Vertretern der Wirtschaft, von NGO's und IAO wurde klargestellt, dass der Global Compact sich ausdrücklich auf die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation bezieht und dass der Global Compact dabei die Rolle der drei Parteien der IAO (Organisation der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und Staat) in seinem Umsetzungsprozess bekräftigt. Der soziale Dialog zwischen den verschiedenen Akteuren und der UN wird so zum Herzstück der Übereinkunft.

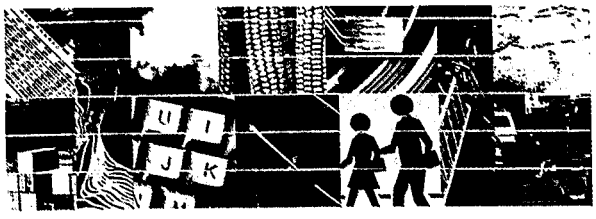
Dabei versteht sich der Global Compact allerdings nicht als Verhaltenskodex. Er beinhaltet auch keine Verfahren zur Überwachung der Einhaltung der von den Unternehmen eingegangenen Selbstverpflichtung. Vielmehr ist der Global Compact nach Auffassung der Vereinten Nationen ein Referenzrahmen für Bestrebungen der Unternehmen, geeignete Wege zur Einlösung ihrer Verpflichtung zu wählen. Zugleich ist er darauf angewiesen, dass regionale und nationale Initiativen von Regierung, Unternehmen, Gewerkschaften und weiteren gesellschaftlichen Akteuren zu seiner Umsetzung beitragen. Vor diesem Hintergrund hat auch der Generalsekretär der Vereinten Nationen seit der Unterzeichnung des Global Compact im Juli 2000 mehrfach zu solchen nationalen und regionalen Initiativen ermutigt.

Angesichts der herausragenden weltwirtschaftlichen Bedeutung Deutschlands und der maßgeblichen Beteiligung führender deutscher Unternehmen am Global Compact versteht sich der in Deutschland installierte „Runde Tisch" unter Federführung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit als ein Teil einer deutschen Initiative. Aktuell bemühen sich auch die verschiedenen internationalen Berufssekretariate, die in ihren Sektoren organisierten Unternehmen anzusprechen, um einen Dialog auf dieser Ebene aufzubauen (siehe Beitrag „Runder Tisch").

Nützlich für den Aufbau und Fortentwicklung des sozialen Dialogs ist, den der Global Compact verlangt, dass die Unternehmen jährliche Berichte veröffentlichen. Sie sollen auf ihren Websites im Internet über den erreichten Fortschritt bei der praktischen Umsetzung der Prinzipien des Global Compact an Hand ausgewählter Beispiele berichten. Obwohl der IBFG nunmehr den Global Compact als Plattform eines Dialoges als zunehmend positiv ansieht, soll dennoch nicht verschwiegen werden, dass es Kritik aus den Reihen derer gibt, die seit vielen Jahren darum kämpfen, dass in multinationalen Konzernen konkrete Vereinbarungen zur Einführung von Kernarbeitsnormen getroffen werden.

K.P.

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen



THE OECD GUIDELINES
FOR MULTINATIONAL
ENTERPRISES

Mitte 2000 stimmte der Ministerrat der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) einer Revision der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu. Die OECD-Leitsätze aus dem Jahre 1976, die 1991 zuletzt revidiert worden waren, sind nunmehr umfassend verändert worden. Sämtliche OECD- Mitgliedsstaaten, aber auch die vier Nicht-OECD-Länder Argentinien, Brasilien, Chile und die Slowakische Republik, haben sich offiziell zu den Leitsätzen als Bestandteil der OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen bekannt.

Die Neufassung der Leitsätze wurde in enger Konsultation zwischen Vertretern der Wirtschaft, von Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen (NGO) vorgenommen. Die Leitsätze bestehen aus zehn Kapiteln und umfassen eine Reihe von Empfehlungen der Regierungen an ihre inländischen multinationalen Unternehmen, wo immer auch diese investieren. Die Leitsätze enthalten Grundsätze und Maßstäbe für gute Praktiken im Einklang mit dem geltenden Recht. Die Beachtung der Leitsätze durch die Unternehmen beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und hat keinen rechtlich zwingenden Charakter.

Deutlich bekennen sich die Regierungen der Teilnehmerstaaten zu ihrer Verantwortung für eine gerechte Behandlung der Unternehmen in Übereinstimmung mit dem internationalen Recht sowie den von ihnen eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen. Die Regierungen der OECD-Länder wollen die Leitsätze fördern und sich für ihre Anwendung einsetzen. Deshalb werden sogenannte nationale Kontaktstellen eingerichtet, die die Beachtung der Leitsätze vorantreiben und als Diskussionsforum für sämtliche Fragen der Leitsätze fungieren sollen. Zwar zeigen die vielen Verben „sollen, können, müssen" in den Leitsätzen eine mangelnde Verbindlichkeit der Einhaltung für multinationale Unternehmen. Trotzdem haben sich die Regierungen zur Kontrolle der Einhaltung der Leitsätze verpflichtet.

Die nationalen Kontaktstellen werden aufgewertet. Ihre Verankerung gehört zu den wenigen rechtlich verbindlichen Elementen der Leitsätze. Mögliche Kritikpunkte an multinationalen Unternehmen, die im Kontext mit den Leitsätzen entstehen, werden zuerst auf nationaler Ebene behandelt. Falls eine Klärung auf nationalem Niveau nicht möglich ist, besteht die Möglichkeit, im Ausschuss für internationale Investitionen und multinationale Unternehmen (CIME) einen Meinungsaustausch über Fragen der Leitsätze zu führen. Jetzt ist es auch in Deutschland gelungen, unter Beteiligung der IG Metall in Zusammenarbeit mit dem DGB und seinen Gewerkschaften, dass eine breite Diskussion über den Ausbau der nationalen Kontaktstelle in Deutschland im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie erfolgt. Generell werden sich alle nationalen Kontaktstellen jährlich zu einem Erfahrungsaustausch treffen und einen entsprechenden Bericht dem Ausschuss für internationale Investitionen und multinationale Unternehmen erstatten.

In ihrer Einführung zur Dokumentation »Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen« appelliert deshalb das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie an die Verbände der deutschen Wirtschaft, aber auch an jedes im Ausland engagierte deutsche Unternehmen, den neuen OECD-Leitsätzen zum Erfolg zu verhelfen. Wörtlich heißt es: »Die kontinuierliche Unterstützung seitens der Wirtschaft, der Arbeitnehmerorganisationen und der Nicht-Regierungsorganisationen und deren ständige Mitwirkung werden entscheidende Voraussetzung dafür sein, dass die neuen Leitsätze zu einem nützlichen Bezugsrahmen und einem Werkzeug zur Förderung eines sozial verantwortungsvollen unternehmerischen Verhaltens werden. Die Bundesregierung ist bereit, mit allen Akteuren vertrauensvoll bei der Umsetzung der neuen Leitsätze zusammenzuarbeiten, um so den positiven Beitrag, den die multinationalen Unternehmen zur Erreichung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Ziele leisten können, zu fördern und zu verstärken.«

Vor diesem Hintergrund ist auch die IG Metall gefragt, aktiv die Arbeit der nationalen Kontaktstelle zu begleiten. Nicht nur Nicht-Regierungsorganisationen hoben hervor, dass diese neuen Leitsätze lediglich ein erster Schritt in die richtige Richtung sind. Solange es keine gesamtstaatliche soziale Regulierung der internationalen Wirtschafts-, Handels- und Finanzpolitik gibt, sind dennoch solche Angebote, wie sie die Leitsätze formulieren, zu nutzen. K.P.

»Für faire Bedingungen weltweit streiten«

Manfred Schallmeyer ist im IG Metall-Vorstand für Textil, Bekleidung und Textile Dienste zuständig: »Kinderarbeit und Diskriminierung von Frauen hat mit Freiheit nichts zu tun«

Frage:: Die IG Metall stemmt sich doch nicht gegen den freien Welthandel?

Manfred Schallmeyer: Es geht um die Gestaltung des fairen Handels in der ganzen Welt. Zu einer Welt der Freiheit gehört auch ein freier Handel. Aber zu einer Welt der Gerechtigkeit, die wir wollen, zählt eben auch, dass dieser Handel nach fairen Spielregeln abläuft. Die Eroberung von Märkten auf Kosten der Umwelt und der Wettbewerb mit Kinderarbeit oder der Diskriminierung von Frauen hat mit Freiheit nichts zu tun. Das sind die seelische Versklavung von Frauen, Kindern und die ökologische Versklavung der kommenden Generationen. Deshalb brauchen wir Sozialstandards, die von unabhängigen Organisationen auf ihre Einhaltung überprüft werden. Wenn es gelingt, die großen Konzerne und ihre Zulieferer mit Verhaltenskodizes zur Einhaltung der Arbeitnormen zu verpflichten, wäre schon viel erreicht. Denn die großen Konzerne wickeln rund zwei Drittel des Welthandels ab.

Frage: Wie konkret vorgehen?

Manfred: Viele Wege führen nach Rom. Und die IG Metall als starke und schlagkräftige Organisation nutzt diese Hebel, um zu fairen Wirtschaftsbeziehungen zu kommen. So haben die Betriebsräte der Firmen Hartmann und Faber Castell mit den Geschäftsleitungen Sozialstandards vereinbart, die weltweit angewandt werden. Diese Vereinbarungen haben Beispielwirkung. In den staatlichen Gremien setzen wir uns im Branchendialog beim Wirtschaftsministerium für fairen Welthandel ein. Dort arbeitet der Arbeitskreis Außenwirtschaft daran. Im Rahmen des Welthandelsabkommens sollten Abkommen verabschiedet werden, um Verstöße gegen Kernarbeitsrechte ahnden zu können. Dafür wirbt die IG Metall auch beim Runden Tisch »Verhaltenskodizes«, der beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit eingerichtet wurde. Dieser Runde Tisch ist Teil einer europäischen Initiative.

Frage: Haben wir mit diesen Initiativen Chancen auf Erfolg? Denn noch immer werden Arbeitsplätze bei Textil und Bekleidung in Deutschland abgebaut.

Manfred: Wie heißt es so schön: Es gibt immer nur einen Ausweg nach vorn. Wenn eine Million Strafgefangene Textilien in China herstellen, ist die Politik gefordert. Bei fairen Bedingungen braucht die Textil- und Bekleidungswirtschaft am Standort D die internationale Konkurrenz überhaupt nicht zu fürchten. Die deutschen und die europäischen Textil- und Bekleidungswirtschaften haben als Innovationsbranchen mit den Stichworten Mode, Qualität, Liefertreue, Pünktlichkeit und als Dienstleistungsbranche mit den Stichworten weltweite Organisation und Produktion, globales Handling und internationale Logistik durchaus eine Zukunft. Damit Lösungen auch umgesetzt werden, nimmt die IG Metall Einfluss auf die Handelspolitik, die Außenwirtschaftsförderung und die Förderung neuer Medien und Techniken.

Frage: Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Manfred: Der Standortvorteil in Deutschland sind die guten Fachkräfte, sind die flexiblen Belegschaften. Die Nase vor haben heißt: Die deutschen Textil- und Bekleidungshersteller sind keine Nähmaschinennomaden. Sie sind erfolgreiche und verantwortungsvolle Globalplayers, die am Standort Deutschland denken und entwickeln und weltweit handeln und vertreiben. Die sich der neuen Techniken auf der Internetautobahn mit E-Commerce bedienen. Und deshalb ist die Qualifikation der Fachkräfte in Deutschland der wichtigste Vorteil. Der Erhalt des Produkts- und Produktions-Niveaus ist von wesentlicher Bedeutung. Dabei wird es zu einer Veränderung des Anforderungsprofils kommen. Und gerade die kleinen und mittleren Textil- und Bekleidungsunternehmen müssen fähiger für den Weltmarkt werden. Dabei wird sie die IG Metall und auch die Bundesregierung unterstützen.

Die Verlagerungswelle kam ab 1970 in Schwung

Werben für die »Kampagne für Saubere Kleidung«: mit Engagement und vielen Argumenten

Dramatisch verlief der Arbeitsplatzabbau in der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie: in der westdeutschen Textilindustrie von 700 000 im Jahre 1970 auf 130 000 derzeit. In der Bekleidungsindustrie von rund 450 000 auf 85 000. In Ostdeutschland sank die Zahl der Arbeitsplätze von 320 000 auf 25 000. Die Historikerinnen Birgit Beese und Brigitte Schneider haben jetzt mit dem Arbeitskreis Frauen der ehemaligen GTB die Geschichte der Bekleidungsindustrie im Ruhrgebiet in dem Buch »Arbeit an der Mode« nachgezeichnet.

1970 waren im Ruhrgebiet noch über 25 000 - vor allem Frauen - in der Bekleidungsindustrie beschäftigt. Aktuelle Daten sind heute nicht mehr verfügbar, weil die Betriebseinheiten für die statistische Erfassung zu klein geworden sind.

Die Autorinnen zeichnen die Etappen nach:
► Der lokale Neuaufbau von 1945 bis 1955. Flüchtlingsbetriebe entstehen - und der Traum von der Modestadt Gelsenkirchen. Die industrielle Massenfertigung kommt in Schwung.
► In den Jahren 1955 bis 1970 boomt es. Die Näherinnen erstreiten in einem Arbeitskampf 1961 Achtungserfolge. Fließbandarbeit setzt sich durch. Viele Arbeitsplätze entstehen.
► Ab 1970 kommt die Verlagerungs-, Konkurs- und Konzentrationswelle in Schwung. Aber neue Unternehmen wie Seeler und Steilmann bringen auch Mode aus dem Ruhrgebiet auf den Markt.
► Nach 1985 und besonders nach dem Zusammenbruch des Ostblocks setzt sich die globalisierte Produktion mit Strukturwandel und starkem Beschäftigtenabbau durch.

Die Autorinnen fassen Erfahrungen des Arbeitskreises Frauen der ehemaligen GTB zusammen: »Für die weiblichen Gesprächspartner, die auf ihre Erfahrungen als Näherinnen und Betriebrätinnen zurückblickten, teilen sich die vergangenen 50 Jahre in zwei Phasen: Zum einen der Aufstieg in den 50er und 60er Jahren. Zum anderen der Beschäftigtenabbau seit Beginn der 70er Jahre. In der ersten Phase hatten sie die Möglichkeit, als gesuchte Arbeitskräfte zwischen den Unternehmen zu wählen und gegebenenfalls den Betrieb zu wechseln. Seit Beginn der 70er Jahre »war der Druck« immer da und steigerte sich bis zu den 90er Jahren hin zu dem Gefühl, »erpressbar« gemacht worden zu sein. ... Die Situation, auf Grund der eigenen Lernerfahrungen zugleich handlungsfähiger und doch auf Grund der Unternehmensstrategie immer stärker »erpressbar« zu werden, war widersprüchlich und nicht auflösbar. Für die Mehrzahl unserer aktiven Gesprächspartnerinnen endete sie mit der Erwerbslosigkeit oder Rente, die sie nutzten, um das Engagement im Gewerkschaftsumfeld und in der »Kampagne für Saubere Kleidung« fortzusetzen.

»Arbeit an der Mode«, Autorinnen: Birgit Beese und Brigitte Schneider Klartext-Verlag, Essen 2001 ISBN 3-89861-005-5, 29,50 Mark

Der Arbeitskreis Frauen in der ehemaligen GTB berichten in dem Buch »Arbeit an der Mode« über ihre Erfahrungen: Christel Hohmann, Edda Bruch, Edith Krämer, Gertrud Jung, Dr. Marianne Kaiser (VHS Gelsenkirchen, ÖAG Arbeit und Leben), Ingrid Bohnenkamp, Charlotte Neumann, Joachim Thoß, Brigitte Schneider, Angela Roßkopf, Werner Falk, Ingebert Zimny, Birgit Beese, Brigitte Hubel (FIAB), Brigitte Otto

»Das bekommen nur Frauen und Männer gemeinsam in den Griff«

Kirsten Rölke ist im IG Metall-Vorstand für die Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständig

Frage: Globalisierung, diesen Begriff verbinden viele in der Textil- und Bekleidungsindustrie mit Arbeitsplatzabbau vor allem von Frauen.

Kirsten Rölke: Es trifft auch die anderen Branchen mit voller Wucht. Ich komme aus dem Norden. In der Werftenkrise wurden massiv Männer freigesetzt - Sozialdumping in anderen Ländern, vor allem Korea, war und ist die Ursache. Beim Zusammenbruch der Textil- und Bekleidungskombinate im Osten waren es vor allem Frauen, die ihre Arbeitsplätze verloren haben. Jetzt herrschen bei vielen Menschen in den grenznahen Bereichen tiefe Ängste, dass die EU-Osterweiterung zu weiterem Arbeitsplatzabbau und zur Lohnabsenkung führt. Denn in Asien gab es nur wenig Metallfacharbeiter. Die gibt es aber in Osteuropa. Die Globalisierung ist ein weltumspannender Prozess, der Männer und Frauen trifft - nur Frauen viel härter, weil sie weniger verdienen. Gegen die niedrigen Frauenlöhne müssen auch Männer angehen, weil dann auch die Männerlöhne unter Druck geraten. Gemeinsam geht es besser.

textil: Wie ist die Marschroute konkret?

Kirsten: Grenzübergreifende Gewerkschaftsarbeit ist angesagt. Zum Beispiel arbeiten die KollegInnen in Brandenburg-Sachsen mit den polnischen Gewerkschaften zusammen, die aus Bayern verstärkt mit den tschechischen und slowenischen. Dabei werden wir vernünftige Angleichungsschritte ausarbeiten und Mindestarbeitsstandards festlegen. Auch müssen wir dafür sorgen, dass die Schattenwirtschaft in Deutschland zurückgedrängt und Illegale in Deutschland nicht mehr dazu missbraucht werden, Sozialstandards zu drücken. Wir brauchen ordentliche Einwanderungsregeln. Ich halte ein Zuwanderungsgesetz für vernünftig. Vor allem müssen wir unsere internationale Gewerkschaftsarbeit verstärken. Wir haben bisher nur wenige Weltbetriebsräte. Aber zum Beispiel bei VW konnte die Geschäftsführung dazu gebracht werden, früh in Südafrika gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die großen Firmen haben Wellenbrecherfunktion: Sie können darauf dringen, dass auch in Zuliefererbetrieben die Mindestarbeitsnormen eingehalten werden, Kinderarbeit und die Diskriminierung von Frauen geächtet werden. Und dass auch die Frauen Chancen bekommen, sich weiterzuqualifizieren.

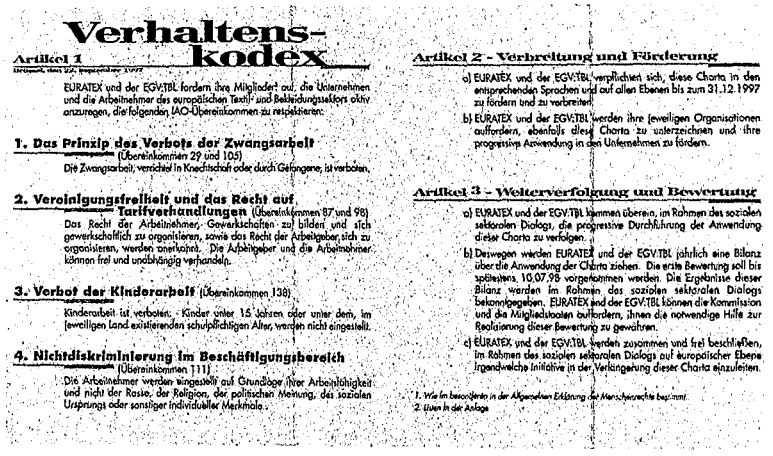
Frage: Da gibt es aber auch in Deutschland noch viel zu tun?

Kirsten: In Zeiten der Globalisierung wird die Qualifikation immer wichtiger. Nach wie vor wählen viele Frauen Standard-Ausbildungsberufe wie Frisörin oder Arzthelferin. Zukunftsberufen wie die IT-Branchen sind noch immer Männerdomänen. Kaufmännische und technische Ausbildung von Frauen muss gefördert werden. Von den schulischen Voraussetzungen her bräuchte dieses Ungleichgewicht nicht bestehen. Mehr Frauen machen heute Abitur als Männer.

Frage: Bilden veraltete Konventionen hier Barrieren?

Kirsten: Sicher auch. Viele trauen sich die »Männer«berufe nicht zu, obwohl dort längst die körperlich schwere Arbeit der Vergangenheit angehört. Fort- und Weiterbildung hat in Deutschland immer noch nicht den gebührenden Stellenwert. Es gibt Ausnahmen vor allem bei großen Firmen. Ich finde es zum Beispiel toll, wie bei Bosch sich un- und angelernte Arbeiterinnen zu Facharbeiterinnen oder Meisterinnen weiterqualifizieren können. Hier können mit dem Modell großer Betriebe Barrieren durchbrochen und auch in Mittel- und Kleinbetrieben neue Wege gegangen werden. Vor allem gilt es, Ressentiments abzubauen. Frau kann genauso gut in der IT Branche mithalten. Aber es herrschen berechtigte Ängste. Im IT-Bereich ist oft Arbeiten ohne Ende angesagt. Welche Arbeitszeiten kommen auf uns zu? Bleiben dabei die sozialen Kontakte, die Partnerschaft auf der Strecke? Das bekommen nur Frauen und Männer gemeinsam in den Griff. Gesellschaftliches Umdenken: Mann macht Karriere, Frau bekommt Kinder? Wir brauchen vernünftige Rahmenbedingungen, sonst haben wir bald eine Gesellschaft ohne Kinder. Auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist es unsinnig, auf die gut ausgebildeten Frauen im Arbeitsleben zu verzichten. Ich finde es peinlich für ein so reiches Land wie die Bundesrepublik, dass wir nur ganz wenige Ganztagsschulen haben.

Runder Tisch »Verhaltenskodizes« beim Wirtschaftsministerium



Verhaltens-kodex

Artikel 1

EURATEX und der EGV-TBL fordern ihre Mitglieder auf, die Unternehmen und die Arbeitnehmer des europäischen Textil- und Bekleidungssektors aktiv anzuregen, die folgenden IAO-Übereinkommen zu respektieren:

1. Das Prinzip des Verbots der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)

Die Zwangsarbeit, verstanden in Knechtschaft oder durch Gefängnis, ist verboten.

2. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)

Das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden und sich gewerkschaftlich zu organisieren, sowie das Recht der Arbeitgeber sich zu organisieren, werden anerkannt. Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer können frei und unabhängig verhandeln.

3. Verbot der Kinderarbeit (Übereinkommen 138)

Kinderarbeit ist verboten. Kinder unter 15 Jahren oder unter dem, im jeweiligen Land existierenden schulpflichtigen Alter, werden nicht eingestellt.

4. Nichtdiskriminierung im Beschäftigungsbereich (Übereinkommen 111)

Die Arbeitnehmer werden eingestellt auf Grundlage ihrer Arbeitsfähigkeit und nicht der Rasse, der Religion, der politischen Meinung, des sozialen Ursprungs oder sonstiger individueller Merkmale.

Artikel 2 - Verbreitung und Förderung

a) EURATEX und der EGV-TBL verpflichten sich, diese Charta in den entsprechenden Sprachen und auf allen Ebenen bis zum 31.12.1997 zu fördern und zu verbreiten.

b) EURATEX und der EGV-TBL werden ihre (eventuellen) Organisationen auffordern, ebenfalls diese Charta zu unterzeichnen und ihre progressive Anwendung in den Unternehmen zu fördern.

Artikel 3 - Weiterverfolgung und Bewertung

a) EURATEX und der EGV-TBL kommen überein, im Rahmen des sozialen sektoralen Dialogs, die progressive Durchführung der Anwendung dieser Charta zu verfolgen.

b) Deswegen werden EURATEX und der EGV-TBL jährlich eine Bilanz über die Anwendung der Charta ziehen. Die erste Bewertung soll bis spätestens 10.07.98 vorgenommen werden. Die Ergebnisse dieser Bilanz werden im Rahmen des sozialen sektoralen Dialogs bekanntgegeben. EURATEX und der EGV-TBL können die Kommission und die Mitgliedstaaten auffordern, ihnen die notwendige Hilfe zur Realisierung dieser Bewertung zu gewähren.

c) EURATEX und der EGV-TBL werden zusammen und frei beschließen, im Rahmen des sozialen sektoralen Dialogs auf europäischer Ebene irgendwelche Initiative in der Verlängerung dieser Charta einzuleiten.

1. Wie im besonderen in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bestimmt.
2. Listen in der Anlage

Für den ersten industriellen Sektor in Europa vereinbarten die europäischen Sozialpartner des Textil- und Bekleidungssektors 1997 einen Verhaltenskodex auf der Grundlage der IAO-Kernarbeitsnormen. Auf ihm basiert auch der 1998 abgeschlossene Verhaltenskodex zwischen der IG Metall und dem Bundesverband der Bekleidungsindustrie beziehungsweise Gesamttextil

Auch auf gewerkschaftliche Initiative wurde am 17. Januar 2001 beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung der Runde Tisch »Verhaltenskodizes« gegründet. Dieser Runde Tisch setzt sich zusammen aus den Vertretern verschiedener Ministerien, der Spitzenverbände der Wirtschaft, der Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen.

Der Runde Tisch »Verhaltenskodizes« setzt sich zum Ziel, die Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards in Entwicklungsländern durch Verhaltenskodizes von Unternehmen zu verbessern. Dazu wollen die beteiligten Gruppen des Runden Tisches ein gemeinsames Verständnis entwickeln, wie freiwillige Verhaltenskodizes wirksam umgesetzt werden können.

Der Runde Tisch orientiert sich inhaltlich an der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den internationalen Menschenrechtspakten und -konventionen, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) »Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit« von 1998 und der Initiative des Generalsekretärs der Vereinten Nationen für einen »Global Compact« (siehe Bericht Global Compact). Die Mitglieder des Runden Tisches sehen Vereinigungs- und Tarifvertragsfreiheit, Nichtdiskriminierung sowie Freiheit von Zwangsarbeit und ausbeuterischer Kinderarbeit als grundlegende Menschenrechte an.

Die Verhaltenskodizes und Richtlinien für Unternehmen, wie sie die Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels (AVE), die OECD und der Internationale Bund der freien Gewerkschaften (IBFG) vorgeschlagen haben, geben dem Runden Tisch eine wichtige Orientierung für seine Arbeit.

Im Focus des Runden Tisches stehen die Themen »Einführung, Monitoring und Verifizierung« von freiwilligen Verhaltenskodizes. Es soll herausgearbeitet werden, wie effektive und für alle Seiten akzeptable Verfahren des Monitorings und der Verifizierung von Verhaltenskodizes gestaltet und wie dabei Gewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen und Nicht-Regierungsorganisationen angemessen beteiligt werden können. Die Entwicklung eines eigenen Verhaltenskodex des Runden Tisches hat keine Priorität. Der innovative Ansatz des Runden Tisches besteht in der Chance, Verfahren des Monitorings und der Verifizierung schon in der Entstehungsphase zur Diskussion zu stellen, gemeinsam Pilotmaßnahmen zu initiieren, auszuwerten und daraus Schlüsse für die Umsetzung von Verhaltenskodizes zu ziehen. In der Praxis zeigt sich, dass in der Phase Monitoring/Verifizierung sich die Unternehmen oft außerstande sehen, die Zuliefererkette mit einzubeziehen oder bei der Frage einer externen Kontrolle Widerstand leisten.

Beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ist mit Beginn des Jahres 1999 ein gesonderter Fonds bereitgestellt worden. Er ermöglicht der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ), das Konzept des »Public-Private-Partnership-Progamms (PPP-Programm)« umzusetzen. Mit Unternehmen und Institutionen der deutschen Privatwirtschaft werden in Entwicklungsländern gemeinsame Projekte zu Umwelt- und Sozialstandards aufgelegt. Konkret sollen Lieferanten und Zulieferer in der Umsetzung von Sozialstandards in Landwirtschaft, Industrie und Handel qualifiziert werden. Daneben bietet dass PPP-Programm Wege, »vor Ort« soziales Engagement zu zeigen, indem betriebsinterne Krankenkassen gefördert werden oder die medizinischen Versorgung von Mitarbeitern und ihrer Familien unterstützt wird.

Die IG Metall steht in Gesprächen mit Unternehmen, um die Bereitschaft auszuloten, sich an diesem Programm zu beteiligen. Im Rahmen des Branchendialoges Textil/Bekleidung zwischen Bundeswirtschaftsministerium und IG Metall haben die Verbände vereinbart, möglichst umgehend Gespräche zu führen, die zum Ziel haben, die 1998 zwischen Gesamttextil und Bundesverband der Bekleidungsindustrie einerseits und der IG Metall andererseits vereinbarten Kodizes weiter umzusetzen, indem ein für alle Seiten akzeptables Monitoring auf den Weg gebracht wird.

K.P.

Die neuen Verhaltenskodizes: Einige Fragen und Antworten

Von Neil Kearney und Dwight W. Justice

Neil Kearney ist Generalsekratär der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung und Dwight W. Justice arbeitet beim Internationalen Bund freier Gewerkschaften in der Abteilung Multinationale Gesellschaften

Wie sehen die »neuen« Verhaltenskodizes aus?

Anfang der 90er Jahre begannen internationale »Marken«-Unternehmen, Verhaltenskodizes auszuarbeiten, die Unterauftragnehmer und Lieferanten verpflichteten, bestimmte Arbeitspraktiken einzuhalten. Diese einseitigen Unternehmenskodizes für internationale Arbeitspraktiken sind die neuen Verhaltenskodizes.

Verhaltenskodizes für Unternehmen sind nicht neu. Die Unternehmen wenden sie seit Jahren an, um Anliegen der Öffentlichkeit wie Verbraucherrechte, Produktsicherheit oder Umweltschutz gerecht zu werden. Auch Verhaltenskodizes für internationale Geschäftstätigkeiten sind nicht neu. In den 70er Jahren hat die wachsende Besorgnis über die zunehmende Macht multinationaler Gesellschaften dazu geführt, dass die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) die »Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik« und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) ihre »Leitsätze für multinationale Unternehmen« verabschiedet hat. Mit diesen internationalen Leitsätzen sollte die Souveränität der Länder geschützt werden, indem die Pflichten internationaler Unternehmen, einschließlich der sozialen, definiert werden.

Was ist »neu« an diesen Kodizes?

Sie sind in vielerlei Hinsicht neu: Obwohl die Kodizes der IAO und der OECD freiwillig angenommen wurden, sind sie doch Bestandteil von internationalen Prinzipien, auf die sich Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften verständigt haben und die den Unternehmen empfohlen werden. Die neuen Kodizes werden von einzelnen Unternehmen ausgearbeitet und angenommen. Bei der Formulierung der ersten neuen Kodizes ignorierten die meisten Unternehmen in der Tat etablierte Normen und legten statt dessen ihre eigenen fest.

Der Zweck der neuen Kodizes besteht nicht darin, die Souveränität von Regierungen zu schützen. Sie sollen Missstände beseitigen, die durch das Versäumnis nationaler Regierungen und der internationalen Gemeinschaft, akzeptable Arbeitsnormen anzunehmen und in Kraft zu setzen, entstanden sind. In der Regel basiert die Unternehmenspolitik auf der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis. Im Gegensatz dazu sollen die neuen Kodizes auf internationaler Ebene angewandt werden, ungeachtet der Frage, wo die Arbeit tatsächlich verrichtet wird.

Die neuen Kodizes sollen angeblich die Beschäftigten schützen, egal, ob sie Angestellte des den Kodex annehmenden Unternehmens sind oder nicht. Vor allem sollen sie für die Arbeitspraktiken der Lieferanten und Subunternehmer des Unternehmnes gelten.

Die neuen Kodizes werden zum Teil auch als private freiwillige Initiativen bezeichnet. Im Gegensatz dazu gelten die OECD-Leitsätze für alle multinationalen Unternehmen, die in OECD-Staaten tätig sind, egal, ob die Unternehmen sie angenommen haben oder nicht. Die Besorgnis über die negativen Auswirkungen der Globalisierung hat zu einem erneuten Interesse an den OECD-Leitsätzen geführt, die im Jahr 2000 überarbeitet wurden. Zu den vorgenommenen Änderungen gehörten eine Stärkung der Überprüfbarkeit sowie die Ausweitung ihres Geltungsbereichs auf in der OECD ansässige Unternehmen, die in Nicht-OECD-Ländern tätig sind.

Sind diese »neuen« Kodizes lediglich eine neue Form von PR?

Die Unternehmen, die die neuen Kodizes annahmen, reagierten damit auf die negative Publicity in Folge von Berichten über gefährliche Arbeitsbedingungen, unmenschliche Arbeitszeiten, Hungerlöhne, Brutalität und den weitverbreiteten Einsatz von Kinderarbeit in der Produktion von Bekleidung, Schuhen, Spielwaren und anderen arbeitsintensiven Industrien und der Landwirtschaft. In anderen Sektoren tätige Unternehmen verabschieden jetzt ähnliche Kodizes.

Die ersten neuen Kodizes gingen kaum über die Zusage hin-

aus, nicht auf Kinderarbeit zurückzugreifen und die Gesetze des jeweiligen Landes zu achten. Die Unternehmen schienen kaum die Absicht zu haben, sich an ihre Versprechungen zu halten. In einigen Fällen installierten die Unternehmen ein »Beschwerdeverfahren«, und baten nichtstaatliche Organisationen und Gewerkschaften, Beschwerden über Ausbeutung und Missbräuche zunächst dem Unternehmen selbst vorzulegen, bevor sie damit »an die Öffentlichkeit gingen«. Viele der späteren Kodizes wollen den Forderungen gerecht werden, internationale Normen anzuwenden. Die Unternehmen werden in zunehmendem Maße gezwungen, unabhängige Überprüfungssysteme für ihre Kodizes in Betracht zu ziehen. Dennoch sind viele der neuen Kodizes nach wie vor PR-Übungen. Die große Mehrzahl der Kodizes basiert nicht auf den grundlegenden internationalen Arbeitsnormen. Untersuchungen haben ergeben, dass die Kodizes keine wesentlichen Veränderungen der Arbeitspraktiken erbracht haben.

Warum sollten sich die Gewerkschaften mit diesen Kodizes auseinandersetzen?

Ob es sich um politische Strategien oder Versprechen handelt: Die neuen Kodizes regeln Arbeitspraktiken und können daher nicht von den Gewerkschaften ignoriert werden. Die meisten Unternehmen nehmen Kodizes an, ohne die Gewerkschaften einzubeziehen. Sie werden auch weiterhin Kodizes annehmen, auch wenn die Gewerkschaften sie zurückweisen oder ignorieren. Die neuen Kodizes werden in der Diskussion über Unternehmenspflichten im Zeitalter der Globalisierung immer wichtiger. Die neuen Kodizes werden von zahlreichen nichtstaatlichen Organisationen angestrebt und ziehen das Interesse von Unternehmens- und Industriegruppen, Regierungen, internationalen Organisationen und Wissenschaftlern auf sich. Viele Berater und Unternehmen spezialisieren sich darauf, den multinationalen Unternehmen bei der »sozialen Rechenschaftspflicht« zu helfen.

Die Gewerkschaften fordern bereits seit langem, dass multinationale Unternehmen die Verantwortung für ihre internationalen Tätigkeiten übernehmen. Ein Einwand gegen die neuen Kodizes besteht darin, das »privat« geregelt wird, was Aufgabe der Regierungen sein sollte. Sie können von Unternehmen missbraucht werden, um Gewerkschaften zu umgehen. Andererseits können die neuen Kodizes auch internationale Arbeitsnormen fördern und einen Rahmen für verantwortungsvolles Unternehmensgebaren schaffen. Die neuen Kodizes können Tarifverhandlungen fördern und den Beschäftigten bei der Gründung von Gewerkschaften helfen. Kodizes können dazu dienen, Organisierungsaktivitäten zu unterstützen und die Unternehmen öffentlich auf die Achtung des Vereinigungs- und des Tarifverhandlungsrechts festzulegen.

Wo Kodizes umgesetzt werden, können sie einige der schlimmsten Formen von Ausbeutung und Missbrauch beenden. Sie können internationalen Gewerkschaftsorganisationen Gelegenheit geben, einen Dialog mit multinationalen Unternehmen aufzunehmen. Die Beteiligung der Gewerkschaften und vor allem die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften können darüber entscheiden, ob die neuen Kodizes als Mittel der Privatisierung der eigentlichen Aufgaben von Regierungen oder ob sie zum Aufbau eines Systems internationaler sozialer Gerechtigkeit und Arbeitsbeziehungen beitragen.

Sollten nationale Gewerkschaften Kodizes aushandeln?

Der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad in vielen betroffenen Industrien und Ländern lässt Forderungen, dass Kodizes stets mit Gewerkschaften ausgehandelt werden müssen, unrealistisch erscheinen. Da die neuen Kodizes international gelten, nahezu sämtliche Tarifverhandlungen dagegen national erfolgen, würde eine nationale Gewerkschaft, die einen Kodex aushandelt, möglicherweise Pflichten übernehmen, die sie nicht erfüllen kann.

Zu ernsthaften Komplikationen kann es kommen, wenn eine Gewerkschaft versucht, Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in einem anderen Land auszuhandeln. Wenn die einen Kodex aushandelnde Gewerkschaft aus dem Heimatland eines multinationalen Unternehmens kommt, setzt sie sich möglicherweise Vor-

Das weltweite Sozialdumping muss gestoppt werden. Dieses Ziel wird durch die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit verfolgt.

würfen aus, rein nationale Interessen oder Beziehungen zu führenden nationalen Unternehmen zu schützen. Es ist inakzeptabel für Gewerkschaften, Vereinbarungen auszuhandeln, die für Beschäftigte in einem anderen Land gelten, in dem die Beschäftigten von ihrer eigenen Gewerkschaft vertreten werden. Eine Ausnahme gilt, wenn die ausländische Gewerkschaft um Unterstützung gebeten hat und kontinuierlich konsultiert wird. In jedem Fall ist es besser, das zuständige internationale Berufssekretariat (IBS) einzuschalten.

Nahezu alle Unternehmen, die neue Kodizes annehmen, sind in Sektoren tätig, in denen die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keiner Gewerkschaft angehören. In diesen Ländern werden die Gewerkschaftsrechte meist nicht geachtet. Die Ausbeutung und der Missbrauch von Beschäftigten führt dazu, dass ein Kodex überhaupt notwendig wird. Dort, wo Beschäftigte unabhängige Gewerkschaften gründen und Tarifverhandlungen führen können, besteht möglicherweise kaum Bedarf an einem Verhaltenskodex.

Es besteht ein großer Unterschied zwischen dem Eintreten für Beschäftigte, die nicht vertreten werden, und dem Bemühen um Verhandlungen in ihrem Namen. Zu sagen, dass es möglich ist, für unorganisierte Beschäftigte zu verhandeln, ist gleichbedeutend mit der Feststellung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne ihre eigenen Gewerkschaften vertreten werden können. Die moralische Verpflichtung aller Gewerkschaften gegenüber unorganisierten Beschäftigten besteht darin, sie bei der Gründung von eigenen Gewerkschaften zu unterstützen. Gleichzeitig muss verhindert werden, dass andere - egal ob Regierungen, politische Parteien, Arbeitgeber oder nichtstaatliche Organisationen - angeblich für die sprechen.

Bei der Frage, ob eine Gewerkschaft einen internationalen Kodex aushandeln sollte, geht es um Folgendes: Ist es der Gewerkschaft möglich, die wirklichen Vertreter der Beschäftigten, die von einem Kodex betroffen sind, zu konsultieren? Das beste Beispiel für eine positive Antwort auf diese Frage findet sich in den 80er Jahren, als Gewerkschaften in den Heimatländern multinationaler Unternehmen, die während der Apartheid in Südafrika tätig waren, im Namen der schwarzen Beschäftigten in Südafrika Kodizes aushandeln konnten. Dies war nur deshalb möglich, weil die betroffenen Beschäftigten bereits, wenn auch illegale, Gewerkschaften gegründet hatten. Mit diesen Gewerkschaften arbeiteten die Kodizes aushandelnden Gewerkschaften eng zusammen. Dies waren außergewöhnliche Umstände.

Was ist der Unterschied zwischen einem Verhaltenskodex und einer Rahmenvereinbarung?

Durch die Unterscheidung von Rahmenvereinbarungen und einseitig angenommenen Unternehmenskodizes über Arbeitspraktiken können Mängel von Kodizes beseitigt und Vorteile gewonnen werden. Eine Rahmenvereinbarung ist eine zwischen einem multinationalen Unternehmen und einer internationalen Gewerkschaftsorganisation wie einem Internationalen Berufssekretariat (IBS) ausgehandelte Vereinbarung über die in-

Maquila-Arbeiterin in der Freien Exportzone »Las Mercedes« in Managua, Nikaragua

ternationalen Tätigkeiten dieses Unternehmens. Obwohl ein internationaler Verhaltenskodex Bestandteil einer Rahmenvereinbarung sein kann, besteht der Hauptzweck einer Rahmenvereinbarung darin, kontinuierliche Beziehungen zwischen dem multinationalen Unternehmen und der internationalen Gewerkschaftsorganisation herzustellen.

Gewerkschaften, die in einen Dialog mit multinationalen Unternehmen über ihre Arbeitspraktiken in anderen Ländern eintreten wollen, sollten dies in enger Zusammenarbeit mit dem zuständigen IBS tun. Da die IBS-Mitgliedsorganisationen in allen Regionen der Welt hat, sind sie die legitime internationale Stimme der Beschäftigten in ihren jeweiligen Industrien oder Wirtschaftssektoren. Ein zusätzlicher Vorteil der Arbeit über ein IBS besteht darin, dass Gewerkschaften die internationale Gewerkschaftsbewegung stärken.

Es gibt noch weitere Gründe, zwischen einseitig angenommenen Unternehmenskodizes und Rahmenvereinbarungen zu unterscheiden. Einer besteht darin, dass Gewerkschaften nicht automatisch Kodizes verwerfen sollten, weil sie nicht ausgehandelt wurden. Gewerkschaften können mit multinationalen Unternehmen über ihre Kodizes sprechen, ohne dass sie Vertragspartei werden. Ein weiterer Grund besteht in dem Inhalt. Eine Rahmenvereinbarung kann sich auf eine Vielzahl von Themen beziehen. Ein einseitig angenommener Unternehmenskodex über Arbeitspraktiken sollte sich auf die Festlegung von Mindestnormen beschränken.

Was sollten die Gewerkschaften von Verhaltenskodizes erwarten?

Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass die neuen Kodizes tatsächlich die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen fördern. Sie dürfen nicht als Ersatz für diese grundlegenden Arbeitnehmerrechte verwendet werden. Die Unternehmen dürfen Kodizes nicht als Mittel zur Umgehung von Gewerkschaften nutzen können. Ebenso sollten nationale oder lokale Gewerkschaften Kodizes dann nicht akzeptieren, wenn sie statt dessen Tarifverträge für die Beschäftigten aushandeln können. Verhaltenskodizes leisten guten Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen Vorschub.

Wie können Kodizes Tarifverhandlungen fördern?

Der Inhalt des Kodex ist in zweierlei Hinsicht von entscheidender Bedeutung. Erstens sollte ein Kodex über Arbeitspraktiken das Recht der Beschäftigten ausdrücklich anerkennen, Gewerkschaften zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen. Falls diese Bestimmungen fehlen, muss deren Aufnahme gefordert werden. Die auf der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Juni 1998 verabschiedete Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte zeigt einen weltweiten Konsens bei der Vereinigungsfreiheit, bei dem Recht auf Tarifverhandlungen und über alle Kernarbeitsnormen der IAO.

Zweitens sollten Kodizes keine Bestimmungen enthalten, die besser in Tarifverträgen geregelt werden. Einseitig angenommene Verhaltenskodizes sollten lediglich Mindestnormen enthalten, die ausdrücklich als solche anerkannt werden. Der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG) empfiehlt, Kodizes über Arbeitspraktiken auf international anerkannte Arbeitsnor-

Quelle: CFR-Archiv

men zu stützen und einen ausdrücklichen Verweis auf alle grundlegenden Arbeitsnormen der IAO aufzunehmen. Die Gewerkschaften werden ersucht, den IBFG/IBS-Modellkodex über Arbeitspraktiken (ICFTU/IST-Basic Code of Labour Practice) als Maßstab für freiwillige Verhaltenskodizes zu verwenden.

Können internationale Arbeitsnormen sowohl für Unternehmen als auch für Regierungen gelten?

Verhaltenskodizes sind kein Ersatz für Gesetze. Verhaltenskodizes von Unternehmen, die auf internationalen Arbeitsnormen beruhen, fördern jedoch indirekt die Verantwortung der Regierung. Einen solchen Nutzen werden jedoch nur Verhaltenskodizes haben können, die auf bereits etablierten internationalen Normen, einschließlich IAO-Normen, basieren. Es ist nicht schwierig, die grundlegenden IAO-Übereinkommen in Verpflichtungen für internationale Unternehmen zu übertragen.

Unternehmen, die sich um die Definition ihrer sozialen Pflichten bemühen, betonen fast immer, dass sie die Werte der Gemeinschaft respektieren. Für internationale Unternehmen sollte das die Achtung der Normen der internationalen Gemeinschaft bedeuten. Die IAO ist diejenige Organisation, die die internationale Gemeinschaft für internationale Arbeitsnormen eingerichtet hat.

Wie können Verhaltenskodizes Tarifverhandlungen in Ländern fördern, in denen unabhängige Gewerkschaften verboten sind?

Das Recht der Beschäftigten, den Gewerkschaften beizutreten oder sie zu gründen sowie das Recht auf Tarifverhandlungen sind Menschenrechte, die nur in Demokratien uneingeschränkt geachtet werden. Aber den Beschäftigten ist es selbst in Diktaturen gelungen, einen gewissen Spielraum für gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen mit einigen Arbeitgebern zu schaffen. Diese Erfahrung wurde in Chile, Korea, Polen, Südafrika und der Türkei gemacht, als diese Länder Diktaturen waren. Unternehmen, die die Menschenrechte respektieren, sollten daher auf Möglichkeiten achten, um einen Spielraum für die Organisation der Beschäftigten zu schaffen. In jedem Fall sollten es die Unternehmen vermeiden, sich an staatlichen Repressionen zu beteiligen.

Einige Befürworter von Verhaltenskodizes, die die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen beinhalten, sind nicht für Boykotte von Ländern, die diese Rechte verweigern. Statt dessen wollen sie, dass Unternehmen, die Geschäfte in diesen Ländern betreiben, von ihren Lieferanten fordern, dass Arbeitnehmerorganisation ermöglicht wird. Der Lieferant wäre nicht verpflichtet, irgendeine Organisation ins Leben zu rufen, müsste jedoch der Belegschaft die Möglichkeit geben, dies in Form gewählter Beratungsausschüsse zu Themen wie Gesundheit und Sicherheit, Produktivität und zahlreichen anderen relevanten Fragen zu tun. Bei der Umsetzung jeder solchen Bestimmung ist erhebliche Vorsicht geboten, da der Eingriff eines Arbeitgebers in Arbeitnehmerorganisationen eine Verletzung der Vereinigungfreiheit darstellt. Einige Arbeitgeber würde eine solche Bestimmung dazu nutzen, um von ihnen kontrollierte Organisationen ins Leben zu rufen, um auf diese Weise Gewerkschaften zu umgehen oder zu beweisen, dass Beschäftigte keine Gewerkschaft brauchen. Aus diesem Grund sollten

Bestimmungen über alternative Wege nur in einer sehr begrenzten Anzahl von Ländern gelten. Dazu würden die wenigen Länder wie etwa Saudi-Arabien gehören, in denen alle Gewerkschaften ausdrücklich verboten sind, ebenso wie Länder wie China, wo der Staat ein Gewerkschaftsmonopol ins Leben gerufen hat und kontrolliert.

Unternehmen, die in Ländern mit repressiven Regimen Geschäfte machen, haben eine größere Verpflichtung zu Transparenz bei ihren Tätigkeiten und sollten mit internationalen Gewerkschaftsorganisationen zusammenarbeiten, um die positiven Auswirkungen ihres Engagements in diesen Ländern zu vergrößern und die negativen zu verringern.

Sollten Kodizes die besonderen Umstände in bestimmten Ländern berücksichtigen?

Einige Gewerkschaften und nichtstaatliche Organisationen sprechen davon, Kodizes über Arbeitspraktiken auszuhandeln, die die »besondere Situation« in ihrem jeweiligen Land oder ihrer Region berücksichtigen. Ließe man sich auf weniger als internationale Mindestnormen ein, so würde ein internationaler Kodex seinen Sinn verlieren.

Regierungen rechtfertigen die Unterdrückung von Arbeitnehmerrechten und Gewerkschaften mit »besonderen Situationen« und »einzigartigen Umständen«. Für viele Unternehmen war es praktisch und profitabel, dieses Argument zu akzeptieren und sich nicht durch das »Aufzwingen« ihrer eigenen »kulturellen Werte« einzumischen. Ein klares Beispiel für eine inakzeptable »kulturelle« Ausnahme von internationalen Normen ist die Diskriminierung von Frauen.

Obwohl selbstverständlich zu erwarten ist, dass der Inhalt der Kodizes von Unternehmen und einzelnen Industrien unterschiedlich sein wird, so sollte die Relevanz der verschiedenen internationalen Normen und der etablierten guten Praktiken doch die Richtschnur für diese Unterschiede bilden. In einigen Kodizes wäre es zum Beispiel besonders angebracht, bestimmte Gesundheits- und Sicherheitsnormen zu regeln.

Sollten die Gewerkschaften für die Umsetzung von Verhaltenskodizes zuständig sein?

Nein. Die Unternehmen sollten für die Umsetzung ihrer eigenen Verhaltenskodizes zuständig sein. Kodizes sollten als Unternehmenspolitik und als ein Betriebsführungsinstrument zur Lösung von Problemen betrachtet werden. Wenn ein Unternehmen einen Verhaltenskodex angenommen hat, dann ist es moralisch dazu verpflichtet, ihn auch umzusetzen. Ein Unternehmen, das seinen Verhaltenskodex ernst nimmt, wird ihn nicht seiner PR-Abteilung oder Agentur überlassen, sondern die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Kodex auf der höchsten Ebene ansiedeln und die Einhaltung des Kodex in alle relevanten Betriebsführungssysteme integrieren. Das bedeutet die Zuweisung der Verantwortung überall im Unternehmen. Eine zuständige Abteilung sollte die Rechtsabteilung sein. Die Einhaltung des Unternehmenskodex sollte zu einem durchsetzbaren und auch durchgesetzten Bestandteil der Verträge gemacht werden, die das Unternehmen bei der externen Auftragsvergabe schließt. Ebenfalls zuständig sollte die Personalabteilung sein. Der Kodex sollte sowohl für das Unternehmen, das ihn annimmt, als auch für dessen Lieferanten und Subauftragsnehmer gelten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens sollten für die Umsetzung des Kodex geschult werden. Es muss den Einkäufern gestattet werden, die Kosten für die Einhaltung des Kodex bei der Aushandlung von Verträgen mit Lieferanten zu berücksichtigen. Die Arbeitspraktiken müssen ebenso engagiert überwacht werden wie die Qualität.

Die unter einen Kodex fallenden Beschäftigten sollten in jedem Falle eine umfassende und verständliche Erläuterung des Kodex erhalten, und zwar sowohl mündlich als auch schriftlich. Den unter einen Kodex fallenden Beschäftigten sollte eine vertrauliche und zugängliche Möglichkeit zur Verfügung stehen, um über Verstöße gegen den Kodex berichten zu können.

Letztlich besteht der wirkliche Test für die Umsetzung darin, ob ein Unternehmen irgendetwas unternimmt, um aufgedeckte inakzeptable Arbeitspraktiken zu korrigieren. Umsetzung, ebenso wie Überwachung, unabhängige Überwachung oder

Foto: PI/KJakarta

Eine Kleiderfabrik in Indonesien. Der Kodex der Kampagne für Saubere Kleidung gibt eine genaue Beschreibung der Mindestarbeitsbedingungen, wie sie in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt sind, sowie die Zusicherung der Firmen, diese Standards unabhängig überwachen zu lassen.

Überwachung durch Dritte sowie Verifizierung sind Begriffe, die Verwirrung stiften. Unter Umsetzung versteht man alle Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreift, um seinen Kodex in Kraft zu setzen. Die Überwachung ist lediglich ein Aspekt der Umsetzung.

Sollten Gewerkschaften für die Überwachung von Kodizes zuständig sein?

Nein. Die Unternehmen sollten für die Überwachung ihrer eigenen Verhaltenskodizes zuständig sein. Eine Überwachung bedeutet die Kontrolle der Bestimmungen des Kodex. Dies ist von grundlegender Bedeutung für die Umsetzung eines Kodex. Die Überwachung sollte als ein regulärer und laufender Prozess betrachtet werden, der in den Verantwortungsbereich eines Unternehmens fällt, das einen Kodex angenommen hat.

Die Gewerkschaften überwachen Betriebe, in denen sie Mitglieder haben, im Interesse ihrer Mitglieder. Und sie überwachen Betriebe, in denen sie keine Mitglieder haben, um Unorganisierten die Vorzüge der Gewerkschaftsbewegung nahezubringen. Es fällt jedoch nicht in den Aufgabenbereich von Gewerkschaften, Betriebe zu überwachen, um zu gewährleisten, dass ein Unternehmen sich an seine eigene Politik hält.

Die Gewerkschaften sollten im Rahmen des Überwachungsprozesses und selbstverständlich im Rahmen der Arbeitsbeziehungen regelmäßig konsultiert werden. Es kann jedoch Fälle geben, in denen Gewerkschaften Vereinbarungen mit Unternehmen treffen, um den Überwachungsprozess zu unterstützen, beispielsweise durch die Bereitstellung von Dolmetschern oder Interviewern. Dadurch könnte die Gewerkschaft Zugang zu unorganisierten Beschäftigten erhalten. Die Gewerkschaften sollten jedoch keine Vereinbarungen mit Unternehmen treffen, durch die sie die Verantwortung für die Überwachung von Betrieben übernehmen, wenn sie nicht als legale Vertreter der betroffenen Beschäftigten anerkannt werden.

Wie steht es mit der »unabhängigen Überwachung«?

Gegenwärtig gibt es keine guten Beispiele für eine unabhängige Überwachung - das Thema wird kontrovers diskutiert. Um den Begriff »unabhängige Überwachung« besteht erhebliche Verwirrung. Immer mehr Personen, die mit den damit zusammenhängenden Problemen vertraut sind, ziehen den Begriff »Verifizierung« vor.

Der Gedanke hinter dem Konzept einer »unabhängigen Überwachung« besteht darin, dass ein Kodex glaubwürdiger sein wird, wenn dessen Einhaltung von Personen oder Organisationen überwacht wird, die unabhängig von dem Unterneh-

men sind, das den Kodex angenommen hat. Einige Unternehmen haben kommerzielle Firmen wie Rechnungsprüfungsfirmen und Management-Berater engagiert, um die »unabhängige Überwachung« oder »Verfizierung durch Dritte« vorzunehmen. Andere Unternehmen haben im Rahmen von Vereinbarungen mit ihren Lieferanten und Subunternehmen örtliche nichtstaatliche Unternehmen zu ihren »unabhängigen Überwachern« erklärt. In all diesen Fällen kontrollieren die Unternehmen durch ihre Vereinbarungen mit Unternehmen oder nichtstaatlichen Organisationen den Überwachungsprozess.

Der sich herausbildende Konsens sieht so aus, dass der Begriff »unabhängige Überwachung« (und ähnliche Begriffe wie etwa »Überwachung durch Dritte«) eher verwirrend als zutreffend ist. Diese Begriffe verschleiern die Verpflichtung eines Unternehmens, die Einhaltung seines Kodex regelmäßig zu überwachen. Darüber hinaus wird auch der Zweck einer »unabhängigen Überwachung«, nämlich für Glaubwürdigkeit zu sorgen, verschleiert.

Damit eine sogenannte »unabhängige Überwachung« glaubwürdig ist, müsste sie von qualifizierten Personen im Rahmen eines vereinbarten Prozesses vorgenommen werden. Sowohl die Qualifikationen der Personen als auch die damit zusammenhängenden Prozesse müssten unabhängig von dem Unternehmen, dessen Kodex überwacht wird, festgelegt werden. Ohne professionelle Normen besteht keinerlei Grund, die Unabhängigkeit einer von einem Unternehmen für diese Arbeit engagierten Firma oder nichtstaatlichen Organisation zu akzeptieren. Die Verpflichtung einer kommerziellen Firma oder einer nichtstaatlichen Organisation zur Überwachung eines Kodex unterscheidet sich kaum von der Arbeit durch unternehmenseigenes Personal.

Einer der gefährlicheren Aspekte des Konzepts der »unabhängigen Überwachung« besteht darin, dass durch die Vereinbarungen über eine »unabhängige Überwachung« auf Grund der Notwendigkeit, dass diese Überwachung ein fortlaufender Prozess ist, permanent externe Organisationen in den Betrieb geholt werden, wodurch sich die Beschäftigten entmutigt oder daran gehindert sehen, ihren eigenen Organisationen beizutreten oder solche zu gründen. Besonders wichtig ist dies dort, wo der »unabhängige Überwacher« eine nichtstaatliche Organisation ist, die sich selbst als Alternative zu den Gewerkschaften präsentiert.

»Verifizierung« wird im Gegensatz zu »unabhängiger Überwachung« als umfassenderer Prozess anerkannt, der die Kontrolle sowohl der Einhaltung des Kodex als auch der Umsetzungssysteme beinhaltet, einschließlich der fortlaufenden Überwachung durch das betroffene Unternehmen selbst. Das Konzept der Verifizierung wird ständig weiterentwickelt. Viele sind zu dem Schluss gekommen, dass eine Verifizierung von Profis vorgenommen werden sollte, die nach definierten Normen arbeiten und Qualifikationen erworben haben, darunter Betriebsaufsicht, Rechenschaftspflicht, Gesundheit und Sicherheit und Ermittlungstechniken. Egal ob die Verifizierung von kommerziellen Firmen oder gemeinnützigen Einrichtungen vorgenommen wird, die Arbeit müsste im Einklang mit sorgfältig definierten Normen und Regeln erfolgen, die für diejenigen Organisationen und Einzelpersonen gelten würden, die das vornehmen, was manchmal auch als »soziale Prüfung« bezeichnet wird.

Wer entscheidet, was glaubwürdige Verifizierungssysteme sind?

Die Gewerkschaften müssen eine Rolle bei der Festlegung und Akkreditierung von unabhängigen Verifizierungssystemen spielen. Das bedeutet nicht, dass nur die Gewerkschaften die Einhaltung von Kodizes verifzieren können oder sollen. Es bedeutet, dass die Gewerkschaften eine Rolle bei der Festlegung der Regeln oder Verfahren, der erforderlichen Schulung und Qualifikationen sowie anderer Normen für die Verifizierung sowie für diejenigen, die die Verifizierung vornehmen würden, spielen müssen. Die Verifizierungssysteme müssen darüber hinaus gewährleisten, dass die Gewerkschaften während des Verifizierungsprozesses konsultiert werden.

Zwei der vielversprechendsten Fälle, in denen Gewerkschaf-

Foto: H. Mopper

Das Bild zeigt die Frei Exportzone KBN in Jakarta

ten mit Unternehmen und nichtstaatlichen Organisationen zusammen arbeiten, um Verifizierungssysteme auszuloten oder festzulegen, sind Social Accountability International (SAI) und die Ethical Trading Initiative (ETI).

SAI wurde von The Council on Economic Priorities (CEP), einer in den USA ansässigen nichtstaatlichen Organisation, ins Leben gerufen und hat im Rahmen eines Prozesses, der dem bei der ISO-Normensetzung angewandten Verfahren ähnelt, eine internationale Norm für Arbeitnehmer- und Menschenrechte, bekannt als SA 8000, entwickelt. Der Beratungsausschuss setzt sich vorwiegend aus Vertretern von Unternehmen und nichtstaatlichen Organisationen zusammen, schließt jedoch auch Gewerkschaftsvertreter ein.

Einen eher experimentellen Ansatz verfolgt die Ethical Trading Initiative, eine Partnerschaft aus nichtstaatlichen Organisationen, Unternehmen und Gewerkschaften, die zum Teil von der britischen Regierung unterstützt wird. Die ETI soll als Forum dienen, über das Informationen im Zusammenhang mit der Umsetzung und der Verifizierung von Kodizes ausgetauscht werden. Ferner sollen über dieses Forum Pilotstudien initiiert werden, um verschiedene Möglichkeiten der Überwachung und Verifizierung von Kodizes zu überprüfen. Ähnliche Verfahren werden auch in anderen Ländern geprüft.

Die IAO ist auf Grund ihrer dreigliedrigen Struktur und der Tatsache, dass sie umfassende Sachkenntnisse in allen Bereichen der Arbeitspraktiken, einschließlich der Arbeitsaufsicht, in sich vereint, möglicherweise die am besten geeignete Organisation, um Maßstäbe für die Schulung von Inspektoren, für die Verifizierungsnormen und für die glaubwürdige Entwicklung der Berufssparte »soziale Prüfung« festzulegen. Aus diesem Grund und weil die IAO bei den Sozialpartnern technische Unterstützung anbieten kann, bemüht sich der IBFG um eine stärkere Beteiligung der IAO an den neuen Kodizes.

Wie steht es mit einer »sozialen Etikettierung«?

Die Gewerkschaften sollten die Zertifizierung der Arbeitspraktiken durch die Verwendung einer »sozialen Etikettierung« auf Produkten nicht unterstützen, zumindest so lange nicht, wie nicht akkreditierte Systeme einer unabhängigen Verifizierung festgelegt wurden und sich als wirksam und verlässlich herausgestellt haben. Derartige Produktetiketten implizieren die Garantie, dass die Ware ohne Ausbeutung und Missbrauch hergestellt wurde. Aber im Gegensatz zu Etiketten, die sich auf den Produktinhalt oder die Produktsicherheit beziehen, kann die Behauptung nicht durch einen Test des Produkts selbst verifiziert werden. Ein Etikett über die Arbeitspraktiken wäre nur dann glaubwürdig, wenn der Betrieb ständig überwacht würde - eine Bedingung, die nur dann erfüllt ist, wenn etablierte und unabhängige Gewerkschaften ihre eigentlichen Aufgaben erfüllen dürfen und auch dann nur, wenn sie von durchsetzbaren und durchgesetzten Arbeitsbestimmungen in einer offenen und demokratischen Gesellschaft unterstützt werden.

Diese Vorsicht ist bei Etiketten, die entwickelt wurden, um spezifische Missbräuche wie etwa Kinderarbeit anzugehen, nicht geboten. Vor allem dann, wenn sich die Produzenten an einem international anerkannten Programm zur Beseitigung von Kinderarbeit beteiligen, ist ein Etikett, aus dem hervorgeht, dass das betreffende Unternehmen an einem spezifischen Pro-

gramm teilnimmt, akzeptabel. Aber auch hier ist darauf zu achten, dass nur die Beteiligung an dem Programm zertifiziert wird und dass nicht die mit dem Produkt zusammenhängenden Arbeitspraktiken ein soziales Etikett erhalten. Diese Vorsicht gilt nicht für »Fair-Trade«-Etiketten, die sich auf einen gerechten Handel zwischen Kleinproduzenten von hauptsächlich Rohstofferzeugnissen in Entwicklungsländern und Verbrauchern in Industrieländern beziehen. Auch im Falle von Umweltetiketten (»Öko-Etikettierung«) ist diese Vorsicht nicht nötig. Mehrere Gewerkschaften unterstützen diese Initiativen, und obwohl diese Initiativen auch Arbeitspraktiken beinhalten können, sind diese nicht Gegenstand der Zertifizierung.

Welche Rolle spielen nichtstaatliche Organisationen bei Verhaltenskodizes?

Nichtstaatliche Organisationen (NGO) sind häufig die führenden Organisationen bei Kampagnen für Kodizes gewesen und haben die Öffentlichkeit in vielen Ländern auf Fragen im Zusammenhang mit ausbeuterischen und missbräuchlichen Arbeitspraktiken aufmerksam gemacht. Die Gewerkschaften sollten diese Bemühungen begrüßen und mit den NGO in diesem Bereich zusammenarbeiten. Die NGO sollten mit den entsprechenden Gewerkschaftsorganisationen zusammenarbeiten, wenn sie Kampagnen im Zusammenhang mit Arbeitspraktiken durchführen. Den NGO kommt bei der Aufdeckung von an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in aller Welt begangenen Missbräuchen eine entscheidende Rolle zu. Es ist wichtig, dass sie weiterhin Druck sowohl auf Regierungen als auch Unternehmen ausüben, damit diese sich verantwortungsvoll verhalten.

Die NGO sollten ermutigt werden, ihre Kampagnen für Kodizes über Arbeitspraktiken auf internationale Mindestarbeitsnormen zu stützen und stets das Recht der Beschäftigten auf Organisation und Tarifverhandlungen einzubeziehen. Forderungen, die besser im Rahmen von Tarifverhandlungen behandelt würden, sollten vermieden werden. Die NGO´s sollten sich nicht an Vereinbarungen mit Unternehmen beteiligen, die unabhängige Gewerkschaften ersetzen würden. In jedem Fall sollten die NGO´s nicht versuchen, mit Unternehmen über Arbeitspraktiken zu verhandeln oder regelrechte Beratungsbeziehungen mit Unternehmen über ihre Arbeitspraktiken einzuführen.

Wie passen die neuen Kodizes in die Gewerkschaftsstrategie hinsichtlich der Globalisierung?

Die neuen Kodizes sind ein Phänomen der 90er Jahre, die sowohl Herausforderungen als auch Chancen für die Gewerkschaften mit sich bringen. Es darf nicht zugelassen werden, dass die neuen Kodizes eine Alternative zur innerstaatlichen Gesetzgebung oder zu den innerstaatlichen Arbeitsbeziehungen werden. Die Regierungen dürfen nicht von ihrer Verantwortung entbunden werden. Auch sollten die neuen Kodizes kein Hindernis für die Festlegung durchsetzbarer internationaler Regeln für multinationale Unternehmen sein. Und vor allem dürfen die neuen Kodizes nicht von den Unternehmen dazu benutzt werden, um Gewerkschaften und Tarifverhandlungen zu umgehen.

Die Gewerkschaften sollten die neuen Verhaltenskodizes als Ergänzung zu den Gesamtzielen der Gewerkschaftsbewegung sehen, einschließlich der Kampagne für eine Arbeitnehmerrechtsklausel in internationalen Handels- und Investitionsvereinbarungen. Die neuen Kodizes sollten dazu verwendet werden, um die Akzeptanz der internationalen Arbeitsnormen und das Verständnis des Zusammenhangs zwischen Ausbeutung und Missbrauch und der Missachtung der Gewerkschaftsrechte zu fördern.

Der internationale Charakter der neuen Kodizes erfordert internationale Gewerkschaftszusammenarbeit. Die neuen Kodizes könnten eine Gelegenheit bieten, um die internationale Gewerkschaftsarbeit zu stärken, indem multinationale Unternehmen auf internationaler Ebene in einen Dialog eingebunden werden. Dies könnte zu internationalen Sozialpartnerschaften führen. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Kapazitäten der Gewerkschaften, vor allem in Entwicklungsländern, zu stärken, damit sie die neuen Kodizes umfassend nutzen können.

Verhaltenskodizes - Werbegags oder Hebel für Beschäftigte?

von Ingeborg Wick

Ingeborg Wick ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Siegburg

In den letzten 30 Jahren ist in vielen Ländern eine neue soziale Bewegung entstanden. Sie befasst sich - zusätzlich zur Gewerkschaftsbewegung - mit der Verbesserung weltweiter Arbeitsbedingungen.

Der Hintergrund dieser Entwicklung ist eine radikale Neuordnung der Weltwirtschaft seit den 1970er Jahren . Diese Neuordnung geht einher mit zunehmender sozialer Verschlechterung, Umweltzerstörung und Diskriminierung von Frauen - insbesondere in der Dritten Welt, aber auch in den Industrieländern (solche Prozesse sind häufig miteinander verflochten). Gleichzeitig entstanden neue Formen einer Gegenbewegung: Die Umwelt- und die Frauenbewegung hat an Boden gewonnen, und es wurden neue soziale Allianzen gebildet. Als beispielsweise 1992 in Rio de Janeiro die UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung stattfand, führte parallel dazu ein breites Netzwerk von Umwelt- und Dritte-Welt-Organisationen, Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Organisationen sowie Frauengruppen Konferenzen durch und machte Lobbyarbeit, um Besorgnis über Umweltzerstörung und soziale Probleme auszudrücken. Seitdem fand weltweit eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen neuen sozialen Bewegungen und traditionellen Interessenvertretern unserer Gesellschaft statt. Beispiele für diese Zusammenarbeit sind nicht nur die UN-Konferenzen, etwa die UN-Frauenkonferenz in Peking oder der Weltsozialgipfel in Kopenhagen (beide 1995). Die Kooperation von traditionellen Interessenvertretungen und neuen sozialen Bewegungen schließt auch eine kritische Auseinandersetzung mit der Politik führender Finanz- und Wirtschaftsinstitutionen wie der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds (IWF), der Welthandelsorganisationen (WTO) und der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ein.

Foto: Maria Rosery

Freihandelszone »El Progreso« in San Salvador

In den letzten Jahren haben verschiedene Initiativen zum Thema „Handelsbeziehungen" ihre Arbeit aufgenommen. Ihr Ziel ist ethisch legitimierte Produktion und Nutzung von Handelsgütern. Dies beinhaltet beispielsweise die Förderung und Unterstützung alternativer Handelsbeziehungen, die Schaffung von Etiketten mit dem Nachweis „sozialverträglich", Aufklärungskampagnen über die Arbeit der WTO, Rahmenverträge und Verhaltenskodizes. Solche Initiativen sind eine Herausforderung für die traditionelle Arbeiterbewegung.

Die vorliegende Übersicht befasst sich mit dem Potenzial dieser neuen sozialen Bündnisse im Bereich der Handelsinitiativen. Schwerpunktmäßig werden Verhaltenskodizes für Unternehmen vorgestellt und analysiert.

In den frühen 1970er Jahren nahmen alternative Handelsorganisationen zu ProduzentInnen in der Dritten Welt direkte

Foto: CCC Niederlande

Kleiderfabrik in Mauritius: Die zunehmende Internationalisierung im Produktionsbereich veranlasste Gewerkschaften, von den transnationalen Unternehmen Rahmenverträge einzufordern

Handelsbeziehungen auf und boten ihnen bessere Vertragsbedingungen als die, die sie üblicherweise von Handelsunternehmen erhielten. KonsumentInnen in nördlichen Ländern begannen, bei Einkäufen ethische Kriterien zu beachten und wählten Produkte aus Dritte-Welt-Ländern, um einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen derer zu leisten, die diese Güter herstellten. Dieser ethische Konsum zur Unterstützung von ethischer Produktion und ethischem Handel wurde von einer breiten Solidaritätsbewegung mit der Dritten Welt, Kirchengruppen, Verbraucher- und Frauengruppen getragen. Ihre Aktivitäten konzentrierten sich auf das Umfeld von Tausenden von „Eine-Welt-Läden" in den Niederlanden, der Schweiz, Deutschlands, Schwedens und anderswo. Obwohl der Gesamtmarktanteil von ethisch gehandelten Gütern ziemlich gering blieb, hat sich die Eine-Welt-Bewegung im Norden mit ihren Verbindungen zu südlichen PartnerInnen bis heute in vielen Gesellschaften der Welt zu einem stabilen politischen Faktor entwickelt.

Aus dieser Bewegung heraus drangen nach und nach Soziale-Gütesiegel-Organisationen und entsprechende Produkte in den traditionellen Handel. Inzwischen werden immer mehr Dritte-Welt-Produkte mit unabhängigen Gütesiegeln (Kaffee, Tee, Kakao, Honig, Zucker, Bananen, Orangengensaft, Teppiche, Blumen etc.) an VerbraucherInnen in Industrieländern, an Schulen und Betriebskantinen verkauft. Während ihr Marktanteil - zugegebenermaßen - in den meisten Fällen bescheiden bleibt, ist es nicht länger möglich, die Fair-Trade-Bewegung zu ignorieren, die das gegenwärtige Welthandelssystem in Frage stellt.

Angesichts der wachsenden Verarmung verschuldeter Entwicklungsländer verstärkte sich in den 1980er Jahren die Kritik am Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen GATT. Ziel dieses multilateralen Vertrags GATT war die Liberalisierung des Welthandels. 1995 wurde als Nachfolgerin des GATT die Welthandelsorganisation (WTO) geschaffen. Ihre verstärkte Liberalisierungspolitik und die Missachtung sozialer Verwerfungen im Welthandel provozierten weitergehende Proteste: Internationale Netzwerke von Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Gewerkschaften entstanden. Bis heute war ihre bemerkenswerteste Leistung ihr erfolgreicher Widerstand bei der Eröffnung der Millenium-Runde der WTO in Seattle, USA, im Dezember 1999. Schon früher hatte der Weltsozialgipfel in Kopenhagen 1995 bewiesen, daß die Opposition zum WTO-Handelssystem nicht nur von NROs, Gewerkschaften und internationalen Organisationen geteilt wurde, sondern ebenso von einer wachsen-

Was sind Freie Produktionszonen?

Unter Freien Produktionszonen werden normalerweise klar abgegrenzte Industriegebiete verstanden, die im Verhältnis zu den Zoll- und Handelsbestimmungen eines Landes eine Freihandels-Enklave bilden und in denen für den Export produzierende ausländische oder einheimische Unternehmen eine ganze Reihe steuerlicher und finanzieller Vergünstigungen genießen. Aber es gibt eine Vielzahl von Definitionen - und viele Ausnahmen. So sind Länder wie Hongkong, Singapur oder Mauritius quasi eine einzige große Freihandelszone. In vielen anderen Ländern wie Tunesien und Mexiko werden vielen Einzelbetrieben Vergünstigungen gewährt. Mexiko weist neben den Maquila-Betrieben eine ausgedehnte Freihandelszone entlang der US-amerikanischen Grenze auf. Viele Sonderzonen existieren in China, Indien oder Brasilien. Daher sind die teilweise unterschiedlichen Zahlenangaben über die Anzahl der Freihandelszonen auch immer Resultat der verschiedenen Definitionen. Hinzu kommt, daß die „Unternehmen auf Rädern" häufig wie die Schwalben - in Mittelamerika werden die Freihandelszonen-Unternehmen auch Schwalbenbetriebe genannt - von einer Zone zur anderen wandern und Angaben über die Beschäftigten in einer Zone häufig nach wenigen Monaten überholt sind.

aus: Freie Produktionszonen, Materialien des DGB-Bildungswerks

den Zahl von Regierungen.

Die Frage, ob in die Rahmenvereinbarungen der WTO eine Sozialklausel aufgenommen werden müsse, ist seit 1996 Thema einer kontrovers geführten internationalen Debatte. Bis jetzt unterscheidet sich diese Debatte von den üblichen Mustern der Diskussionen über Entwicklungsfragen aufgrund ihrer argumentativen Trennungslinien. Sie verlaufen mitten durch die Grenzen der südlichen und nördlichen Regionen, durch Regierungen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen.

Die zunehmende Internationalisierung im Produktionsbereich und die wachsende soziale Marginalisierung von Millionen Menschen während der letzten zwei Dekaden (insbesondere in der Dritten Welt, aber auch in Industrieländern) führte dazu, daß die Gewerkschaften und ihre internationalen Dachverbände damit anfingen, eine Reihe von Rahmenverträgen zu entwickeln. Diese Vereinbarungen zwischen den Internationalen Berufssekretariaten (ITS) und transnationalen Unternehmen (TNC) sind eine direkte Erwiderung der Gewerkschaften auf die neuen Anforderungen an die Wirtschaft im Zuge der Globalisierung.

Seit den frühen 1990er Jahren gibt es immer mehr Verhaltenskodizes für transnationale Unternehmen. Solche Verhaltenskodizes sind für die internationale Arbeiterbewegung eine neue Herausforderung. Die Wurzeln dieser neueren Kodizes lassen sich weiter zurückverfolgen - bis hin zu Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, den Leitlinien für multinationale Unternehmen der OECD aus dem Jahr 1976, der Dreiparteienerklärung zu Prinzipien über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO von 1977 und einer Reihe ähnlicher Kodizes aus der 1970er Jahren. Aber allen von ihnen mangelte es an Mitteln zu ihrer Durchsetzung, und es gelang ihnen meistens nicht, konkrete, positive Resultate zu erzielen. Dennoch ist dieses Misslingen nicht die einzige Erklärung für die Flut von Verhaltenskodizes, die seit den frühen 1990er Jahren erarbeitet wurden. Diese Verhaltenskodizes sind auch eine Antwort auf neuere Entwicklungen, und sie verlangen neue Erklärungen.

Das Hauptthema dieser Übersicht sind Verhaltenskodizes, sowohl, weil sie verstärkt von transnationalen Unternehmen favorisiert werden, als auch deshalb, weil zwischen ArbeitnehmerInnen und Nichtregierungsorganisationen eine beträchtliche Verwirrung über die Pros und Contras dieses Instrumentes herrscht. Um die Möglichkeiten, die Verhaltenskodizes bieten, auszuschöpfen, muß man ihren Hintergrund, ihre Rolle, Ihre Grenzen, Vorteile und Hauptmerkmale kennen. Es ist zudem erforderlich, sich auch mit einigen solcher Verhaltenskodizes näher zu befassen.

Der Kern dieser Übersicht ist deshalb der Vergleich herausragender Modelle für Verhaltenskodizes (Kapitel 4).

Bevor es ins Detail geht, soll zunächst der sozio-ökonomische Rahmen skizziert werden, innerhalb dessen sich Verhaltenskodizes bewegen. Darüber hinaus präsentiert diese Übersicht auch einige grundlegende Informationen über die zuvor erwähnten Initiativen, die sich mit Handelsbeziehungen befassen.

2. Die Neuordnung der Weltwirtschaft

Seit den 1970er Jahren ist das fordistische Wirtschaftsmodell, dem die westliche Wirtschaftspolitik seit Ende des Ersten Weltkriegs gefolgt war, stufenweise außer Kraft gesetzt und durch den Neoliberalismus ersetzt worden.

Der Fordismus war gekennzeichnet durch fortlaufendes wirtschaftliches Wachstum, hohe Profitraten, ständige Lohnerhöhungen, geringe Arbeitslosigkeit und zunehmende Kaufkraft. Indes wurde der Einfluss des Privatkapitals durch die Politik der Liberalisierung und Deregulierung im Zuge des Neoliberalismus gestärkt.

Foto: Ingeborg Wick

Wachturm in der Freien Exportzone KBN bei Jakarta in Indonesien

1998 hob der Weltinvestitionsbericht der UNCTAD (Welthandels- und Entwicklungskonferenz) den gestiegenen Einfluss transnationaler Unternehmen in den vergangenen 25 Jahren hervor. Der Bericht enthüllte, daß der gesamte Export aller ausländischen Tochtergesellschaften von rund 53 000 transnationalen Unternehmen im Jahr 1995 die Summe von zwei Billionen US-Dollar erreicht habe. Dies entspricht etwa einem Drittel aller weltweiten Exporte. Diesem UNCTAD-Bericht zufolge ist die Tatsache, dass der Welthandel schneller wächst als die weltweite Produktion, der deutlichste Hinweis auf die Internationalisierung der Produktion. Der Welthandel ist seit den 1970er Jahren eineinhalb Mal schneller gewachsen als die weltweite Produktion. Dies ist eine Folge der weltweiten Diversifizierung von Produktionsstandorten transnationaler Unternehmen. Vier Fünftel des Welthandels erfolgt zwischen den nördlichen Industriestaaten 1).

Allein zwischen 1991 und 1994 zählte die UNCTAD 373 Fälle, in denen von verschiedenen Körperschaften politische Grundsätze über Auslandsinvestments geändert wurden - zu einer strengeren Kontrolle von transnationalen Unternehmen führte dies jedoch nur in fünf Fällen 2).

Am Arbeitsmarkt wurden flexible Beschäftigungspraktiken eingeführt. Dadurch wurde für die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen der soziale Schutz verringert. Die Informalisierung der Arbeit ist ein Nebenprodukt der Strategie von Unternehmen, die Produktion an billigere Standorte auf dem Globus auszulagern. Ermöglicht wurde das System weltweiter Beschaffung von Waren durch die schnelle Entwicklung im Hochtechnologie- und Dienstleistungsbereich.

Als in den frühen 1980er Jahren die Schuldenkrise begann, erlegten die Weltbank und der Internationale Währungsfonds IWF den Entwicklungsländern „Strukturanpassungsprogramme" (SAP) auf. Weltbank und IWF verlangten von Entwicklungsländern, die Staatsausgaben für Beschäftigungs- und Sozi-

Kleiderfabrik in Kenia: Etwa 60 bis 70 Prozent der Beschäftigten in Freien Exportzonen sind Frauen

alprogramme zu senken und die Märkte für ausländische Investoren zu öffnen. Dies führte zu verstärkten Verletzungen der Arbeits- und Menschenrechte und zu einer weiteren Zunahme ökologischer Verwüstung. Die internationalen Standortwechsel und das System weltweiter Beschaffung ermöglichten es den transnationalen Unternehmen, nationale Arbeitsvorschriften zu umgehen und vom internationalen Wettbewerb zwischen kostengünstigen Produktionsstandorten zu profitieren. Einhergehend mit dem zunehmenden Einfluss transnationaler Unternehmen auf die ökonomische und soziale Entwicklung einzelner Länder und auf die internationale Gemeinschaft sanken ständig auch soziale Standards.

Arbeitsintensive Produktion wurde zunehmend in Freie Exportzonen (FEZ, auch freie Produktionszonen genannt, siehe Kasten Seite 17) und in den informellen Sektor der Dritten Welt verlagert.

Neben der Elektronikindustrie sind das Textil- und Bekleidungsgewerbe sowie die Sportschuhindustrie die dominanten Wirtschaftszweige in den mehr als 2000 Exportzonen in etwa 70 Entwicklungs- und Schwellenländern. In diesen Wirtschaftszweigen werden schätzungsweise 70 bis 100 Millionen ArbeitnehmerInnen beschäftigt - einschließlich der Sonderwirtschaftszonen in China 3). Viele dieser Freien Exportzonen sind von der nationalen Arbeitsgesetzgebung ausgenommen. Weitere Charakteristika sind das Verbot oder die Behinderung von Gewerkschaftsaktivitäten und die überwiegende Einstellung von weiblichen Arbeitskräften. Etwa 60 bis 70 Prozent der Beschäftigten in Freien Exportzonen sind Frauen, die meisten von ihnen im Alter zwischen 18 bis 25 Jahren 4).

Dieses Muster der weiblichen Beschäftigungsverhältnisse in Exportzonen und im informellen Sektor ist kein Zufall. Firmen haben Vorteile, wenn sie Frauen einstellen. Erstens: Ihre Löhne sind niedriger als die der Männer (dies gilt auch für Industrieländer). Zweitens: Junge Frauen haben kaum die Gelegenheit, ihre Arbeitsbedingungen mit denen von anderen Beschäftigten zu vergleichen. Denn häufig kommen sie aus ländlichen Gegenden und sind hochmotiviert, zum ersten Mal ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Drittens: Die doppelte Belastung durch unbezahlte Familienarbeit und bezahlte Arbeit erlaubt es den Frauen kaum, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Und selbst wenn sie organisiert sind, stehen sie noch immer vor dem Problem, dass viele Arbeitsplätze von Frauen nur schlecht bezahlt werden oder im sozial ungeschützten informellen Sektor liegen - in den gleichen arbeitsintensiven Industrien, in denen die Gewerkschaften überall auf der Welt für ihre organisierenden Aktivitäten an Boden verloren haben.

1) UNCTAD „World Investment Report 1998"
2) Falk, Rainer „Vom Freihandel zu Freiheit der Investoren", in: Informationsbrief Weltwirtschaft und Entwicklung 1/96, Seite1 und 4
3) Revista de la Cepal 67, Abril 1999/ ILO press release 28 September 1998/ IngeborgWick,„Frauenarbeit in Freien Exportzonen", in: Globalisierung und Peripherie, HSK 14, Wien 1999, Seite 191
4) Ingeborg Wick,„Frauenarbeit in Freien Exportzonen", in: Globalisierung und Peripherie, HSK 14, Frankfurt/Wien 1999, Seiten 191/192

Gründe für die Bevorzugung von Unternehmen

Von den befragten Haushalten, die Unternehmen mit sozialer Verantwortung zumindest manchmal bevorzugen, tun dies auf Grund

des Verzichts auf Kinderarbeit	53 %
der Tatsache, dass es sich um umweltfreundliche Produkte handelt	39 %
eines sparsamen Umgangs mit Rohstoffen	39 %
des Verzichts auf eine Betätigung des Unternehmens in Ländern, in denen Menschenrechte verletzt werden	37 %
des Verzichts der Produktion oder des Handels von Rüstungsgütern	32 %
des Engagements der Firma in Entwicklungsländern	28 %
der Integration von Ausländern in die Firma	19 %

Ausgewählte Daten einer repäsentativen Haushaltsbefragung des Instituts für Markt-Umwelt-Gesellschaft (IMUG) / Hannover vom Dezember 1999
Quelle:: Klaus Piepel, "Sozialsiegel und Verhaltenskodizes« Fair Trade Policy No.2, Misereor/Brot für die Welt, Aachen 2000

Ein historischer Überblick

Die erste Kodifizierung weltweiter Arbeitsrechte wurde 1919 erreicht, als die neu gegründete Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die erste international bindende Konvention annahm. Die ILO setzt sich aus Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammen. Bis heute hat die ILO 182 Konventionen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen angenommen. In Ermangelung entsprechender Sanktionsmöglichkeiten blieben die ILO-Konventionen in der Praxis jedoch zu häufig ineffektiv. Ähnliche Unzulänglichkeiten haben Versuche der OECD, der UNCTAD und des UN-Ausschusses für Transnationale Unternehmen daran gehindert, transnationale Unternehmen für ihre sozialen Verpflichtungen im Rahmen der internationalen Gesetzgebung haftbar zu machen. Dieses Problem wurde durch die Tatsache, dass transnationale Unternehmen ihre sozialen Verpflichtungen seit den späten 1970er Jahren zunehmend aufgegeben haben und als Investoren mehr Rechte erlangten, umso ernster.

Seit den frühen 1990er Jahren ist das Vakuum bei der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung immer größer geworden. Gewerkschaften kämpften zunehmend gegen die Folgen der neoliberalen Globalisierung an. Vor diesem Hintergrund sahen sich gewerkschaftsnahe Nichtregierungsorganisationen in Industrieländern dazu veranlasst, zur Mobilisierung der öffentlichen Meinung gegen die sozial und ökologisch zerstörerische Politik transnationaler Unternehmen mit Gewerkschaften zu kooperieren. Mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel konnten in den westlichen Medien Titelberichte über grobe Verstöße gegen Arbeits- oder Umweltschutzrechte - insbesondere in Zulieferfabriken der transnationalen Unternehmen in Entwicklungsländern - veröffentlicht werden. Der globale Wettbewerb ist so intensiv, dass ein Imageschaden bei einem transnationalen Unternehmen leicht zu wirtschaftlichen Verlusten führen kann. Bis zu einem gewissen Grad erklärt dies die Bereitschaft transnationaler Unternehmen, mit zivilgesellschaftlichen Gruppen zu sprechen, die Verhaltenskodizes als politisches Instrument nutzen.

In Anbetracht dieser Dynamik scheint die Definition, dass ein Verhaltenskodex eine „freiwillige" Selbstverpflichtung eines Unternehmens" ist, fragwürdig zu sein. Politisch - wenn auch nicht juristisch - verbirgt sich hinter einer solchen Selbstverpflichtung auch ein Druckmittel.

Verhaltenskodizes in der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie

In den frühen 1990er Jahren informierten die niederländische Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign/ CCC) und die Vorläufer der Anti-Sweatshop-Bewegung in den USA die Öffentlichkeit über menschenunwürdige Arbeitspraktiken in Zulieferbetrieben der Unternehmen C&A und Levi's aus der Dritten Welt. Zunächst bemühten sich diese Unternehmen darum, dem öffentlichen Druck, der auf sie ausgeübt wurde, auszuweichen, indem sie mit Protestgruppen ins Gespräch traten und interne Verhaltenskodizes verabschiedeten - ohne jedoch materielle Zugeständnisse zu machen. Andere Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Gewerkschaften in anderen Ländern machten mit anderen Firmen ähnliche Erfahrungen. Häufig stritten die betroffenen Firmen Verstöße gegen das Arbeitsrecht ab, kritisierten die Informationspolitik der NROs und drohten mit rechtlichen Maßnahmen. Einige Unternehmen haben die Geschäftsverbindungen mit Zulieferern aus der Dritten Welt auch beendet - wodurch sich die soziale Misere vieler ArbeitnehmerInnen allerdings verschlechterte, da sie ihre Arbeits-

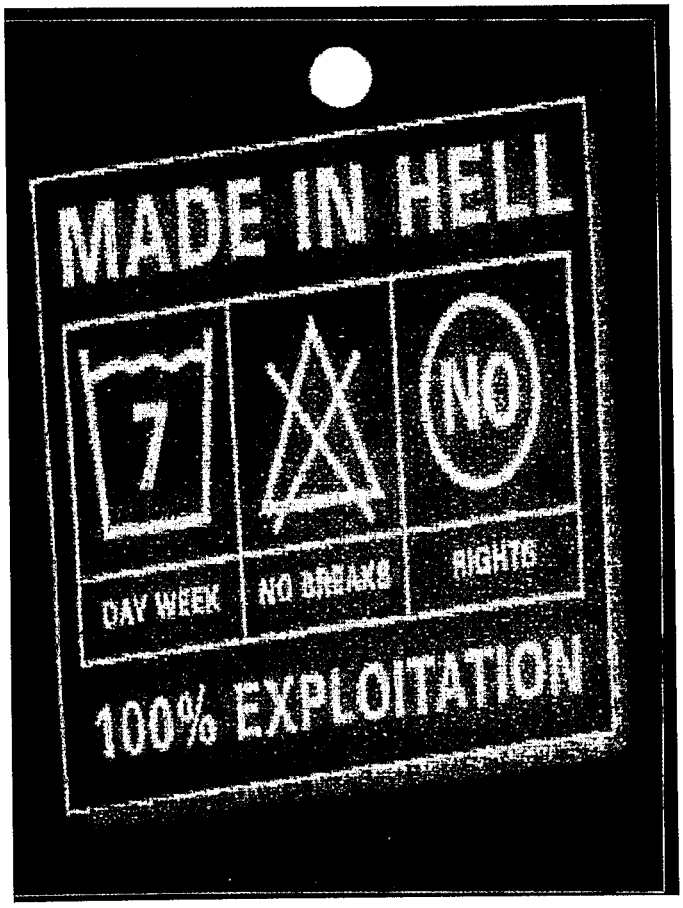


Foto: CCC Niederlande

Dieses Etikett »Gefertigt in der Hölle« könnte vielen in den den Freien Produktionszonen hergestellten Erzeugnissen angeheftet werden: 7-Tage-Woche, keine Pausen, keine Rechte, dafür 100 Prozent Ausbeutung

plätze verloren. Während der öffentliche Druck auf transnationale Firmen aufrecht erhalten wurde, nahmen NROs und Gewerkschaften daher internationale Beschaffungspraktiken ins Visier. Denn durch sie werden die ArbeitnehmerInnen ganz besonders dem Sozialabbau ausgesetzt. Sobald die öffentliche Meinung bei den betroffenen Firmen zu wirtschaftlichen Auswirkungen führte, machten einige von ihnen schrittweise größere Konzessionen. In einem Fall hatten in den USA beispielsweise viele Universitäten damit gedroht, Lizenznehmer-Vereinbarungen mit Nike oder Reebok abzubrechen, falls diese Firmen der Unterzeichung von Verhaltenskodizes nicht zustimmen würden. Zugeständnisse betrafen zum Beispiel die Aufnahme der Vereinigungsfreiheit in den Katalog der Sozialstandards von Verhaltenskodizes. In einem anderen Fall, in dem ein Unternehmen Zugeständnisse machen musste, wurden die ersten Schritte im Hinblick auf eine unabhängige Überprüfung zur Einhaltung des Verhaltenskodex unternommen.

Verhaltenskodizes sind kein Ersatz für staatliche Regelungen

Wenn Verhaltenskodizes wie eine Alternative zu staatlichen Regelungen - und nicht wie ein komplementäres Instrument dazu - behandelt werden, laufen sie Gefahr, der Privatisierung der Arbeits- und Sozialpolitik, die der Neoliberalismus in den letzten 20 Jahren immer weiter durchgesetzt hat, Vorschub zu leisten. Gewerkschaften und NROs würden ihre Kapazitäten erheblich überschätzen, wenn sie versuchten, eine unabhängige Überprüfung der Arbeitsbedingungen an den weltweiten Produktionsstandorten aller Zulieferbetriebe der transnationalen Unternehmen zu erreichen.

Nike - um ein Beispiel zu nennen - erhält seine Produkte von 13 000 direkten und indirekten Zulieferern. Heute, wo die Verhandlungsmacht von Gewerkschaften durch die staatliche Deregulierungspolitik und die daraus folgende „Talfahrt" der weltweiten sozialen Bedingungen herabgesetzt wurde, richten sich viele Erwartungen an NROs im Sinne eines potenziellen Instruments, um den Einfluss transnationaler Unternehmen einzudämmen. Hingegen sollte die Rolle von NROs nicht überschätzt werden. Man muss auch ganz klar die Gefahr ihres Missbrauchs sehen.

Vor dem Hintergrund des zuvor dargestellten Vakuums gesetzlich geregelter Arbeitsbeziehungen können sie kaum mehr sein als ein Katalysator für eine bessere Umsetzung bestehender Gesetze oder die Erarbeitung einer neuen Gesetzgebung - sei es auf nationaler oder auf internationaler Ebene.

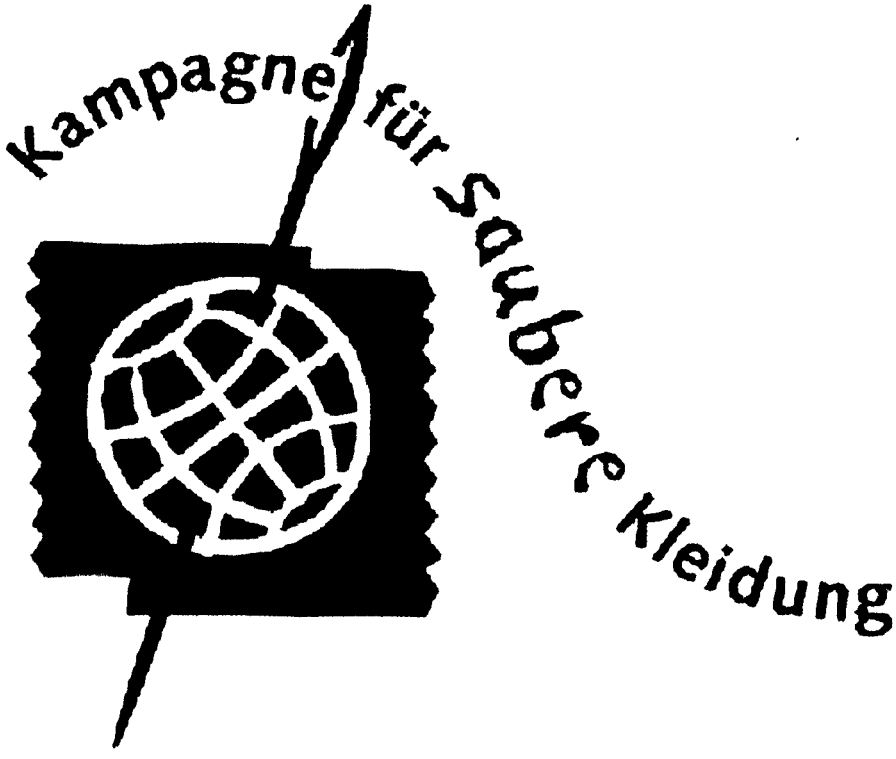
Verhaltenskodizes erfordern neue soziale Bündnisse

Die Aufgabe eines Katalysators ist jedoch in außergewöhnlichem Maße herausfordernd. Sie erfordert neue soziale Bündnisse: zum Beispiel zwischen der Gewerkschaftsbewegung und Frauenorganisationen. In den arbeitsintensiven weltweiten Industrien wie etwa der Textil- und Bekleidungsindustrie, in den Freien Exportzonen und im informellen Sektor ist die überwiegende Mehrheit weiblicher Beschäftigter offensichtlich. Während soziale Konflikte in den letzten Jahrzehnten sicherlich schärfer geworden sind, können Verhaltenskodizes dennoch als Plattform genutzt werden, um einen neuen Typus von Interessenvertretung für Beschäftigte zu entwickeln.

1) OECD „Codes of Corporate Conduct - An Expanded Review of their Contents", 7 June 2000

4. Kodizes im Bekleidungs- und Sportwearsektor

4.1 Clean Clothes Campaign (CCC) Kampagne für Saubere Kleidung



Der größte Teil der Verhaltenskodizes, die seit den frühen 1990er Jahren veröffentlicht wurden, bezieht sich auf den Bekleidungs- und Sportschuhsektor.

Im folgenden sollen fünf herausragende Modelle von Kodizes in der Bekleidungs- und Sportwearindustrie vorgestellt und analysiert werden, zunächst der Kodex der Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign/ CCC), der sich am längsten zurückverfolgen läßt. Man sollte bedenken, dass diese Modelle für Verhaltenskodizes relativ neu sind und daher experimentelle Prozesse durchlaufen. Insofern können noch nicht alle Kodizes die hier diskutierten Fragen beantworten.

4.1 Die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign - CCC)

Allgemeine Information

Die Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) wurde 1990 in den Niederlanden gegründet. Heute gibt es diese Initiative in zehn europäischen Ländern. Die Arbeit der autonomen nationalen CCCs wird von einem internationalen Sekretariat in Amsterdam koordiniert. Die europäische CCC ist ein Netzwerk, bestehend aus über 200 Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (Verbrauchergruppen, Solidaritäts- und Kirchengruppen, Eine-Welt-Läden, wissenschaftliche Institute, Frauenorganisationen).

Das Ziel der CCC ist die Verbesserung weltweiter Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs-und Sportartikelbranche durch gezielte Informationspolitik gegenüber den VerbraucherInnen, durch Einflussnahme auf Unternehmen und Unterstützung von Arbeitnehmerorganisationen in den Produktionsländern. Im Falle von Streiks, Entlassungen oder bei Entschädigungsforderungen von ArbeiterInnen in der Bekleidungs- oder Sportschuhindustrie interveniert die CCC zum Beispiel mit Presseerklärungen und Protestbriefen oder durch Spendensammlungen.

Der „Arbeitsverhaltenkodex für die Bekleidungsindustrie einschließlich Sportkleidung" (CCC-Kodex) wurde im Februar 1998 nach ausführlichen Beratungen mit den weltweiten Partnern und internationalen Gewerkschaften angenommen. Zu den mehr als 200 UnterzeichnerInnen gehören die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV), die europäische Gewerkschaft für Textil, Bekleidung und Leder (ETUC/TCL), das Asia Monitor Resource Center (AMRC), das Transnational Information Exchange Asia (TIE Asia) und die IG Metall.

In den vergangenen Jahren haben Gesetzesinitiativen und Versuche, Regierungen in die Diskussion einzubinden, an Stoßkraft gewonnen. So diskutierten die Parlamente in Belgien und Italien beispielsweise Gesetzesvorlagen über Verbraucherrechte und informierten die Öffentlichkeit über die Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen in der Bekleidungs- und Sportschuhbranche. 1999 kam eine Gesetzesvorlage auf die Tagesordnung des belgischen Parlaments, die die exterritoriale Ausdehnung belgischer Arbeitsgesetzgebung auf ausländische Tätigkei-

Arbeitsverhaltenskodex der »Kampagne für Saubere Kleidung« für die Bekleidungsindustrie einschließlich Sportbekleidung (Auszug)

Der Kodex ist eine kurze Aufstellung von Mindestnormen für Arbeitspraktiken sowie eine Zusicherung des Unternehmens, diese Normen zu beachten und seine Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer zur Beachtung dieser Normen zu verpflichten.

[illegible] Es wird nicht auf Zwangs- oder Pflichtarbeit zurückgegriffen (IAO-Abkommen 29 und 105). Von den Beschäftigten wird nicht verlangt, daß sie ihre Spargelder oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber deponieren.

[illegible] Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft oder anderer charakteristischer Merkmale zu sorgen (IAO-Übereinkommen 100 und 111).

[illegible] Es wird nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen. Es werden nur Beschäftigte eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschreiten (IAO-Abkommen 138). Es wird eine angemessene finanzielle Übergangshilfe geleistet, und den ersetzten Kinderarbeiterinnen werden angemessene Bildungsmöglichkeiten angeboten.

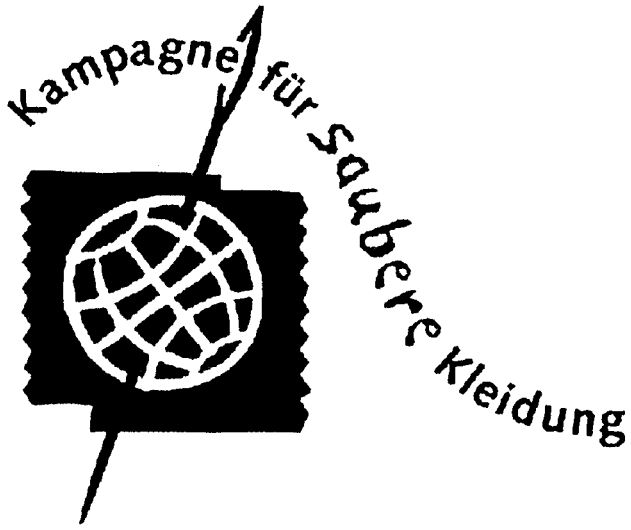
[illegible] Das Recht der Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Abkommen 87 und 98). Die Vertreterinnen der Beschäftigten dürfen nicht diskriminiert werden, und sie haben Zugang zu allen nötigen Arbeitsplätzen, so daß sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie ihrer Organisierungsarbeit gegenüber offen sein.

[illegible] Die Löhne und sonstige Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestnormen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und deren Familien zu erfüllen und noch einen Teil zur freien Verfügung zu haben. Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge vom Lohn, die nicht durch die nationalen Gesetze ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden Beschäftigten erlaubt sind, gestattet. Alle Beschäftigten erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit, und vor jeder Lohnauszahlung erhalten sie nähere Angaben über den Lohn der betreffenden Periode.

[illegible] Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen in der Branche festzulegen. Die Beschäftigten dürfen nicht regelmäßig aufgefordert werden, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, und sie müssen in jeder Periode von sieben Arbeitstagen mindestens einen Tag frei haben.

[illegible] Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der besten Arbeitsschutzpraxis Vorschub zu leisten, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse in der Industriebranche über etwaige spezifische Gefahren. Körperliche Mißhandlung, Androhungen von körperlicher Mißhandlung, nicht übliche Strafen oder Strafmaßnahmen, sexuelle oder andere Belästigungen sowie Einschüchterung durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

[illegible] Die Arbeits-und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, sollten nicht durch Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarungen oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen, umgangen werden. Jüngere Beschäftigte sollten die Gelegenheit erhalten, sich an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen zu beteiligen.



ten von belgischen Firmen vorsah. Die Vorsitzende der niederländischen Stiftung Fair Wear Charter Foundation war früher Umweltministerin im niederländischen Kabinett. Als Resultat der Verhandlungen zwischen der CCC mit Unternehmen laufen in den Niederlanden, in Frankreich, Schweden, in der Schweiz und in Großbritannien derzeit Pilotprojekte an. Durch solche Pilotprojekte soll die Umsetzung des Kodex geprüft werden.

Sozialstandards

Der CCC-Kodex bezieht sich auf ILO-Konventionen. Diese ILO-Konventionen sind auch Gegenstand des IBFG-Arbeitsverhaltenskodex von 1997:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen (ILO-Konventionen Nr. 87, 1948 und Nr. 98, 1949)
- Verbot von Zwangsarbeit (ILO-Konvention Nr. 29, 1930)
- Verbot von Kinderarbeit (ILO-Konvention Nr. 138, 1973)
- Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und Gleichheit des Entgelts (ILO-Konventionen Nr. 100, 1951 und 111, 1958)
- Existenzsichernde Löhne (ILO-Konventionen Nr. 26, 1928 und 131, 1970)
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (ILO-Konvention Nr 155, 1981)
- Arbeitszeit (ILO-Konvention Nr 1, 1919)
- Festes Beschäftigungsverhältnis (noch keine ILO-Konvention)

Die ersten vier aufgeführten ILO-Konventionen gehören zu den Kernarbeitsnormen. Sie sind die Grundlage der »ILO Declaration on Fundamental Priciples and Rights at Work«, die von der 86. Internationalen Arbeitskonferenz am 18. Juni 1998 in Genf angenommen wurde. Diese Erklärung ist für alle ILO-Mitgliedsstaaten bindend.

Anwendungsbereich

Durch die Unterzeichnung des CCC-Kodex erklären Einzelhändler und Hersteller ihre Verantwortung für die Arbeitsbedingungen, unter denen die Bekleidung, die Sportkleidung und die Schuhe, die sie verkaufen, hergestellt werden. Diese Verantwortung bezieht alle Beschäftigten ein, die für das Unternehmen im Verlauf des gesamten Produktionsprozesses beteiligt sind - seien sie bei dem betreffenden Unternehmen selbst beschäftigt oder bei Vertragspartnern, Unterauftragnehmern, Lieferanten oder Lizenznehmern. Die Einhaltung des Kodex muss zu einem durchsetzbaren und einklagbaren Bestandteil jeglicher Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und seinen Vertragspartnern, Unterauftragnehmern, Zulieferern und Lizenznehmern gemacht werden.

Interne Überprüfung und unabhängige Verifizierung

Kapitel III des CCC-Kodex thematisiert die unternehmensinterne Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Kodex. Kapitel IV definiert die Maßnahmen, die für eine unabhängige Überprüfung, das heißt Verifizierung, der Einhaltung erforderlich sind. Der CCC-Kodex sieht die Einrichtung einer unabhängigen Institution (Stiftung) vor, deren Vorstand sich einerseits aus Mitgliedern von Unternehmen, Industrieverbänden, Arbeitgeberorganisationen (50 Prozent), andererseits aus Gewerkschafts- und Nichtregierungsorganisationen (50 Prozent) zusammensetzen soll.

Vorrangiges Ziel dieser Stiftung ist

- direkt oder indirekt (durch andere Organisationen) eine unabhängige Verifizierung im Hinblick auf die Einhaltung des Kodex durchzuführen.
- die Unternehmen bei der Umsetzung des Kodex zu unterstützen.
- Mittel bereit zu stellen, um VerbraucherInnen darüber zu informieren, wie der Kodex befolgt wird und ganz allgemein, welche industriellen Arbeitsbedingungen vorherrschen.

Berichterstattung

Die akkreditierten ÜberprüferInnen sollen allen Vertragsparteien und dem jeweiligen Unternehmen, dessen Produktions- und Geschäftspraxis überprüft wird, nach jedem Besuch der Pro-

Die Clean Clothes Campaign will durch wirtschaftlichen Druck oder wirtschaftliche Anreize die sozialen Standards in den Billigproduktionsländern verbessern.

duktionsstandorte schriftliche Berichte vorlegen. Die Stiftung informiert die Öffentlichkeit über die Umsetzung des Kodex.

Beschwerden/ Behebung der Missstände

Der CCC-Kodex erfordert, dass die unabhängige Stiftung sich ebenso mit Beschwerden und Korrekturmaßnahmen zur Behebung eventueller Missstände befasst. In Fällen wiederholter Verletzungen der Bestimmungen des Kodex ist die Beendigung der Vertragsbeziehung vorgesehen.

Kosten/ Finanzierung

Die Stiftung soll durch Beiträge der beteiligten Organisationen und durch Zahlungen der Vertragsunternehmen für die Dienstleistungen der Stiftung finanziert werden.

Gegenwärtige Entwicklungen in einzelnen Ländern

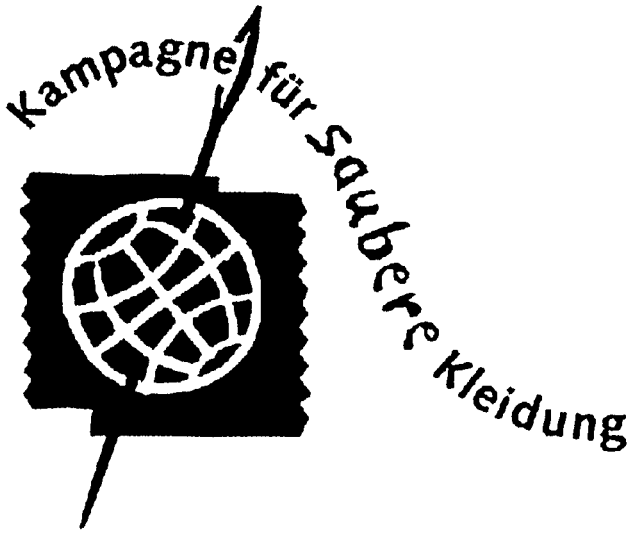
Niederlande

Am 11. März 1999 wurde die Stiftung Fair Wear Charter Foundation gegründet. Ihre Mitglieder sind die niederländische CCC, die Entwicklungshilfeeinrichtung NOVIB, die niederländischen Gewerkschaftsdachverbände FNV und CNV sowie die Verbände der kleinen und mittleren Einzelhändler (MITEX) und der Produzenten (FENECON und NKC). Die Vorstandsvorsitzende ist die ehemalige Umweltministerin Frau Margreet de Boer, die jetzt Parlamentsabgeordnete der niederländischen Arbeiterpartei ist. Diese Stiftung, die Fair Wear Charter Foundation, verabschiedete einen Kodex, der dem CCC-Kodex ähnelt. Die beteiligten Parteien stimmten einem zweijährigen Pilotprojekt zu. Durch das Pilotprojekt sollen Engpässe bei der Anwendung des Managementsystems, lokale Praktiken im Umgang mit dem Kodex und die Art und Weise seiner Umsetzung sowie seine Auditierung untersucht werden.

In vier Ländern werden die Zulieferer getestet. Über die Beauftragung von kommerziellen Wirtschaftsprüfungsfirmen hinaus will die Stiftung auch sogenannte soziale Auditoren wie etwa Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften, wissenschaftliche Prüfteams in den Prozess der Verifizierung einbeziehen. Die Fair Wear Charter Foundation finanziert sich aus Mitteln von Unternehmen, vom FNV und durch Zuschüsse der niederländischen Regierung. Pilotprojekte sollen auch aus EU-Fonds finanziert werden.

Schweden

Die schwedische Kampagne für Saubere Kleidung hat von Anbeginn an mit den vier Einzelhändlern Hennes & Mauritz (H&M), Indiska, KappAhl und Lindex zusammengearbeitet, um ein unabhängiges Überprüfungssystem in Anlehnung an den CCC-Kodex zu schaffen. Zu diesem Zweck wurde ein Pilotprojekt gestartet. Die Arbeit dieses Projekts findet in Abstimmung mit einem Lenkungsausschuß und einem Projektkoordinator statt. Das schwedische Pilotprojekt organisierte in Bangladesh, China und Indien drei Vorabstudien. Zwei Pilotstudien folgten in Bangladesh und Südindien. Die Audits wurden von der Firma Intertek Testing Services (ITS) und dem Projektkoordinator



durchgeführt. Die Untersuchungskriterien wurden mit dem Lenkungsausschuss vereinbart. Diese Kriterien beinhalteten auch Vorabinterviews mit ArbeitnehmerInnen. Die Vorabinterviews fanden außerhalb des Betriebsgeländes statt. Die Betriebe wurden ohne vorherige Ankündigung besichtigt. Zwei weitere Pilotstudien im nördlichen Teil Indiens und in China werden bis Anfang 2001 durchgeführt. Die Pilotprojekte einschließlich der Arbeit des Ausschusses dieser Projekte werden ausschließlich von den betroffenen Unternehmen finanziert. Die schwedische CCC bemüht sich gerade um zusätzliche Finanzmittel. Seminare für Zulieferer werden in Hongkong, Dhaka und Tirupur angeboten. Fortbildungs- und Informationsmaterial zu den Verhaltenskodizes wird in verschiedenen Sprachen vorbereitet.

Frankreich

Im Juni 1998 unterzeichneten die französische CCC und der Einzelhändler Auchan eine Absichtserklärung über einen Verhaltenskodex, der später auch angenommen wurde. In dieser Absichtserklärung wurde festgehalten, dass ein Verfahren zur Umsetzung und unabhängigen Überprüfung der Einhaltung von Bestimmungen des Verhaltenskodex erarbeitet werden soll. Dieser Absichterklärung zufolge sollten auch EinkäuferInnen dieses Einzelhändlers ausgebildet werden (was mittlerweile erfolgt ist). In Madagaskar und Vietnam sollten Pilotprojekte gestartet werden. Das Madagaskar-Projekt ist in Ermangelung von lokalen Wirtschaftsprüfungsfirmen in Verzug gekommen, aber Auchan hat inzwischen akzeptiert, daß die madegassische Nichtregierungsorganisation IREDEC mit einer unabhängigen Überprüfung beauftragt werden soll. Das Vietnam-Projekt steht noch aus. Die CCC hat ebenso ihre Kontakte mit dem französischen Einzelhandelsverband (FCD) verstärkt. Der Einzelhandelsverband ist an einer Zusammenarbeit zu Verhaltenskodizes und ihrer unabhängigen Überprüfung interessiert. Zur Deckung eines größeren Anteils hierbei anfallender Kosten hat die EU Zuschüsse zugesagt.

Schweiz

Ende Februar 2000 unterzeichneten die schweizerische CCC, die Einzelhändler Migros (der größte in der Schweiz), Mabrouc SA/ Switcher und Charles Veillon SA den CCC-Kodex und beschlossen, ein gemeinsames Pilotprojekt zur Umsetzung des CCC-Kodex durchzuführen. Eine unabhängige Überprüfung zur Einhaltung der Bestimmungen des Kodex soll an vier Betriebsstandorten in zwei asiatischen Ländern getestet werden. Ein gemeinsamer Ausschuss aus VertreterInnen der beteiligten Unternehmen, der CCC, der Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen hat für dieses Projekt bereits eine Projektdirektorin ernannt. Das Projekt begann Ende 2000 und soll in einem Zeitraum von 18 Monaten abgeschlossen werden. Die Kosten für das Pilotprojekt und für den Lenkungsausschuss des Projekts werden von den drei beteiligten Unternehmen übernommen.

Großbritannien

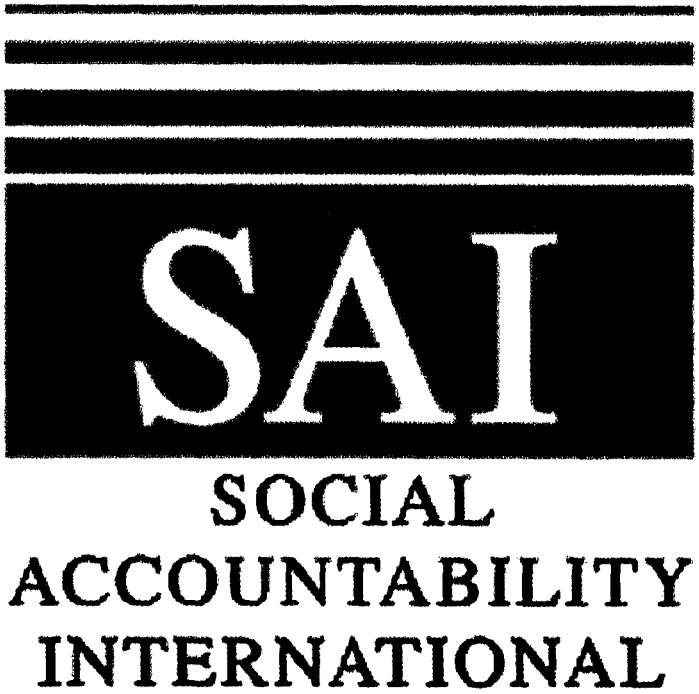
Ein britischer Zweig der CCC ist Mitglied der Ethischen Handelsinitiative ETI (Ethical Trading Initiative). Informationen zum Porträt der ETI werden weiter unten gegeben.

Kommentar

Über ihre Funktion als Solidaritätsorganisation zur Massenmobilisierung hinaus nimmt die CCC auch die Rolle einer Partnerin in Verhandlungen mit Unternehmen wahr. Wenngleich diese beiden Aufgaben als fundamentale Säulen der CCC-Arbeit betrachtet werden, sind sie doch schwer miteinander vereinbar. Bei den Verhandlungen mit Unternehmen war der Fortschritt bisher nur schleppend. Die Erkenntnisse aus Pilotprojekten werden in den nächsten Monaten ausgewertet. Die Ergebnisse werden zeigen, wie viele Ergänzungen notwendig sein werden, um den CCC-Kodex zu konkretisieren.

Bis heute war die Rückmeldung von Partnerorganisationen des CCC aus südlichen und osteuropäischen Ländern zur Solidaritätsarbeit der CCC sehr positiv. Auf einer internationalen Konferenz im März 2001 hat die CCC ihre bisherige Arbeit ausgewertet und ihre weitere Strategie festgelegt.

4.2 Social Accountability International (SAI)- Internationale soziale Rechenschaftspflicht



Allgemeine Informationen

1997 hat das Council on Economic Priorities (CEP), ein US-amerikanisches Verbraucher-Institut, das sich mit der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen befasst, mit der Entwicklung des Standards „Social Accountability 8000" (SA 8000) begonnen. Dieser Standard ist eine Industrienorm für soziale Verantwortung und basiert auf den Erfahrungen, die mit der ISO-Norm 9000 für Qualitätsmanagement und der ISO-Norm 14000 für Umweltmanagement der Internationalen Organisation für Normung (ISO) gemacht wurden. Die Zielsetzung des Council on Economic Priorities (CEP) war, eine branchenübergreifende Industrienorm für Arbeitsplatzbedingungen und ein System zur unabhängigen Überprüfung der Einhaltung einer solchen Norm zu schaffen. Daher gründete CEP 1997 die Akkreditierungsagentur Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA). Erste Tests der Norm SA 8000 wurden in fünf Ländern durchgeführt. Im Sommer 2000 wurde die Akkredtierungsagentur CEPAA umbenannt in SAI (Social Accountability International - internationale soziale Rechenschaftspflicht).

Die Organisationsstruktur von SAI sieht folgendermaßen aus:

a) der Geschäftsführende Vorstand setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen; ein Vorstandsmitglied ist eine Repräsentantin von CEP, drei sind Rechtsanwälte, und ein Mitglied ist ein Geschäftsmann,
b) der Beratende Ausschuss umfasst 22 Mitglieder: elf Unternehmen, zwei Gewerkschaften und einen Gewerkschaftsvertreter, sechs Nichtregierungsorganisationen, einen Vertreter der Rechnungsprüfungsbehörde der Stadt New York City und einen Repräsentanten der Vereinten Nationen.

Der Standard SA 8000 wendet sich vor allem an Hersteller und Zulieferer, aber Einzelhändler können sich ebenso anschließen.

► Hersteller/Zulieferer führen ein Programm mit dem Ziel der Zertifizierung nach „SA 8000" durch.

► Einzelhändler werden „SA 8000-Mitglieder" und geben öffentlich bekannt, dass sie sich verpflichten, Zulieferer auszuwählen, die in diesem Sinne sozial verantwortlich handeln. Die Einzelhändler verpflichten sich ebenso, die Zulieferer darin zu unterstützen, Sozialstandards entsprechend SA 8000 einzuhalten.

Es gibt fünf Zertifizierungsagenturen, die bei SAI akkreditiert sind: SGS-ICS, Det Norske Veritas (DNV), BVQI, Intertek Testing Services und Underwriter Laboratories. Bisher sind 58 Fabriken - viele davon in Südchina - entsprechend des Standards SA 8000 zertifiziert worden.

Das Ziel des Sozialstandards SA 8000 ist die Zertifizierung von Fabriken. SA 8000 ist eine Art Norm, die entweder in einzelnen oder in den gesamten Produktionsstätten, die sich im Besitz eines bestimmten Unternehmens befinden, anzuwenden ist. Obwohl der Standard SA 8000 Maßnahmen zur Einbeziehung von Zulieferern und Unterauftragnehmern vorsieht, werden Zulieferer nur auf eigene Anfrage hin zertifiziert. Diese Maßnahmen haben gleichwohl nicht den Charakter eines „durchsetzbaren oder einklagbaren" Bestandteils zwischen einem Unternehmen und SAI. Einzelhändler werden generell ermutigt, Lieferanten und Hersteller im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Mitglieder des Beratenden Ausschusses von Social Accountability International

Mitglieder aus Gewerkschaften, NROs und Regierungen

Dorianne Beyer, National Child Labour Committee (USA)
Prof. Jagdish Bhagwati; Vorsitzender von CUTS (Indien)
Oded Grajew, Abrinq Stiftung (Brasilien)
Reinhart Helmke, United Nations Office for Project Services
Hon. Alan G. Hevesi/ Steve Newman (abwechselnd), Rechnungsprüfungsamt der Stadt New York (USA)
Philip J. Jennings, Union Network International (Schweiz)
Neil Kearney, Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (Belgien)
Alice Tepper Marlin, Social Accountability International (USA)
Jack Sheinkman, emeritierter Präsident, ACTWU (USA)
Morton Winston/ Gemma Crijns (abwechselnd), Amnesty International/ Komitee für wirtschaftliche und Geschäftsbeziehungen beim Vorsitzenden (USA)
Linda Yanz, Maquila Solidarity Network (Kanada)

Mitglieder aus der Geschäftswelt

Ivano Barberini/ Alessandra Vaccari (abwechselnd), Legacoop Nazionale (Italien)
Simon Billenness, Trillium Asset Management (USA)
Joseph Blumberg, Grupo M, S.A (Dominikanische Republik)
Tom DeLuca, Toys 'R' Us (USA)
Bertrand Duliscouet, CIM Promodes (Frankreich)
Amy Hall, Eileen Fisher Inc. (USA)
Sharon E.H. Hayes, Dole Food Company Inc. (USA)
Fitz Hilaire, Avon Products, Inc. (USA)
Jeffrey L. Horner/ John Brookes (abwechselnd) SGS International Certification Services (Schweiz)
Dr. Johannes Merck/ Achim Lohrie (abwechselnd), Otto Versand (Deutschland)
E.F. Nagel, WE Europe (Niederlande)

Sozialstandards

Mit Bezug auf die relevanten ILO-Konventionen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die UN-Kinderrechtskonvention legt der Standard SA 8000 folgende Erfordernisse im Hinblick auf die soziale Rechenschaftspflicht dar:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Diskriminierung
- Existenzsichernde Löhne und feste Beschäftigungsverhältnisse
- Arbeitsschutz
- Arbeitszeit

Anwendungsbereich

Wie vorher bereits ausgeführt wurde, ist der Standard SA 8000 eine Zertifizierung für Fabriken. Obwohl Maßnahmen und Empfehlungen für Unterauftragnehmer vorgesehen sind, sind sie kein durchsetzbarer oder einklagbarer Bestandteil der Vereinbarungen eines Unternehmens mit SAI.

Einzelhändler werden allgemein ermutigt, Lieferanten und Hersteller bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Interne Überprüfung und unabhängige Verifizierung

Mit Unterstützung von SAI wird Herstellern oder Lieferanten für ein Jahr - bis die Überprüfung durch bei SAI akkreditierte Zertifizierungsagenturen abgeschlossen ist - der Status eines „Bewerbers" gewährt. Das Zertifikat SA 8000 muss alle drei Jahre erneuert werden. SA 8000 sieht folgendes Überprüfungsverfahren vor: Speziell ausgebildete lokale Auditorenteams werden von lokalen Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften über die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb informiert. Die lokalen Auditorenteams sprechen dann mit Managern und ArbeiterInnen und prüfen die Aufzeichnungen, die es in den Unternehmen gibt.

Die akkreditierten AuditorInnen erfüllen ihre Aufgabe mithilfe eines Zertifizierungshandbuchs, dem Guidance Document SA 8000. Auch Nichtregierungsorganisationen werden ermutigt, sich als AuditorInnen für den SA 8000 Standard akkreditieren zu lassen. Einzelhändler, die den Status „Mitglied von SA 8000" erlangt haben, legen jährliche Berichte über die Erfüllung des Standards SA 8000 vor, die dann von SAI verifiziert werden.

Berichterstattung

Die Audit-Berichte werden den Unternehmen und SAI zur Verfügung gestellt. Andere können diese Berichte nur erhalten, wenn sie mit dem Management des betreffenden Unternehmens und der Auditfirma eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben. Jedoch wird der/ die AuditorIn die Untersuchungsergebnisse den lokalen Gewerkschaften und auch anderen, die im Vorfeld des Audits beteiligt worden sind, zur Verfügung stellen.

Beschwerden/ Behebung der Missstände

Die ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen können bei unbefriedigend verlaufenen Auditierungsergebnissen bei der beteiligten Firma, der Zertifizierungs- oder der Akkreditierungsagentur Beschwerde einlegen.

Kosten und Finanzierung

Um die Zertifizierung „SA 8000" zu erlangen, müssen die Hersteller und Lieferanten folgende Gebühren entrichten:

a) 500 US-Dollar Gebühr für den Antrag

b) die Tagessätze für die Auditierungskosten (beispielsweise 11,5 Auditierungstage zu je 750 US-Dollar für ein allererstes Audit einer Fabrik in China = 8.625 US-Dollar)

c) Reise- und Übersetzungskosten

d) nach sechs Monaten fünf dreitägige Beobachtungsaudits zu einem Tagessatz von je 750 US-Dollar = 11.250 US-Dollar

e) Kosten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen - abhängig von der Anzahl und der Art der Verletzungen der Vereinbarungen1).

Die Jahresgebühren für SA 8000 „Mitglieder" des Standards SA 8000 richten sich nach der Höhe der Unternehmensumsätze.
Stufe I: Unternehmensumsätze bis 25.000.000 US-Dollar = Jahresgebühr in Höhe von 1.500 US-Dollar
Stufe II: Unternehmensumsätze von 25.000.001 US-Dollar bis 100.000.000 US-Dollar = Jahresgebühr in Höhe von 3.500-US Dollar
Stufe III: Unternehmensumsätze von 100.000.001 US-Dollar bis 500.000.000 US-Dollar = Jahresgebühr in Höhe von 5.000-US Dollar
Stufe IV: Unternehmensumsätze von 500.000.001 US-Dollar bis 1.000.000.000 US-Dollar = Jahresgebühr in Höhe von 7.500 US-Dollar
Stufe V: Unternehmensumsätze von 1.000.000.001 US-Dollar und 10.000.000.000 US-Dollar = Jahresgebühr in Höhe 10.000 US-Dollar
Stufe VI: Unternehmensumsätze von 10.000.000.001 US Dollar und mehr = Jahresgebühr in Höhe von 15.000 US Dollar.
Nichtregierungsorganisationen wird ein Rabatt von 20 Prozent gewährt.

Aktuelle Entwicklungen/ Kommentar

Die von SA 8000 geforderten Sozialstandards - insbesondere die Forderung nach existenzsichernden Löhnen - zeigen, dass der Standard SA 8000 durch die beteiligten Parteien von Anfang an als ein fortschrittlicher Kodex verfasst wurde.

Seit der ersten Veröffentlichung des SA 8000 Standards Ende 1997 hat CEPAA/ SAI fortwährend die Modalitäten des Zertifizierungshandbuchs, der Mitgliedschaft von Unternehmen und der Struktur von SAI revidiert. Zunächst wurde der Standard SA 8000 kritisiert, da nicht gelungen war, auf Entscheidungsebenen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen angemessen zu beteiligen. Beanstandet wurde SA 8000 auch deshalb, weil der SA 8000 Standard aufgrund seines Charakters vor allem ein Zertifizierungssystem für einzelne Fabriken und nicht für transnationale Markenunternehmen inklusive ihrer Lieferketten ist. Bei Zertifizierungssystemen für einzelne Fabriken wird die Verantwortung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen den Produzenten in Entwicklungsländern übertragen.

Die beträchtlichen Kosten für den Zertifizierungsprozess muss die Fabrik übernehmen, die diese Zertifizierung anfragt. Und obwohl der Standard SA 8000 gegenwärtig die Einzelhändler aufruft, Lieferanten bei der Umsetzung des Standards zu unterstützen, stellt SA 8000 nicht den Umfang dieser Unterstützung klar.

Andere KritikerInnen des SA 8000 Standards wie etwa LARIC, eine Koalition aus Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in Hongkong, zweifeln an der Fähigkeit kommerzieller AuditorInnen, das Sozialaudit in befriedigender Weise durchzuführen 2). Vor kurzem beschlossen SAI und die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) 2001 ein dreijähriges Programm zur Arbeiterschulung in zwölf Entwicklungsländern zu starten.

1) CEPAA SA 8000 Kurs vom 28. November bis 1. Dezember 2000, Universität Nyenrode, Niederlande
2) LARIC - „No illusions. Against the global domestic SA 8000", Hong Kong, Juni 1999.

4.3 Ethical Trading Initiative (ETI) Ethische Handelsinitiative

Allgemeine Informationen

Die Ethische Handelsinitiative (ETI) in Großbritannien entstand im Januar 1998. Formal wurde sie im Oktober 1998 gegründet. Sie ist eine Initiative von Einzelhändlern, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen mit dem Ziel, weltweit den Lebensstandard armer ArbeitnehmerInnen anzuheben. Erleichtert wurde die Gründung der ETI durch einen beträchtlichen Zuschuß der britischen Regierung für den Zeitraum 1998 - 2001 (siehe im folgenden unter „Kosten/ Finanzierung"). Die ETI wird auch vom britischen Handels- und Industrieministerium unterstützt.

In der Arbeit der ETI spielen verschiedene Instrumente eine wichtige Rolle:
a) der ETI-Grundlagenkodex, der die Sozialstandards und ihre Umsetzung/ unabhängige Überprüfung umreißt;
b) Pilotstudien, die den Vergleich von verschiedenen internen und unabhängigen Überprüfungssystemen ermöglichen sollen;
c) Programme zum Auf- und Ausbau von Gewerkschaftsschulungen und zur Arbeitnehmerbildung
d) wissenschaftliche Untersuchungen und Solidaritätssarbeit
e) Netzwerkarbeit zwischen Nord und Süd.

Zu den Mitgliedern der Ethischen Handelsinitiative gehören 17 Unternehmen, 17 Nichtregierungsorganisationen und vier Gewerkschaftsverbände (siehe Schaubild) Der ETI-Vorstand setzt sich zu je gleichen Teilen aus Mitgliedern von Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zusammen.

Zur Zeit werden Pilotstudien in mehreren Ländern geplant bzw. durchgeführt:

a) in Südafrika	-	Weinanbau/-vermarktung
b) in Simbabwe	-	Gartenbau (Blumen)
c) in China		Bekleidungsindustrie
d) Costa Rica	-	Bananenanbau
e) Sri Lanka	-	Konfektionsbekleidung

Von jedem Unternehmen, das sich an der ETI beteiligt, wird erwartet, mit den Mitgliedern aus Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in mindestens einem Pilotprojekt zusammenzuarbeiten.

Sozialstandards
Der ETI-Grundlagenkodex bezieht sich auf die relevanten ILO-Konventionen. Vereinigungsfreiheit, Arbeitsbedingungen, Lohnniveau und Kinderarbeit werden als Schlüsselaspekte betrachtet. Der ETI-Grundlagenkodex bezieht sich auf folgende ILO-Konventionen:
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Diskriminierung
- Existenzsichernde Löhne
- Arbeitsschutz
- Arbeitszeit
- Festes Beschäftigungsverhältnis
- Verbot unmenschlicher Behandlung

Anwendungsbereich

Die Durchführungsprinzipien des ETI-Grundlagenkodex enthalten im Hinblick auf die Unternehmen ausdrücklich die Verpflichtung, die ETI-Prinzipien im Unternehmen selbst sowie gegenüber den Lieferanten zu verbreiten. Die ETI fordert jedoch

Unternehmen
Anchor Seafood
Asda
Cooperative Wholesale Society
Desmonds & Sons
Fisher Foods
J Sainsbury
LambertHowarth
Levi Strauss & Co
Littlewoods
Marks & Spencer
Monsoon
Pentland Group
Premier Brands
Safeway
Somerfield
Tea Sourcing Partnership (Mitglieder)
Tesco
The Body Shop

Nichtregierungsorganisationen
Action Aid
Amnesty Business Group
Anti-Slavery International
CAFOD
Central American Women's Network
Christian Aid
Council on Economic Priorities (Europa)
Fairtrade Foundation
New Economics Foundation
Oxfam GB
Philippine Resource Centre
Save the Children Fund
Traidcraft Exchange
TWIN
War on Want
Women Working Worldwide
World Development Movement

Gewerkschaften
Internationale Gewerkschaft der Nahrungsmittel arbeiterInnen (IUF)
The Trade Union Congress (TUC)
Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)
Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV)

nicht, dass diese Verpflichtung ein durchsetzbarer und einklagbarer Bestandteil der Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Lieferanten ist. Im Hinblick darauf, wie der Grundlagenkodex auf die gesamte Lieferkette ausgedehnt werden könne, drückt sich die ETI ungenau aus. Im ETI-Dokument „Sind Sie daran interessiert, mehr über ethische Handelsbeziehungen zu erfahren?" heißt es unpräzise: „Mitgliedsunternehmen verpflichten sich, den ETI-Grundlagenkodex bei allen oder bei einem Teil ihrer Geschäftsbeziehungen anzuwenden."

Interne Überprüfung und unabhängige Verifizierung

Gegenwärtig werden unterschiedliche Methoden interner und unabhängiger Überprüfung in den zuvor genannten Pilotprojekten getestet. In China und Sri Lanka beispielsweise sehen die vier unterschiedlichen Modelle folgendermaßen aus:
a) interne Überprüfung des jeweiligen Unternehmens
b) externe Überprüfung durch eine konventionelle Auditierungsfirma
c) unabhängige Verifizierung durch WissenschaftlerInnen/ AkademikerInnen
d) unabhängige Verifizierung durch Gewerkschaften/ NROs.

Eine Evaluierung der Pilotprojekte und eine vergleichende Analyse der unterschiedlichen Überprüfungsmodelle ist nach Abschluss eines (von der britischen Regierung geförderten) Dreijahreszeitraums vorgesehen.

Berichterstattung

Die ETI legt jährliche Ergebnisberichte über die Verifizierungspraxis und die Umsetzung des Grundlagenkodex vor. Der von ETI praktizierte vergleichende Ansatz bei den Überprüfungsmethoden wird auch bei der Berichterstattung angewandt. Von den Unternehmen wird erwartet, die erreichten Fortschritte der ETI zu berichten oder via ETI (im Sinne einer Mittlerorganisation) zu veröffentlichen. Betroffene ArbeitnehmerInnen können über Fehler bei Kontrollen zur Einhaltung des Kodex vertrauliche Berichte einreichen.

Beschwerden/ Behebung von Missständen

ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, sich über Misserfolge bei der Umsetzung des Kodex vertraulich zu äußern. Sie genießen einen besonderen Schutz in dieser Frage. Von den Mitgliedsunternehmen wird erwartet, etwaigen Korrekturmaßnahmen und einem Zeitplan für solche Maßnahmen zuzustimmen. Diese Korrekturen sollen dann mit den Lieferanten verhandelt und in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess umgesetzt werden. In Fällen von ständigen ernsthaften Verletzungen des Kodex ruft die ETI die Unternehmen dazu auf, ihre Geschäftsbeziehungen mit dem betroffenen Lieferanten zu beenden.

Kosten/ Finanzierung

Das britische Ministerium für internationale Entwicklung stellt für die Arbeit der ETI im Zeitraum 1998 bis 2001 Mittel zur Verfügung. Sie decken als zweckgebundener Zuschuss in Höhe von 850.000 US-Dollar die Arbeit des Sekretariats und 50 Prozent der Kosten für die Pilotstudien ab. Der größte Teil der noch verbleibenden 50 Prozent der Mittel zur Durchführung der Pilotstudien wird von den Mitgliedsunternehmen der ETI getragen. Weitere Beiträge werden von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zur Verfügung gestellt.

Von den lokalen Lieferanten wird erwartet, dass sie die erforderlichen Kosten für Anpassungsmaßnahmen des Betriebs an die Bestimmungen des ETI-Grundlagenkodex tragen. Die ETI-Mitgliedsunternehmen werden jedoch ermahnt, ihren Lieferanten für die Ware angemessene Preise zu zahlen.

Gegenwärtige Entwicklungen/ Kommentar

Der ETI-Jahresbericht 1999/ 2000 verweist auf die Erfahrungen und Schlussfolgerungen, die aus den 1999 begonnen Pilotprojekten in Südafrika, Simbabwe, China, Costa Rica und Sri Lanka resultieren:

Südafrika

Während der Eröffnungsrunde von Inspektionen wurden zwischen März und Mai 1999 sechs im Weinbau tätige Farmen besucht. Bei der Überprüfung dieser Betriebe wurden unterschiedliche Ansätze verfolgt:
a) Überprüfung durch einen an der Universität tätigen Wissenschaftler,
b) Überprüfung durch einen Weinbau-Experten eines Mitglieds-unternehmens, der gemeinsam mit Gewerkschaftsvertretern Interviews durchführte,
c) Überprüfung durch einen Weinbau-Experten eines Mitgliedsunternehmens, der mit Hilfe eines Dolmetschers Interviews durchführte.

Nach der Winelands-Konferenz, die im November 1999 vom südafrikanischen Arbeitsministerium organisiert wurde, haben Arbeitgeber, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und WissenschaftlerInnen ein „Ethisches Handelsforum" gegründet. Eine Projektgruppe dieses Forums entwickelte für das Jahr 2000 einen neuen Überprüfungsansatz: Überprüfungen sollen in einem Team von Supermarkt-Experten und VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Universitäten durchgeführt werden.

Simbabwe

Im Juni und September 1999 fanden in fünf Gartenbaubetrieben zwei Inspektionsrunden statt. Sie wurden unter der Aufsicht von WissenschaftlerInnen und SpezialistInnen aus der Regierung und dem simbabwischen „Rat für Exportförderung von Gartenbauprodukten" durchgeführt. Zum Untersuchungs-team gehörten auch VertreterInnen aus der Geschäftswelt, von Gewerkschaften und von Nichtregierungsorganisationen.
Infolge dieser Untersuchung wurden in einigen Fällen die Arbeitsbedingungen verbessert, in anderen Fällen wurden Verbesserungspläne aufgestellt. Im Verlauf des Jahres 1999 schuf der Rat für Exportförderung von Gartenbauprodukten seinen eigenen Kodex und richtete eine „Landwirtschaftliche Ethik-Vereinigung" ein. Dieser Vereinigung gehören
VertreterInnen von Gewerkschaften, von Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen an. Sie haben die Aufgabe, auf die Umsetzung des simbabwischen Kodex zu achten.
Eine ETI-Arbeitsgruppe verhandelt nun über eine Abgleichung des ETI-Grundlagenkodex und des simbabwischen Kodex.

China

Bei der chinesischen Pilotstudie war ursprünglich vorgesehen, vier Überprüfungsansätze zu testen:
a) Durchführung eines betriebsinternen Audits (Pentland)
b) Durchführung des Audits durch eine unabhängige externe Auditierungsfirma (Beauftragung von BVQI durch das Unternehmen TESCO)
c) Durchführung eines Audits durch WissenschaftlerInnen (Monsoon)
d) Mehrparteienüberprüfung durch Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften (Littlewoods).

Bei Zulieferern der Firma Pentland wurde das Audit 1999 beendet. Einige Verbesserungen wurden umgesetzt. Geplant ist, die Ergebnisse dieser Verbesserungen beim nächsten Besuch erneut zu prüfen. Auch das Audit durch BVQI bei Zulieferern des Unternehmens TESCO wurde beendet. Ende 1999 überlegte TESCO, welche Maßnahmen im Anschluss an diese Überprüfung zu ergreifen seien. Die vorgesehene unabhängige Überprüfung durch WissenschaftlerInnen hat noch nicht stattgefunden.

Die unabhängige Verifizierung des chinesischen Lieferanten der ETI-Mitgliedsfirma Littlewoods seitens Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften scheiterte. Das Management des zu auditierenden Unternehmens gestattete dem in Hongkong ansässigen Bündnis von gewerkschaftsnahen Nichtregierungsorganisationen nicht, den Auditierungsprozeß mit Bildungsmaßnahmen für die ArbeitnehmerInnen zu verknüpfen. Inzwischen hat sich Littlewoods an die US-amerikanische Auditierungsfirma Verité gewandt, um in Zusammenarbeit mit ETI ein „Ausbildungsaudit" durchzuführen.

Im September 1999 veranstaltete ETI ein öffentliches Seminar zum Thema „Regierungsführung in China". Ziel der Veranstaltung war, das Konzept von basisorientierten Mehrparteien-Projekten zu unterstützen und nach außen zu demonstrieren, dass man Hindernissen aufgrund des politischen Systems in China nicht hilflos ausgeliefert sei.

Costa Rica

1999 wurde zur Durchführung des Pilotprojekts mit mehreren Parteien ein Ausschuss gebildet. Die unabhängige Überprüfung von acht Bananenplantagen sollte im Jahr 2000 beginnen. Hierbei sollten zwei Überprüfungansätze getestet werden: ein kommerzielles Audit und ein Mehrparteien-Verifizierungssystem.

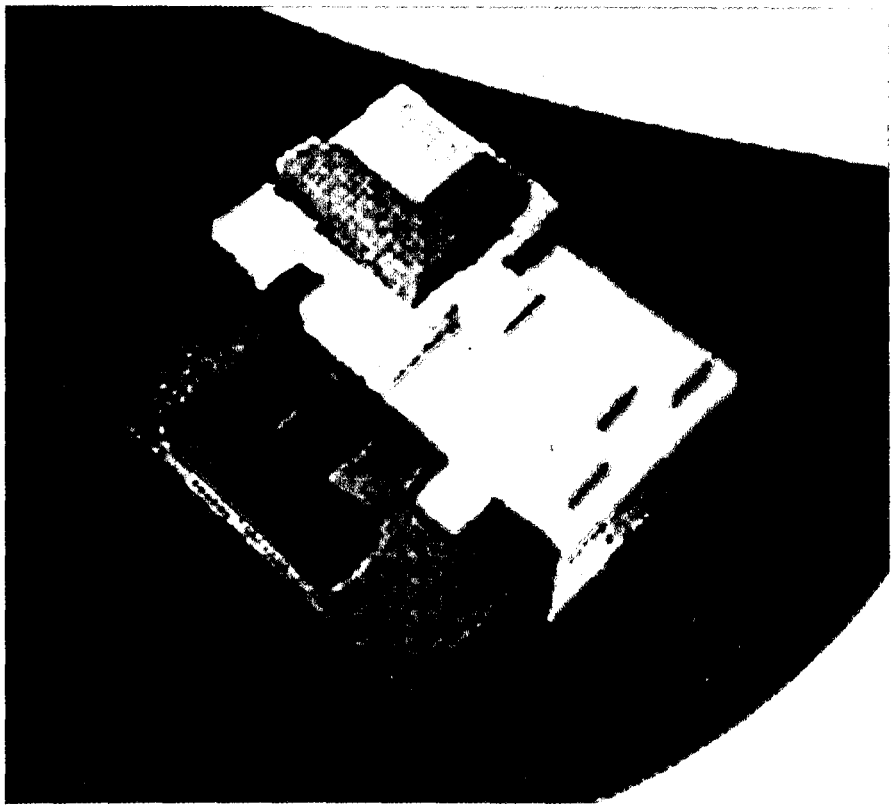
Sri Lanka

Aufgrund des Scheitern der unabhängigen Überpüfung von Bekleidungsfabriken durch eine Mehrparteiengruppe in Südchina setzte ETI diesen Überprüfungsansatz in Sri Lanka ein. Ein erster Besuch des Landes fand im Dezember 1999 statt. An diesem Pilotprojekt beteiligt sich auch eine Mitgliedsorganisation der britischen Kampagne für Saubere Kleidung (CCC), die Organisation Women Working Worldwide.

Kommentar

Der ETI-Evaluierungsbericht vom November 1999 unterstreicht, dass für die Beschäftigten in Entwicklungsländern während der ersten Phase der Pilotprojekte eine Reihe von Verbesserungen durchgesetzt wurden. Die ArbeitnehmerInnen erhielten beispielsweise schriftliche Arbeitsverträge, Lohnstreifen und Abrechnungen. Es wurde berichtet, dass sich die Kommunikation zwischen den Arbeitgebern und den ArbeitsnehmerInnen in den jeweiligen Fabriken verbessert habe. Verstöße gegen die Rechte der Beschäftigten wurden dem Management gemeldet. Dennoch erwähnt dieser Bericht auch Probleme und Schwierigkeiten: Es sei notwendig, die Pilotprojekte besser vorzubereiten (beispielsweise durch Studium aller lokalen Gesetze), relevante Kontakte aufzubauen und Vorkehrungen für Übersetzungen in lokale Sprachen zu treffen. Außerdem wurden die Bestimmungen des ETI-Grundlagenkodex im Hinblick auf die Situation von Frauen am Arbeitsplatz als zu schwach beschrieben. Im Hinblick auf die Beziehungen zu den Lieferanten empfahl der ETI-Bericht die Erarbeitung von neuem Informationsmaterial. Es soll den Lieferanten aufzeigen, welchen Nutzen sie aus der Beachtung des Grundlagenkodex ziehen können.

4.4 Fair Labor Association (FLA) Vereinigung für faire Arbeitsbedingungen



Allgemeine Informationen

Die Fair Labor Association FLA (Vereinigung für faire Arbeitsbedingungen) entstand im November 1998 aus einem Bündnis, der Apparel Industry Partnership -Partnerschaft der Bekleidungsindustrie - (AIP). AIP resultierte aus einer Initiative des Weißen Hauses vom August 1996, um in der Bekleidungsindustrie in den USA und auch weltweit für arbeitsrechtliche Standards zu werben. Getragen wurde dieses Bündnis von Unternehmen, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Universitäten.

Das Ziel der FLA ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen - in den USA und weltweit - in Fabriken der Bekleidungs- und Sportschuhbranche (und weiterer Branchen, die von Lizenzverträgen mit Universitäten berührt werden).

Als die FLA gegründet wurde, weigerten sich einige Organisationen, dieser Vereinigung beizutreten: zum Beispiel die Textilarbeitergewerkschaft UNITE und NROs wie das Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR). Sie klagten darüber, dass die von der FLA vereinbarten Sozialstandards und die Überprüfungsprinzipien im Hinblick auf die Einhaltung dieser Standards gravierende Mängel enthielten.

Heute umfasst FLA vier NROs, zwölf Unternehmen und 148 Universitäten.

Nichtregierungsorganisationen

Zu den NRO-Mitgliedern der FLA gehören der International Labor Rights Fund (Fonds für internationale Arbeitsrechte), das Lawyers Committee for Human Rights (Anwaltskomitee für Menschenrechte), die National Consumers League (Nationale Liga der VerbraucherInnen) und das Robert F. Kennedy Memorial Center for Human Rights (Robert F. Kennedy-Zentrum für Menschenrechte).

Unternehmen

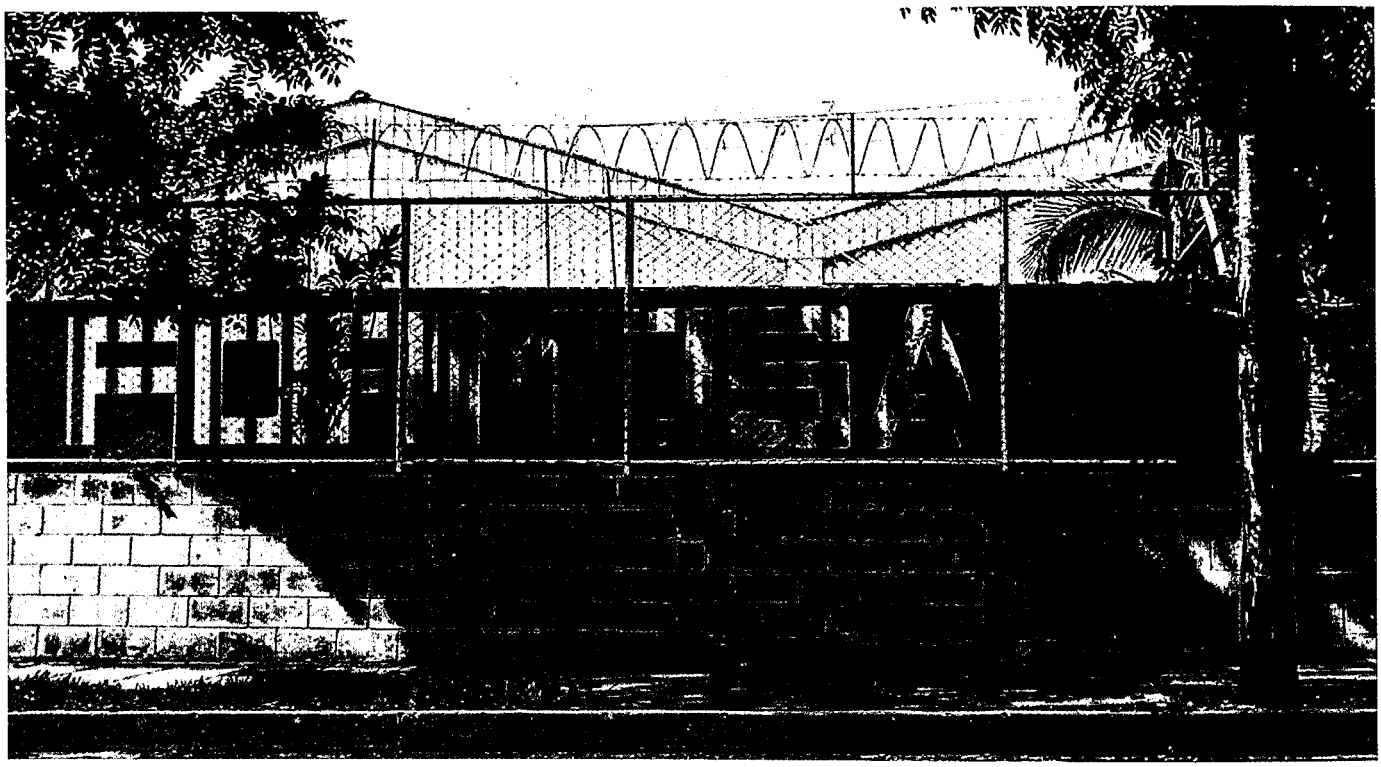
Unternehmens-Mitglieder der FLA sind die Firmen Nike, Adidas-Salomon, Reebok, Eddie Bauer, GEAR for Sports, Kathie Lee Gifford, Levi's, Liz Claibone, L.L. Bean, Nicole Miller, Patagonia, Philips-van-Heusen.

Vorgesehen ist, dass der Vorstand aus Repräsentanten von sechs Unternehmen, sechs NROs und einem/r Universitätsvertreter/In sowie dem Vorsitzenden Charles F.C. Ruff bestehen soll. Der geschäftsführende Vorstand setzt sich aus je zwei VertreterInnen von Unternehmen, NROs und Universitäten sowie dem Vorsitzenden zusammen. Der geschäftsführende Direktor der FLA ist Sam Brown.

Sozialstandards

Der FLA-Verhaltenskodex für Arbeitsplätze spricht folgende Kernfragen an:

- ► Verbot von Zwangsarbeit
- ► Verbot von Kinderarbeit (die Altersgrenze ist 15 Jahre oder - wenn es die nationale Gesetzgebung erlaubt - 14 Jahre)
- ► Verbot von Belästigung oder Missbrauch



Quelle: CIR-Archiv, Henrike Hanschen

Formosa Textile: Bekleidungsfirma in der Freien Exportzone San Bartolo in El Salvador

- Verbot von Diskriminierung
- Arbeitsschutz
- Vereinigungsfreiheit und Repektierung von Tarifverhandlungen
- Zahlung von Löhnen und sonstigen Leistungen - zumindest die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne und Sozialleistungen
- Arbeitszeit: bis auf außergewöhnliche Geschäftssituationen soll die Arbeitszeit nicht 48 Stunden pro Woche plus 12 Überstunden überschreiten, oder die gesetzlich vorgeschriebene Wochenarbeitszeit plus 12 Überstunden
- die Bezahlung für Überstunden soll den gesetzlichen Vorschriften folgen; wo es ein solches Gesetz nicht gibt, sollte die Vergütung zumindest dem regulären Stundenlohn entsprechen.

Anwendungsbereich

Der FLA-Kodex bezieht sich auf alle Betriebsanlagen des Unternehmens selbst und auf die der Lieferanten, Vertragspartner und Lizenznehmer mit der Ausnahme von Kleinstanlagen („De Minimis"). Die letzteren sind Betriebe, zu denen das Unternehmen innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten lediglich sechs Monate lang oder kürzer Geschäftsbeziehungen unterhält. Als Kleinstanlagen gelten auch solche, von deren Jahresproduktion das FLA-Mitgliedsunternehmen zehn Prozent oder weniger abnimmt. In jedem Fall sollen solche Kleinstanlagen nicht mehr als 15 Prozent der gesamten Produktionsstätten eines Unternehmens betragen.

Interne Überprüfung und unabhängige Verifizierung

Im Rahmen der „FLA-Überprüfungsprinzipien" stimmen die dem FLA-Bündnis angeschlossenen Unternehmen jährlich stattfindenden internen und externen Überprüfungen zu. In beiden Fällen werden regelmäßig lokale Nichtregierungsorganisationen einbezogen. Die Überprüfungen finden in der Form angekündigter und unangekündigter Besuche statt.

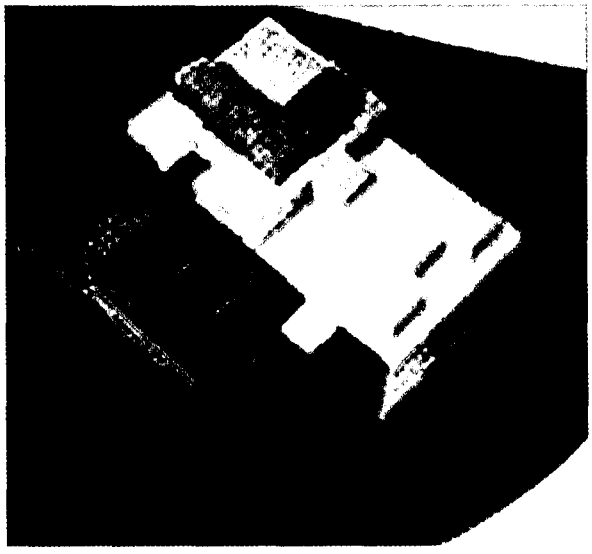
Die interne Überprüfung muss im ersten Jahr 50 Prozent aller einzubeziehenden Produktionsstätten abdecken, im zweiten Jahr alle Produktionsstätten.

Dem FLA-Kodex zufolge muss die unabhängige externe Überprüfung in den ersten zwei bis drei Jahren in mindestens 30 Prozent der zur Überprüfung anstehenden Unternehmen stattfinden. Nach diesem Zeitraum reduziert sich das Verhältnis der jährlich zu überprüfenden Anlagen gegenüber denen, die nicht überprüft werden, auf 5 bis 15 Prozent.

Allerdings bleibt bei den Ausführungsbestimmungen der FLA unklar, ob dieser Anteil von 5 bis 15 Prozent dem Anteil der Produktionsstandorte, die vorher bereits überprüft wurden (30 Prozent), zugerechnet wird oder nicht.

Die FLA zertifiziert nur Unternehmen, die sich bei mindestens 30 Prozent ihrer Produktionsanlagen während der ersten Phase von zwei bis drei Jahren einer unabhängigen Überprüfung unterzogen haben. Die Zertifizierung muss jährlich wiederholt werden.

Nichtregierungsorganisationen werden ermutigt, sich entsprechend fortzubilden und sich als AuditorInnen ausbilden und akkreditieren zu lassen.



Berichterstattung

Alle internen und externen Prüfberichte werden in vollem Umfang den FLA-MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt. Die FLA wird dann über jede Mitgliedsfirma in Übereinstimmung mit den in der FLA-Charta vereinbarten Kriterien einen öffentlichen Jahresbericht erstellen.

Die Standorte der Fabriken, die von der FLA extern überprüft oder zertifiziert wurden, werden nicht veröffentlicht.

Beschwerden/ Behebung von Missständen

Beschwerden von dritter Seite - seien sie anonym oder öffentlich - können an die FLA weitergeleitet werden. Diese Beschwerden müssen zuverlässige, spezifische und nachprüfbare Hinweise darauf enthalten, wo und wie die Bestimmungen des FLA-Kodex nicht eingehalten wurden. Die FLA setzt daraufhin einen Prozess von Maßnahmen zur Behebung der genannten Missstände in Gang. Über die Ergebnisse solcher Maßnahmen wird die dritte Seite, die die Beschwerde vorgebracht hat, informiert.

Kosten/ Finanzierung

Das Budget der FLA setzt sich aus Finanzmitteln von Unternehmen, Universitäten, Regierungen und Stiftungen zusammen. Auf der Basis der ausgewiesenen Jahresumsätze zahlen Unternehmen Mitgliedsbeiträge zwischen 5.000 US-Dollar und 100.000 US-Dollar.

Die Beiträge für Universitäten werden anhand der Einnahmen aus ihren Lizenzverträgen bestimmt:

US-Universitäten schließen mit Markenunternehmen wie Nike oder Reebok Lizenzverträge ab. Durch solche Lizenzverträge wird Unternehmen gestattet, ihre Markenartikel (Sweatshirts und andere) an den Universitäten zu verkaufen. Beiträge, die US-Universitäten an die FLA abführen müssen, bewegen sich zwischen 100 US-Dollar (Minimum) bis 50.000 US-Dollar (Maximum).

Den Firmen, die sich der FLA angeschlossen haben, kann ein Teil der Kosten für die unabhängige Überprüfung ihrer Produktionsanlagen rückerstattet werden, wenn sie die erste Durchführungsphase erfolgreich abgeschlossen haben. Diese Regelung gilt für die ersten fünf Jahre beginnend mit der Gründung der FLA. Im ersten Jahr der Umsetzungsphase deckt die Rückerstattung durch die FLA 50 Prozent der bei einer Überprüfung anfallenden Kosten ab, im zweiten Jahr sinkt die Rückerstattungssumme auf 45 Prozent der Kosten, im dritten Jahr auf 30 Prozent. Danach muß jedes der FLA angeschlossene Unternehmen in voller Höhe selbst die Kosten tragen, die bei der Überprüfung der Produktionsanlagen durch akkreditierte, unabhängige PrüferInnen entstehen.

Gegenwärtige Entwicklung/ Kommentar

Zur Förderung einer Beteiligung von NROs bei der unabhängigen Überprüfung von Produktionsanlagen wurden mehrere FLA-Pilotprogramme entworfen. Beispielsweise führt der International Labor Rights Fund gegenwärtig Pilotprojekte in El Salvador, Guatemala, Honduras, Taiwan, Indonesien durch. Die Collegiate Licensing Company und die Auditierungsagentur Verité verfolgen gemeinsam ein Pilotprogramm zur Überprüfung von Produktionsanlagen in Mexiko, Costa Rica, Korea und Indien. Auch US-Universitäten haben sich den Pilotprogrammen angeschlossen. Unternehmen wie Reebok und Liz Claiborne unterstützten Pilotprojekte in Indonesien und Guatemala.

Die FLA nennt sich selbst ein „Projekt in Bewegung". Sie plant, ihre Regelungen zum Lohnniveau und zum unabhängigen Monitoring einer besonders sorgfältigen Überprüfung zu unterziehen. Dies ist die Antwort auf die scharfe Kritik von US-Gewerkschaften und NROs, die sich von der FLA zurückgezogen haben, weil sie bei der Formulierung der Sozialstandards und der Überprüfungsverfahren gravierende Mängel sahen. So spricht der FLA-Kodex beispielsweise von „Mindestlöhnen" und nicht von „existenzsichernden Löhnen". Ein weiteres Beispiel ist, daß Unternehmen schon dann zertifiziert werden können, wenn sie bei lediglich 30 Prozent ihrer Produktionsanlagen die Bestimmungen des FLA-Kodex einhalten.

4.5 Worker Rights Consortium (WRC) - Bündnis für Arbeiterrechte

Allgemeine Information

Das Worker Rights Consortium (WRC) - Bündnis für Arbeiterrechte - wurde am 7. April 2000 in New York auf Initiative der Organisation United States Students Against Sweatshops (USAS) - Studenten der USA gegen Hinterhof-Nähstuben - gegründet.

Das WRC hat das Ziel, auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferfabriken für Sportkleidungsfirmen hinzuwirken, die in Lizenz Waren für den Universitätsgebrauch herstellen (zum Beispiel. Nike, Adidas-Salomon, Reebok). Universitäten in den USA haben in den vergangenen Jahren Verhaltenskodizes verabschiedet, um sicher zu stellen, daß die lizensierte Ware, die auf dem Universitätscampus verkauft wird, unter humanen Arbeitsbedingungen hergestellt wird. Das WRC überprüft, ob diese Lizenznehmer Verhaltenskodizes einhalten, die die Universitäten in den letzten Jahren für Bekleidungshersteller entwickelt haben. Das WRC mahnt Universitäten an, in die Lizenzverträge Bestimmungen aufzunehmen, nach denen die Lizenznehmer grundlegende Arbeitsrechte respektieren müssen.

Der WRC-Vorstand besteht aus 15 Mitgliedern, das heißt je fünf VertreterInnen aus
a) Universitätsverwaltungen, b) von USAS, c) dem WRC-Beirat.

Der Beirat des WRC setzt sich aus ExpertInnen für Arbeits- und Menschenrechte aus den USA, Kanada und den Ländern zusammen, in denen Sportkleidung für den internationalen Gebrauch produziert wird.

Bis November 2000 sind dem WRC 66 Universitäten beigetreten.

Sozialstandards

Der Verhaltenskodex, der vom WRC 1999 verabschiedet wurde, ist für Mitgliedsuniversitäten nicht zwingend.

Aber von ihnen wird verlangt, dass sie in alle anderen Kodizes folgende Sozialstandards aufnehmen:

- Vereinigungsfreiheit - Recht auf Tarifverhandlungen
- Existenzsichernde Löhne
- Keine Überschreitung der Wochenarbeitszeit von 48 Stunden
- Gesetzliche Überstundenbezahlung oder mindestens 50 Prozent über dem normalen Lohn
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit
- Arbeitsschutz
- Verbot von Diskriminierung
- Verbot von Einschüchterung oder Missbrauch
- Beachtung der Rechte von Frauen

Da laufende Debatten über einen Standard zu existenzsichernden Löhnen bislang nicht zufriedenstellend gelöst wurden, besteht das WRC gegenwärtig nicht auf einem solchen Standard als Voraussetzung für eine Mitgliedschaft im Bündnis.

WRC-Vorstand

Mark Barenberg, Professor, Columbia University, Juristische Fakultät
Linda Chavez-Thopson, Geschäftsführende Vizepräsidentin AFL-CIO
Revernd David Dyson, Vorstandsvorsitzender, People of Faith Network
Marta Ojeda, Direktorin, Coalition for Justice in the Maquiladores
Katie Quan, Spezialistin für Arbeitsrecht, University of California-Berkeley
Marcella David, Professorin der Rechtswissenschaft, University of Iowa
Horace Mitchell, Vizekanzler des Bereichs Geschäfts- und Verwaltungsdienste, University of California-Berkeley
Ron Schurin, Geschäftsführender Assistent im Präsidentenbüro, University of Connecticut
Rut Tufts, Direktorin der Hilfsunternehmen, University of North Carolina - Chapel Hill
Chris Howell, Oberlin
Daniel Long, graduierter Student (Soziologie), University of Wisconsin -Madison
Marikah Mancini, graduierte Studentin (Ökonomie), Purdue University
David Moore, Student, Brown University
Peter Romer-Friedman, Student, University of Michigan
Lauren Stephens-Davidowitz, Studentin, Yale University

Anwendungsbereich

Das Unternehmen, das eine Lizenz erhalten hat, muss eine beeidigte Erklärung abgeben, dass die im Verhaltenskodex genannten Bestimmungen in allen Produktionsanlagen, in denen Waren für die Lizenzfirma hergestellt werden, erfüllt werden. Dies schließt auch solche Anlagen ein, die von Vertragspartnern oder Unterauftragnehmern geführt werden.

Interne Überprüfung und unabhängige Verifizierung

Im Lizenzvertrag verlangen die Universitäten von den Lizenz-Unternehmen, die Umsetzung und interne Überprüfung des Verhaltenskodex sicher zu stellen und alle Produktionsstätten zum Zweck einer unabhängigen Überprüfung öffentlich bekannt zu machen. Eine unabhängige Überprüfung durch eine WRC-Agentur findet durch Untersuchungen vor Ort statt. Die Informationen aufgrund der Verpflichtung, Unternehmensberichte vorzulegen und alle Einheiten der Produktionskette zu veröffentlichen, werden dabei berücksichtigt. Die WRC-Agentur handelt unabhängig von den Universitätsbüros, in denen die Lizenzverträge abgeschlossen werden, und unabhängig von Repräsentanten der Industrie.

Die Ziele des WRC schließen die Einrichtung einer umfassenden unabhängigen Prüfungseinrichtung und die Zertifizierung von Unternehmen nicht ein.

Eine unabhängige Überprüfung mit Fall-zu-Fall-Kontrollen während unangekündigter Inspektionen erfordert ein Netzwerk stabiler Beziehungen mit ArbeitnehmerInnen in den Produktionsländern. Das WRC baut ein solches Netzwerk von Kontakten mit gewerkschaftsnahen Organisationen gerade auf.

Berichterstattung

Wenn ein Lizenz-Unternehmen keinen Bericht abliefert oder falsche Informationen verbreitet, dann ist dies ein Grund für eine Reihe von Sanktionen. Möglicherweise wird der Lizenzvertrag gekündigt. Die Zustimmung eines Unternehmens zu der WRC-Forderung nach öffentlicher Bekanntmachung aller Zulieferstandorte bedeutet auch, daß das WRC seine Berichte der breiten Öffentlichkeit und den Arbeiterorganisationen in den jeweiligen Produktionsgebieten zur Verfügung stellt.

Beschwerden/ Behebung von Missständen

Die WRC-Agentur trägt die Verantwortung für die Verifizierung von Beschwerden, Beschwerden hinsichtlich eines Missbrauchs oder einer Verletzung des WRC-Kodex oder ähnlicher Verhaltenskodizes der Universitäten. Das WRC arbeitet eng mit Arbeiterorganisationen zusammen, um Beschwerden zu überprüfen und Maßnahmen zur Behebung von Missständen einzuleiten.

Kosten/ Finananzierung

Das WRC finanziert sich aus Teilen der Einkünfte, die die Universitäten aus Lizenzverträgen erhalten, und durch allgemeine Zuwendungen. Die Universitäten mit Lizenzprogrammen zahlen ein Prozent der Einkünfte aus Lizenzverträgen an das WRC. Die Höhe dieser Beiträge liegt zwischen 1.000 US-Dollar (Mindestbetrag) und 50.000 US-Dollar (Höchstbetrag). Die Universitäten, die keine Lizenzprogramme haben, zahlen einen Beitrag in Höhe von 1.000 US-Dollar. Das Unternehmen, das einen Lizenzvertrag erhält, muss die Kosten für die Umsetzung und die Überprüfung der im Kodex vorgesehenen Maßnahmen übernehmen.

WRC-Beirat

Rich Appelbaum, Professor, Soziologie und Globale & Internationale Studien, Direktor des Instituts für Soziale, Verhaltens- und ökonomische Forschung (ISBER), Ko-Direktor, Zentrum für globale Studien, University of California Santa Barbara
Jeff Ballinger, Direktor, Press for Change
Nikki F. Bas, Programmkoordinator, Sweatshop Watch
Elaine Bernard, Direktorin des Gewerkschaftsprogramms, Harvard University
Ron Blackwell, Direktor der Abteilung für Unternehmensfragen, AFL-CIO
Edna Bonacich - Soziologieprofessorin, University of California Riverside
Homero Fuentes - Commission for the Verification of Corporate Codes of Conduct (COVERCO), Guatemala
Girlie Guzman - Asienkoordinatorin, Brotherhood of Asian Trade Unions
Alice Kwan - Labor Rights in China, Hong Kong Christian Industrial Committee
George Miller - (U.S. Repräsentant (D, California)
Pedro Ortega - Generalsekretär, Federation of Apparel, Leather and Textile Workers Union, Nicaragua
Maritzah Paredes - Collective of Honduran Women (CODEMUH)
Ebrahim Patel - Southern African Clothing and textile Workers Union
Kate Pfordresher - People of Faith Network
Steve Weingarten - Direktor der Abteilung für industrielle Entwicklung, Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees (UNITE)

Gegenwärtige Entwicklung/ Kommentar

Das WRC nutzt die Lizenzverträge, die von den Universitäten abgeschlossen werden, als einen Hebel zur Anhebung von Arbeitsstandards. Da der Verkauf von lizensierter Ware an US- Universitäten ein wichtiger Einnahmeposten für Lizenznehmer wie Nike, Adidas-Salomon oder Reebok ist, kann das WRC die Lizenzvereinbarungen als finanzielles Druckmittel benutzen, um seine Ziele zu erreichen.

In den letzten Monaten hat sich die Rivalität zwischen der Fair Labor Association und dem Worker Rights Consortium über die Mitgliedschaft von Universitäten in diesen Organisationen verstärkt. Studentenproteste, die von Demonstrationen, Sit-Ins und Briefkampagnen bis zu Podiumsdiskussionen reichen, haben in den Medien große Beachtung erlangt. Gelegentlich haben Unternehmen Universitäten offenkundig unter Druck gesetzt. 1999 hat Nike seine traditionelle Spende in Höhe von 50 Millionen US-Dollar an drei US-Universitäten gestrichen, da diese Universitäten sich dem Worker Rights Consortium anstelle der Fair Labor Association angeschlossen hatten.

Der Riss zwischen dem Worker Rights Consortium und der Fair Labor Association erstreckt sich weit über den Hochschulbereich hinaus in andere gesellschaftliche Bereiche hinein. US-Gewerkschaften unterstützen das WRC anstelle der FLA. Eine Reihe von Nichtregierungsorganisationen entschied sich in ähnlicher Weise, mit dem WRC zusammenzuarbeiten anstatt der FLA beizutreten, als sie 1998 formal gegründet wurde (siehe im Kapitel über die FLA).

Am 3. Mai 2000 errangen in Hinterhof-Nähstuben beschäftigte ArbeitnehmerInnen ihren ersten legalen Sieg im Kampf für die Anwendung universitärer Verhaltenskodizes. Dabei konnten sie Ansprüche gegenüber Arbeitgebern, die sich einem Universitätskodex nicht fügen wollten, geltend machen. Der US-amerikanische Bekleidungshersteller J.H.Design stimmte einer Schlichtung mit acht seiner Beschäftigten zu.

Im November 1999 wurde von ArbeiterInnen aus der Bekleidungsindustrie vor einem Bundesgericht ein Strafantrag eingereicht, in dem ein Unternehmen ernsthafter Verstöße gegen Arbeitsrechte beschuldigt wurde. Dieses Unternehmen hatte Lizenzverträge von mehreren Universitäten, um unter den Markenzeichen von Nike, Reebok und Disney für diese Universitäten Kleidung herzustellen.

Die Regelung, die nach intensiven Kampagnen vom WRC und der Nichtregierungsorganisation Sweatshop Watch erreicht wurde, beinhaltete die Rückzahlung ausstehender Löhne und Kompensationsleistungen für entlassene ArbeiterInnen.

WRC
Worker Rights Consortium

4.6 Vergleich der verschiedenen Verhaltenskodizes

Ähnlich wie die vorherigen Kapitel über die Charakteristika verschiedener Kodizes beschränkt sich der folgende Vergleich von fünf bekannten Verhaltenskodizes in der Bekleidungs- und Sportschuhbranche - ohne ins Detail zu gehen - auf Kernelemente.

Initiative, Ziele, Methoden Mitgliedschaft, Struktur

Die Kampagne für saubere Kleidung (CCC) und das Worker Rights Consortium (WRC) sind Basisinitiativen mit der größten Stoßkraft. Standard SA 8000 wurde von der US-amerikanische Verbraucherorganisation Council on Economic Priorities (CEP) in enger Zusammenarbeit mit transnationalen Unternehmen und mit explizitem Bezug zur Internationalen Organisation für Normung (ISO), dem wichtigsten Urheber internationaler Unternehmensnormen für die Privatwirtschaft, entwickelt. SAI entstand später aus dieser Organisation CEP. Zwei Projekte, die aus der Intervention von Regierungsseite entstanden, sind die Fair Labor Association (FLA) und die Ethische Handelsinitiative (ETI). Ihre „Väter" sind die Clinton-Administration (FLA) und die Blair-Regierung (ETI).

Alle fünf Verhaltenskodizes haben das Ziel, die Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungs- und Sportschuhindustrie zu verbessern. Dennoch beschränken sich die FLA, die ETI und SA 8000 nicht auf diesen Industriebereich. Die FLA wendet sich auch an Unternehmen in anderen Branchen, die lizensierte Produkte für US-Universitäten herstellen. Zum Arbeitsgebiet der ETI zählt auch die Nahrungsmittel- und Getränkebranche und der Gartenbau. SAI ist ein branchenübergreifendes Projekt, hat sich bislang aber noch nicht an die Bergbauindustrie gerichtet.

Wenngleich das ultimative Ziel der Organisationen CCC, FLA und ETI die Zertifizierung von internationalen Markenunternehmen mit ihren Lieferketten ist, strebt SA 8000 die Zertifizierung von einzelnen Fabriken an. Obwohl das Worker Rights Consortium (WRC) explizit nicht beabsichtigt, „gute" Unternehmen, die unter Lizenzverträgen stehen, zu zertifizieren, zeigt die dahinterstehende Logik ebenfalls, dass es um Markenunternehmen, nicht um Fabriken geht.

Die Unterscheidung „Zertfizierung von Markenunternehmen mit Lieferketten" versus „Zertifizierung von einzelnen Fabriken" spiegelt unterschiedliche Verantwortlichkeiten im Hinblick auf die Einhaltung der in den Kodizes genannten Standards wider, die im Gegenzug unterschiedliche Kostengrößen implizieren (siehe im folgenden, unter „Kosten/ Finanzierung").

Beim Vergleich der verschiedenen Methoden zur Erreichung besserer Arbeitsbedingungen haben sich die Methoden der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) als die vielseitigsten herausgestellt. Der CCC-Kodex ist nur eines von mehreren Instrumenten der CCC; weitere Instrumente sind Kampagnen zur Schaffung eines neuen Verbraucherbewusstseins, Gesetzesinitiativen und direkte Solidarität mit Arbeiterorganisationen. Auch das WRC hat mehrere Funktionen: Neben Verhandlungen mit den Universitätsverwaltungen und Kodex bezogenen Aktivitäten organisiert es auch Demonstrationen, Aufklärungskampagnen, Sit-Ins. Abgesehen von Testmethoden zur Überprüfung der Bestimmungen des Kodex, führt die Ethische Handelsinitiative ETI auch wissenschaftliche Untersuchungen und Fortbildungen für Beschäftigte durch. Außerdem setzt sie sich für die Rechte der Beschäftigten vor Ort ein und fördert Netzwerke zwischen nördlichen und südlichen Ländern. Die FLA und SAI führen keine Kampagnen durch, da sie sich auf die Umsetzung und unabhängige Überprüfung der Bestimmungen ihres Kodex konzentrieren. Vor kurzem beschloss SAI jedoch, ab 2001 zusammen mit der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) ein Arbeiterschulungsprogramm durchzuführen.

Die fünf Modelle - CCC, FLA, ETI, WRC, SAI - unterschieden sich nach der Zusammensetzung ihrer Mitglieder aus den vier in Frage kommenden Parteien, Industrie, Regierung, Gewerkschaften und NROs. Der WRC-Kodex ist der einzige, in dem keine Repräsentanten aus der Industrie mitwirken. Die FLA hat - abweichend von den Organisationen, die die vier anderen Kodizes formuliert haben - keine Repräsentanten aus dem Gewerkschaftsbereich. Die Nichtregierungsorganisationen sind in allen fünf Modellen vertreten. Mit Ausnahme von einem Sitz im

Foto Harald Klopper

beratenden Ausschuss der Organisation SAI schließen die Organisationsstrukturen aller fünf Modelle einen direkten Repräsentanten aus dem öffentlichen Sektor aus - obwohl durch die Gewährung öffentlicher Zuschüsse eine Beteiligung von Regierungsseite in der ETI, der FLA und der niederländischen CCC-Stiftung erkennbar ist. Die Mitgliedschaft aus dem Industriebereich und ihre Repräsentanz in Schlüsselpositionen ist bei der FLA und bei SAI offensichtlicher (obwohl dieser Anteil bei SAI seit jüngstem relativiert worden ist) als bei der Ethischen Handelsinitiative ETI. Der Fortschritt, den die Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) bei der Einbindung von Unternehmen und der Durchführung von Pilotprojekten in Fabriken erreicht hat, ist aufgrund ihrer ursprünglichen Rolle als Kampagnenorganisation langsam. Nichtsdestotrotz ist es ihr gelungen, Industrieverbände in die niederländische Fair Wear Charter Foundation einzubinden. In der Schweiz hat es die CCC geschafft, drei Einzelhandelsketten für ein von 2000 bis 2002 angesetztes Pilotprojekt zur Verifizierung des CCC-Kodex zu gewinnen.

Sozialstandards

Im Unterschied zur FLA fordern die anderen vier Kodex-Modelle sehr ähnliche Sozialstandards. Im Großen und Ganzen reflektieren diese Kodizes die im IBFG-Arbeitsverhaltenskodex von 1997 enthaltenen Standards. Der FLA-Kodex ist für die folgenden Schwächen weitgehend kritisiert worden: Er fordert nicht mehr als die gesetzlichen Mindestlöhne, erlaubt in puncto Arbeitszeit in Spitzenzeiten Ausnahmen über eine 60-Stunden-Woche hinaus und gestattet, dass von Unternehmensseite für Überstunden weniger bezahlt wird als allgemein üblich. Aber da die FLA sich selbst als „Projekt in Bewegung" versteht, hat sie bereits auf öffentliche Kritik geantwortet und angekündigt, künftig das Lohnniveau neu zu überdenken.

Anwendungsbereich

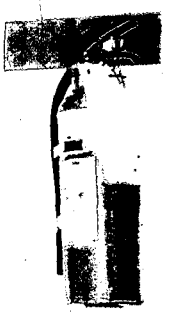
Der Anwendungsbereich der fünf Kodizes unterscheidet sich beträchtlich. Der CCC-Kodex und der WRC-Kodex enthalten die weitreichendsten Bestimmungen, während die Bestimmungen des FLA-Kodex den meisten Beschränkungen unterworfen sind.

Der CCC-Kodex - dessen Modell sich am IBFG-Arbeitsverhaltenskodex orientiert - schließt die gesamte Zulieferkette des Unternehmens ein, das diesen Kodex im Sinne eines bindenden Vertrags unterzeichnet hat. Dies schließt auch die Vertragspartner, Unterauftragnehmer, Zulieferer und Lizenznehmer des jeweiligen Unternehmens ein. Die Überprüfung, ob und wie die Bestimmungen dieses Kodex eingehalten werden, müssen ein durchsetzbarer und einklagbarer Bestandteil einer jeglichen Vereinbarungen zwischen dem vertragsschließenden Unternehmen und seinen Partnern, Unterauftragnehmern, Zulieferern und Lizenznehmern sein.

In ähnlicher Weise umfasst der WRC-Kodex die gesamte Zulieferkette einer lizenznehmenden Firma. Er verlangt von der lizenznehmenden Firma eine beeidigte Erklärung, dass sich auch Vertragsunternehmen und Unterauftragnehmer dem Verhaltenskodex fügen. Der Standard SA 8000 hat ebenso die Zulieferkette eines Mitglieds oder eines nach SA 8000 zertifizierten Unternehmens im Blick. Sein Ziel jedoch ist die Zertifizierung von einzelnen Fabriken. Er sieht nicht vor, die Erfüllung der Bestimmungen dieses Kodex als durchsetzbaren und einklagbaren Bestandteil jeder Geschäftsvereinbarung mit Vertragspartnern, Unterauftragnehmern, Zulieferern und Lizenznehmern zu fordern.

Der ETI-Kodex findet im gesamten Unternehmen und seinen Zulieferern Anwendung, allerdings nicht auf vertraglicher Grundlage. Mehr noch - das ETI-Informationsmaterial ist in dieser Hinsicht erheblich vager. Darin heißt es, daß „Mitgliedsunternehmen sich verpflichten, den ETI-Grundlagenkodex in allen oder in Teilen ihrer Geschäftsaktivitäten anzunehmen".

Der FLA-Kodex findet in allen Einrichtungen des Unternehmens selbst und auch in denen der Zulieferer, Vertragspartner und Lizenznehmer Anwendung - mit Ausnahme von sogenannten „Minimaleinrichtungen". Diese Ausnahme erlaubt aber beispielsweise , daß Fabriken sich den Bestimmungen des Kodex entziehen können, wenn sie innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt 24 Monaten lediglich bis zu sechs Monaten auf Vertragsbasis für ein Unternehmen arbeiten. In Anbetracht der weitverbreiteten Praxis von Kurzzeitverträgen in der weltwei-



Körperliche Durchsuchung nach Arbeitsende in einer Kleiderfabrik bei Jakarta

ten Bekleidungsindustrie ist dies eine wesentliche Schwachstelle.

Interne Überprüfung/ unabhängige Verifizierung

Im Hinblick auf eine unabhängige Überprüfung (das heißt von dritter Seite) der Einhaltung des Kodex sehen alle fünf Modelle der Kodizes auf einer ersten Stufe eine unternehmensinterne Überprüfung vor. In der internationalen Debatte darüber, ob und wie ein Kodex befolgt wird, ist die „Unabhängigkeit" bei der Überprüfung die zentrale Frage. Der Lackmustest im Hinblick auf den unabhängigen Charakter der Überprüfung ist der Grad der Beteiligung der betroffenen ArbeitnehmerInnen, ihrer Gewerkschaften und gewerkschaftsnaher Nichtregierungsorganisationen. Entscheidend ist, wie diese in den wesentlichen Gremien der jeweiligen Institution repräsentiert sind, wie sie in den Prozess einer unabhängigen Überprüfung integriert werden und wie Beschwerden von Arbeitnehmerseite gehandhabt werden (zum letzteren: siehe unten).

In ihrer politischen Verbandsarbeit haben die Kampagne für Saubere Kleidung (CCC), SAI (SA 8000), ETI und WRC in unterschiedlichem Ausmaß die Beteiligung von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen gewährleistet. Die Glaubwürdigkeit der FLA leidet darunter, dass in ihren Verbandsstrukturen Gewerkschaften fehlen.

Gegen die Beauftragung von kommerziellen Auditierungsunternehmen wie SGS oder BVQI zur unabhängigen Überprüfung, ob der Standard SA 8000 eingehalten wird, ist Kritik geäußert geworden. Die Argumente lauten, diese Auditierungsfirmen seien nicht in der Lage, den besonderen Anforderungen eines unabhängigen Audits gerecht zu werden, da sie keine nachweislichen Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit ArbeitnehmerInnen hätten. Es ist in der Tat schwer zu glauben, dass ArbeiterInnen ihre Kritik gegenüber solchen AuditorInnen äußern würden, die traditionell so eng mit dem Management in Verbindung gestanden haben wie SGS und BVQI. Dennoch hängt viel von den Ausführungsbestimmungen eines Audits ab - und auch der Funktion eines solchen Audits im Verlauf des gesamten Überprüfungsprozesses. Falls beispielsweise ein kommerzielles Audit mit unabhängigen Überprüfungsprogrammen kombiniert wird, die an Gewerkschaften oder an Nichtregierungsorganisationen gekoppelt sind, wird diese Kritik nicht notwendigerweise Bestand haben. Sowohl die FLA als auch die SAI laden Nichtregierungsorganisationen dazu ein, Trainingskurse für AuditorInnen zu absolvieren und selbst als solche zu arbeiten. Aber auch dies wird nicht hilfreich sein, wenn der gesamte Rahmen für die unabhängige Überprüfung den ArbeiterInnen und ihren Organisationen nicht ausreichend vertrauenswürdig erscheint.

Das unabhängige Überprüfungssystem der ETI wird noch bis Ende 2001 in Pilotprojekten getestet. Die Tests beinhalten interne Überprüfungen von Unternehmensseite, externe Überprüfungen durch kommerzielle Auditierungsfirmen, unabhängige Überprüfung sowohl durch WissenschaftlerInnen als auch durch Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. Das WRC setzt zum Zwecke einer unabhängigen Überprüfung keine kommerziellen AuditorInnen ein. Statt dessen werden in die produzierenden Länder Studentendelegationen entsandt, um für die ins Auge gefassten Untersuchungen vor Ort ein Netzwerk unabhängiger PrüferInnen aufzubauen. Wenn man bedenkt, dass die ersten Programme zur internen und unabhängigen Überprüfung erst 1998 begonnen wurden, dann ist klar, dass es viel zu früh ist, eines dieser fünf Modelle für Verhaltenskodizes erschöpfend zu bewerten. Dennoch - das einzige Modell, das sich auf 58 Fabriken beziehen kann, die bis heute voll zertifiziert wurden, ist der Standard SA 8000.

Berichterstattung

Nicht in allen dieser fünf Modelle werden in Gänze Verfahrensweisen dargelegt, wie mit internen und unabhängigen Überprüfungen umgegangen werden soll. Die FLA und die ETI drücken sich klar aus, dass alle Berichte sowohl den betroffenen Unternehmen wie auch den führenden VertreterInnen von ETI und FLA ausgehändigt werden müssen. Sie sollen dann auf der Grundlage dieser Informationen zusammenfassende Berichte für die Öffentlichkeit erstellen. Das WRC hat festgelegt, daß alle Be-

Die Einhaltung von Sozialstandards muss auf allen Stufen der textilen Kette gewährleistet sein

richte veröffentlicht werden sollen. Der CCC-Kodex verlangt von den akkreditierten ÜberprüferInnen schriftliche Berichte, die „allen betroffenen Parteien und den beteiligten Unternehmen" zur Verfügung gestellt werden müssen. Hier wird nicht spezifiziert, ob in einigen Fällen zusammenfassende Versionen ausreichen. Die SAI weist AuditorInnen an, dem jeweiligen Unternehmen und auch SAI Berichte zuzusenden. Die Vertragsparteien, die eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben, erhalten den gesamten Bericht, andere erhalten Zusammenfassungen.

Eine Frage, die für die Glaubwürdigkeit eines Kodex von zentraler Bedeutung ist, ist die Offenlegung von Produktionsstandorten. Diese Frage wird in den fünf Modellen der Verhaltenskodizes unterschiedlich gehandhabt. Offenlegung und Transparenz hinsichtlich der Produktionsstandorte ermöglichen es zu bestimmen, welcher Anteil (prozentual gesehen) der gesamten Anzahl von Fabriken eines Unternehmens zertifiziert worden sind. Eine solche Offenlegung kann daher enthüllen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Zertifizierung von nur wenigen Zulieferfabriken dazu missbraucht wird, die Öffentlichkeit über die Gesamtleistung eines Unternehmens zu täuschen. Das WRC verlangt die vollständige öffentliche Offenlegung aller Fabrikationsstandorte. Die CCC verbindet dieselbe Forderung mit dem Anspruch umfassender Transparenz auch in allen anderen relevanten Bereichen. Die FLA verlangt die Zertifizierung von nicht mehr als 30 Prozent der Zulieferbetriebe des Unternehmens während der ersten zwei bis drei Jahre. Sie sagt jedoch nicht klar, ob die Forderung von jährlich 5 bis 15 Prozent für die Zeit danach eine zusätzliche, neue Quote sein soll oder nur ein Anteil der schon vorher zertifizierten 30 Prozent. Der Standard SA 8000 verlangt von den Einzelhändlern („Mitglieder des SA 8000"), jährlich die Zahl a) ihrer zertifizierten Zulieferbetriebe, b) der Betriebe, die sich um eine Zertifizierung beworben haben und c) eine annähernde Zahl aller Zulieferbetriebe offen zu legen.

Beschwerden/ Behebung von Missständen

Es ist von essentieller Bedeutung, dass es ein unabhängiges Gremium gibt, an das ArbeiterInnen oder ihre VertreterInnen Beschwerden richten können. Alle fünf Modelle der Kodizes spezifizieren Verfahrensweisen, die es ArbeiterInnen und interessierten Parteien ermöglichen, den wichtigsten politischen Entscheidungsgremien - anonym oder öffentlich - Beschwerden und Aufforderungen zu unterbreiten. Da in der FLA keine Gewerkschaften vertreten sind, ist es unwahrscheinlich, dass ArbeiterInnen in die von der FLA vorgesehenen Verfahren für Beschwerden und Aufforderungen viel Vertrauen haben. Die Nichtregierungsorganisation Christian Industrial Committee aus Hongkong hat vor kurzem eine Beschwerde gegen die Zertifizierung von südchinesischen Fabriken eingereicht, die die Standards von SA 8000 verletzt haben sollen. Es wird interessant sein, in Zukunft die Entwicklung dieses Falles zu weiterzuverfolgen.

Kosten/ Finanzierung

Man muss unterscheiden zwischen den gewöhnlichen Budgetkosten der fünf Institutionen, deren Kodizes hier erörtert werden, den Kosten für die Zertifizierung und den Kosten für Korrekturmaßnahmen. Explizit greifen nicht alle fünf Kodizes diese Aspekte auf. Diese Schwachstellen werden in Zukunft bewältigt werden müssen. Der SA 8000 Standard sieht vor, dass die Fabriken die Kosten für ihre Zertifizierung übernehmen müssen. Die FLA, die ETI und die CCC drücken sich dahingehend aus, dass die angegliederten Unternehmen für die Zertifizierung ihrer Zulieferer zahlen müssen, da es ja um die Zertifizierung eines Markenunternehmens mitsamt der Zulieferkette gehe. Die FLA

bewilligt jedoch in den ersten drei Jahren eine gestaffelte Erstattung der Überprüfungskosten aus dem FLA-Budget. Die Zertifizierung von Fabriken gehört nicht zu den Zielen des WRC.

Bei Verstößen gegen die Bestimmungen des Kodex - so sagt das WRC - müssen die Kosten zur Behebung von Mißständen von dem Unternehmen getragen werden, das unter einem Lizenzvertrag produziert. Der CCC-Kodex schlägt ganz klar dieselbe Richtung ein und betont die Verantwortung derer für die Arbeitsbedingungen, die am Ende der Zulieferkette stehen - das heißt die transnationalen Unternehmen.

Der SA 8000 Standard ruft die Einzelhändler vage dazu auf, ihre Lieferanten bei der Erfüllung der internationalen Standards zu unterstützen. Die FLA spezifiziert nicht, wer für Korrekturmaßnahmen aufkommen muss. Die ETI legt dar, daß die Zulieferer Kosten für Korrekturmaßnahmen tragen müssen, verlangt von den Einzelhändlern jedoch, den Lieferanten für ihre Produkte angemessene Preise zu zahlen. Zugleich soll für günstige Beschaffungsbedingungen (zum Beispiel verlässliche mittelfristige Bestellverfahren) gesorgt werden, um den Zulieferern die Umsetzung der erforderlichen Sozialstandards zu ermöglichen.

Die Beschaffungsstruktur der Finanzmittel, die die laufenden Betriebskosten der fünf Kodex-Institutionen abdecken, zeigen folgende Unterschiede:

► Die ETI und die niederländische Fair Wear Charter Foundation sind abhängig von einer Reihe von Zuwendungen aus Unternehmen, der Regierung, von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen.

► Die Mittel der FLA stammen aus verschiedenen Fonds, die von Unternehmen, der US-Bundesregierung, Universitäten und Stiftungen zur Verfügung gestellt werden.

► Die SAI verlässt sich vor allem auf Mitgliedsgebühren.

► Die Hauptstütze des WRC sind Anteile aus Einkünften der Universitäten aus Lizenzverträgen mit Unternehmen.

► Nach dem CCC-Kodex wird die Überprüfungseinrichtung hauptsächlich von Unternehmen, aber auch von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen finanziert.

Zusammenfassung

Alle fünf Modelle sind noch relativ neu und nicht endgültig festgelegt. Nichtsdestotrotz ist es für eine erste Bewertung sinnvoll, einige ihrer hervorstechenden Charakteristika aufzulisten:

► Insbesondere die Kampagne für Saubere Kleidung (CCC), aber auch die Ethische Handelsinitiative (ETI), Social Accountability International (SAI) und das Worker Rights Consortium (WRC) verfügen neben ihren Verhaltenskodizes über andere wichtige Instrumente, um ihre Ziele zu erreichen. Diese Instrumente beinhalten Fortbildungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen, gesetzliche Interventionsmöglichkeiten und direkte Solidaritätsarbeit.

► Da die FLA keine Gewerkschaftsmitglieder hat, ist die Beteiligung von betroffenen InteressenvertreterInnen bei ihr weniger repräsentativ als bei den vier anderen Modellen.

► Im Unterschied zur Zertifizierung von Markenunternehmen mit ihren Zulieferketten verlagert der Standard SA 8000 die Hauptlast der Verantwortung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von den transnationalen Unternehmen auf einzelne Zulieferbetriebe in der Dritten Welt.

► Die Formulierung der Sozialstandards in der FLA-Charta enthält wesentliche Schwachstellen.

► Der SA 8000 Standard hängt bis heute in bedeutendem Maße von kommerziellen AuditorInnen ab. Für ihre Fähigkeit, angemessen mit Problemen am Arbeitsplatz umzugehen, steht der Beweis noch aus.

► Das WRC-Modell kann gegen Unternehmen, die die Bestimmungen des Kodex nicht erfüllen, eine schlagkräftige Boykottwaffe einsetzen - die Kündigung des Lizenzvertrags. Die Sanktionen, die von den Modellen zur Zertifizierung von Markenunternehmen eingesetzt werden, bestehen in der Entfaltung von Druck seitens der KonsumentInnen und der Medien und dem Entzug des Zertifikats - dies ist eine weniger stringente Waffe, die aber dennoch effektiv ist, wenn der öffentliche Druck aufrecht erhalten werden kann.

Das Ergebnis dieser vergleichenden Evaluierung der fünf Modelle für Verhaltenskodizes führt zu einer anderen Frage:

Welche strategischen Optionen gibt es, um Verhaltenskodizes anzuwenden?

5. Perspektiven: Anforderungen an Verhaltenskodizes

In Fabriken, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund des erhöhten Drucks durch die Globalisierung geschwächt worden sind, bieten Verhaltenskodizes Beschäftigten eine Möglichkeit, wieder an Boden zu gewinnen - aber nur dann, wenn ihnen die Vor- und Nachteile solcher Kodizes auch bekannt sind.

Bei der Durchsetzung sozialer Mindeststandards können sich Verhaltenskodizes als nützliche Werkzeuge erweisen, wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen und zu einem Paket weitergehender politischer Aktivitäten gehören.

Um ihre unmittelbaren Ziele erreichen zu können, müssen Verhaltenskodizes folgende Kriterien erfüllen:

a) Sozialstandards

Der Katalog der in Verhaltenskodizes formulierten Sozialstandards muss zumindest mit den Bestimmungen des IBFG-Arbeitsverhaltenkodex übereinstimmen. Er ist umfassender als die fünf Kernarbeitsnormen der ILO. Die Schlüsselnormen sind auf jeden Fall Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.

b) Einbindung aller Beteiligten

Verhaltenskodizes können nur dann ein gutes Instrument sein, wenn alle betroffenen InteressenvertreterInnen in den relevanten Entscheidungsgremien repräsentiert sind.

Die InteressenvertreterInnen sind Unternehmen, Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Nichtregierungsorganisationen.

c) Soziale Verantwortung in der Produktionskette

Einflussreiche Akteure im Welthandel müssen ihrer Verantwortung für Arbeitsbedingungen in den weltweiten Produktionsketten nachkommen. Diese besondere Verantwortung muss bei der Anwendung von Verhaltenskodizes deutlich werden. Das heißt, daß transnationale Unternehmen auch einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der gesamten Zulieferkette leisten müssen. Dies schließt Subunternehmen und Heimarbeit mit ein.

d) Unabhängige Verifizierung

Die Umsetzung eines Verhaltenskodex und die Überprüfung durch Unternehmen müssen von unabhängiger, dritter Seite in institutionalisierter Form verifiziert werden.

e) Beschwerden/ Behebung von Missständen

Beschwerden müssen sich an ein unabhängiges Gremium richten, das diesen Beschwerden dann ohne Behinderungen nachgehen soll.

f) Anreize und Sanktionen

Den beteiligten Unternehmen müssen die Vor- und Nachteile, die bei der Beachtung oder Missachtung eines Kodex entstehen, verdeutlicht werden.

In einem weiteren internationalen Zusammenhang sollen Verhaltenskodizes folgende Forderungen erfüllen:

Internationale Solidarität

Die Arbeit mit Verhaltenskodizes ist nur ein Ansatz unter mehreren, die das Ziel verfolgen, Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zu verbessern. Sie sollte deshalb auch als Teil dieser weitergehenden Solidarität gesehen werden.

Beispielsweise brauchen ArbeitnehmerInnen, die sich an Streiks beteiligen, die Einschüchterung oder militärischer Repression ausgesetzt sind, direkte solidarische Unterstützung. Eine solche direkte Unterstützung kann in der Form von juristischem Beistand, finanzieller Hilfe, durch Berichte in den Medien oder durch Bildungsprogramme stattfinden. Engagement im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes wird nur dann Erfolg haben, wenn berücksichtigt wird, was jeweils die dringlichsten Themen von ArbeitnehmerInnen und Nichtregierungsorganisationen aus den nördlichen und südlichen Ländern unserer Erdkugel sind.

Nationale und internationale gesetzliche Regelungen

Verhaltenskodizes zielen darauf ab, gesetzliche Regelungen zu ergänzen. Um zu vermeiden, daß Verhaltenskodizes als Ersatz für gesetzlich durchsetzbare Arbeitsgesetze mißbraucht werden, ist eine Zusammenarbeit mit Regierungsinstitutionen nötig. Daher sollten die gesetzlichen Möglichkeiten nationaler Regierungen und zwischenstaatlicher Institutionen gestärkt werden. Die revidierten OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen von 2000 können dazu genutzt werden, sofern sie für die OECD-Mitgliedsstaaten einen bindendenden Charakter erhalten. Ein gutes Beispiel für Schritte in die Richtung, gesetzliche Möglichkeiten zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu stärken, ist die Resolution des Europaparlaments vom 13. Januar 1999, in der von europäischen multinationalen Unternehmen ein Verhaltenskodex und ein neuer Gesetzesrahmen für internationale Geschäftstätigkeiten gefordert werden.

Verknüpfung mit weitergehenden politischen Kampagnen

Die Arbeitspraxis von Fabriken in der globalen Produktionskette ist keinesfalls der einzige Faktor, den man im Hinblick auf die Umsetzung von Sozialstandards für ArbeitnehmerInnen betrachten sollte. Gute Arbeitspraktiken sind nicht zuletzt von politischen und sozialen Rahmenbedingungen abhängig, etwa der weiteren Entwicklung der Finanzmärkte, der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Es ist notwendig, politisches Engagement im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes in Kampagnen mit umfassenderen politischen Zielen einzubetten. Ansonsten werden Verhaltenskodizes als Instrumente zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen nur in beschränktem Maße wirksam sein.

Die wichtigsten Verhaltenskodex -

Clean Clothes Campaign Kampagne für Saubere Kleidung	Social Accountability International Internationale soziale Rechenschaftspflicht
Initiative / Gründungsjahr	
Niederländisches Forschungsinstitut SOMO 1990	US-amerikanische Verbraucherorganisation CEP 1997
Zielsetzung	
Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungsindustrie	Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen Branchen (außer Bergbau)
Methoden/ Instrumente	
a) Verbraucheraufklärung b) Arbeitsverhaltenskodex - Zertifizierung von transnationalen Unternehmen mit Lieferkette c) legale Initiativen, Kooperation mit staatlichen Stellen d) Nord-Süd-Solidarität	a) SA 8000 Standard–Zertifizierung von Herstellern/ Lieferanten b) ab 2001 bis 2004 mit ITBL/AV Arbeiterbildungsprogramme in 12 Entwicklungsländern
Mitgliedschaft/ Struktur	
Über 200 NROs und Gewerkschaften in 10 autonomen CCCs mit eigenen Leitungsstrukturen in 9 europäischen Ländern; Europäisches Koordinationsbüro in Amsterdam	a) Vorstand: 1 NRO, 3 Rechtsanwälte, 1 Unternehmen b) Beirat: 11 Unternehmen, 3 Gewerkschaften, 6 NROs, UNO, Stadt New York
Sozialstandards	
a) Vereinigungsfreiheit b) Kollektivverhandlungen c) Keine Zwangsarbeit d) Keine Kinderarbeit e) Keine Diskriminierung f) Existenzsichernder Lohn g) Arbeitsschutz h) Arbeitsstunden (pro Woche maximal 48 Std. plus 12 Überstunden) i) Festes Beschäftigungsverhältnis (Bezug auf ILO-Konventionen und IBFG-Kodex von 1997)	a) Vereinigungsfreiheit b) Kollektivverhandlungen c) Keine Zwangsarbeit d) Keine Kinderarbeit e) Keine Diskriminierung f) Existenzsichernder Lohn g) Arbeitsschutz h) Arbeitsstunden (pro Woche maximal 48 Std. plus 12 Überstunden) i) Festes Beschäftigungsverhältnis (Bezug auf ILO, UN-Menschenrechts- und Kinderrechtskonventionen)
Anwendungsbereich	
Gesamte Bekleidungskette inkl. Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten, Lizenznehmer (Explizit juristisch einklagbar)	Schwerpunkt einzelne Fabrik, aber Verweise auf Bekleidungskette

Organisationen im Überblick

ETI	FLA	WRC
Ethical Trading Initiative Ethische Handelsinitiative	Fair Labor Association Vereinigung für faireArbeitsbedingungen	Workers Rights Consortium Bündnis für Arbeiterrechte
Initiative / Gründungsjahr		
Verschiedene NROs 1998	Clinton Administration 1996	US-amerikanische Studentenorganisation USAS
Zielsetzung		
Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der - weltweiten Bekleidungs- und Nahrungsmittel-industrie und im Gartenbau	Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der - weltweiten Bekleidungsindustrie und allen Branchen, in denen Lizenzprodukte für US-Universitäten hergestellt werden	Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungsindustrie , in der Lizenzprodukte für US-Universitäten hergestellt werden
Methoden/ Instrumente		
a) Base Code–Zertifizierung von transnationalen Unternehmen mit Lieferkette b) Vergleich unterschiedlicher Monitoring- und Verifizierungsmodelle c) Forschung und Nord-Süd-Solidarität d) Vernetzung zwischen Nord- und Süd-Gruppen	Workplace Code of Conduct–Zertifizierung von transnationalen Unternehmen mit Lieferkette	a) Verhaltenskodex - keine Zertifizierung, sondern Standardsetzung für Lizenzverträge von Universitäten b) Nord-Süd-Solidarität c) Öffentlichkeits-Kampagnen in den USA
Mitgliedschaft/ Struktur		
a) Mitglieder: 17 Unternehmen, 17 NROs, 4 Gewerkschaftsverbände, (Regierung) b) Vorstand: 3 Unternehmen, 3 NROs, 3 Gewerkschaften, Vorsitzende (Regierung)	a) Mitglieder: 12 Unternehmen, 4 NROs, 148 Universitäten, b) Vorstand: angestrebt 6 Unternehmen, 6 NROs, 1 Universität, 1 Vorsitzender, c) Geschäftsführender Vorstand: 2 Unternehmen, 2 NROs, 1 Universität, 1 Vorsitzender	a) Mitglieder: 66 Universitäten, USAS, b) Vorstand: 5 Universitäten, 5 USAS, 5 Beirat, c) Beirat: 15 ExpertInnen
Sozialstandards		
a) Vereinigungsfreiheit b) Kollektivverhandlungen c) Keine Zwangsarbeit d) Keine Kinderarbeit e) Keine Diskriminierung f) Existenzsichernder Lohn g) Arbeitsschutz h) Arbeitsstunden (pro Woche maximal 48 Std. plus 12 Überstunden) i) Festes Beschäftigungsverhältnis (Bezug auf ILO)	a) Vereinigungsfreiheit b) Kollektivverhandlungen c) Keine Zwangsarbeit d) Keine Kinderarbeit (Ausnahme 14 Jahre je Landesgesetz) e) Keine Diskriminierung f) Gesetzliche Mindestlöhne und Zulagen g) Arbeitsschutz h) Arbeitsstunden (Ausnahmen über 48 Std. plus 12 Überstunden/Woche erlaubt) i) Überstundenbezahlung notfalls ohne Aufschlag j) keine Belästigung oder Misshandlung	a) Vereinigungsfreiheit b) Kollektivverhandlungen c) Keine Zwangsarbeit d) Keine Kinderarbeit e) Keine Diskriminierung f) Existenzsichernder Lohn g) Arbeitsschutz h) Arbeitsstunden (pro Woche maximal 48 Std. plus 12 Überstunden) i) Festes Beschäftigungsverhältnis j) keine Belästigung oder Misshandlung k) Frauenrechte
Anwendungsbereich		
Gesamte Produktkette inkl. Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten, Lizenznehmer (nicht explizit juristisch einklagbar)	Gesamte Produktkette, inkl. Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer, ausgenommen Lieferanten mit kurzer Lieferdauer und geringen Liefermengen	Gesamte Bekleidungskette inkl. Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer (Explizit juristisch einklagbar)

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

Die wichtigsten Verhaltenskodex -

Clean Clothes Campaign
Kampagne für Saubere Kleidung

Social Accountability International
Internationale soziale Rechenschaftspflicht

Monitoring/ Verifizierung

Verifizierungseinrichtung unter Leitung von Unternehmen (50%) und NROs/Gewerkschaften (50%), Aufträge an Auditfirmen möglich
Fair Wear Charter Foundation NL

SAI akkreditierte Auditfirmen (SGS, BVQI, ITS, DNV, Underwriters Laboratories) verifizieren einzelne Produzenten nach SA 8000 Guidance Dokument (Konsultation mit NROs und Gewerkschaften). Audits von NROs auch möglich.
SA 8000–Zertifikat gilt 3 Jahre.

Berichterstattung

Auditberichte gehen nach jeder Inspektion an alle Beteiligten und das jeweilige Unternehmen, das mit der Stiftung einen Vertrag abgeschlossen hat. Die Stiftung informiert die Öffentlichkeit.

Auditberichte gehen an SAI und die zu zertifizierende Firma. An andere Beteiligte gehen die Auditberichte nur nach Unterzeichnung einer Vertraulichkeitserklärung. AuditorInnen informieren zuvor konsultierte NROs und Gewerkschaften über das Ergebnis.

Beschwerden/ Korrekturmaßnahmen

Beschwerden werden an die Stiftung gerichtet; die Stiftung leitet Korrekturmaßnahmen ein, über die nach Rücksprache mit den Beteiligten entschieden wird.

Beschwerden können an folgende Parteien gerichtet werden:

a)Fabrikleitung
b)Zertifizierungsgremium
c)Akkreditierungsstelle.
Diese können jeweils Korrekturmaßnahmen einleiten. Einsprüche gehen an die nächst höhere Stufe weiter.

Kosten/ Finanzierung

Die Stiftung finanziert laufende Verwaltungskosten aus Beiträgen aller beteiligten Parteien und die Dienstleistungen aus Zahlungen der Unternehmen
Laufende Pilotprojekte werden z.T. aus Regierungsgeldern finanziert.

Korrekturmaßnahmen sollen vor allem von transnationalen Unternehmen finanziert werden.

Jährliche Beiträge für SAI-Mitgliedsunternehmen zwischen 1 500 bis 15 000 US-Dollar je nach Umsatz.
Hersteller und Lieferanten zahlen für die SA-Zertifizierung Gebühren für Anmeldung, 6 Audits, Reise- und Übersetzungskosten (Beispiel: Fabrik China im Jahr 2000: 20 375 US-Dollar ohne Reise- und Übersetzungskosten
Die Kosten für die Korrekturmaßnahmen zahlen die Hersteller.

Aktuelle Entwicklungen

Fair Wear Charter Foundation NL seit 1999

Pilotprojekte von CCCs aus Frankreich, Schweden, Schweiz, den Niederlanden, Großbritannien in Bangladesch, Indien, China, Madagaskar u.a.

Kodex-Arbeit eingebettet in öffentliche Kampagnen, legale Initiativen, Kooperation mit staatlichen Stellen, Nord-Süd-Solidarität

Bis heute 58 SA 8000-Zertifizierungen (im Dezember 2000 noch 93)

Ab 2001 bis 2004 in Kooperation mit ITBLAV: Arbeiterbildungsprogramm in 12 Entwicklungsländern.

Organisationen im Überblick

ETI	FLA	WRC
Ethical Trading Initiative Ethische Handelsinitiative	*Fair Labor Association* Vereinigung für faireArbeitsbedingungen	Workers Rights Consortium Bündnis für Arbeiterrechte

Monitoring/ Verifizierung

Testphase mit Vergleich von 4 Monitoring- und Verifizierungsmodellen und Pilotprojekten 1999 bis 2001	Jährliches Monitoring und Verifizierung. Monitoring ab 2. Jahr in allen allen Standorten der Bekleidungskette, Verifizierung nach 2 bis 3 Jahren in 30% aller Standorte (danach 5 bis15%)	WRC Agency unternimmt fallweise Inspektionen in den Zulieferer-Standorten der Unternehmen, mit denen Mitgliedsuniversitäten Lizenverträge abgeschlossen haben. Die Lizenzinhaber sollen alle Zulieferer-Standorte veröffentlichen.

Berichterstattung

ETI berichtet jährlich über die Verifizierungspraxis an die Öffentlichkeit. Unternehmensberichte werden der ETI übergeben.	FLA berichtet jährlich öffentlich über jedes Mitgliedsunternehmen. Es wird keine Liste mit allen Zulieferer-Standorten der verifizierten und zertifizierten Unternehmen veröffentlicht.	Veröffentlichung aller Zulieferer-Standorte von Unternehmen, die mit Mitgliedsuniversitäten Lizenzverträge abgeschlossen haben. WRC-Verifizierungsberichte werden allen Beteiligten übergeben.

Beschwerden/ Korrekturmaßnahmen

Beschwerden werden an ETI gerichtet; ETI leitet in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess Korrekturmaßnahmen ein.	Verläßliche, spezifische und überprüfbare Beschwerden gehen an FLA. Die FLA unterrichtet die BeschwerdeführerInnen über das Ergebnis der Korrekturmaßnahmen.	Die WRC Agency prüft die Beschwerden und leitet Korrekturmaßnahmen in Kooperation mit Arbeiterorganisationen ein.

Kosten/ Finanzierung

Für laufende Verwaltungskosten und 50% der Pilotprojekte zahlte die Blair-Regierung 850 000 US-Dollar für 1998 bis 2001. Unternehmen zahlen ca. 50 Prozent der restlichen Kosten für die Pilotprojekte. Ebenso kleinere Beiträge von NROs und Gewerkschaften. Die Kosten für die Korrekturmaßnahmen zahlen die Produzenten, wobei auf Spielräume bei der Gestaltung von Preisen und Lieferbeziehungen hingewiesen wird.	Verwaltungskosten werden von Beiträgen von Unternehmen (jährlich zwischen 5 000 bis 100 000 US-Dollar je nach Umsatz) und aus Geldern der Regierung, von Universitäten (1 % aus Lizenzgebühren = zwischen 100 bis 50 000 US-Dollar pro Jahr) und Stiftungen bezahlt. In den ersten 5 Jahren werden Verifizierungskosten von Unternehmen zwischen 30 bis 50% erstattet, danach zahlen sie diese Kosten selbst Die Kosten für die Korrekturmaßnahmen zahlen die Produzenten.	Verwaltungskosten werden aus Beiträgen von Mitgliedsuniversitäten finanziert: 1 % der jährlichen Einnahmen aus Lizenzverträgen = zwischen 1 000 bis 50 000 US-Dollar. Das Unternehmen, das mit der Mitgliedsuniversität einen Lizenzvertrag abgeschlossen hat, zahlt die Kosten für die Umsetzung und die Überprüfung des Kodex.

Aktuelle Entwicklungen

Pilotprojekte in Südafrika, Zimbabwe, China, Costa Rica und Sri Lanka ab 1999. Nach Scheitern in China ab 2000 Sri Lanka. Forschungsprojekte, Solidaritäts-Arbeit Nord-Süd, Vernetzung.	Pilotprojekte von a) ILRF in El Salvador, Guatemala, Honduras, Taiwan, Indonesien, b) Auditfirmen in Mexiko, Costa Rica, Korea und Indien, c) Universitäten, d) Reebok und Liz Claiborne.	Aufbau von Nord-Süd-Kontakten/Netzwerken. Unterstützug von Streikenden/ Entlassenen bei Arbeitskonflikten in Mittelamerika.

Abkürzungen

AMRC: Asia Monitor Resource Center, Hong Kong
AVE: Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels
BVQI: Bureau Veritas Quality International
CCC: Clean Clothes Campaign (Kampagne für Saubere Kleidung)
CEP: Council on Economic Priorities
CEPAA: Council on Economic Priorities Accreditation Agency
EFTA: European Fair Trade Association (Europäische Vereinigung für fairen Handel)
ETI: Ethical Trading Initiative (Ethische Handelsinitiative)
ETUC/TCL: European Trade Union Federation for Textile, Clothing and Leather (Europäischer Gewerkschaftsverband für Textil, Bekleidung und Leder)
EURATEX: European Association for Textile and Clothing
FEZ: Freie Exportzone
FLA: Fair Labor Association
FLO: Fair Trade Labelling Organisation
FTA: Foreign Trade Association (Außenhandelsvereinigung)
GATT: General Agreement on Tariffs and Trade (Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen)
IBFG: Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
ICCR: Interfaith Center on Corporate Responsibility
ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions - Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
IEPCE: European Initiative for Ethical Production and Consumption
IFAT: International Federation for Alternative Trade (Internationale Föderation für Alternativen Handel)
ILO: International Labour Organisation (Internationale Arbeitsorganisation)
ISO: International Standards Organisation (Internationale Organisation für Normung)
ITBLAV: Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung
ITS: International Trade Secretariat (Internationales Berufssekretariat)
ITS: Intertek Testing Services
IUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (Internationale Union der Landwirtschafts- sowie Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften)
IWF: Internationaler Währungsfonds
LARIC: Labour Rights in China (Asia Monitor Resource Center, China Labour Bulletin, Hong Kong Christian Industrial Committee, Hong Kong Confederation of Trade Unions)
NEWS: Network of European World Shops (Netzwerk Europäischer Weltläden)
NGO: Non-governmental organisation (Nichtregierungsorganisation)
NRO: Nichtregierungsorganisation
OECD: Organisation for Economic Co-Operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
SA 8000: Social Accountability 8000
SAI: Social Accountability International
SAP: Structural Adjustment Programme (Strukturanpassungsprogramm)
SGS-ICS: Societé de Surveillance Générale - International Certification Services
TIE Asia: Transnational Information Exchange Asia
TUC: Trade Union Congress
UNCTAD: United Nations Conference on Trade and Development (Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung)
UNDP: United Nations Development Programme (UN-Entwicklungsprogramm)
UNI: Union Network International
UNITE: Union of Needletrades
WRAP: Worldwide Responsible Apparel Production
WRC: Worker Rights Consortium
WTO: World Trade Organisation (Welthandelsorganisation)

Glossar

In den vergangenen Jahren sind in der Diskussion über Verhaltenskodizes die folgende Terminologie und die folgenden Definitionen erarbeitet worden:

Umsetzung/ Anwendung
Unter"Umsetzung" versteht man alle Maßnahmen ein, die ein Unternehmen ergreift, um die Bestimmungen eines Verhaltenskodex' auszuführen.

Überprüfung
Unter„Überprüfung" versteht man alle (unternehmensinternen) Kontrollmaßnahmen, mithilfe derer ein Unternehmen prüft, ob und wie die Bestimmungen eines Verhaltenskodex' befolgt werden. Eine solche Überprüfung wird als ein fortlaufender, ständiger und regelmäßiger Prozeß verstanden. Dieser Prozeß ist eine wesentliche Grundlage für die Umsetzung eines Verhaltenskodex und wird häufig„internes Monitoring" genannt.

Verifizierung
Ebenso gebräuchlich ist der Begriff„unabhängige Verifizierung". Unter„Verifizierung" versteht man eine institutionalisierte Kontrolle einer unabhängigen Instanz, wie ein Unternehmen einen Verhaltenskodex umsetzt und laufend überprüft.
Als die internationale Diskussion über Verhaltenskodizes begann, wurde häufig auch der Begriff„unabhängige Überprüfung" benutzt. Die Institution, der die unabhängige Verifizierung obliegt, kann kommerzielle Auditierungsfirmen und/oder Nichtregierungsorganisationen damit beauftragen, eine Verifizierung durchzuführen.
Solche Audits erfolgen anhand von genau definierten Normen und Regeln unter besonderer Berücksichtigung sozialer Rahmenbedingungen. Man spricht hierbei auch von Sozialaudit.

Externe Überprüfung
Unter einer„externen Überprüfung" versteht man eine Vor-Ort-Überprüfung durch eine dritte Instanz. Im Gegensatz zum laufenden, ständigen Überprüfungsprozess hat eine solche externe Überprüfung den Charakter von Stichproben.

Sozialaudit: Siehe unter„Verifizierung".

Kontaktadressen

DGB Bildungswerk e.V. Nord-Süd-Netz
Postfach 103055, 40021 Düsseldorf, Telefon +49 - (0)211 - 4301-258
e-mail post@dgb-bildungswerk.de
website www.dgb-bildungswerk.de

Friedrich Ebert Stiftung
Godesberger Allee 149, D 53175 Bonn, Telefon +49 -(0) 228 - 883-0,
e-mail schillih@fes.de
website www.fes.de

SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene
Lindenstr. 58-60, D 53721 Siegburg, Telefon+49 - (0) 2241 - 53617
e-mail wick.suedwind@t-online.de
website www.suedwind-institut.de

International Textile, Garment & Leather Workers' Federation (ITGLWF), 8, rue Joseph Stevens, B 1000 Brussels,
Telefon+32-2-512 2606,
e-mail 1013203046@compuserve.com,
website www.itglwf.org

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)
Boulevard du Roi Albert II 5, B 1210 Brussels, Telefon+32-2-2240211
e-mail multinationals@icftu.org website www.icftu.org

International Labour Organisation (ILO)
4, route des Morillons, CH 1211 Geneva 22, Telefon+41-22-7997940
e-mail webinfo@ilo.org website www.ilo.org

Clean Clothes Campaign (CCC) European Coordination Office
P.O. Box 11584, NL 1001 GN Amsterdam, Telefon +31-20-412 2785
e-mail ccc@xs4all.nl website www.cleanclothes.org

Clean Clothes Campaign (CCC), Deutsches Koordinationsbüro
Postfach 103055, 40021 Düsseldorf, Telefon +49 - (0)211 - 4301-258
e-mail CCC-D@dgb-bildungswerk.de

Social Accountability International (SAI)
30 Irving Place, 9th Floor, New York NY 10003, Telefon+1-212-358 7697 website www.sa-intl.org

Ethical Trading Initiative (ETI)
78-79 Long Lane, GB London EC1A 9EX, Telefon +44 - (0)20 - 7796 0515, e-mail eti@eti.org.uk website www.ethicaltrade.org

Fair Labor Association (FLA)
1420 K St., NW, Washington, DC 20005 Telefon +1 - 202 - 898 1000
e-mail sambrown@fairlabor.org website www.fairlabor.org

Worker Rights Consortium (WRC)
c/o. Lafayette Ave. Presbyterian Church, 85 South Oxford St.
Brooklyn NY 11217, Telefon +1 - 718 - 625 2819
e-mail wrc@workersrights.org website www.workersrights.org

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)
Suite 1016, 200 North Glebe Road, Arlington, VA 22203
Telefon +1 - 703 - 243 0970, e-mail info@wrapapparel.org
website www.wrapapparel.org

United Nations Global Compact
H.E. Mr. Kofi Annan, Secretary-General United Nations
New York, NY 10017, Website www.unglobalcompact.org

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD)
Head of Publications Service, 2 rue André Pascal, F 75775 Paris Cedex 16, Telefon +33 - 1 - 45248200 Website www.oecd.org

Europaparlament
Richard Howitt MEP, Rapporteur, 13G246 European Parliament
Rue Wiertz, B 1047 Brussels, Telefon +32 - 2 - 284 5477
e-mail rhowitt@europarl.eu.int

European Initiative for Ethical Production and Consumption (IEPCE)
8 Rue Joseph Stevens, B 1000 Brussels, Telefon +32 - 2 - 502 7767
e-mail info@iepce.org website www.iepce.org

Fairtrade Labelling Organisations International (FLO), Kaiser-Friedrich-Str. 13, D 53113 Bonn, Telefon +49 - 228 - 949 230
e-mail coordination@fairtrade.net website www.fairtrade.net

European Fair Trade Association (EFTA)
Boschstraat 45, NL 6211 AT Maastricht Telefon +31 - 43 - 325 6917
e-mail efta@antenna.nl

International Federation of Alternative Trade (IFAT)
30 Murdock Road, Bicester, Oxon OX26 4RF Telefon +44-01869249819
e-mail info@ifat.org.uk website www.ifat.org

Network of European World Shops (NEWS)
Catharijnesingel 82, NL 3511 GP Utrecht, Telefon +31 - 30 - 2300820
e-mail eunews@worldonline.nl website www.worldshops.org

Bibliographie

Altvater, Elmar/ Mahnkopf, Birgit: Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, Münster 1996

Balzer, Monika: Gerechte Kleidung. Fashion Öko Fair, Ein Handbuch für Verbraucher, Stuttgart/ Leipzig 2000

David, Natacha: Zwei Welten: Frauen und die Weltwirtschaft, hg. IBGF, Brüssel 1996 (IBGF 96)

DGB-Bildungswerk: Freie Produktionszonen - grenzenlose Gewinne, Heft Entwicklungspolitik Nr. 52, Düsseldorf 1998

DGB-Bildungswerk: IWF/Weltbank: Antriebskräfte der Globalisierung, Heft Entwicklungspolitik Nr. 66, Düsseldorf 2000

DGB-Bildungswerk: „Rohstoff": Geld, Wer hat, dem wird gegeben, Heft Entwicklungspolitik Nr. 65, Düsseldorf 2000

ICFTU: Die Globalisierung sozialer Gerechtigkeit. Die Gewerkschaften im 21. Jahrhundert, Brüssel 2000

ILO: „Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industries", Report for discussion at the Tripartite Meeting on Labour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries, Geneva 2000

Köpke, Ronald: Nationaler Wettbewerb und Kooperation. Freie Produktionszonen in Mittelamerika, Münster 1998

Labour Rights in China (LARIC): No illusions. Against Global Cosmetic SA 8000, Hong Kong Juni 1999

Liedke, Rüdiger: Wem gehört die Republik? Die Konzerne und ihre Verflechtungen. Namen, Zahlen, Fakten 2000, Frankfurt/ Main 1999

Marthoz, JeanPaul/ Szymanski, Marcela: Der Fluch der neuen Steuerparadiese. Die Unterdrückung von Gewerkschaften in den Freien Exportzonen, hg. IBFG, Brüssel 1996

Musiolek, Bettina (Hg) Gezähmte Modemultis, Frankfurt/Main, Wien 1999

OECD Working Party of the Trade Committee: „Codes of Corporate Conduct: An Inventory", 29 April 1999

OECD Working Party of the Trade Committee: „Codes of Corporate Conduct - An Expanded Review of their Contents", 7 June 2000

OECD: „The OECD Guidelines for Multinational Enterprises", Revision 2000, Paris 2000

Piepel, Klaus: Sozialsiegel und Verhaltenskodizes. Eine Standortbestimmung, hg. Misereor/ Brot für die Welt, Fair Trade Policy No. 2, Aachen 2000

Scherrer, Christoph/ Greven, Thomas: Global Rules for Trade. Codes of Conduct Social Labelling, Worker Rights Clauses, Münster 2001

UNDP: Bericht über die menschliche Entwicklung 2000, hg. Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen, Bonn 2000

Wichterich, Christa: Die globalisierte Frau. Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit, Reinbek bei Hamburg 1998

Wick, Ingeborg: Das Kreuz mit dem Faden. Indonesierinnen nähen für deutsche Modemultis, hg. SÜDWIND e.V:, SÜDWIND-Texte 11, Siegburg 2000

Wick, Ingeborg: Die Ausnahme und die Regel. Zum Verhältnis formeller und informeller Arbeit, in: Schattenwirtschaft und Gewerkschaften, DGB-Bildungswerk-Materialien Nr. 71, Düsseldorf 2000, Seite 6 bis 13

Wick, Ingeborg: Frauenarbeit in Freien Exportzonen, in: Globalisierung und Peripherie - Umstrukturierung in Latainamerika, Afrika, Asien, HSK 14, Frankfurt/ Wien 1999, Seite 189 bis 208

Materialien und Informationen der Kampagne für „Saubere" Kleidung können beim Koordinationsbüro bezogen werden. Die Anschrift: Koordinationsbüro, c/o DGB-Bildungswerk, Postfach 10 30 55, 40021 Düsseldorf, Telefon 0211-4301-258, Fax 0211-4301-387, e-mail: ccc-d@dgb-bildungswerk.de

...bin ich über die **Bedingungen**, unter denen Ihre Ware gefertigt wird, empört. Ich fordere Sie deswegen auf, die Forderungen der **Kampagne für 'Saubere' Kleidung** zu erfüllen:

- **Menschenwürdige Arbeitsbedingungen** und die Zahlung eines **existenzsichernden Lohns**;
- Einführung einer **unabhängigen Kontrolle** der Arbeitsbedingungen;
- Unterzeichnung des **Verhaltenskodex** der Kampagne für 'Saubere' Kleidung.

Mit freundlichen Grüßen

Kampagne für Saubere Kleidung

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

DGB BILDUNGSWERK

Impressum: Herausgeber: IG Metall Vorstand, Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik, Abteilung Internationales, Abteilung Textil Bekleidung in Zusammenarbeit mit der Friedrich Ebert Stiftung und dem DGB-Bildungswerk

Idee/Konzept: Christiane Wilke, Klaus Priegnitz

Redaktion: Christiane Wilke, Klaus Priegnitz, Rolf Famulla und Rainer Otto unter Mitarbeit von Ingeborg Wick, Autorin des Buchs »Workers' tool or PR ploy?«, übersetzt von Dagmar Matejko Frankfurt am Main, Juli 2001

Fotonachweis: Werner Mahlau, Frank Rogner, Netzhaut, Rolf Famulla, Christliche Initiative Romero, Kardinal von Galen Ring 45, 48149 Münster, Ingeborg Wick

Die Branchen
Textil
Bekleidung
Textile Dienste

Für Nachfragen stehen zur Verfügung:
IG Metall-Vorstand, Lyoner Straße 32, 60528 Frankfurt/Main,

Christiane Wilke, VB 06 Frauen- und Gleichstellungspolitik, Telefon 069-6693-2589, e-mail: christiane.wilke@igmetall.de

Klaus Priegnitz, VB 01 Internationales, Telefon 069-6693-2595, e-mail: klaus.priegnitz@igmetall.de

Rainer Otto, VB 09 Textil Bekleidung, Telefon 069-6693-2046 e-mail: rainer.otto@igmetall.de

Uns geht's ums Ganze

Frauen in der IG Metall