

Werbegag oder Hebel für Beschäftigte?

Ein Leitfaden für internationale Kodizes der Arbeitspraxis

von Ingeborg Wick





Werbegag oder Hebel für Beschäftigte?

**Ein Leitfaden für internationale
Kodizes der Arbeitspraxis**

von Ingeborg Wick

Friedrich-Ebert-Stiftung / Bonn, Germany
SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene / Siegburg, Deutschland
2006

ISBN 978-3-89892-641-6

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149
53170 Bonn
und SÜDWIND
Institut für Ökonomie und Ökumene,
Lindenstraße 58-60
53721 Siegburg

Verantwortlich: Dr. Heinz Bongartz

Text: Ingeborg Wick

Übersetzung: Annette Brinkmann

Fotos: CCC-NL, CIR, ISSA, Kühl, Klöpfer, PMK,
OECD, Rosery, SEWU, Wick, Zander

Layout: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Druck: bub Bonner Universitätsbuchdruckerei

Printed in Germany, 2007

Inhalt

4	Vorwort
5	1. Einleitung
8	2. Neustrukturierung der Weltwirtschaft
11	3. Grundlegende Informationen über handelsbezogene Initiativen
11	3.1 Ethisch motivierter Konsum
12	3.2 Die WTO und Arbeitnehmerrechte
14	3.3 Internationale Rahmenvereinbarungen
16	3.4 Weltbetriebsräte und Netzwerke der globalen Gewerkschaften
17	3.5 Verhaltenskodizes
23	4. Einzeldarstellungen der Initiativen von Interessengruppen (multistakeholder initiatives)
24	4.1 „Fair Wear-Foundation“ (FWF)
29	4.2 „Social Accountability International“
34	4.3 Initiative für ethischen Handel (ETI)
40	4.4 „Fair Labour Association“
45	4.5 „Worker Rights Consortium“ (WCR)
52	4.6 Überblick und Vergleich/Gemeinsame Initiative
68	5. Private Initiativen für Verhaltenskodizes mit Schwerpunkt auf der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie
68	5.1 „Clean Clothes Campaign“ (CCC)
69	5.2 Die Charta der Europäischen Sozialpartner im Textil- und Bekleidungssektor
70	5.3 „Worldwide Responsible Apparel Production“ (WRAP)
70	5.4 „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI)
71	5.5 Internationale Organisation für Normung (ISO)
72	6. Die jüngsten Verhaltenskodex-Initiativen zwischenstaatlicher Organisationen und der EU
72	6.1 Die Neufassung der OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen
73	6.2 Der UN-Global Compact
74	6.3 Die EU-Politik bezgl. der sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility)
74	6.4 UN-Normen
76	7. Ausblick
79	8. Die neuen Verhaltenskodizes Einige Fragen und Antworten für GewerkschaftlerInnen von Neil Kearney und Dwight W. Justice
96	9. Anhang
96	Liste ausgewählter Übereinkommen der IAO
97	Abkürzungen
99	Glossar
100	Bibliografie
103	Kontaktadressen
106	Südwind Institut für Ökonomie und Ökumene
107	Friedrich-Ebert-Stiftung
108	Die Autorin

Vorwort

Seit der ersten Veröffentlichung der vorliegenden Broschüre in der englischen Fassung „Workers‘ tool or PR ploy?“ im März 2001 hat die internationale Debatte über Verhaltenskodizes weiter an Dynamik gewonnen. Diese Debatte spiegelt eine weltweit wachsende Bewegung wider, die den sozialen Auswirkungen der Globalisierung kritisch gegenüber steht.

Nach Aussage der IAO-Weltkommission zur Sozialen Dimension der Globalisierung, deren Schlussfolgerungen Anfang 2004 veröffentlicht wurden, hat die Globalisierung für eine überwältigende Mehrheit der Frauen und Männer weder menschenwürdige Arbeit noch ihren Kindern eine bessere Zukunft gebracht.

Seit den frühen 90er Jahren sind eine ganze Reihe neuer Instrumente zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte geschaffen worden, u.a. Verhaltenskodizes, internationale Rahmenvereinbarungen und Weltbetriebsräte. Sie wurden von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen als Ergänzung, nicht als Alternative zu staatlichen Regelungen geschaffen. Aber zunehmend häufiger favorisieren sowohl Unternehmen wie Regierungen das Konzept freiwilliger „sozialer Verantwortung der Unternehmen“ als Alternative zu bindenden Arbeitsgesetzen. Es bedarf jedoch sowohl öffentlicher wie privater Regelungen, die in der Praxis sorgfältig aufeinander abgestimmt werden sollten, um eine weitere soziale Polarisierung zu vermeiden.

Diese Broschüre beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit fünf herausragenden Initiativen zur Verifizierung der Kodizes. Obwohl sie sich in vielfältiger Form voneinander unterscheiden, haben sie sich in den letzten Monaten tendenziell angenähert. Gemeinsamkeiten werden gegenwärtig zur besseren Koordinierung und Kooperation zwischen den einzelnen Initiativen im Rahmen einer „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers‘ Rights“ (JOIN, der „Gemeinsamen Initiative zu Unternehmensverantwortung und Arbeitnehmerrechten“) sondiert, einschließlich der „Clean Clothes Campaign“ (Kampagne für Saubere Kleidung). Es bedarf jedoch einer weiteren Abstimmung in den Bemühungen um Verhaltenskodizes, will man die Möglichkeiten dieses Instrumentes zugunsten der ArbeitnehmerInnen voll ausschöpfen.

Die erste, zweite und dritte Auflage der vorliegenden Broschüre ist in verschiedene Sprachen übersetzt und in Schulungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen in einer Reihe von Ländern verwendet worden. Wir wünschen uns, dass auch die vierte Neuauflage diesen Zweck erfülle und damit einen Beitrag leiste, die Verhaltenskodizes zu nützlichen Instrumenten in Händen der Arbeitnehmerschaft zu machen.

*Friedrich-Ebert-Stiftung &
SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene*

1. Einleitung

In den letzten 30 Jahren ist in vielen Ländern eine neue soziale Bewegung entstanden, die sich parallel zur Gewerkschaftsbewegung mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen weltweit befasst.

Diese Entwicklung vollzog sich auf dem Hintergrund umwälzender Restrukturierungen der Weltwirtschaft seit den 70er Jahren. Begleitet wurde der Prozess von verstärktem Sozialabbau vor allem in den Entwicklungsländern, aber auch in den Industrienationen, und zunehmender Umweltzerstörung sowie Diskriminierung der Frauen. Häufig sind diese Prozesse eng miteinander verzahnt. Neue Formen des Widerstands entwickelten sich: die Umwelt- und die Frauenbewegung gewannen an Dynamik, und neue soziale Bündnisse formierten sich. Als 1992 z.B. die UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro stattfand, traf sich parallel dazu ein breitgefächertes Netzwerk von Umwelt- und Entwicklungsorganisationen, Gewerkschaften sowie gewerkschaftsnahen Organisationen und Frauengruppen zu Konferenzen und Initiativen, um ihren Anliegen Gehör zu verschaffen. Seither haben sich überall auf der Welt verstärkt Netzwerke zwischen neuen und traditionellen Organisationsformen in der Gesellschaft gebildet – nicht nur während der UN-Gipfelkonferenzen der 90er Jahre, sondern auch im Zusammenhang mit führenden Finanz- und Wirtschaftsinstitutionen wie der Weltbank, dem Inter-

nationalen Währungsfonds (IWF), der Welthandelsorganisation (WTO) und der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Seit 2001 fanden die hochrangig besetzten Konferenzen des Weltwirtschaftsforums ein Pendant in den Weltsozialforen von Porte Alegre, zu denen sich Zehntausende von TeilnehmerInnen aus allen Teilen der Welt versammelten, um gegen die Auswirkungen neoliberaler Globalisierung zu protestieren. Die internationale ATTAC-Bewegung mit ihrer Forderung nach demokratischer Kontrolle der Finanzmärkte und grundlegenden Veränderungen der Weltwirtschaft wächst in allen Teilen der Welt.

Einige der in den letzten Jahren entstandenen Initiativen, die sich mit Handelsfragen beschäftigen, haben sich ethische Produktion und ethischen Konsum zum Ziel gesetzt, wobei es u.a. um alternativen Handel, Sozialsiegel, WTO-Kampagnen, Rahmenvereinbarungen, Weltbetriebsräte, globale Gewerkschaftsnetzwerke sowie Verhaltenskodizes geht. Diese Initiativen stellen die traditionelle Arbeiterbewegung vor eine enorme Herausforderung.

Die vorliegende Broschüre beschäftigt sich mit dem Potenzial dieser neuen sozialen Bündnisse im Bereich der handelsbezogenen Initiativen, und zwar mit Schwerpunkt auf Verhaltenskodizes.

Exportverarbeitungszone: Freie Exportzone in San Salvador





Bekleidungsfabrik in Mauritius

In den frühen 70er Jahren nahmen Organisationen, die *alternativen Handel* anstrebten, direkt Beziehungen zu Erzeugern in den Entwicklungsländern auf und boten ihnen Handelskonditionen, die über denen der normalen Handelsgesellschaften lagen. Verbraucher in Ländern des Nordens begannen, nach ethischen Kriterien einzukaufen, indem sie Produkte der Entwicklungsländer bevorzugten, um damit die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern, die diese Erzeugnisse hergestellt hatten. Eine vielschichtige solidarische Bewegung aus Kirchen, Verbraucher- und Frauengruppen, die ihre Aktivitäten vor allem auf Tausende von „Eine-Welt-Läden“ in den Niederlanden, der Schweiz, Deutschland, Schweden u.a. konzentrierten, machte sich für ethischen Konsum zur Unterstützung ethischer Produktion und ethischen Handels stark. Zwar ist der Marktanteil ethisch gehandelter Güter noch immer relativ gering, aber die „Eine-Welt-Läden“-Bewegung des Nordens mit ihren Kontakten zu Partnern im Süden stellt inzwischen in vielen Gesellschaften dieser Welt einen stabilen politischen Faktor dar.

Als Teil dieser Bewegung durchdrangen *Sozialsiegel*-Organisationen und -produkte allmählich die traditionellen Handelsstrukturen. Zunehmend mehr Produkte unabhängiger Marken aus den Entwicklungsländern (Kaffee, Tee, Kakao, Honig, Zucker, Bananen, Orangensaft, Teppiche, Blumen etc.) werden heutzutage in Supermärkten, Schulen und Betriebskantinen den Verbrauchern der Industrieländer zum Kauf angeboten. Zwar ist ihr Marktanteil zugegebenermaßen in den meisten Fällen immer noch bescheiden, aber man kann die politische Rolle dieser Bewegung zugunsten eines fairen Handels (fair trade movement) bei einer Bewertung des gegenwärtigen Welthandelssystems nicht mehr außer Acht lassen.

In den 80er Jahren wuchs weltweit die Kritik am GATT – dem Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen – angesichts wachsender Armut in den verschuldeten Entwicklungsländern. Als die WTO 1995 die Nachfolge der GATT-Organisation antrat, provozierte ihre noch weitergehende Liberalisierungspolitik und die Mißachtung sozialer Ungleichheiten im Welthandel erheblichen Protest. Es formierten sich internationale Netzwerke aus Nicht-Regierungsorganisationen (NRO) und Gewerkschaften, die sich mit Erfolg der Eröffnung der WTO-Millenniumsrunde in Seattle/USA im Dezember 1999 widersetzen. Schon auf dem UN-Sozialgipfel 1995 in Kopenhagen war deutlich geworden, dass sich Widerstand gegen das Handelsregime der WTO nicht nur unter den NRO, Gewerkschaften und internationalen Organisationen, sondern auch aufseiten einiger Regierungen regte.

Gegenwärtig konzentrieren sich gewerkschaftliche Kampagnen zur Achtung von Arbeitnehmerrechten im Rahmen der WTO nicht nur auf den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Handel und Arbeitsnormen, sondern auch auf Themen wie demokratische Regierungsführung, Schuldenerlass, Armutsbekämpfung und Umweltschutz. Eine Reihe von NRO unterstützen jedoch einige Entwicklungsländer, die sich gegen die Aufnahme sozialer und Umweltsstandards

in Handelsabkommen sträuben, weil sie dadurch Einschränkungen ihrer Exportchancen und Protektionismus aufseiten der Industrieländer befürchten.

Angesichts verstärkter Internationalisierung der Produktion und wachsender sozialer Ausgrenzung von Millionen von Menschen in den letzten zwei Jahrzehnten – vor allem in Entwicklungsländern, aber auch in Industrieländern – begannen Gewerkschaften und ihre internationalen Dachorganisationen, eine Reihe *Internationaler Rahmenvereinbarungen* auszuhandeln. Diese Abkommen zwischen den globalen Gewerkschaftsföderationen – den früheren internationalen Berufssekretariaten – und transnationalen Unternehmen (TNU) sowie Weltbetriebsräten und globalen Gewerkschaftsnetzwerken sind die direkte gewerkschaftliche Antwort auf die neuen Anforderungen einer sich globalisierenden Wirtschaft.

Die seit den frühen 90er Jahren vermehrt entstehenden *Verhaltenskodizes* für TNU stellen die internationale Gewerkschaftsbewegung vor eine weitere Herausforderung neuer Qualität. Die Kodizes gehen auf die Übereinkommen der IAO, die OECD-„Richtlinien für Multinationale Unternehmen“ aus dem Jahr 1976, die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der IAO aus dem Jahr 1977 und eine Reihe ähnlicher Kodizes aus den 70er Jahren zurück, denen jedoch allen die entsprechenden Mechanismen zur Umsetzung fehlten und die viel zu häufig in der Praxis versagten. Aber fehlende positive Ergebnisse waren nicht allein für die Lawine von Verhaltenskodizes verantwortlich, die seit den frühen 90er Jahren erarbeitet wurden. Sie sind gleichermaßen als Reaktion auf neuere Entwicklungen zu verstehen und erfordern deshalb neue Erklärungen.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Broschüre stehen die Verhaltenskodizes, und zwar weil sie im wachsenden Maße von TNU und Regierungen favorisiert werden und weil noch immer erhebliche Verwirrung

bei ArbeitnehmerInnen und NRO über die Vor- und Nachteile dieses Instruments besteht. Will man sich die Möglichkeiten der Verhaltenskodizes zu Nutzen machen, sollte man ihren Ursprung, ihre Rolle, Beschränkungen, Vorteile und wesentliche Eigenschaften kennen sowie eine Reihe von Beispielen untersucht haben.

Infolgedessen steht ein Vergleich wichtiger aktueller Gremien zur Verifizierung der Kodizes (Kapitel 4) sowie eine Analyse des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) und des Internationalen Bundes der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter (ITBLAV) mit dem Titel „Die neuen Verhaltenskodizes. Fragen und Antworten für GewerkschaftlerInnen“ (Kapitel 8) im Mittelpunkt der Broschüre.

Bevor wir uns jedoch mit den Einzelheiten der Verhaltenskodizes beschäftigen, geht es zunächst um eine genauere Betrachtung des sozio-ökonomischen Umfelds, in dem die Regeln zum Tragen kommen und um grundsätzliche Informationen zu den schon erwähnten handelsbezogenen Initiativen.

Wachturm in der freien Exportverarbeitungszone KBN, Jakarta, Indonesien



2. Neustrukturierung der Weltwirtschaft

Seit den 70er Jahren verlor das von Ford geprägte Wirtschaftsmodell, so wie es sich in der Wirtschaftspolitik des Westens seit Ende des 1. Weltkriegs durchgesetzt hatte, allmählich an Bedeutung und wurde durch den Neoliberalismus ersetzt. Der Fordismus war durch stetes Wirtschaftswachstum, hohe Gewinnmargen, regelmäßige Lohnerhöhungen, geringe Arbeitslosigkeit und wachsende Kaufkraft der Verbraucher gekennzeichnet. Die Mehrheit der BürgerInnen in den Industrienationen wurde durch soziale Leistungen und Einrichtungen geschützt, während die Mehrheit in den Entwicklungsländern alles daran setzte, um auch in diesen Genuss zu kommen. Mit dem Entstehen des Neoliberalismus stieg jedoch der Einfluss privaten Kapitals infolge der Politik der Liberalisierung und Deregulierung. Globalisierung wird seither mit der weltweiten Umsetzung der Grundsätze des „Washingtoner Konsensus“ gleichgesetzt, bei dem es um Liberalisierung der Finanzmärkte, des Handels und der Investitionen und den Abbau des öffentlichen Sektors sowohl im Umfang als auch in seiner Bedeutung vor allem im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ging.

Seit 1972 führte die Liberalisierung der Finanzmärkte zu spektakulären Ergebnissen – im wahrsten Sinne des Wortes – und setzte zunehmend auch alle anderen wirtschaftlichen Aktivitäten weltweit unter Druck. Täglich bewegen Tausende von Banken und Devisenhändler mehr als 1,5 Billionen USD vor allem im Wege spekulativer Transaktionen. Aufgrund der Volatilität der Finanzströme durchlitten eine Reihe von Ländern und ganze Regionen – z.B. Südostasien oder Argentinien – in den letzten Jahren massive Finanzkrisen, die enorme soziale Verluste für Millionen von Menschen bedeuteten.

Der „Weltinvestitionsbericht 2004“ der UNCTAD lenkt die Aufmerksamkeit auf den in den letzten Jahren zunehmenden Einfluss transnationaler Unternehmen (TNU) und stellt dazu fest, dass sich 2003 die Umsätze von ungefähr 900.000 ausländischen Tochtergesellschaften der 61.000 TNU auf 17,6 Bil-

lionen USD gegenüber 9,5 Billionen USD im Jahr 1990 addierten und damit einem Zehntel des weltweiten Bruttoinlandsprodukts oder einem Drittel der Weltexporte entsprachen (UNCTAD 2004). Dazu bemerkt der UNCTAD-Bericht: „Die Zunahme international verflochtener Produktionssysteme spiegelt die Reaktion der TNU auf tiefgreifende Veränderungen des globalen Wirtschaftsumfelds wider: technologische Veränderungen, Liberalisierung der politischen Bedingungen und wachsender Wettbewerb. Der Abbau von Beschränkungen für internationale Transaktionen eröffnet den TNU die Möglichkeit, ihre Produktionsverfahren, einschließlich verschiedener Dienstleistungsfunktionen, in unterschiedlichen Teilen der Welt anzusiedeln, um sich feine Unterschiede in den Kosten, Ressourcen, der Logistik und den Märkten zu Nutze zu machen. (...) Es geht deshalb heutzutage auf den globalen Märkten in wachsendem Maße um die Konkurrenz zwischen vollständigen Produktionssystemen, wobei die TNU die Fäden ziehen, und weniger um den Wettbewerb zwischen einzelnen Fabriken oder Betrieben.“ (UNCTAD 2002, Text Teil der Übersetzung)

Die entwickelte Welt tätigt mehr als 90% aller ausländischen Direktinvestitionen (FDI). Seit Mitte der 80er Jahre stieg der Anteil der Entwicklungsländer an den ausländischen Direktinvestitionen weltweit von unter 6% auf ungefähr 11% in der zweiten Hälfte der 90er Jahre, um dann im Zeitraum 2001-2003 wieder auf 7% zu fallen. (UNCTAD 2004) Ein Großteil dieser Entwicklungen konzentrierte sich auf einige wenige Länder wie China, Singapur, Mexiko und Südafrika. Die Gruppe der 50 am wenigsten entwickelten Länder (LDC) zogen weiterhin nur geringe ausländische Direktinvestitionen an, die insgesamt unter 2% lagen. (UNCTAD 2004)

2003 gab es aufgrund fortschreitender Liberalisierung im Bereich ausländischer Direktinvestitionen 244 Änderungen von Gesetzen und Vorschriften, wobei 220 auf eine weitere Liberalisierung abzielten. Im selben Jahr wurden 86 bilaterale Investitionsab-

kommen und 60 Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen, sodass sich die Gesamtzahlen auf nunmehr 2.265 respektive 2.316 beliefen.

Die Entwicklungsländer leiden nicht nur unter der ausgeprägten Asymmetrie ausländischer Investitionsströme auf internationaler Ebene. Selbst im Falle wachsender Investitionen profitieren sie nicht unbedingt von der erzielten Wertschöpfung. TNU verankern ihre Aktivitäten nur selten in den Empfängerländern.

Seit 1970 verdoppelte sich der Anteil des Welthandels am globalen Einkommen auf nunmehr ungefähr einem Viertel des weltweiten BIP. Der Handel zwischen einzelnen Unternehmensteilen stieg im gleichen Zeitraum von einem Fünftel auf mehr als ein Drittel des gesamten Handels. (UNCTAD 2003) Die Ausweitung des Handels vollzog sich nicht einheitlich, wobei sich die Industrieländer sowie 12 Entwicklungsländer den Löwenanteil sicherten. Demgegenüber verzeichnete die Mehrheit der Entwicklungsländer keine nennenswerte Expansion ihres Handels. Tatsächlich gab es in den meisten der am wenigsten entwickelten Länder (LDC) sogar einen

proportionalen Rückgang ihres Anteils an den Weltmärkten. (IAO 2004)

Infolge neoliberaler Globalisierung wird die Kluft zwischen Reich und Arm überall auf der Welt größer. 1960 belief sich das Verhältnis im Einkommen der reichsten 20% und der ärmsten 20% auf 30:1. Diese Zahl stieg auf 60:1 im Jahr 1990 und auf ungefähr 75:1 zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Die soziale Polarisierung nimmt sowohl zwischen wie innerhalb der Länder auf dieser Welt zu.

Die Einführung flexibler Beschäftigungspraktiken auf den Arbeitsmärkten brachte eine Senkung des Niveaus der sozialen Sicherheit für die Mehrheit der Beschäftigten mit sich. Die Informalisierung der Beschäftigung ist ein Nebenprodukt der Neuausrichtung unternehmerischer Geschäftspolitik hin zu Standortverlagerungen in billigere Gegenden dieser Welt. Gegenwärtig arbeitet ein Viertel der Beschäftigten weltweit in der informellen Wirtschaft und generiert dabei ein Drittel des globalen BIP. (Wick 2005) In den 90er Jahren entstanden annähernd 90% aller neugeschaffenen Arbeitsplätze in Afrika in der informellen Wirtschaft. (IAO 2002)

Straßenverkäufer in Birchenough Bridge / Simbabwe



Als Anfang der 80er Jahre die Schuldenkrise einsetzte, bestanden die Weltbank und der IWF auf „Strukturanpassungsprogrammen“ (SAP) der Entwicklungsländer und forderten eine Senkung der Staatsausgaben für Beschäftigung und Sozialprogramme sowie die Öffnung der Märkte für Investitionen aus dem Ausland. Dies brachte eine wachsende Zahl von Verletzungen der Arbeitnehmer- und Menschenrechte und größere Umweltschäden mit sich. Standortverlagerungen und globale Aufteilung der Produktion versetzten die TNU in die Lage, sich nationalen Arbeitsgesetzen zu entziehen und vom internationalen Wettbewerb zwischen kostengünstigen Produktionsstandorten zu profitieren. Während also die TNU mehr Einfluss auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung einzelner Länder und der internationalen Gemeinschaft gewannen, wurden Sozialstandards ständig weiter abgebaut.

Die arbeitsintensive Produktion ist zunehmend in „Exportverarbeitungszone“ (engl. Abkürzung EPZ) und in die informelle Wirtschaft der Entwicklungs- und Schwellenländer ausgelagert worden. Abgesehen vom elektronischen Bereich beherrschen Textil- und Bekleidungs/Sportschuhindustrien die Produktion in den über 3.000 Exportzonen von 116 Ländern, in denen insgesamt 43 Mio. Beschäftigte arbeiten. (Wick 2005) In vielen dieser Exportverarbeitungszone gelten nationale Arbeitsgesetze nicht. Sie zeichnen sich außerdem dadurch aus, dass gewerk-

schaftliche Aktivitäten verboten sind oder behindert werden und dass weibliche Beschäftigte das Gros der Arbeitnehmer stellen. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in den EPZ – in einigen Fällen bis zu 90% – sind Frauen der Altersgruppe von 18 bis 25. (Wick 2005)

Das in den EPZ und der informellen Wirtschaft vorherrschende Modell weiblicher Beschäftigung kommt nicht von ungefähr. Die Beschäftigung von Frauen verschafft den Unternehmen zahlreiche Vorteile: erstens sind deren Löhne niedriger als die der Männer – und das gilt auch für hoch industrialisierte Länder. Zweitens haben die jungen Frauen, die häufig vom Land stammen und hoch motiviert sind, zum ersten Mal ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen, keine Möglichkeiten, ihre Arbeitsbedingungen mit denen anderer Beschäftigter zu vergleichen. Und drittens lässt die Doppelbelastung durch unbezahlte Arbeit in der Familie und bezahlte Beschäftigung den Frauen kaum genügend Zeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Und selbst wenn sie sich organisierten, ständen sie noch immer vor dem Problem, dass viele Arbeitsplätze für Frauen schlecht bezahlt oder Teil der sozial ungeschützten informellen Wirtschaft in eben jenen arbeitsintensiven Industrien sind, in denen die Gewerkschaften in ihren Organisierungsbemühungen in den letzten Jahrzehnten überall auf der Welt an Boden verloren haben.

Bekleidungsfabrik in Kenia



3. Grundlegende Informationen über handelsbezogene Initiativen

3.1 Ethisch motivierter Konsum

In den letzten Jahren haben sich Verbraucher in den Industrieländern zunehmend besorgt darüber gezeigt, unter welchen sozialen und Umweltbedingungen die von ihnen gekauften Waren hergestellt werden.

Die „Fair Trade“-Umsätze stiegen 2004 im Durchschnitt um 30% in Europa, u.a. um 92% im Vereinigten Königreich, um 102% in Frankreich, um 50% in Belgien und 60% in Italien, und erzielten damit 2004 Umsätze von mehr als 600 Mio. Euro“ weltweit. (IFAT 2005)

Zwischen 2002 und 2003 stiegen die Umsätze von „Fair Trade“-Waren weltweit um 42,3%. Mengenmäßig sind das Vereinigte Königreich und die Schweiz die wichtigsten Märkte für diese Erzeugnisse und bieten zusammen ein Umsatzvolumen von 47.548 Tonnen an Waren mit einem „Fair Trade“-Siegel. (FLO-Internetseite September 2005)



Aber trotz dieser enormen Zuwächse machen fair gehandelte Waren im internationalen Maßstab weniger als 0,1 % des gesamten Marktes aus.

Es gibt gegenwärtig über 700 Erzeugnisse mit dem „Fair Trade“-Siegel. Es bestehen z. B. „Fair Trade“-Standards für Kaffee, Tee, Kakao, Zucker, Honig, Bananen, Frischobst und -gemüse, Trockenfrüchte, Fruchtsäfte, Reis, Wein, Nüsse und Ölsamen, Schnittblumen, Zierpflanzen, Baumwolle und Sportbälle.

Allgemein wird der faire Handel als ein wichtiges Instrument zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung und der Armutsbekämpfung gesehen. Fairer Handel spielt auch eine Rolle, wenn es darum geht, Verbrauchern in den Industrieländern die Ungerechtigkeiten des Welthandels und die soziale Verantwortung privater und öffentlicher Akteure vor Augen zu führen.

Über 5 Millionen Menschen in 61 Ländern Lateinamerikas, Afrikas und Asiens profitieren von fairen Handelsbeziehungen. Sie erhalten nicht nur einen fairen und stabilen Preis für ihre Erzeugnisse, der ihren Lebensunterhalt sicherstellt und die Produktionskosten deckt, sondern sind auch in langfristige Partnerschaften mit Importeuren eingebunden und profitieren von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, u.a. auf der Grundlage von Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und partizipatorischen Formen der Geschäftsführung. Fairer Handel bietet den Erzeugern den Vorteil der Vorfinanzierung und des Kapazitätsaufbaus und trägt zum Umweltschutz bei. Während die meisten Unternehmen die sozialen und umweltrelevanten Auswirkungen ihrer Produktion und die dadurch entstehenden Kosten in der Kalkulation nicht berücksichtigen, vertritt die „Fair Trade“-Bewegung die Meinung, dass die vollen sozialen, umweltrelevanten und wirtschaftlichen Kosten der Güter und Dienstleistungen in Betracht gezogen werden müssen, soll der Handel nachhaltig gestalten werden.

Die folgenden Beispiele unterstreichen noch einmal, wie stark Erzeugerorganisationen vom Verkauf von „Fair Trade“-Produkten profitieren: legt man den Weltmarktpreis für Kaffee der Sorte Arabica an der Börse in New York und für Robusta-Bohnen an der Londoner Börse zugrunde und vergleicht diese mit dem Mindestpreis und Aufschlägen im fairen Handel, ergeben sich Mehreinnahmen von über 30 Millionen USD für die Kaffeebauern (FLO-Internetseite September 2005)

Es gibt vier internationale „Fair Trade“-Dachorganisationen:

- a) die „Fair Trade Labelling Organisations International“ (FLO) mit 20 Mitgliedsorganisationen in 20 Ländern,
- b) die „International Fair Trade Association“ (IFAT) – mit 270 Mitgliedsorganisationen in 60 Ländern,
- c) das „Network of European Wordshops“ (NEWS) mit 15 Mitgliedsorganisationen in 13 Ländern,
- d) die „European Fair Trade Association“ (EFTA), ein Netzwerk der 11 größten Importorganisationen in 9 europäischen Ländern.

Der gemeinsame informelle Arbeitsausschuss FINE hat es sich zum Ziel gesetzt, sowohl den Netzwerken wie auch ihren Mitgliedern die strategische Zusammenarbeit in Bereichen zu ermöglichen, die Auswirkungen auf die Zukunft der „Fair Trade“-Bewegung haben – z. B. Interessenvertretung (advocacy) und Kampagnenarbeit, Erarbeitung von Standards und „Monitoring“.

FINE definiert den fairen Handel als „Handelspartnerschaft auf der Grundlage von Dialog, Transparenz und gegenseitiger Achtung in dem Bemühen um eine gerechtere Ausgestaltung des internationalen Handels. Man trägt zur nachhaltigen Entwicklung bei, indem man benachteiligten Erzeugern und Arbeit-

„Fair Trade“-Einkauf in Deutschland

Eine vom EMNID-Institut 2004 im Auftrag der deutschen „Verbraucherinitiative“ durchgeführte Marktuntersuchung ergab, dass zwei Drittel aller deutschen VerbraucherInnen am Kauf von „Fair Trade“-Erzeugnissen Interesse hätten. Auf die Frage, ob sie solche Produkte tatsächlich schon gekauft hätten, gaben 25% der Befragten an, dass sie sie schon gekauft hätten und weitere 25%, dass sie sie gelegentlich und 2,9%, dass sie sie regelmäßig kauften.

nehmerInnen bessere Handelsbedingungen bietet und deren Rechte – insbesondere im Süden – sicherstellt“ (Text ist Teil der Übersetzung). „Fair Trade“-Organisationen setzen sich mit Unterstützung der Verbraucher aktiv dafür ein, den Erzeugern Hilfe zu gewähren, das allgemeine Bewusstsein für diese Fragen zu schärfen und in Kampagnen für Änderungen der Regeln und der Praxis im herkömmlichen Welthandel einzutreten.

Unterm Strich kam eine im Jahr 2000 in Deutschland veröffentlichte Untersuchung des globalen fairen Handels zu dem Schluss, dass die Konzentration auf Kleinerzeuger in Entwicklungsländern fragwürdig sei, da die industrielle Produktion für viele dieser Gesellschaften viel wichtiger sei und in das System der Vorzugsbehandlung aufgenommen werden sollte. (Misereor/Brot für die Welt/Friedrich-Ebert-Stiftung 2000).

3.2 Die WTO und Arbeitnehmerrechte

In den letzten Jahrzehnten standen die Arbeitnehmerrechte überall auf der Welt zunehmend unter dem Einfluss des von GATT und WTO gesteuerten internationalen Handelssystems.



Bekleidungsfabrik in der Nähe von Djakarta / Indonesien

Gegenwärtig sind der IWF, die Weltbank und die WTO die wichtigsten Stützen des multilateralen Steuerungssystems in der Weltwirtschaft. Die 148 Mitgliedsländer der WTO streben eine weitere Liberalisierung des Welthandels an. Aber das Mandat der WTO geht weit über den Handel mit Gütern hinaus. Die WTO beschäftigt sich auch mit verwandten Bereichen wie Dienstleistungen, Investitionen, Rechte am geistigen Eigentum, Wettbewerb, Gesetzgebung etc. Der Welthandel führt die Märkte für Waren, Kapital und Arbeit immer enger zusammen. Entscheidungen der WTO wirken sich mittelbar oder unmittelbar auf zentrale Aspekte der Wirtschafts-, Struktur-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik nationaler Regierungen aus. Trotz ihres beträchtlichen nationalen und internationalen Einflusses unterliegt die WTO jedoch keiner wirksamen demokratischen Kontrolle. Nationale Parlamente, Gewerkschaften und NRO üben nur in sehr beschränktem Maße Einfluss auf die WTO aus.

Seit die als Uruguay-Runde bekannten Handelsgespräche 1995 zur Gründung der WTO führten, haben multinationale Unternehmen aus den Industrieländern den größten Nutzen aus deren Liberalisierungspolitik gezogen, und zwar auf Kosten der Arbeitnehmerrechte in den meisten Gesellschaften dieser Welt. Von Anbeginn an war die WTO die Zielscheibe für Kampagnen und Lobbyarbeit seitens der internationalen Gewerkschafts-, Frauen und Bürgerrechtsbewegungen, die sich für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für die Völker in allen Teilen der Welt engagierten. Während sich diese Bewegung anfänglich vor allem darauf konzentrierte, eine So-

zialklausel im Rahmen der WTO festzuschreiben, vertritt sie heutzutage vielfältige Forderungen, die über die direkte Verbindung zwischen Handel und Beschäftigung hinausgehen, wie z. B. Demokratie, Schuldenerlass, Armutsbeseitigung, Umweltschutz etc.

Was die Handelsabkommen sowohl multilateraler wie bilateraler Art angeht, hat sich die internationale Gewerkschaftsbewegung in den letzten Jahren dafür stark gemacht, sie an die Kernarbeitsnormen der IAO zu koppeln. Nach Meinung des IBFG und der globalen Gewerkschaften sollte man eine solche Koppelung vornehmen und ihre Umsetzung von einem Fachgremium der WTO überwachen lassen. Aufgrund des starken Widerstands vonseiten vieler in der WTO vertretenen Regierungen – u.a. auch einiger Entwicklungsländer, für die es sich dabei um ein protektionistisches Instrument der Industrieländer handelt – ist man jedoch bis heute dieser Forderung nicht nachgekommen. Tatsächlich hegen auch eine Vielzahl von zivilgesellschaftlichen Gruppen ähnliche Befürchtungen und ziehen angesichts der Auswirkungen in Form globaler Umweltschäden und wachsender Ungleichheiten die Politik und Legitimität der WTO insgesamt in Zweifel.

Im Zusammenhang mit der WTO richten sich die Aktivitäten der weltweiten Gewerkschaftsbewegung und zivilgesellschaftlicher Gruppen auf die gesamte Palette der WTO-Abkommen wie GATS, TRIPS, TRIMS sowie deren Steuerungs- und Strukturpolitik. Im Zusammenhang mit dem zum 31. Dezember 2004 ausgelaufenen WTO-Textil- und Bekleidungsabkom-

men appellierten internationale Bündnisse der Gewerkschaften und NRO – z. B. die Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) – nicht nur an multinationale Konzerne, sondern auch an nationale Regierungen und die WTO, sich um die von den Auswirkungen der Liberalisierung bedrohten ArbeitnehmerInnen in dieser globalisierten Industrie zu kümmern. Millionen von Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie in nicht wettbewerbsfähigen Ländern sind jetzt – ohne Beschäftigungsalternativen und ohne Sozialversicherungsschutz – vom Verlust ihrer Arbeitsplätze bedroht. (Ferenschild/Wick 2004)

Zehn Jahre nach Gründung der WTO hat deren Politik der Marktöffnung und Privatisierung den Spielraum nationaler Regierungen für den Schutz von Arbeitnehmer- und sozialen Rechten eingeschränkt. Auch für die nächste Zeit bleibt damit die Umformung der WTO zu einem Gremium, das sich für die Sicherstellung dieser Rechte engagiert, auf der Tagesordnung der Gewerkschaftsbewegung und zivilgesellschaftlicher Gruppen.

3.3 Internationale Rahmenvereinbarungen

Seit Mitte der 90er Jahre haben die globalen Gewerkschaften unternehmensspezifische internationale Vereinbarungen über soziale Mindeststandards als ein neues Instrument zur Regelung transnationaler innerbetrieblicher Arbeitsbeziehungen entwickelt, um auf die Herausforderungen der Globalisierung zu reagieren. Mit diesen internationalen Rahmenvereinbarungen reagieren die Gewerkschaften auch auf die steigende Zahl von Verhaltenskodizes, die die TNU seit den 90er Jahren als Teil ihrer Politik sozialer Verantwortung (corporate social responsibility, CSR) einseitig eingeführt hatten. Die vom IBFG 1997 vorgelegten grundlegenden Prinzipien der Arbeitspraxis stellten dabei eine wichtige Orientierungsmarke für Verhandlungen über internationale Rahmenvereinbarungen zwischen den globalen Gewerkschaftsföderationen (engl. Abkürzg. GUF) und den

TNU dar, mit denen eine Art sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen auf globaler Unternehmensebene angestrebt wurden.

„Eine Rahmenvereinbarung ist ein Abkommen, das zwischen einem multinationalen Unternehmen und einer internationalen Gewerkschaftsorganisation – wie z.B. einer globalen Gewerkschaftsföderation (früher Berufssekretariate) – bezüglich der internationalen Aktivitäten des Unternehmens ausgehandelt wird. Zwar kann ein internationaler Verhaltenskodex Teil einer Rahmenvereinbarung sein, aber der Hauptzweck einer Rahmenvereinbarung besteht darin, fortlaufende Beziehungen zwischen einem multinationalen Unternehmen und der zuständigen internationalen Gewerkschaftsorganisation zu begründen.“ (s. dazu Kapitel 8)

„Da die GUF in allen Regionen der Welt und oft sogar in sowohl den Stamm- als auch in den Gastländern der Unternehmen über Mitgliedsgewerkschaften verfügen, sind sie die legitime Stimme der Beschäftigten in den einzelnen Branchen oder Sektoren auf internationaler Ebene. Die Zusammenarbeit mit einer GUF ist auch deswegen vorteilhaft, weil sie die Lösung spezifischer Probleme mit einer Stärkung der internationalen Gewerkschaftsbewegung verbindet.“ (Kapitel 8)

Während es im Jahr 2000 nur neun Unternehmen mit solchen Vereinbarungen (IRA) gab, hatte sich ihre Zahl bis Ende Oktober 2004 auf 39 Unternehmen erhöht. IRA legen einen grundsätzlichen Handlungsrahmen fest und sind keine detaillierten Tarifverträge. Sie sollen auch nicht mit kollektiv ausgehandelten Verträgen auf nationaler Ebene konkurrieren. Stattdessen will man damit Raum für die Beschäftigten schaffen, um die Organisations- und Verhandlungsarbeit zu erleichtern.

Alle IRA schreiben die Einhaltung der Kernarbeitsnormen fest, aber nicht alle regeln auch weitere Bereiche wie z.B. Aus- und Weiterbildung. Die meis-

Internationale Rahmenvereinbarungen					
Zwischen transnationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsföderationen (GUF) ausgehandelte internationale Rahmenvereinbarungen					
Unternehmen	Beschäftigte*	Land	Sektor	GUF	Jahr
Danone	100.000	Frankreich	Lebensmittelverarb.	IUL	1988
Accor	147.000	Frankreich	Hotelgewerbe	IUL	1995
IKEA	70.000	Schweden	Möbel	BHI/BBH	1998
Statoil	16.000	Norwegen	Ölindustrie	ICEM	1998
Faber-Castell	6.000	Deutschland	Büromaterial	BHI/BBH	1999
Freudenberg	27.500	Deutschland	Chemieindustrie	ICEM	2000
Hochtief	37.000	Deutschland	Bauindustrie	BHI/BBH	2000
Carrefour	383.000	Frankreich	Einzelhandel	UNI	2001
Chiquita	26.000	USA	Landwirtschaft	IUL	2001
OTE Telekom	18.500	Griechenland	Telekommunikation	UNI	2001
Skanska	79.000	Schweden	Bauindustrie	BHI/BBH	2001
Telefonica	161.500	Spanien	Telekommunikation	UNI	2001
Merloni	20.000	Italien	Metallindustrie	IMB	2002
Endesa	13.600	Spanien	Energiesektor	ICEM	2002
Ballast Nedam	7.800	Niederlande	Bauindustrie	BHI/BBH	2002
Fonterra	20.000	Neuseeland	Molkereiindustrie	IUL	2002
Volkswagen	325.000	Deutschland	Automobilindustrie	IMB	2002
Norske Skog	11.000	Norwegen	Papierindustrie	ICEM	2002
AngloGold	64.900	Südafrika	Bergbau	ICEM	2002
DaimlerChrysler	372.500	Deutschland	Automobilindustrie	IMB	2002
Eni	70.000	Italien	Energiesektor	ICEM	2002
Leoni	18.000	Deutschland	Elektro/Autoindustrie	IMB	2003
ISS	280.000	Dänemark	Reinigung & Instandhaltung	UNI	2003
GEA	14.000	Deutschland	Maschinenbau	IMB	2003
SKF	39.000	Schweden	Kugellager	IMB	2003
Rheinmetall	25.950	Deutschland	Rüstung/Auto/Elektronik	IMB	2003
H&M	40.000	Schweden	Einzelhandel	UNI	2004
Bosch	225.900	Deutschland	Auto/Elektronik	IMB	2004
Prym	4.000	Deutschland	Metallverarbeitung	IMB	2004
SCA	46.000	Schweden	Papierindustrie	ICEM	2004
Lukoil	150.000	Rußland	Energie/Ölindustrie	ICEM	2004
Renault	130.700	Frankreich	Autoindustrie	IMB	2004
Impregilo	13.000	Italien	Bauindustrie	BHI/BBH	2004
Electricité de France (EdF)	167.000	Frankreich	Energiesektor	ICEM/IÖD	2005
Rhodia	20.000	Frankreich	Chemieindustrie	ICEM	2005
Veidekke	5.000	Norwegen	Bauindustrie	BHI/BBH	2005
BMW	106.000	Deutschland	Automobilindustrie	IMB	2005
EADS	110.000	Niederlande	Luft- und Raumfahrt	IMB	2005
Röchling	8.000	Deutschland	Autoindustrie/Kunststoff	IMB	2005

* Die Beschäftigtenzahlen wurden großenteils von der Internetseite der betreffenden Unternehmen übernommen. Die Übersicht weist die direkt bei einem Unternehmen Beschäftigten aus. Die meisten Vereinbarungen wirken sich auch auf Subunternehmen und Zulieferer aus. In solchen Fällen ist die Anzahl der von der Vereinbarung betroffenen Beschäftigten natürlich entsprechend höher.

ten IRA behandeln nicht Verfahren des „Monitoring“ und der Verifizierung, sondern es geht um den Aufbau von Organisationen für die Beschäftigten, damit diese sich selber um die Durchsetzung ihrer Rechte kümmern können. Im Anschluss an die zwischen IKEA und der IBBH/BHI 1998 ausgehandelten Vereinbarung wurde aber eine Gruppe für interne Kontrollen ins Leben gerufen, um bei IKEA eine gewerkschaftliche Beteiligung bei der Entwicklung sozialer Standards und eines internen Steuerungssystems zu gewährleisten.

Zwar hat man bisher noch nicht die Auswirkungen internationaler Rahmenvereinbarungen insgesamt ausgewertet, aber einige von ihnen haben sich – ungeachtet einer Reihe von Defiziten und Hindernissen – schon als sehr nützlich erwiesen. Z. B. verbesserte sich das Verhältnis zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern bei Nestlé in Europa erheblich, nachdem man 1996 die Rahmenvereinbarung abgeschlossen hatte. In Folge der Rahmenvereinbarung zwischen der Arcor-Hotelgruppe und der IUL verhielt sich die Leitung der Hotels des Unternehmens in den USA und Australien deutlich weniger gewerkschaftsfeindlich. Die Rahmenvereinbarung zwischen Del Monte und der IUL im Jahr 2000 führte zur Wiedereinstellung entlassener Bananenarbeiter in Guatemala und Entschädigungszahlungen für entgangenen Lohn.

Einige Rahmenvereinbarungen konnten nur unter starkem Druck vonseiten der Gewerkschaften und gleichzeitiger Berichterstattung der Medien zum Abschluss gebracht werden. Zweifelsohne muss es eine kontinuierliche Nachbearbeitung dieser Vereinbarungen im Rahmen eines Prozesses geben, in dem die Gewerkschaften ihre Macht sowohl lokal wie auch international unter Beweis stellen müssen.

Die gewerkschaftliche Präsenz ist jedoch in einigen Branchen entweder beträchtlich zurückgegangen oder nie sehr stark gewesen, und zwar z.T. aufgrund der Neustrukturierung der Weltwirtschaft in den

letzten Jahren und z.T. aufgrund überkommener gewerkschaftlicher Defizite, wie z.B. die einseitig auf ein Geschlecht ausgerichtete Organisationsarbeit. Dies trifft z.B. auf die Textil- und Bekleidungsindustrie in allen Teilen der Welt zu. Es ist deshalb auch kein Zufall, dass die Mehrzahl der in letzter Zeit entwickelten Verhaltenskodizes aus diesem Sektor stammen.

3.4 Weltbetriebsräte und Netzwerke der globalen Gewerkschaften

In den späten 60er und 70er Jahren schufen die globalen Gewerkschaften – damals noch als internationale Berufssekretariate bekannt – über 50 Weltausschüsse innerhalb transnationaler Unternehmen mit dem Ziel, Lohn- und Arbeitsbedingungen zu harmonisieren. Man betrachtete die Einrichtung solcher Weltausschüsse als einen wichtigen Schritt hin zu grenzüberschreitend koordinierten Kollektivverhandlungen. (Müller/Rüb 2004) Die Weltausschüsse erfüllten jedoch die in sie gesetzten Hoffnungen nicht und beschränkten sich in der Praxis auf den Austausch von Informationen. Die Strategie der globalen Gewerkschaften überlebte jedoch in modifizierter und vereinfachter Form als Weltbetriebsräte (WBR) und Netzwerke der globalen Gewerkschaftsföderationen (GUN) sowie als informelle Netzwerke der Gewerkschaften.

Weltbetriebsräte (WBR)

Analog zum Modell der Euro-Betriebsräte (EBR) kann man Weltbetriebsräte als „globales Forum zum Austausch von Informationen und Dialog zwischen Vertretern der Beschäftigten und der Konzernleitung“ definieren. (Müller/Rüb2004) Während es einen Rechtsrahmen für Euro-Betriebsräte gibt, agieren Weltbetriebsräte freiwillig. Kein Regelwerk auf globaler Ebene schreibt die Verhandlungsverfahren der WBR fest. Vielmehr beruhen sie auf einer bilateralen Vereinbarung zwischen Vertretern der Arbeitneh-

merInnen und der Konzernleitung, wobei die betrieblichen Vertreter der Beschäftigten meistens ehrenamtlich tätig sind. Hauptziel der WBR ist es, Zugang zu Informationen der Konzernleitung zu erhalten, damit die Interessen der Beschäftigten in den transnationalen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung finden.

Gegenwärtig bestehen sechs Weltbetriebsräte: bei SKF (seit 1995), Statoil (seit 1998), Volkswagen (seit 1998), Renault (seit 2000), DaimlerChrysler (seit 2002) und ENI (seit 2002). (Müller/Rüb 2004) Möglicherweise gibt es weitere WBR, die auf formlosen Absprachen basieren. In einigen TNU wie Danone wurden die EBR um Vertreter der globalen Gewerkschaften erweitert.

In jüngster Zeit hat sich der WBR bei DaimlerChrysler erfolgreich über seine Rolle als reines Informationsgremium hinaus entwickelt. Man wehrte erfolgreich den Versuch der Konzernleitung ab, nach einem Streik in den südafrikanischen Betrieben die Produktion nach Deutschland und Brasilien zu verlagern.

Netzwerke der globalen Gewerkschaften (GUN)

Bei den Netzwerken der globalen Gewerkschaften (engl. Abkürzg. GUN) handelt es sich um Strukturen auf betrieblicher Ebene, die einseitig durch globale Gewerkschaftsföderationen und ihre Mitgliedsorganisationen in bestimmten Unternehmen geschaffen wurden, um Gewerkschaftsfunktionäre und ehrenamtliche Arbeitnehmervertreter auf globaler Ebene zusammenzubringen. Während Weltbetriebsräte großenteils aus betrieblichen Vertretern der Beschäftigten bestehen, handelt es sich bei den GUN um echte Gewerkschaftsstrukturen und -initiativen.

Ziel der globalen Gewerkschaftsnetzwerke ist die Förderung des Informationsaustauschs, der Kommunikation, Koordination und Kooperation unter ihren Mitgliedern. (Müller/Rüb 2004) Vielfach bemüht man sich auch um einen Dialog mit dem Ma-

nagement und lädt Vertreter der Geschäftsleitung ein, an Sitzungen des Netzwerks teilzunehmen. Wenn es gelingt, die Geschäftsleitung allmählich einzubinden, können die Netzwerke in Weltbetriebsräte umfunktioniert werden, wie z.B. im Fall des schwedischen Unternehmens SKF.

Gegenwärtig gibt es ca. 35 GUN. Eine quantitative wie auch qualitative Weiterentwicklung der GUN scheitert jedoch am Mangel der dazu erforderlichen Mittel der globalen Gewerkschaften. (Müller/Rüb 2004)

Außerdem bestehen regionale Netzwerke betrieblicher Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftler wie bei BASF, wo in enger Abstimmung zwischen der ICEM, dem deutschen Gesamtbetriebsrat der BASF und der deutschen Gewerkschaft IG BCE ein solches Gremium geschaffen wurde. Zusätzlich zu dem 1995 geschaffenen Euro-Betriebsrat entstanden die ersten regionalen Strukturen für Südamerika schon 1999 und für den asiatisch-pazifischen Raum im Jahr 2000. Zwar liegt den regionalen Strukturen keine offizielle Vereinbarung zugrunde, aber nichtsdestotrotz nehmen Vertreter der Konzernleitung und des regionalen Managements an Sitzungen des Netzwerkes teil. 2002 beschloss die Geschäftsleitung, auch die Kosten für Sitzungen außerhalb Europas zu übernehmen.

Es muss daran erinnert werden, dass die GUN allgemein unter begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen leiden und damit die soziale Dynamik der Vernetzung und demokratischen Teilhabe eingeschränkt bleibt.

3.5 Verhaltenskodizes

Ständig neue Verhaltenskodizes

Verhaltenskodizes haben Konjunktur. Angesichts ihrer rapiden Zunahme und der öffentlichen Debatten aus den frühen 90er Jahren haben sowohl die

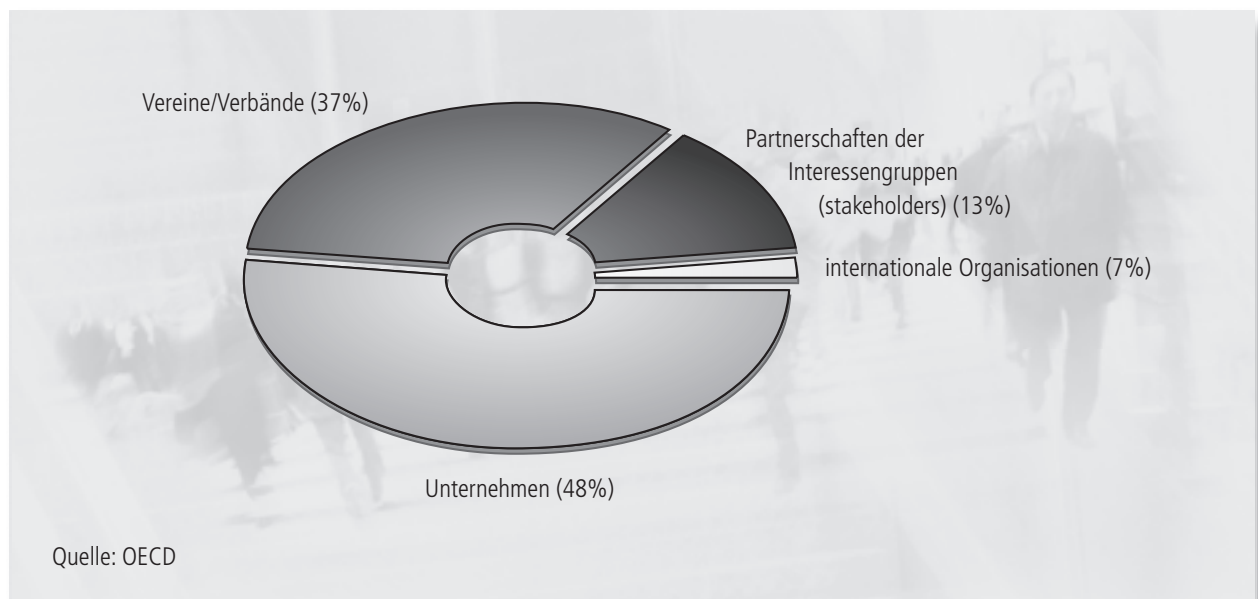
UN wie auch die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die Europäische Kommission, das Europäische Parlament, die IAO und der IBFG in jüngster Zeit Analysen, Initiativen, Kodizes oder Neufassungen von Kodizes erarbeitet. In diesen Zusammenhang sind auch der 1999 von UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufene „Global Compact“ der UN, die Neufassung der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen vom Juni 2000, der IAO „Überblick über globale Entwicklungen und Aktivitäten des Amtes bezüglich der Verhaltenskodizes, Sozialsiegel und anderer privatwirtschaftlicher Initiativen, die sich mit Arbeitsthemen beschäftigen“ vom November 1998 sowie der IBFG-Kodex zur Arbeitspraxis von 1997 einzuordnen.

Nach Schätzungen der Weltbank gibt es gegenwärtig 1.000 Verhaltenskodizes, die sich einzelne Unternehmen freiwillig auferlegt haben. (Weltbank 2003a) Die von der OECD 2001 durchgeführte Analyse der Verhaltenskodizes ist die bisher detaillierteste Untersuchung, in der eine Vielzahl von Kriterien wie Art des Initiators, Ursprungsländer, Themenbereiche etc. berücksichtigt werden. (OECD 2001b)

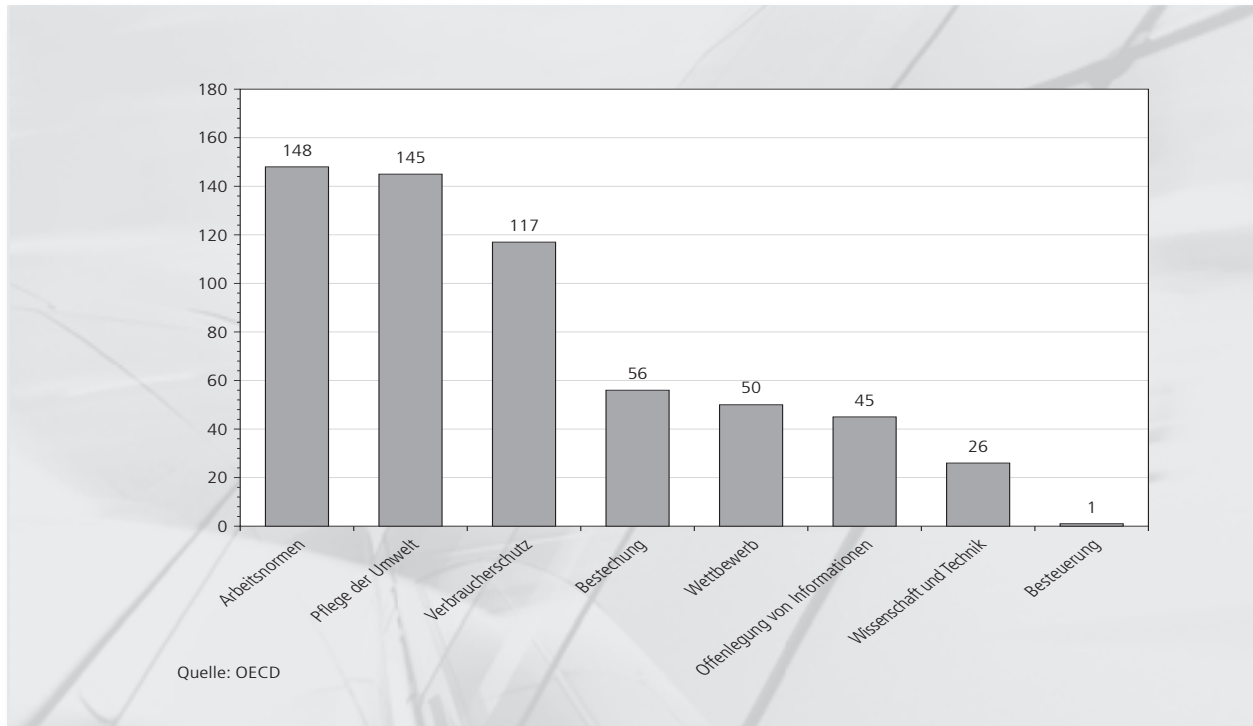
Ein kurzer Blick auf die Gesamtzahl der von der OECD untersuchten Verhaltenskodizes macht deutlich, dass die meisten aus der Textil- und Bekleidungsbranche stammen. Es handelt sich hierbei um eine stark internationalisierte und arbeitsintensive Branche, die schwerpunktmäßig in Entwicklungs- und osteuropäischen Ländern beheimatet ist und ein hoch entwickeltes System der Produktion durch Subunternehmen (subcontracting) verwendet. In den letzten 30 Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen der meisten Beschäftigten entlang der Wertschöpfungskette verschlechtert – und zwar aufgrund wachsender informeller Beschäftigung in so genannten „Sweat Shops“ und in Heimarbeit, durch Kinderarbeit und die Ausweitung der Exportverarbeitungszone auf viele Gegenden dieser Welt. Die von der IAO im Oktober 2000 herausgegebene Untersuchung zu Arbeitspraktiken in der Schuh- Leder-, Textil- und Bekleidungsindustrie bemerkt dazu, dass Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung der Frauen typische Beschäftigungsmerkmale der Branche sind.

Bevor wir jedoch einige der viel diskutierten Modelle von Interessengruppen-Initiativen (multistake-

Zusammensetzung der Kodizes nach Initiatoren



Themenbereiche, die in den Kodizes angesprochen werden



holder initiatives) mit Schwerpunkt auf der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie erläutern und untersuchen, sind eine Definition der Verhaltenskodizes sowie einige grundlegende Informationen und eine Kurzdarstellung des geschichtlichen Zusammenhangs erforderlich.

Definition und grundlegende Informationen

In einem Überblick vom Mai 2001 zählt die OECD 246 Verhaltenskodizes auf, von denen die meisten aus den 90er Jahren stammen.

Sie werden sehr allgemein definiert als „von Unternehmen, Verbänden oder anderen juristischen Personen freiwillig eingegangene Verpflichtungen, in denen Standards und Grundsätze für die Durchführung von geschäftlichen Aktivitäten im Markt festgeschrieben sind“.

Von den insgesamt 246 Verhaltenskodizes stammen 118 von einzelnen Unternehmen, 92 von Industrie- und Handelsverbänden, 32 von Partnerschaften zwischen Interessengruppen, u.a. den Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen (NRO), und 4 von zwischenstaatlichen Organisationen.

Von den 246 Verhaltenskodizes beziehen sich 37 auf die Textil- und Bekleidungsbranche. Davon wurden fünf von Koalitionen zwischen verschiedenen Organen und 32 von einzelnen Unternehmen eingeführt – davon 25 aus den USA. Während 36 der 37 Verhaltenskodizes, die sich auf die Textil- und Bekleidungsindustrie beziehen, den Einsatz von Kinderarbeit verbieten, erwähnen weniger als 50% die Vereinigungsfreiheit. 26 der Unternehmenskodizes richten sich an Zulieferer und Subunternehmer und 23 erwähnen keine internen Kontrollsysteme.

Ursprungsländer des Initiators der Kodizes

Anzahl der Kodizes	
Australien	20
Belgien	2
Dänemark	2
Deutschland	11
Finnland	4
Frankreich	9
Griechenland	2
Italien	5
Japan	8
Kanada	17
Korea	7
Luxemburg	1
Mexiko	3
Neuseeland	4
Niederlande	2
Norwegen	3
Österreich	4
Schweden	6
Schweiz	10
Spanien	4
Tschech.Rep.	4
Vereinig. Königr.	23
Vereinig. Staaten	67
zwei oder mehr Länder	9
international	19
Quelle: OECD	

66% aller Kodizes erwähnen Kontrollverfahren (Monitoring) in irgendeiner Form. Es handelt sich dabei vor allem um interne Systeme.

Von den insgesamt 246 bestehenden Kodizes stammen 67 aus den USA, 23 aus dem Vereinigten König-

reich, 20 aus Australien, 17 aus Kanada, 11 aus Deutschland und 10 aus der Schweiz.

Eine historische Zusammenfassung

Die erste Kodifizierung von Arbeitnehmerrechten auf internationaler Ebene gelang 1919 mit dem ersten international verbindlichen Übereinkommen, das die neu geschaffene „Internationale Arbeitsorganisation“ beschloss. Die IAO setzt sich aus Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammen. Bis heute wurden 185 Übereinkommen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte von der IAO verabschiedet, darunter 1998 die für alle Mitgliedsländer der IAO verbindliche „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“. Infolge mangelnder Sanktionsmöglichkeiten erwiesen sich die Übereinkommen der IAO in der Praxis jedoch allzu häufig als unwirksam. Ähnliche Defizite bremsen Bestrebungen der OECD, UNCTAD und der UN-Kommission für Transnationale Unternehmen, die TNU völkerrechtlich wegen ihrer sozialen Verpflichtungen zur Rechenschaft zu ziehen. Noch dringlicher gestaltet sich dieses Problem angesichts der Tatsache, dass die TNU seit den späten 70er Jahren ihre soziale Verantwortung zunehmend ignorierten und stärker ihre Rechte als Investoren einforderten.

Da sich die praktische Anwendung der Arbeitsgesetzgebung seit den frühen 90er Jahren zunehmend in einem luftleeren Raum vollzog und die Gewerkschaftsbewegung mit den Auswirkungen der neoliberalen Globalisierung zu kämpfen hatte, sahen sich arbeitnehmernahe NRO zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften veranlasst, um die öffentliche Meinung in den Industrieländern gegen die im sozialen Bereich und für die Umwelt verheerende Politik der TNU in Stellung zu bringen. Mithilfe elektronischer Kommunikationsmittel kam es schnell zu Schlagzeilen und Berichten in den westlichen Medien über die Verletzung von Arbeitnehmer- und Umweltrechten, insbesondere bei Zulieferbetrieben der TNU in den Entwicklungsländern. Der globale

Wettbewerb ist so intensiv, dass jeder Imageschaden eines TNU wirtschaftliche Verluste nach sich ziehen kann. Bis zu einem gewissen Grad erklärt sich damit auch die Bereitschaft der TNU zum Gespräch mit Bürgerinitiativen, die Verhaltenskodizes als politisches Instrument einsetzen.

Angesichts dieser Dynamik erscheint die Definition eines Verhaltenskodex als „freiwillig“ eingegangene Verpflichtung eines Unternehmens fragwürdig. Vom politischen, wenn auch vielleicht nicht rein rechtlichen Standpunkt liegt dieser Verpflichtung schon ein gewisser Druck zugrunde.

Verhaltenskodizes in der Bekleidungs-/Sportschuhindustrie

Da sich die neue Generation der Verhaltenskodizes vor allem auf die Textil- und Bekleidungsindustrie konzentriert, soll diese Entwicklung im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

Anfang der 90er Jahre unterrichteten die niederländische „Clean Clothes Campaign“ (CCC, Kampagne für Saubere Kleidung) sowie Vorläufer der „Anti-Sweatshop-Bewegung“ in den USA die Öffentlichkeit über die menschenunwürdige Arbeitspraxis in Zulieferbetrieben für C&A und Levi's in Ländern der

Dritten Welt. Anfänglich versuchten diese Unternehmen, im Gespräch mit den Protestgruppen und durch Einführung interner Verhaltenskodizes der öffentlichen Kampagne den Wind aus den Segeln zu nehmen, ohne aber handfeste Zugeständnisse zu machen. Andere NRO und Gewerkschaften in anderen Ländern machten ähnliche Erfahrungen im Zusammenhang mit anderen Unternehmen. Vielfach leugneten die betroffenen Unternehmen einfach, dass Arbeitnehmerrechte verletzt worden seien, kritisierten die Informationspolitik der NRO und drohten mit gerichtlichen Schritten. Auch beendeten einige Unternehmen ihre Geschäftsbeziehungen zu Zulieferern in den Entwicklungsländern und verschärften damit noch das soziale Elend der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verloren. Die NRO und die Gewerkschaften übten folglich zwar weiterhin Druck auf die transnationalen Konzerne aus, konzentrierten sich aber stärker auf die Praxis der internationalen Vertragsproduktion (international sourcing), die sozial unwürdige Bedingungen für die meisten ArbeitnehmerInnen bedeutet. Als sich aber wirtschaftliche Auswirkungen der öffentlichen Meinung abzeichneten – z.B. drohten viele Universitäten in den USA mit der Rücknahme von Lizenzvereinbarungen mit Nike oder Reebok, sollte man nicht Verhaltenskodizes unterzeichnen – waren einige Unternehmen nach und nach zu weitergehenden Zugeständnissen bereit.

Heimarbeiterinnen in Südafrika (SEWU)



So wurde z.B. die Vereinigungsfreiheit in den Katalog der Sozialstandards aufgenommen, die in Verhaltenskodizes festgeschrieben sind. Ein weiteres Beispiel für Zugeständnisse der Unternehmen sind die ersten Maßnahmen zur unabhängigen Verifizierung der Verhaltenskodizes, die inzwischen eingeleitet wurden.

In den letzten paar Jahren sind eine Reihe multinationaler Einzelhandelsunternehmen und Markenhersteller einer der hier vorgestellten Initiativen von Interessengruppen beigetreten (s. Kapitel 4). Dadurch ist es bei einigen Zulieferbetrieben der Mitgliedsunternehmen zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gekommen. Aber angesichts der geringen Zahl an Unternehmen, die sich global an diesen Initiativen zur Verifizierung der Kodizes beteiligen, und der Mehrzahl mit vergleichsweise wirkungslosen internationalen Unternehmenskodizes, ist dies nur ein minimaler Fortschritt. (Weltbank 2003a)

Verhaltenskodizes sind kein Ersatz für staatliche Regulierung

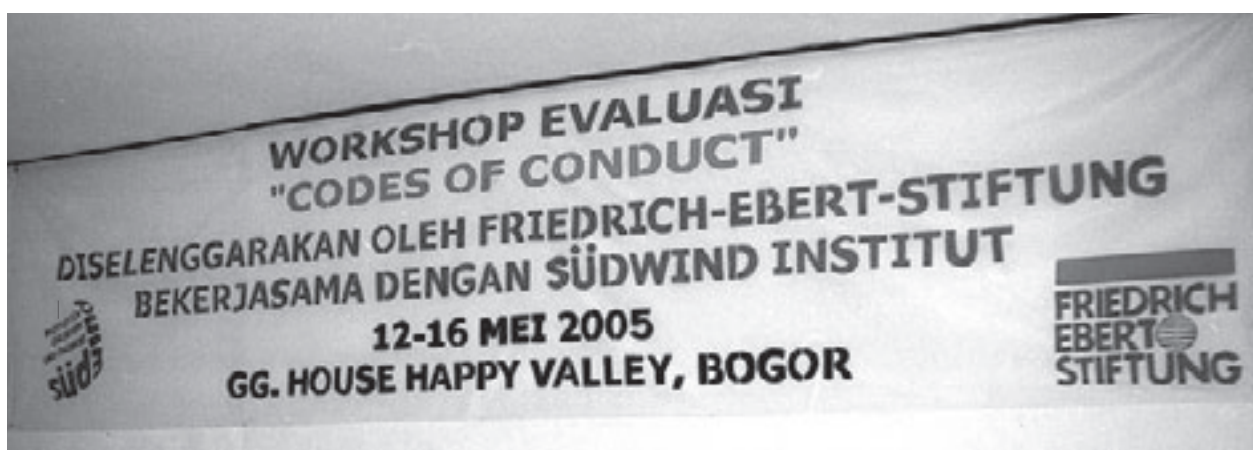
Betrachtet man Verhaltenskodizes eher als Alternative zur staatlichen Regulierung und nicht als ergänzendes Instrument, läuft man Gefahr, dass sich dadurch die Privatisierung der Arbeits- und Sozialpolitik, die der Neoliberalismus in den letzten 25 Jahren erzwungen hat, weiter beschleunigt. Die Gewerkschaften und NRO würden ihre Kapazitäten erheblich überschätzen, wenn sie die Arbeitsbedingungen an allen globalen Produktionsstandorten der Zulieferer transnationaler Konzerne überprüfen wollten. Viele multinationale Unternehmen werden mittelbar oder

unmittelbar von Tausenden von Herstellern beliefert. Angesichts der Tatsache, dass die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften infolge staatlicher Deregulierungspolitik und nachfolgendem ruinösen Wettbewerb um soziale Bedingungen im globalen Maßstab – dem sogenannten „race to the bottom“ - erheblich in Mitleidenschaft gezogen wurde, richten sich jetzt viele Erwartungen an die NRO als potenzieller Kraft zur Eindämmung des Einflusses der TNU. Man sollte jedoch die Rolle der NRO nicht überbewerten und sich über die Gefahr im Klaren sein, dass auch sie mißbraucht werden können. Berücksichtigt man den vorher beschriebenen regulierungsfreien Raum in den Arbeitsbeziehungen, können die NRO kaum mehr sein als Katalysatoren, die eine (bessere) Umsetzung bestehender Gesetze oder die – nationale oder internationale – Schaffung neuer Gesetzgebung vorantreiben.

Verhaltenskodizes erfordern neue soziale Bündnisse

Diese Katalysatorenfunktion ist eine enorme Herausforderung. Sie setzt neue soziale Bündnisse voraus, z.B. zwischen der Gewerkschaftsbewegung und Frauenorganisationen. In arbeitsintensiven globalen Industrien wie der Textil- und Bekleidungsindustrie, in den Exportverarbeitungszone und der informellen Wirtschaft ist die vorherrschende Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer offenkundig. Obwohl sich die sozialen Konflikte in den letzten Jahrzehnten verschärft haben, eignen sich Verhaltenskodizes durchaus als Plattform zur Entwicklung einer neuen Form von Arbeitnehmerorganisation.

(I. Wick)



4. Einzeldarstellungen der Initiativen von Interessengruppen (multistakeholder initiatives)

Die meisten der Anfang der 90er Jahre eingeführten Verhaltenskodizes stammen aus der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie.

Im Folgenden werden fünf dieser aktuell herausragenden Initiativen von Interessengruppen schwerpunktmäßig aus der Bekleidungs- und Sportbekleidungsindustrie vorgestellt und analysiert.

Dabei sollte man aber berücksichtigen, dass diese Verifizierungsmodelle noch nicht lange existieren und sich noch in der Versuchsphase befinden. Nicht alle bieten deshalb eindeutige Antworten auf die hier angesprochenen Themen.





Fair-Wear-Foundation

4.1 Fair-Wear-Foundation (FWF)

Allgemeine Informationen

Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und NRO gründeten 1999 die „Fair-Wear-Foundation“ (FWF) in den Niederlanden. Die FWF-Stiftung ist eine Organisation von Interessengruppen, die es sich zum Ziel gesetzt haben, menschenwürdige Arbeitsbedingungen in allen Betrieben weltweit zu fördern, die für den niederländischen Markt Bekleidung herstellen. Der Verhaltenskodex der FWF basiert auf dem Modellkodex des IBFG von 1997 und hat sich folgende Prinzipien auf die Fahnen geschrieben: Verantwortung für die Lieferkette, international anerkannte Arbeitsnormen und Verifizierung. Im Gegensatz zu Initiativen wie der „Social Accountability International“ ist die FWF nicht ein Zertifizierungsgremium, sondern geht von einem pragmatischen Prozessansatz aus. Ihre Mitgliedsunternehmen arbeiten kontinuierlich für eine allmähliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Stiftung verwendet unterschiedliche Instrumente, um ihre Ziele zu erreichen: Beschwerdeverfahren für die Beschäftigten, externe Fabrikinspektionen (Audits), Kontakte zu Organisationen vor Ort und Überprüfungen der Managementsysteme. In Ländern oder Regionen, in denen ihre Mitglieder Waren einkaufen, baut die FWF Netzwerke zwischen Partnerorganisationen auf, in denen die Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Nicht-Regierungsorganisationen und öffentliche Stellen vertreten sind, und ermutigt diese, sich aktiv in die politischen Entscheidungen der FWF einzubringen.

Bisher war die FWF in Bangladesch, China, Indien, Indonesien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Türkei und Tunesien aktiv und hat entsprechendes Hinter-

grundmaterial zu diesen Ländern – ausgenommen Bangladesch, Indonesien und Tunesien – veröffentlicht. Die FWF hat 15 Mitgliedsunternehmen:



Das deutsche Unternehmen Hess Natur war das erste Unternehmen außerhalb der Niederlande, das sich der FWF angeschlossen hat (2005).

Im Vorstand der FWF sind vier unterschiedliche Organisationsformen mit jeweils gleichen Stimmrechten vertreten. Es gibt außerdem eine/n unabhängige/n Vorsitzende/n. Gegenwärtig sieht die Zusammensetzung folgendermaßen aus:

Fair-Wear-Foundation

Vorstand der FWF

<p>Vorsitz <i>GERRIT YBEMA, früherer Staatssekretär für wirtschaftliche Angelegenheiten</i></p>
<p>Organisationen, die die Zulieferer von Bekleidung vertreten <i>HARRY VAN DALFSEN, Vorsitzender Modint</i> <i>HAN BEKKE, Ersatzvorstandsmitglied, Generaldirektor Modint</i></p>
<p>Organisationen, die die Bekleidungseinzelhändler vertreten <i>JAN MEERMAN, Vorsitzender Mitex</i> <i>JAN DIRK VAN DER ZEE, Ersatzvorstandsmitglied, Geschäftsführer Mitex</i></p>
<p>Gewerkschaften <i>W.W.M. WAGENMANS, Vertreter der FNV bei Mondiaal</i> <i>ELLEN DEKKERS, Generalsekretärin des FNV Bondgenoten</i> <i>Ersatzvorstandsmitglied: i.A. nicht besetzt</i></p>
<p>NRO <i>EVERT DE BOER, Vorsitzender der „Clean Clothes Campaign“</i> <i>ERIKA SPIL, Vertreterin der „South-North Federation“</i> <i>ERIC OOSTRIJK, Ersatzvorstandsmitglied, Geschäftsführer der „South-North Federation“</i></p>
<p>Organisationen, die die Zulieferer von Bekleidung vertreten <i>JEF WINTERMANS, Geschäftsleiter Modint</i></p>
<p>Organisationen, die die Bekleidungseinzelhändler vertreten <i>MARC OTTEN, Vertreter Mitex</i> <i>Nicht besetzt FGHS</i></p>
<p>Gewerkschaften <i>ASTRID KAAG, Vertreterin FNV Mondiaal</i> <i>ARNO DAHLMANS, Vertreter FNV Bondgenoten</i></p>
<p>NRO <i>FENNY EXHUIS, Vertreterin Max Havelaar Foundation</i> <i>MARLIES FILBRI, Vertreterin NOVIB</i> <i>INEKE ZELDENRUST, Vertreterin „Clean Clothes Campaign“ der Niederlande</i> <i>CHRISTA DE BRUIN, Vertreterin „Clean Clothes Campaign“ der Niederlande</i></p>

Fair-Wear-Foundation

Der Beratende Expertenausschuß unterstützt sowohl den Vorstand wie die Mitarbeiter. Dieser Ausschuss ist mit Fachleuten besetzt, die ebenso wie der Vorstand einem breiten Spektrum von Organisationen entstammen.

Sozialstandards

Der FWF-Verhaltenskodex basiert auf dem Modellkodex des IBFG und bezieht sich auf folgende Über-einkommen der IAO:

- keine Zwangsarbeit
- keine Diskriminierung
- keine Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- Zahlung eines Entgeltes, das zum Lebensunterhalt ausreicht (living wage)
- keine unzumutbar langen Arbeitszeiten
- ein technisch und gesundheitlich sicherer Arbeitsplatz
- eine rechtsverbindliche Beschäftigungsbeziehung

Anwendungsbereich

Die FWF-Mitgliedsunternehmen fühlen sich für die Arbeitsbedingungen in ihrem eigenen Betrieb und ihren Lieferketten, einschließlich Zulieferer und Subunternehmer, verantwortlich.

Monitoring/Verifizierung

Jedes Jahr müssen FWF-Mitgliedsunternehmen die Arbeitsbedingungen und deren Umsetzung nach den Sozialstandards des FWF-Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette kontrollieren. Die FWF prüft nach, ob Mitgliedsunternehmen eine solche Kontrolle auch tatsächlich vornehmen.

In Vorbereitung der internen Kontrolle (Monitoring) und Verifizierung gibt die FWF eine Hintergrundstudie bei einer Organisation oder einem Forscher vor Ort in Auftrag. Diese Untersuchung enthält einen Überblick über örtliche Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Nicht-Regierungsorganisationen, mit denen die FWF eine Zusammenarbeit anstrebt, sowie eine kurze Analyse der Bekleidungsbranche, der Arbeitsbeziehungen und bestehender Arbeitsgesetzgebung des betreffenden Landes.

Die FWF-Mitgliedsunternehmen verpflichten sich, ein Verzeichnis ihrer Zulieferer zu führen, Inspektionen (Audits) durchzuführen und Aktionspläne für korrigierende Maßnahmen umzusetzen, Mitarbeiter zu schulen und Unterlagen ständig auf dem neuesten Stand zu halten sowie der Öffentlichkeit Rechenschaft abzulegen. Im ersten Jahr der Mitgliedschaft müssen mindestens 40% des Zuliefererstamms inspiziert werden, im zweiten Jahr 60% und alle Zulieferer im dritten Jahr. Die Mitgliedsunternehmen können vom FWF ausgebildete Inspektionsteams für die Inspektion ihrer Betriebsstätten unter Vertrag nehmen. Diese Audit-Teams bestehen in der Regel aus einem Buchhalter, einem Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz und Mitarbeitern, die die Beschäftigten und die Geschäftsleitung befragen. Die FWF hat ein ausführliches Handbuch, nach dem diese Inspektionsteams vorgehen.

Die externe unabhängige Kontrolle (Verifizierung) erfolgt auf zwei Ebenen: die FWF kontrolliert a) die Umsetzung der Arbeitsbedingungen und b) die Anforderungen des Managementsystems. Grundsätzlich führt die FWF alle drei Jahre externe Kontrollinspektionen bei 10% der Zuliefererbetriebe jedes Mitgliedsunternehmens durch. In den letzten Jahren erwies sich eine externe Verifizierung jedoch als überflüssig, da inzwischen Inspektionsteams für interne Inspektionen geschult und von der FWF be-

Fair-Wear-Foundation

aufsichtigt worden waren, sodass weitere unabhängige Kontrollen nur doppelte Arbeit bedeutet hätten. In jedem Fall gibt es eine unabhängige Kontrolle insofern, als die Beschwerdeverfahren für die Beschäftigten und die Konten der niederländischen Mitgliedsunternehmen überprüft werden. Beratungen mit örtlichen Organisationen spielen eine zentrale Rolle bei den unabhängigen Kontrollen der FWF.

2004 führten die Mitgliedsunternehmen der FWF 24 Inspektionen in Indien, China, Mazedonien und Polen durch.

In den letzten Jahren entstanden stabile Beziehungen zu Partnerorganisationen in einigen der Länder, in denen Bekleidung hergestellt wird und in denen die FWF aktiv ist. Was China anbetrifft, wo solche Beziehungen nur unter Schwierigkeiten aufzubauen und aufrechtzuerhalten sind, hat sich die FWF mit sozialen Organisationen in Hongkong und auf dem Festland darauf verständigt, eine Reihe von Schulungsmaßnahmen in Zulieferbetrieben der Mitgliedsunternehmen durchzuführen.

Berichterstattung/Offenlegung

Die Mitgliedsunternehmen geben Jahresberichte bezüglich der Einhaltung der FWF-Standards heraus und veröffentlichen sie auf ihrer Internetseite. In den Berichten wird offengelegt, unter welchen Markennamen sie gearbeitet haben, die Anzahl der Zulieferer/Hersteller und die entsprechenden Länder, wieviele Fabriken in jedem Land inspiziert wurden, welche Verstöße gegen Arbeitsstandards dabei zu Tage traten, auf welche Verbesserungen man sich mit dem Hersteller geeinigt hat und ob die Verbesserungen Wirkung gezeigt haben. Die Mitgliedsunternehmen führen ein regelmäßig aktualisiertes Verzeichnis der Zulieferer, das der FWF vorliegt.

Im eigenen Jahresbericht veröffentlicht die FWF Informationen darüber, welche unabhängigen Kontrollmaßnahmen bei welchen Mitgliedern durchgeführt wurden, welche Verstöße gegen die Vereinbarungen in den Arbeitsplänen aufgetreten sind und auf welche Verbesserungen man sich verständigt hat.

2004 war das erste Jahr, in dem die FWF voll einsatzfähig war. Der letzte Jahresbericht liegt vom Mai 2005 vor. Die FWF gibt auch drei- bis viermal im Jahr ein Infoblatt heraus, das auf der Internetseite zur Verfügung gestellt wird.

Beschwerden/Einsprüche/ korrigierende Maßnahmen

Die unabhängige Kontrolle der FWF ist auf wirkungsvolle Mechanismen zur Beschwerdeführung aufseiten der Beschäftigten angewiesen.

Mitgliedern der Partnernetzwerke der FWF sowie anderen interessierten Parteien steht die Möglichkeit offen, bei der FWF Beschwerde einzulegen; letztere beurteilt dann, ob der FWF-Verhaltenskodex tangiert ist oder nicht. Danach ist es Aufgabe der Mitgliedsunternehmen, die Beschwerde zu bearbeiten und korrigierende Maßnahmen einzuleiten. Alle betroffenen Parteien werden regelmäßig auf dem Laufenden gehalten. Die letzte Verantwortung für eine angemessene Bearbeitung der Beschwerde liegt bei der FWF.

Es sind bisher keine Beschwerden bei der FWF eingegangen.

Fair-Wear-Foundation

Kosten/Finanzierung

2004 hatte die FWF Einnahmen von 494.460 USD. Der Betrag setzte sich u.a. aus 152.520 USD vom „Social Fund Manufacturing“ (Sozialfonds Produktion), 209.100 USD vom „Social Fund Retail Trade“ (Sozialfonds Einzelhandel), 55.350 USD Unterstützung von NOVIB (Oxfam Niederlande), 20.910 USD Beiträge der beteiligten Unternehmen und 43.050 USD Erstattung von Inspektionskosten zusammen.

Mitglieder zahlen Jahresgebühren an die FWF entsprechend ihres Umsatzes und der Anzahl der Zulieferer von Bekleidung; allerdings veröffentlicht die FWF keine Einzelaufstellungen.

Weitere Kosten entstehen dem Mitgliedsunternehmen durch die Umsetzung der Anforderungen an das Managementsystem, interne Kontrollen der Zulieferer und örtliche Berater, die bei der Umsetzung der „Fair Wear“-Arbeitsnormen behilflich sind.

Die Aktivitäten der FWF im Rahmen der Partnernetzwerke werden von der Partei erstattet, die sie beauftragt, z.B. der FWF, einem Mitgliedsunternehmen oder einem Zulieferer.

Aktuelle Entwicklungen/Bemerkungen

Im Mittelpunkt des FWF-Systems stehen die lokalen Partnernetzwerke in den Ländern, in denen Bekleidung hergestellt wird, der Aufbau solcher Netzwerke und ihre Einbeziehung in das System der Verifizierung. Diese Form der Zusammenarbeit bringt zwar nur allmähliche Fortschritte bei der Verifizierung, aber bindet gleichzeitig lokale Kräfte ein und legt damit den Grundstein für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie.

In den letzten Jahren hat die FWF erste Maßnahmen ergriffen, um zu einer europäischen Verifizierungsinitiative zu werden. Man hat die beteiligten Gruppierungen in Europa konsultiert und ist allgemein auf Unterstützung für eine solche Initiative gestoßen. Das erste nicht niederländische Mitgliedsunternehmen der FWF war das deutsche Unternehmen Hess Natur, das der FWF Anfang 2005 beigetreten ist. Das Modell dieser Mitgliedschaft beruht auf der ergänzenden Arbeit einer deutschen Arbeitsgruppe.

Zusammen mit den vier anderen unabhängigen Überprüfungs-Initiativen und der „Clean Clothes Campaign“ ist die FWF an der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (JOIN, Gemeinsame Initiative für unternehmerische Verantwortung und Arbeitnehmerrechte, s. Kapitel 4.6) beteiligt.



Social Accountability International

4.2 „Social Accountability International“ (SAI)

Allgemeine Informationen

1997 begann der „Council on Economic Priorities“ (CEP) – ein amerikanisches Forschungsinstitut, das sich mit Fragen der Unternehmensverantwortung beschäftigt – mit der Entwicklung eines Standards namens „Social Accountability 8000“ auf der Grundlage der Erfahrungen mit der Qualitätssicherungsnorm ISO 9000 der Internationalen Organisation für Normung. Ziel des CEP war es dabei, einen branchenübergreifenden Standard für Bedingungen im Betrieb und ein unabhängiges Verifizierungssystem zu schaffen. 1997 gründete der CEP die Akkreditierungsstelle „Council on Economic Priorities Accreditation Agency“ (CEPAA). Der SA8000 wurde in fünf Ländern in der Praxis getestet. Im Sommer 2000

wurde die CEPAA in „Social Accountability International“ (SAI) umbenannt.

SAI bringt Unternehmen, die Regierung, Gewerkschaften, NRO, sozial verantwortungsbewusste Investoren und Verbraucher zusammen, um ein Bewusstsein zu schaffen und die Umsetzung des SA8000-Standards weltweit zu fördern. Bei den SAI-Systemen geht es um die Zertifizierung der Einhaltung des Standards auf Ebene der Betriebe sowie Hilfestellung für jene Unternehmen, die den SA8000-Standard in ihren Lieferketten einführen wollen.

Der Ansatz von SAI beruht auf der paritätischen Besetzung seines Beirats mit wirtschaftlich tätigen und nicht-wirtschaftlich tätigen Mitglieder (Nicht-Regierungsorganisationen, Gewerkschaften, sozial verantwortungsbewusste Investoren und die Regierung). Man versucht auch, den Beirat international repräsentativ zu besetzen.

Den Nicht-Regierungsorganisationen und Gewerkschaften, sozial verantwortungsbewussten Investoren und Regierung* zugeordnet:

DORIANNE BEYER/DAVID ZWIEBEL (abwechselnd), National Child Labor Committee (USA)

JAN FURSTENBORG/CHRISTINE ASMUSSEN, Union Network International (Schweiz)

ODED GRAJEW/HELIO MATTAR (abwechselnd), Abrinq Foundation for Children’s Rights (Brasilien)

JOSEPH IAROCCI, CARE International

NEIL KEARNEY, Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (Belgien)

KAIMING LIU, Institute of Contemporary Observation (China)

ALICE TEPPER MARLIN, Social Accountability International (USA)

FRITS NAGEL, niederländischer Berater der Social Accountability International (Niederlande)

DER EHRENWERTE WILLIAM THOMPSON/KEN

SYLVESTER (abwechselnd), Haushalts- und Finanzdezernat der Stadt New York (USA)

MORTON WINSTON, amnesty international (USA)

LYNDA YANZ, Maquila Solidarity Network (Kanada)

* Zuordnung nur zur Identifizierungszwecken

Social Accountability International

Der Wirtschaft zugeordnet*:
GIORGIO BERTINELLI/MARISA PARMIGIANI (abwechselnd), Legacoop und Coop Italia (Italien)
SYLVAIN CUPERLIER, Dole Lebensmittel (USA)
TOM DELUCA (VORSITZENDER), Toys „R“ US (USA)
DURAI DURAISWAMY/ROBIN CORNELIUS (abwechselnd), Prem Durai Exports (Indien) und Switcher SA (Schweiz)
PIETRO FOSCHI/ANDREW KIRKBY (abwechselnd), Bureau Veritas Quality International Holding S.A. (Vereinigtes Königreich)
AMY HALL, Eileen Fisher (USA)
DAN HENKLE/SEAN ANSETT (abwechselnd), Gap Inc. (USA)
DIEP THANH KIET, WEC Saigon (Vietnam)
DR. JOHANNES MERCK/ACHIM LOHRIE (abwechselnd), OTTO-Versand (Deutschland)
DAVID McLAUGHLIN/GEORGE JAKSCH (abwechselnd), Chiquita Brands International (USA)
* Zuordnung nur zur Identifizierungszwecken

Die interne Lenkungsstruktur von SAI setzt sich folgendermaßen zusammen

- a) Vorstand mit 7 Mitgliedern, bestehend aus dem/der PräsidentIn von SAI, 1 Anwalt, 1 Berater, 2 Unternehmer, 2 Vertreter der NRO
- b) einem Beirat, dessen 22 Mitglieder Vertreter von 11 Unternehmen, 2 Gewerkschaften, 7 NRO, 1 Berater für „corporate social accountability“ und 1 Vertreter des Finanzdezernats der Stadt New York (s. Tabelle) umfassen.

Der SA8000-Standard richtet sich an Hersteller/Zulieferer, aber auch Einzelhändler können ihn anwenden. Folgende Optionen stehen zur Umsetzung des SA8000 zur Verfügung:

- Zertifizierung: Unternehmen, die Produktionsstätten betreiben, beantragen die Zertifizierung einzelner Betriebseinheiten.

- Unternehmerisches Beteiligungsprogramm (Corporate Involvement Program, CIP): Unternehmen, die hauptsächlich im Verkauf tätig sind oder solche, die Herstellung und Verkauf kombinieren, werden zu sogenannten „SA8000 Explorern“ oder „SA8000 Unterzeichnern“. Dieses Programm umfasst Schulungsmaßnahmen für Geschäftsleiter, Zulieferer und Mitarbeiter, technische Unterstützung bei der Durchführung der Inspektionen (Audits) und von SAI überprüfte Berichte. Unterzeichner des SA8000 setzen sich für die Zertifizierung des Standards in einigen oder allen Betriebsstätten ihrer Lieferkette ein.

Bislang gibt es 10 von SAI akkreditierte Zertifizierungsstellen: ALGI, BVQI, CISE, CSCC, DNV, Intertek, RINA, RWTUV, SGS-ICS, TÜV Rheinland Hongkong.

Insgesamt wurden 655 Betriebsstätten nach dem SA8000-Standard zertifiziert (Stand 31. März 2005). Von den 44 vertretenen Ländern stehen Italien,

Social Accountability International

China, Indien und Brasilien oben auf der Liste; von den 50 vertretenen Branchen halten die Bekleidungs- und Textilindustrie und das Transportwesen den größten Anteil.

Unterzeichner und Teilnehmer am CIP (Stand Juli 2005) sind Four-D Mgmt Consulting, Avon Products, Charles Vögele, Cutter & Buck, Dole Food, Eileen Fisher, Otto-Versand, Synergies Worldwide, Tex Line und Toys R Us.

Sozialstandards

Auf der Grundlage der maßgeblichen Übereinkommen der IAO, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau und der UN-Konvention zu den Rechten des Kindes werden im SA8000-Standard folgende Anforderungen konkret festgeschrieben:

- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen
- Verbot der Zwangsarbeit
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung
- Ein Lohn, der zum Lebensunterhalt reicht/Arbeitsentgelt, einschl. Voraussetzungen für ein förmliches Beschäftigungsverhältnis
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Arbeitsstunden
- Disziplinarmaßnahmen

Anwendungsbereich

Im Laufe der Zeit erweiterte sich der Anwendungsbereich des SA8000-Standards über den verarbeitenden Sektor hinaus auch auf die Landwirtschaft und Rohstoffindustrie. Wie schon erwähnt, liegt der Schwerpunkt des SAI-Systems auf der Zertifizierung einzelner Betriebsstätten. Es gibt zwar Vorschriften

für und Empfehlungen an die Subunternehmer, sie sind aber nicht ein rechtsverbindlicher und einklagbarer Bestandteil des Abkommens zwischen dem Unternehmen und SAI.

Einzelhändler und Markenhersteller werden in der Regel aufgefordert, Zulieferer und Hersteller bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Monitoring/Verifizierung

Herstellern und Zulieferern kann von akkreditierten Zertifizierungsstellen auf zwei Jahre ein „Anwärter“-Status zuerkannt werden, bevor sie von einem der bei SAI akkreditierten Zertifizierungsprüfern kontrolliert werden, d.h. den Verifizierungsprozess durchlaufen. Das SA8000-Zertifikat muss alle drei Jahre erneuert werden.

Besonders geschulte örtliche Inspektionsteams werden von den NRO und Gewerkschaften vor Ort unterrichtet, sie sprechen mit der Geschäftsleitung und den Beschäftigten und überprüfen die Firmenunterlagen. Das SAI-Handbuch „Guidance Document for Social Accountability 8000“ unterstützt die akkreditierten Inspektoren bei dieser Aufgabe. NRO werden aufgefordert, sich selbst zu akkreditierten SAI-Inspektoren ausbilden zu lassen.

Berichterstattung/Offenlegung

Die Prüfberichte gehen an die Unternehmen und an SAI. Weitere Parteien haben nur Zugriff darauf, wenn sie mit der Unternehmensleitung und der Prüfgesellschaft Vertraulichkeit vereinbart haben. Die örtlichen Gewerkschaften werden jedoch von den Ergebnissen der Inspektion unterrichtet und es geht eine Mitteilung an andere Parteien, die an der Vorbereitung der Inspektionen beteiligt waren.

Social Accountability International

SAI gibt eine öffentliche Liste der zertifizierten Betriebsstätten heraus. Sie erwartet von den ihr angeschlossenen Unternehmen eine jährliche Offenlegung der zertifizierten Zulieferer und Anwarter auf Zertifizierung sowie eine ungefähre Angabe der Gesamtzahl der Zulieferer.

Beschwerde- und Einspruchsverfahren/ korrigierende Maßnahmen

Die Beschäftigten, Gewerkschaften und NRO können gegen nicht zufriedenstellende Inspektionsergebnisse bei der betreffenden Gesellschaft, dem Zertifizierungsgremium oder der Akkreditierungsstelle Beschwerde einlegen oder Einspruch erheben.

Auf der Liste der Beschwerden und Einsprüche im Zusammenhang mit dem SA8000, die auf der SAI-Internetseite veröffentlicht und 2002 zuletzt aktualisiert wurde, wird auf acht Beschwerden im Zeitraum zwischen November 1999 und September 2002 hingewiesen. Zwei dieser Beschwerdeverfahren sind noch nicht abgeschlossen, aber im Falle von zwei chinesischen Betrieben wurde die SA8000-Zertifizierung wegen laufender Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte zurückgezogen. In einem Fall in Kenia wurden korrigierende Maßnahmen eingeleitet und damit die Zertifizierung aufrechterhalten. In zwei Fällen erwiesen sich die Beschwerden nach Beweiserhebung als haltlos und im Fall einer Beschwerde kam es zu verfahrensmäßigen Empfehlungen.

Kosten/Finanzierung

SAI finanziert sich zum großen Teil über Mitgliedsbeiträge der angeschlossenen Unternehmen, erhielt aber in jüngster Zeit auch Zuschüsse unabhängiger Stiftungen und Regierungsbehörden. Am 16. Januar 2001 erhielt SAI z.B. 1 Mio. USD vom amerika-

nischen Außenministerium. Im Dezember 2000 spendete die „Ford Foundation“ 600.000 USD für ein gemeinsames Schulungsprogramm mit der ITBLAV.

Die Jahresbeiträge der Teilnehmer am CIP-Programm sind vom Umsatz des Unternehmens abhängig:

Gestaffelte Jahresbeiträge (karitative oder gemeinnützige Organisationen haben Anspruch auf 20%ig Nachlass auf diese Beträge)		
Organisationen Jährliche Erlöse (US \$)	SAI explorer Beiträge (US \$)	SAI signatory Beiträge (US \$)
0 - 100.000.000	3.000	10.000
100.000.001 – 1.000.000.000	7.500	20.000
1.000.000.001 – 10.000.000.000	15.000	50.000
10.000.000.001 und mehr	25.000	65.000

In der Regel werden die mit der Vorbereitung und Durchführung der Inspektionen verbundenen Kosten sowie Kosten für korrigierende Maßnahmen von dem Betrieb getragen, der zertifiziert werden soll; man kann sie aber auch mit anderen Parteien teilen – z.B. einem Kunden, der SA8000-Zulieferer bevorzugt oder eine Zertifizierung nach SA8000 zur Voraussetzung für Geschäftspartner gemacht hat. In letzter Zeit beliefen sich die Prüfkosten pro Tag, abhängig von der Größe des Betriebs, auf mindestens 13.500 USD und höchstens 37.800 USD in drei Jahren, ausschließlich Reise- und Übersetzungskosten.

Social Accountability International

Aktuelle Entwicklungen/Bemerkungen

Vom Gesichtspunkt der Sozialstandards aus betrachtet und vor allem wegen seiner Ausrichtung auf ein wirtschaftliches Existenzminimum für ArbeitnehmerInnen (living wage) war die SA8000-Norm seit ihrer Einführung ein fortschrittlicher Kodex, der von mehreren Interessengruppen getragen wird.

Seit der ursprünglichen Veröffentlichung des SA8000-Standards Ende 1997 hat SAI kontinuierlich die Modalitäten des „Guidance Document“-Handbuchs, die Anwendungen und die Mitgliedschaft der Unternehmen sowie die eigene Lenkungsstruktur überprüft. Anfänglich wurde der SA8000-Standard dafür kritisiert, dass es keine angemessene Beteiligung der Gewerkschaften und NRO auf den Entscheidungsebenen gebe und weil er seinem Wesen nach eher ein Zertifizierungssystem für eine Fabrik/einen landwirtschaftlichen Betrieb als für eine Marke darstelle. Bei Systemen, die eine Fabrik/einen landwirtschaftlichen Betrieb zertifizieren, liegt die Verantwortung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei den Herstellern/Erzeugern in den Entwicklungsländern. Eine Fabrik oder ein landwirtschaftlicher Betrieb, der die Zertifizierung beantragt, muss die erheblichen Kosten des Verfahrens selber tragen. Andererseits hat SAI in den letzten Jahren die Anforderungen an das finanzielle Engagement ihrer unternehmerischen CIP-Mitglieder höher geschraubt und diese aufgefordert, ihren Zulieferern bei der Umsetzung des SA8000-Standards behilflich zu sein, ohne jedoch das Ausmaß dieser Hilfe zu konkretisieren.

Anfänglich gab es auch internationale Kritik wegen der verhältnismäßig starken Position kommerzieller Prüfgesellschaften im Rahmen von Verifizierungs-Initiativen wie SAI, da sich diese Gesellschaften in der Vergangenheit noch nicht mit der Durchführung sozialer Inspektionen befasst hatten. Das deutsche SÜDWIND-Institut reichte z.B. im Dezember 2001 eine Beschwerde gegen die SA8000-Zertifizierung der indonesischen Fabrik PT. Paberik Tekstil Kasrie ein. Der Betrieb wurde zertifiziert, obwohl zu dem Zeitpunkt noch eine Klage wegen der Entlassung von Arbeitnehmern und Auflösung der Gewerkschaften in dem Betrieb anhängig war. Inzwischen wurde jedoch die starke Stellung der Inspektoren im SAI-System durch verbesserte Schulungsprogramme für Inspektoren, Schulung der Zulieferer und Beschäftigten sowie ausführlichere Regelungen für die Einbeziehung von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Gruppen teilweise aufgefangen.

2001 legte die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV) ein Bildungsprogramm für ArbeitnehmerInnen aus 12 Entwicklungsländern auf. Dieses Programm finanziert die Entwicklung von Schulungsmaterial und die Durchführung von Workshops und Schulungsmaßnahmen für bis zu 6000 ArbeitnehmerInnen aus sechs asiatischen, drei afrikanischen und drei lateinamerikanischen Ländern.

SAI ist Teil der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights“ (JOIN) von fünf Initiativen und der Kampagne für Saubere Kleidung; JOIN nahm 2003 seine Arbeit auf (s. Kapitel 4.6).



Ethical Trading Initiative

4.3 Ethical Trading Initiative (ETI)

(Initiative für ethischen Handel)

Allgemeine Informationen

Die ETI wurde im Januar 1998 im Vereinigten Königreich gestartet und offiziell im Oktober 1998 gegründet. Die ETI ist ein Bündnis aus Unternehmen, NRO und Gewerkschaftsorganisationen, die sich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Lieferketten, über die Verbraucher in Großbritannien versorgt werden, zur Aufgabe gemacht haben. Das Bündnis verfolgt den Grundsatz kontinuierlicher Verbesserungen und bezeichnet sich selbst als ein lernendes Forum zur Förderung positiver Beispiele in der Umsetzung von Verhaltenskodizes; gemeinsam mit den Mitgliedern und der Öffentlichkeit möchte man in einen Lernprozess eintreten und messen, inwieweit sich die Umsetzung des ETI-Basiskodex auf das Leben der ArbeitnehmerInnen auswirkt. Es gab einen beträchtlichen Zuschuss der britischen Regierung für die Gründung der ETI (s. „Kosten/Finanzierung“).

Der ETI stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung: a) der ETI-Basiskodex, in dem die Sozialstandards und Prinzipien für deren Umsetzung/Verifizierung beschrieben werden; b) Versuchs- und Forschungsprojekte; c) die Kontrolle der Ergebnisse aufseiten der Unternehmen; d) Vermittlung von Wissen (capacity building); e) andere Aktivitäten wie z.B. die „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers‘ Rights“.

Unter den ETI-Mitgliedern befinden sich 34 Unternehmen, 16 NRO und 4 Gewerkschaften (s. Tabelle).

Der Verwaltungsrat setzt sich aus 9 Mitgliedern mit Stimmrecht zusammen. Die drei wichtigsten Mitgliedskategorien – Unternehmen, Gewerkschaftsorganisationen und NRO – sind darin paritätisch ver-

treten. Das Gremium wird von einem/r unabhängigen Vorsitzenden geleitet. Das britische Ministerium für Internationale Entwicklung genießt Beobachterstatus.

Die ETI wird außerdem noch von sogenannten „caucus“-Gruppen oder Interessenvertretungen – d.h. Gewerkschaften, NRO und Unternehmen – sowie themenspezifischen Arbeitsgruppen z. B. für Wirkungsanalyse geleitet.

Versuchsprojekte wurden schon in Südafrika, Simbabwe, China, Costa Rica und Indien abgeschlossen. Weitere Projekte werden gegenwärtig in Sri Lanka, Kenia, dem Vereinigten Königreich, Indien, China u.a. durchgeführt und geplant. Von jedem Mitgliedsunternehmen wird die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschafts- und NRO-Mitgliedern der ETI in mindestens einem Versuchsprojekt erwartet.

Sozialstandards

Der ETI-Basiskodex verweist auf die maßgeblichen Übereinkommen der IAO. Vereinigungsfreiheit, Arbeitsbedingungen, Lohnniveaus und Kinderarbeit werden dabei als zentrale Themen betrachtet.

Der ETI-Basiskodex bezieht sich auf folgende IAO-Übereinkommen:

- das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf kollektive Verhandlungen
- Verbot der Zwangsarbeit
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung
- ein zum Lebensunterhalt ausreichendes Entgelt (living wage)
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeiten
- geregelte Beschäftigungsbeziehung
- Verbot menschenunwürdiger Behandlung

Ethical Trading Initiative

Unternehmen
Asda
BBC Worldwide
Bewley's
Chiquita International Brands
DCC Corporate Clothing
Debenhams Retail
Dewhirst Group
Ethical Tea Partnership ¹
Flamingo Holdings
Fyffes Group
Gap Inc
Greencell
Inditex
Levi Strauss & Co
Lingarden
Madison Hosiery
Marks and Spencer
Monsoon
Mothercare
New Look Retailers
Next
Pentland Group
Peter Black Footwear and Accessories
Premier Foods
Quantum Clothing
Ringtons
Rohan Designs
Rombouts GB
Sainsbury's Supermarkets
Somerfield Stores
Tesco
The Body Shop International
The Boots Group
The Co-operative Group (CWS)
Union Coffee Roasters
WH Smith
WIBEDCO ²
William Lamb Footwea
World Flowers

Gewerkschaften
Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung
Internationale Union der Lebensmittelarbeiter Gewerkschaftsdachverband TUC

Nicht-Regierungsorganisationen
Africa Now
Anti-Slavery International
CAFOD
CARE International UK
Central American Women's Network
Christian Aid
Fairtrade Foundation
Home Workers Worldwide
National Group on Homeworking
Oxfam
Quaker Peace and Social Witness
Save the Children
Tradecraft Exchange
Twin Trading
War on Want
Women Working Worldwide

1 Die „Ethical Tea Partnership“ ist ein Verband von Teeabpackunternehmen, bestehend aus Accord Services Ltd; Matthew Algie & Co; Brook Bond Tea Co; Finlay Beverages; Gala Coffee&Tea; Imporient UK Ltd; Metropolitan Tea Company; DJ Miles & Co.; Nambarrie Tea Co; Cold Crown Foods; Sara Lee Douwe Egberts; Keith Spicer; Taylors of Harrogate; Tetley GB; R Twining & Company; Unilever Plc/Nv; Williamson & Magor; Windmill Tea Co.

2 The Windward Islands Banana Development and Exporting Company

Ethical Trading Initiative

Anwendungsbereich

Zwar halten die „ETI-Implementierungsgrundsätze des Basiskodex“ konkret fest, dass Mitgliedsunternehmen verpflichtet sind, „im ganzen Unternehmen und gegenüber ihren Zulieferern und Subunternehmern (einschließlich selbständigen Mitarbeitern, mit denen man eng zusammenarbeitet)“ diese Grundsätze zu vermitteln, aber die ETI fordert nicht, dass diese Verpflichtung „zum rechtsverbindlichen und einklagbaren Bestandteil des Vertrags“ zwischen Unternehmen und Zulieferer wird.

Monitoring/Verifizierung

Nach Information des ETI-Jahresberichtes 2003/2004 wurden verschiedene Methoden der internen Kontrolle/ Monitoring und der unabhängigen Kontrolle/ Verifizierung getestet oder werden i.A. in folgenden Versuchsprojekten getestet:

Südafrika

Das Ziel des Projektes (1998-2001) bestand darin, die Inspektion von Arbeitspraktiken in der Weinbranche der Provinz Western Cape methodisch so zu entwickeln, dass eine Reihe von Interessengruppen daran beteiligt sein würden. Die ETI-Mitglieder nahmen Kontakt mit den Weinerzeugern, Gewerkschaften, NRO und dem Arbeitsministerium Südafrikas auf. Es wurden drei Inspektionsrunden bei sechs Winzergenossenschaften und deren Mitgliedsbetrieben durchgeführt, wo sich die Arbeitsbedingungen nachfolgend verbesserten. Als Ergebnis des Projekts beschlossen die beteiligten Gruppen auf der südafrikanischen Seite, eine örtliche Monitoring-Initiative namens „Wine Industry Ethical Trade Association“ (WIETA) ins Leben zu rufen.

Simbabwe

Ziel dieses Gartenbauprojektes (1998-2001) war der Test kommerzieller Ansätze für die Inspektion sozialer Bedingungen in dieser Branche. Ein positives Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen der ETI und der Gartenbauförderstelle von Simbabwe bestand in der Schaffung eines unabhängigen Monitoring-Gremiums unter dem Namen „Agricultural Ethics Assurance Association of Zimbabwe“. Angesichts der insgesamt angespannten politischen und sozialen Lage in Simbabwe war dem Gremium in den letzten Jahren ein aktives Engagement jedoch nicht möglich.

China

Ein erstes Projekt wurde im Mai 2000 abgeschlossen, aber die ETI-Mitglieder drangen auf ein ständiges Forum zum Austausch von Erfahrungen und gemeinsamen themenbezogenen Aufgaben. Eine im März 2002 eingerichtete Arbeitsgruppe zu China erarbeitete ein allgemeines Handbuch zur Verbesserung sozialer Bedingungen u.a. mit Beispielen aus der Praxis einiger Mitglieder und deren Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen. Das Handbuch soll entsprechend den wachsenden Erfahrungen aktualisiert werden. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe China machten auch durch Fachvorträge und Besuchsprogramme im südlichen China auf Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitnehmerrechte in China aufmerksam.

Das laufende China-Projekt soll 2007 abgeschlossen werden.

Ethical Trading Initiative

Costa Rica

Ziel dieses Projektes (1999-2003) war eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen in der Bananenindustrie und die Erarbeitung methodischer Grundlagen für Verbesserungen. Zwei Ansätze wurden ursprünglich für soziale Inspektionen eingesetzt: ein kommerzieller Standardansatz und ein Ansatz unter Einbeziehung verschiedener Interessengruppen (multi-stakeholder approach). Nach Beendigung der ersten zwei kommerziellen Inspektionen wurden Aktionspläne umgesetzt, in denen es um Verbesserungen der Vertragslage, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Wohnsituation ging. Leider konnte der Multistakeholder-Ansatz wegen Kommunikationsproblemen nicht getestet werden.

Sri Lanka

Das Projekt wurde 1999 in Gang gebracht und konzentriert sich vor allem auf die Bekleidungsindustrie. Man hat sich zum Ziel gesetzt, Möglichkeiten der Umsetzung des ETI-Kodex zu erforschen; dazu wurden Methoden zur Feststellung von Problemen, Formulierung korrigierender Maßnahmen und Bewertung ihrer Auswirkungen entwickelt. Im August 2002 wurde eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung verschiedener Interessengruppen in Colombo ins Leben gerufen. 2004 wurden für über 4.000 ArbeitnehmerInnen Schulungsmaßnahmen durchgeführt.

Kinderarbeit Indien

Dieses Projekt begann 2001 und wurde Ende 2004 abgeschlossen. Man wollte damit Unternehmen bei der Untersuchung der Kinderarbeit in der Bekleidungs- und Schuhindustrie Südindiens unterstützen und Mittel und Wege finden, mit dieser Thematik

verantwortlich umzugehen. Delegationen der ETI besuchten Indien 2003 und trafen mit örtlichen Interessengruppen, u.a. Regierungsstellen, zusammen. Eine Partnerorganisation wurde in Tamil Nadu aufgebaut, die 2004 in London war. Man konnte sich bei einer Reihe von Fragen leider nicht auf einen gemeinsamen Aktionsplan einigen. Weder in Indien noch im Vereinigten Königreich gelang es, Projektkoordinatoren zu gewinnen.

Heimarbeiter

Dieses Projekt begann 2002 mit dem Ziel, den ETI-Kodex bei Heimarbeitern umzusetzen und im Rahmen eines Monitoring zu überwachen. Eine Fallstudie zur Situation von Heimarbeitern, die im Vereinigten Königreich Knallbonbons zu Weihnachten herstellen, wurde abgeschlossen. Eine weitere Untersuchung der Lage von Heimarbeitern, die Verzierungen und Ornamente in Nordindien herstellen, läuft gegenwärtig noch. Man hat eine dreigliedrige lokale Gruppe gegründet, die zukünftige Aktivitäten planen soll.

Landwirtschaftliche Kleinerzeuger („Kleinbauern“)

Dieses Projekt läuft seit 2002 und zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen bei landwirtschaftlichen Kleinerzeugern in den Lieferketten der ETI-Mitgliedsunternehmen zu verbessern. Kenia wurde als Ziel dieses Projektes ausgewählt. Ein kenianischer Partner leistete die Forschungsarbeit in dieser Frage. Für die ETI-Unternehmen wurden Richtlinien erarbeitet, wie die Regelungen des ETI-Kodex auf Kleinbauern angewendet und überwacht werden sollen. Mitgliedsunternehmen sollen später Bericht erstatten, wie sich die Richtlinien in ihren Lieferketten praktisch bewährt haben.

Ethical Trading Initiative

Zeitarbeitsvermittler (Gangmaster)

Dieses Projekt begann 2002 und konzentriert sich auf die Arbeitsbedingungen saisonaler Arbeitskräfte und Arbeitsmigranten in der Agrarindustrie Großbritanniens. Die ETI hat inzwischen ein vielfältiges Bündnis aus Wirtschafts- und Gewerkschaftsorganisationen zusammengebracht, die gemeinsam mit der Regierung die Praktiken der Zeitarbeitsvermittler verbessern wollen.

Berichterstattung

Die ETI gibt Jahresberichte heraus, in denen sie über die Verifizierungsergebnisse und Umsetzung des Kodex berichtet. Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie über Fortschritte an und durch die ETI berichten. Gegenwärtig wird von den Unternehmen nicht verlangt, dass ihre Berichte öffentlich zugänglich sind. Die meisten geben die Berichte aber an andere ETI-Mitgliedsunternehmen, Gewerkschaften und NRO weiter.

Beschwerden/Einsprüche/ korrigierende Maßnahmen

Es bestehen vertrauliche Kanäle, über die ArbeitnehmerInnen Verstöße gegen den Kodex melden können; sie sind diesbezüglich auch in anderer Form geschützt.

Es wird von den Mitgliedsunternehmen erwartet, dass sie feste Zeitpläne für korrigierende Maßnahmen mit den Zulieferern aushandeln und diese als Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses umsetzen. Im Falle fortgesetzter ernster Verstöße gegen den Kodex fordert die ETI die Unternehmen auf, ihre Geschäftsbeziehung zu dem betreffenden Zulieferer zu beenden.

Kosten/Finanzierung

Das britische Entwicklungshilfeministerium finanzierte die Arbeit der ETI im Zeitraum 1998-2001 mit einem Festzuschuss von 850.000 USD für die Arbeit des Sekretariats und 50% der Kosten für die Durchführung der Pilotuntersuchungen. Die restlichen 50% der Projektkosten wurden zum großen Teil von den ETI-Mitgliedsunternehmen getragen, wobei NRO und Gewerkschaften sich finanziell beteiligten.

Ein zweiter Zuschuss des Ministeriums für den Dreijahres-Zeitraum 2002-2004 belief sich auf 951.534 USD.

Heutzutage finanziert die ETI ihre Arbeit einerseits über Mitgliedsbeiträge (i.A. ungefähr 60% der Grundfinanzierung) und andererseits über einen Zuschuss des Ministeriums (40% der Finanzierung). Mitgliedsbeiträge sind nach Unternehmensumsatz gestaffelt und belaufen sich auf zwischen 3.600 USD und 54.100 USD (s. Tabelle).

Vom Zulieferer vor Ort wird erwartet, dass er die durch die Einhaltung des ETI-Kodex entstehenden Kosten trägt. Die ETI-Unternehmen werden aber auch ermahnt, ihren Zulieferern angemessene Preise für die Waren zu bezahlen.

	übersetzen jährlich (US \$)	übersetzen jährlich (US \$)
Kategorie I	1.8 bis 180 Mio	3.600 - 10.800
Kategorie II	180 Mio bis 1,8 Milliarden	13.200 - 22.500
Kategorie III	über 1,8 Milliarden	45.100 – 54.100

Ethical Trading Initiative

Aktuelle Entwicklungen/Bemerkungen

Als lernende Einrichtung und Nicht-Zertifizierungsstelle wurde die ETI seit ihrer Gründung mit erheblichen Mitteln der britischen Regierung und der Wirtschaft unterstützt. Der Ansatz des Lernens durch praktische Arbeit (learning by doing) erleichterte es den Beteiligten, sich auf Versuchsprojekte einzulassen, ohne dass sie Gefahr liefen, das Gesicht zu verlieren, wenn es nicht funktionierte. Einige der Projekte waren tatsächlich nicht erfolgreich, wurden aber trotzdem nicht als wirkungslos abgetan, sondern als Lektion für die beteiligten Gruppen verstanden.

Die Versuchsprojekte der ETI bieten eine breite Palette von Ansätzen zur Implementierung internationaler Arbeitsnormen in globalen Lieferketten transnationaler Unternehmen, die sowohl kommerzielle Inspektionen als auch unterschiedliche Formen der unabhängigen Kontrolle durch Interessengruppen umfassen. In einigen Fällen bestand der Fortschritt zunächst nur in vertrauensbildenden Maßnahmen (bridge-building) zwischen den Beteiligten, in anderen ging es inzwischen sogar schon um den Aufbau örtlicher Inspektionsgremien und Kontakten zu örtlichen Gemeindeverwaltungen sowie bessere Arbeitsbedingungen.

Man ist i.A. dabei, die Vor- und Nachteile der verschiedenen ETI-Ansätze für Monitoring und Verifizierung im Einzelnen auszuwerten. Die ETI hat eine Wirkungsanalyse (impact assessment) in Auftrag gegeben, um zu erforschen, inwieweit sich die Umsetzung des ETI-Kodex auf das Leben der Arbeitnehmer und ihrer Gemeinden in den Lieferketten der Mitgliedsunternehmen auswirkt, und um festzustellen, wo diese Wirkung noch verstärkt werden kann. Die Untersuchung beschäftigt sich vor allem mit der Bekleidungs-, Schuh- und Lebensmittelindustrie in Indien, Vietnam, Südafrika, Costa Rica und China und wird voraussichtlich Ende 2005 abgeschlossen.

Entsprechend ihrer Funktion als lernende Einrichtung hat sich die ETI auch stärker auf den Wissensbereich in den Lieferländern konzentriert und ein Schulungsprogramm erarbeitet, das den Unternehmensmitgliedern, Zulieferern, Gewerkschaften und NRO die Implementierung des ETI-Kodex erleichtern soll.

Abgesehen von Runden Tischen und Seminaren für die Mitglieder hat die ETI in den letzten Jahren auch wichtige internationale Konferenzen zum ETI-Kodex veranstaltet, so z.B. eine Tagung zum auslaufenden WTO-Textil- und Bekleidungsabkommen 2004.

Die ETI ist Teil der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers’ Rights“ der fünf Initiativen von Interessengruppen und der Kampagne für Saubere Kleidung (s. Kapitel 4.6).



Fair Labor Association

4.4 „Fair Labor Association“

Allgemeine Informationen

Der Verband der „Fair Labor Association“ (FLA) wurde im November 1998 auf der Grundlage der „Apparel Industry Partnership“ (AIP) gegründet, die das Weiße Haus im August 1996 ins Leben gerufen hatte, um Standards für Arbeitnehmerrechte in der Bekleidungsindustrie der USA und in anderen Teilen der Welt zu diskutieren. Ziel des FLA ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie – sowie anderen Branchen, die von Lizenzabkommen mit Universitäten betroffen sind – sowohl in den USA wie im Ausland.

Bei Gründung des FLA weigerten sich die Textilarbeitergewerkschaft (Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, UNITE) und NRO wie das „Interfaith Center on Corporate Responsibility“ (ICCR), die zusammen mit Unternehmen, Gewerkschaften, NRO und Universitäten am ursprünglichen AIP-Bündnis beteiligt gewesen waren, der neuen Vereinigung beizutreten. Man beklagte schwerwiegende Defizite bei den Sozialstandards und Verifizierungsprinzipien.

Im April 2002 nahm der FLA wichtige Änderungen an seinem Programm und Monitoring-Verfahren vor, um mehr Transparenz und Unabhängigkeit zu schaffen und den Anwendungsbereich zu erweitern. Man verständigte sich auf die Einführung von zwei wei-

teren zu beteiligenden Gruppen – den so genannten beteiligten Akteuren (agents) und Zulieferern – zusätzlich zu den schon bestehenden Teilnehmern aus dem Kreis der Unternehmen und Lizenznehmer der Colleges/Universitäten. Damit sollte aber nicht die grundsätzliche FLA-Ausrichtung auf die Akkreditierung von Marken geändert werden.

I.A. umfasst der FLA-Verband 16 Unternehmen (s. Tabelle), 191 Colleges/Universitäten und 33 NRO wie den Anwaltsausschuß für Menschenrechte, den Nationalen Verbraucherverein sowie den nationalen Rat der Kirchen.

Der Vorstand besteht aus Vertretern von sechs Unternehmen, 6 NRO, 3 Universitäten sowie dem/der Vorsitzenden (s. Tabelle).

Der FLA hat folgende 12 Inspektionsgesellschaften (Monitors) akkreditiert, die die Aufgabe unabhängiger externer Kontrollen übernommen haben: A&L Group, Cal Safety Compliance Corporation, Cotecna Inspections, COVERCO, Bureau Veritas, Global Standards/Toan Tin, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Kenan Institute Asia (Thailand), LIFT-Standards (Bangladesch), Phulki, SGS, T-Group Solutions.

Die folgenden Unternehmen produzieren an über 2.500 Betriebsstandorten in 62 Ländern und machen einen Umsatz von insgesamt 30 Milliarden USD:

adidas-Salomon: alle adidas-Salomon Schuhe, Bekleidung und Ausrüstung
Asics: Asics Schuhe
Eddie Bauer: Eddie Bauer Bekleidung
GEAR for Sports: kundenspezifische Produkte für Sport und Sportler von GEAR
Gildan Activewear
Liz Claiborne Inc.: Liz Claiborne, Dana Buchman, Villager, Emma James, Russ, Crazy Horse – Damen- und Herrenbekleidung, First Issue, Axxess, Sigrid Olsen, Claiborne (Herren), Elisabeth – Retail

Fair Labor Association

New Era Cap
Nike: alle Nike Schuhe, Bekleidung und Ausrüstung
Nordstrom: Nordstrom-Bekleidung mit Privatlabel
Outdoor Cap
Patagonia: alle Produkte
Phillips-Van Heusen: Van Heusen Markenprodukte, alle Bekleidung von Van Heusen
Puma: alle Markenprodukte von Puma, auch Lizenznehmer
Reebok: alle Reebok Schuhe und Bekleidung
Top of the World
Zephyr Graf-X: alle Produkte der Marke Zephyr Graf-X

Vorstand der Fair Labor Association

Vorsitz <i>ADELE SIMMONS, Chicago Metropolis 2020</i>
UnternehmensvertreterInnen: <i>ELIZABETH BORRELLI, Eddie Bauer</i> <i>DOUG CAHN, Reebok</i> <i>ART HEFFNER, Philipps Van-Heusen</i> <i>REINER HENGSTMANN, Puma</i> <i>GREGG NEBEL, adidas-Salomon</i> <i>LINDA PEFFER, Nordstrom</i>
NRO-VertreterInnen: <i>MARSHA DICKSON, Educators for Socially Responsible Apparel Business</i> <i>LINDA GOLODNER, National Consumers League</i> <i>PHARIS HARVEY, früherer Leiter des „International Labor Rights Fund“onal</i> <i>MICHAEL POSNER, Human Rights First (vorher „Lawyers Committee for Human Rights“</i> <i>JAMES SILK, ORVILLE H. SCHEU, Jr. Center for International Human Rights, Yale Rechtsfakultät</i> Ein Sitz der NRO ist i.A. vakant
UniversitätsvertreterInnen: ROBERT DURKEE, Universität Princeton CAROL KAESEBIER, Universität Notre Dame ELIZABETH KENNEDY, Universität von Südkalifornien
Vorstandsmitglieder kraft Amtes: RICHARD LUCAS, Arnold&Porter LLP LARRY MANN, Universität von Illinois RICK VAN BRIMMER, Staatl. Universität von Ohio

Fair Labor Association

Sozialstandards

Im Mittelpunkt des FLA-Verhaltenskodex für Arbeitsbedingungen stehen folgende Themen:

- Verbot der Zwangsarbeit
- Verbot der Kinderarbeit (Altersgrenze ist 15, resp. 14, wenn nationale Gesetze dies erlauben)
- Verbot von Schikane oder Mißbrauch
- Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Rassenzugehörigkeit, Religion etc.
- Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds
- Beachtung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Zahlung von Vergütung und Sozialbeiträgen – mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne und –sozialbeiträge
- Arbeitszeit: außer unter außergewöhnlichen wirtschaftlichen Umständen soll die Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche und 12 Stunden Überstunden oder die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsstunden pro Woche plus 12 Stunden Überstunden nicht übersteigen
- Die Vergütung der Überstunden sollte den gesetzlichen Vorschriften oder – falls keine gesetzliche Regelung besteht – zumindest der regulären Vergütung pro Arbeitsstunde entsprechen.

Anwendungsbereich

Der FLA-Kodex gilt für alle Betriebsstätten des Unternehmens selbst sowie denen der Zulieferer, Subunternehmen und Lizenznehmer mit Ausnahme von Betrieben mit geringfügiger („De Minimis“) Produktion für das Unternehmen. Unter die letzte Kategorie fallen Betriebe, die über einen Zeitraum von 24 Monaten nur für bis zu sechs Monaten für das Unternehmen produzieren oder die nur bis zu 10% ihres Jahresumsatzes mit dem Unternehmen tätigen.

Betriebe mit geringfügiger Vertragsproduktion dürfen aber insgesamt nicht mehr als 15% aller Produktionsstätten eines Unternehmens ausmachen.

Monitoring und Verifizierung

Im Rahmen des FLA-Monitoringprogramms erklären sich die beteiligten Unternehmen mit internen und unabhängigen externen Inspektionen sowie mit korrigierenden Maßnahmen einverstanden, um die Beachtung der Vorschriften des FLA-Statuts besser zu gewährleisten. Inspektionen des FLA finden in der Form nicht angekündigter Betriebsbesichtigungen statt.

Eine interne Kontrolle des Unternehmens muss im ersten Jahr in 50% und im zweiten Jahr in allen für den FLA relevanten Betriebsstätten vorgenommen werden. Im Rahmen des unabhängigen externen Kontrollprogramms überprüfen die Mitarbeiter des FLA jedes Jahr, inwieweit und mit welchen Programmen sich ein Unternehmen an die Vorgaben des Kodex gehalten hat und besuchen Betriebe vor Ort. Mithilfe einer Risikobewertungsmethode wählt man durch Zufallsgeneration die zu inspizierenden Standorte aus und beauftragt akkreditierte Inspektoren (Monitors) mit der Durchführung, jedoch ohne vorherige Ankündigung. Ende 2002 reduzierte der FLA den Prozentsatz der extern zu kontrollierenden Betriebsstätten auf 5% (10% in der ersten Zeit der Mitgliedschaft). Der FLA überprüft und stellt die Umsetzung korrigierender Maßnahmen sicher.

Nach zwei bis drei Jahren mit zufriedenstellenden Kontrollergebnissen und verantwortungsbewusstem Verhalten in der Umsetzung erkennt der FLA die Umsetzungsprogramme der Mitgliedsunternehmen an; diese Programme werden dann alle zwei Jahre überprüft.

Fair Labor Association

Arbeitnehmer- und Menschenrechtsorganisationen werden aufgefordert, sich ebenfalls am Schulungsprogramm für die Akkreditierungsverfahren zu beteiligen.

Im August 2004 gab der FLA seinen alle zwei Jahre erscheinenden Öffentlichen Bericht zu den unabhängigen externen Inspektionen heraus. Danach inspizierte der FLA im Jahr 2003 110 Betriebsstätten in 20 Ländern im Rahmen des unabhängigen externen Verfahrens. Diese Anzahl entspricht annähernd 5% der zu kontrollierenden Produktionsstandorte eines Unternehmens in besonders anfälligen Regionen. Während der Kontrollen durch vom FLA akkreditierte Inspektoren traten Probleme zutage – z. B. Verstöße gegen die technischen Sicherheitsvorschriften, unzureichende Sozialbeiträge und Überstundenvergütung. Der Bericht hielt auch fest, dass Unternehmen die Bildung von Gewerkschaften unterbanden, und wies auf das nicht vorschriftsmäßige Verhalten aller inspizierten Betriebe in dieser Frage hin. Man machte auch auf Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Standards innerhalb internationaler Lieferketten aufmerksam, wenn eine einzige Marke von einer über die ganze Welt verstreuten großen Anzahl von Subunternehmen produziert wird.

Berichterstattung/Offenlegung

Alle internen und externen Inspektionsberichte werden vollständig den Mitarbeitern des FLA vorgelegt. Der FLA veröffentlicht jedes Jahr Berichte, in denen beschrieben wird, inwieweit jedes seiner beteiligten Unternehmen die Standards weltweit eingehalten hat. Im April 2002 beschloss der FLA, Informationen über die inspizierten und unabhängig kontrollierten Betriebe auf seiner Internetseite öffentlich zugänglich zu machen. Diese Informationen enthalten den Namen des beteiligten Unternehmens, für das an dem Standort produziert wird; das Land/die Region der

Betriebsstätte; das Produkt und die Größe des Betriebs; den Namen des Inspektors; die Feststellung der Nichteinhaltung; den Stand korrigierender Maßnahmen.

Die Unternehmen müssen dem FLA eine vollständige Liste der zu inspizierenden Betriebsstätten vorlegen. Alle FLA-Ausbildungsstätten mit lizenzierten Programmen haben Regelungen, die die Veröffentlichung der Betriebsstandorte vorschreiben, in denen ihre Lizenzprodukte hergestellt werden.

Beschwerden/Einsprüche/korrigierende Maßnahmen

Anonyme oder öffentliche Beschwerden Dritter können an den FLA gerichtet werden. Gleichzeitig besteht auch ein vertraulich behandelter Beschwerdeweg gegenüber dem Markenhersteller. Die Beschwerden müssen zuverlässige, klare und nachprüfbar Informationen enthalten, die die Nichteinhaltung der Vorschriften des Kodex belegen. Der FLA stellt nachfolgend sicher, dass die Defizite korrigiert werden und informiert dann den Beschwerdeführer über die Ergebnisse.

In den letzten Jahren gingen beim FLA eine Reihe von Beschwerden Dritter aus Ländern wie El Salvador, Pakistan, die Dominikanische Republik, Guatemala, Indonesien, Honduras und Sri Lanka ein. Im April 2002 veröffentlichte der FLA z.B. einen Bericht über Beschwerden bezüglich der Verletzung von Gewerkschaftsrechten am Standort von BJ&B in der Dominikanischen Republik. In enger Abstimmung mit dem „Worker Rights Consortium“ nahm sich der FLA des Falles an. Im Zuge korrigierender Maßnahmen wurde ein Großteil der entlassenen Beschäftigten wieder eingestellt. 2003 ging der FLA erfolgreich gegen gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten in einem bei Nike unter Vertrag stehenden Betrieb in

Fair Labor Association

Sri Lanka vor. Alle im FLA-Bericht von 2004 zitierten Beschwerdefälle stehen im Zusammenhang mit Verstößen gegen die Vereinigungsfreiheit.

Kosten/Finanzierung

Das Budget des FLA setzt sich aus Beiträgen von Mitgliedsunternehmen sowie von Universitäten und ihren Lizenznehmern zusammen (in der Vergangenheit auch von der Regierung und Stiftungen). Mitgliedsunternehmen zahlen je nach Ertragslage Mitgliedsbeiträge von mindestens 5.000 USD pro Jahr. Die Beiträge der Universitäten belaufen sich auf 1% der Lizenzeinnahmen und bewegen sich zwischen 100 USD und höchstens 50.000 USD.

Der FLA hat eine Tochtergesellschaft namens LLC zur Abrechnung der Kosten für die unabhängigen externen Kontrollen gegründet. Jedes beteiligte Unternehmen zahlt in regelmäßigen Abständen eine Umlage an die LLC.

Jedes beteiligte Unternehmen soll „in zumutbaren und planbaren Grenzen“ alle Kosten jedes Inspektionsbesuchs im Zusammenhang mit korrigierenden Maßnahmen tragen.

Aktuelle Entwicklungen/Bemerkungen

Mit den vom FLA im April 2002 eingeleiteten umfassenden Reformen des Monitoring/Verifizierungssystems und seinen Transparenzregelungen wurde ein neues Kapitel in der Geschichte des FLA aufgeschlagen. In der Zwischenzeit hat die frühere Kritik wegen fehlender gewerkschaftlicher Vertretung in den Lenkungsorganen des FLA auch deswegen nachgelassen, weil man sich vermittelnd in Gewerkschaftskonflikte bei Zulieferfirmen von Mitgliedsunternehmen eingeschaltet hat. Tatsächlich ging es bei der Mehrzahl der bisher von Dritten eingereichten Beschwerden um die Freiheit der Vereinigung.

Der FLA hat eine Reihe von Sonderprojekten ergänzend zum regulären Inspektionsprogramm aufgelegt, wie z.B. das Arbeitsstunden-Projekt in China oder das zentralamerikanische Projekt, in dem es darum geht, eine Strategie gegen schwarze Listen von Gewerkschaftlern und andere gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten in den „Maquiladora“-Industrien der Region zu entwickeln. 2003 lud der FLA Teilnehmer aus allen Teilen der Welt zu einer Konferenz über das Thema „Existenzminimum“ (living wage) nach Washington ein. Mit diesen Sonderprojekten möchte man Strategien ausprobieren und aktualisieren, die zu einer wirksameren Einhaltung des FLA-Kodex beitragen.

Der FLA ist Teil der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights“ (s. Kapitel 4.6).



Worker Rights Consortium

4.5 Worker Rights Consortium (WRC)

Allgemeine Informationen

Das „Worker Rights Consortium“ (WRC) wurde am 7. April 2000 auf Bestreben der Studentenorganisation „United Students Against Sweatshops“ (USAS) in New York gegründet.

Ziel des WRC ist die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Betrieben, die Sportbekleidung an Unternehmen liefern, die in Lizenz für amerikanische Universitäten produzieren (Nike, adidas-Salomon,

Reebok etc.). Das WRC unterstützt und kontrolliert die Einhaltung der Verhaltenskodizes vonseiten der Lizenznehmer; Colleges und Universitäten haben in den letzten Jahren diese Kodizes für BekleidungsHersteller entwickelt, um sicherzustellen, dass die auf den Universitätscampus verkauften und in Lizenz hergestellten Waren unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Das WRC appelliert an Universitäten, auf Einhaltung der vertraglichen Regelungen zur Beachtung grundlegender Arbeitsnormen durch die Lizenznehmer zu drängen. Das WRC ist keine Zertifizierungsstelle.

VertreterInnen der universitären Gruppe

JIM BRUDNEY (Vorstandssekretär), staatliche Universität von Ohio
 MARCELLA DAVID, Universität von Iowa
 JOHN „JAY“ MARANO, Carnegie Mellon Universität
 DOUGLAS SHAW, Universität von Georgetown
 JIM WILKERSON, Duke Universität

Unabhängige ExpertInnen für Arbeitnehmerrechte als Vertretung des WRC-Beirats

JILL ESBENSHADE (Schatzmeister des Vorstands),
 Assistenzprofessor für Soziologie, staatliche Universität von San Diego
 MARK BARENBERG, Professor der Rechtswissenschaften, Rechtsfakultät der Columbia-Universität
 KATIE QUAN, Leiterin des John F. Henning Center for International Labor Relations,
 Universität von Kalifornien
 THEA LEE, Leitung Abtlg. internationale Wirtschaftsfragen, AFL-CIO
 ALEJANDRA DOMENZAIN, assoziiertes Direktionsmitglied, Sweatshop Watch

VertreterInnen der „United Students Against Sweatshops“

MARY NAGLE (Vorstandsvorsitzende), Universität von Georgetown
 KIRSTIN JACKSON, Universität von Kalifornien, Berkeley
 JENNIFER CHIEN, Duke Universität
 LIANA DALTON, Universität von Wisconsin-Madison
 MARK IOZZI, Universität von West-Washington

Worker Rights Consortium

Mitglieder des Beirats des WRC
RICH APPELBAUM, Professor; Leiter der Fakultät für Sozial-, Verhaltens- und Wirtschaftsforschung (ISBER); Universität von Kalifornien, Santa Barbara
JEFF BALLINGER, Leiter, Press for Change
MARK BARENBERG, Rechtsprofessor, Rechtsfakultät der Columbia Universität
NIKKI F. BAS, Programmkoordinator, Sweatshop Watch
EDNA BONACICH, Professorin für Soziologie, Universität von Kalifornien, Riverside
LINDA CHAVEZ-THOMPSON, Vizepräsidentin, AFL-CIO
GINNY COUGHLIN, Textilarbeitergewerkschaft UNITE
Pfarrer DAVID DYSON, People of Faith Network
JILL ESBENSHADE, staatliche Universität von San Diego
HOMERO FUENTES, Kommission für die Verifizierung unternehmerischer Verhaltenskodizes (span. Abkürzg. COVERCO), Guatemala
GIRLIE GUZMAN, Koordinatorin für Asien, Brotherhood of Asian Trade Unions
BEN HENSLER, Internationale Abteilung, AFL-CIO
GEORGE MILLER, Repräsentantenhaus (Demokrat, Kalifornien)
PEDRO ORTEGA, Generalsekretär, Verband der Bekleidungs-, Leder- und Textilarbeiter, Nicaragua
MARITZAH PAREDES, Collective of Honduran Women (CODEMUH), Honduras
EBRAHIM PATEL, Südafrikanische Bekleidungs- und Textilarbeitergewerkschaft (SACTWO)
KATE PFORDRESHER, People of Faith Network
KATIE QUAN, Leiterin des John F. Henning Center for International Labor Relations, Universität von Kalifornien, Berkeley
CAROLINA QUNITEROS, Direktorin, Gruppe Unabhängiger Inspektoren von El Salvador (span. Abkürzg. GMIES), El Salvador
MONINA WONG, Arbeitnehmerrechte in China, Hongkong Christian Industrial Committee
JUNYA LEK YIMPRASERT, Thai Labour Campaign, Thailand

Abgesehen von Betriebsinspektionen und nachfolgenden korrigierenden Maßnahmen stellt das WRC auch ein Beschwerdeverfahren für Beschäftigte sowie eine Datenbank zur Verfügung und engagiert sich im Forschungsbereich.

Der Verwaltungsrat des WRC besteht aus 15 Mitgliedern, d.h. jeweils fünf VertreterInnen von

- a) College- und Universitätsverwaltungen
- b) USAS
- c) dem WRC-Beirat.

Worker Rights Consortium

Der WRC-Beirat besteht aus ExpertInnen für die Bereiche Arbeitnehmer- und Menschenrechte aus den USA, Kanada und aus Ursprungsländern internationaler Sportbekleidungshersteller.

Insgesamt sind 143 Colleges und Universitäten der USA dem WRC beigetreten (Stand Juni 2005).

Sozialstandards

Der vom WRC 1999 erarbeitete Verhaltenskodex ist für die Mitgliedsuniversitäten nicht bindend, aber verpflichtet sie, folgende Sozialstandards in allen Kodizes zu berücksichtigen:

- Vereinigungsfreiheit – Recht auf Kollektivverhandlungen
- eine zum Lebensunterhalt ausreichende Vergütung (living wages)
- eine 48 Stunden nicht überschreitende Arbeitswoche
- Überstundenvergütung auf der Grundlage nationaler Gesetzgebung oder mindestens 50% über dem normalen Tarif
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Zwangsarbeit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Verbot der Diskriminierung
- Verbot von Schikane oder Mißbrauch
- Frauenrechte.

Anwendungsbereich

Das lizenznehmende Unternehmen muss eine eidesstaatliche Erklärung vorlegen, in der versichert wird, dass alle im Rahmen des Lizenzabkommens hergestellte Waren, einschließlich von Vertragspartnern und Subunternehmern produzierte Waren, den Regelungen des Verhaltenskodex genügen.

Monitoring/Verifizierung

Als Teil des Lizenzvertrages verlangen die Universitäten von den lizenznehmenden Unternehmen eine gesicherte Umsetzung und interne Kontrolle des Verhaltenskodex und die öffentliche Bekanntmachung aller Produktionsstätten, um eine unabhängige Verifizierung zu ermöglichen. Eine unabhängige Kontrolle wird stichprobenartig durch die WRC-Agentur vorgenommen, wobei Informationen, die sich aus den Verpflichtungen der Unternehmen zur Berichterstattung und umfassenden Offenlegung ergeben, ebenfalls berücksichtigt werden. Die WRC-Agentur arbeitet unabhängig von universitären Lizenzbüros und Industrievertretern.

Das WRC strebt weder die Einführung eines umfassenden, unabhängigen Verifizierungssystems noch die Zertifizierung der Unternehmen an.

Eine abhängige, stichprobenartige Kontrolle im Rahmen nicht angekündigter Inspektionen setzt eine stabile Beziehungen zu den Beschäftigten in den Ländern voraus, in denen Bekleidung hergestellt wird. In den letzten Jahren hat das WRC sein Netzwerk von Arbeitnehmerorganisationen in vielen Ländern und Regionen in der Welt ausgebaut.

Aktuell wurden insgesamt 13 Untersuchungen vom WRC durchgeführt, bei denen es um Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer von Universitäten in 8 Ländern ging, davon allein 4 in Indonesien. Ein Großteil dieser Untersuchungen umfassen sowohl erste ausführliche Vorberichte, in denen Einzelheiten der Rechtsverletzungen beschrieben und korrigierende Maßnahmen vorgeschlagen werden, sowie Abschlussberichte, in denen nach einigen Monaten Bilanz gezogen wird. In einigen Fällen wurden im Laufe von Verhandlungen

Worker Rights Consortium

zwischen den Konfliktparteien rechtsverbindliche Memoranden erarbeitet. Mit Ausnahme einer Fabrik führten alle Untersuchungen zu einer Reihe von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Bislang steht aber eine Bewertung der längerfristigen Auswirkungen solcher WRC-Untersuchungen noch aus.

Im Folgenden werden die WRC-Untersuchungen seit 2001 kurz vorgestellt:

Kukdong International / Mexiko

2001 beschwerten sich Beschäftigte von Kukdong in Mexiko – einem Vertragshersteller für Nike und Reebok – über die Unterdrückung von Gewerkschaftsarbeit im Betrieb. Erst in Folge der Untersuchung durch das WRC und flächendeckender Kampagnen an vielen amerikanischen Universitäten wurde die unabhängige Gewerkschaft von der Geschäftsleitung anerkannt.

New Era/New York

2001 untersuchte das WRC Verstöße gegen die Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen beim New Era Hersteller in Derby, New York. Es wurden einige korrigierende Maßnahmen eingeleitet.

Dada/Indonesien

2002 beschwerten sich Beschäftigte dieses Zulieferbetriebs von adidas-Salomon in Indonesien über Verstöße gegen Arbeits- und Gesundheitsschutznormen, Arbeitszeitregelungen und Gewerkschaftsrechte. Im Laufe weniger Monate wurden zumindest einige der Verstöße korrigiert.

Primo/El Salvador

2003 untersuchte das WRC Beschwerden wegen der Unterdrückung gewerkschaftlicher Aktivitäten in diesem Zulieferbetrieb von Land's End in El Salvador. Leider verweigerte Land's End die Zusammenarbeit nicht nur mit dem WRC sondern auch dem FLA, bei denen Beschwerden der Beschäftigten aus dem Betrieb eingegangen waren.

Dae Joo Leports/Indonesien

2003 leitete das WRC Untersuchungen wegen der Verletzung von Gewerkschaftsrechten bei diesem Zulieferbetrieb von adidas-Salomon in der Exportverarbeitungszone KBN nördlich von Djakarta ein. Nachfolgend wurden eine Reihe korrigierender Maßnahmen ergriffen.

Kolon Langgeng/Indonesien

2003 reichten Beschäftigte dieses Zulieferbetriebs von Nike in der Exportverarbeitungszone Beschwerde wegen Problemen bei Vergütung, Überstunden und im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein. Untersuchungen des WRC führten zu einigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Tarrant Ajalpan/Mexiko

2003 untersuchte das WRC Fälle von Verletzung von Gewerkschaftsrechten bei dem Zulieferbetrieb von Levi's und Hilfinger in Mexiko. Infolge der Ergebnisse und Empfehlungen des WRC wurden einige korrigierende Maßnahmen eingeleitet.

Rebound and VF India/Indien

2003 gab das WRC einen Bericht über diese zwei Betriebe heraus, die die VF Corporation beliefern. Weibliche Beschäftigte hatten Beschwerde wegen

Worker Rights Consortium

sexueller Belästigung und Beschimpfung durch Vorgesetzte und Geschäftsleiter eingelegt. Im Anschluss an die Untersuchungen des WRC berichteten die Beschäftigten zwar über einen Rückgang der Belästigungen, aber gleichzeitig auch über ein insgesamt unsicheres Arbeitsumfeld.

Panarub/Indonesien

2004 legten die Beschäftigten dieses Zulieferbetriebs von adidas-Salomon Beschwerde beim WRC wegen der Unterdrückung der Gewerkschaftsarbeit ein. Aufgrund der Ergebnisse und Empfehlungen des WRC wurden alle entlassenen ArbeitnehmerInnen wieder eingestellt und einige andere Gewerkschaftsrechte von der Geschäftsleitung anerkannt.

Gildan Activewear/Honduras

2004 beschwerten sich ArbeitnehmerInnen des Betriebs El Progreso in Honduras – einer Produktionsstätte von Gildan Activewear – über die Unterdrückung der betrieblicher Gewerkschaftsarbeit. Im Januar 2005 gelang es dem WRC, sich mit Gildan Activewear vertraglich über korrigierende Maßnahmen zu einigen. Das WRC und der FLA bemühten sich gemeinsam um eine Lösung der Probleme in diesem Betrieb.

Lian Thai/Thailand

2004 beschwerten sich ArbeitnehmerInnen in diesem Zulieferbetrieb von Nike, Puma und Next über Verhinderung von Gewerkschaftsarbeit, Defizite im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Verletzung der Rechte von Heimarbeitern. Inzwischen wurden erste korrigierende Maßnahmen eingeleitet.

Unique Garments/Swasiland

2004 untersuchte das WRC gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten und Mißbrauch von Vertragsarbeitern bei diesem Zulieferer von Reebok. Bislang wurden einige Empfehlungen des WRC umgesetzt.

Far East and First Apparel/Thailand

Im Februar 2005 veröffentlichte das WRC einen Zustandsbericht, in dem die Reaktionen auf seine Ergebnisse und Empfehlungen im Zusammenhang mit Verletzungen von Gewerkschaftsrechten und Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards in diesem Zulieferbetrieb von GAP and Levi's in Thailand dargestellt wurden. Nach Aussage des Berichts wurden einige der empfohlenen Korrekturen in den letzten Monaten vorgenommen.

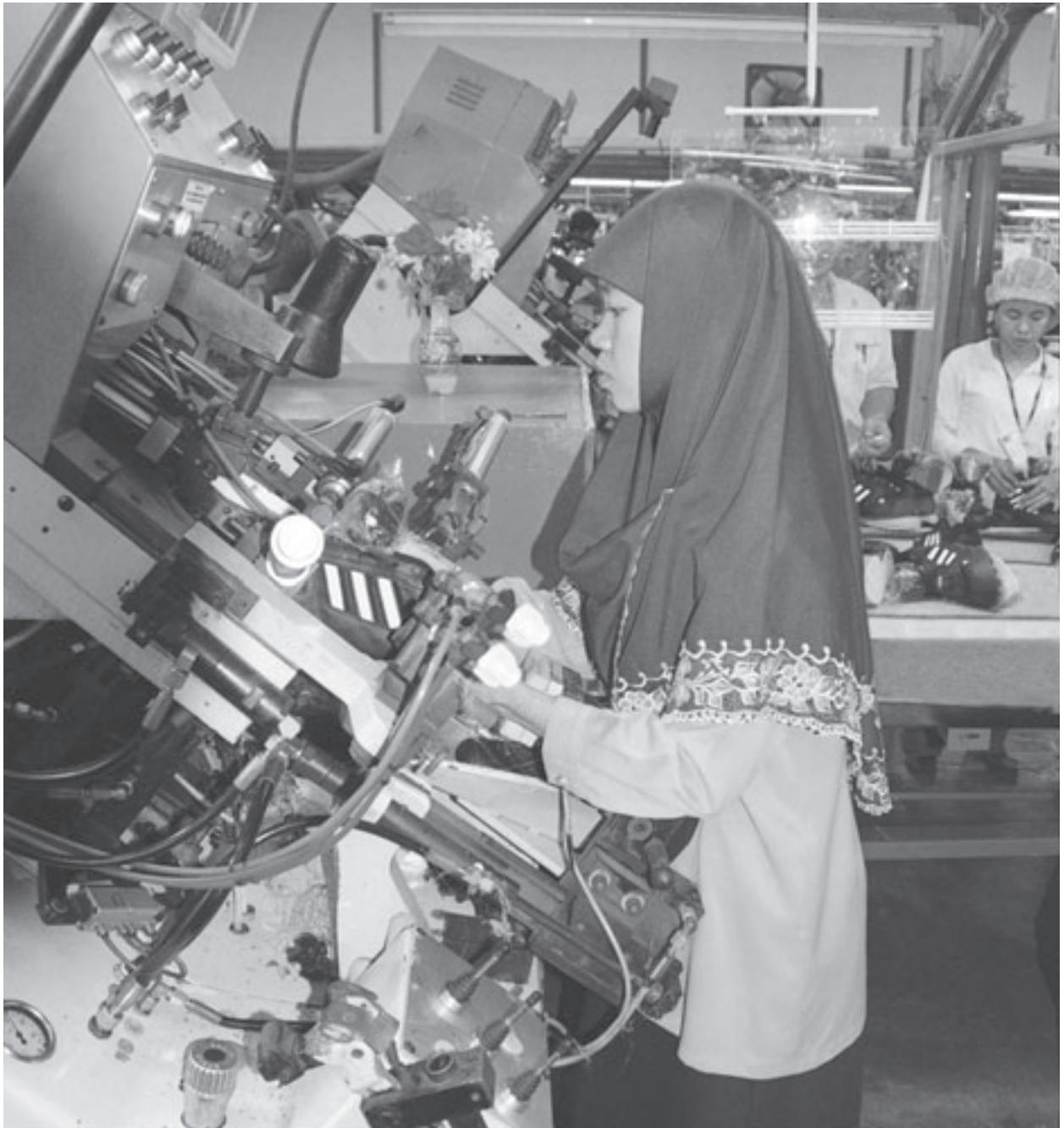
Berichterstattung

Sollte ein lizenznehmendes Unternehmen keinen Bericht erstatten oder falsche Informationen vorlegen, kann dies Anlass zu Sanktionen geben, ggf. auch durch Beendigung des Lizenzvertrages. Sobald sich ein Unternehmen bereit erklärt hat, der Forderung des WRC nach umfassender Offenlegung nachzukommen, werden die Berichte vom WRC der Öffentlichkeit und arbeitnehmernahen Gruppen in den Ursprungsregionen des Herstellers zugänglich gemacht.

Das WRC aktualisiert die Betriebslisten vierteljährlich. Es übernimmt aber keine Garantie für Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen.

Worker Rights Consortium

Indonesische Beschäftigte beim Sportschuhhersteller PT. Panarub



Worker Rights Consortium

Beschwerden/Einsprüche/ korrigierende Maßnahmen

Die WRC-Agentur ist dafür zuständig, die Beschwerden der ArbeitnehmerInnen wegen Mißbrauchs und Verstößen gegen den WRC-Kodex oder andere maßgebliche Kodizes der Universitäten entgegenzunehmen und zu kontrollieren. Bei der Nachprüfung der Beschwerden und nachfolgenden korrigierenden Maßnahmen arbeitet das WRC eng mit arbeitnehmernahen Organisationen zusammen.

Kosten/Finanzierung

Ungefähr 40% der Gelder des WRC stammen aus den Lizenzeinnahmen und allgemeinen Beiträgen der Colleges und Universitäten. Colleges und Universitäten mit Lizenzprogrammen tragen 1% ihrer Lizenzeinnahmen oder mindestens 1.000 USD und höchstens 50.000 USD bei. Einrichtungen ohne Lizenzprogramm zahlen 1.000 USD.

Zuschüsse wohltätiger Einrichtungen wie der Rockefeller-Stiftung, der Arca-Stiftung, der „New World Foundation“ sowie der US-Bundesregierung machen ungefähr 60% der Gelder des WRC aus.

Das lizenznehmende Unternehmen muss die Kosten für Umsetzung und interner Kontrolle der Regelungen des Kodex tragen.

Aktuelle Entwicklungen/Bemerkungen

Das WRC setzt die von amerikanischen Colleges und Universitäten abgeschlossenen Lizenzvereinbarungen als Druckmittel ein, um den Arbeitsnormen Geltung zu verschaffen. Da der Verkauf von in Lizenz hergestellten Waren an amerikanischen Colleges und

Universitäten einen wesentlichen Kostenfaktor für Lizenznehmer wie Nike, adidas-Salomon oder Reebok darstellt, kann der WRC diese Vereinbarungen direkt als Mittel zur Erreichung seiner Ziele einsetzen.

In den letzten Jahren hat die ursprüngliche Rivalität zwischen dem FLA und dem WRC um die Unterstützung amerikanischer Colleges und Universitäten nachgelassen. In einigen Fällen kam es sogar zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit zwischen WRC und FLA – z.B. bei der Behandlung von Beschwerden über die BJ&B Betriebe in der Dominikanischen Republik und Maßnahmen infolge der WRC-Inspektionen des Betriebs von New Era in Derby. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass einige amerikanische Bildungseinrichtungen beiden Organisationen angehören, d.h. sowohl dem FLA wie dem WRC.

Wie gesagt konzentriert sich das WRC strategisch auf die Auswahl einiger weniger Beschwerdefälle und gibt nicht vor, das ethische Verhalten aller Zulieferer universitärer Lizenzprodukte global kontrollieren zu wollen. Ein klarer Vorteil dieser Strategie besteht darin, dass detaillierte Beweise und nachfolgende Maßnahmen einher gehen mit der Einbindung sowohl der Interessengruppen vor Ort in den Herstellungsländern als auch der internationalen Aufkäufer. Im Großen und Ganzen haben diese Bemühungen zu Verbesserungen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen geführt. Begleitend hat das WRC mittels Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in den Betrieben diese Maßnahmen unterstützt und diese von ihren Rechten im Rahmen der universitären Verhaltenskodizes in Kenntnis gesetzt. Aber andererseits gibt es offensichtlich auch Beschränkungen der WRC-Strategie. Die erheblichen Mittel, die für ausgewählte Fallstudien erforderlich sind, erlauben keine Verallgemeinerung der Ergebnisse.

Überblick und Vergleich

Kapitel 4.6: Überblick und Vergleich/Joint Initiative

Überblick über wesentliche Merkmale von FWF, SAI, ETI, FLA, WRC

	FWF	SAI	
Initiative / Gründungsjahr	Niederländ. Kampagne für Saub. Kleidung (CCC) und FNV 1999.	US-amerikan. Verbraucherorganisation CEP 1997.	
Ziele	Verbesserung d. Arbeitsbedingungen weltweit bei Herstellern von Bekleidung für den niederl. Markt.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen Branchen.	
Methoden / Instrumente	Verhaltenskodex auf der Grundlage des IBFG-Modells von 1997 a) Inspektion des Managementsystems b) Beschwerdeverfahren für ArbeitnehmerInnen c) Verifizierung/externe Kontrolle d) Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen vor Ort.	SA8000 Implementierung mittels: a) Zertifizierung: Unternehmen, die Produktionsbetriebe haben, beantragen die Zertifizierung einzelner Produktionsstätten. b) Das „Corporate Involvement Program“ (CIP) für Einzelhändler/Marken, u.a. Schulungsmaßnahmen und techn. Unterstützung für Zulieferer. c) Schulungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen in Zusammenarbeit mit ITBLAV	
Mitgliedschaft / Lenkungsstrukturen	a) Mitglieder: 15 Unternehmen, 2 Wirtschaftsverbände, 2 Gewerkschaften, 3 NRO, b) Vorstand: 4 Wirtschaftsverbände, 2 Gewerkschaften, 3 NRO und 1 Vorsitzende/r, c) Expertenausschuss: 2 Wirtschaftsverbände, 2 Gewerkschaften, 4 NRO, d) MitarbeiterInnen	a) Vorstand: 2 NRO, 1 Anwalt, 1 Berater, 2 Geschäftsleute, 1 Präsident b) Beirat: 7 NRO, 2 Gewerkschaften, 1 Vertreter Stadt New York, 1 Berater, 11 Unternehmen, c) MitarbeiterInnen	

Überblick und Vergleich



	ETI	FLA	WRC
	Verschiedene NRO 1998.	Regierung Clinton 1996.	US-amerikan. Studentenorganisation USAS 2000.
	Verbesserung der Arbeitsbedingungen weltweit in der Bekleidungs- und Lebensmittelindustrie und im Gartenbau.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen weltweit in der Bekleidungsindustrie sowie allen Branchen, die in Lizenz für amerikanischen Universitäten produzieren.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen weltweit in der Bekleidungsindustrie, die in Lizenz für amerikanischen Universitäten produziert.
	<ul style="list-style-type: none"> a) Mitgliedsunternehmen verpflichten sich zu Implementierung, Monitoring und Verifizierung des ETI-Basiskodex b) Versuchs- und Forschungsprojekte, c) interne Kontrolle der Unternehmensergebnisse, d) Wissensaufbau/Schulungsmaßnahmen für Interessengruppen in den Produktionsländern. 	<ul style="list-style-type: none"> a) betriebl. Verhaltenskodex – unabhängige Verifizierung und Akkreditierung der beteiligten Unternehmen/Lizenznehmer, b) Sonderprojekte für wichtige Themenbereiche. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Verhaltenskodex – keine Zertifizierung der lizenznehmenden Unternehmen, doch Verifizierung durch stichprobenartige Inspektionen in der gesamten Lieferkette. b) Untersuchungen und Berichterstattung über Korrekturmaßnahmen. c) Normensetzung für Lizenzverträge US-amerikanischer Universitäten, d) Netzwerkbildung Nord-Süd und Schulungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen.
	<ul style="list-style-type: none"> a) Mitglieder: 34 Unternehmen, 16 NRO, 4 Gewerkschaften, b) Vorstand: 3 Unternehmen, 3 NRO, 3 Gewerkschaften, 1 Vorsitzende/r. (Beobachterstatus für Regierung), c) MitarbeiterInnen. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Mitglieder: 34 Unternehmen, 16 NRO, 4 Gewerkschaften, b) Vorstand: 3 Unternehmen, 3 NRO, 3 Gewerkschaften, 1 Vorsitzende/r. (Beobachterstatus für Regierung), c) MitarbeiterInnen. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Mitglieder: 143 Colleges/ Universitäten in den USA, b) Vorstand: 5 Universitäten, 5 USAS, 5 Beirat, c) Beirat: 24 Experten, d) MitarbeiterInnen

Überblick und Vergleich

	FWF	SAI
Sozialstandards	<p>a) Vereinigungsfreiheit, b) Kollektivverhandlungen, c) keine Zwangsarbeit, d) keine Kinderarbeit, e) keine Diskriminierung, f) Existenzminimum als Vergütung, g) betriebl. Arbeits- und Gesundheitsschutz, h) Arbeitsstunden, i) Gründung eines Beschäftigungsverhältnisses.</p> <p>(Hinweis auf IAO-Übereinkommen und IBFG-Kodex von 1997).</p>	<p>a) Vereinigungsfreiheit, b) Kollektivverhandlungen, c) keine Zwangsarbeit, d) keine Kinderarbeit, e) keine Diskriminierung, f) Existenzminimum als Vergütung, g) betriebl. Arbeits- und Gesundheitsschutz h) Arbeitsstunden, i) Managementsysteme.</p> <p>(Hinweis auf IAO-Übereinkommen und UN-Konventionen zu Menschenrechten / Recht des Kindes/Frauen).</p>
Anwendungsbereich	<p>Die gesamte Lieferkette von Bekleidungsprodukten, einschl. Generalunternehmen, Subunternehmen, Zulieferer und Lizenznehmer.</p>	<p>Schwerpunkt auf Fabrik/Hof/Betrieb, aber auch Empfehlungen für Lieferkette.</p>

Überblick und Vergleich



ETI	FLA	WRC
<p>a) Vereinigungsfreiheit, b) Kollektivverhandlungen, c) keine Zwangsarbeit, d) keine Kinderarbeit, e) keine Diskriminierung, f) Existenzminimum als Vergütung, g) betriebl. Arbeits- und Gesundheitsschutz, h) Arbeitsstunden, i) Gründung eines Beschäftigungsverhältnisses j) keine menschenunwürdige Behandlung.</p> <p>(Hinweis auf IAO).</p>	<p>a) Vereinigungsfreiheit, b) Kollektivverhandlungen, c) keine Zwangsarbeit, d) keine Kinderarbeit (außer ab Alter von 14, wenn gesetzl. möglich), e) keine Diskriminierung, f) gesetzl. Mindestlohn, einschließlich Sozialleistungen, g) betriebl. Arbeits- und Gesundheitsschutz, h) Arbeitsstunden (Ausnahmen von IAO-Norm möglich), i) Überstundenvergütung zum Normaltarif möglich, j) Keine Belästigung oder Missbrauch.</p> <p>(Hinweis auf IAO).</p>	<p>a) Vereinigungsfreiheit, b) Kollektivverhandlungen, c) keine Zwangsarbeit, d) keine Kinderarbeit, e) keine Diskriminierung, f) Existenzminimum als Vergütung, g) Betriebl. Arbeits- und Gesundheitsschutz, h) Arbeitsstunden, i) Gründung eines Beschäftigungsverhältnisses j) keine Belästigung oder Missbrauch, k) Frauenrechte.</p> <p>(Hinweis auf IAO).</p>
<p>Die gesamte Lieferkette von Bekleidungs-, Lebensmittel- und Gartenbauerzeugnissen, einschl. Generalunternehmen, Subunternehmen, Zulieferer und Lizenznehmer.</p>	<p>Die gesamte Lieferkette von Bekleidungsprodukten, einschließl. Generalunternehmen, Subunternehmen, Zulieferer und Lizenznehmer, mit Ausnahme von „Kleinst“-Betrieben (kurzfristige Lieferung und kleine Mengen).</p>	<p>Die gesamte Lieferkette von Bekleidungsprodukten, einschließl. Generalunternehmen, Subunternehmen, Zulieferer und Lizenznehmer.</p> <p>(rechtsverbindlicher und einklagbarer Bestandteil jeder Vereinbarung)</p>

Überblick und Vergleich

	FWF	SAI
Monitoring / Verifizierung	<p>TNU/Markenorientierung.</p> <p>Jährliche interne Kontrolle, im 1. Jahr 40%, im 2. Jahr 60%, im 3. Jahr 100% des Zulieferstammes</p> <p>Externe Kontrolle bei 10% aller Zulieferbetriebe eines Mitgliedsunternehmens alle drei Jahre.</p> <p>Verifizierung von Verbesserungen.</p> <p>FWF-Verifizierung in Zusammenarbeit mit Netzwerken von Partnerorganisationen in den Herstellerländern.</p> <p>Bisher hat sich die FWF engagiert in: Bangladesch, China, Indien, Indonesien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Tunesien, Türkei.</p>	<p>Zertifizierung von Fabrik/bäuerl. Betrieb/Betrieb.</p> <p>10 von SAI-akkreditierte Inspektions-Gesellschaften (SGS, BVQI, ITS etc.) überprüfen Hersteller auf der Grundlage eines Handbuchs (Abstimmung mit NRO und Gewerkschaften).</p> <p>Inspektoren der NRO auch möglich.</p> <p>SA8000-Zertifikat gilt für drei Jahre. Überprüfung alle 6 Monate.</p> <p>655 Betriebsstätten in 44 Ländern und aus 50 Branchen sind bisher nach dem SA8000-Standard zertifiziert worden (Stand März 2005).</p>
Berichterstattung / Offenlegung	<p>Mitgliedsunternehmen müssen Jahresberichte veröffentlichen und der FWF eine Liste der Zulieferer zukommen lassen.</p> <p>FWF gibt jährliche Verifizierungsberichte heraus.</p>	<p>Inspektionsberichte gehen an SAI und an die Unternehmen. Andere Parteien können Berichte erhalten, wenn sie verbindlich Vertraulichkeit zugesichert haben.</p> <p>Inspektoren informieren NRO und Gewerkschaften über die Ergebnisse.</p> <p>Öffentlich zugängliche Liste der zertifizierten Betriebsstätten.</p>

Überblick und Vergleich



ETI	FLA	WRC
<p>TNU/Markenorientierung.</p> <p>Lernforum der Interessengruppen (Multistakeholders) zu Monitoring und Verifizierung –</p> <p>Versuchs- und Forschungsprojekte.</p> <p>Prinzip laufender Verbesserungen.</p> <p>Versuchsprojekte in Zusammenarbeit mit örtlichen Interessengruppen in: China, Indien, Südafrika, Costa Rica, Simbabwe, GB, Kenia, Sri Lanka.</p> <p>Seit 1999 wurden insgesamt 10 Versuchsprojekte durchgeführt.</p>	<p>TNU/Markenakkreditierung.</p> <p>Jährliche interne (Monitoring) und externe Kontrolle (Verifizierung). Vom 2. Jahr an interne Kontrolle (Monitoring) aller Betriebsstätten in der Lieferkette. Unabhängige Verifizierung bei 5% aller Betriebsstätten.</p> <p>Interne Kontrolle und Verifizierung in Abstimmung mit örtlichen Arbeitnehmerorganisationen.</p> <p>12 akkreditierte Inspektions-Gesellschaften (BVQI, SGS, Verité etc.)</p> <p>Nach Aussage des Berichts vom 2. Jahr kontrollierte der FLA 2005 die Lage in 110 Betriebsstätten in 20 Ländern.</p> <p>Akkreditierungen: April 2004: Reebok's Footwear Umsetzungsprogramm (Compliance Programme) Mai 2005: Umsetzungsprogramm für Bekleidung (Apparel Compliance Programme) von sechs Mitgliedsunternehmen.</p>	<p>TNU/Markenorientierung.</p> <p>WRC-Agentur führt stichprobenartige Inspektionen in ausgewählten Zulieferbetrieben der Lizenznehmer durch.</p> <p>Berichte über Untersuchungen und korrigierende Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit örtlichen Arbeitnehmerorganisationen.</p> <p>Lizenznehmende Unternehmen müssen alle Produktionsstätten offenlegen.</p> <p>Seit 2001 hat das WRC 13 Untersuchungen durchgeführt in: Indonesien, Mexiko, Thailand, USA, Indien, Swasiland, Honduras und El Salvador.</p>
<p>Unternehmensberichte gehen an die ETI.</p> <p>ETI informiert die Öffentlichkeit jährlich über Ergebnisse der Verifizierung.</p>	<p>Berichte über interne Kontrollen und unabhängige Verifizierung gehen an die Mitarbeiter des FLA.</p> <p>Öffentliche Jahresberichte des FLA über jedes beteiligte Unternehmen und jede Universität sowie ihre Lizenznehmer.</p> <p>Öffentliche Informationen über kontrollierte/verifizierte Fabriken.</p> <p>Unternehmen stellen dem FLA eine komplette Liste aller betroffenen Betriebsstätten zur Verfügung. Fakultäten veröffentlichen die Betriebsstandorte, wo Produkte in Lizenz hergestellt werden.</p>	<p>WRC-Berichte über Verifizierung und korrigierende Maßnahmen gehen an alle betroffenen Parteien.</p> <p>Offenlegung aller Produktionsstätten der Zulieferer von Lizenznehmern.</p> <p>Das WRC aktualisiert die Liste der Fabriken vierteljährlich.</p>

Überblick und Vergleich

	FWF	SAI	
Beschwerden / Einsprüche / korrigierende Maßnahmen	<p>Beschwerden/Einsprüche gehen an die FWF, die die Unternehmen zu korrigierenden Maßnahmen auffordert.</p> <p>FWF beaufsichtigt die Umsetzung der korrigierenden Maßnahmen und unterrichtet die Parteien entsprechend.</p>	<p>Beschwerden/Einsprüche können gehen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Geschäftsleitung der Fabrik, b) das Zertifizierungsgremium, c) die Akkreditierungsagentur, <p>von denen jeder korrigierende Maßnahmen veranlassen kann.</p> <p>Einwände werden von den vorgesetzten Gremien behandelt.</p> <p>Zwischen November 1999 und September 2002 gingen acht Beschwerden ein.</p>	

Überblick und Vergleich



ETI	FLA	WRC
<p>Beschwerden/Einsprüche gehen an die ETI, die korrigierende Maßnahmen im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses einleitet.</p>	<p>Beschwerden Dritter gehen an den FLA, der dann die Beschwerdeführer/Einspruchsparteien über das Ergebnis korrigierender Maßnahmen unterrichtet.</p> <p>Ebenfalls möglich: Beschwerden werden direkt an den MarkenhHersteller gerichtet.</p> <p>Der FLA hat in den letzten Jahren Beschwerden Dritter aus Ländern wie z.B. El Salvador, Pakistan, Dominikanische Republik, Guatemala, Indonesien, Honduras and Sri Lanka erhalten.</p>	<p>Die WRC-Agentur untersucht die Beschwerden/Einsprüche und veranlasst korrigierende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerorganisationen.</p>



Überblick und Vergleich

	FWF	SAI
Kosten/Finanzierung	<p>Einnahmen der FWF durch einen „Sozialfonds Herstellung“, durch einen „Sozialfonds Einzelhandel“, durch Zuschüsse von Novib (Oxfam Niederlande) und Mitgliedsbeiträge.</p> <p>FWF-Aktivitäten der Partner-netzwerke werden von der beauftragenden Partei bezahlt, z.B. der FWF, einem Mitgliedsunternehmen oder einem Zulieferer.</p> <p>FWF-Mitgliedsunternehmen fühlen sich für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der gesamten Lieferkette verantwortlich.</p>	<p>Jahresbeiträge der Mitgliedsunternehmen belaufen sich auf zwischen 3.000 – 65.000 USD je nach Ertragslage. Mittel von Regierung und Stiftungen.</p> <p>Hersteller und Zulieferer bezahlen für die SA8000-Zertifizierung: Inspektionskosten werden pro Tag berechnet und können zwischen mindestens 13.500 USD und höchstens 37.800 USD in drei Jahren, ausschließl. Reise- und Übersetzungskosten, liegen.</p> <p>Die Kosten für korrigierende Maßnahmen trägt der Hersteller.</p>
Aktuelle Entwicklungen	<p>Die FWF erweitert ihre Mitgliederbasis, um zu einer europäischen Verifizierungs-Initiative zu werden.</p> <p>Die FWF plant die Durchführung von Schulungsseminaren in Zulieferbetrieben der Mitgliedsunternehmen in China.</p> <p>Mitglied der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers’ Rights“ (JOIN).</p>	<p>Die Ausbildungsmaßnahme für 6000 Beschäftigte in sechs asiatischen, drei afrikanischen und drei lateinamerikanischen Ländern wird 2005 abgeschlossen.</p> <p>Mitglied der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers’ Rights“ (JOIN).</p>

Überblick und Vergleich



ETI	FLA	WRC
<p>ETI finanziert sich über einen Zuschuss der Regierung/ Entwicklungsministerium (40%) und Mitgliedsbeiträgen (60%).</p> <p>Mitgliedsbeiträge liegen zwischen 3.600 USD und 54.100 USD.</p> <p>Kosten für korrigierende Maßnahmen sollten von den Herstellern getragen werden. Die ETI reagiert jedoch auf potentielle Beiträge der Mitgliedsunternehmen durch neue Preisgestaltung.</p>	<p>Verwaltungskosten werden durch jährliche Beiträge der Unternehmen (mindestens 5.000 USD für jedes beteiligte Unternehmen) und der Universitäten (1% der Lizenzeinnahmen = zwischen 100 USD – 50.000USD) gedeckt.</p> <p>Jedes beteiligte Unternehmen zahlt eine Umlage in die FLA-Tochtergesellschaft für Verifizierungskosten (LLC).</p> <p>Am FLA beteiligte Unternehmen/ Lizenznehmer tragen die Kosten für korrigierende Maßnahmen.</p>	<p>Verwaltungskosten werden von den Gebühren der beteiligten Universitäten gedeckt: 1% der jährlichen Lizenzeinnahmen (zwischen 1.000 USD – 50.000 USD).</p> <p>Mittel von Stiftungen und der Regierung.</p> <p>Das lizenznehmende Unternehmen muss die Kosten der Verbesserung von Arbeitsbedingungen und für interne Kontrolle und Verifizierung tragen.</p>
<p>Eine Wirkungsanalyse der ETI-Projekte wird voraussichtlich Ende 2005 abgeschlossen.</p> <p>Mitglied der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers’ Rights“ (JOIN).</p>	<p>Sonderprojekte in Ergänzung der regulären Umsetzungsprogramme, z.B. das „Arbeitsstunden“-Projekt in China und das Zentralamerika-Projekt gegen schwarze Listen von Gewerkschaftsmitgliedern.</p> <p>Mitglied der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers’ Rights“ (JOIN).</p>	<p>Laufende Aktualisierung der Datenbank über Fabriken.</p> <p>Weitere Förderung von Nord-Süd-Kontakten, Netzwerkbildung und Schulung.</p> <p>Mitglied der „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers’ Rights“ (JOIN).</p>

Überblick und Vergleich

Vergleich

Ähnlich wie im vorherigen Kapitel mit den Einzeldarstellungen der Multistakeholder-Initiativen konzentriert sich auch der folgende Vergleich zwischen den fünf Organisationen stärker auf ihre herausragenden Eigenschaften und nicht so sehr auf nebensächliche Einzelheiten.

Die am stärksten basisorientierten *Initiativen* sind die „Fair Wear Foundation“ (FWF) und das „Worker Rights Consortium“ (WRC). Die US-amerikanische Verbraucherorganisation „Council on Economic Priorities“ (CEP) entwickelte den SA8000-Standard unter ausdrücklichem Hinweis auf die Internationale Organisation für Normung (ISO) als zentralem Urheber von Unternehmensstandards in der Privatwirtschaft. Zwei auf Regierungsinitiativen zurückzuführende Projekte sind der FLA und ETI, die von der Regierung Clinton, resp. der Regierung Blair ins Leben gerufen wurden.

Alle fünf Initiativen von Interessengruppen verfolgen das *Ziel*, die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie weltweit zu verbessern. Der FLA, die ETI und SA8000 beschränken sich jedoch nicht nur auf diese eine Branche. Der FLA fühlt sich auch für andere Branchen zuständig, in denen Lizenzprodukte für US-amerikanische Colleges und Universitäten hergestellt werden. Der Arbeitsbereich der ETI umfasst auch die Lebensmittel-, Getränke- und Gartenbausektoren. SAI ist ein branchenübergreifendes Projekt, bei dem es auch um Landwirtschaft und Bergbau geht.

Während der SA8000-Standard die Zertifizierung von Produktionsstätten vorsieht, sind die FWF, ETI und das WRC auf Markenprodukte ausgerichtet. Der FLA verfolgt denselben Ansatz wie die letzte Gruppe, geht aber noch einen Schritt weiter und akkreditiert Marken seiner Mitglieder.

Die unterschiedliche Ausrichtung – Markenorientierung oder Fabrikzertifizierung – spiegelt sich auch im unterschiedlichen Umfang der Verantwortung wider, die man für die Einhaltung der Kodizes und ihrer Standards übernimmt, und damit unterschiedlichen Größenordnungen in den Kosten (s. unten unter „Kosten/Finanzen“).

Abgesehen von der zentralen Aufgabe der unabhängigen Kontrolle verwenden die fünf Initiativen vielfältige andere Methoden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, so z. B. Forschung, Bewusstseinsbildung und Arbeitnehmerschulung. Die ETI erforscht i.A. zum Beispiel, wie sich ihre Projekte auf das Leben der Beschäftigten auswirken. Die FWF stellt üblicherweise Hintergrundmaterial zur Branche, Sozialpartnern und Arbeitsgesetzgebung des betreffenden Landes zusammen, bevor sie mit der unabhängigen Kontrolle der Arbeitsbedingungen in jenen Ländern beginnt, aus denen ihre Mitgliedsunternehmen Produkte beziehen. Den WRC-Berichten über Untersuchungen und korrigierende Maßnahmen liegt eine ausführliche Erforschung des Arbeitsumfelds bestimmter Betriebe und Länder zugrunde. 2004 legte der FLA ein Sonderprojekt zu „Arbeitsstunden in China“ auf. Außerdem veranstalteten alle fünf Initiativen öffentliche Konferenzen und Seminare zu wichtigen Themen, so z. B. die ETI-Konferenz über das auslaufende Textil- und Bekleidungsabkommen der WTO 2004. SAI, die ETI und das WRC führten auch Ausbildungsprogramme für ArbeitnehmerInnen in Entwicklungsländern durch.

In den fünf Initiativen setzt sich die *Mitgliedschaft* unterschiedlich zusammen, je nachdem, wie stark die Vertreter der vier betroffenen Interessengruppen – Wirtschaft, Regierung, Gewerkschaften und NRO – sind oder ob sie von Fall zu Fall beteiligt sind. Das WRC ist die einzige Initiative ohne Vertretung der Wirtschaft, während der FLA im Gegensatz zu den anderen vier Initiativen keine Gewerkschaftsmit-

Überblick und Vergleich

glieder im Vorstand hat. NRO sind in allen fünf Modellen vertreten. Abgesehen von einem Sitz im Beirat von SAI schließt der *Aufbau* aller fünf Modelle eine direkte Vertretung öffentlicher Stellen aus, obwohl die Regierung offensichtlich auch bei der ETI und dem WRC durch öffentliche Zuschüsse involviert ist. Das Übergewicht der Wirtschaft an der Gesamtmitgliedschaft von ETI, SAI, FLA und FWF wird durch eine paritätische Vertretung aller Interessengruppen in wichtigen Gremien aufgewogen.

Sozialstandards

Abgesehen vom FLA haben die vier anderen Initiativen sehr ähnliche Sozialstandards. Sie folgen im Großen und Ganzen dem IBFG-Basiskodex von 1997. Der FLA-Kodex wurde wegen folgender Defizite kritisiert: er setzt nur die gesetzlich vorgeschriebene Mindestvergütung voraus, erlaubt zu Spitzenzeiten Abweichungen von der Höchststundenzahl pro Woche von 60 Stunden und ermöglicht Überstundenvergütungen unterhalb des allgemein festgelegten Niveaus. Da sich der FLA aber selber als „Projekt in der Entwicklung“ sieht, hat man schon auf diese Kritik reagiert und öffentliche Debatten über die Vergütung in den bekleidungsherstellenden Ländern angestoßen.

Anwendungsbereich

Zwischen den fünf Initiativen gibt es beträchtliche Unterschiede im Anwendungsbereich.

Der WRC-Kodex enthält die umfassendsten Regelungen. Er gilt für die gesamte Lieferkette eines lizenznehmenden Unternehmens und schreibt eine eidesstaatliche Erklärung vor, die auch die Einhaltung des Verhaltenskodex vonseiten der General- und Subunternehmen zusichert.

Auch der SA8000-Standard gilt für die Lieferkette eines Mitglieds- oder zertifizierten Unternehmens,

dabei besteht das Ziel aber in der Zertifizierung der Produktionsstätten; Einzelhändler und Markenhersteller sollen Zulieferer nur dazu auffordern, den SA8000-Standard einzuhalten.

Die Kodizes von ETI und FWF sind für das Unternehmen insgesamt und seine Zulieferer gültig, wenn auch nicht rechtsverbindlich. Das ETI-Informationsmaterial macht außerdem auch keine klaren Aussagen dazu, sondern bemerkt nur, dass „Mitgliedsunternehmen sich verpflichten, den ETI-Basiskodex *auf alle oder einige Teile* ihres Geschäftes anzuwenden.“

Der FLA-Kodex gilt für alle Produktionsstätten des Unternehmens selbst und denen seiner Zulieferer, Generalunternehmen und Lizenznehmer mit Ausnahme von Betrieben mit „geringfügiger Produktion“. Diese Ausnahmeregelung ermöglicht es z. B. Betrieben, die bis zu sechs Monaten in einem Zeitraum von 24 Monaten unter Vertrag stehen, sich den Regelungen des FLA-Kodex zu entziehen – sicherlich angesichts des weitverbreiteten Einsatzes kurzfristiger Vertragsarbeit in der Bekleidungsindustrie weltweit problematisch.

Monitoring/Verifizierung

Alle fünf Initiativen betrachten die interne Kontrolle des Unternehmens als einen ersten Schritt hin zur unabhängigen Kontrolle durch Dritte. Dabei dreht sich die internationale Debatte um die Frage der „Unabhängigkeit“ der Verifizierung. Inwieweit eine Verifizierung unabhängig ist, wird entscheidend vom Ausmaß der Beteiligung der betroffenen ArbeitnehmerInnen, ihrer Gewerkschaften und arbeitnehmernahen NRO beeinflusst. Beteiligung bedeutet hierbei letzten Endes ihre Vertretung in den zentralen Gremien der Institutionen, die den Kodex initiieren, sowie ihre Einbindung in den Verifizierungsprozess und die Beschwerde- und Einspruchsverfahren (zu letzterem unten mehr).

Überblick und Vergleich

Die FWF, SAI, ETI und das WRC haben in unterschiedlichem Umfang die Beteiligung der Gewerkschaften und NRO an ihren politikgestaltenden Strukturen sichergestellt. Die Glaubwürdigkeit des FLA wird durch mangelnde gewerkschaftliche Vertretung in den Lenkungsgremien beeinträchtigt. Letztlich sind FWF, WRC und ETI die Initiativen, die in enger Abstimmung mit Partnernetzwerken in den Herstellungsländern die unabhängige Kontrolle durchführen.

Kritik gab es an der wichtigen Rolle, die kommerziellen Prüfungsgesellschaften wie SGS und BVQI bei der unabhängigen Verifizierung von SAI übertragen wird. Im Kern geht es immer wieder darum, dass diese Gesellschaften den besonderen Anforderungen einer unabhängigen Kontrolle nicht gerecht werden können, da sie noch nie mit Arbeitnehmerfragen befasst waren. Es ist in der Tat schwer zu glauben, dass die ArbeitnehmerInnen ihre Scheu vor Inspektoren verlieren könnten, die traditionell dem Management so nahe standen wie im Falle SGS und BVQI. Sehr viel hängt dabei aber auch von den Inspektionsrichtlinien und der Aufgabe dieser Inspektionen im gesamten Verifizierungsverlauf ab. Verbindet man nämlich die kommerzielle Inspektion mit Kontroll- und Verifizierungsverfahren, die sich wie im Fall der niederländischen „Fair Wear Foundation“ an NRO/Gewerkschaften orientieren, besteht nicht unbedingt Anlass zur Kritik. Sowohl der FLA wie auch SAI fordern die Nicht-Regierungsorganisationen auf, Schulungen für Inspektoren zu besuchen und dann selber als Inspektoren tätig zu werden. Aber solange nicht ArbeitnehmerInnen und ihre Organisationen ausreichend Vertrauen in den gesamten Verifizierungsrahmen haben, wird auch das nicht helfen.

Das unabhängige Verifizierungssystem des FLA wurde mit dem Reformprogramm vom April 2002 erheblich aufgewertet. Heutzutage wählt der FLA und nicht die Unternehmen die zu kontrollierenden

Betriebsstätten aus, der FLA schließt Verträge mit akkreditierten Inspektoren ab und verbürgt sich für die Umsetzung korrigierender Maßnahmen.

Das Verifizierungssystem der ETI wird weiterhin in Versuchsprojekten getestet. Sie umfassen die interne Kontrolle des Unternehmens, eine kommerzielle Inspektion, unabhängige Kontrolle durch Wissenschaftler und Verifizierung unter Einbeziehung der Gewerkschaften und NRO sowie Mischsysteme.

Das WRC setzt keine kommerziellen Inspektoren zum Zweck der unabhängigen Kontrolle ein. Man entsendet stattdessen Studentendelegationen in die Herstellerländer, um Kontakt zu den Beschäftigten, Arbeitnehmerorganisationen und Netzwerken unabhängiger Prüfer für geplante stichprobenartige Untersuchungen aufzunehmen.

Angesichts der Tatsache, dass die ersten Monitoring- und Verifizierungsmaßnahmen sowie Pilotprojekte erst ab 1998 stattgefunden haben, ist es sicherlich noch zu früh für eine umfassende Bewertung der konkreten Auswirkungen aller Projekte. Man sollte sich jedoch bald an die notwendigen Vorbereitungen für eine Wirkungsanalyse der Art machen, wie sie gegenwärtig in der ETI durchgeführt wird.

Berichterstattung/Offenlegung

Während der FLA und die ETI deutlich darauf hinweisen, dass alle Berichte sowohl den betroffenen Unternehmen wie auch den Vorständen von FLA und ETI zugesandt werden müssen, die daraus zusammengefasste Versionen zur Veröffentlichung erarbeiten müssen, stellt das WRC fest, dass alle Berichte öffentlich gemacht werden müssen. Die FWF schreibt die Einstellung aller öffentlichen Berichte ihrer Mitgliedsunternehmen auf deren Internetseite vor. SAI weist die Inspektoren an, Berichte sowohl an das Unternehmen wie an SAI zu schicken. Parteien, die

Überblick und Vergleich

sich vertraglich zur vertraulichen Behandlung der Informationen verpflichtet haben, erhalten die vollständigen Berichte, andere eine Zusammenfassung.

Die Offenlegung der Betriebsstandorte – ein Thema von zentraler Bedeutung für die Glaubwürdigkeit eines Verhaltenskodex – wird von den fünf Initiativen unterschiedlich gehandhabt. Offenlegung und Transparenz vermitteln eine Vorstellung davon, wieviele Betriebsstätten eines Unternehmens prozentual inspiziert wurden. Wenn diese Fakten verfügbar sind, lässt sich ein Urteil darüber fällen, inwieweit die externe Kontrolle einiger weniger Zulieferbetriebe vielleicht nur dazu benutzt wird, der Öffentlichkeit ein falsches Bild von der Gesamtleistung des Unternehmens vorzuspiegeln.

Das WRC verlangt eine vollständige öffentliche Liste aller Betriebsstandorte. FWF, FLA und ETI schreiben ein Verzeichnis aller Zulieferer vor, das die Mitgliedsunternehmen ihnen zur Verfügung stellen müssen. 2002 beschloss der FLA, den Prozentsatz der unabhängig kontrollierten Zulieferbetriebe der Unternehmen auf nur 5% zu senken (10% in der ersten Phase der Mitgliedschaft. Im Gegenzug sind die Unternehmen aber verpflichtet, dem FLA eine vollständige Liste aller Produktionsstätten vorzulegen; alle in der FLA vertretenen Universitätsfakultäten mit Lizenzprogrammen machen die Veröffentlichung der Betriebsstandorte, an denen ihre Lizenzprodukte hergestellt werden, zur Voraussetzung. SAI macht eine Liste zertifizierter Betriebe öffentlich und erwartet von Einzelhändlern/Markenherstellern („Unterzeichner des SA8000-Standards“) die jährliche Veröffentlichung ihrer zertifizierten Zulieferer und Anwärter auf eine Zertifizierung sowie eine ungefähre Angabe ihrer Zulieferer.

Beschwerden/Einsprüche/
korrigierende Maßnahmen

Von zentraler Bedeutung ist die Einrichtung einer unabhängigen Stelle, an die sich ArbeitnehmerInnen oder ihre Vertreter bei Beschwerden und Einsprüchen wenden können. Alle fünf Initiativen haben konkrete Verfahren festgelegt, nach denen ArbeitnehmerInnen und Interessierte ihre Beschwerden und Einsprüche – entweder anonym oder öffentlich – an die wichtigsten Entscheidungsgremien richten können.

Das WRC geht als System von Beschwerden aus; es erhielt deshalb auch vergleichsweise die meisten Beschwerden von ArbeitnehmerInnen in den letzten Jahren. Diese Beschwerden lösten umfangreiche Untersuchungen durch das WRC und eine Reihe korrigierender Maßnahmen aus, mit denen die Arbeitsbedingungen in den betroffenen Betrieben verbessert wurden. In einigen Fällen wie der 2002 beim FLA eingereichten Beschwerde gegen die Unterdrückung von Gewerkschaften in der BJ&B-Fabrik in der Dominikanischen Republik, arbeiteten FLA und WRC zusammen und erreichten schließlich die erfolgreiche Wiedereinstellung der meisten entlassenen Beschäftigten.

Kosten/Finanzierung

Es ist zwischen den normalen Haushaltsmitteln der fünf Initiativen, den Kosten für Verifizierung/Zertifizierung und für korrigierende Maßnahmen zu unterscheiden. Nicht alle fünf Initiativen kümmern sich explizit um alle drei Aspekte. Vorhandene Mängel sollten aber zukünftig behoben werden.

Nach Aussage von SAI bezahlen Fabriken/landwirtschaftliche Betriebe für ihre Zertifizierung, obwohl bisher Unternehmen, die der Initiative als Unterzeichner angehören, in einigen Fällen Gebühren für

Überblick und Vergleich

Inspektion und technische Unterstützung gezahlt haben. Ausgehend von der Logik der Markenorientierung bestehen der FLA, ETI und die FWF darauf, dass ihnen angeschlossene Unternehmen die Kosten für die externe Kontrolle ihrer Zulieferer übernehmen. Das WRC finanziert die Verifizierung aus seinen Haushaltsmitteln.

Bezüglich der korrigierenden Maßnahmen stellt das WRC fest, dass die dafür entstehenden Kosten vom lizenznehmenden Unternehmen getragen werden müssen. Die Regelung des FWF-Kodex geht in dieselbe Richtung und verweist darauf, dass die Verantwortung für Arbeitsbedingungen am Ende der Lieferkette liegt, also bei den transnationalen Unternehmen. SAI fordert Einzelhändler in vager Form auf, ihren Zulieferern bei der Einhaltung internationaler Standards behilflich zu sein. Die ETI verweist darauf, dass Zulieferer die Kosten zu tragen hätten; gleichzeitig drängt sie Einzelhändler zur angemessenen Bezahlung der Zulieferer für deren Produkte und gibt günstige Bezugsbedingungen vor (z. B. zuverlässige mittelfristige Bestelltermine), um den Zulieferern die Umsetzung der geforderten Sozialstandards auch zu ermöglichen.

Strukturell unterscheiden sich die Einnahmen zur Deckung der täglichen laufenden Kosten der fünf Kodifizierungseinrichtungen folgendermaßen:

- Mitgliedsgebühren sind ein wesentlicher Bestandteil der Haushaltsmittel aller fünf Initiativen;
- einzige Ausnahme stellt dabei die „Fair Wear Foundation“ dar, die sich z.T. über tarifvertragliche Regelungen finanziert;
- i.A. erhalten sowohl SAI wie WRC und ETI staatliche Mittel,
- SAI und WRC erhalten darüber hinaus Gelder von Stiftungen.

Schlußfolgerung

Trotz einiger Ähnlichkeiten und Harmonisierungsmaßnahmen zwischen den fünf Initiativen sollte man vielleicht auch einige der auffälligsten Unterschiede, die sich aus dem vorhergehenden Vergleich ergeben, zusammenfassend darstellen:

- Das Prinzip der Markenmitgliedschaft bei der ETI und „Fair Wear Foundation“ im Gegensatz zum Prinzip der Zertifizierung bei SAI und Akkreditierung beim FLA.
- Die Beteiligung von Interessengruppen gestaltet sich beim FLA weniger repräsentativ als bei den anderen vier Initiativen, da in zentralen Gremien keine gewerkschaftlichen Partner vertreten sind.
- Im Gegensatz zur Markenorientierung geht beim SA8000-Standard ein großer Teil der Verantwortung für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen von den TNU auf Betriebe in den Entwicklungs- und Transformationsländern über.
- Die in der FLA-Charta enthaltenen Sozialstandards weisen Defizite auf.
- Kommerzielle Inspektoren mit geringen Erfahrungen beim Sozialaudit spielen im SAI-System eine zentrale Rolle.
- Die unabhängige Kontrolle von FWF, WRC und ETI setzt eine enge Zusammenarbeit mit örtlichen Stellen in den Erzeugerländern voraus.
- Das WRC und der FLA können wirkungsvoll mit Boykotts gegen Unternehmen, die Regelungen ihrer Kodizes nicht befolgen, drohen, nämlich mit Kündigung der Lizenzverträge. Die Sanktionen der anderen Initiativen bestehen aus Druck der Verbraucher und Medien oder Rücknahme des Zertifikats – wirtschaftlich vielleicht weniger überzeugend als Druckmittel, aber doch wirkungsvoll, solange der öffentliche Druck aufrecht erhalten werden kann.

Überblick und Vergleich

In den letzten Jahren haben sich die Ansätze und Aktivitäten der fünf Initiativen in einigen Arbeitsfeldern angenähert. Man wird zukünftig weitere Gemeinsamkeiten sondieren müssen, um die Hebelwirkung dieser Initiativen zu verstärken.

Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (JOIN)

Ein wichtiges Forum, in dem man Erfahrungen mit besserer Koordinierung und Kooperation zwischen den Initiativen der Interessengruppen und den Kodex-orientierten Initiativen sammeln kann, ist die 2003 ins Leben gerufene gemeinsame Initiative „Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (JOIN). Beteiligt sind daran die „Ethical Trading Initiative“ (ETI), „Social Accountability International“ (SAI), der „Fair Labor“-Verband (FLA), das Worker Rights Consortium (WRC), die „Fair Wear Foundation“ (FWF) und die „Clean Clothes Campaign“ (CCC). Es ist der erste Versuch dieser Art, unterschiedliche Aspekte der Implementierung und Durchsetzung der Kodizes aufseiten der wichtigsten Organisationen in einem gemeinsamen Programm zu bündeln.

JOIN wurde auf dem Hintergrund einer in den letzten zehn Jahren weltweit ständig wachsenden Zahl von Verhaltenskodizes und Implementierungssystemen gegründet. Markenhersteller und Einzelhändler sehen sich mit mehreren Industriestandards konfrontiert und Zulieferer sind oft verwirrt angesichts der Vielzahl von Kodizes und Initiativen. Lokale Organisationen in den Entwicklungs- und Transformationsländern fühlen sich durch den von vielen Initiativen geforderten zeitlichen Aufwand frustriert. Zur Entzerrung dieser Situation sind bessere Koordinierung und Kooperation unabdingbar. Dabei ist auch wichtig, dass sich alle Beteiligten ein gemeinsames

Bild davon machen, wie freiwillige Verhaltenskodizes zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können.

JOIN verfolgt folgende Ziele

- a) die Wirksamkeit und Wirkung der „Multistakeholder“-Ansätze bei der Implementierung und Einhaltung der Verhaltenskodizes zu stärken, indem man sich bei der Verwendung der Mittel so weit wie möglich auf die Verbesserung der Lebensbedingungen von ArbeitnehmerInnen und ihren Familien konzentriert,
- b) Möglichkeiten engerer Zusammenarbeit zwischen den Organisationen zu sondieren,
- c) gemeinsame Erfahrungen zu machen, inwieweit freiwillige Kodizes der Arbeitspraxis zu besseren Bedingungen im Betrieb in den globalen Lieferketten beitragen können.

Die praktische Arbeit von JOIN wird das erste Mal in einem gemeinsamen Projekt in der Türkei, das 2004 gestartet wurde, auf die Probe gestellt. Im Mittelpunkt des Projektes stehen Fragen der Vereinigungsfreiheit, Vergütung und Arbeitszeit. Im Laufe des Projektes werden verschiedene Ansätze zur Umsetzung der Kodizes in unterschiedlichen Zulieferbetrieben der beteiligten multinationalen Unternehmen getestet.

5. Privatinitiativen für Verhaltenskodizes mit Schwerpunkt auf der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie

Außer den in Kapitel 4 beschriebenen fünf Verifizierungsorganen bestehen noch weitere Initiativen für Verhaltenskodizes, die eine gründliche Besprechung verdienen. Die vorliegende Broschüre lässt jedoch nicht mehr als den in Kapitel 5 und 6 folgenden Überblick über einige wenige Beispiele zu.

5.1 Die Clean Clothes Campaign (CCC)

Die 1990 in den Niederlanden gegründete CCC (Kampagne für saubere Kleidung, KSK) ist heute in 12 europäischen Ländern präsent. Ein internationales Sekretariat in Amsterdam koordiniert die Tätigkeit der selbstständigen nationalen Verbände.

Die CCC besteht aus einem Netzwerk von mehr als 300 Verbänden und NRO – Verbraucherorganisationen, Solidaritäts- und Kirchengruppen, Weltläden, Forschungsinstituten und Frauenorganisationen, die mit Partnerorganisationen in Entwicklungs- und Transformationsländern eng zusammenarbeiten.

Um die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportswear-Industrie weltweit zu verbessern, informiert die CCC den Verbraucher, übt Einfluss auf Firmen aus, unterstützt Arbeitnehmerorganisationen und führt Kampagnen zu rechtlichen Problemen durch.

Bei Streiks, Personalabbau und Entschädigungsansprüchen von ArbeitnehmerInnen in der Bekleidungs- und Sportschuhindustrie greift die CCC zum Beispiel mit Pressemeldungen, Protestbriefen und Straßenkampagnen ein. Zur Zeit bearbeitet das *Urgent Appeals Network* der CCC pro Jahr durchschnittlich 30 Fälle von Verstößen gegen die internationalen Arbeitsnormen der IAO oder die Verhaltenskodizes globaler Einkäufer.

Einige Mitgliedsorganisationen der CCC engagieren sich mit *Bildungsprogrammen für ArbeitnehmerInnen* in Entwicklungsländern und in Osteuropa. So führen zum Beispiel das SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene (ein Mitglied der deutschen CCC) und die Friedrich-Ebert-Stiftung in Indonesien seit dem Jahr 2000 Ausbildungskurse über Verhaltenskodizes für Angehörige von Gewerkschaften und NRO durch.

Zur Information und Mobilisierung der Verbraucher setzt die CCC *öffentliche Kampagnen* ein, wie zum Beispiel die im Jahr 2004 durchgeführte Kampagne „Play Fair at the Olympics“. Diese Kampagne, die die CCC mit globalen Gewerkschaften wie dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV) sowie mit Oxfam zusammen durchführte, zielte darauf ab, die für die Vergabe von Lizenz- und Sponsorenverträgen durch das Internationale Olympische Komitee (IOK) an Sportbekleidungsfirmen geltenden Standards auszubauen und die Unternehmen zu einer Verbesserung ihrer globalen Beschaffungspraxis zu veranlassen. In den Monaten vor der Eröffnungszeremonie der Olympischen Spiele in Athen im August 2004 organisierten die CCC und ihre Verbündeten Hunderte öffentlicher Veranstaltungen in 35 Ländern. Mehr als eine halbe Million Unterschriften wurden für die Kampagne gesammelt, über die in den Medien auf der ganzen Welt hundertfach berichtet wurde. Einige Bekleidungsfirmen waren durchaus zu entsprechenden Maßnahmen bereit, aber das IOK zeigte sich verschlossener. Weiterführende Kampagnen konzentrieren sich auf die Olympischen Spiele in Turin (2006) und Peking (2008).

In den letzten Jahren konnte die CCC Städte und Gemeinden in vielen europäischen Ländern für eine *Ethik des öffentlichen Beschaffungswesens* mobili-

sieren. In Frankreich zum Beispiel verabschiedeten 250 Gemeinden eine Resolution, nach der bei öffentlichen Ausschreibungen für Bekleidungsartikel auch Arbeitsnormen berücksichtigt werden sollen. Die Kampagne *Clean Clothes Communities* hat sich mittlerweile auf die Niederlande, Belgien, Spanien, Deutschland, Schweden und Großbritannien ausgeweitet.

Des weiteren versucht die CCC, auf das *Europäische Parlament und die EU-Kommission* im Hinblick auf Verhaltenskodizes und die soziale Verantwortung der Unternehmen Einfluss zu nehmen. Verschiedene CCC-Verbände bzw. Mitgliedsorganisationen waren auch im Zusammenhang mit den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* tätig und reichten bei den nationalen Kontaktstellen in verschiedenen OECD-Ländern Beschwerden ein (siehe Kapitel 6.1).

Nach eingehenden Beratungen mit internationalen Gewerkschafts- und Partnerorganisationen aus der ganzen Welt verabschiedete die CCC im Februar 1998 ihren *Code of Labour Practices for the Apparel Industry including Sportswear*. Zu den mehr als 250 Unterzeichnern des Regelwerks zählen unter anderem die ITBLAV, der Europäische Gewerkschaftsbund Textil, Bekleidung und Leder (ETU/TCL), das „Asia Monitor Resource Center“ (AMRC) sowie die „Transnationals Information Exchange Asia“ (TIE Asia). Das CCC-Regelwerk folgt dem Vorbild der entsprechenden IBFG-Regeln.

Verhandlungen zwischen Einzelhändlern, Markenherstellern und der CCC in den Jahren 1998 bis 2005 führten zur Durchführung verschiedener Pilotprojekte in den Niederlanden, Frankreich, Schweden, der Schweiz, Großbritannien und Deutschland. Im Rahmen dieser Pilotprojekte wurde das CCC-Regelwerk von den beteiligten Parteien entweder kurz- oder längerfristig als Arbeitsunterlage übernommen.

Da die CCC *keine Initiative verschiedener Interessengruppen darstellt*, verwendet sie derartige Pilotprojekte als Katalysatoren für die Institutionalisierung von Kontrollsystemen als Vorbedingung für einen dauerhaften Verbesserungsprozess. CCC-Partnerorganisationen aus Ländern mit einer großen Bekleidungsindustrie haben wiederholt davor gewarnt, anfängliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nach der Einführung von Pilotprojekten in ausgewählten Fabriken zu überschätzen.

In den Niederlanden und Großbritannien gehört die CCC jeweils der FWF bzw. der ETI an. 2004 beteiligte sich die Schweizer CCC nach dem erfolgreichen Abschluss eines Pilotprojekts mit drei Einzelhandelsunternehmen an der Einrichtung einer Verifizierungsstruktur namens ISCOM (Independent Social Compliance Monitoring). In Deutschland wurde 2005 ein Pilotprojekt der CCC mit der Firma Hess Natur abgeschlossen. Als Folge dieses Projekts entschied sich Hess Natur dafür, als erstes nicht holländisches Mitglied der „Fair Wear Foundation“ (FWF) in den Niederlanden beizutreten. Allgemein gilt dies als wichtiger Schritt zum Ausbau der FWF als europäisches Kontrollorgan.

5.2 Die Charta der europäischen Sozialpartner im Textil- und Bekleidungssektor

1997 unterzeichneten der Europäische Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie (EURATEX) und der Europäische Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder (ETUC/TCL) die *Charta der Europäischen Sozialpartner im Textil- und Bekleidungssektor – Verhaltenskodex*. Darin vereinbarten die Parteien, ihre Mitgliedsorganisationen anzuweisen, die Firmen und Beschäftigte in der europäischen Textil- und Bekleidungsindustrie zur Einhaltung der fünf

IAO-Kernarbeitsnormen anzuhalten. Zusammen mit dem „Basic Code of Labour Practice“ des IBFG aus dem Jahr 1997 hat dieser Verhaltenskodex tatsächlich die nachfolgenden Regelwerke in diesem Sektor beeinflusst. Im Prinzip jedoch ähnelt die zwischen den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden vereinbarte Charta eher einer Rahmenvereinbarung als den weiter oben beschriebenen Verhaltenskodex-Initiativen.

5.3 Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

In den letzten Jahren gewann das Programm der „Worldwide Responsible Apparel Production“ (WRAP), das 1998 von der „American Apparel Manufacturers Association“ (heute American Apparel and Footwear Association) ins Leben gerufen wurde, beträchtlich an Unterstützung, und zwar hauptsächlich von Bekleidungsherstellern in südlichen Ländern. Heute gilt das WRAP-Zertifizierungsprogramm für 20 nationale Industrie- und Handelsverbände in Mittelamerika, der Karibik, Mexiko, Südafrika und der Türkei sowie in einigen asiatischen Ländern wie den Philippinen und Sri Lanka.

Im Rahmen des WRAP-Systems sind die Kosten für die Zertifizierung einzelner Fabriken durch die Eigentümer zu begleichen. Die WRAP-Sozialstandards sind die schwächsten aller Verhaltenskodizes, die in den USA in den letzten Jahren eingeführt wurden. Nur selten wird mehr verlangt als die Einhaltung des jeweiligen nationalen Arbeitsrechts, und die IAO-Übereinkommen werden gar nicht erwähnt. Sowohl kommerzielle Unternehmen als auch gemeinnützige Organisationen können als externe Inspektoren akkreditiert werden. Vorstand und Leitung des Programms setzen sich aus Vertretern amerikanischer Bekleidungshersteller wie Sara Lee sowie aus Wissenschaftlern und früheren hochrangigen Mitarbeitern des amerikanischen Arbeitsministeriums zusammen. Aufgrund der Schwächen seiner Sozialstan-

dards und Überwachungsmethoden gilt das WRAP-Programm unter Gewerkschaften und NRO als nur wenig glaubwürdig.

Nach der Programmstatistik waren im Januar 2004 insgesamt 600 Fabriken nach den WRAP-Standards zertifiziert. Ein Verzeichnis der zertifizierten Betriebe liegt jedoch der Öffentlichkeit bislang nicht vor.

5.4 Die Business Social Compliance Initiative (BSCI)

Die „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI) wurde im November 2004 in Brüssel ins Leben gerufen. Unter der Ägide von Einzelhandelsketten, die mit zu den größten in Europa zählen, zielt die Initiative darauf ab, die Sozialleistungen der Zulieferer weltweit im Rahmen eines einheitlichen Systems zu überwachen. Ursprünglich als Lösung für den Einzelhandel in Europa konzipiert, steht die Initiative auch außereuropäischen Firmen und Konzernen offen.

Die treibende Kraft hinter der BSCI ist die in Brüssel beheimatete „Foreign Trade Association“ (FTA), ein Lobby-Verband für Fragen des europäischen Außenhandels. So wandte sich zum Beispiel die FTA mit ihrer Lobbytätigkeit strikt gegen den „Protektionismus“ der europäischen Textilhersteller wie auch gegen die Schaffung bindender Regeln zur sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR).

Auf europäischer Ebene stellt die BSCI ein Abbild des CSR-Programms des Außenhandelsverbandes des deutschen Einzelhandels (AVE) und der deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) dar, das durch das deutsche Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt und teilweise finanziert wird. Von 2002 bis 2005 wurden 2000 Zulieferer deutscher Einzelhandelsketten wie Otto, C&A und KarstadtQuelle in 12 Ländern im Rahmen des Sektorenprogramms des

AVE und der GTZ überprüft. Die deutsche CCC weist zwar auf die Verbesserungen hin, die das Programm im Vergleich zu den früheren mangelhaften Ansätzen einzelner Firmen bietet, aber sie kritisiert auch, daß weder Gewerkschaften noch NRO eine wesentliche Rolle im Verifizierungsprozess spielen.

Zur Zeit gehören der BSCI mehr als 30 Firmen aus sieben europäischen Ländern an, z.B. Migros und Coop aus der Schweiz, Metro und Otto aus Deutschland und C&A aus den Niederlanden.

Ähnlich wie das Sektorenprogramm des AVE und der GTZ bietet die BSCI weder Gewerkschaften noch NRO eine führende Rolle in ihren Strukturen. Beide Initiativen dienen eher der Überwachung als einer unabhängigen Verifizierung.

5.5 Die Internationale Organisation für Normung (ISO)

Obwohl die ISO sich als branchenübergreifende Initiative nicht ausschließlich auf die Bekleidungs- und Sportschuhindustrie konzentriert, soll sie aufgrund ihrer Bedeutung dennoch an dieser Stelle kurz beschrieben werden.

Im Lauf der letzten Jahre wurde auf Veranlassung der Internationalen Organisation für Normung (ISO) eine Diskussion über die ISO-Dokumente zur „Corporate Responsibility“ geführt, wobei die Erfahrungen mit den ISO-Normen für Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme (ISO 9000 bzw. ISO 14000) mit berücksichtigt wurden.

Das erste Treffen der ISO-Arbeitsgruppe zur sozialen Verantwortung fand vom 7. bis 11. März 2005 in Salvador de Bahia in Brasilien statt. Bei dieser Gelegenheit wurde der Beginn der Arbeiten an einer zukünftigen ISO-Norm 26000 mit Richtlinien zur sozialen Verantwortung beschlossen, die 2008 veröffentlicht werden sollen.

Die ISO möchte sicherstellen, daß die zukünftige Norm auf breiter Grundlage von den Beiträgen derjenigen Gruppen profitiert, die ein ernsthaftes Interesse an sozialer Verantwortung haben. Dazu wurden die beteiligten Interessengruppen durch die ISO in sechs sowohl geografisch als auch von der Gleichstellung her ausgewogene Kategorien aufgeteilt: Industrie, Regierung, ArbeitnehmerInnen, VerbraucherInnen, NRO und andere.

S. A. Chandrawathi, Präsidentin der Free Trade Zones & General Services Employees Union, Sri Lanka



6. Die jüngsten Verhaltenskodex-Initiativen zwischenstaatlicher Organisationen und der EU

Außer den Privatinitiativen für Verhaltenskodizes wurden in den letzten Jahren ähnliche Schritte auch von zwischenstaatlichen Organisationen sowie von der EU eingeleitet. Obwohl bereits internationale Regelungen zum Verhalten von Firmen existierten, wie z.B. die dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik aus dem Jahr 1997, schritt die Entwicklung weiter fort, wobei die soeben genannte Erklärung jedoch bislang kaum praktische Auswirkungen gezeigt hat.

6.1 Die Neufassung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen



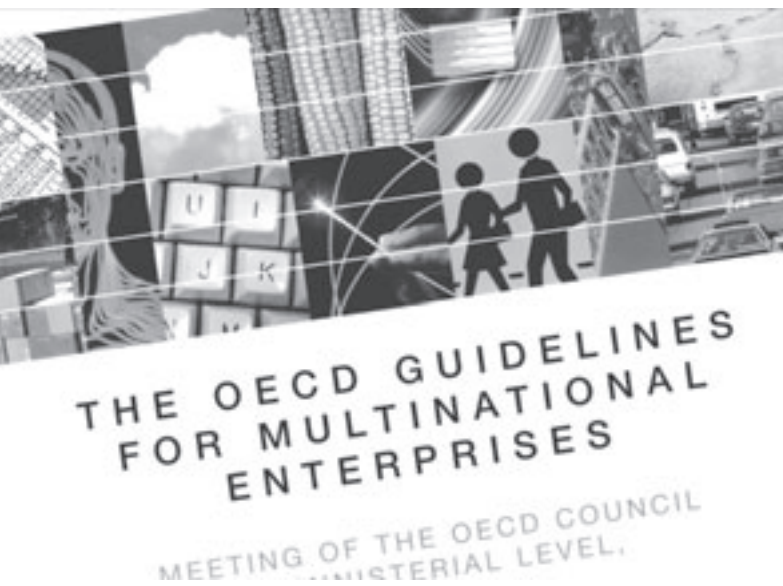
Im Juni 2000 revidierte die OECD ihre ursprünglich 1976 veröffentlichten Richtlinien für multinationale Unternehmen. Sie sind für die betroffenen Unternehmen nicht rechtlich bindend, sondern legen lediglich fest, welche Erwartungen die Regierungen der beigetretenen Länder innerhalb und außerhalb der OECD im Hinblick auf die Einhaltung bestimmter Normen und Grundsätze hegen. Zwar enthalten die

neuen Richtlinien mehrere neue Themen, wie z.B. nachhaltige Entwicklung, Menschenrechte, Umweltmanagement, Kinder- und Zwangsarbeit, Bestechung und Korruption, aber in anderer Hinsicht bestehen immer noch beträchtliche Schwächen, wie z.B. im Verbraucherschutz, der Förderung der Atomkraft, der Gentechnik usw. Im Hinblick auf den Geltungsbereich der revidierten OECD-Leitsätze wurden jedoch Fortschritte erzielt: er schließt jetzt auch die Lieferketten multinationaler Unternehmen mit ein. Zum ersten Mal haben NRO jetzt das Recht, bei den „National Contact Points“ (NCPs) in den Mitgliedsländern der OECD wie auch in anderen Ländern Beschwerde gegen die Aktivitäten einzelner Unternehmen einzulegen.

Obwohl die Einhaltung der OECD-Leitsätze freiwillig ist, sind die OECD-Regierungen verpflichtet, etwaigen Beschwerden im Rahmen des NCP-Mechanismus nachzugehen. Die NCP sind Regierungsstellen, die multinationale Unternehmen zur Einhaltung der Richtlinien anhalten sollen. Von ihrer Struktur her können die NCP in den einzelnen Ländern sowohl aus einer als auch aus mehreren Abteilungen bestehen.

Im Lauf der letzten fünf Jahre wurden von den NRO bzw. den Gewerkschaften in den OECD-Ländern 45 bzw. 57 Beschwerden bei den NCP eingereicht.

Die „OECD Watch“, ein internationaler Verbund von 47 NRO, der die Aktivitäten der Zivilgesellschaft im Zusammenhang mit den Richtlinien unterstützt, legte dem OECD-Investitionsausschuss bei seiner Sitzung im September 2005 in Paris eine Auswertung der Beschwerdefälle vor (OECD Watch, 2005). Danach erwiesen sich die Richtlinien im Allgemeinen als unzureichend und mangelhaft, obwohl in einigen Fällen bestimmte Probleme gelöst und Streitigkeiten zwischen Gemeinden und Investoren entschärft werden konnten. Angesichts dieser Mängel ist „OECD Watch“ der Ansicht, dass die Regierungen rechtlich bindende,



internationale Sozial- und Umweltstandards sowie einen gesetzlichen Rahmen für die Rechenschaftspflicht der Unternehmen einführen sollten.

Zu den Mängeln, die im Bericht der „OECD Watch“ besonders hervorgehoben wurden, zählen fehlende Untersuchungskapazitäten der NCP, die mangelnde Bereitschaft zur näheren Untersuchung angeblicher Verstöße gegen die Richtlinien, der versuchte Ausschluss von Fällen, die mit der Verantwortung für eine Lieferkette in Zusammenhang stehen, und Verzögerungen bei der Bearbeitung. Um den Erfolg von Beschwerden als Mittel zur Problemlösung zu sichern, empfiehlt „OECD Watch“ u.a.:

- die Einführung von Mechanismen zur Bewehrung der Rechenschaftspflicht, wie zum Beispiel Sanktionen; die Ausweitung des „Peer-Review-Mechanismus“; und eine parlamentarische Überprüfung der Leistung der NCP.
- Maßnahmen zur verstärkten Anwendung der Richtlinien besonders im Hinblick auf den Handel und die Verantwortung der Firmen für ihre Zulieferketten.
- Letztlich sollte die Untersuchung von Beschwerden in die Hände von Richtern oder Ombudsmännern gelegt werden, die von der jeweiligen Regierung unabhängig und mit Befugnissen und Ressourcen ausgestattet sein sollten, die es ihnen ermöglichen, Fälle zu untersuchen, Beweise gegeneinander abzuwägen, Entscheidungen zu treffen und, falls nötig, Sanktionen festzusetzen (OECD Watch, 2005).

6.2 Der UN Global Compact

Bei der Sitzung des Weltwirtschaftsforums im Januar 1999 in Davos schlug UN-Generalsekretär Kofi Annan unter dem Namen „Global Compact“ eine neue Initiative zur Unterstützung einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung und der

Anwendung allgemein gültiger Werte vor. Die Initiative wurde von führenden Vertretern der Wirtschaft, der Beschäftigten und der Zivilgesellschaft gemeinsam erarbeitet. Im Grundsatz geht sie auf die allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der IAO und die Umwelt- und Entwicklungsgrundsätze von Rio zurück. Bis heute haben sich etwa 2000 multinationale Unternehmen öffentlich zur Unterstützung des „Global Compact“ verpflichtet. Dazu gehören u.a. Nike, DaimlerChrysler, Royal Dutch/Shell, Unilever, Rio Tinto, die Deutsche Bank und Bayer sowie Wirtschaftsverbände wie die Internationale Handelskammer. Gewerkschaftsorganisationen wie der IBFG und NRO wie amnesty international gehören ebenfalls dem „Global Compact“ an.

Im Rahmen des „Global Compact“ sind die Unternehmen verpflichtet, Jahresberichte zu veröffentlichen und auf ihren Internetseiten Beispiele anzuführen, die Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien des „Global Compact“ verdeutlichen. Für NRO wiederum besteht die Möglichkeit, diese Erklärungen öffentlich zu hinterfragen.

Ungeachtet seines möglichen Nutzens als Dialogplattform wurde der „Global Compact“ bereits von denjenigen scharf kritisiert, die schon seit Jahren um eine Verbesserung der Menschenrechte bei den



Tochterfirmen und Zulieferern transnationaler Unternehmen kämpfen. Die bei einigen Unterzeichnern des „Global Compact“ wie Nike, Shell und Bayer herrschenden menschen- und arbeitsrechtlichen Bedingungen wurden wieder und wieder öffentlich angeprangert. Der „Global Compact“ ist eine Vereinbarung ohne rechtliche Bindungskraft und ohne jeden Mechanismus zu seiner Durchsetzung. Es erscheint deshalb zweifelhaft, ob die Beiträge derer, die in der Produktionskette der betreffenden Unternehmen am meisten unter Menschenrechtsverletzungen zu leiden haben, gebührend berücksichtigt werden.

6.3 Die CSR-Politik der EU

Als eine weitere bedeutende Initiative zur Einführung von Verhaltenskodizes stimmte das europäische Parlament am 13. Mai 2002 für neue gesetzliche Regelungen, die die Unternehmen verpflichten, jährlich über ihr Verhalten im Sozial- und Umweltbereich Bericht zu erstatten. Vorstandsmitglieder sind für diese Praktiken nunmehr persönlich verantwortlich, und europäische Firmen können für Übergriffe in Entwicklungsländern rechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

In ihrer Reaktion auf den Beschluss des Parlaments, die im Juli 2002 veröffentlicht wurde, lehnte die europäische Kommission jedwede gesetzliche Regelung der „Corporate Social Responsibility“ (CSR) ab und verwies darauf, dass die Übernahme einer solchen Verantwortung freiwillig sei. In ihrem Weißbuch weist die Kommission jede Pflicht zu einer sozialen und ökologischen Berichterstattung und zur Anbringung von Sozialsiegeln ebenso zurück wie eine Verpflichtung der Rentenfonds in den Mitgliedstaaten zur Offenlegung der sozialen Verantwortlichkeit ihrer Investitionspolitik. Die EU-Kommission betont dabei ihre Rolle bei der Förderung von Kenntnissen im Umgang mit der CSR sowie der Verbreitung von „Best Practices“ und der Einführung einer ethischen Dimen-

sion in ihrer eigenen Beschaffungspolitik. Unter dem Vorsitz der EU-Kommission wurde ein „European Multistakeholder Forum on CSR“ eingerichtet, das sich aus 40 Vertretern von Unternehmen, Gewerkschaften, Verbrauchergruppen und NRO zusammensetzte.

Im Juni 2004 veröffentlichte das Forum seinen Abschlussbericht mit Initiativvorschlägen und Empfehlungen, die sich im Großen und Ganzen auf die Förderung freiwilliger CSR-Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Bildung, öffentliche Beschaffung, sozialverantwortliche Investitionen usw. beschränken. Zur Rolle der staatlichen Behörden und der EU schlägt der Bericht vor, rechtliche sowie wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Unternehmen eine marktwirtschaftliche Nutzung der CSR sowohl in der EU als auch weltweit ermöglichen. Eine Bindung der Unternehmen an internationale Arbeits- und Sozialstandards wird nicht erwähnt (EU Multistakeholder Forum on CSR, 2004).

6.4 Die UN-Normen

Im August 2003 verabschiedete die UN-Unterkommission zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte den Entwurf eines Regelwerks mit dem Titel „Norms on Responsibilities of TNCs and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights“ (UN Norms). Obwohl sich die Normen der UN ausschließlich auf bestehende völkerrechtliche Regelungen einschließlich der IAO-Kernarbeitsnormen gründen, ist seither eine heftige internationale Debatte darüber entbrannt, ob völkerrechtliche Verträge für Unternehmen und nicht für Regierungen rechtlich bindend sein sollten. Nicht nur die Regierungen der EU-Mitglieder und anderer Staaten, sondern auch Gewerkschaften und Unternehmen sind der Ansicht, dass die Menschenrechte zunächst von Staaten gewährleistet werden sollten, während andere Regierungen und NRO sowie auch einige Unternehmen die Normen mit einem rechtlich wirksamen Status versehen möchten.

2004 wurde dieser Normenentwurf der UN-Menschenrechtskommission (UNHRC) vorgelegt, die ihrerseits den Hochkommissar für Menschenrechtsfragen damit beauftragte, verschiedene Interessengruppen zum „Geltungsbereich und rechtlichen Status bestehender Initiativen und Normen zur Verantwortung transnationaler und ähnlicher Unternehmen im Bereich der Menschenrechte, wie u.a. in dem Normenentwurf dargelegt,“ zu befragen.

Der Bericht über diesen Konsultationsvorgang wurde auf der Sitzung des UNHRC im Jahr 2005 besprochen. Dabei wurde beschlossen, eine/n Sonderbeauftragte/n für die nächsten zwei Jahre damit zu betrauen, a) Normen für die Verantwortung und Rechenschaftspflicht transnationaler und anderer Unternehmen im Bereich der Menschenrechte festzu-

legen und zu klären und b) die Rolle der Staaten bei der tatsächlichen ordnungsrechtlichen Regelung der Rolle transnationaler und anderer Unternehmen im Hinblick auf die Menschenrechte, auch im Rahmen internationaler Zusammenarbeit, näher zu bestimmen.

Einerseits hegt der IBFG Bedenken, dass durch die Unterstützung der UN-Normen die Rolle der IAO unterminiert werden könnte. Andererseits wünschen sich NRO wie das „International Network for Social and Cultural Rights“, „Oxfam Community Aid Abroad“, amnesty international und andere eine allgemeine Anerkennung der UN-Normen als einen Schritt hin zu einer rechtlichen Grundlage für eine bessere Absicherung der Achtung der Menschenrechte und Arbeitsnormen in der globalen Wirtschaft.

7. Ausblick

ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des Globalisierungsdrucks in den letzten 30 Jahren in den Fabriken an Einfluss verloren haben, können mit Hilfe von Verhaltenskodizes durchaus Boden gutmachen – aber nur, wenn sie die Vorteile und Grenzen kennen.

Verhaltenskodizes können der Umsetzung von Sozialnormen dienlich sein, wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen und in weiterreichende politische Aktivitäten eingebettet sind.

Verhaltensregeln müssen den folgenden Kriterien entsprechen, wenn sie ihre kurzfristigen Ziele erreichen sollen:

a) Entgelt

Sozialnormen sollten den „Basic Code of Labour Practice“ des IBFG nicht unterlaufen, der weiter gefaßt ist als die Kernarbeitsnormen der IAO. Kernpunkte sind in dieser Hinsicht die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

b) Teilhabe

Verhaltenskodizes können nur dann funktionieren, wenn die beteiligten Interessengruppen, d.h. Unternehmen, Gewerkschaften und NRO, auf den einzelnen Entscheidungsebenen der Verifizierungsinstanzen gleichberechtigt vertreten sind.

c) Soziale Verantwortung in der Produktionskette

Die einflussreichen Akteure des Welthandels müssen sich ihrer Verantwortung für die in den globalen Produktionsketten herrschenden Arbeitsbedingungen stellen. Dazu ist die Umsetzung von Verhaltenskodizes erforderlich. Das bedeutet, dass transnationale Unternehmen einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

entlang der gesamten Lieferkette leisten müssen, zu der Subunternehmer genauso gehören wie Heimarbeiter. Zuvorderst jedoch müssen die Unternehmen ihre Beschaffungspraktiken (Preisgestaltung, Liefertermine usw.) so ändern, dass ihren Vertragspartnern die Einhaltung der jeweiligen Verhaltenskodizes ermöglicht wird.

d) Unabhängige Überprüfung

Die Umsetzung von Verhaltenskodizes in den Unternehmen sowie ihre Kontrolle müssen durch unabhängige, von mehreren Interessengruppen gebildete Instanzen überprüft werden.

e) Beschwerden

Beschwerden müssen grundsätzlich von einer unabhängigen Instanz in Empfang genommen und bearbeitet werden. ArbeitnehmerInnen und anderen Interessenten muss es möglich sein, Beschwerden vertraulich und wirkungsvoll vorzutragen.

f) Transparenz

Eine öffentliche Berichterstattung ist für die Glaubwürdigkeit von Initiativen mehrerer Interessengruppen von grundlegender Bedeutung. Um die Glaubwürdigkeit und Effizienz dieser Initiativen zu steigern, ist eine stärkere Zusammenarbeit mit Kontroll- und Verifizierungsstrukturen in Entwicklungsländern sowie weitere Schulung der Beschäftigten unerlässlich.

In den letzten Jahren beteiligten sich immer mehr NRO aus dem Süden an der Überwachung und Verifizierung von Regelwerken, wie zum Beispiel GMIES in El Salvador, COVERCO in Guatemala und EMI in Honduras. Diese Gruppen haben unabhängige Maßnahmen zur Kontrolle von Unternehmen durchgeführt und regionale Netzwerke gebildet.

Um jedoch das übergeordnete Ziel einer Stärkung der ArbeitnehmerInnen in einer globalisierten Wirtschaft zu erreichen, muss über den Bereich der Verhaltenskodizes hinaus mehr getan werden.

In einem weiter gefaßten internationalen Zusammenhang sollten Verhaltenskodizes den folgenden Anforderungen genügen:

- **INTERNATIONALE SOLIDARITÄT**

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollten Aktivitäten im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes in die weitergehende Perspektive internationaler Solidarität eingebunden sein.

Von Streiks, Personalabbau oder militärischen Zwangsmaßnahmen betroffene ArbeitnehmerInnen benötigen häufig direkte solidarische Unterstützung in

Form von Rechts- und Finanzhilfen, Medienberichten, Bildungsprogrammen für ArbeitnehmerInnen usw. Im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes stehende Tätigkeiten können nur dann erfolgreich sein, wenn die Prioritäten der Beschäftigten und NRO aus Ländern des Südens wie des Nordens entsprechend berücksichtigt werden.

- **ORDNUNGSRECHTLICHE REGULIERUNG AUF NATIONALER UND INTERNATIONALER EBENE**

Verhaltenskodizes sollen ordnungsrechtliche Regelungen ergänzen. Eine enge Zusammenarbeit mit Regierungsinstitutionen ist unerlässlich, wenn Verhaltensregeln nicht als Ersatz für arbeitsrechtliche Regelungen angesehen werden sollen. Nationale Regierungen und zwischenstaatliche Institutionen sollten in ihrer Rolle als Ordnungsmacht gestärkt werden. In letzter Zeit macht sich jedoch zunehmend

Sitzung einer Arbeitsgruppe bei dem FES/Südwind-Workshop zu Verhaltenskodizes, 2005 in Indonesien



eine Tendenz bemerkbar, wonach freiwillige Verhaltenskodizes an die Stelle bindender ordnungsrechtlicher Regelungen treten. Befürworter des Konzepts der „Corporate Social Responsibility“ – wie die EU-Kommission und die OECD – haben sich öffentlich gegen eine stärkere Regulierung des Verhaltens von Unternehmen gewandt. Wenn Verhaltenskodizes nicht länger ihre Funktion als Ergänzung ordnungsrechtlicher Regelungen erfüllen, sind die daraus entstehenden Gefahren offensichtlich: „Zur Zeit richtet sich ein Großteil der Energien und Ressourcen der gesellschaftlichen Kräfte, die eine Verantwortung der Unternehmen befürworten, auf die Selbstregulierung der Unternehmen einerseits und die zivilrechtliche Regulierung andererseits. Solange sich nicht aufgrund öffentlicher Bedenken und zivilgesellschaftlicher Aktivitäten der Druck auf die politischen Parteien, Regierungen und multilateralen Organisationen erhöht, sich anderen Regulierungsansätzen zuzuwenden, sind bedeutende Entwicklungen in diesem Bereich eher unwahrscheinlich“ (Utting, 2002). Das „United Nations Research Institute for Social Development“ (UNRISD) umschreibt die Rolle von Verhaltenskodizes wie folgt: „Verhaltenskodizes sind eher als politisches Streitfeld und weniger als Lösung für die Probleme anzusehen, die durch die

wirtschaftliche Globalisierung geschaffen werden. Anhand entsprechender Strategien muß sichergestellt werden, dass Verhaltenskodizes bestehende gesetzliche Regelungen ergänzen und den Arbeitnehmern genügend Raum bieten, um sich zu organisieren. Das ist umso wahrscheinlicher, wenn diese Verhaltenskodizes Teil einer MSI sind und nicht von Unternehmen oder Handelsverbänden einseitig entwickelt wurden“ (UNRISD, 2004a).

• VERBINDUNGEN ZU ALLGEMEINEREN POLITISCHEN KAMPAGNEN

Die Arbeitsbedingungen in Fabriken entlang der globalen Produktionskette stellen keineswegs den einzigen Faktor dar, der bei der Umsetzung sozialer Normen für ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen ist. In diesem Fall spielt auch der breitere politische und soziale Kontext eine Rolle, wie zum Beispiel die Entwicklung der Finanzmärkte, die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt usw. Wenn Verhaltenskodizes und die entsprechenden Aktivitäten nicht in eine Kampagne mit weiter gefaßten politischen Zielen integriert sind, bleibt ihre Wirksamkeit begrenzt.

8. Die neuen Verhaltensregeln

Fragen und Antworten für GewerkschaftlerInnen

NEIL KEARNEY UND DWIGHT W. JUSTICE

Neil Kearney ist Generalsekretär der Internationalen Textil-, Bekleidungs-, und Lederbearbeitervereini-gung. Dwight W. Justice gehört der Abteilung für Multinationale Unternehmen beim Internationalen Bund Freierer Gewerkschaften an.

Was sind „neue“ Verhaltenskodizes?

In den frühen 90er Jahren begannen Firmen, die in der Herstellung oder im Vertrieb von international – oft durch Zukauf – produzierten Markenartikeln tätig waren, mit der Erarbeitung und Einführung von Verhaltensregeln, die für ihre Subunternehmer und Zulieferer gelten sollten. Diese von Unternehmen einseitig eingeführten Verhaltenskodizes für internationale Arbeitsbedingungen sind die neuen Verhaltensregeln.

Verhaltenskodizes sind in der Wirtschaft nichts Neues – in den Unternehmen gelten sie schon seit Jahren für verschiedene öffentliche Belange wie Verbraucherrechte, Produktsicherheit und Umweltschutz. Für die Mitarbeiter vieler Unternehmen gelten zudem noch ethische Verhaltenskodizes. Auch Verhaltensregeln für die internationale Geschäftstätigkeit sind keineswegs neu. In den 70er Jahren sahen sich zwei internationale Organisationen aus Sorge über die wachsende Macht multinationaler Unternehmen veranlasst, Verhaltensregeln für die internationale Wirtschaft zu formulieren: *Die DREI-GLIEDRIGE GRUNDSATZERKLÄRUNG DER ILO ÜBER MULTINATIONALE UNTERNEHMEN UND SOZIALPOLITIK* sowie *die OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN*. Diese internationalen Übereinkommen dienen dem Ziel, die Souveränität der einzelnen Länder dadurch zu schützen, dass sie die Verantwortung internationaler Unternehmen auch in sozialer Hinsicht definieren.

Was ist „neu“ an diesen Regeln?

Das Neue an diesen Regeln betrifft vier wichtige Aspekte:

- Die Regeln der IAO und der OECD beruhen zwar auf freiwilliger Grundlage, aber sind dennoch Teil eines allgemeinen internationalen Rahmens, der von Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften gebilligt und den Unternehmen empfohlen wird. Die neuen Regeln hingegen werden von einzelnen Unternehmen erarbeitet und eingeführt. Bei der Erarbeitung der Verhaltenskodizes ignorierten die meisten Unternehmen anfänglich sogar die etablierten Normen und zogen eigene Standards vor.
- Die neuen Regeln dienen nicht dem Zweck, die Souveränität der Regierungen zu schützen. Sie befassen sich vielmehr mit Situationen, die aus der Unfähigkeit der nationalen Regierungen und der internationalen Gemeinschaft erwachsen, akzeptable Arbeitsnormen einzuführen und umzusetzen.
- Im Hinblick auf die Arbeitspraxis verfolgen die meisten Unternehmen für gewöhnlich eine Politik, die auf dem Recht und der Praxis des jeweiligen Landes basiert. Die neuen Regeln hingegen sollen international gelten, ganz gleich, wo die Arbeit geleistet wird.
- Die neuen Regeln sollen alle ArbeitnehmerInnen schützen unabhängig davon, ob sie nun für das Unternehmen, das die Regeln einführt, arbeiten oder nicht. Insbesondere aber sollen sie für die Arbeitspraktiken der Zulieferer und Subunternehmer des betreffenden Unternehmens gelten.

Diese neuen Regeln werden gelegentlich als private, freiwillige Initiativen bezeichnet, weil jedes Unter-

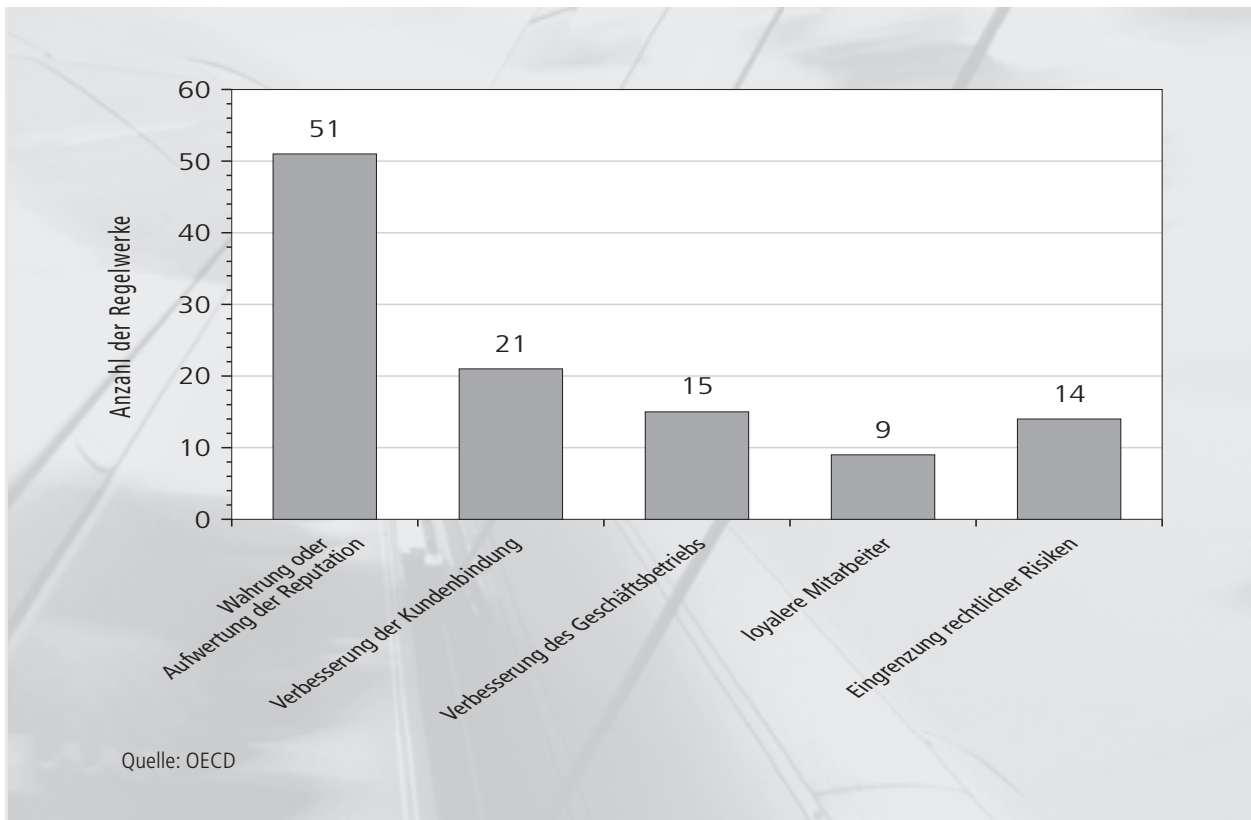
nehmen sich zu ihrer Einhaltung verpflichten muss, bevor sie in Kraft treten können. Anders ist dies bei Übereinkommen wie den OECD-Leitsätzen, die für alle in den OECD-Ländern beheimateten multinationalen Unternehmen gelten, gleichviel, ob sich ein Unternehmen zu ihrer Einhaltung verpflichtet oder nicht. Die Leitsätze stellen einen Konsens der Regierungen aller OECD-Mitgliedsländer darüber dar, was in der internationalen Wirtschaft als verantwortungsbewusstes Verhalten anzusehen ist. Besorgnis über die negativen Auswirkungen der Globalisierung gab dem Interesse an den im Jahr 2000 revidierten OECD-Leitsätzen neuen Auftrieb. Zu den seinerzeit eingeführten Änderungen zählt eine Stärkung des Überwachungsmechanismus und die Ausweitung des Geltungsbereichs der Leitsätze auf die Tätigkeit von innerhalb der OECD beheimateten Unternehmen in Drittländern.

Sind die „neuen“ Regelwerke nichts weiter als Öffentlichkeitsarbeit in anderer Form?

Die Unternehmen, die sich die neuen Regeln zu eigen machten, reagierten damit auf die negative Berichterstattung über gefährliche Arbeitsbedingungen, menschenunwürdige Arbeitszeiten, Hungerlöhne, Brutalität und die weite Verbreitung der Kinderarbeit bei der Herstellung von Bekleidung, Schuhwerk, Spielsachen und anderen arbeitsintensiven Industrie- und häufig auch Agrarprodukten. Auch Unternehmen aus anderen Sektoren führen jetzt ähnliche Regelwerke ein.

Zu Anfang enthielten die neuen Verhaltensregeln selten mehr als die Verpflichtung, auf Kinderarbeit zu verzichten und das Landesrecht zu achten. Darüber hinaus hatten die Unternehmen, die diese Re-

In Verhaltensregeln genannte Wettbewerbsvorteile



geln einführt, offenbar kaum die Absicht, diesen öffentlichen Versprechungen – denn darum handelte es sich im Wesentlichen – auch Taten folgen zu lassen. In manchen Fällen wurde ein „Beschwerdeverfahren“ ins Leben gerufen, und NRO und Gewerkschaften wurden aufgefordert, etwaige Beweise für Ausbeutung und andere Mißstände zunächst den Unternehmen selbst vorzulegen, bevor die Öffentlichkeit unterrichtet wurde. Spätere Regelwerke entsprechen häufig der Forderung nach der Anwendung internationaler Normen, und die Unternehmen sehen sich immer öfter gezwungen, darüber nachzudenken, wie sie ihren Regeln Geltung verschaffen und der Öffentlichkeit darlegen könnten, dass diese Regeln auch beachtet werden. Andererseits sind auch viele der neuen Verhaltenskodizes nur PR-Maßnahmen, und in der überwiegenden Mehrheit findet sich kein Bezug zu den grundlegenden internationalen Arbeitsnormen. Aus den wenigen Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet geht hervor, dass sich an der Arbeitspraxis bislang nichts Wesentliches geändert hat.

Warum sind diese Regeln auch Sache der Gewerkschaften?

Ob es sich nun um Richtlinien oder Versprechungen handelt – die neuen Regeln betreffen in jedem Fall die Arbeitspraxis und können deshalb von den Gewerkschaften nicht ignoriert werden. In den meisten Fällen werden solche Regeln ohne jede Beteiligung der Gewerkschaften eingeführt, und das wird sich auch dann nicht ändern, wenn die Gewerkschaften sie ablehnen oder ignorieren. Die neuen Regeln haben heute sogar einen hohen Stellenwert in der Debatte über die Globalisierung und die Verantwortung von Unternehmen im Allgemeinen. Viele NRO interessieren sich genauso stark für diese neuen Regelwerke wie Wirtschafts- und Industrieverbände, Regierungen, internationale Organisationen und Wissenschaftler. Mittlerweile hat sich ein völlig neues Arbeitsfeld eröffnet, wo Berater und Firmen den Unternehmen „Sozialaudits“ anbieten.

Da die Gewerkschaften schon seit langem fordern, die multinationalen Unternehmen sollten die Verantwortung für ihre internationalen Aktivitäten übernehmen, ist nur schwer einzusehen, warum sie sich grundsätzlich gegen etwas wehren, was im Endeffekt die Anerkennung einer sozialen Verantwortung durch die Wirtschaft bedeutet. Gegen die neuen Verhaltenskodizes ließe sich einwenden, dass sie einer Denkweise folgen, nach der etwas privatisiert werden soll, was eigentlich eine legitime Funktion der Regierung wäre. Die Unternehmen könnten solche Verhaltenskodizes nutzen, um die Gewerkschaften zu umgehen. Andererseits sind die neuen Verhaltensregeln sowohl mit der Förderung internationaler Arbeitsnormen als auch mit der Forderung nach einem völkerrechtlichen Rahmen für das verantwortungsbewusste Verhalten von Unternehmen vereinbar. Außerdem könnten sie zur Unterstützung von Kollektivverhandlungen und für den Zusammenschluss der Arbeitnehmer zu Gewerkschaften von Nutzen sein. Schließlich könnten solche Verhaltensregeln auch die Organisationstätigkeit unterstützen und die Unternehmen öffentlich dazu verpflichtet, das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und auf Kollektivverhandlungen zu achten.

Leibesvisitation nach der Arbeit in einer Bekleidungsfabrik nahe Djakarta, Indonesien



Dort, wo ihnen wirklich Geltung verschafft wird, können Verhaltensregeln dazu beitragen, Ausbeutung und Misshandlung in ihrer schlimmsten Form zu beseitigen. Auch könnten sie den internationalen Gewerkschaftsorganisationen die Möglichkeit bieten, sich bei multinationalen Unternehmen zu engagieren. Vom Engagement der Gewerkschaften und insbesondere von der internationalen Zusammenarbeit der Gewerkschaften untereinander kann es abhängen, ob die neuen Verhaltensregeln als Mittel zur Privatisierung ureigenster Regierungsaufgaben und zur Entlastung von Regierungen und zwischenstaatlichen Organisationen eingesetzt werden oder zum Aufbau eines internationalen Systems sozialer Gerechtigkeit und geregelter Beziehungen zwischen den Sozialpartnern beitragen.

Sollten Verhaltenskodizes von nationalen Gewerkschaften ausgehandelt werden?

Aufgrund des geringen Organisationsgrades in vielen der am stärksten betroffenen Branchen und Länder erscheint es nicht realistisch, darauf zu bestehen, dass Verhaltensregeln in jedem Fall mit den Gewerkschaften ausgehandelt werden müssen. Da die neuen Verhaltenskodizes international gelten, erscheint es fraglich, ob es für nationale Gewerkschaften praktikabel oder angemessen wäre, auf einer Aushandlung dieser Regeln zu drängen.

Weil die neuen Verhaltensregeln international gültig sind und fast alle Kollektivverhandlungen innerhalb eines nationalen rechtlichen Rahmens stattfinden, kann es sein, dass sich eine nationale Gewerkschaft mit den Verhandlungen über solche Regeln eine Verantwortung aufbürdet, der sie nicht gerecht werden kann. Derart ausgehandelte Verhaltenskodizes zeigen unter Umständen keine größere Wirkung als einseitig eingeführte Regelwerke; der einzige Unterschied besteht möglicherweise darin, dass eine nationale Gewerkschaft in ein „Beschwerdeverfahren“ involviert wird, das aber wiederum lediglich das

Unternehmen schützt. Anstatt eine Vereinbarung durch ihre Unterschrift zu billigen, sollten die nationalen Gewerkschaften Komplikationen dadurch vermeiden, dass sie die Unternehmen über die sachgemäße Ausgestaltung und Umsetzung von Verhaltensregeln beraten.

Ernsthafte Komplikationen könnten sich dann ergeben, wenn eine Gewerkschaft in einem bestimmten Land versucht, die Arbeitsbedingungen für ArbeitnehmerInnen in einem anderen Land auszuhandeln. Falls die verhandlungsführende Gewerkschaft im Stammland des betreffenden multinationalen Unternehmens beheimatet ist, setzt sie sich möglicherweise dem Vorwurf aus, nationale Interessen oder seit langer Zeit bestehende Beziehungen zu prominenten nationalen Unternehmen schützen zu wollen. Es ist nicht akzeptabel, wenn eine Gewerkschaft Verträge aushandelt, die auch für ArbeitnehmerInnen in einem anderen Land gelten, die dort von ihrer eigenen Gewerkschaft vertreten werden, es sei denn, die ausländische Gewerkschaft bittet um Hilfe, und jeder Schritt wird mit ihr abgestimmt. Jedoch wäre es selbst unter diesen Umständen besser, die entsprechende globale Gewerkschaftsföderation hinzuzuziehen.

Fast alle Unternehmen, die einen neuen Verhaltenskodex einführen, sind in Sektoren und Ländern tätig, in denen die meisten ArbeitnehmerInnen keiner Gewerkschaft angehören und die Rechte der Gewerkschaften nicht respektiert werden. Die Ausbeutung und Misshandlung von Arbeitnehmern, der eigentliche Grund für die Einführung von Verhaltensregeln, ist der Tatsache zuzuschreiben, dass das Recht der Beschäftigten auf Kollektivverhandlungen sowie auf Bildung oder Beitritt zu einer Gewerkschaft missachtet wird. Dort, wo Arbeitnehmer unabhängige Gewerkschaften bilden und Kollektivverhandlungen durchführen können, besteht kaum Bedarf an Verhaltensregeln.

Maquila-Arbeiter in der Exportzone „Las Mercedes“ in Managua, Nicaragua



Zwischen dem Eintreten für nicht organisierte ArbeitnehmerInnen und der Aufnahme von Verhandlungen in ihrem Namen besteht ein großer Unterschied. Wenn man sagt, man könne im Namen von nicht organisierten ArbeitnehmerInnen Verhandlungen führen, bedeutet dies, dass eine Vertretung der Beschäftigten auch ohne eine eigene Gewerkschaft möglich ist. Alle Gewerkschaften sind moralisch dazu verpflichtet, nicht organisierten ArbeitnehmerInnen bei ihrem Versuch, eine eigene Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten, zur Seite zu stehen und es anderen zu verwehren, sich als ihre Vertreter auszugeben, gleichviel, ob es sich dabei nun um Regierungen, Parteien, Arbeitgeber oder NRO handelt.

Ob eine Gewerkschaft internationale Verhaltensregeln mit aushandeln sollte oder nicht, hängt im Prinzip davon ab, ob es ihr möglich ist, sich mit den gewählten Vertretern der ArbeitnehmerInnen abzustimmen, für die diese Regeln gelten sollen. Das

beste positive Beispiel hierfür stammt aus den 80er Jahren. Damals, noch zu Zeiten der Apartheid, konnten Gewerkschaften in den Stammländern von in Südafrika tätigen multinationalen Unternehmen Verhaltensregeln für schwarze ArbeitnehmerInnen in Südafrika aushandeln. Das war jedoch nur deswegen möglich, weil die betreffenden ArbeitnehmerInnen bereits echte, wenn auch illegale Gewerkschaften gegründet hatten, und weil die Gewerkschaften, die die Verhandlungen über die betreffenden Verhaltensregeln führten, mit den Gewerkschaften vor Ort eng zusammenarbeiteten. Das war ein Ausnahmefall.

Welche Unterschiede bestehen zwischen einem Verhaltenskodex und einer Rahmenvereinbarung?

Eine genaue Unterscheidung zwischen Rahmenvereinbarungen und einseitig eingeführten Arbeitsverhaltensregeln in Unternehmen kann hilfreich sein und dabei helfen, bestimmte Hindernisse zu über-

winden, die Verhandlungen im Wege stehen. Eine Rahmenvereinbarung gilt für die internationalen Aktivitäten eines multinationalen Unternehmens und wird zwischen diesem und einer globalen Gewerkschaftsföderation (GUF) ausgehandelt. Eine globale Gewerkschaftsföderation ist eine internationale Vereinigung von Industrie-, Sektor- oder Berufsgewerkschaften. Verschiedene Rahmenvereinbarungen wurden bereits ausgehandelt, die sich in ihren Themen und Details unterscheiden. Zwar kann ein internationaler Verhaltenskodex Teil einer Rahmenvereinbarung sein und ist es auch manchmal, aber der Hauptzweck einer Rahmenvereinbarung besteht darin, ständige Beziehungen zwischen einem multinationalen Unternehmen und der zuständigen internationalen Gewerkschaftsorganisation zu begründen.

Bei jedem Versuch, sich mit multinationalen Unternehmen über deren Arbeitsbedingungen in anderen Ländern auseinanderzusetzen, sollten die Gewerkschaften eng mit der zuständigen GUF zusammenarbeiten. Weil die GUF in allen Regionen der Welt und oft sogar sowohl in den Heimat- als auch in den Gastländern über Verbindungen zu den nationalen Gewerkschaften verfügen, sind sie die legitime Stimme der ArbeitnehmerInnen in den einzelnen Branchen oder Sektoren auf internationaler Ebene. Die Zusammenarbeit mit einer GUF ist auch deswegen vorteilhaft, weil sie die Lösung spezifischer Probleme mit einer Stärkung der internationalen Gewerkschaftsbewegung verbindet.

Es gibt noch weitere Gründe für eine Unterscheidung zwischen einseitig eingeführten Unternehmensregeln und Rahmenvereinbarungen. Zum einen sollten die Gewerkschaften nicht automatisch Verhaltensregeln von der Hand weisen, nur weil sie nicht ausgehandelt wurden. Eine Gewerkschaft kann sich durchaus mit einem multinationalen Unternehmen über dessen Regeln auseinandersetzen, ohne ihnen deshalb beizutreten. Auch inhaltlich gibt es einen Unterschied. In einer Rahmenvereinbarung können die verschiedensten Themen behandelt werden, aber Verhal-

tensregeln, die von einem Unternehmen einseitig eingeführt werden, sollten sich aus Gründen, die weiter unten näher ausgeführt werden sollen, auf die Festlegung von Mindestnormen beschränken.

Wie sollte sich ein Verhaltenskodex aus gewerkschaftlicher Sicht auswirken?

Eine Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, sicherzustellen, dass die neuen Verhaltensregeln auch tatsächlich die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen unterstützen und nicht als Ersatz für diese beiden grundlegenden Arbeitnehmerrechte dienen. Die Gewerkschaften haben dabei darauf zu achten, dass die Verbindung zwischen Ausbeutung und Mißbrauch von ArbeitnehmerInnen einerseits und Unterdrückung von ArbeitnehmerInnen andererseits bekannt ist und in alle Verhaltensregeln einfließt, die sich auf die Arbeitspraxis beziehen. Die Unternehmen sollten Verhaltensregeln nicht dazu benutzen, die Gewerkschaften zu umgehen. Andererseits sollten Landes- oder Ortsgewerkschaften Verhaltensregeln grundsätzlich dann ablehnen, wenn die Möglichkeit besteht, Kollektivvereinbarungen anderer Art für die von ihnen vertretenen ArbeitnehmerInnen auszuhandeln. Verhaltensregeln fördern gute Beziehungen zwischen den Sozialpartnern.

Wie können Kollektivverhandlungen durch Verhaltensregeln gefördert werden?

Hier ist der Inhalt der Regeln in zweierlei Hinsicht von entscheidender Bedeutung. Zunächst sollten Arbeitsverhaltensregeln in jedem Fall klare Bestimmungen zum Recht der ArbeitnehmerInnen auf die Bildung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften sowie auf Kollektivverhandlungen enthalten. Manche Zulieferer nehmen ihre Bindung an die Verhaltensregeln eines Unternehmens zum Anlaß, bestehende Kollektivvereinbarungen mit lokalen Gewerkschaften nicht fortzuführen. Für andere wiederum sind Verhaltensregeln ein Vorwand, den Gewerkschaften die

Arbeitsthemen in Verhaltensregeln

	Anteil der Verhaltensregeln mit Bezug auf
zumutbares Arbeitsumfeld	75,7
Einhaltung gesetzlicher Vorschriften	65,5
keine Diskriminierung oder Belästigung	60,8
Arbeitsentgelt	45,3
keine Kinderarbeit	43,2
Verpflichtung von Subunternehmern/Zulieferern	41,2
keine Zwangsarbeit	38,5
Ausbildungsangebote	32,4
Arbeitszeiten	31,8
Vereinigungsfreiheit	29,7
ausdrückliche Erwähnung der „Menschenrechte“	25,0
Monitoring	24,3
Recht auf Information	13,5
IAO-Normen	10,1
Beförderung	8,8
rechtzeitige Vorabinformation	3,4
kein Übermaß an sachfremden Tätigkeiten	3,4
flexible Beziehungen am Arbeitsplatz	0,7

Anerkennung zu verweigern. Die ausdrückliche Anerkennung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen sollte für die Gewerkschaften ein zentrales Element eines jeden Verhaltenskodex für die Arbeitspraxis darstellen. Falls derartige Bestimmungen fehlen, sollte ihre Aufnahme in den Kodex gefordert werden. Mit Hilfe dieser Rechte können die ArbeitnehmerInnen weitergehende Rechte genauso schützen wie ihre eigenen Interessen unterschiedlicher Art. Die Verabschiedung der Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit durch die IAO im Juni 1998 ist Beweis dafür, dass weltweit Einigkeit über die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Kernarbeitsnormen der IAO besteht.

Zum zweiten sollten Verhaltensregeln keinerlei Bestimmungen enthalten, die eher in einen Kollektivvertrag gehören. Von einem Unternehmen einseitig eingeführte Verhaltensregeln sollten lediglich Mindestnormen enthalten, die ausdrücklich als solche bezeichnet werden. Der IBFG empfiehlt dringend, Verhaltensregeln für die Arbeitspraxis auf der Grundlage international anerkannter Arbeitsnormen zu erarbeiten und auf sämtliche grundlegenden Arbeitsnormen der IAO ausdrücklich Bezug zu nehmen. Die Gewerkschaften sind gehalten, den „Basic Code of Labour Practice“ des IBFG/GUF als Grundlage für die Bewertung freiwilliger Verhaltensregeln von Unternehmen heranzuziehen.

Können internationale Arbeitsnormen für Unternehmen genauso gelten wie für Regierungen?

Verhaltenskodizes können gesetzliche Regelungen und ihre effektive Umsetzung nicht ersetzen. Wenn ein Verhaltenskodex jedoch in einem Unternehmen der Verbreitung von Wissen und Erkenntnissen über internationale Arbeitsnormen dient, unterstützt er damit indirekt die Verantwortlichkeit der Regierung und kann sogar zu einem internationalen Rahmen für die Wirtschaft beitragen, der auch die Rechte der ArbeitnehmerInnen berücksichtigt. Ein derartiger Nutzeffekt ist aber nur bei einem Verhaltenskodex möglich, der sich auf etablierte internationale Normen wie die der IAO gründet. Es ist nicht schwierig, die grundlegenden IAO-Normen als Verpflichtungen für die internationale Wirtschaft umzuformulieren.

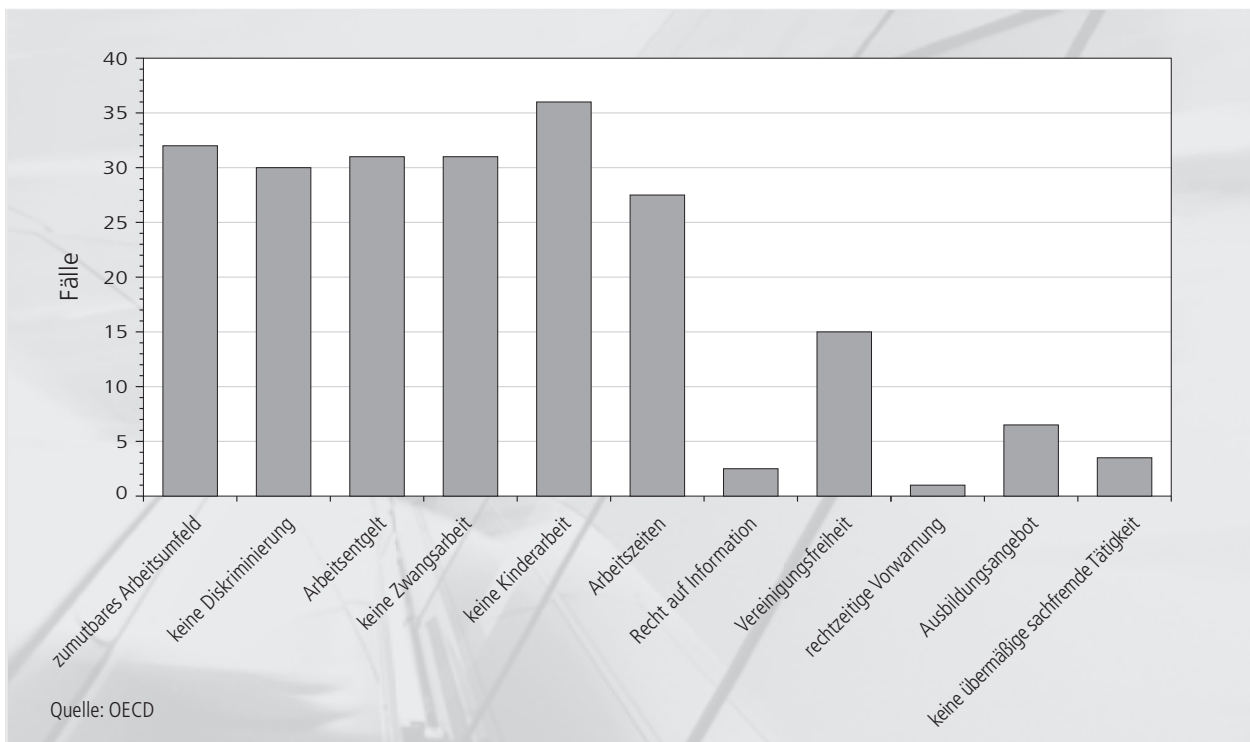
Bei dem Versuch, ihre soziale Verantwortung zu definieren, betonen die Unternehmen fast in jedem

Fall die Notwendigkeit, die Wertbegriffe der Gemeinschaft zu respektieren. Im internationalen Bereich sollte dies bedeuten, dass die Normen der internationalen Gemeinschaft respektiert werden. Die IAO wurde von der internationalen Gemeinschaft zu dem Zweck geschaffen, internationale Arbeitsnormen festzulegen.

Wie können Kollektivverhandlungen durch Verhaltensregeln in einem Land gefördert werden, in dem selbständige Gewerkschaften verboten sind?

Das Recht eines jeden Beschäftigten, eine Gewerkschaft zu gründen, ihr beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, ist eines der grundlegenden Menschenrechte, das nur in einer Demokratie voll zur Geltung kommt. Die Erfahrung der Gewerkschaften zeigt jedoch, dass ArbeitnehmerInnen sich sogar in einer Diktatur bei einzelnen Arbeitgebern einen bestimmten Spielraum für Gewerkschaftsgrün-

In den Verhaltenskodizes von Bekleidungsunternehmen erwähnte Punkte



dungen und Kollektivverhandlungen verschaffen können. Derartige Erfahrungen wurden in Chile, Korea, Polen, Südafrika und der Türkei zu einer Zeit gemacht, als diese Länder noch Diktaturen waren. Unternehmen, die die Menschenrechte respektieren, sollten deshalb stets auf Möglichkeiten achten, ihren Beschäftigten einen Spielraum für eigene Organisationen zu verschaffen oder diesen auszuweiten. Keinesfalls jedoch sollte sich ein Unternehmen an staatlichen Unterdrückungsmaßnahmen beteiligen.

Manche Befürworter von Verhaltensregeln mit Bestimmungen zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Kollektivverhandlungen sind nicht dafür, Länder zu boykottieren, die den ArbeitnehmerInnen diese Rechte verweigern. Ihrer Ansicht nach sollten stattdessen Unternehmen, die in solchen Ländern tätig sind, zur Schaffung von Rahmenbedingungen beitragen, zu denen die Achtung dieser Rechte gehört. Nach einem Vorschlag sollten die Unternehmen ihre Zulieferer dazu verpflichten, ihren ArbeitnehmerInnen alternative oder „parallele“ Organisationsmöglichkeiten zu bieten. Dabei muss ein Zulieferer keine Organisation einrichten; es wird lediglich von ihm erwartet, der Belegschaft die Möglichkeit zu bieten, sich über gewählte Beratungsgremien zu Themen wie Arbeitsschutz, Produktivität und vielen andere maßgebliche Fragen zu organisieren.

Bei der Umsetzung von Bestimmungen zu „Parallelmöglichkeiten“ ist große Vorsicht geboten, denn jeder Eingriff eines Arbeitgebers in die Organisation der Arbeitnehmer kann an sich bereits einen Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit darstellen. Für manche Arbeitgeber wäre jede Bestimmung zur Einrichtung von Organisationen unter ihrer Kontrolle ein Mittel, die Gewerkschaften zu umgehen oder nachzuweisen, dass die Beschäftigten keine Gewerkschaften brauchen. Aus diesem Grund sollten Bestimmungen über Alternativmöglichkeiten auf einige wenige Länder beschränkt bleiben. Dazu gehören Staaten wie Saudi-Arabien, in denen Gewerkschaften grundsätzlich verboten sind, und andere Länder wie

China, in denen sich der Staat ein Monopol auf Arbeitnehmerorganisationen eingerichtet hat, das er selbst kontrolliert. Der Begriff „Parallelmöglichkeiten“ bedeutet, dass die entsprechenden Einrichtungen unabhängig von offiziellen Arbeitsorganisationen bestehen sollten, die von der Regierung kontrolliert werden.

Unternehmen, die in Ländern mit repressiven Regimes geschäftlich tätig sind, sind mehr als andere verpflichtet, ihre Tätigkeit transparent zu gestalten. Desweiteren sollten sie gemeinsam mit internationalen Gewerkschaftsorganisationen darauf hinarbeiten, die positiven Auswirkungen ihrer Tätigkeit in diesen Ländern auszuweiten und die negativen zu mindern. Die Förderung alternativer oder paralleler Möglichkeiten dient nicht dem Zweck, andere Organisationen an die Stelle der Gewerkschaften zu setzen oder den Nutzeffekt der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf andere Weise zu erreichen. Vielmehr soll jede Mittäterschaft bei Unterdrückungsmaßnahmen vermieden und letztendlich das Ende der Unterdrückung herbeigeführt werden.

Sollte ein Kodex die besonderen Bedingungen in einem bestimmten Land widerspiegeln?

Bei manchen Gewerkschaften und NRO ist von der Aushandlung von Arbeitsverhaltensregeln die Rede, die auf die jeweils in einem bestimmten Land oder einer bestimmten Region herrschenden „besonderen Bedingungen oder Umstände“ abgestimmt sind. Wollte man sich jedoch mit weniger als den internationalen Mindestnormen zufriedengeben, so würde der Sinn eines internationalen Verhaltenskodex zunichte gemacht. Manche Regierungen berufen sich auf „besondere Umstände“ als Grund für die Unterdrückung der ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaften, und für viele Unternehmen ist es sowohl einfacher als auch profitabler, dieses Argument zu akzeptieren und sich nicht dadurch einzumischen,

Eine Fabrik in der freien Exportzone San Bartolo in El Salvador



dass sie ihre eigenen „kulturellen Wertbegriffe aufoktroyieren“. Ein offensichtliches Beispiel für eine „kulturell bedingte“ Ausnahme, die gegen die internationalen Normen verstößt, ist die Diskriminierung der Frau.

Obwohl zu erwarten steht, dass sich die Verhaltensregeln für einzelne Unternehmen und Branchen ihrem Inhalt nach voneinander unterscheiden, sollten derartige Unterscheidungen immer in der Relevanz der einzelnen internationalen Normen und „Best Practices“ begründet liegen. So kann es zum Beispiel besonders angebracht erscheinen, in bestimmte Verhaltensmaßregeln bestimmte Arbeitsschutznormen einzuschließen.

Sollten Gewerkschaften für die Umsetzung von Verhaltensregeln verantwortlich sein?

Nein. Die Unternehmen sollten für die Umsetzung ihrer Verhaltensregeln selbst verantwortlich sein. Ein Verhaltenskodex ist Teil der Firmenpolitik und für das Management ein Mittel zur Problemlösung. Ein Unternehmen, das einen Verhaltenskodex eingeführt hat, ist moralisch dazu verpflichtet, ihm Geltung

zu verschaffen. Zur Umsetzung eines Kodex zählen alle Maßnahmen, die ihm Geltung verschaffen.

Ein Unternehmen, das seinen Verhaltenskodex ernst nimmt, überläßt ihn weder der eigenen PR-Abteilung noch einer Agentur. Vielmehr wird die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Kodex auf höchster Ebene angesiedelt, und die Verpflichtung zu seiner Einhaltung in alle maßgeblichen Managementsysteme aufgenommen. Das bedeutet, dass im gesamten Unternehmen neue Verantwortlichkeiten geschaffen werden müssen. Ein Teil der Verantwortung entfällt dabei auf die Rechtsabteilung, denn der Verhaltenskodex sollte in alle Verträge zwischen dem Unternehmen und Zulieferfirmen aufgenommen und entsprechend durchgesetzt werden. Ein weiterer Teil der Verantwortung liegt bei der Personalabteilung, denn die Mitarbeiter des Unternehmens müssen darüber unterrichtet werden, wie der Kodex umzusetzen ist. Einem Einkäufer muss es gestattet sein, bei der Aushandlung von Verträgen mit Anbietern auch die Kosten für die Einhaltung der Verhaltensregeln zu berücksichtigen. Die Arbeitspraktiken eines Zulieferers verdienen dieselbe Aufmerksamkeit wie die Qualität seiner Leistung.

Ein Verhaltenskodex sollte den Arbeitnehmern, für die er gilt, in jedem Fall umfassend und verständlich in Wort und Schrift erklärt werden. Ferner sollte den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, Regelverstöße unbürokratisch und vertraulich anzuzeigen.

Ob ein Verhaltenskodex richtig umgesetzt wird oder nicht, hängt letztendlich davon ab, ob das Unternehmen Abhilfe schafft, wenn inakzeptable Arbeitspraktiken festgestellt werden.

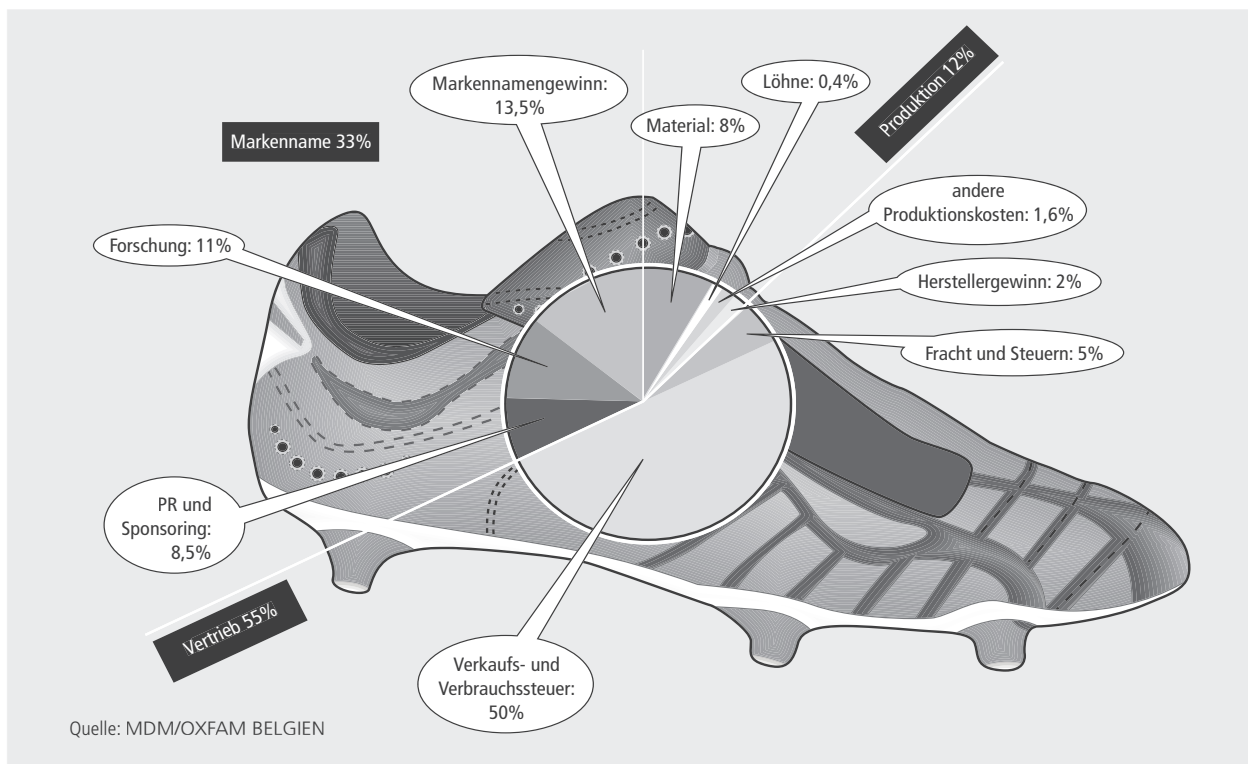
Was bedeutet „Monitoring“?

Mit der Einführung eines Verhaltenskodex zu den Arbeitspraktiken von Zulieferern und Subunternehmern übernimmt ein Unternehmen ein gewisses Maß an Verantwortung für diese Praktiken. Aus dieser Verantwortung erwächst eine grundlegende Verpflichtung zur Kenntnis der Umstände, unter denen die durch den Kodex geregelten Arbeiten tatsächlich

geleistet werden. Daraus entstand die Forderung, die Unternehmen sollten zusätzlich zur Einführung eines Verhaltenskodex auch seine Einhaltung überwachen. So wurde das sogenannte „Monitoring“ zu einem grundlegenden Bestandteil der Umsetzung eines Verhaltenskodex.

Der Begriff „Monitoring“ wird mittlerweile im Zusammenhang mit den neuen Regelwerken allgemein verwendet. Im Zusammenhang mit Verhaltensregeln für Zulieferer ist dieser Begriff jedoch irreführend; andere Begriffe beschreiben die Sachlage besser. Nach allgemeinem Verständnis beschreibt der Begriff „Monitoring“ einen ständigen, fortlaufenden oder doch zumindest häufig wiederholten Prozess. Für viele Unternehmen, die über einen Verhaltenskodex verfügen, ist dies jedoch in den meisten Fällen unmöglich. Diese Unternehmen verfügen wahrscheinlich über zahlreiche Zulieferer, die wiederum mit einiger Wahrscheinlichkeit zahlreiche Arbeitsplätze

Aufgliederung des Preises für einen Schuh von 100 US\$ hergestellt in Indonesien



betreiben. Oft arbeiten die Zulieferer selbst noch mit weiteren Subunternehmern zusammen. Tatsächlich besichtigen die Unternehmen, die nach eigenen Angaben die Einhaltung ihrer Regeln überwachen, lediglich die Arbeitsplätze ihrer Zulieferer oder beauftragen Dritte damit. Diese auch als „Inspektionen“ bezeichneten Besichtigungen finden selten oder auch nur einmal statt. Wenn man die Tausende von Arbeitsplätzen bedenkt, für die ein Anbieter die Verantwortung übernimmt, ist das nicht überraschend.

Als Zeichen für das Engagement eines Unternehmens können diese Inspektionen durchaus ein wichtiger Bestandteil des Umsetzungsprozesses sein. Derartige Besichtigungen von Arbeitsplätzen sollten jedoch nicht als „Monitoring“ bezeichnet werden. Manchmal gehören derartige Inspektionen auch zu einem Prozess, bei dem die Behauptungen eines Zulieferers überprüft werden. Wenn eine Inspektion dazu dient, Nachweise verschiedener Art für die Einhaltung eines Verhaltenskodex vergleichend zu überprüfen, wäre „Auditing“ eine mögliche Bezeichnung. Ein Beispiel dafür wäre ein Vergleich der firmeneigenen Aufzeichnungen über Löhne und Arbeitszeiten mit Lohnstreifen oder den Angaben der Belegschaft. Manchmal wählen Unternehmen, die die Verantwortung für die Arbeitspraktiken ihrer Lieferanten übernehmen, ihre Zulieferer nur nach einer „Bewertung“ der Wahrscheinlichkeit aus, dass die jeweiligen Arbeitspraktiken dem Verhaltenskodex entsprechen. „Bewertungen“, „Audits“ und „Inspektionen“ sind deshalb möglicherweise bessere Begriffe zur Bezeichnung dessen, was ein Unternehmen zur Erfüllung seiner grundlegenden Verpflichtung zur Kenntnisnahme der Arbeitspraktiken seiner Zulieferer in die Wege leitet.

Für einen Gewerkschaftler sollte die Beschränkung des Begriffs „Monitoring“ auf ständige oder fortlaufende Prozesse besonders interessant sein. Wenn ArbeitnehmerInnen an ihrem Arbeitsplatz gewerkschaftlich organisiert sind, kann die Gewerkschaft die Arbeitspraktiken im Sinne des Wortes überwachen. Tatsächlich sind die Gewerkschaften die besten

und effizientesten Überwachungsorgane, weil sie laufend präsent sind und ihre Mitglieder schützen. Selbstverständlich gilt dies nur dort, wo die Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehören, die anerkannt ist und ihrer Bestimmung gemäß tätig werden kann.

Sollten Gewerkschaften für die Überwachung von Verhaltensregeln verantwortlich sein?

Nein. Die Unternehmen sollten für das „Monitoring“ ihrer Verhaltensregeln selbst die Verantwortung übernehmen. Im Interesse ihrer Mitglieder überwachen die Gewerkschaften Arbeitsplätze überall dort, wo sie über Mitglieder verfügen. Oft ist eine Gewerkschaft die Organisation, die am meisten über die Arbeitspraktiken in ihrer jeweiligen Branche und in ihrem Land weiß, und sie wissen auch um die Bedingungen an Arbeitsplätzen ohne gewerkschaftliche Organisation, weil es zu ihrer Rolle gehört, nicht organisierten Arbeitnehmern die Vorteile einer gewerkschaftlichen Organisation nahezubringen. Es gehört jedoch nicht zu ihrer Rolle, Arbeitsplätze zu überwachen oder zu überprüfen, um sicherzustellen, dass ein Unternehmen seine eigenen Regeln einhält.

Regelmäßige Konsultationen mit den Gewerkschaften sollten genauso zu dem Umsetzungsverfahren für einen Verhaltenskodex gehören wie zu den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Es kann vorkommen, dass eine Gewerkschaft zur Unterstützung des Prozesses eine Vereinbarung mit einem Unternehmen z.B. über die Bereitstellung von Dolmetschern oder Interviewern abschließt. Dadurch kann eine Gewerkschaft sogar Zugang zu nicht organisierten Beschäftigten erhalten. Eine Gewerkschaft sollte jedoch keinesfalls mit einem Unternehmen eine Vereinbarung abschließen, nach der sie die Verantwortung für die Überwachung von Arbeitsplätzen übernimmt, es sei denn, sie ist als Vertreterin der betreffenden ArbeitnehmerInnen rechtlich anerkannt.

Was ist zu einem „unabhängigen Monitoring“ zu sagen?

Zur Zeit gibt es keine guten Beispiele für „unabhängiges Monitoring“, und das Thema ist umstritten. Selbst über die Bedeutung des Begriffs „unabhängiges Monitoring“ besteht einige Verwirrung, und diejenigen, die mit dem Problem vertraut sind, bevorzugen immer häufiger den Begriff „Verifizierung“.

Hinter dem Begriff „unabhängiges Monitoring“ steht der Gedanke, dass ein Verhaltenskodex dann glaubwürdiger erscheint, wenn seine Einhaltung von Personen oder Organisationen überwacht wird, die mit dem betreffenden Unternehmen nichts zu tun haben. Manche Firmen beauftragen kommerzielle Unternehmen wie Buchprüfer oder Unternehmensberater mit der unabhängigen Durchführung von Monitoring- oder Verifizierungsaufgaben. Andere Unternehmen beauftragen in Absprache mit ihren Zulieferern und Subunternehmern bestimmte ortsansässige NRO als „unabhängige Überwacher“. In all diesen Fällen liegt die Kontrolle des Prozesses aufgrund der mit den Firmen oder NRO bestehenden Abmachungen bei den Unternehmen selbst.

Es bildet sich allmählich ein Konsens darüber heraus, dass der Begriff „unabhängiges Monitoring“ (und ähnliche Begriffe wie „externes Monitoring“) eher geeignet ist, Verwirrung zu stiften. Derartige Begriffe verschleiern die Pflicht eines Unternehmens, nach der Einführung eines Verhaltenskodex festzustellen, ob er eingehalten wird. Auch der ursprüngliche Zweck des „unabhängigen Monitoring“, nämlich die Steigerung der Glaubwürdigkeit, wird gleichermaßen verschleiert.

Wenn das so genannte „unabhängige Monitoring“ glaubwürdig sein soll, müsste es von entsprechend qualifizierten Personen nach einem festgelegten Verfahren durchgeführt werden. Dabei müssten sowohl die erforderlichen Qualifikationen als auch

die Verfahren selbst unabhängig von dem Unternehmen festgelegt werden, dessen Verhaltenskodex überwacht werden soll. Da keine entsprechenden Berufsstandards existieren, gibt es keinen Grund dafür, die Unabhängigkeit von Unternehmen oder NRO als gegeben vorauszusetzen, die von einem Unternehmen mit der Durchführung dieser Arbeiten betraut werden. Es bedeutet keinen großen Unterschied, ob man nun ein Geschäftsunternehmen oder eine NRO mit dem „Monitoring“ von Verhaltensregeln betraut oder firmeneigenes Personal dazu einsetzt.

Die Gewerkschaften sollten sich auch dann Gedanken machen, wenn im Rahmen eines unabhängigen Monitoring-Programms externe Organisationen auf Dauer eingeschleust werden mit der Konsequenz, dass die ArbeitnehmerInnen davon abgehalten werden, eine eigene Organisation zu bilden oder ihr beizutreten. Dies ist besonders dann schwerwiegend, wenn der „unabhängige Überwacher“ eine NRO ist, die sich als Alternative zu den Gewerkschaften präsentiert.

„Verifizierung“ ist als Begriff besser geeignet als „unabhängiges Monitoring“. Von vielen, die sich mit Verhaltensregeln für Zulieferer befassen, wird es als umfassender Prozess anerkannt, in dessen Rahmen sowohl die Einhaltung der Regeln durch den Zulieferer als auch das Umsetzungsverfahren des Unternehmens überprüft werden, das die Regeln eingeführt hat. Das Denken zum Thema Verifizierung entwickelt sich ständig weiter. Häufig ist zu hören, dass Verifizierungen von Fachleuten durchgeführt werden sollten, die nach feststehenden Normen arbeiten und über eine entsprechende Ausbildung in den Bereichen Betriebsinspektion, Buchprüfung, Arbeitsschutz und Ermittlungstechnik verfügen. Für die Verifizierung müssten sorgfältig formulierte Normen und Regeln gelten, gleichviel, ob sie nun von einem Geschäftsunternehmen oder von einer gemeinnützigen Stelle durchgeführt wird. Wichtig ist eine klare Unterscheidung zwischen der Verpflichtung

eines Unternehmens, sich über die Arbeitspraktiken der eigenen Zulieferer zu informieren, und der Glaubwürdigkeit der Behauptungen, die das betreffende Unternehmen über seinen Verhaltenskodex bzw. über diese Praktiken in der Öffentlichkeit aufstellt.

Wer entscheidet über die Glaubwürdigkeit eines Verifizierungssystems?

Bei der Einrichtung und Akkreditierung unabhängiger Verifizierungssysteme müssen die Gewerkschaften eine Rolle spielen. Das soll nicht heißen, dass nur die Gewerkschaften die Einhaltung von Verhaltensregeln überwachen könnten oder sollten. Heißen soll es jedoch, dass die Gewerkschaften eine Rolle spielen müssen, wenn es darum geht, Regeln, Verfahren, Ausbildungsmaßnahmen und Qualifikationen sowie auch andere Normen festzulegen, die sowohl für die Verifizierung selbst als auch für diejenigen gelten, die sie durchführen. Auch muss im Rahmen eines

solchen Systems sichergestellt sein, dass die Gewerkschaften in den Verifizierungsprozess selbst mit einbezogen werden.

Zwei der vielversprechendsten Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und NRO bei der Prüfung oder Einrichtung von Verifizierungssystemen sind die „Social Accountability International“ (SAI), früher CEP AA, und die „Ethical Trading Initiative“ (ETI).

Die SAI wurde von dem „Council on Economic Priorities“ (CEP), einer in den USA beheimateten NRO, ins Leben gerufen. Die unter dem Namen SA8000 bekannte internationale Norm für Arbeits- und Menschenrechte wurde von der SAI nach demselben Verfahren entwickelt, nach dem auch bei der ISO Normen erarbeitet werden. Der Beirat setzt sich hauptsächlich aus Vertretern von Unternehmen und NRO zusammen, aber auch Gewerkschaften sind vertreten.

Arbeitnehmer im informellen Sektor in Harare, Zimbabwe



Der Ansatz der „Ethical Trading Initiative“, einer zum Teil von der britischen Regierung unterstützten Partnerschaft von NRO, Unternehmen und Gewerkschaften, ist eher experimentell. Die ETI soll als ein Forum dienen, in dessen Rahmen Informationen über die Umsetzung und Verifizierung von Verhaltensregeln ausgetauscht und Pilotstudien zur Überprüfung verschiedener Kontroll- und Verifizierungsverfahren durchgeführt werden sollen. Auch in anderen Ländern sind ähnliche Initiativen entstanden, an denen Unternehmen, Gewerkschaften und NRO beteiligt sind. Besonders bedeutsam ist hier die in den Niederlanden beheimatete „Fair Wear Foundation“, eine „Multistakeholder“-Initiative, in deren Rahmen Unternehmen, Gewerkschaften und NRO einen gemeinsam vereinbarten Verhaltenskodex umsetzen.

Aufgrund ihrer dreigliedrigen Struktur und ihres Erfahrungsschatzes in allen Bereichen der Arbeitspraxis, wozu auch Inspektionsmaßnahmen gehören, erscheint die IAO als die Organisation der Wahl für die Erarbeitung von Regeln, die für die Ausbildung von Arbeitsinspektoren und „Sozialprüfern“, für die Verifizierung selbst und für den zukünftigen Berufsstand eines „Sozialprüfers“ gelten sollten. Aus diesem Grund, und auch weil die IAO beiden Sozialpartnern technische Hilfeleistungen zu bieten hat, strebt der IBFG eine weitergehende Beteiligung der IAO bei den neuen Verhaltensregeln an. Bei einer solchen Beteiligung sollte die IAO jedoch in jedem Fall den Arbeitsnormen, dem sozialen Dialog und ihrer dreigliedrigen Struktur verpflichtet bleiben.

Was ist zu dem „Sozialsiegel“ zu sagen?

Die Gewerkschaften sollten einer Bescheinigung der Unbedenklichkeit von Arbeitspraktiken durch die Anbringung von „Sozialsiegeln“ auf den Produkten zumindest nur dann Vorschub leisten, wenn ein akkreditiertes, unabhängiges Verifizierungssystem bereits besteht und sich als effektiv und zuverlässig

erwiesen hat. Ein derartiges Siegel ist gleichbedeutend mit einer Garantie, dass bei der Herstellung des Artikels weder Ausbeutung noch Mißbrauch im Spiel waren. Anders als Inhalts- oder Sicherheitskennzeichnungen lassen sich diese Ansprüche jedoch nicht durch eine Überprüfung des entsprechenden Artikels verifizieren. Ein solches Prüfsiegel für die Arbeitsbedingungen wäre nur dann glaubwürdig, wenn der betreffende Arbeitsplatz konstant überwacht würde – eine Bedingung, die nur dann erfüllt werden kann, wenn rechtlich abgesicherte, unabhängige Gewerkschaften ihren Aufgaben nachgehen können, und selbst dann nur, wenn sie sich auf rechtlich gültige und wirksame Arbeitsvorschriften in einer offenen demokratischen Gesellschaft berufen können.

Bei Siegeln, die bestimmte Missbräuche wie Kinderarbeit betreffen, ist derartige Vorsicht nicht angebracht, besonders dann nicht, wenn der betreffende Hersteller an einem international anerkannten Programm zur Abschaffung von Kinderarbeit teilnimmt. Ein Aufkleber, der anzeigt, dass das betreffende Unternehmen an einem bestimmten Programm teilnimmt, ist akzeptabel. Selbst in diesem Fall ist jedoch zu beachten, dass lediglich die Teilnahme an einem bestimmten Programm bestätigt wird, nicht aber die Unbedenklichkeit der Arbeitspraktiken bei der Herstellung des Artikels, der das Sozialsiegel trägt. Ebenso gilt diese Warnung nicht für „Fair Trade“-Siegel, die sich auf die Handelsbeziehungen zwischen kleinen Unternehmen in Entwicklungsländern, die hauptsächlich Rohstoffe liefern, und Verbrauchern in entwickelten Ländern beziehen, vorausgesetzt, dass durch einen solchen Aufkleber nicht die Unbedenklichkeit von Arbeitspraktiken bescheinigt wird. Dasselbe gilt für Umweltaufkleber („Ökosiegel“). In den letzten Jahren haben einige Organisationen, die Umwelt- und Fair Trade-Siegel vergeben, damit begonnen, Ansprüche im Hinblick auf Arbeitspraktiken zu erheben. Diese Entwicklungen sind besorgniserregend.

Welche Rolle spielen NRO bei Verhaltensregeln?

NRO haben in der Vergangenheit oft die Führung bei Kampagnen für Verhaltensregeln übernommen und die öffentliche Aufmerksamkeit in vielen Ländern auf betriebliche Ausbeutung und Missstände gelenkt. Die Gewerkschaften sollten derartige Anstrengungen begrüßen und mit den NRO in diesem Bereich zusammenarbeiten. Die NRO wiederum sollten bei ihren Kampagnen über Arbeitspraktiken mit den entsprechenden Gewerkschaftsorganisationen zusammenarbeiten. Die NRO spielen bei der Aufklärung von Missständen im Betrieb auf der ganzen Welt eine zentrale Rolle. Es ist wichtig, dass sie auch weiterhin Druck ausüben, um Regierungen und Unternehmen zu verantwortungsvollerem Verhalten zu veranlassen.

Die NRO sollten dazu angehalten werden, bei ihren Kampagnen zugunsten von Arbeitsverhaltenskodizes auf die international geltenden Mindestarbeitsnormen zurückzugreifen und das Recht der Arbeitnehmer zur Selbstorganisation und zu Kollektivverhandlungen in jedem Fall mit zu berücksichtigen. Forderungen, die eher in den Rahmen einer Kollektivverhandlung gehören, sollten vermieden werden. Des Weiteren sollten die NRO keinesfalls Vereinbarungen mit Unternehmen eingehen, die die Arbeit der unabhängigen Gewerkschaften im Endeffekt ersetzen. Desgleichen sollte nicht der Versuch unternommen werden, mit Unternehmen über Arbeitspraktiken zu verhandeln oder mit ihnen regelmäßige Beziehungen zu Gesprächen über ihre Arbeitspraktiken anzuknüpfen.

Welche Beziehung besteht zwischen den neuen Verhaltensregeln und der „Corporate Social Responsibility“?

Die neuen Verhaltensregeln sind mittlerweile Teil einer allgemeineren Debatte über die soziale Verantwortung der Wirtschaft. Dabei wird der Gedanke einer „Corporate Social Responsibility“ (CSR) als freiwillige Reaktion der Wirtschaft auf soziale und öko-

logische Bedenken in den Vordergrund gestellt. Weil es sich bei den neuen Verhaltensregeln ebenfalls um freiwillige Initiativen handelt, werden sie oft mit dem Begriff der CSR in Verbindung gebracht.

Die Bedenken der Gewerkschaften im Zusammenhang mit der CSR sollten zum Teil auch für die neuen Verhaltensregeln gelten. Manche Unternehmen nutzen die CSR offensichtlich dazu, gesetzliche Regelungen zu umgehen. Dadurch wird die wichtige Rolle des Staates in unrealistischer Weise heruntergespielt und die Fähigkeit der Wirtschaft zur Lösung sozialer und ökologischer Probleme gleichermaßen unrealistisch übertrieben. Viele Befürworter der CSR konzentrieren sich ausschließlich auf das Management und behandeln die Mitarbeiter eines Unternehmens als nur eine von vielen Interessengruppen. In den neuen Vorstellungen von sozialer Verantwortung der Unternehmen spielt deren Verantwortlichkeit für gute Beziehungen zu den ArbeitnehmerInnen und ihre Verpflichtung zur Teilnahme am Sozialdialog als Sozialpartner der Beschäftigten kaum eine Rolle. In dieser Hinsicht ähneln die neuen Vorstellungen von der CSR hier und da dem älteren, mittlerweile diskreditierten Konzept des Paternalismus. Die Wirtschaft sollte das Interesse an der CSR nicht dazu nutzen, ihre Verantwortung mit Hinweis darauf abzuschütteln, dass ein aufgeklärtes Management in einer Gesellschaft sowohl den Staat als auch die Gewerkschaften ersetzen könne.

Auch die neuen Verhaltensregeln dürfen nicht als annehmbarer Ersatz für Staat oder Gewerkschaften dargestellt werden. Das Bedürfnis nach Regelungen für Zulieferer entstand aus einer Situation, in der die jeweiligen Regierungen ihren Pflichten nicht nachkamen und die Gewerkschaften unterdrückt wurden. Wenn die neuen Verhaltensregeln positiv und dauerhaft wirksam bleiben sollen, müssten sie zur Schaffung einer Kultur beitragen, in der Rechte und Normen beachtet werden und der Staat in seiner Fähigkeit bestärkt wird, die Arbeitnehmer vor Missbrauch und Ausbeutung zu schützen. Ob die neuen

Verhaltenskodizes eine langfristig positive Wirkung ausüben, hängt auch davon ab, ob sie den ArbeitnehmerInnen genügend Raum für die Organisation von Gewerkschaften und für den Schutz ihrer eigenen Interessen bieten.

Ein weiterer Bereich, in dem die Gewerkschaften im Hinblick auf die CSR und die neuen Verhaltensregeln auch Bedenken haben sollten, betrifft die Rolle von Normen. Einfach gesagt, sollte man der Wirtschaft nicht erlauben, ihre Verantwortung selbst zu definieren; vielmehr sollten hierbei bereits vorhandene anerkannte und legitime Normen Verwendung finden. Zwei der wichtigsten Normen zur allgemeinen sozialen Verantwortung der Wirtschaft sind die dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik sowie die Richtlinien der OECD für multinationale Unternehmen. Wie bereits bemerkt, halten wir es für wichtig, dass sich in einem Verhaltenskodex für Zulieferer die grundlegenden Prinzipien der IAO-Normen widerspiegeln, und zwar insbesondere diejenigen, die mittlerweile als Grundrechte bei der Arbeit gelten. Dabei muss jedoch betont werden, dass es zwar für Unternehmen mit einem internationalen Beschaffungswesen durchaus angebracht ist, von ihren Zulieferern die Einhaltung dieser menschenrechtlichen Mindestnormen zu fordern, dass jedoch die soziale Verantwortung der Wirtschaft weit über die Achtung der Menschenrechte und Mindestnormen hinausgeht. Verhaltensregeln zur Arbeitspraxis, die für Zulieferer gedacht sind und sich auf international anerkannte Mindestnormen gründen, stellen keine ausreichende Grundlage für die Definition der sozialen Verantwortung eines Unternehmens gegenüber der Arbeit und den ArbeitnehmerInnen dar.

Wie fügen sich die neuen Verhaltensregeln in die gewerkschaftliche Globalisierungsstrategie ein?

Der Verhaltenskodex neuer Art ist ein Phänomen, das in den 90er Jahren auftrat und für die Gewerkschaften sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung bedeutet. Wie bereits angemerkt, dürfen die neuen Verhaltensregeln nicht zu einer Alternative zu rechtlichen Regelungen und zur Sozialpartnerschaft in einem Land werden oder den Staat aus seiner Verantwortung entlassen. Auch die Schaffung rechtswirksamer internationaler Regeln für multinationale Unternehmen darf durch die neuen Verhaltensregeln nicht behindert werden. Wichtiger noch: die neuen Regeln dürfen von den Unternehmen nicht dazu verwendet werden, die Gewerkschaften oder Kollektivverhandlungen zu umgehen.

Die Reaktion der Gewerkschaften auf die neuen Verhaltensregeln sollte so ausfallen, dass sie zu einer Unterstützung für die übergeordnete Zielsetzung der Gewerkschaftsbewegung werden, einschließlich der Kampagne zur Einführung einer Bestimmung zu den Rechten der ArbeitnehmerInnen in internationalen Handels- und Investitionsverträgen. Die neuen Verhaltensregeln sollten dazu dienen, die Akzeptanz der internationalen Arbeitsnormen genauso zu fördern wie die Einsicht, dass Ausbeutung und Missbrauch nur vorkommen können, wenn die Rechte der Gewerkschaften nicht respektiert werden.

Der internationale Charakter der neuen Verhaltensregeln verlangt nach einer internationalen Zusammenarbeit aufseiten der Gewerkschaften. Diese Regelwerke können die Möglichkeit bieten, durch eine Auseinandersetzung mit multinationalen Unternehmen auf internationaler Ebene die internationale Gewerkschaftsbewegung zu stärken und vielleicht sogar internationale Sozialpartnerschaften zu begründen. Anstrengungen müssen unternommen werden, damit sich insbesondere die Gewerkschaften in den Entwicklungsländern die neuen Verhaltensregeln in vollem Umfang zu Nutzen machen können.

9. Anhang

Ausgewählte IAO-Übereinkommen

a) Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes

Nr. 87 (1948)

b) Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen

Nr. 98 (1949)

c) Zwangsarbeit

Nr. 29 (1930)

d) Mindestalter

Nr. 138 (1973)

e) Gleichheit des Entgelts/Diskriminierung

Nr. 100 (1951) und Nr. 111 (1959)

f) Festsetzung von Mindestlöhnen

Nr. 26 (1928) und Nr. 131 (1970)

g) Arbeitsschutz

Nr. 155 (1981)

h) Arbeitszeit

Nr. 1 (1919)

i) Begründung eines Arbeitsverhältnisses

(zukünftiges IAO-Übereinkommen)

Die unter a), b), c), d) und i) aufgeführten IAO-Übereinkommen gehören zu den „Kernarbeitsnormen“, die die Grundlage der „IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ bilden. Die Erklärung wurde bei der 86. Tagung der internationalen Arbeitskonferenz am 18. Juni 1988 in Genf beschlossen. Sie ist für alle IAO-Mitgliedsländer bindend.

Abkürzungen

ATTAC	International Movement for the Democratic Control of Financial Markets and their Institutions
AVE	Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels
BSCI	Business Social Compliance Initiative
BVQI	Bureau Veritas Quality International
CCC	Clean Clothes Campaign
CEP	Council on Economic Priorities
CEPAA	Council on Economic Priorities Accreditation Agency
EFTA	European Fair Trade Association
EPZ	Export Processing Zone = Exportverarbeitungszone
ETI	Ethical Trading Initiative
EWC	European Works Council = Europäische Betriebsräte
FLA	Fair Labor Association
FLO	Fair Trade Labelling Organisation
FTA	Foreign Trade Association = Außenhandelsverband
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GUF	Global Union Federation = Globale Gewerkschaftsföderation
GUN	Global Union Network = Globales Gewerkschaftsnetzwerk
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
IAO	Internationale Arbeitsorganisation = International Labour Organisation (ILO)
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
ICEM	Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiterverbände
IFAT	International Federation for Alternative Trade
IFBWW	International Federation of Building and Wood Workers
IMB	Internationaler Metallarbeiterbund
ISO	International Standardisation Organisation = Internationale Organisation für Normung
ITBLAV	Internationaler Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiterverband
IUL	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Kaffee- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften
IWF	Internationaler Währungsfonds

Abkürzungen

- JOIN** Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (Ethical Trading Initiative, Social Accountability International, Fair Labor Association, Fair Wear Foundation, Worker Rights Consortium, Clean Clothes Campaign)
- MSI** Multistakeholder-Initiative
- NCP** National Contact Point = Nationale Kontaktstelle
(vgl. die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen)
- NEWS** Network of European World Shops
- NRO** Nicht-Regierungsorganisation
- OECD** Organisation for Economic Co-Operation and Development = Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
- SA8000** Social Accountability 8000
- SAI** Social Accountability International
- SAP** Strukturanpassungsprogramm
- SGS-ICS** International Certification Services
- TNU** Transnationales Unternehmen
- UNDP** United Nations Development Programme
- UNI** Vereinigte Dienstleistungs-Internationale
- WRAP** Worldwide Responsible Apparel Production
- WRC** Worker Rights Consortium
- WTO** Welthandelsorganisation
- WWC** Weltbetriebsrat

Glossar

In den letzten Jahren haben sich in der internationalen Debatte über Verhaltensregeln die folgenden Begriffe und Definitionen herausgebildet:

- **Umsetzung**
Maßnahmen jeglicher Art, die ein Unternehmen durchführt, um einem Regelwerk Geltung zu verschaffen.
- **Monitoring (interne Kontrolle)**
Maßnahmen jeglicher Art, die ein Unternehmen durchführt, um die Einhaltung der Bestimmungen eines Regelwerks zu überprüfen. Als laufender Prozess ist die Überwachung ein grundlegender Bestandteil der Umsetzung. Oft wird sie auch als „internes Monitoring“ bezeichnet.
- **Verifizierung (unabhängige Kontrolle)**
Auch als „unabhängige Verifizierung“ bezeichnet. Eine institutionalisierte Überprüfung der Umsetzungs- und Kontrollsysteme eines Unternehmens durch eine unabhängige Stelle.
Zu Anfang der Debatte über internationale Verhaltensregeln wurden die Begriffe „unabhängige Verifizierung“ und „unabhängiges Monitoring“ häufig gleichgesetzt. Eine unabhängige Verifizierungs-Institution kann kommerzielle Firmen bzw. gemeinnützige Organisationen mit der Durchführung von Inspektionen nach genau festgelegten Normen und Regeln beauftragen (auch als „Sozialaudits“ bezeichnet).
- **Externes Monitoring**
Überwachungsmaßnahmen, die von Dritten stichprobenartig, jedoch in nicht institutionalisierter Form regelmäßig durchgeführt werden.
- **Sozialaudits**
Siehe „Verifizierung“.

(Vgl. auch den in der Bibliografie aufgeführten „Monitoring and Verification Terminology Guide“ der Clean Clothes Campaign.)

Bibliografie

- Abrahams, Désirée:** Regulating Corporations: A Resource Guide. UNRISD, Genf 2004
- Ascoly, Nina und Ineke Zeldenrust:** Discussing Key Elements Of Monitoring And Verification. SOMO, Amsterdam 2001
- Ascoly, Nina, Joris Odenziel und Ineke Zeldenrust:** Overview Of Recent Developments On Monitoring And Verification In The Garment And Sportswear Industry In Europe. SOMO, Amsterdam 2001
- Asia Monitor Resource Centre:** Asian Transnational Corporations Monitoring. Workshop-Bericht 2002. Hongkong 2003
- Asia Monitor Resource Centre:** A Critical Guide To Corporate Codes Of Conduct – Voices From The South. Hongkong 2004
- Bendell, Jem:** Barricades And Boardrooms: A Contemporary History Of The Corporate Accountability Movement. Programm zu Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft, Dokument Nr. 13. UNRISD, Genf 2004
- Chen, Martha et al.:** Progress Of The World's Women: Women, Work & Poverty. UNIFEM, New York 2005
- Clean Clothes Campaign:** Monitoring And Verification Terminology Guide For The Garment And Sportswear Industry. Verfügbar Online unter www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm, 2003
- EU Multistakeholder Forum on CSR:** Abschlußbericht. Online verfügbar unter http://forum.europa.eu.int/irc/Empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/CSR%20Forum%20roundtables%20reports.htm, 2004
- Ferenschild, Sabine und Ingeborg Wick:** Global Game For Cuffs And Collars – The Phase-Out Of The WTO Agreement On Textiles And Clothing Aggravates Social Divisions. SÜDWIND-texte 14, Siegburg 2004
- Fichter, Michael und Jörg Sydow:** Using Networks Towards Global Labor Standards? Organizing Social Responsibility In Global Production Chains. In: Industrielle Beziehungen, 9. Jg. (2002), Heft 4, S. 357-380
- FLO / NEWS / EFTA / IFAT:** Towards A Coherent Fair Trade Policy: Fair Trade Demands To European Decision Makers. Online verfügbar unter <http://www.ifat.org/downloads/advocacy/towardsacoherenteufairtrade-policyapril20051.pdf>, 2005
- IBFG:** Globalising Social Justice: Trade Unionism In The 21st Century. Brüssel 2000
- IBFG:** A Trade Union Guide To Globalisation. 2. Ausg. Brüssel 2004
- IAO-Leitungsgremium:** Overview Of Global Developments And Office Activities Concerning The Codes Of Conduct, Social Labelling And Other Private Sector Initiatives Addressing Labour Issues. Genf 1998
- IAO-Leitungsgremium:** Further Examination Of Questions Concerning Private Initiatives, Including Codes Of Conduct. Genf 1999
- IAO:** Decent Work And The Informal Economy. Bericht der 6. internationalen Arbeitskonferenz, 90. Sitzung. Genf 2002 a)
- IAO:** Codes Of Conduct And Multinational Enterprises. CD-ROM. Genf 2002 b)
- IAO-Weltkommission zur sozialen Dimension der Globalisierung:** A Fair Globalisation: Creating Opportunities For All. Genf 2004 a)
- IAO:** Economic Security For A Better World. Genf 2004 b)
- IAO:** World Employment Report 2004-2005 – Employment, Productivity And Poverty Reduction. Genf 2005
- Kerkow, Uwe, Jens Martens und Tobias Schmitt:** The Limits Of Voluntarism – Corporate Self-Regulation, Multistakeholder Initiatives And The Role Of Civil Society. WEED, Bonn/Berlin 2003

- Köpke, Ronald und Wolfgang Röhr:** Documentation: Project Presentation And International Seminar Of The Research Project ‚Codes Of Conduct And Monitoring‘. Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik / Hans-Böckler-Stiftung, Hamburg 2002
- Mamic, Ivanka:** Implementing Codes Of Conduct: How Businesses Manage Social Performance In Global Supply Chains. ILO, Genf 2004
- Maquila Solidarity Network:** Codes Memo. 2-4 Ausgaben/Jahr seit 1999, online verfügbar unter www.maquilasolidarity.org
- Merk, Jeroen und Ineke Zeldenrust:** The Business Social Compliance Initiative (BSCI): A Critical Perspective. Clean Clothes Campaign, Amsterdam 2005. Online verfügbar unter www.cleanclothes.org/ftp/05-050bsci_paper.pdf
- Misereor / Brot für die Welt / Friedrich-Ebert-Stiftung:** Entwicklungspolitische Wirkungen des Fairen Handels. Aachen 2000, S. 296
- Müller, Thorsten und Stefan Rüb:** Towards Internationalisation Of Labour Relations? Global Union Networks And International Framework Agreements: Status Quo and Prospects. European and Global Industrial Relations Research Group, Technische Hochschule Fulda 2004
- Murray, Jill:** Corporate Codes Of Conduct And Labour Standards. ILO/ACTRAV, Genf 2002
- OECD Working Party of the Trade Committee:** Codes of Corporate Conduct: An Inventory. Paris 1999
- OECD:** The OECD Guidelines For Multinational Enterprises. Überarbeitete Ausgabe, Paris 2000
- OECD:** Codes Of Conduct – Exploring Their Economic Significance. Paris 2001 a)
- OECD:** Codes Of Corporate Conduct: Expanded Review of Their Contents. Paris 2001 b)
- OECD Watch:** Five Years On: A Review Of The OECD Guidelines And National Contact Points. SOMO, Amsterdam 2005
- O'Rourke, Dara:** Monitoring The Monitors: A Critique Of Pricewaterhouse-Cooper's (PwC) Labor Monitoring. Cambridge 2000. Online verfügbar unter web.mit.edu/dorourke/www/index.html
- O'Rourke, Dara:** Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems Of Labor Standards And Monitoring. The Policy Studies Journal, Jahrg. 31 (2003) Nr. 1, S. 1-29
- Piepel, Klaus:** Social Labels And Codes Of Conduct. A Position Paper. Misereor/Brot für die Welt, Fair Trade Policy Nr. 2. Aachen 2001
- Round Table on Codes of Conduct:** Codes Of Conduct On Social Standards. Eschborn 2004
- Scherrer, Christoph und Thomas Greven:** Global Rules For Trade: Codes Of Conduct, Social Labelling, Workers' Rights Clauses. Münster 2001
- Sengenberger, Werner: Globalization And Social Progress:** The Role And Impact Of International Labour Standards. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2002
- UNCTAD:** World Investment Report 2003. Genf 2003
- UNCTAD:** World Investment Report 2004. Genf 2004 a)
- UNCTAD:** Making FDI Work For Sustainable Development. New York/Genf 2004 b)
- UNDP:** Human Development Report 2004. New York 2004
- UNIDO:** Corporate Social Responsibility – Implications For Small And Medium Enterprises In Developing Countries. Wien 2002 a)
- UNIDO:** Corporate Social Responsibility And Developing Country SMEs. Wien 2002 b)

Bibliografie

- UN Non-Governmental Liaison Service / UNRISD:** Voluntary Approaches To Corporate Responsibility. Readings and a Resource Guide. NGLS-Entwicklungsdossier, Genf 2002
- UNRISD:** Corporate Social Responsibility and Business Regulation. Genf 2004 a)
- UNRISD:** Corporate Social Responsibility And Development: Towards A New Agenda? Conference News. Bericht der UNRISD-Konferenz, Genf, 17.-18. November 2003. UNRISD, Genf 2004 b)
- Utting, Peter:** Business Responsibility For Sustainable Development. Occasional Paper Nr. 2. UNRISD, Genf 2000
- Utting, Peter:** Regulating Business via Multistakeholder Initiatives: A Preliminary Assessment. In: Voluntary Approaches to Corporate Responsibility. Readings and a Resource Guide. UN Non-Governmental Liaison Service/UNRISD, Genf 2002, S. 116
- Utting, Peter:** Rethinking Business Regulation: From Self-Regulation To Social Control. Vorläufige Ausgabe. Genf 2005
- Van der Vegt S.B.A.:** Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey: Results From Survey And Case Study Research. ILO, Genf 2005
- Verweij, Myrthe:** Using The OECD Guidelines For Multinational Enterprises. A critical starterkit for NGOs. Friends of the Earth, Netherlands. Amsterdam 2002
- Weltbank:** Company Codes Of Conduct And International Standards: An Analytical Comparison. Washington 2003 a)
- Weltbank:** Strengthening Implementation Of Corporate Social Responsibility In Global Supply Chains. Washington 2003 b)
- Wick, Ingeborg:** The Exception And The Rule – The Relationship Between Formal And Informal Employment. In: Shadow Economy and Trade Unions. DGB Bildungswerk Materialien Nr. 71. Düsseldorf 2000

Kontaktadressen

Friedrich Ebert Stiftung

Godesberger Allee 149
D 53175 Bonn
Federal Republic of Germany
Telefon: +49-(0)-228-883-517
Telefax: +49-(0)-228-883-623
E-Mail: Heinz.Bongartz@fes.de
Website: www.fes.de

SÜDWIND

Institut für Ökonomie und Ökumene
Lindenstr. 58-60
D 53721 Siegburg
Federal Republic of Germany
Telefon: +49-(0)-2241-259530
Telefax: +49-(0)-2241-51308
E-Mail: wick.suedwind@t-online.de
Website: www.suedwind-institut.de

Business Social Compliance Initiative (BSCI)

c/o Foreign Trade Association
Avenue de Cortenbergh 168
B 1000 Brussels
Telefon: +32-2-762 0551
Telefax: +32-2-762 7506
E-Mail: info@fta-eu.org
Website: www.bsci-eu.org

Clean Clothes Campaign (CCC)

International Secretariat
P.O. Box 11584
NL 1001 GN Amsterdam
The Netherlands
Telefon: +31-20-412 2785
Telefax: +31-20-412 2786
E-Mail: info@cleanclothes.org
Website: www.cleanclothes.org

Ethical Trading Initiative (ETI)

2nd Floor, Cromwell House
14 Fulwood Place
London Wci1V 6HZ
United Kingdom
Telefon: +44-20-7404 1463
Telefax: +44-20-7831 7852
E-Mail: eti@eti.org.uk
Website: www.ethicaltrade.org

European Commission

CSR DG Employment Team

DG Employment, Social Affairs & Equal
Opportunities
B 1049 Brussels
Telefon: +32-2-295 80 57
Telefax: +32-2-296 97 71
E-Mail: csr@cec.eu.int
Website: <http://europa.eu.int/comm/csr>

European Fair Trade Association (EFTA)

Kerkewegje 1
NL 6305 BC Schin op Geul
The Netherlands
Telefon: +31-43-325 6917
Telefax: +31-43-325 8433
E-Mail: efta@antenna.nl
Website: www.eftafairtrade.org

European Parliament

Richard Howitt MEP
Rapporteur
13G246 European Parliament
Rue Wiertz
B 1047 Brussels
Belgium
Telefon: +32-2-284 5477
Telefax: +32-2-284 9477
E-Mail: rhowitt@europarl.eu.int

Kontaktadressen

Fairtrade Labelling Organisations International (FLO)

Kaiser-Friedrich-Str. 13
D 53113 Bonn
Germany
Telefon: +49-228-949 230
Telefax: +49-228-242 1713
E-Mail: info@fairtrade.net
Website: www.fairtrade.net

Fair Labor Association (FLA)

1505 22nd Street, NW
Washington, DC 20037
USA
Telefon: +1-202-898 1000
Telefax: +1-202-898 9050
E-Mail: tufts@fairlabor.org
Website: www.fairlabor.org

Fair Wear Foundation (FWF)

Koningin Wilhelminaplein 13
World fashion Centre
Postbus 69265
1060 CH Amsterdam
Telefon: +31-20-408 4255
Telefax: +31-20-408 4554
E-Mail: info@fairwear.nl
Website: www.fairwear.nl

Global Compact

Executive Office of the Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA
Telefon: +1-212-963 1490
E-Mail: globalcompact@un.org
Website: www.unglobalcompact.org

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

Boulevard du Roi Albert II 5
B 1210 Brussels
Telefon: +32-2-224 0211
Telefax: +32-2-201 5815
E-Mail: multinationals@icftu.org
Website: www.icftu.org

International Fair Trade Association (IFAT)

Prijssestraat 24
4101 CR Culemborg
The Netherlands
Telefon: +31-345-535914
Telefax: +31-847-474410
E-Mail: info@ifat.org
Website: www.ifat.org

International Labour Organisation (ILO)

4, route des Morillons
CH 1211 Geneva 22
Switzerland
Telefon: +41-22-799 7940
Telefax: +41-22-799 8577
E-Mail: webinfo@ilo.org
Website: www.ilo.org

International Textile, Garment & Leather Workers' Federation (ITGLWF)

8, rue Joseph Stevens
B 1000 Brussels
Belgium
Telefon: +32-2-5122606
Telefax: +32-2-5110 904
E-Mail: office@itglwf.org
Website: www.itglwf.org

Kontaktadressen

Joint Initiative on Corporate Accountability & Workers' Rights

2nd Floor, Cromwell House
14 Fulwood Place
London WC1V 6HZ
United Kingdom
Telefon: +44-20-7404 1463
Telefax: +44-20-7831 7852
E-Mail: info@jo-in.org
Website: www.jo-in.org

Maquila Solidarity Network

606 Shaw Street
Toronto, ON, M6G 3L6
Canada
Telefon: +1-416-532-8584
Telefax: +1-416-532-7688
E-Mail: info@maquilasolidarity.org
Website: www.maquilasolidarity.org

Network of European World Shops (NEWS)

Christofsstr. 13
55116 Mainz
Germany
Telefon: +49-6131-9066 410
E-Mail: office@worldshops.org
Website: www.worldshops.org

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD)

Head of Publications Service
2 rue André Pascal
F 75775 Paris Cedex 16
France
Telefon: +33-1-45248200
Telefax: +33-1-45248500
Website: www.oecd.org

Social Accountability International (SAI)

220 East 23rd street, Suite 605
New York NY 10010
USA
Telefon: +1-212-684-1414
Telefax: +1-212-684-1515
E-Mail: info@SAI.org
Website: www.sa-intl.org

United Nations Research Office for Social Development (UNRISD)

Palais des Nations
1211 Geneva 10
Switzerland
Telefon: +41-22-9171 143
Telefax: +41-22-9170 650
E-Mail: bovay@unrisd.org
Website: unrisd.org

Worker Rights Consortium (WRC)

5 Thomas Circle NW, First Floor
Washington, DC 20005
USA
Telefon: +1-202-387 4884
Telefax: +1-202-387 3292
E-Mail: wrc@workersrights.org
Website: www.workersrights.org

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

2200 Wilson Boulevard
Suite 601
Arlington, VA 22201
USA
Telefon: +1-730-243 0970
Telefax: +1-703-243 8247
E-Mail: info@wrapapparel.org
Website: www.wrapapparel.org

Südwind Institut für Ökonomie und Ökumene



Das SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene ist ein kirchennahes Forschungszentrum für die Dritte Welt, das 1991 in Köln gegründet wurde. SÜDWIND analysiert verschiedene Sektoren der Weltwirtschaft aus dem Blickwinkel der Armen und erarbeitet Änderungsmöglichkeiten. Das Institut arbeitet eng mit ähnlichen Organisationen, Gewerkschaften, Frauengruppen usw. in verschiedenen Ländern des Nordens und Südens zusammen.

Aktuelle Forschungsthemen:

- Der Schuldenerlass für Entwicklungsländer und die internationalen Finanzmärkte
- Sozialverantwortliche Investitionen
- Sozialstandards in der Arbeitswelt
- Kinderarbeit in Indien
- Informelle Arbeit/Wirtschaft

Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung als 1925 gegründete älteste politische Stiftung in Deutschland ist eine private und gemeinnützige Institution, die den Ideen der sozialen Demokratie verpflichtet ist. Sie trägt den Namen des ersten demokratisch gewählten deutschen Staatspräsidenten, Friedrich Ebert, und führt sein Vermächtnis der politischen Gestaltung von Freiheit, Solidarität und sozialer Gerechtigkeit fort. Diesem Auftrag entspricht die Stiftung im In- und Ausland mit ihren Programmen zur politischen Bildung, internationalen Zusammenarbeit sowie zu Studienförderung und Forschung.



Die Autorin

Ingeborg Wick

Seit Anfang der 90er Jahre wächst die Zahl der Verhaltensregeln für multinationale Unternehmen. Dabei wird es immer schwieriger, die einzelnen Modelle voneinander zu unterscheiden. Auf der ganzen Welt sehen sich ArbeitnehmerInnen mit neuen Regelwerken konfrontiert, die für sich beanspruchen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Was ist für und gegen Verhaltensregeln zu sagen? Inwieweit können sie für die Gewerkschaften nützlich sein? Wie könnte sich die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen im Hinblick auf Verhaltensregeln gestalten? Was ist kennzeichnend für die aktuellen Verhaltensregeln, und zu welchem Ergebnis führt ein Vergleich zwischen ihnen?

Die vorliegende Broschüre konzentriert sich darauf, die Profile einzelner Verifizierungsorgane zu beschreiben und zu vergleichen. Dazu zählen die Fair Wear Foundation, die Ethical Trading Initiative, die Fair Labor Association, Social Accountability International und das Worker Rights Consortium. Neben einer kurzen Beschreibung des sozio-ökonomischen Hintergrunds sowie weiterer Initiativen im Bereich des Handels enthält die vorliegende Veröffentlichung auch eine Analyse der Verhaltenskodizes aus gewerkschaftlicher Sicht, für die der Internationale Bund Freier Gewerkschaften und die Internationale Textil-, Bekleidungs-, und Lederarbeitervereinigung verantwortlich zeichnen.



ISBN 978-3-89892-641-6