



GLOBALISIERUNG SOZIAL GESTALTEN

Die Umsetzung der Kernarbeitsnormen
in ausgewählten Projekten der deutschen
Entwicklungszusammenarbeit

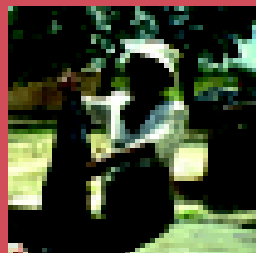
Eine Broschüre des Arbeitskreises Sozialstandards

INHALTSVERZEICHNIS



VORWORT	1
EINLEITUNG	2
ENTWICKLUNGSPOLITISCHE EINORDNUNG DER PROJEKTBEISPIELE	4
AUSGEWÄHLTE PROJEKTBEISPIELE:	
INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT	
● Kernarbeitsnormen und Armutsbekämpfung – Wie sich afrikanische Gewerkschaften in die Politik der Weltbank einbringen	6
BILATERALE ZUSAMMENARBEIT	
● Exposure-Programm – Sensibilisierung über Sozialstandards und Zertifizierungssysteme in Europa	8
● Kernarbeitsnormen bei südostasiatischen Unternehmen verankern – Lokale Kapazitäten stärken	10
ZUSAMMENARBEIT MIT DER PRIVATWIRTSCHAFT	
● Sozial- und umweltverträgliche Blumenproduktion – Das Flower-Label-Programm	12
● Weltmarktführer mit Sozialcharta – Soziales Engagement mit Tradition	14
● Eine Sozialcharta bietet Sicherheit für die Beschäftigten – Soziale Werte als integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik	16
KOOPERATION MIT NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN	
● Gewerkschaften begleiten die Einhaltung von Verhaltenskodizes in der indonesischen Bekleidungsindustrie – Eine „win-win“-Situation	18
ANHANG	
● Die Mitglieder des Arbeitskreises Sozialstandards	20

VORWORT



Liebe Leserin, lieber Leser,

in den letzten Jahren sind die Bedingungen, unter denen Menschen in Entwicklungsländern arbeiten und produzieren, zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Heute gibt es eine weltweite Diskussion über die soziale Dimension der Globalisierung. Als Maßstab einer menschenwürdigen Gestaltung der Arbeitswelt dienen dabei die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Hierzu gehören die *Unterbindung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, die Beseitigung von Zwangsarbeit, das Recht auf Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen*. Diese Normen in den ILO-Mitgliedsländern einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, darauf haben sich Staaten, Arbeitgeber und Gewerkschaften in der gemeinsamen „Erklärung über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit“ aus dem Jahre 1998 geeinigt. Sie sind damit auch ohne ausdrückliche Ratifizierung für die Mitgliedsländer der ILO rechtsverbindlich.

Die Bundesregierung legt besonderen Wert auf die Umsetzung international gültiger Sozialstandards, versteht sie diese doch als wichtigen Teil der sozialen Menschenrechte, an denen sich alle Länder – und auch Unternehmen – messen lassen müssen. Unser Ziel ist es, zu globaler wirtschaftlicher Entwicklung und zugleich zu menschenwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen in den Entwicklungsländern beizutragen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) verweist in diesem Zusammenhang zu Recht darauf, dass Arbeitsstandards eine besondere Rolle beim Streben nach einer größeren Balance zwischen sozialem Fortschritt und wirtschaftlichem Wachstum zukommt. Auch im Aktionsprogramm 2015 – dem Ansatz der Bundesregierung zur weltweiten Halbierung extremer Armut – wird die Bedeutung der Kernarbeitsnormen als Grundlage eines verantwortlichen Wirtschaftsprozesses deutlich herausgestellt. Im September 2003 haben wir als Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenar-

beit und Entwicklung (BMZ) einen Aktions- und Maßnahmenkatalog herausgegeben, der den Beitrag der deutschen Entwicklungszusammenarbeit zur Verwirklichung der Kernarbeitsnormen konkretisiert.

Bereits 2001 wurde der „Runde Tisch Verhaltenskodizes“ ins Leben gerufen, an dem Unternehmen, Wirtschaftsverbände, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Vertreter der Bundesregierung beteiligt sind. Auf Grundlage dieses Erfahrungsaustausches werden gemeinsame Empfehlungen für die Einführung, Überwachung und Verifizierung freiwilliger Verhaltenskodizes von Unternehmen erarbeitet.

Weder Gesetze noch der Nachweis wirtschaftlicher Vorteile sind dabei eine Garantie, um soziale Standards konsequent und nachhaltig durchzusetzen. Hierzu bedarf es vielmehr eines geeigneten Umfelds aus Wissen, Ressourcen, handlungsbereiten Akteuren sowie der aktiven politischen Unterstützung dieses Anliegens. In unserer Arbeit setzen wir daher auf einen Mehr-Ebenen-Ansatz, der von der Zusammenarbeit mit Internationalen Organisationen, über die bilaterale Projektarbeit und die gemeinsame Arbeit mit Nichtregierungsorganisationen bis hin zur Kooperation mit der Privatwirtschaft reicht.

Ich freue mich, Ihnen mit der vorliegenden Broschüre einen Einblick in die Arbeit der deutschen Entwicklungszusammenarbeit zur Förderung von Kernarbeitsnormen geben zu können. Initiiert wurde diese Publikation durch den „Arbeitskreis Sozialstandards“, in dem sich die Abstimmung innerhalb der deutschen Entwicklungszusammenarbeit zu diesem Thema vollzieht.

Ihre

Heidemarie Wiecek-Zeul

Bundesministerin für
wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung



KERNARBEITSNORMEN VERANKERN – MENSCHENRECHTE SCHÜTZEN, WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG FÖRDERN

Die Einhaltung von Kernarbeitsnormen ist ein integraler Bestandteil sozialer Entwicklung. Mit der Annahme des „Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“ durch die Vereinten Nationen im Jahr 1966 sowie der „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ in der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 1998 sind die Kernarbeitsnormen zu einem Bestandteil der universellen Menschenrechte geworden. Sie umfassen

- die **Unterbindung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit** (ILO-Konventionen Nr. 138, 182)
- das **Verbot der Zwangsarbeit** (Nr. 29, 105)
- die **Vereinigungsfreiheit** und das **Recht zur Kollektivverhandlung** (Nr. 87 und 98) und
- die **Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz** (Nr. 100, 111).

Der häufig verwendete Begriff „Sozialstandards“ geht über den Inhalt der Kernarbeitsnormen weit hinaus, da er auch Forderungen wie Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit oder die Zahlung von Mindestlöhnen umfasst. Die nachfolgenden Projektbeispiele befassen sich in erster Linie mit den Möglichkeiten zur Umsetzung der Kernarbeitsnormen. Die meisten Beispiele verdeutlichen allerdings, dass auch die effektive Durchsetzung weitergehender Sozialstandards heutzutage bereits integraler Bestandteil deutscher Entwicklungszusammenarbeit ist. Zumindest für die Kernarbeitsnormen hat sich mittlerweile die theore-

tisch und empirisch abgesicherte Erkenntnis durchgesetzt, dass sie nicht nur ein Ziel, sondern auch ein wichtiges Mittel für erfolgreiche Entwicklungsprozesse darstellen.

Kernarbeitsnormen als Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsprozess

Gemäß der (neo-)klassischen Auffassung zur Funktionsweise von Arbeitsmärkten ergibt sich die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen quasi automatisch als Ergebnis wirtschaftlicher Wachstumsprozesse. Staatliche Eingriffe zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen wirken demnach kontraproduktiv, d.h. wachstumsverringend. In den meisten Entwicklungsländern gelten jedoch die Voraussetzungen des neoklassischen Arbeitsmarktmodells nicht. Darüber hinaus hat die Geschichte der Industrieländer gezeigt, dass die Arbeitskraft keine „normale Ware“ ist und auf Arbeitsmärkten asymmetrische Machtbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen. Der Staat kann daher durchaus seiner Verpflichtung zur Durchsetzung der Kernarbeitsnormen nachkommen, ohne zwangsläufig wirtschaftliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Im Gegenteil: Neuere empirische Untersuchungen zeigen, dass die Einhaltung von Kernarbeitsnormen nicht nur für die betroffenen ArbeitnehmerInnen Vorteile mit sich bringt, sondern auch für den wirtschaftlichen Entwicklungsprozess insgesamt.¹ Anders als

¹ Vgl. z.B.: Aidt, T. / Z. Tzannatos (2002): Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, World Bank, Washington, D.C. und Windfuhr, M. (2001): Mindestsozialstandards und Beschäftigungsförderung im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit, Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Bonn.



vielfach angenommen, zahlt sich die Einhaltung von Kernarbeitsnormen zumeist auch direkt auf betrieblicher Ebene aus.

So trägt ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, der erst durch *Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen* ermöglicht wird, dazu bei, dass die organisierten ArbeitnehmerInnen z.B. höhere Löhne und mehr Qualifizierung erhalten sowie länger in einem Unternehmen verbleiben. Zudem unterstützen Gewerkschaften einen optimierten Betriebsablauf, indem sie im Konfliktfall moderierend eingreifen und so mithelfen können, wirtschaftlich schwierige Situationen sozialverträglicher zu meistern. Makroökonomisch tragen sie zu geringerer Einkommensungleichheit sowie zu größerem wirtschaftlichen Leistungsvermögen (beispielsweise in Form höherer Arbeitsproduktivität und verbesserter Anpassungsfähigkeit auf veränderte Rahmenbedingungen) bei.

Die *Beseitigung von Zwangs- und ausbeuterischer Kinderarbeit* dient nicht nur den Betroffenen, sondern zugleich auch dem wirtschaftlichen Fortschritt. Arbeitskräfte werden nicht länger in rückständigen Wirtschaftszweigen gebunden, die ohne Zwangsarbeit nicht wettbewerbsfähig wären. Kindern wird so erst die Möglichkeit eröffnet, sich über Bildung Humankapital anzueignen und damit später eine besser bezahlte Beschäftigung zu finden (und auf diese Weise makroökonomisch zu einer höheren Wertschöpfung beizutragen). In aller Regel ist es mittelfristig für Betriebe profitabler, auf ausbeuterische Kinderarbeit zu verzichten und stattdessen in die Produktivität ihrer MitarbeiterInnen zu investieren. Dies trifft umso mehr zu angesichts von gezielten öffentlichen Kampagnen in den Industrieländern, die potenzielle Absatzeinbußen bei Unternehmen und ihren Zulieferern heraufzufen können.

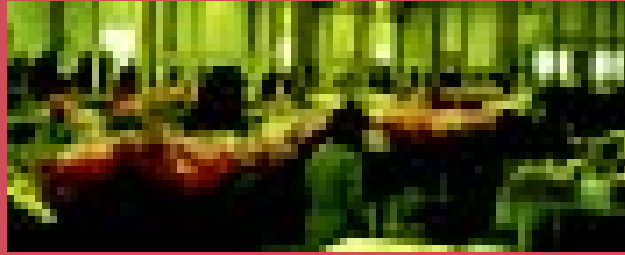
Die Realisierung von *Nicht-Diskriminierung* in Beruf und Beschäftigung vermindert soziale Konflikte im Unternehmen und stärkt den sozialen Frieden innerhalb der Gesellschaft. Der Abbau von Diskriminierung fördert zudem einen volkswirtschaftlich optimalen Einsatz von Arbeitskräften und steigert dadurch das wirtschaftliche Wachstum. Häufig geht damit ein Lernprozess in den Betrieben einher, wie er auch in den Industrieländern zu beobachten war. Am Ende dieses Prozesses dürfte es für die meisten Betriebe offensichtlich sein, dass es menschlicher und profitabler ist, auf Diskriminierung zu verzichten und die Arbeitskräfte gemäß ihrer Leistungskraft einzusetzen.

Die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen ist also nicht nur ein moralischer Imperativ, sondern auch wirtschaftlich vorteilhaft. Kernarbeitsnormen steigern die Arbeitsproduktivität und verbessern die Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Wachstum, indem Institutionen geschaffen werden, die einen verbesserten Arbeitskräfteeinsatz und einen friedlichen Ausgleich zwischen unterschiedlichen Interessen befördern. Entgegen früherer Befürchtungen gibt es auch kaum Anzeichen dafür, dass die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen kurzfristig zu einer Verschlechterung der Wettbewerbssituation des entsprechenden Entwicklungslandes führt. Weder verteuern sie die Produktionskosten in erheblichem Umfang, noch wirken sie abschreckend auf ausländische Direktinvestitionen.

Natürlich existieren trotz dieser allgemeinen Erkenntnisse länderspezifische Besonderheiten. Teilweise erzielen einzelne Länder und Betriebe unter Missachtung elementarer Kernarbeitsnormen wirtschaftliche Erfolge. Aber es gibt gute Gründe für die Annahme, dass dies zukünftig kaum noch möglich sein wird. Mit

EINLEITUNG

4



der wirtschaftlichen Globalisierung geht die schnelle Verbreitung von Informationen über Menschenrechtsverletzungen einher, die weltweit zu wirtschaftlichen Konsequenzen bei den Produzenten führen kann. Hierzu tragen Nicht-Regierungsorganisationen bei. Staatliche Sanktionen sind oftmals nicht erforderlich, da die KonsumentInnen in den Industrieländern dem Absatz „unsozial produzierter“ Waren immer kritischer und ablehnender gegenüberstehen und ihn durch ihr Kaufverhalten begrenzen.

*Klaus Liebig
Deutsches Institut für Entwicklungspolitik**

**Das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE) gGmbH führt auf der Grundlage unabhängiger wissenschaftlicher Forschung Beratungs- und Ausbildungsaufgaben durch. Es erstellt Gutachten zu entwicklungspolitischen Themen für öffentliche Institutionen in der Bundesrepublik Deutschland und im Ausland und berät sie im Hinblick auf aktuelle Fragen der Zusammenarbeit zwischen Industrie- und Entwicklungsländern. Darüber hinaus bildet das DIE Hochschulabsolventen aus der Bundesrepublik Deutschland und anderen EU-Mitgliedsländern für die berufliche Praxis in öffentlichen und privaten Institutionen der deutschen und internationalen Entwicklungspolitik aus.*

ENTWICKLUNGSPOLITISCHE EINORDNUNG DER PROJEKTBEISPIELE

Die Umsetzung der Kernarbeitsnormen und die Förderung von Sozialstandards gehören aus ökonomischen, menschenrechtlichen und humanitären Gründen zu den entwicklungspolitischen Prioritäten der Bundesregierung. Zu diesem Zweck unterstützt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen, die die *ausgewählten Projektbeispiele* in dieser Broschüre exemplarisch veranschaulichen:

- Die **Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen** bildet den Schwerpunkt der Arbeit des BMZ. Hierunter fällt u.a. die Zusammenarbeit mit der Weltbankgruppe, der Welthandelsorganisation, den Vereinten Nationen, der Europäischen Union und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als federführende Organisation zur Durchsetzung der Kernarbeitsnormen. So unterstützt das Entwicklungsministerium beispielsweise ein Programm der ILO zur Bekämpfung der Kinderarbeit, das in mehr als 40 Ländern weltweit durchgeführt wird, ebenso wie die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen in Zentralasien und Südosteuropa. Das erste Projektbeispiel der *Friedrich-Ebert-Stiftung* veranschaulicht die Kooperation von Gewerkschaften, Weltbank und ILO zur Durchsetzung von Kernarbeitsnormen in mehreren afrikanischen Ländern.



- Die **Zusammenarbeit im Rahmen bilateraler Projekte** umfasst sowohl die finanzielle Förderung als auch die technische und personelle Unterstützung.

Die *KfW Entwicklungsbank* achtet bei allen Vorhaben der deutschen finanziellen Zusammenarbeit (Förderung sozialer und wirtschaftlicher Infrastrukturprojekte) auf die Einhaltung der Kernarbeitsnormen. Hierzu sieht sie in ihren Vergaberichtlinien rechtlich verbindlich vor, dass bei Auftragsvergaben in Entwicklungsländern die im Land geltenden Kernarbeitsnormen eingehalten werden. Im Rahmen der technischen und personellen Zusammenarbeit werden die Regierungen der Partnerländer bei der Einführung und Umsetzung von Kernarbeitsnormen und weitergehenden Sozialstandards beraten. Gefördert werden u.a. Projekte zum Aufbau einer effektiven Arbeitsgesetzgebung und -inspektion. Flankierend werden die positiven Wirkungen von Sozialstandards im Rahmen des Politikdialogs mit Entwicklungsländern thematisiert. Die *InWent – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH* präsentiert in ihren Projektbeispielen ein Programm zur Sensibilisierung verschiedener lateinamerikanischer Akteure für Sozialstandards sowie ein Trainingsprogramm für Unternehmen zur Förderung von Sozialstandards in Südostasien.

- Die **Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft** ist in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut worden. Unternehmen, die sich am Leitbild der nachhaltigen Entwicklung orientieren, richten ihre wirtschaftlichen Aktivitäten nicht allein an dem ökonomischen Nutzen aus, sondern sind zugleich darauf bedacht, Umweltschäden abzuwenden und Menschenrechte

einzuhalten. Viele deutsche Unternehmen haben sich durch freiwillige Selbstverpflichtungen dazu bekannt, grundlegende Sozial- und Umweltstandards in ihren weltweiten Produktions- und Fertigungsstätten zu respektieren. Dies geschieht insbesondere durch Qualifizierung und Zertifizierung, sei es im Alleingang oder im Rahmen gemeinsamer Branchenansätze. Die *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH* verdeutlicht dies anhand eines gemeinsamen Projektes mit einem international tätigen Unternehmen, das eine bindende Sozialcharta für seine weltweiten Standorte verabschiedet hat. Außerdem anhand der Förderung der menschen- und umweltschonenden Blumenproduktion in mehreren Ländern Afrikas und Lateinamerikas. Daran schließt sich ein Projektbeispiel der *DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH* an, die ein Unternehmen fördert, das bei seinen weltweiten Aktivitäten ebenfalls auf Basis einer Sozialcharta handelt.

- Auch die **Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen** zur Umsetzung von Kernarbeitsnormen wird vom BMZ intensiviert. Neben Maßnahmen des *capacity-building* in Partnerländern spielt auch die vertiefte Kommunikation und Abstimmung mit Nichtregierungsorganisationen in Deutschland eine wichtige Rolle. Wie Gewerkschaften zusammen mit Nichtregierungsorganisationen und Betriebsräten das Monitoring in Betrieben der indonesischen Bekleidungsindustrie begleiten und somit die Einhaltung von Verhaltenskodizes gefördert werden kann, zeigt das abschließende Projektbeispiel der *Friedrich-Ebert-Stiftung*.



INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT



Kernarbeitsnormen und Armutsbekämpfung – Wie sich afrikanische Gewerkschaften in die Politik der Weltbank einbringen

Die positiven Auswirkungen der Einhaltung von Kernarbeitsnormen auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung eines Landes wurde von den in Washington beheimateten internationalen Finanzinstitutionen, der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds (IWF), lange Zeit nicht hinreichend gewürdigt. Gewerkschaften und Tarifverhandlungen wurden eher als Hindernisse auf dem Weg zu Wachstum und Entwicklung eingestuft. Im Namen von Deregulierung und „Flexibilisierung der Arbeitsmärkte“ führten die Struktur Anpassungsprogramme von Weltbank und IWF zu einer tendenziellen Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten und der Position von Gewerkschaften in Entwicklungsländern.

Strategiewechsel bei der Armutsbekämpfung

Erst das Ausbleiben positiver Ergebnisse der Struktur Anpassung mit Blick auf Wachstum und Armutsbekämpfung veranlasste einen Strategiewechsel. Im September 1999 rückten bei der Vergabe zinsgünstiger Kredite an Entwicklungsländer „Strategiepapiere zur Reduktion der Armut“ (*Poverty Reduction Strategy Papers, PRSP*) an die Stelle der Struktur Anpassungsprogramme. Zugleich wurde die Erstellung von PRSPs zur Bedingung für den Schuldenerlass. Hierbei wird großen Wert darauf gelegt, dass sich das betreffende Land mit den Maßnahmen zur Armutsminderung identifiziert, was eine Beteiligung der maßgeblichen zivilgesellschaftlichen Gruppen erforderlich macht. Den Gewerkschaften als wichtigem Teil der Zivilgesellschaft

und als Vertretung vieler einkommensschwacher Menschen hätte hier zwangsläufig eine bedeutende Rolle zufallen müssen. In der ersten Runde der PRSPs blieben Gewerkschaften jedoch oftmals von der Diskussion ausgeschlossen. Eine ebensolche Kluft zwischen offiziellen Verlautbarungen und der Praxis vor Ort ist zu beobachten, wenn es um die Einhaltung der grundlegenden Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geht. Zwar haben sowohl der IWF wie auch die Weltbank inzwischen erklärt, dass sie die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen unterstützen. Weiterhin gibt es jedoch Fälle offensichtlicher Missachtung, sei es im Rahmen der Kreditvergabe oder bei der Politikberatung einzelner Länder.

Capacity-building stärkt gewerkschaftliche Beteiligung an Armutsbekämpfung

Vor diesem Hintergrund entwickelte die *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)** 2001 ein Projekt, um die Beachtung von Kernarbeitsnormen und Arbeitnehmerinteressen in neun afrikanischen Ländern zu fördern. Zu diesem Zweck werden Gewerkschaften dazu befähigt, sich stärker in die nationalen PRSP-Prozesse ihrer Länder einzubringen. Nach der Abstimmung innerhalb der internationalen Gewerkschaftsorganisationen und mit der Weltbank entstand mit finanzieller Unterstützung der deutschen Bundesregierung ein Kooperationsprojekt der FES mit dem Büro für Arbeitnehmerangelegenheiten der ILO. Es umfasst Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Weiterbildung gewerkschaftlicher

... EIN BEITRAG ZUR ARMUTSBEKÄMPFUNG



Führungskräfte auf regionaler Ebene. Zudem erfolgte eine kontinuierliche Begleitung jener nationaler Gewerkschaften durch die FES-Länderbüros, die sich an den laufenden Beratungen zur Armutsbekämpfung beteiligen. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen dabei Themen wie Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, allgemeine Wirtschaftspolitik, Privatisierung bzw. Reform des öffentlichen Sektors, Durchsetzung von Kernarbeitsnormen und Fragen der sozialen Sicherung. In all diesen Bereichen gilt es, die Kapazitäten der afrikanischen Gewerkschaften weiterzuentwickeln und externe Unterstützung nutzbar zu machen, damit diese ihre Interessen wirkungsvoller gegenüber Regierungen und der Weltbank vertreten können. Gleichzeitig ist es bei der Umsetzung des Projektes gelungen, der ILO als federführender Institution im Bereich Kernarbeitsnormen mehr Gehör gegenüber der Weltbank zu verschaffen.

„Lessons learnt“ von Weltbank und Gewerkschaften

Einen der Höhepunkte des Projektes bildete ein einwöchiges Dialog- und Weiterbildungsprogramm für Gewerkschaftsführer aus den neun beteiligten afrikanischen Ländern, das im Dezember 2002 gemeinsam mit

der Weltbank in Lusaka/Sambia veranstaltet wurde. Das Zusammentreffen führender VertreterInnen von Gewerkschaften, Weltbank, gewerkschaftsnahen Forschungsinstituten sowie der Internationalen Arbeitsorganisation und der Friedrich-Ebert-Stiftung bot den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Defizite der bisherigen Konsultationsprozesse gemeinsam zu diskutieren und die ILO als kompetenten Gesprächspartner – insbesondere auch in Fragen der Armutsbekämpfung – ins Spiel zu bringen.

Im Jahr 2003 stand die nationale Ebene im Zentrum der Aktivitäten. Mit Unterstützung des Projektes haben die beteiligten gewerkschaftlichen Dachverbände inzwischen mehrheitlich begonnen, sich stärker in die Verhandlungen im Rahmen der nationalen Armutsbekämpfungsstrategien ihrer Länder einzubringen. Dadurch ist es gelungen, die gewerkschaftliche Beteiligung an den PRSPs zu erhöhen und die politischen Prozesse selbst qualitativ zu verbessern. Nach der Tagung in Lusaka begann die Weltbank zudem damit, die gewerkschaftliche Beteiligung an den nationalen PRSP-Prozessen systematischer auszuloten. Zu diesem Zwecke wurde ein afrikanischer Gewerkschaftsökonom für eine einjährige Mitarbeit an die Weltbank berufen.

** Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 als politisches Vermächtnis des ersten demokratisch gewählten deutschen Reichspräsidenten Friedrich Ebert gegründet. Das Ziel der Stiftung ist, die politische und gesellschaftliche Bildung von Menschen aus allen Lebensbereichen im Geiste von Demokratie und Pluralismus zu fördern, begabten jungen Menschen durch Stipendien Zugang zu Studium und Forschung zu ermöglichen sowie zur internationalen Verständigung und Zusammenarbeit beizutragen. Als eine gemeinnützige, private, kulturelle Institution ist sie den Ideen und Grundwerten der Sozialen Demokratie verpflichtet.*



BILATERALE ZUSAMMENARBEIT



Exposure-Programm – Sensibilisierung über Sozialstandards und Zertifizierungssysteme in Europa

Die *InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung** hat ein Exposure-Programm „Tour zur sozialen Unternehmensverantwortung in Europa“ entwickelt, um VertreterInnen aus 12 Entwicklungsländern einen direkten Austausch mit Experten in Deutschland, den Niederlanden und Belgien zu ermöglichen. Dieses Pilotprogramm war in erster Linie auf die Sektoren Landwirtschaft und Agroindustrie sowie die Textil- und Bekleidungsbranche ausgerichtet. 23 ausgewählte VertreterInnen von Unternehmen, Verbänden, Zertifizierungsorganisationen und Nichtregierungsorganisationen (NRO) aus Lateinamerika konnten auf diese Weise im Oktober 2003 einen praxisorientierten Einblick in die Bedeutung von Sozialstandards und sozialen Gütesiegeln in Europa gewinnen.

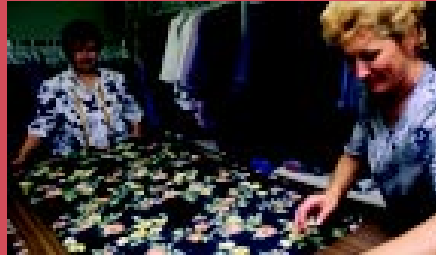
Kenntnisse über international agierende Unternehmen erwerben

Entwicklungspolitisches Ziel des Programms war es, die TeilnehmerInnen für die zunehmende Bedeutung internationaler Sozialstandards und die daraus erwachsenden Anforderungen auf dem europäischen

Markt zu informieren. Im Rahmen der Unternehmensbesuche wurden dabei auch Einblicke in die Marktstrategien international agierender Unternehmen aus dem Textil- und Lebensmittelsektor vermittelt. Darüber hinaus diskutierten branchenspezifische Auditierungs- und Zertifizierungsunternehmen mit den TeilnehmerInnen über neu sich eröffnende Geschäftsmöglichkeiten, aber auch über die Anforderungen für Zertifizierungen und die Vergabe sozialer Gütesiegel. Auch die Rolle von NRO und Gewerkschaften in diesem Prozess wurde im Rahmen der Bildungsreise angesprochen.

Um internationale Handelszusammenhänge transparenter zu machen, sprachen die TeilnehmerInnen zudem mit Vertretern der Europäischen Union. Neben einer Führung durch das Import- und Exportzentrum des Rotterdamer Hafens wurde das Programm durch einen Besuch auf der Nahrungsmittelmesse ANUGA in Köln abgerundet, die als weltweit bedeutendstes Forum für Innovation und Information der Ernährungswirtschaft gilt.

... IN EUROPA



Aktivitäten vernetzen

Neben dem Erwerb wichtiger Schlüsselkompetenzen zur Implementierung von sozialen Managementsystemen in Unternehmen boten Kurzworkshops eine Plattform zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung laufender Aktivitäten. Die TeilnehmerInnen aus verschiedenen lateinamerikanischen Ländern konnten auf diese Weise bereits während des Exposure-

Programms Möglichkeiten der Anpassung ihrer Länder an die europäische Entwicklung zu Sozialstandards diskutieren.

Die große Nachfrage an diesem Programm demonstriert die Aktualität und das ständig wachsende Interesse am Thema sozialer Verantwortung von Unternehmen weltweit.

**Die InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH ist eine Organisation für internationale Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog. Sie ist aus der Fusion von Carl Duisberg Gesellschaft e.V. und Deutscher Stiftung für internationale Entwicklung entstanden und baut auf deren jahrzehntelanger Erfahrung in der internationalen Zusammenarbeit auf. Ihre praxisorientierten Programme richten sich an Fach- und Führungskräfte sowie an Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft aus aller Welt.*

DIE VERBREITUNG VON KERNARBEITSNORMEN . . .

10



Kernarbeitsnormen in südostasiatischen Unternehmen fördern – Lokale Kapazitäten stärken



Die Einführung von Kernarbeitsnormen ist in vielen Entwicklungsländern umstritten. Der so genannte „SEAL-Desk Asia“ der InWEnt – *Internationale Weiterbildung und Entwicklung* dient als neue Anlaufstelle für Unternehmer, Gewerkschaften und weitere zivilgesellschaftliche Akteure auf den Philippinen und leistet so einen Beitrag zur Verbreitung von Sozialstandards in der Region Südostasien.

Skepsis gegenüber den Kernarbeitsnormen

Nach wie vor trifft die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen bei Privatwirtschaft und Staat in vielen Entwicklungsländern auf Widerstand. Sie vermuten hinter den Vorstößen zur Umsetzung von Sozialstandards den Versuch der Industrieländer, weitere nicht-tarifäre Handelshemmnisse zu errichten und komparative Vorteile der Entwicklungsländer zu unterlaufen. Kernarbeitsnormen basieren auf Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Viele Länder haben die ILO-Konventionen unterzeichnet, aber in der Praxis werden sie nicht immer umgesetzt. Inzwischen zeigt sich jedoch zunehmend, dass die Einhaltung von Kernarbeitsnormen auch ökonomische Vorteile mit sich bringt.

„Social Standards Exchange of Experience in South East Asia and Practical Learning“ (SEAL)

Unter dem Kürzel SEAL werden die InWEnt-Aktivitäten im Bereich Sozialstandards in Südostasien zusammengefasst:

- eintägige Sensibilisierungs-Workshops
- ein siebenmonatiges Trainingsprogramm für soziales Management, basierend auf SA8000
- Handbücher sowie Computer-Trainings zur Nachbereitung in den jeweiligen Landessprachen
- kostenlose Unterstützung von Verbänden bei der Ausbildung von Trainern
- Integration verschiedener Interessengruppen
- Capacity-building für kleine und mittlere Unternehmen
- Forum für Mitarbeit: www.seal-asia.org

Vorteile für die Partnerunternehmen

Verstärkt bemühen sich Unternehmen um das Zertifikat SA8000 der internationalen Nichtregierungsorganisation Social Accountability International. Bisher haben aber nur etwa 30 Firmen weltweit dieses Ziel erreicht. Dieses Zertifikat steht für ein System zur Bewertung und Zertifizierung von Sozialstandards in Unternehmen. Da viele asiatische Unternehmer für eine ganze Reihe von europäischen Kunden produzieren, müssen die Standards ihrer Unternehmen oftmals den Verhaltenskodizes bzw. Ansprüchen verschiedener internationaler Importeure entsprechen. InWEnt unterstützt Unternehmer auf den Philippinen, in Indonesien und Vietnam mit dem SEAL-Programm dabei, die SA8000-Zertifizierung zu erlangen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit durch die externe Auditierung ihrer Betriebe zu erhöhen.

... DURCH DEN SEAL-DESK ASIA



Die Norm Social Accountability (SA) 8000

Die New Yorker „Council on Economic Priorities Accreditation Agency“ entwickelte Ende der 90er Jahre in Kooperation mit anderen Nichtregierungsorganisationen, Unternehmern, Beratungs- und Zertifizierungsgesellschaften die Norm SA8000 zur Bewertung von Arbeitsbedingungen. Neben den grundlegenden ILO-Arbeitsrechten sind die folgenden Kriterien von Unternehmen nachzuweisen:

- Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen;
- Verbot körperlicher Strafen sowie psychischen Drucks;
- Einhaltung gesetzlicher oder tariflicher Arbeitszeitregelungen;
- Entlohnung, die einen Mindeststandard nicht unterschreitet (Maßstab: Befriedigung der Grundbedürfnisse);
- Einhaltung staatlicher Gesetze;
- kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation der Maßnahmen.

Der Seal-Desk Asia verbindet Erfahrungsaustausch mit praktischem Lernen

Der Seal-Desk Asia dient als Plattform zum Erfahrungsaustausch von Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Fachorganisationen aus Wirtschaft, Verwaltung und Regierung. Partner sind die philippini-

nische Unternehmensberatung *Environmental Compliance Consultants International* (ECCI) sowie mehrere staatliche Exportagenturen und regional ansässige Beratungsfirmen. Noch immer ist das Misstrauen weit verbreitet. Häufig herrscht die Meinung vor, dass hier ein weiterer internationaler Standard erfüllt werden soll, der eine Benachteiligung im Welthandel bedeutet. Die Einführung von Sozialstandards stellt deshalb hohe Ansprüche an ein partizipatives Vorgehen. Aus diesem Grund arbeitet InWEnt im Rahmen von SEAL nur mit lokalen Partnern.

Viele Unternehmen fürchten hohe Kosten und den zunehmenden Einfluss von Gewerkschaften in ihren Betrieben, wenn es um Sozialstandards geht. Dies ist das Ergebnis einer SEAL-Analyse im Textilsektor auf den Philippinen. Bisher bestehen nur in 20 Prozent der 45 befragten Firmen gewerkschaftliche Vertretungen. Das Verhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern bleibt ein sensibles Thema. SEAL beschränkt sich daher nicht nur auf die Einführung eines sozialen Managementsystems basierend auf SA8000, sondern schult Unternehmen zugleich im Bereich Menschenführung und Konfliktmanagement.

„Ziel von SEAL ist es, den Firmen deutlich zu machen, dass sich bessere Arbeitsbedingungen auch auf Qualität und Produktivität auswirken“, sagt Narayanan Sreenivas, der Geschäftsführer der Unternehmensberatung ECCI. Das Interesse an Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen zu SA8000, die InWEnt 2002 auf den Philippinen und in Vietnam durchführte, war groß. „Unternehmen brauchen eine ständige Betreuung auf dem langen Weg“, sagt Ronaldo Limbago, der beim Philippine Trade and Training Center das InWEnt-Projekt unterstützt.

BLUMENPRODUKTION IN LATEINAMERIKA UND AFRIKA . . .

12



ZUSAMMENARBEIT MIT DER PRIVATWIRTSCHAFT



Deutsche Gesellschaft für
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

Sozial- und umweltverträgliche Blumenproduktion – Das Flower-Label-Programm

Mit Produktionsaktivitäten in über 50 Ländern ist die Blumenbranche ein typisches Beispiel der globalisierten Wirtschaft. Fast jede dritte verkaufte Schnittblume in Deutschland stammt heute aus Afrika oder Lateinamerika. Allein die deutschen Haushalte geben jährlich rund 4 Milliarden EURO für Schnittblumen aus und stehen damit an der Spitze der europäischen Verbraucher. Der erhöhte Fokus der Konsumenten auf die Produktqualität und den Produktionsprozess bietet die große Chance, Sozial- und Umweltstandards verstärkt als Qualitätsmerkmal beim Blumenkauf ins Spiel zu bringen und auf diese Weise zu verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in den Entwicklungsländern beizutragen. Dieses Ziel unterstützt die *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)** im Rahmen einer öffentlich-privaten Partnerschaft mit dem Verband des Deutschen Blumengroß- und Importhandels (BGI).

In den 90er Jahren bauten immer mehr Länder des Südens ihre Position auf dem Weltblumenmarkt aus, erwirtschafteten somit Devisen und schufen neue Arbeitsplätze. Zugleich gelangten zunehmend Berichte über ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, auffällig hohe Krankheitsraten durch Pestizide sowie über Repressionen gegenüber Gewerkschaften an die europäische Öffentlichkeit. Die Blumenkampagne, ein deut-

scher Zusammenschluss von Nichtregierungsorganisationen², griff diese Missstände auf, um die Öffentlichkeit über die Arbeitssituation in afrikanischen und lateinamerikanischen Blumenplantagen aufzuklären und Druck auf die Produzenten auszuüben.

Internationaler Verhaltenskodex für die nachhaltige Schnittblumenproduktion

Um die Branche mittelfristig vor einem drastischen Imageverlust und drohenden Gewinneinbußen zu schützen, entwickelte der Verband des deutschen Blumengroß- und Importhandels (BGI) Mitte der 90er Jahre ein Gütesiegel mit dem Namen „Flower-Label-Programm“ (FLP), das jedoch die Kritik von Nichtregierungsorganisationen (NRO) hervorrief. Mangelnde Transparenz und unzureichende Sozialstandards waren damals die Hauptkritikpunkte an dem Siegel. 1999 einigten sich der BGI, der Fachverband der Floristen Deutschlands und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt mit der Blumenkampagne auf ein gemeinsames Siegel auf Grundlage neuer Richtlinien. Der „Internationale Verhaltenskodex für die sozial- und umweltverträgliche Schnittblumenproduktion“ stützt sich auf die universellen Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie grundlegende Umweltstandards.

² Beteiligt waren u.a. die Menschenrechtsorganisation FIAN, das Kinderhilfswerk terre des hommes und die evangelische Hilfsorganisation Brot für die Welt

... BELIEBTE EXPORTPRODUKTE FÜR INDUSTRIELÄNDER



13

Ein Siegel garantiert Blumen aus menschenwürdiger und umweltschonender Produktion

Das FLP-Siegel ist seitdem gleichermaßen ein Produktsiegel für Blumen aus „menschenwürdiger wie umweltschonender Produktion“. Neben der Einhaltung der Kernarbeitsnormen profitieren ArbeiterInnen in FLP-Betrieben von weitergehenden Sozialstandards, wie existenzsichernden Löhnen, festen Arbeitsverträgen, wöchentlichen Arbeitszeiten nicht über 48 Stunden sowie speziellen Gesundheits- und Arbeitsschutzvorkehrungen. Handel, NRO, Gewerkschaften und Produzenten sind gleichberechtigt für die Vergabe des Gütesiegels verantwortlich. Eine unabhängige, bei der EU akkreditierte Kontrollstelle, führt die Erstinspektionen in den Blumenfarmen durch. Zusätzlich übernehmen lokale Stellen die jährlichen Folgeprüfungen, während Gewerkschaften und NRO ein kontinuierliches Monitoring vor Ort sicherstellen.

In den 90er Jahren gehörte es zu den Aufgaben der GTZ, Blumenfarmen in Ekuador sowie in Ostafrika und Zimbabwe bei der Umstellung auf die Kriterien des Flower-Labels zu beraten. Hierzu wurden internationale Experten aus den Fachgebieten Sozialstandards und Integrierter Pflanzenschutz eingesetzt. 18 Blumenproduzenten aus dem östlichen und südlichen Afrika sowie 30 Betriebe aus Südamerika konnten auf diese Weise auf die FLP-Zertifizierung vorbereitet

werden. Aktuell finanziert die GTZ ein Projektbüro in Bonn, das für die Abstimmung mit den Blumenfarmen in den Partnerländern verantwortlich ist und die Öffentlichkeitsarbeit in Deutschland unterstützt.

Wirtschaftlichkeit, Umweltschutz und soziale Verantwortung

Seit 1999 ist die Anzahl der FLP-Betriebe in Ekuador, Kenia, Zimbabwe, Tansania und der Republik Südafrika von 20 auf 51 angestiegen. Die Arbeits- und Lebensbedingungen von ca. 12.000 ArbeiterInnen sowie der Umweltschutz im Umfeld der Blumenfarmen haben sich seitdem merklich verbessert. Zudem werden nun international akzeptable Standards erfüllt. Aus Sicht der Betriebe sprechen sowohl ethische als auch wirtschaftliche Gründe dafür, soziale Mindeststandards einzuhalten: Durch die FLP-Zertifizierung sichern sie sich langfristig ihren Zugang zum europäischen Markt. Daneben resultiert aus der größeren Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation der Beschäftigten auch eine verbesserte Produktqualität. Durch Investitionen in Arbeitsschutz und optimierte Arbeitsabläufe sinkt neben der Anzahl der Arbeitsunfälle auch die Krankheitsrate. Weitere Einsparpotenziale für Unternehmen ergeben sich aus der Chance, der hohen Abwanderungsquote in der Blumenindustrie entgegenzuwirken und eine konstante Arbeitsbasis in ihren Betrieben aufzubauen.

**Die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH ist ein weltweit tätiges Bundesunternehmen für internationale Zusammenarbeit. In mehr als 130 Entwicklungs- und Transformationsländern realisiert die GTZ Entwicklungsprojekte und -programme, vornehmlich im Auftrag der deutschen Bundesregierung. Sie arbeitet für das Ziel, die politische, wirtschaftliche, ökologische und soziale Entwicklung in ihren Partnerländern positiv zu gestalten und damit die Lebensbedingungen und Perspektiven der Menschen zu verbessern.*

ARBEITSBEDINGUNGEN ...

14



Weltmarktführer mit Sozialcharta – Soziales Engagement mit Tradition

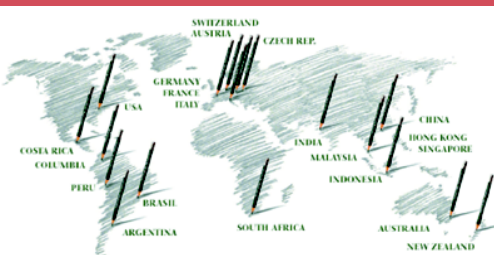


Die Faber-Castell AG ist eines der ältesten deutschen Industrieunternehmen und zugleich Weltmarktführer in der Herstellung und Vermarktung qualitativ hochwertiger Schreib-, Zeichen- und Malgeräte. Das international ausgerichtete Unternehmen beschäftigt heute rund 5.500 MitarbeiterInnen und vermarktet seine Produkte in über 100 Ländern. 85% der Erlöse erwirtschaftet das Unternehmen dabei außerhalb der Grenzen Deutschlands. Die soziale Tradition des Unternehmens geht zurück auf die Mitte des 19. Jahrhunderts. Damals gehörte es zu den ersten deutschen Unternehmen, die eine Betriebskrankenkasse für seine MitarbeiterInnen einrichtete sowie Kindergärten und Werkwohnungen baute. Als Faber-Castell sich 2000 dazu entschied, die Arbeitsbedingungen in seinen weltweiten Liefer- und Zulieferbetrieben sozialen Mindestanforderungen anzupassen, förderte die *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ) dieses Ziel mittels einer öffentlich-privaten Partnerschaft.

Sozialverantwortliches Handeln an weltweiten Standorten

Anfang 2000 verpflichtete sich Faber-Castell, in allen Gesellschaften der Unternehmensgruppe Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Einklang mit den nationalen Gesetzen und den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuführen. Gemeinsam mit der IG Metall Frankfurt entwarf das Unternehmen dazu eine Sozialcharta, die sich auf acht ILO-Konventionen bezieht. Über die Kernarbeitsnormen hinaus sichert die Charta den Beschäftigten angemessene Arbeitszeiten, Mindestlöhne sowie sichere und hygienische Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz zu. In ihrer globalen Gültigkeit und ihrem Umfang zählt diese Charta zu den Vorreitern auf internationaler Ebene. Unternehmensintern wurde die Kontrolle von Sozialstandards in das bestehende Managementsystem FABIQUS integriert, das seitdem sowohl die Einhaltung von Qualitäts- als auch von Umwelt- und Sozialstandards garantiert. Zusätzlich überwachen die IG Metall und der Internationale Bund der Bau- und Holzarbeiter die vereinbarten Sozialstandards.

... IM EINKLANG MIT DEN KONVENTIONEN DER ILO



15

Entwicklungspolitisches Modellprojekt in Indien

Entscheidend für die Zusammenarbeit mit der GTZ waren die Erfahrungen aus verschiedenen Projekten mit deutschen Unternehmen und Verbänden wie Deichmann, Otto und der Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels (AVE). Die Sozialcharta von Faber-Castell wird zunächst in einem Pilotprojekt in Indien umgesetzt. In diesem Rahmen wurden rund 60 Betriebe durch Audits inspiziert und darauf aufbauend so genannte „Corrective Action Plans“ aufgestellt. Anschließend wurden die Betriebe bei der Umsetzung des festgestellten Verbesserungsbedarfs durch gezielte Schulungen unterstützt. Die GTZ berät Faber-Castell insbesondere auch dabei, die Sozialcharta an die nationalen Gegebenheiten anderer Länder anzupassen sowie lokale Institutionen vor Ort einzubinden.

Das Projekt forciert die Sensibilisierung und Auseinandersetzung aller Beteiligten mit der Frage der Einführung und Einhaltung von Sozialstandards. Die Beschäftigten am Produktionsstandort Indien profitieren dabei von nachhaltig verbesserten Arbeitsbedingungen sowie einem verbesserten sozialen Umfeld. Aus Sicht der beteiligten Zulieferbetriebe stärkt die Aussicht, langfristige geschäftliche Beziehungen zu Faber-Castell aufbauen zu können, die Bereitschaft zu einschneidenden betrieblichen Veränderungsprozessen.

Der Leiter des Bereichs „Corporate Quality and Systems“ bei Faber-Castell, Hermann Belch, sieht vereinheitlichte Standards als Teil der Unternehmensstrategie, die weltweite Marktführerschaft zu sichern, denn: „Schlechtere Arbeitsbedingungen haben nicht selten eine schlechtere Qualität der Arbeit zur Folge“.

Insgesamt gilt die Zusammenarbeit mit Faber-Castell als erste öffentlich-private Partnerschaft, an der die Zivilgesellschaft – in Gestalt der Gewerkschaften – bereits an der Planung beteiligt war. Auch die spätere Realisierung des Projektes erfolgte zusammen mit Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und lokalen Mitarbeitervertretungen. Entwicklungspolitisch unterstreicht dieses Projekt den Ansatz des Bundesministeriums für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ), vermehrt auf *Multi-stakeholder-Partnerschaften* zu setzen, um sich auf diese Weise Entwicklungsproblemen gemeinsam zu stellen.

EINE SOZIALCHARTA STÄRKT DIE RECHTE DER BESCHÄFTIGTEN ...

16



Eine Sozialcharta bietet Sicherheit für die Beschäftigten – Soziale Werte als integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik



Die DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH* beteiligt sich an der Finanzierung einer hochmodernen Produktionsstätte der LEONI Bordnetz-Systeme GmbH & Co. KG in Rumänien, in der technisch anspruchsvolle Produkte (Drähte, Kabel und Bordnetzsysteme) für die Automobilindustrie konfektioniert werden. Im Umgang mit seinen Mitarbeitern verfährt das Unternehmen weltweit nach Prinzipien, die im Mai 2003 in Form einer betriebsinternen Sozialcharta festgeschrieben wurden und mit den internationalen Arbeitsnormen der ILO konform gehen. Mit dieser Sozialcharta hat LEONI als eines der ersten Unternehmen weltweit eine „Erklärung zu den sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen“ verfasst. Das Unternehmen bekennt sich hierin zu seiner sozialen Verantwortung und zum Schutz von Arbeitnehmer- und Menschenrechten als integralem Bestandteil seiner Unternehmenspolitik. Um den Grad der Verbindlichkeit und die Bedeutung dieser Selbstbindung zu dokumentieren, hat LEONI mit dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) und dem Europäischen Betriebsrat des Unternehmens eine global geltende Vereinbarung geschlossen.

„Die Sicherung von Arbeitnehmerrechten und die Übernahme sozialer Verantwortung sind für uns seit jeher unverzichtbare Bestandteile einer wertorientierten Unternehmensführung. Die Grundsätze der Sozialcharta sind daher für LEONI weltweit verbindlich.“

*Dr. Klaus Probst
Vorstandsvorsitzender der LEONI AG*

Die LEONI-Gruppe, zu der auch das neue Werk in Rumänien gehört, ist mit rund 19.000 MitarbeiterInnen an über 60 Produktionsstandorten rund um den Globus vertreten. Dabei sind circa 85 Prozent der MitarbeiterInnen im Ausland beschäftigt. Die dauerhafte internationale Wettbewerbsfähigkeit als Grundlage des Unternehmens- und Beschäftigungserfolgs erfordert, die Chancen der Globalisierung zu nutzen. In diesem Prozess sieht es das Unternehmen als eine seiner wesentlichen sozialen Verpflichtungen an, sich um die Sicherung und Entwicklung der Beschäftigung zu bemühen.

... AN WELTWEIT 60 PRODUKTIONSSTANDORTEN



17

Die Sozialcharta trägt dazu bei, den mit der Globalisierung verbundenen Ängsten und Unsicherheiten zu begegnen und den Beschäftigten zusätzliche Sicherheit zu vermitteln. LEONI gewährleistet an allen Standorten weltweit die Einhaltung der Menschenrechte und der grundlegenden Arbeitnehmerrechte, die sich an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen orientieren. Dabei wird das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden oder ihnen beizutreten, ebenso garantiert wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz und eine diskriminierungsfreie

Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Die Erklärung beinhaltet zudem das Verbot jeglicher Kinder- oder Zwangsarbeit. Bei der Verwirklichung ihrer Ziele berücksichtigt die Sozialcharta neben der jeweiligen nationalen Gesetzgebung auch die teilweise erheblichen kulturellen Unterschiede und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen und Gepflogenheiten. Alle LEONI-Führungskräfte werden auf die Einhaltung der Rechte und Prinzipien aus der Charta verpflichtet, die parallel dazu allen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in lokal geeigneter Form zugänglich gemacht wird.

**Die DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH setzt sich seit mehr als 40 Jahren für den Ausbau privatwirtschaftlicher Strukturen in Entwicklungs- und Schwellenländern ein, um zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum und besseren Lebensbedingungen beizutragen. Sie investiert in rentable, umwelt- und sozialverträgliche sowie nachhaltig entwicklungswirksame Projekte privater Unternehmen. Die DEG ist ein Mitglied der KfW Bankengruppe. Diese ist in der Investitionsfinanzierung im Inland, in der Export- und Projektfinanzierung, in der Förderung von Entwicklungs- und Reformländern sowie in Beratung und anderen Dienstleistungen aktiv. Während die KfW Entwicklungsbank für die finanzielle Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen zuständig ist, hat die DEG den Aufbau privatwirtschaftlicher Strukturen im Fokus.*



KOOPERATION MIT NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN



Gewerkschaften begleiten die Einhaltung von Verhaltenskodizes in der indonesischen Bekleidungsindustrie – Eine „win-win“-Situation

Als einer der weltweit führenden Produzenten von Bekleidung und Schuhen beliefert Indonesien in erster Linie die großen Markennamen in den Vereinigten Staaten, Europa und Japan. Der Konkurrenzdruck in diesen arbeitsintensiven Industrien ist enorm, sodass sich Millionen Arbeitnehmer und insbesondere Arbeitnehmerinnen in Indonesien und anderswo einem ständigen Druck auf ihre Löhne und Arbeitsbedingungen ausgesetzt sehen.

Demgegenüber reagieren multinationale Unternehmen sensibel, sobald es die Reputation ihrer Produkte bzw. Markenartikel betrifft. Einer wachsenden Anzahl an Lieferanten in den Produzentenländern wird daher inzwischen die Umsetzung so genannter „Verhaltenskodizes“ vorgeschrieben. Auf diese Richtlinien für Unternehmen haben sich die größtenteils westlichen Importeure geeinigt, um sich ihrerseits vor Negativschlagzeilen zu schützen, wenn Verletzungen international anerkannter Arbeitsstandards oder Fälle von „Sozialdumping“ öffentlich werden.

Handlungsbedarf bei der Umsetzung von Standards

Ungeachtet der Vereinbarung bestimmter Standards stellt sich das komplexere Problem ihrer Umsetzung auf betrieblicher Ebene. Die Mehrzahl der Unternehmen setzt entweder auf interne Audits oder engagiert betriebsfremde kommerzielle Prüfer. Die *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)* ist der Überzeugung, dass un-

abhängige und kompetente Gewerkschaften die beste Gewähr dafür bieten, dass die Unternehmensleitung auch tatsächlich angemessene Arbeitsstandards und nationale Gesetze einhält. Deshalb unterstützt sie seit 2001 ein Pilotprojekt in acht indonesischen Fabriken, die größere deutsche Bekleidungs- und Schuhimporteure beliefern. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der „Kampagne für Saubere Kleidung“, den Betriebsräten deutscher Unternehmen und indonesischen Gewerkschaften aus dem Bekleidungs- und Lederwarenbereich sowie einigen gewerkschaftsnahen Nichtregierungsorganisationen (NRO). Vorrangiges Ziel ist es, die betrieblichen Gewerkschafter in die Lage zu versetzen, die Einhaltung der vereinbarten Verhaltenskodizes in ihren Fabriken effektiv zu überwachen.

Betriebliches Monitoring setzt Information und Qualifizierung voraus

Ein solches Monitoring setzt zunächst einmal umfassende Kenntnisse der maßgeblichen Kodizes voraus. In ersten Gesprächen mit den Gewerkschaftsvertretern wurde deutlich, dass die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen der ausgewählten Firmen nicht über die Existenz der unternehmerischen Verhaltensregeln informiert war. Die lokale Geschäftsleitung und die internationalen Einkäufer hatten es versäumt, die ArbeitnehmerInnen über diese Schutzbestimmungen zu unterrichten. Daher wurde im Februar 2002 ein ein-

... IN DER INDONESISCHEN BEKLEIDUNGSINDUSTRIE



19

wöchiges Seminar veranstaltet, in dem die Arbeitnehmervertreter über den Inhalt der Verhaltenskodizes ihrer Unternehmen sowie über den Modellkodex des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) informiert wurden. Ein Fragebogen wurde gemeinsam erstellt, um die Einhaltung der Bestimmungen in den Betrieben zu erfassen und auszuwerten.

Diesem Fragebogen liegen folgende Standards zugrunde: Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit und Recht auf kollektive Verhandlungen, Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz, Zahlung existenzsichernder Löhne, Einhaltung angemessener Arbeitszeiten, Zusicherung von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie rechtlich verbindliche Arbeitsverträge. Zwischen August 2002 und Januar 2003 wurden die Daten in den Fabriken erhoben.

Verhaltenskodizes als Instrument zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen

Anfang 2003 lagen neunzig aussagekräftige Fragebögen aus sieben Fabriken vor. Trotz der bestehenden Unternehmenskodizes wurden in sieben Zulieferfirmen erhebliche Verstöße gegen internationale Arbeitsstandards registriert. Mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen klagte über zwangsweise Überstunden, ein Drittel der Frauen berichtete von sexueller Belästigung, zwei Drittel der befragten ArbeiterInnen führten andere Formen körperlicher oder verbaler Misshandlung an und mehr als 90% gaben an, dass ihr Tageslohn nicht ausreichte, um ihre täglichen Grundbedürfnisse zu decken. Nur 25% der Befragten antworteten, dass sie von der Unternehmensleitung über den bestehenden Verhaltenskodex informiert worden seien. Interessanterweise sah jedoch

mehr als die Hälfte der Interviewten solche Vorschriften als Chance, die Arbeitsbedingungen in ihren Fabriken zu verbessern.

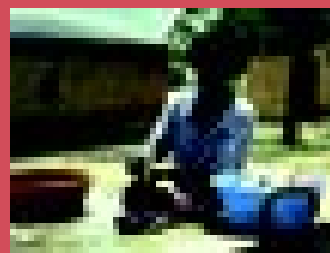
Obwohl diese Ergebnisse nicht für ganz Indonesien repräsentativ sind, bestätigen sie eine allgemeine Tendenz: Es bestehen zwar noch erhebliche Defizite in der Umsetzung von Verhaltenskodizes, solche Unternehmensregeln können sich jedoch als wirksame Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erweisen. Vorausgesetzt, die ArbeitnehmerInnen und gewerkschaftsnahe NRO-Netzwerke werden in den Prozess ihrer Überwachung einbezogen.

Sowohl das Pilotprojekt als auch die Befragung werden fortgesetzt und ausgeweitet. Unter Verwendung des Fragebogens sollen die Verhaltenskodizes besser in die tägliche Arbeit der Gewerkschaften in den Zulieferfirmen integriert werden. In der nächsten Phase sollen nun zusätzlich geeignete Beschwerdemechanismen entwickelt werden, die die Beschäftigten wirksam vor Schikane am Arbeitsplatz schützen.

Werden Verhaltenskodizes unter aktiver Einbindung der betroffenen ArbeitnehmerInnen im Rahmen einer internationalen Kooperation von Gewerkschaften und NROs umgesetzt, profitieren alle beteiligten Parteien: Die Unternehmen vor Ort und die Importeure können ihre Produkte auf dem Markt als „saubere Kleidung“ vermarkten und daraus einen Marktvorteil ziehen. Und die Gewerkschaften können ihrerseits das Recht auf Verhandlungen etablieren und auf verbesserte Arbeitsbedingungen in den Betrieben hinwirken. Die Hauptarbeit ist dabei gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu leisten.

DIE MITGLIEDER DES ARBEITSKREISES SOZIALSTANDARDS

20



BMZ

Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung
Stresemannstraße 94
10963 Berlin

www.bmz.de

- Ansprechpartnerin: Helene Paust
- helene.paust@bmz.bund.de

FES

Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149
53175 Bonn

www.fes.de

- Ansprechpartner: Erwin Schweisshelm
- erwin.schweisshelm@fes.de

KfW Entwicklungsbank

Palmengartenstr. 5-9
60325 Frankfurt am Main

www.kfw-entwicklungsbank.de

- Ansprechpartner: Holger Mürle
- holger.muerle@kfw.de

InWEnt

Internationale Weiterbildung und
Entwicklung gGmbH
Weyerstr. 79-83
50676 Köln

www.inwent.org

- Ansprechpartnerin: Lydia Jebauer-Nirschl
- lydia.jebauer-nirschl@inwent.org
- Ansprechpartner: Hans-Joachim Gante
- hans.gante@inwent.org

DEG

Deutsche Investitions- und
Entwicklungsgesellschaft mbH
Belvederestraße 40
50933 Köln

www.deginvest.de

- Ansprechpartner: Günter Piper
- pp@deginvest.de

DIE

Deutsches Institut für
Entwicklungspolitik gGmbH
Tulpenfeld 4
53113 Bonn

www.die-gdi.de

- Ansprechpartner: Klaus Liebig
- klaus.liebig@die-gdi.de

GTZ

Deutsche Gesellschaft für Technische
Zusammenarbeit GmbH
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn

www.gtz.de

- Ansprechpartner: Peter Kocks
- peter.kocks@gtz.de
- Ansprechpartnerin: Julia Ranke
- julia.ranke@gtz.de

IMPRESSUM



Impressum

Herausgeber: Arbeitskreis Sozialstandards
Verantwortlich: Peter Kocks, GTZ GmbH, Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5, 65760 Eschborn
Telefon: (06196) 79 -1465, Telefax: (06196) 79-80-1465
Konzept: Arbeitskreis Sozialstandards
Redaktion: Julia Ranke, GTZ
Fotos: dpa, Faber Castell, FES, FIAN, ILO, Frédéric Cirou/PhotoAlto
Layout: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn
Druck: Toennes Druck und Medien, Erkrath
Gedruckt auf 100g Recystar;
100% Altpapier, matt oberflächengeleimt
Dezember 2004
Finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für
wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)



