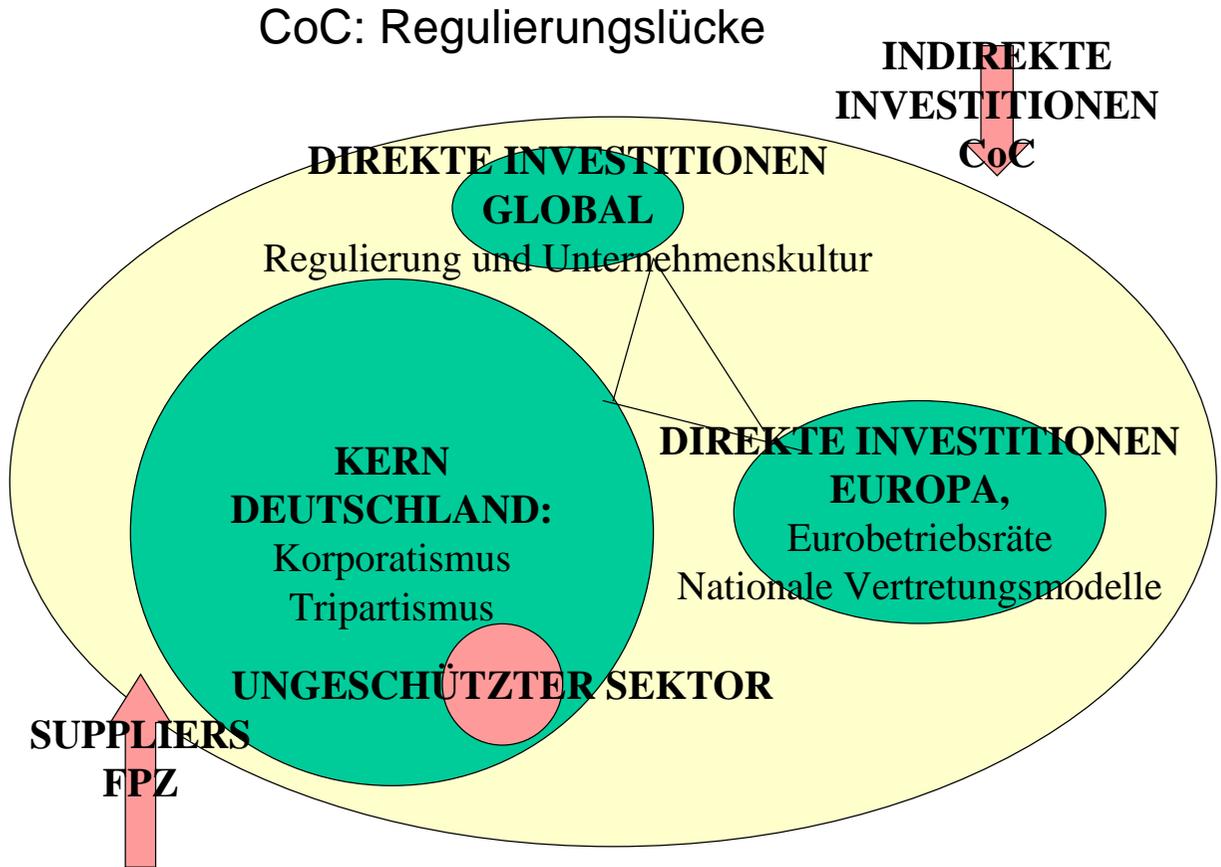


Enquete-Kommission
„Globalisierung der Weltwirtschaft“
- AU 14/27 -

Monitoring unternehmerischer "codes of conduct" und Beteiligungsmöglichkeiten deutscher Politik

1. Das Regulierungsproblem, das Verhaltenskodizes von Unternehmen behandeln;
2. Der Inhalt von Kodizes;
3. Monitoring und Verification;
4. Mögliche approaches der Politik für ein Multistakeholder Agreement

1. Das Regulierungsproblem: - Sozialstandards bei indirekten Investitionen/ Zulieferern

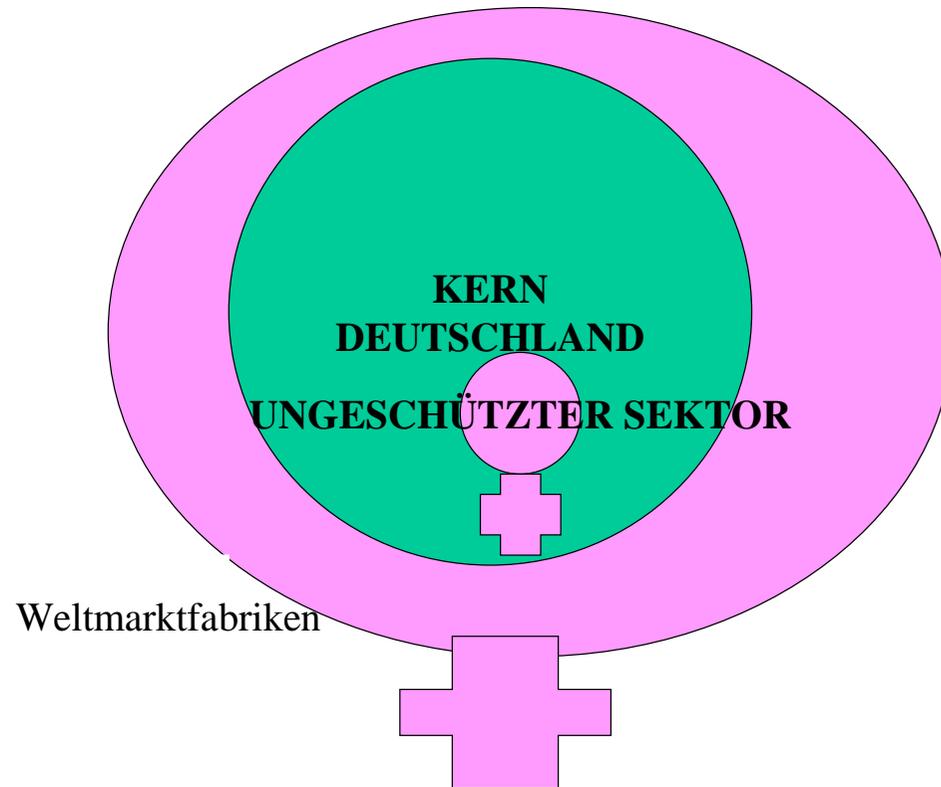


Bezugsebenen und Typologien		
Typus	Zielsetzung	Beispiele
Zulieferer - Kodex	Regulierung der Arbeitsbedingungen bei Zulieferern und Subzulieferern	ADIDAS Salomon, KARSTADT AG, C&A, Otto Group
Statement of Business principles / Standards of Engagement	Umweltrechte, Ethische Rechte etc.	EXXON Mobil, Shell, British Petroleum
Code of Conduct im globalen Unternehmen	Standard für Mitarbeiter im Unternehmen	BASF, Bayer

Die Unternehmen des Typus Nr. I sind die, bei denen unmittelbare KonsumentInnen ein relativ hohes Gewicht haben! und fast ausnahmslos im Norden nur noch Vermarktung stattfindet. In der Hauptsache handelt es sich um Bekleidung, Spielzeug, Sportartikel, Teppiche, Schuhe und Agrarprodukte.

Regulierungslücke und Gender:

CoC: Regulierung als Genderproblem



- Die Debatte um soziale Mindeststandards in Form von Kodizes hat sich **von der Debatte über institutionelle Regulierung hin zu private Regulierung wegbewegt**: <Verhaltenskodex der Internationalen Handelskammer von 1937, Vorschläge im Rahmen der ILO von 1977 (Tripartite Declaration on Multinational Enterprises) und der OECD (1976er-Erklärung), sowie des 1974 im Rahmen der UN gegründeten Centre for Transnational Corporations (CTC). Nach 18 Jahren Verhandlungen wurde auf einer UN Konferenz 1992 die Vorlage eines Kodex verworfen>.
- **Die Verschiebung hin zu Self Regulation lehnt sich stärker an den Diskurs um Business Ethics an im Sinne von Social Accountability und Responsibility. Die aktuelle Debatte steht damit eindeutig in einem US-amerikanischer Kontext.**

2. Kodizes und ihr Inhalt:

Social Accountability Initiative aus New York geht davon aus, dass mittlerweile weltweit 500 Kodizes existieren. Eine Untersuchung der ILO von 215 Kodizes aus dem Jahr 1998 weist folgendes aus <mittlerweile sind 246 Kodizes von der ILO katalogisiert/ ILO im Juli 2000>:

Von 215 beinhalteten oder thematisierten:
66% keine Diskriminierung;
45% das Verbot von Kinderarbeit
25% das Verbot von Zwangsarbeit
15% das Recht auf Organisationsfreiheit
40% die Zahlung von Mindestlöhnen
75% Gewährleistung von Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
und Arbeitszeiten
soziale Sicherheit/ Arbeitsverträge
ökologische Standards (ILO 1998, 21-27)

Eine OECD Erhebung von 182 Kodizes aus dem Jahr 1999 unterscheidet zwischen vier verschiedenen Kodextypen:

- Faires Geschäftsgebaren;
- Einhaltung der geltenden Gesetze,
- faire Arbeitsbedingungen,
- Umweltverträglichkeit

Faire Arbeitsbedingungen und Arbeiterrechte sind das häufigste Kriterium in 114 von 182 Kodizes (OECD Trade Directorate, Working Party of the Trade Committee, Codes of Corporate Conduct, an Inventory, 25-6 Januar 1999)

Die meisten privaten Kodizes enthalten folgende Grundprinzipien, die mittlerweile im wesentlichen den Core Labor Standards der ILO entsprechen:



Die allgemeinen Grundprinzipien in Kodizes: entsprechend der ILO Konventionen

- **Sklassen-, Zwangsarbeit etc. (Konventionen 29 und 105),**
- **Kinderarbeit (Konvention 138),**
- **Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten (Konvention 155 und Empfehlung 164),**
- **Diskriminierung (aufgrund von Rasse/ Geschlecht usw.) (Konventionen 110/ 111),**
- **Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen (Konventionen 87, 98, 135 und Empfehlung 134).**



Die umstrittensten Themen- aufgrund ihrer Nichtberücksichtigung in den Kodizes, oder aufgrund ihrer Nichterfüllung sind:

- Existenzsichernder Lohn (living wage);
- Gewerkschaftliche Organisation und kollektivvertragliche Vereinbarung von Löhnen und Arbeitsbedingungen;
- Die Form der Überwachung/ Rolle der AuditorInnen;
- Der gesamte Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist in den Exportindustrien nahezu eine Blackbox.

Beispiele von Unternehmen am deutschen Markt

<i>Unternehmen</i>	<i>Typus</i>	<i>Regionen</i>	<i>Kontext</i>	<i>Reichweite</i>	<i>Monitoring</i>	<i>Living Wage</i>	<i>Freedom of Association</i>
Computer 2000 AG	3	Osteuropa	Kein Kodex	"	"	"	"
EXXON Mobil AG	2/ 3	Global		Unternehmen u. direkte Zulieferer	Intern		
Hochtief AG	2	?	?	?	?	?	X
G. Haindlisch Papierfabriken AG	2/ 3	?	?	?	?	?	?
PUMA AG	1	Osteuropa,	Debatten	Zulieferkette und	Intern	Mindestlohn	X

		Kanada, Australien u. Lateinamerika	bekannt,	Lizenznehmer			
Triumph International	1	Global	EURATEX- Kodex	Zwischenhändler und direkte Zulieferer	Kein Monitoring	Mindestlohn	X
TUI Group	3	Mexiko, Dom. Rep.		Unternehmen			
British-American Tobacco	1/ 2/3	180 Länder	?	?	?	?	?
ADIDAS Salomon AG	1/ 3	Asien, Mittelamerika, Osteuropa	AIP/ FLA, AVE-Kodex Debatten, WSGI	Zulieferkette, Lieferanten	Intern u. Extern (Verité)	Mindestlohn	X
KARSTADT Warenhaus AG	1	Asien, Osteuropa	AVE-Kodex	Zulieferkette, Zwischenhändler	Intern u. Testprogramm PPP	Mindestlohn	X
Otto Group	1	Asien, Osteuropa u. LA	SA 8.000, AVE-Kodex	Zulieferkette, Lieferanten	Intern (Hansa Consult) u. Testprogramm	Existenzsichernder Lohn (SA 8.000)	X

Unternehmen	Typus	Regionen	Kontext	Reichweite	Monitoring	Living Wage	Freedom of Association
Nestlé	2/3	Global	?	?	Intern	?	?
Freudenberg & Co	3	Asien, Osteuropa, Asien			Intern		
Phillips AG	2/3	Global					
VARTA AG	2/3	Asien, Lateinamerika					
Kraft AG	2/3	Global	Debatten bekannt	Zulieferer			
E.ON Holding/ VEBA	2/3	Osteuropa/ Asien, Lateinamerika		Unternehmen, direkte Zulieferer	Intern		X
BASF Aktiengesellschaft	2/3	Global	Debatten bekannt	Direkte Zulieferer	Intern		X
C & A	1	Global	AVE-Kodex	Zulieferkette	Intern/ SOCAM u. Testprogramm	Mindestlohn	X
Shell Deutschland	2	Global			Intern		X
Hewlett-Packard GmbH	2/3	Global		Direkte Zulieferer und Unternehmen	Intern		X
Elf Oil Deutschland	2/3	Global		Direkte Zulieferer und Unternehmen			X
Klaus Steilmann	1	Osteuropa/ Asien	Debatten bekannt	Zulieferer	Intern	Mindestlohn	X

3. Monitoring und Verification

- Testprojekt Public Private Partnership nach AVE-Kodex in der Bekleidungsindustrie in Indien und China in 2001: Otto, KARSTADT AG und C&A mit BMZ/ GTZ.

- C&A-Monitoring durch die Fa. SOCAM, **internes Monitoring** seit 1997, hat bis Mitte 2000 etwa 5000 Betriebe auditiert und zertifiziert nach einem unauffälligen Kodex oder Standard (der Gewerkschaftsfreiheit enthält, die in China selbstverständlich Makulatur ist).
- SA 8.000, der SAI aus New York: Angepasst an einem Basisstandard, der bemerkenswerterweise den Punkt Living Wage enthält, wurde eine umfassendes System von Akkreditierung, Auditing und Monitoring geschaffen, das ein sich selbst tragendes Unternehmen sein soll (bislang in Amerika allerdings ohne großen Erfolg, aber unterstützt durch ITLGW, UN Erwähnung) - In Deutschland abgewandelt, angepasst, abgespeckt bei Fa. Otto (Audits hier auch vor allem in China, Sri Lanka etc.). Otto arbeitet nach dem Muster von C&A daran, eine eigene Firma aufzubauen für ein internes Monitoring: HANSA Consult, soll eine ähnliche Funktion haben wie SOCAM.
- SA 8.000: Sonderfall COOP Italy: Integration von Qualitätstandards/ Management nach ISO 9000 und 14004 mit dem privaten SA 8.000, was auch intendiert war (SA 8.000 als so seriös wie ISO erscheinen zu lassen). Integration von Sozialaudits und Qualitätsmanagement durch ein externes System - macht Sinn bei Unternehmen, die sich das a) leisten können und b) nicht groß genug sind, eigene Auditoren zu unterhalten. Für Coop Italy sind SGS und Norske VERITAS tätig.
- Fa. Deichmann, kleines Unternehmen experimentiert mit der GTZ an einem dem SA 8000 angepassten Monitoring bei 8 Zulieferern in Indien. Im Herbst 2000 Beginn der Umsetzung eines Corrective Action Plans, finanziert aus dem Topf Public Private Partnership (PPP des BMZ);
- Fa. ADIDAS Salomon: Nach dem amerikanischen AIP/ FLA auf dem amerikanischen Markt nach NIKE die Nummer 2: Hat 10.000 Zulieferer weltweit, einen Standard erst seit Mai 1998 (späteste; Skandal im Juli ARD-Monitor, Verhandlungen über einzelne Pilotaudits mit der deutschen CCC). Muss nach AIP/ FLA bis 2002 20% seiner Zulieferer zertifizieren, was in Amerika bspw. das Unternehmen VERITÉ durchführt.
- Die ETI in England ist wichtig als Dachorganisation für das Beispiel eines möglichen Multi Stakeholder Agreements - mögliches Vorbild für sektorale Vereinbarungen, bspw. in der Sportswear Industry zwischen PUMA, ADIDAS, CCC, Hilfswerken und BMZ. Pilots: China und Sri Lanka: Bekleidung; Südafrika/ Zimbabwe: Gemüse- und Fruchtproduktion, Costa Rica Bananen: Experimente/ Pilots.

4. Mögliche approaches der Politik für ein Multistakeholder Agreement

Im Rahmen der Ethical Trading Initiative ist es gelungen, für eine Umbrellaorganisation das Ministry für International Development, wichtige Unternehmen (Sainsbury Supermarktkette, Body Shop etc.), die großen NGOs (OXFAM, Save the Children) und der TUC und ITLGW für ein gemeinsames Abkommen zu gewinnen, dessen wichtigster Teil Pilot-Monitorings sind.

In Deutschland existieren sektorale Kampagnen und Vereinbarungen zwischen Unternehmen und einzelnen NGOs über die Überwachung von Arbeitsbedingungen - etwa im Teppichsektor mit Terres des Hommes, Brot für die Welt, oder bei der Blumenkampagne, sowie Ansätze in der Spielzeugindustrie MISEREOR- TOYS, und im Bekleidungs und Sportswearsektor (CCC- Verhandlungen mit ADIDAS).

Denkbar sind sektorale Vereinbarungen unter Beteiligung ggf. von BMZ und/ oder BMWI und die Vereinbarung punktueller unabhängiger Monitorings in einzelnen Ländern, wo es Konfliktfälle gegeben hat, bzw. wo offensichtlicher Verifizierungsbedarf besteht.