

Köhnen, Heiner

**Working Paper**

## Die Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten ist möglich!: Das Beispiel Faber-Castell

Arbeitspapier, No. 69

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Köhnen, Heiner (2003) : Die Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten ist möglich!: Das Beispiel Faber-Castell, Arbeitspapier, No. 69, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116525>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

*Heiner Köhnen*

***Die Durchsetzung von  
Arbeits- und Menschenrechten  
ist möglich!***

***Das Beispiel Faber-Castell***

# **Die Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten ist möglich! Das Beispiel Faber-Castell**

*Heiner Köhnen*

Heiner Köhnen, Dr. phil., geb. 1960, ist seit 1991 freier Mitarbeiter des TIE Bildungswerkes in Offenbach und Projektleiter mehrerer internationaler Projekte von Gewerkschaften und Betriebsgruppen, u.a. zum Thema „Recht auf Organisierung“.

## **Impressum**

Herausgeber:  
Hans-Böckler-Stiftung  
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

Redaktion: Frank Gerlach, Referat Forschungsförderung I  
Telefon: (02 11) 77 78-127  
Fax: (02 11) 77 78-283  
E-Mail: Frank-Gerlach@boeckler.de  
Best.-Nr.: 11069  
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal  
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, November 2003  
€ 7,00

# Inhalt

<b>1. Problemstellung und Zielsetzung der Untersuchung</b>	<b>5</b>
<b>2. Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten?</b>	<b>7</b>
2.1. Charakteristika von Unternehmenskodizes in den 90er Jahren	8
2.2. Probleme und Grenzen von Unternehmenskodizes	10
2.3. Kriterien für die Umsetzung von Unternehmenskodizes	14
<b>3. Der Unternehmenskodex von Faber-Castell</b>	<b>25</b>
3.1. Das Unternehmen Faber-Castell	25
3.2. Entstehung und Inhalt des Unternehmenskodexes	26
3.3. Umsetzung, Verifizierung und kontinuierliche Verbesserung	29
3.4. Sicherstellung von Sozialstandards bei Zulieferern	33
3.5. Die Sozialcharta und die betriebliche Interessenvertretung in Deutschland	34
<b>4. Gesamtbewertung des Unternehmenskodexes von Faber-Castell</b>	<b>37</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>39</b>
<b>Anhang 1: Der IBFG/IBS-Basis-Verhaltenskodex zu Arbeitspraktiken</b>	<b>41</b>
<b>Anhang 2: Der Unternehmenskodex Faber-Castell</b>	<b>45</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	
Abbildung 1: Bezugsebenen und Typen von Verhaltenskodizes	10
Abbildung 2: Schlüsselprozesse zur Umsetzung von Unternehmenskodizes	15
Abbildung 3: Kriterien zur Umsetzung von Unternehmenskodizes	21
<b>Abkürzungen</b>	<b>47</b>
<b>Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung</b>	<b>49</b>



# 1. Problemstellung und Zielsetzung der Untersuchung

*„Es gehört zum strategischen Ansatz der IG Metall, mit Unternehmen Verhaltensregeln zu vereinbaren und der Verankerung ökologischer und sozialer Mindeststandards den Weg zu ebnet“ (ehemaliger IG-Metallvorsitzender Zwickel, IGM-Pressedienst vom 3.3.2000).*

Die Diskussion um Instrumente zur Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards erlebt seit den 90er Jahren einen regelrechten Boom.

Zum einen hat die Bewegung der so genannten Globalisierungsgegner international eine neue Sensibilität für die Schattenseite der Globalisierung geschaffen. Sie verdeutlichte einer breiten Öffentlichkeit, dass die fortschreitende Globalisierung und Liberalisierung des Welthandels den Menschen weltweit nicht nur Wohlstand gebracht hat. Sie führte vielfach in den für den Export produzierenden Betrieben der sogenannten Dritten Welt seit den 70er Jahren sogar zu einer Verschlechterung von Löhnen, Arbeits- und Lebensbedingungen und insgesamt zu einem Abbau demokratischer Rechte (vgl. Wick 1999, Köhnen 2002). Arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen wurden in den Betrieben des Südens vielfach außer Kraft gesetzt. Wie die jährlichen Dokumentationen des Internationalen Bunds Freier Gewerkschaften (IBFG) zeigen, hat sich in den letzten Jahren weltweit das Risiko für gewerkschaftliche AktivistInnen erheblich erhöht, verhaftet, gefoltert oder gar getötet zu werden.

Zum anderen wurden jedoch auch die Grenzen bisheriger Instrumente offenbar. So ist es bisher weder der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) gelungen, ein effektives internationales Arbeitsregime zu verankern noch innerhalb der WTO verbindliche Sozialklauseln zu etablieren. Gewerkschaften, Menschenrechtsgruppen und andere NGOs haben deshalb seit Beginn der 90er Jahre versucht, multinationale Unternehmen zur Übernahme von individuellen Verhaltenskodizes zu bewegen. Verhaltenskodizes sind von Unternehmen eingegangene Selbstverpflichtungen zur Umsetzung bestimmter Standards gegenüber ihren Beschäftigten, Subunternehmen, Zulieferern, staatlichen Behörden sowie gegenüber der Umwelt in der Unternehmenspraxis. Sie sollen Unternehmen dazu verpflichten, *freiwillig* grundlegende und international anerkannte Arbeitsnormen zu beachten und die Einhaltung der Kodizes glaubwürdig und transparent überwachen zu lassen. Bewegungen für die Durchsetzung von Kodizes haben so sicherlich dazu geführt, dass internationale Sozialstandards und die Verantwortung von transnationalen Konzernen für die Arbeitsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette verstärkt öffentlich diskutiert werden. Sie benennen sowohl die Problemlagen der Beschäftigten von internationalen Unternehmen und ihrer Zulieferer in Ländern der sogenannten Dritten Welt als auch Mittel zu ihrer Veränderung.

Die aktuelle wissenschaftliche und politische Debatte verdeutlicht jedoch, dass auch dieses Instrument nicht unproblematisch ist und differenziert betrachtet werden muss. Es zeigt sich, dass bei reinen Unternehmensvereinbarungen die Gefahr besteht, dass sie vor allem Werbezwecken dienen, während Kodizes mit klar definierten Mindeststandards und Elementen einer unabhängigen und transparenten Verifizierung unter Einbezug von Gewerkschaften und NGOs immerhin das Potential beinhalten, zur Verbesserung von Arbeitsnormen beizutragen.

Ein Fallbeispiel, das in Deutschland möglicherweise Modellcharakter besitzt und damit handlungsanleitend für andere Unternehmen sein könnte, ist die Durch- und Umsetzung des Unternehmenskodexes von Faber-Castell. Die vorliegende Studie thematisiert am Beispiel dieses Unternehmens die Chancen und Grenzen von Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten.

In zweiten Kapitel wird zunächst der aktuelle Stand der wissenschaftlichen Diskussion über Verhaltenskodizes vorgestellt und es werden die Bewertungskriterien für die empirische Untersuchung entwickelt. In dritten Kapitel wird die Sozialcharta von Faber-Castell, ihre Geschichte, daran beteiligte Akteure, ihr Inhalt und Überprüfungsverfahren sowie ihre Verankerung im Unternehmen diskutiert und bewertet. Insbesondere folgende Fragen waren dabei von besonderem Interesse:

- Wie wurde und wird versucht, den Verhaltenskodex im Unternehmen umzusetzen?
- Welche Instrumente zur Verifizierung wurden hierfür entwickelt?
- Inwiefern waren und sind Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen an der Festlegung des Inhalts, der Regeln und Verfahren zur Überprüfung und Verifikation der Sozialstandards beteiligt?
- Wie wurde der Anspruch auf Dauerhaftigkeit, Transparenz und demokratischer Beteiligung bisher realisiert?

Die Hintergrundstudie soll damit eine erweiterte Einschätzung über den Verhaltenskodex bei Faber-Castell, über mögliche Konfliktpotentiale und Handlungschancen von relevanten Akteuren auf diesem Terrain eröffnen.

Methodisch basiert die vorliegende Untersuchung auf der Auswertung von Vorträgen beteiligter Akteure, öffentlichen Stellungnahmen und Publikationen des Unternehmens Faber-Castell, der Presse sowie des World-Wide-Web- und Usenet-Bereichs des Internet. Darüber hinaus wurden Interviews mit dem internationalen Managementbeauftragten für Qualität, Umwelt und Soziales sowie der Presseverantwortlichen des Unternehmens Faber-Castell und mit Vertretern der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung durchgeführt und ausgewertet.

## 2. Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten?

Initiativen für eine soziale Einflussnahme auf den internationalen Handel und Investitionen sind nicht erst in den 90er Jahren entstanden. Bereits 1919 hat die damals gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO/ILO) eine erste Konvention über Arbeitsstunden vereinbart und sich seither bemüht, weltweit die Arbeitsbedingungen von ArbeiterInnen zu verbessern und internationale Arbeits- und Sozialstandards in einem Konsensverfahren zwischen Regierungen, Unternehmens- und Gewerkschaftsverbänden zu vereinbaren. Bis heute hat die ILO 182 Konventionen verabschiedet, die durch zahlreiche ihrer 175 Mitgliedsstaaten ratifiziert worden sind (vgl. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)). In der Diskussion um die Festlegung von Kriterien für Unternehmenskodizes stehen insbesondere die sogenannten KernarbeiterInnenrechte im Vordergrund, die 1998 in einer „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ (IAO 1998) bekräftigt wurden:

- *die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen* (Konventionen Nr. 87/1948 und Nr. 98/1949);
- *die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit* (Konventionen Nr. 29/1930 und Nr. 105/1957);
- *die effektive Abschaffung der Kinderarbeit* (Konventionen Nr. 138/1973 und Nr. 182/1999);
- *die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf* (Einstellung, Ausbildung, Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Behandlung) und die Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen (Konventionen Nr. 100/1951 und Nr. 111/1958).

Des Weiteren wird sich auf folgende IAO-Konventionen bezogen:

- *die IAO-Konventionen über einen Mindestlohn* (Nr. 26/1928 und Nr. 131/1970). Danach sollen Mindestlöhne zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken;
- *die IAO-Konvention zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz* (Nr. 155/1981).

Obwohl führende Industrienationen einige dieser Normen bis heute nicht ratifiziert haben, werden inzwischen insbesondere die KernarbeiterInnenrechte häufig als Bestandteil universaler Menschenrechte bewertet<sup>1</sup>. Allerdings hat in den letzten Jahren die Frage, wie diese Normen vom Papier in die Wirklichkeit umgesetzt werden können, zahlreiche politische Auseinandersetzungen hervorgerufen. Die ILO besitzt keinerlei Sanktionsmöglichkeiten zur Durchsetzung dieser Prinzipien und lehnt solche mit dem Argument ihres tripartistischen Charakters ab, da sich insbesondere die VertreterInnen der Arbeitgeberverbände gegen verbindlichere Regelungen wehren. Die Verfahren der ILO zur Umsetzung von Konventionen zielen auf eine politisch-moralische Ebene ab, deren stärkste Waffe die Öffentlichkeit ist. Viele Verletzungen von Konventionen bzw. Beschwerdeverfahren bleiben damit jedoch folgenlos. Der ILO ist es auf diese Art und Weise bisher nicht gelungen, ein effektives internationales Arbeitsregime zu verankern<sup>2</sup>.

Freilich waren auch andere Instrumente zur Durchsetzung von KernarbeiterInnenrechten bisher nicht erfolgreich. Unterstützt durch zahlreiche NGOs haben der IBFG und die Internationale Gewerkschaftsbewegung zu Beginn der 90er Jahre versucht, international verbindliche ArbeiterInnenrechte in Handelsvereinbarungen im GATT und dessen Nachfolgeorganisation WTO zu verankern (vgl. ICFTU 1999)<sup>3</sup>. Die Forderung der internationalen Gewerk-

1 Die USA hat bspw. keine dieser Konventionen ratifiziert (vgl. Südwind 1997, 127).

2 Mit Ausnahme der Konvention über Kinderarbeit haben nur etwas mehr als die Hälfte aller ILO-Mitgliedsländer die übrigen KernarbeiterInnenrechte ratifiziert (vgl. OECD 2000). Aber auch wenn Länder Konventionen zustimmen, werden sie häufig nicht umgesetzt, da nationale Arbeitsbehörden oftmals schwach oder korrupt sind.

3 1991 beschloss der IBFG, sich für die Einführung von Sozialklauseln in allen internationalen Handels- und Investitionsabkommen einzusetzen. 1994 bewertete auch der DGB mit seinen Gewerkschaften die Durchsetzung der Kernarbeitsnormen durch die Verankerung von Sozialklauseln im Regelwerk der WTO als dringendes gewerkschaftspolitisches Anliegen. Die IG Metall formulierte vergleichbare Forderungen sowohl 1999 auf ihrem Gewerkschaftstag als auch jüngst im Rahmen eines Beschlusses des geschäftsführenden Vorstands zu Verhaltenskodizes vom 30.9.02.

schaftsbewegung bestand darin, die Gewährung von Handelsprivilegien von der Einhaltung der Kernarbeitsnormen abhängig zu machen. Bei Verstößen gegen diese Normen sollten nach einem gewissen Prozedere auch Handelssanktionen empfohlen werden können. Denn während die WTO Regierungen und Unternehmen vorschreibt, weltweit Zölle für Importe von Waren und Dienstleistungen zu senken, verlangt sie nicht, dass auch die minimalen ArbeiterInnenrechte respektiert werden sollen<sup>4</sup>. Position von Gewerkschaften und vieler NGOs ist dagegen, dass grundlegende ArbeiterInnen- und Menschenrechte dasselbe Gewicht in der WTO erhalten müssen wie bspw. der Investoren- oder Patentschutz. Nachdem 1996 auf dem ersten Ministertreffen der WTO die Einführung verbindlicher Sozialklauseln abgelehnt wurde, forderte der IBFG, unterstützt u.a. von den deutschen Gewerkschaften, auf der 3. Ministerkonferenz der WTO in Seattle als ersten Schritt die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Handel und Kernarbeitsnormen. Auf der 4. Ministerkonferenz der WTO im November 2001 in Katar wurde aber diese Forderung und erst recht die Idee verbindlicher Sozialklauseln in multilateralen Handelsabkommen erneut abgelehnt. Regierungen, Unternehmen<sup>5</sup>, aber auch NGOs aus dem Süden lehnen Sozialklauseln mit dem Argument ab, dass Länder im Norden diese als protektionistische Maßnahmen gegen Importe aus der Dritten Welt ausnutzen könnten (vgl. Hensman 2001). Hoffnungen über weitergehende soziale Verpflichtungen der WTO wurden damit enttäuscht und von den GewerkschaftsvertreterInnen nach der WTO-Konferenz in Seattle insgesamt als Rückschritt erlebt.

Es ist somit bis heute nicht gelungen, weltweit Sozialstandards rechtlich zu verankern und bei Verstößen öffentliche Sanktionen zu entwickeln. Vielmehr haben sich die Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben des Südens verschlechtert, und nationale Regierungen konnten massive Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen nicht verhindern.

Gewerkschaften<sup>6</sup>, Menschenrechtsgruppen und andere NGOs haben deshalb seit Beginn der 90er Jahre mittels öffentlicher Kampagnen und Druck von KonsumentInnen versucht, multinationale Unternehmen zur Übernahme von individuellen Verhaltenskodizes bzw. sozialen Gütesiegeln zu bewegen. Nach Ansicht der ILO sind Verhaltenskodizes weltweit sogar „zu einem Schlüsselement in der Diskussion über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen geworden“ (ILO 1998, Nr. 28, 11, zit. nach Piepel 2000, 22).

## 2.1. Charakteristika von Unternehmenskodizes in den 90er Jahren

Unternehmenskodizes, ihr historischer Kontext, ihre Möglichkeiten sowie ihre Problematik sind bereits häufig vorgestellt und untersucht worden (vgl. Scherrer/Greven 2001, Wick 2001a und 2001b, Köhnen 2002). Statt einer Wiederholung sollen an dieser Stelle lediglich die wichtigsten Argumente benannt werden.

Weltweit wird die Anzahl von Unternehmenskodizes derzeit auf etwa 500 geschätzt. 1998 hatte die ILO 215 solcher Kodizes aufgelistet, die zumeist in den 90er Jahren entstanden waren (vgl. ILO 1998) und sich zunächst hinsichtlich ihrer Reichweite und Urheberschaft unterscheiden lassen.

Der weitaus größte Teil von Kodizes ist bis heute auf wenige, imagesensible Branchen wie Bekleidung, Textil und Spielzeug beschränkt, die eine vorangeschrittene Internationalisierung und hohe Arbeitsintensität kennzeichnet. Es sind Sektoren, in denen die meisten Beschäftigten keiner Gewerkschaft angehören, aus Ländern, in denen Gewerkschaftsrechte meist nicht geachtet werden. Erst die extreme Ausbeutung und der Missbrauch von ArbeiterInnen führte hier dazu, dass Kodizes überhaupt notwendig wurden.

4 Das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen (GATT) erlaubt Einfuhrbeschränkungen lediglich gegenüber Produkten, die von Strafgefangenen produziert werden.

5 Mit Ausnahme von Frankreich, Belgien und Argentinien haben alle Unternehmensverbände, die in der ILO vertreten sind, Klauseln über ArbeiterInnenrechte in Handelsverträgen abgelehnt. In Deutschland lehnt die überwiegende Mehrheit des Bundesverbands der Arbeitgeber (BDA) ein solches Konzept ebenfalls ab.

6 Am 30.9.02 hat der geschäftsführende Vorstand der IG Metall einen Beschluss über „Verhaltenskodizes multinationaler Unternehmen zur Einhaltung von Kernarbeitsnormen“ gefasst und damit die Durch- und Umsetzung von Unternehmenskodizes zur offiziellen Gewerkschaftspolitik erklärt. In dem Beschluss heißt es: „Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass multinationale Unternehmen sich mittels Verhaltenskodizes dazu verpflichten, die grundlegenden Arbeitnehmerrechte weltweit zu respektieren“.

Ca. 80 % der von der ILO untersuchten Verhaltenskodizes wurden von den jeweiligen Unternehmensleitungen selbst ausgearbeitet und umgesetzt (C&A, Otto-Versand, Levi Strauss & Co. etc.) und sehen eine rein unternehmensinterne Kontrolle der Einhaltung ihrer Prinzipien vor. Die jeweiligen Unternehmen reagierten dabei insbesondere „auf die negative Publicity in Folge von Berichten über gefährliche Arbeitsbedingungen, unmenschliche Arbeitszeiten, Hungerlöhne, Brutalität und den weitverbreiteten Einsatz von Kinderarbeit“ (Kearney/Justice 2001, 15). Bei Vereinbarung und Umsetzung von Verhaltenskodizes spielen Gewerkschaften (in Deutschland und Europa) dagegen bisher noch kaum eine Rolle. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen hat sich gegenüber NGOs oder Gewerkschaften zur Anwendung eines Verhaltenskodexes verpflichtet.

Inzwischen haben allerdings auch ganze Branchen einen Verhaltenskodex übernommen. Der Europäische Dachverband der Spielwarenhersteller (TME) kündete 1997 in einer Selbstverpflichtungserklärung an, menschenwürdige Produktions- und Arbeitsbedingungen in den Herstellerländern einzuhalten. Ebenfalls 1997 vereinbarten die Europäischen Gewerkschaften der Textil- und Bekleidungsindustrie (ETUF-TCL) mit dem Arbeitgeberverband EURATEX einen Verhaltenskodex für ungefähr 60 – 70 % der europäischen Firmen dieser Branche. Dieser Kodex ist bisher der Einzige, der eine Verpflichtung der Unternehmen einschließt, das Abkommen in die regionalen Tarifverhandlungen mit einzubeziehen.

Gewerkschaften und NGOs haben mittlerweile auch Musterkodizes entwickelt (vgl. Wick 2001a, Köhnen 2002). Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) hat zusammen mit den Internationalen Berufssekretariaten Ende 1997 einen „Basis-Verhaltenskodex zu Arbeitspraktiken“ ausgearbeitet, der eine enge Bezugnahme auf die zentralen ILO-Abkommen enthält (vgl. Anhang 1). Es wird davon ausgegangen, dass multinationale Konzerne für die Arbeitsbeziehungen bei ihren Zulieferern verantwortlich sind und diesbezüglich ein unabhängiges Monitoring eingefordert. Über den Grundrechtskatalog der ILO hinaus werden ein existenzsichernder Lohn, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Einhaltung von maximal 48 Arbeitsstunden und 12 Überstunden pro Woche sowie ein festes Beschäftigungsverhältnis verlangt. Die Forderung nach einem existenzsichernden Lohn zielt darauf ab, nicht nur gesetzlichen Mindestnormen zu entsprechen, sondern die tatsächlichen Grundbedürfnisse zu decken und „noch so viel übrig zu lassen, dass ein Teil zur freien Verfügung steht“ (ebenda). Gesetzliche Mindestnormen werden in diesem Zusammenhang als ungenügend bewertet, da sie oftmals auf nicht mehr zeitgemäßen Warenkörben basieren und an aktuelle Inflationsraten nur ungenügend angepasst werden<sup>7</sup>. Ziel ist, dass dieser Kodex zum Mindeststandard aller firmen- oder branchenbezogenen Verhaltenskodizes im Bereich der Arbeitsbeziehungen wird.

IG Metallvorstandsmitglied Wolfgang Rohde: „Unser Ziel ist, dass sich international tätige Unternehmen individuell gegenüber der IG Metall beziehungsweise gegenüber den internationalen Berufssekretariaten (...) vertraglich verpflichten. (...) mit den Abkommen, die wir abschließen wollen, unterscheiden wir uns auch von den einseitigen Unternehmenskodizes, die in den neunziger Jahren von einigen Markenunternehmen ausgearbeitet wurden. Firmen wie Nike, Adidas, (...) sind damals von den Verbraucherinnen und Verbrauchern unter Druck gesetzt worden“ (Rohde 2002, 10).

Außerdem unterstützt der IBFG zusammen mit dem britischen Gewerkschaftsdachverband TUC die Kampagne für einen Verhaltenskodex in der Spielzeugindustrie. Auch die NGO „Kampagne für Saubere Kleidung“ (*Clean Clothes Campaign*) hat eine „Sozialcharta für den Handel mit Bekleidung“ entwickelt und im März 1999 eine unabhängige Stiftung zur Kontrolle der Umsetzung derselben gegründet, in der Unternehmensverbände, Gewerkschaften und NGOs vertreten sind (vgl. Südwind 2000 sowie [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)). In Deutschland wird die *Clean Clothes Campaign* von Gewerkschaftsseite vom DGB-Nord-Süd-Netz, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV, inzwischen Verdi) sowie von der Gewerkschaft Textil und Bekleidung (inzwischen IG Metall) unterstützt. Die Initiative fordert, positive Maßnahmen zur Anwendung des Kodexes zu ergreifen und Auftragnehmer, Lieferanten und Lizenznehmer zu dessen Einhaltung zu drängen. In Großbritannien

<sup>7</sup> Der Gewerkschaftsverband der FPZ in Sri Lanka kommt bspw. zu dem Schluss, dass der gesetzliche Mindestlohn für Beschäftigte der Bekleidungsindustrie verdoppelt bis verdreifacht werden müsste, um allein deren Grundbedürfnisse decken zu können (vgl. Dent 2000a).

en gründeten 1997 NGOs, Gewerkschaften und Unternehmen die *Ethical Trading Initiative* (ETI), die ebenfalls einen Basiskodex entwickelte und in drei Pilotprojekten Versuche zu verschiedenen Überprüfungsmethoden initiierte (<http://www.ethicaltrade.org>). Hinsichtlich ihrer arbeitspolitischen Regelungen liegen die Musterkodizes des IBFG, der *Clean Clothes Campaign* oder der *Ethical Trading Initiative* eng beieinander und dienen inzwischen als Bezugspunkt für Gewerkschaften und viele NGOs.

**Abbildung 1: Bezugsebenen und Typen von Verhaltenskodizes**

Typus	Zielsetzung	Beispiele
Statement of Business Principles/Standards of Engagement	Umweltrechte, Ethische Rechte etc.	EXXON Mobil, Shell, British Petroleum
Verhaltenskodex im globalen Unternehmen	Standard für MitarbeiterInnen im globalen Unternehmen	BASF, Bayer, Faber-Castell
Verhaltenskodex mit Zuliefererklausel <sup>8</sup>	Verpflichtung, auch den Geschäftspartnern bestimmte Arbeitsnormen als Grundlage für Geschäftsbeziehungen nahe zu legen	Adidas-Salomon, DaimlerChrysler, General Motors, KARSTADT AG, C&A, Otto Gruppe, Volkswagen, Wal-Mart
Verhaltenskodex für eine Branche	Regulierung der Arbeitsbedingungen in einer Branche	Europäischer Dachverband der Spielwarenhersteller, Europäischer Verband für Textil und Bekleidung (EURATEX)

In den 90er Jahren sind somit sehr verschiedene Verhaltenskodizes entstanden. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihrer arbeitspolitischen Regelungen, ihrer Verbindlichkeit und ihres Anwendungsbereichs (einzelne Unternehmen oder gesamte Branche, Einbezug der Zulieferkette oder nicht) sowie der für sie vorgesehenen Mechanismen zur Überwachung (Monitoring) und Durchsetzung. Eine Studie der OECD aus dem Frühjahr 2000 (vgl. OECD 2000) enthielt die Schlussfolgerung, dass der Mangel an Einheitlichkeit den Wert der Kodizes als Instrument zur Durchsetzung von Sozialrechten reduziert, letztlich aber den Mangel an Konsens widerspiegelt.

## 2.2. Probleme und Grenzen von Unternehmenskodizes

Die aktuelle wissenschaftliche und politische Debatte zeigt, dass Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten sehr vorsichtig zu beurteilen sind.

Eine grundsätzliche Kritik verweist auf das Problem der **Privatisierung des Arbeitsrechts und der sozialen Standards**, indem die Diskussion im Rahmen einer weltweit vorherrschenden neoliberalen Politik von einer institutionellen hin zu einer privaten Regulierung der Arbeits- und Sozialpolitik verlagert wird. Die Kodizes der 90er Jahre wurden überwiegend von einzelnen Unternehmen formuliert und übernommen, wobei sie bestehende Standards wie die der ILO oftmals ignorierten und versuchten, davon abweichende zu institutionalisieren. VertreterInnen der ILO fürchten deshalb, dass Kodizes die Entwicklung eines Markts für Ethik fördern, der die ILO überflüssig macht. In diesem Fall bliebe es KonsumentInnen überlassen, ethisch „korrekte Waren“ zu kaufen, und es wäre den Produzenten anheimgestellt, diese auch derart herzustellen. Für nationale oder internationale Regelungen wie die ILO-Konventionen bestünde dann kein oder nur geringer Bedarf. Insbesondere wenn Verhaltenskodizes als Alternative

<sup>8</sup> Verhaltenskodizes für das gesamte Unternehmen und dessen Zulieferer sind bisher zumeist auf Handelsunternehmen beschränkt.

und nicht als Ergänzung für staatliche Regelungen eingesetzt werden, entsteht demzufolge eine direkte Konkurrenz zwischen Kodizes und ILO-Konventionen, wobei die Aufmerksamkeit von der Entwicklung verbindlicher internationaler Regelungen sowie einer grundsätzlicheren Kritik an Prozessen der Globalisierung abgelenkt wird (vgl. ILO 1998; Justice 2000). Es ist deshalb festzuhalten, dass eine international verbindliche Regelung zur Einhaltung von KernarbeiterInnenrechten, einschließlich effektiver Sanktionsmechanismen etwa im Rahmen von Sozialklauseln in der WTO, absolut notwendig ist und durch ein Instrument wie den Verhaltenskodizes nicht ersetzt werden kann. Solche Sozialklauseln würden nicht nur einzelne, imageempfindliche Unternehmen betreffen, sondern alle Firmen in den WTO-Mitgliedsstaaten, die ihre Produkte grenzüberschreitend anbieten. Da die Anerkennung der ILO-KernarbeiterInnenrechte innerhalb der WTO mit deren Ratifizierung im Rahmen der ILO einher gehen würde, wären die Mitgliedsländer der WTO zudem angehalten, diesen Rechten auch gegenüber den Produzenten für die jeweils heimischen Märkte Geltung zu verschaffen (vgl. Scherrer/Greven 2001, Köhnen 2002).

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf die **Ernsthaftigkeit vieler Kodizes**. So herrscht zwar zwischen Gewerkschaften und NGOs eine weitgehende Übereinstimmung über wesentliche Inhalte von Kodizes. Diese werden jedoch meist nicht in den Unternehmenskodizes aufgenommen. Sogar der Internationale Arbeitgeberverband schätzt, dass 80 % aller Verhaltenskodizes dem Bereich allgemeiner Geschäftsethik zuzurechnen sind, wobei Bestimmungen zur Umsetzungen ebenso fehlen wie Angaben darüber, wie der Kodex den betroffenen Beschäftigten zugänglich gemacht werden soll. Nach einem Bericht der OECD vom Juni 2000 ist nur in 163 von insgesamt 246 aufgeführten Verhaltenskodizes überhaupt ein Überprüfungssystem erwähnt, durch das die Einhaltung formulierter Standards kontrolliert werden soll (zit. nach Wick 2001a, 31). Dabei wird in 137 dieser Fälle lediglich eine interne Überprüfung gestattet, und nur in 26 dieser Kodizes wurde einer externen Überprüfung zugestimmt. Die Mehrzahl der Verhaltenskodizes, die sich die Firmen selbst geben, sind kurz und vage formuliert, nehmen keinen Bezug auf ILO-Konventionen und sind in der Regel weder für KonsumentInnen noch für Betroffene einklagbar. Die „Begünstigten“ bzw. die ArbeitnehmerInnen sind nicht an ihrer Formulierung und Kontrolle beteiligt und wissen oft nichts über die Kodizes. Das heißt, Kodizes sind insbesondere in den Zulieferfabriken der Herstellerfirmen zumeist unbekannt, nicht erhältlich oder nicht in die jeweilige Landessprache übersetzt. Aber auch wenn sie in den Produktionsfirmen existent und zugänglich sind, ist es für die Beschäftigten zumeist nicht möglich, Verstöße zu melden, ohne strenge Disziplinarmaßnahmen oder sogar Entlassungen befürchten zu müssen (vgl. CCC 2000, Piepel 2000, Dent 2000b, Scherrer/Greven 2001). Viele Unternehmen scheinen ihre Kodizes selbst nicht ernst zu nehmen (vgl. Piepel 2000, 26). Es hat den Anschein, dass sie lediglich als Instrument zu Werbezwecken genutzt werden, um aus Furcht vor Imageschaden und daraus folgenden wirtschaftlichen Verlusten KonsumentInnen das Engagement des Unternehmens in Bezug auf den Verkauf von „guten“ und „sauberen“ Waren zu demonstrieren.

Des weiteren sind die existierenden **Verfahren, durch die die Einhaltung der Selbstverpflichtungen überwacht werden** sollen, zwischen Unternehmen, NGOs und Gewerkschaften heftig umstritten und werden von letzteren zumeist als äußerst problematisch bewertet. Gegenüber dem Verfahren eines rein unternehmenseigenen Monitoring, bei dem die Gefahr besteht, dass Durchsetzungsmethoden undurchsichtig, Prüfberichte geheim und eventuelle Verstöße ohne Korrekturmaßnahmen bleiben, fordern NGOs und Gewerkschaften ein unabhängiges und externes Monitoring. Dieses wird jedoch von den meisten Firmen abgelehnt bzw. unterlaufen, indem der Begriff „unabhängig“ unterschiedlich definiert wird. Für die Unternehmen bedeutet er zumeist eine externe, kommerzielle und von ihnen selbst finanzierte Zertifizierung. Inzwischen gibt es zahlreiche Beispiele, in denen das vermeintlich unabhängige Monitoring den Unternehmen Übereinstimmung mit den Kodizes bei Zulieferern bescheinigte, während NGOs und Menschenrechtsorganisationen bei eben diesen Firmen massive Verstöße und Menschenrechtsverletzungen aufdecken konnten (vgl. Köhnen 2002).

Kommerzielle Monitoren haben häufig keine Erfahrung mit Menschen- und ArbeiterInnenrechten. Ein Vorwurf von NGOs und Gewerkschaften lautet, dass sie deshalb weder dazu in der Lage noch genügend ausgebildet sind, Verstöße und Missstände am Arbeitsplatz aufzuspüren und aufzudecken (vgl. LARIC 1999, Scherrer/Greven 2001, Köpke 2001)<sup>9</sup>. Betroffene Beschäftigte sehen sich schließlich vielfach aus Angst vor Arbeitsplatzverlust

<sup>9</sup> Allerdings können selbst gut ausgebildete Monitoren getäuscht werden, da sie sich eben nur kurzzeitig im Betrieb aufhalten. In einem Artikel der CCC wird von einer Firma berichtet, in der spezielle Toiletten für unangemeldete Inspektorenbesuche eingerichtet wurden. Diese Toiletten durften nicht von den Beschäftigten benutzt werden, da sie „sauber“ gehalten werden sollten (vgl. CCC 2000, 21).

oder anderen Strafen nicht dazu in der Lage, Verstöße zu melden bzw. genau zu verstehen, welches Verhalten überhaupt „einen Verstoß“ darstellt und nach welchen Kriterien dieser beurteilt wird. Eine vielversprechende Beschwerde im Rahmen von Monitoringverfahren erfordert die Fähigkeit, sich in der Sprache auszudrücken, in der eine Beschwerde verhandelt wird sowie den Zugang zu Informationen bezüglich des Kodexes und die für Nachforschungen und ausreichende Dokumentation der Beschwerde notwendigen Mittel. NGOs und Gewerkschaften kritisieren deshalb, dass ein rein kommerzielles Monitoring nicht wirklich „unabhängig“ ist, und der Begriff den Sachverhalt eher verschleierte.

Schließlich besteht das Problem, dass Kodizes und Monitoringverfahren in der Praxis von Unternehmen zum Teil dazu benutzt werden, Gewerkschaften zu ersetzen. Gruppen aus dem Süden, der IBFG oder auch NGO-Netzwerke wie die Clean Clothes Campaign betonen deshalb, dass Kodizes **weder Ersatz für Gewerkschaften noch für direkte Verhandlungen zwischen VertreterInnen der Beschäftigten und dem Management bzw. für Kollektivverhandlungen** sein dürfen (vgl. bspw. CCC 2000, Justice 2000). Wenn sie Bedeutung haben sollen, müssen Verhaltenskodizes dazu führen, Raum für die Selbstorganisation der Beschäftigten und für kollektive Verhandlungen zu schaffen (vgl. Justice 2000).

Die bisherigen Erfahrungen, inwiefern mit Verhaltenskodizes wirksam gegen Verstöße gegen internationale ArbeiterInnenrechte vorgegangen werden kann, sind allerdings bisher wenig überzeugend. Berichte von Gewerkschaften und NGOs aus dem Süden legen nahe, dass Kodizes zumeist nicht einmal dazu führten, die Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetze zu garantieren (vgl. LARIC 1999, Heide 2000, Piepel 2000, Scherrer/Greven 2001, Dent 2000b).

NGOs und Gewerkschaften aus der sogenannten Dritten Welt stehen Unternehmenskodizes als Instrument zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten deshalb eher kritisch gegenüber. Vor allem NGOs und Gewerkschaften aus Asien sind insgesamt sehr skeptisch bezüglich der Effektivität und den wirklichen Intentionen der Initiativen zur Durchsetzung von Kodizes (vgl. exemplarisch LARIC 2000, Dent 2000b, aber auch Klein 2001)<sup>10</sup>. Ihren Argumenten zufolge ist die Beachtung, die den Arbeitsbedingungen einzelner Betriebe und Marken im Zuge von Kampagnen zuteil wird, im allgemeinen willkürlich und ändert sich rasch. Die übrigen Unternehmen und ihre Verhältnisse unterliegen weiterhin der Geheimhaltung, wobei Menschenrechte allenthalben selektiv respektiert würden. Ihrer Ansicht nach schließt eine Konzentration auf die Durchsetzung von Kodizes darüber hinaus einen Großteil der Beschäftigten aus, da sie für den nationalen Markt, als HeimarbeiterInnen oder im informellen Sektor tätig sind (vgl. auch Kocks 2002). Diesbezüglich stellen Kodizes noch nicht einmal formal Instrumente zur Durchsetzung von besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten dar. Politisch bestehe deshalb die Gefahr oder das Dilemma, eine Spaltung des jeweiligen Arbeitsregimes in die Bereiche Exportwirtschaft und nationale Wirtschaft, Exportwirtschaft für Markenunternehmen und Nicht-Markenunternehmen sowie zwischen ArbeiterInnen mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen zu begünstigen.

Weitere Probleme ergeben sich nach Ansicht dieser Organisationen daraus, dass Verhaltenskodizes von der Verantwortung der Regierungen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung ihrer Gesellschaften ablenken und dazu benutzt werden können, nationale Arbeitsgesetze auszuhebeln. Unabhängig von der Durchsetzung von Kodizes sei entscheidend, weiterhin Druck auf Regierungen und die jeweiligen Arbeitsministerien auszuüben, ILO-Konventionen durchzusetzen, Sanktionen dafür zu entwickeln sowie die existierenden Arbeitsgesetze zur Geltung zu bringen.

Schließlich bezieht sich ein weiterer Kritikpunkt auf den Status der Beschäftigten, die im Rahmen von Initiativen zur Durchsetzung von Kodizes meist nur als Objekte erscheinen. VertreterInnen von ArbeiterInnen, die direkt oder am meisten von den Verstößen betroffen sind, haben demzufolge bisher keine gleichberechtigte Rolle. Sie sind entweder gar nicht oder kaum beim Entwurf, der Implementierung, beim Monitoring oder der Evaluierung von Kodizes beteiligt und werden als Objekte, als Checkliste und nicht als Subjekte behandelt. Die einzige Form, in der die Beschäftigten selbst aktiv werden könnten, sei die Klage gegenüber Monitoren!

<sup>10</sup> Neben den angegebenen Quellen beruht diese Einschätzung auf mehreren Gesprächen, E-Mails und Diskussionsbeiträgen von AktivistInnen des Gewerkschaftsnetzwerkes TIE-Asia in Sri Lanka, Bangladesch, Thailand und Indonesien, LARIC in Hong Kong und des *Asian Pacific Workers Solidarity Link*, einem Netzwerk von GewerkschaftsaktivistInnen in Südostasien (vgl. Köhnen 2002).

Der effektivste Weg, soziale Standards zu verbessern und dauerhaft zu garantieren, wird daraufhin darin gesehen, dass Beschäftigte die Mittel und Möglichkeiten erhalten, sich zu organisieren und selbst Verhandlungen mit dem jeweiligen Management ihrer Betriebe, mit multinationalen Konzernen und mit lokalen Behörden zu führen. Würden die Vereinigungsfreiheit und das Kollektivverhandlungsrecht (etwa im Rahmen der WTO) zu Bedingungen für Handel und Investition gemacht, würde sich dieser Argumentation zufolge der Charakter der Arbeitsbedingungen im Süden schnell verändern und sich die Notwendigkeit privatwirtschaftlicher Kodizes und unabhängiger BeobachterInnen praktisch erledigen. Eine Gewerkschaftsaktivistin aus den Freihandelszonen Sri Lankas formuliert dies folgendermaßen: „Der Schlüssel zur Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen von ALLEN Beschäftigten sowie zur Ermöglichung eines grundsätzlicheren gesellschaftlichen Wandels liegt in der Durchsetzung des Rechts auf Organisation, Kollektivverhandlungen sowie der Freiheit sich Organisationen der eigenen Wahl anzuschließen. Alle neueren Instrumente wie Verhaltenskodizes, die ArbeiterInnen etwas nutzen sollen, müssen aus unserer Sicht dahingehend überprüft werden, ob sie dazu beitragen, Organisierungsbemühungen der Beschäftigten in der Mehrheitswelt (*majority world*) zu unterstützen. Kodizes können Teil der Instrumentarien sein, dies zu erreichen, wenn sie die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Organisation und auf Kollektivverhandlungen ermöglichen“ (Dent 2000b). Diese Position zielt darauf ab, einen Raum zu schaffen, innerhalb dessen Beschäftigte aus dem Süden ihre eigenen Forderungen im Rahmen ihres Kontextes artikulieren können. AktivistInnen aus Europa und den USA dienen hier als Sprachrohr, werden als gleichwertige PartnerInnen erachtet und sind Verbündete in den Bemühungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. AktivistInnen im Norden können ihre Möglichkeit als KonsumentInnen, Beschäftigte und GewerkschaftsaktivistInnen nutzen, Druck auf internationale Konzerne und ihre Zulieferer auszuüben, mit dem Ziel, dass diese direkt und fair mit den Beschäftigten im Süden verhandeln. Dieses Modell, das auf Selbstbestimmung der betroffenen Beschäftigten sowie auf Prozesse der Aneignung ausgerichtet ist, setzt nicht unbedingt voraus, dass AktivistInnen im Norden unbedingt wissen, was für Beschäftigte aus ärmeren Ökonomien richtig ist. Gegenüber einem Konzept der „Hilfe“ aus dem Norden betont dieser Ansatz die Selbstorganisation der ArbeiterInnen im Süden<sup>11</sup>. Bewertungsmaßstab von Initiativen zur Durchsetzung von Kodizes ist aus dieser Sicht die Frage, ob Kodizes ein nützliches Instrument darstellen, die Bemühungen um eine Organisation der Beschäftigten oder einen Existenzlohn zu unterstützen und ob sie tatsächlich einen Raum schaffen, innerhalb dessen Beschäftigte aus dem Süden ihre eigenen Forderungen im Rahmen ihres Kontextes artikulieren können. Dies bezieht sich nicht nur auf die inhaltliche Forderung des Rechts auf Organisation, der Vereinigungsfreiheit und des Kollektivvertragsrechts. Verhaltenskodizes und damit verbundene Prozesse sollten dieser Herangehensweise zufolge vielmehr als Bestandteil einer Organisationsstrategie entwickelt werden und in eine umfassendere Bildung und Aktivierung von Beschäftigten über ArbeiterInnenrechte eingebunden sein.

Dies stellt sicherlich eine der größten Herausforderungen für die internationale Gewerkschaftsbewegung dar. Wie können Gewerkschaften unorganisierte Beschäftigte (des Südens) bei der Gründung von eigenen Gewerkschaften unterstützen? Auffällig ist, dass auch im Rahmen der Durchsetzung von Kodizes über die Proklamierung hinaus eine konkrete Umsetzungsstrategie zur gewerkschaftlichen Organisation des öfteren nicht deutlich wird. Gewerkschaften oder internationale Berufssekretariate im Norden haben faktisch wenig Erfahrungen und nur geringe Anstrengungen unternommen, ihre Mitglieder für grenzüberschreitende Solidarität zu mobilisieren, und die meisten NGOs haben keine Strategie, in welcher Form eine gewerkschaftliche Organisation im Süden durch Kodizes unterstützt werden könnte. In der gewerkschaftlichen Praxis wird die internationale Ebene in der Regel immer noch vernachlässigt. Nationale Interessenunterschiede und unterschiedliche Gewerkschaftskulturen bestimmen weiterhin die Praxis und behindern gemeinsames Vorgehen.

---

11 VertreterInnen der Koalition von ArbeiterInnenrechtsgruppen und NGOs LARIC (*Labour Rights in China*) in Hongkong konnten beobachten, dass sie in den letzten Jahren vermehrt dazu eingeladen wurden, sich im Rahmen des FLA, des ETI oder anderen Zusammenhängen an Monitoring-Prozessen zu beteiligen. Die Mehrheit der Gruppen lehnte jedoch eine solche Beteiligung ab, solange chinesische Beschäftigte keine eigene Stimme in diesen Prozessen besitzen. Statt dessen sollten Bemühungen um Bildung und Organisation dieser ArbeiterInnen weiter verfolgt werden.

### 2.3. Kriterien für die Umsetzung von Unternehmenskodizes

Verhaltenskodizes und damit verbundene Prozesse sind aus den genannten Gründen notwendigerweise kritisch und differenziert zu betrachten. Es ist immer wieder zu klären, ob und unter welchen Bedingungen Instrumentarien wie Unternehmenskodizes tatsächlich zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten dienen können. Aus der wissenschaftlichen und politischen Debatte lassen sich mehrere Kriterien hierfür benennen.

#### **Kein Ersatz für innerstaatliche Gesetzgebung oder international verbindliche Regeln**

*„Freiwillige Verhaltenskodizes können im Sinne einer Selbstverpflichtung einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung von Menschenrechten und zur Umsetzung internationaler Arbeitsnormen leisten. Sie können jedoch verbindliche internationale und europäische Rechtsvorschriften nicht ersetzen“ (Klaus Priegnitz, IG Metall, Abteilung Internationales).*

Verhaltenskodizes sind weder Ersatz noch privatrechtliche Alternative zur innerstaatlichen Gesetzgebung oder zu international verbindlichen Regeln für multinationale Unternehmen. Regierungen dürfen diesbezüglich nicht von ihrer Verantwortung entbunden werden. Verhaltenskodizes können jedoch Spielräume für gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen schaffen, wo Menschenrechte nur eingeschränkt geachtet werden, und dazu beitragen, die Akzeptanz für internationale Arbeitsnormen zu unterstützen sowie den Zusammenhang zwischen Ausbeutung und Missachtung von Gewerkschaftsrechten zu verstehen. Sie sind somit als Ergänzung zu Zielen wie den Sozialklauseln in internationalen Handels- und Investitionsabkommen zu begreifen. Allerdings müssen Gewerkschaften und NGOs dafür sorgen, dass die Einrichtung von Kodizes Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Realität fördern. Sie dürfen nicht als Ersatz für diese grundlegenden ArbeiterInnenrechte, nicht als Mittel zur Umgehung von Gewerkschaften und nicht als Konkurrenz zu Tarifverhandlungen verwendet werden (vgl. Kearney/Justice).

Allgemein formuliert zielt ein ernstgemeinter Unternehmenskodex darauf ab, das Verhalten von unternehmens- und externen Akteuren zu beeinflussen und erwünschte Unternehmenspraktiken sicher zu stellen. Dabei reicht es nicht aus, einen Text zu formulieren und öffentlich zu verkünden. Um ihn „lebendig“ und realitätswirksam werden zu lassen, bedarf es sowohl der Definition von Inhalten als auch genügend Autorität, diese unternehmens- und extern umsetzen zu können. Des Weiteren sind eine (kritische) Reflexion über mögliche Widerstände sowie Instrumente zur Überwachung und der kontinuierlichen Verbesserung nötig. Sozialstandards, die Betrieben und Unternehmen lediglich „von außen“ aufgezwungen werden, haben nur geringe Aussicht auf tatsächliche Umsetzung. Wird einem Unternehmenskodex dagegen strategische Bedeutung im Unternehmen beigemessen und soll die Einführung eines Verhaltenskodexes zu einer wirklichen Änderung von Einstellungen und Verhalten führen, dann wird man dies nur dadurch erreichen können, dass man – vergleichbar mit Prozessen der Qualitätsverbesserung – die entsprechenden Rahmenbedingungen schafft, um dieses Verhalten zu fördern und zu stabilisieren. Aus unternehmensorganisatorischer Sicht lassen sich folgende Prozesse als Schlüsselprozesse der Umsetzung eines Unternehmenskodexes ausmachen:

**Abb. 2: Schlüsselprozesse zur Umsetzung von Unternehmenskodizes<sup>12</sup>**

	<b>Umsetzungsprozesse</b>	<b>Zentrale Fragestellungen</b>	<b>Prozessbeschreibung</b>
1	Formulierung des Inhalt und des Anwendungsbereichs eines Kodexes	Für was steht die Organisation? Welche Standards sollen umgesetzt werden? Für wen soll der Kodex gelten?	Aktivitäten zur Ermittlung gültiger Sozialstandards sowie der Verfahren und Regeln der Verifikation
2	Umsetzung und Internalisierung	Was bedeutet der Kodex wirklich für das Verhalten unternehmensinterner und -externer Akteure?	Aktivitäten ausgerichtet auf die Umsetzung des Kodexes sowie auf die Ermutigung relevanter Akteure, demgemäss zu handeln
3	Ermittlung von Widerständen Risk Assessment	Welche Widerstände gibt es oder lassen sich in Zukunft vermuten?	Aktivitäten ausgerichtet auf die Erkennung und Einschätzung möglicher Risiken und Barrieren, die eine Umsetzung erschweren können
4	Monitoring und Verifizierung – Verfahren der Überwachung von Kodizes	In welchem Ausmaß agieren die Akteure in Übereinstimmung mit dem Kodex?	Aktivitäten ausgerichtet auf die Verifizierung des Kodexes
5	Kontinuierliche Verbesserung und Korrektur – Behebung von Missständen	Wie können notwendige Korrekturen bestimmt und umgesetzt werden?	Aktivitäten ausgerichtet auf die Ermittlung eines Corrective Action Plans
6	Personelle Schulung/ Qualifizierung	Wie wird den relevanten unternehmensin- und -externen Akteuren notwendiges Know-how hinsichtlich der Sozialstandards vermittelt?	Aktivitäten darauf ausgerichtet, Akteure (interne Auditoren, Interessenvertreter, Beschäftigte etc.) zu qualifizieren

### **Formulierung des Inhalts und des Anwendungsbereichs eines Kodexes**

Zwischen Gewerkschaften und NGOs herrscht weitgehend Übereinstimmung hinsichtlich der Inhalte, des Anwendungsbereichs und des Prozesses der Formulierung von Kodizes.

Aus Gewerkschaftssicht sollten sie als Rahmenvereinbarung abgeschlossen und nicht einseitig von den Unternehmen verabschiedet werden. Rahmenvereinbarungen werden zwischen einem multinationalen Unternehmen und einem Internationalen Berufssekretariat (IBS) ausgehandelt und zielen darauf ab, kontinuierliche Beziehungen zwischen den Unternehmen und der Gewerkschaftsorganisation herzustellen (vgl. Kearney/Justice 2001). Wünschenswert sind Kodizes, die zumindest für einzelne Branchen einheitlich sind. Eine solche Einheitlichkeit begegnet zum einen der Kritik von Unternehmen, dass es zu viele Kodizes gibt, sie (für Zulieferer) zu unübersichtlich sind und einen unnötigen Inspektionsaufwand bedeuten. Zum anderen unterstützt sie aus Gewerkschaftssicht die Förderung vergleichbarer internationaler Arbeitsnormen und Regeln für Unternehmen.

<sup>12</sup> Folgende Prozesse wurden zum einen aus der Analyse der Umsetzung des Unternehmenskodexes von Faber-Castell bestimmt, zum anderen sind sie an allgemeine Schlüsselprozesse eines Qualitätsmanagements angelehnt.

Kodizes sollten nicht nur das globale Unternehmen selbst, sondern die gesamte Wertschöpfungskette (Lieferanten, Subzulieferer, Lizenznehmer und Heimarbeit) einbeziehen und diese offen legen. Die Verantwortlichkeit von Konzernzentralen für die Arbeitsbedingungen in ihren Zuliefererfirmen und Subunternehmen ist hervorzuheben. Transnationale Unternehmen haben einen Beitrag zur Verbesserung der Bedingungen in der gesamten Zuliefererkette zu leisten, was ausdrücklich nicht nur die Hauptlieferanten betrifft. Die Einhaltung eines Kodexes sollte zu einem durchsetzbaren Bestandteil der Verträge gemacht werden, die das Unternehmen bei externer Auftragsvergabe abschließt. Eines der weitreichendsten Modelle ist in dieser Hinsicht der Modellkodex der *Clean Clothes Campaign*, der die Überprüfung zu einem einklagbaren Bestandteil einer jeglichen Vereinbarung zwischen dem vertragsschließenden Unternehmen und seinen Partnern macht (vgl. Südwind 2000, Wick 2001a und 2001b, [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)).

Die in Verhaltenskodizes formulierten Sozialstandards sollten einen ausdrücklichen Verweis auf ILO-Konventionen aufnehmen und mit den Bestimmungen des IBFG-Basis-Verhaltenskodex zu Arbeitspraktiken (vgl. Anhang 1) übereinstimmen. Zusätzlich zu den fünf Kernarbeitsnormen der ILO fügt der Musterkodex des IBFG Anforderungen einer angemessenen Vergütung (Zuschläge von Überstunden, Existenzlohn, siehe Kasten), die Begrenzung der Arbeitszeit, menschenwürdige Arbeitsbedingungen (ausreichender Arbeits- und Gesundheitsschutz, Verbot körperlicher Misshandlung und Belästigung) und ein festes Arbeitsverhältnis hinzu. Vage Formulierungen, Ignorieren oder selektives Verwenden von ILO-Konventionen sind dagegen abzulehnen. Besonders hervorzuheben ist die Einbeziehung der Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Tarifverhandlungen und eines existenzsichernden Lohns, der während der Normalarbeitszeit und nicht durch Überstunden erreicht werden sollte (s. Kap. 2.1). Beschäftigte in der Exportindustrie vieler Länder müssen sonst eine extrem hohe Anzahl von Überstunden leisten, um die Kosten für ihre Grundbedürfnisse zu decken. Existenzlohn und die (Nicht-)Akzeptanz von Überstunden sind aus diesem Grund eng miteinander verknüpft. Von manchen NGOs und Gewerkschaften werden darüber hinaus spezifische Frauenrechte (Verbot von Schwangerschaftstests, keine Benachteiligung durch Mutterschaftsurlaub, kein Zwang zur Verhütung) thematisiert (vgl. bspw. *Workers Rights Consortium*, [www.workersrights.org](http://www.workersrights.org), Wick 2001a, Köhnen 2002).

### **Die Quantifizierung eines Existenzlohns – keine einfachen Antworten**

Bei der Ermittlung eines Existenzlohns gibt es keine einfachen Antworten. Zwischen Gewerkschaften, NGOs und Wissenschaftlern herrscht zwar weitgehend Konsens über die Definition eines Existenzlohns (vgl. *Labour Behind the Label* 2001):

- Ein Existenzlohn sollte auf die Normalarbeitszeit bezogen werden.
- Er sollte mit der Zeit steigen.
- Grundbedürfnisse sollten Wohnung, Energie, Ernährung, Bekleidung, Krankenversicherung und Sozialversicherung, Bildung, sauberes Trinkwasser, Kinderbetreuung und Transport einschließen.
- Über die Grundbedürfnisse hinaus sollte er zusätzliche Ausgaben für Unterhaltung, Urlaub, Rente, Lebensversicherung etc. beinhalten.
- Der Lohn sollte die Kosten für abhängige Familienmitglieder einschließen.

Schwieriger wird allerdings die genaue Quantifizierung eines solchen Lohns. Die Bestimmung eines Existenzlohns etwa im Sinne des IBFG-Kodexes, nach dem ein Lohn „die Grundbedürfnisse der Beschäftigten“ zu decken „und noch so viel übrig zu lassen hat, dass ein Teil zur freien Verfügung steht“ ist – wie jede andere Lohnbestimmung eben auch – abhängig von Verhandlung und von bestimmten Perspektiven der beteiligten Akteure. Die Frage, wie o.g. Grundbedürfnisse konkret bestimmt und quantifiziert werden, hängt letztlich von der Definition (smacht) und Durchsetzungsfähigkeit derer ab, die darüber verhandeln. Problematisch können des Weiteren bereits die grundlegenden Daten sein, auf die sich Verhandlungspartner beziehen. Ein Existenzlohn sollte sich auf sorgfältig ausgeführte Studien zu Lebenshaltungskosten stützen. Dies ist in zahlreichen Ländern nicht immer gegeben, und es ist zu fragen, wie die jeweiligen Daten

zustande kommen. Inwiefern kann man sich auf existierende Warenkörbe verlassen? Gibt es örtliche Vergleiche zu existierenden Benchmarks wie Tariflöhne, Armutsgrenzen etc. Kooperationen zwischen Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs über die Quantifizierung angemessener Existenzlöhne fehlen in der Regel ebenso wie wissenschaftliche Länderstudien zu diesem Thema.

In der politischen Diskussion um die Quantifizierung eines Existenzlohns lassen sich generell zwei Ansätze unterscheiden (vgl. Steele 2000, Labour Behind the Label 2001):

- die Anwendung einer Standardformel;
- die Aushandlung unter Einbezug lokaler Akteure (Gewerkschaften, NGOs etc.).

### **Standardformeln zur Ermittlung eines Existenzlohns**

Standardformeln beziehen sich zumeist auf mögliche Kombinationen zwischen grundlegenden Lebenshaltungskosten, den Annahmen über die Größe regionaler Haushalte und der Anzahl der Einkommensbezieher pro Haushalt.

Das ETI erwähnt bspw. eine mögliche Formel, die 1998 auf einem internationalen Kongress zum Existenzlohn von NGOs in der Universität von Berkeley, Kalifornien, vorgeschlagen wurde (vgl. Steele 2000). Demnach sollte sich ein Existenzlohn nach folgender Formel errechnen:

$$\frac{\text{Durchschnittliche Personenanzahl eines Haushalts} \times \text{Kosten der Grundbedürfnisse pro Person}}{\text{Durchschnittliche Anzahl von Personen, die pro Haushalt Einkommen beziehen}} + \text{Rücklagen (ca. 10 \% des Einkommens)}$$

BefürworterInnen dieses Ansatzes betonen insbesondere den Vorteil einer einfachen Anwendung. Das Vorgehen erweckt den Anschein eines eindeutigen Standards. Der Ansatz wird insbesondere dort für sinnvoll erachtet, wo es keine Gewerkschaften gibt oder sie zu schwach sind, um wirkliche Tarifverhandlungen führen zu können. Allerdings trägt dieser Ansatz nichts zu der Ermächtigung von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen bei. In einem Top-Down-Ansatz werden Beschäftigten und Unternehmen im Süden Standards aus dem Norden aufgesetzt, was letztlich der Idee der Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Tarifverhandlungen entgegen steht. Die Frage zukünftiger Lohnerhöhungen bleibt außen vor oder wird lediglich auf einen veränderten Warenkorb bezogen. Darüber hinaus können in der Realität die Bemessungsgrundlagen wie die durchschnittliche Größe eines Haushalts oder die Anzahl von Einkommensbeziehern pro Haushalt regional in einem Land sehr unterschiedlich sein und damit die Realität nur sehr unangemessen einbezogen sein.

### **Lokale Aushandlung zur Ermittlung eines Existenzlohn**

BefürworterInnen eines Verhandlungsansatzes argumentieren, dass in o.g. Ansatz der Beitrag von Beschäftigten und Gewerkschaften zur Definition eines Existenzlohn zu kurz kommt. Beschäftigte und Gewerkschaften wären wiederum bloße Objekte dieser Prozesse. Der Verhandlungsansatz basiert dagegen vor allem auf 2 Prinzipen: 1) die generelle Akzeptanz eines Existenzlohns zwischen den Akteuren, 2) die Ermittlung einer konkreten Lohnhöhe durch lokale Studien und Verhandlungen mit Beschäftigten bzw. ihren Interessenvertretungen unter Einbezug internationaler Standards. Anstelle eines Top-Down-Ansatzes ist dies eine Vorgehensweise, die die Beschäftigten mit einbezieht, der Existenz von Gewerkschaften den Vorrang gibt und damit in Einklang mit den zentralen Forderungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen ist.

Letztlich ist sicherlich der Verhandlungsansatz vorzuziehen. Dieses Modell ermöglicht, einen Existenzlohn tatsächlich den aktuellen Umständen, den örtlichen Besonderheiten und den in Frage kommenden Inte-

ressen der Beschäftigten anzupassen. Das Modell über Verhandlungen anstelle einer vordeterminierten Formel fördert Prozesse wie Kollektivverhandlungen und die Möglichkeit einer kontinuierlicher Steigerung, eröffnet in jedem Fall Raum für Gewerkschaften und NGOs zur Organisation, Beteiligung, Mobilisierung und Verhandlung, was längerfristig die bessere Basis für einen Existenzlohn ist. Das Internationale Berufsekretariat der Textil-, Bekleidungs- und LederarbeiterInnen kommt deshalb zu dem Schluss, dass „weniger Gewicht auf die Entwicklung einer universellen Formel zur Bestimmung eines Existenzlohns und statt dessen mehr Wert darauf gelegt werden sollte, die Beschäftigten zu Rate zu ziehen, was sie ihrer Ansicht nach benötigen, um sich und ihre Familien zu versorgen“ (zit. nach Labour Behind the Label 2001, 26)

Zur Durchsetzung eines Existenzlohns können Unternehmen in mehrerer Hinsicht beitragen:

- Unternehmen sollten Tochterunternehmen und Zulieferern das Konzept der Vereinigungsfreiheit und eines Existenzlohn nahe legen. Vereinigungsfreiheit und Existenzlohn sollten aufeinander bezogen werden, d.h. es gilt zu vermitteln, dass ein Verhandlungsansatz favorisiert wird.
- Unternehmen sollten Forschungen und Untersuchungen zu Lebenshaltungskosten unterstützen.
- Zusammenarbeit mit unabhängigen Gewerkschaften und/oder beschäftigtenahen lokalen NGOs, WissenschaftlerInnen oder ILO-VertreterInnen der jeweiligen Ländern sollte gefördert werden, um die Kosten von Grundbedürfnissen in einem Land zu bestimmen.
- Bei der Beurteilung und Kalkulation der Zuliefererangebote sollten die Lohnkosten dementsprechend einberechnet werden.
- Lohnverhandlungen mit VertreterInnen der Beschäftigten sollten bevorzugt werden. Solange dies nicht möglich ist, sollte ein Lohn nicht unter einer nach o.g. Konsultationen und Studien nachvollziehbaren Summe liegen, während gleichzeitig auf die Einrichtung von Gewerkschaften oder Interessenvertretungen zu drängen ist.

Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen sollten schließlich bei der Festlegung der Inhalte, Regeln und Verfahren der Überprüfung bzw. Verifikation beteiligt und sowohl schriftlich als auch mündlich weltweit über den Kodex informiert werden, der in die jeweiligen Landes- und Regionalsprachen übersetzt sein sollte (vgl. Südwind 1997, Dent 2000b).

### **Umsetzung und Internalisierung**

Vergleichbar mit Qualitätsprozessen oder Prozessen der kontinuierlichen Verbesserung gilt auch für eine erfolgreiche Umsetzung von Sozialstandards, dass sie nicht als kurzlebiges Programm, sondern als langfristige und dauerhafte Unternehmensaufgabe mit strategischer Relevanz zu verstehen ist. Wesentlicher Erfolgsfaktor ist das Führungsverhalten der Unternehmensleitung sowohl in seiner Bereitschaft, Ressourcen zur Verfügung zu stellen als auch in seinem Willen und seiner Durchsetzungsfähigkeit, entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen und geeignete Methoden und Instrumente einzusetzen. Ist die Einführung eines Unternehmenskodex mehr als nur ein PR-Gag, so bedeutet dies die Einrichtung klar definierter Prozesse der Umsetzung von Sozialstandards, genau definierte Kriterien bzw. Kennzahlen für einen möglichen Fortschritt und eine eindeutige Zuweisung von Verantwortung im Unternehmen. Folgende Fragestellungen lassen sich dabei hervorheben:

- Welche Systeme entwickelt das Unternehmen, um den Unternehmenskodex und die darin formulierten Sozialstandards im Unternehmen und darüber hinaus zu verankern?
- Wer ist unternehmensintern für diese Systeme verantwortlich?
- Wie werden der gegenwärtige „Ist-Stand“ von Sozialstandards, ihr möglicher Fortschritt sowie dafür benötigte Verbesserungsprojekte definiert, erfasst, bewertet und kontrolliert?

- Wie werden den beteiligten unternehmensin- und -externen Akteuren Vor- und Nachteile verdeutlicht, die bei der Beachtung oder Missachtung der Sozialstandards entstehen, und wie werden die Akteure ermutigt, demgemäß zu handeln?
- Welche Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden für welche Akteure entwickelt? Sind die Beschäftigten darin einbezogen? Nehmen VertreterInnen von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen daran teil?

### **Ermittlung von Widerständen**

Hilfreich bei der Umsetzung von Sozialstandards ist, dass die Unternehmensleitung sich möglicher Widerstände bewusst und bereit ist, diese auch zu reflektieren. Welche Aktivitäten werden daraufhin entwickelt, Barrieren, die eine Umsetzung erschweren können, besser zu verstehen? Wie kann bspw. ein Management in Ländern, in denen Gewerkschaftsrechte nicht existieren, dazu ermutigt werden, Gewerkschaften anzuerkennen? Wie kann etwa zwischen den verschiedenen Geschäftsleitungen im weltweiten Unternehmen oder der Zulieferer ein offener Dialog geschaffen werden, innerhalb dessen Widerstände oder Dilemmata systematisch festgehalten werden?

Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen wissen in der Regel sehr schnell, ob die formulierten Standards mit den informellen Standards und Praktiken übereinstimmen. Unternehmen, die bestimmte Sozialstandards tatsächlich sicherstellen wollen, müssen sich daher um Methoden und Verfahren bemühen, durch die Beschäftigte dazu ermutigt werden, über mögliche Widerstände gegenüber Sozialstandards zu berichten. Und schließlich gilt es zu fragen, ob Unternehmen dazu bereit sind, gegebenenfalls auch finanzielle Konsequenzen zu akzeptieren, wenn dies die Umsetzung des Kodexes erfordert.

### **Monitoring und Verifizierung – Verfahren der Überwachung von Kodizes**

Bei der Umsetzung eines Unternehmenskodexes muss aktiv sicher gestellt werden, dass die Standards tatsächlich realisiert und die Beschäftigten über den Kodex informiert werden.

Für eine erfolgreiche Umsetzung von Sozialstandards sollte die **unternehmensinterne Überprüfung ihrer Einhaltung** zum eigenen Unternehmensziel gemacht werden und ein wichtiger Schritt ihrer Verankerung sein. Gewerkschaften sollten dagegen nicht für die Umsetzung oder Überwachung von Kodizes verantwortlich sein. Ihre Rolle kann nicht darin bestehen, „Betriebe zu überwachen, um zu gewährleisten, dass ein Unternehmen sich an seine eigene Politik hält“ (Kearney/Justice 2001). Wird ein Kodex von Unternehmen ernst genommen und als strategische Aufgabe betrachtet, so liegt die Verantwortung bei den Unternehmen selbst. Monitoring und Verifizierung sollten dabei als Bestandteil in alle relevanten Betriebsführungssysteme integriert und als regulärer und ständiger Prozess betrachtet werden. Unabhängig von jeglicher Einflussnahme durch das überwachte Unternehmen sollten jedoch Beschäftigte, ihre Interessenvertretungen oder gegebenenfalls auch gewerkschafts- und beschäftigtennahe NGOs der jeweiligen Länder im Rahmen der Monitoring- und Verifizierungsverfahren beteiligt werden. Insbesondere betroffene Beschäftigte (und deren Interessenvertretungen) sollten an der Umsetzung (Inspektionsbesuche, Interviews, Fragebögen, Auswertungs- und Verbesserungsverfahren, Qualifizierung und Schulung derjenigen, die die Verifizierung durchführen) direkt und aktiv einbezogen und über die Ergebnisse informiert werden.

Generell sollte ein glaubwürdiges und effektives Monitoring eingefordert werden, das unter genannter Beteiligung objektiv, d.h. klar definierte und nachvollziehbare Prüfkriterien und Prüfverfahren beinhaltet, und transparent ist. Transparenz und eine Verpflichtung zur Rechenschaftslegung beziehen sich dabei auf die Offenlegung der Produktionsstandorte und Auditberichte. Diese Informationen sollten zumindest allen betroffenen unternehmensinternen Akteuren (inkl. den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen) und denen anderer beteiligter Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Nur eine solche Transparenz ermöglicht es zu bestimmen, welcher Anteil der Betriebe und Zulieferer eines Unternehmens überhaupt untersucht wurde und zeigt, ob eine Verifizierung oder Zertifizierung nur weniger Zulieferer dazu missbraucht wurde, „die Öffentlichkeit über die Gesamtleistung eines Unternehmens zu täuschen“ (Wick 2001).

Die Umsetzung und Überprüfung eines Kodexes durch ein internes Monitoring sollte schließlich durch ein **externes und unabhängiges Monitoring** in institutionalisierter Form ergänzt werden. Ein unternehmenseigenes Monitoring allein ist als ungenügend zu betrachten, da in diesem Fall Durchsetzungsmethoden zumeist undurchsichtig und Überwachungsmechanismen unklar bleiben (vgl. Scherrer/Greven 2001, Justice 2000, Dent 2000b). Prüfberichte werden vielfach geheim gehalten, bei Verstößen gegen Normen zumeist keine Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Zwischen NGOs und Gewerkschaften herrscht deshalb Konsens darüber, dass ein internes Monitoring zwar notwendig ist, um Kodizes in der jeweiligen Unternehmenspraxis zu verankern, Firmen ohne ein unabhängiges Monitoring jedoch nur geringe Anstrengungen unternehmen, ihren jeweiligen Verhaltenskodex tatsächlich zur Geltung zu bringen. Dies gilt um so mehr, als sich die meisten Unternehmen weigern, ihre Wertschöpfungskette überhaupt offen zu legen.

Ungelöst bleibt aus Sicht von Gewerkschaften und NGOs letztlich das Problem fehlender finanzieller Mittel und Personalkapazitäten, um von den Firmen veröffentlichten Aussagen über vermeintlich ‚gute Arbeitsbedingungen‘ nachgehen zu können. Ein Monitoring unter Einbezug von Menschenrechtsgruppen und Gewerkschaften konnte noch nicht auf breiter Basis geleistet werden. Dauerhafte und flächendeckende Überprüfungen werden zudem durch das Ausmaß der Wertschöpfungskette erheblich erschwert. So erhält bspw. ein mittlerer US-Einzelhandelskonzern seine Textilprodukte von mehr als 13.000 Zulieferern, die ihrerseits jeweils von ca. fünf Subunternehmen beliefert werden, ohne dabei den informellen Sektor oder den Bereich der Heimarbeit zu berücksichtigen (vgl. LARIC 1999). Aufsichtsbehörden oder externen Monitoring-Instanzen wird es ohne die entsprechenden Ressourcen unter solchen u.ä. Bedingungen kaum möglich sein, mehr als einige Stichprobenchecks durchzuführen, um die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass ein bestimmter Konzern gegen den eigenen Verhaltenskodex verstößt. „Gewerkschaften und NGOs würden ihre Möglichkeiten erheblich überschätzen, wenn sie versuchten, eine unabhängige Überprüfung der Arbeitsbedingungen an den weltweiten Produktionsstandorten aller Zulieferbetriebe der transnationalen Unternehmen zu erreichen“ (Wick 2001).

Entscheidend für die Glaubwürdigkeit eines Kodexes ist schließlich, in welcher Form mit Beschwerden umgegangen wird. Für die Schaffung einer Unternehmenskultur, in der Verletzungen von Arbeitsnormen Aufmerksamkeit geschenkt wird und in der Beschäftigte ohne Angst vor Repression diese Verletzungen formulieren können, ist es ausschlaggebend, dass es ein **vertrauliches und unabhängiges Gremium** (am besten in Form einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung) gibt, an das Beschäftigte oder ihre VertreterInnen anonym oder öffentlich Beschwerden richten können und welches diesen Beschwerden ohne Behinderung nachgehen kann.

### **Kontinuierliche Verbesserung und Korrektur – Behebung von Missständen**

Für den Fall einer Verletzung der Kodizes sollte die Vorgehensweise vereinbart werden. Was wird unternommen, um inakzeptable Arbeitsbedingungen zu korrigieren (*corrective actions plans*)? Für solche Prozesse ist es entscheidend zu klären, wie aus den jeweiligen Audits Problem- und Ursachenbeschreibungen sowie daraus entwickelte Lösungsansätze entstehen. Welche Rolle spielen dabei Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen? Wie werden die Umsetzung und die Ergebnisse der Lösungsansätze gemessen?

Bei Arbeitsbedingungen von Zulieferern sollten Monitoringverfahren nicht einen Abbruch der Geschäftsbeziehungen, sondern kontinuierliche Verbesserungsprozesse ermöglichen. Ein einfacher Ausstieg ist nicht sinnvoll, da nicht gewährleistet ist, dass neue Geschäftspartner die Kodizes einhalten oder Betriebe nicht einfach unter anderem Namen wieder auftauchen. Genauso könnte es passieren, dass dadurch der Druck auf Belegschaften anderer Betriebe wächst, vorhandene Missstände nicht öffentlich zu machen (vgl. Südwind 2000, Dent 2000b). Schließlich sollten die Kosten für mögliche Korrekturmaßnahmen zwischen Hersteller und Zulieferer geregelt werden (Wick 2001a).

In einem Überblick lassen sich daraufhin folgende Kriterien zur Umsetzung von Unternehmenskodizes festhalten:

**Abb. 3 Kriterien zur Umsetzung von Unternehmenskodizes**

<b>Prozessbeschreibung</b>	<b>Kriterien</b>
<p>Formulierung des Inhalts und des Anwendungsbereichs eines Kodexes</p>	<p>Abschluss als Rahmenvereinbarung</p> <p>Einbeziehung und Offenlegung der gesamten Produktions- und Wertschöpfungskette, Klärung der Durchsetzbarkeit gegenüber Zulieferern.</p> <p>Ausdrücklicher Verweis auf ILO-Konventionen und ILO-Kernarbeitsrechte, Übereinstimmung mit dem IBFG-Basiskodex.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinigungsfreiheit</li> <li>• Recht auf Tarifverhandlungen</li> <li>• Verbot von Zwangsarbeit</li> <li>• Verbot von Kinderarbeit</li> <li>• Keine Diskriminierung</li> <li>• Existenzsichernder Lohn, erreichbar während der Normalarbeitszeit</li> <li>• Begrenzung der Arbeitszeit (pro Woche max. 48 Stunden plus 12 Überstunden, festgelegte Überstundenzuschläge)</li> <li>• Arbeitsschutz, menschenwürdige Arbeitsbedingungen</li> <li>• Festes Beschäftigungsverhältnis</li> </ul> <p>Übersetzung des Kodexes in die jeweiligen Landessprachen, Sicherstellung der Information aller Beschäftigten.</p> <p>Beteiligung von Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen bei Festlegung der Inhalte, Regeln und Verfahren der Überprüfung und Verifikation.</p>
<p>Umsetzung und Internalisierung im Unternehmen</p>	<p>Mindeststandards sind kein PR-Gag, sondern haben strategische Bedeutung im Unternehmen. Ziel ist der Aufbau einer Unternehmenskultur, in der Verletzungen von Standards Aufmerksamkeit geschenkt wird und Beschäftigte ohne Angst vor Repression Verletzungen formulieren können.</p> <p>Bereitschaft des Managements, Ressourcen zur Verfügung zu stellen und strukturelle Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Kodexes zu schaffen. Für die Umsetzung und Verbesserung von Sozialstandards im Unternehmen sollte eine eindeutige Verantwortung (organisatorisch, personell) zugewiesen werden.</p> <p>Prüfung und Weiterentwicklung der Standards in jedem Betrieb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von Prozessen zur Umsetzung der Standards</li> <li>• Definition von Prozessen zur Erfassung (Checklisten etc.), Bewertung und Kontrolle des gegenwärtigen „Ist-Stands“ der Sozialstandards, ihrer möglichen Fortschritte (Kennzahlen) sowie dafür benötigter Verbesserungsprojekte.</li> </ul>
<p>Ermittlung von Widerständen</p>	<p>Risk Assessment Entwicklung von Methoden und Verfahren, durch die Beschäftigte dazu ermutigt werden, über Widerstände oder Situation zu berichten, die dazu führen, dass die Sozialstandards ignoriert werden.</p>

Prozessbeschreibung	Kriterien
<p>Monitoring und Verifizierung – Verfahren der Überwachung von Kodizes</p>	<p>Glaubwürdige und effektive Verifikation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• objektiv, d.h. eindeutig definierte und nachvollziehbare Prüfkriterien und Prüfverfahren</li> <li>• transparent (Rechenschaftslegung, Offenlegung der Produktionsstandorte und Auditberichte)</li> <li>• partizipativ, d.h. unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen und ihrer Gewerkschaften sowie gegebenenfalls NGOs aus Nord und Süd</li> </ul> <p><b>Unternehmensinterne Überprüfung</b> zur Verankerung im Unternehmen:</p> <p>Analog zu Prozessen der Qualität sollten Sozialstandards, ihre Umsetzung, ihr Monitoring und ihre Verifizierung im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses als regulärer und ständiger Bestandteil in relevante Betriebssysteme und Controllingprozesse integriert werden, an denen als vom Unternehmen unabhängige Akteure gewerkschaftliche und gewählte betriebliche Interessenvertretungen der Beschäftigten unmittelbar beteiligt sind.</p> <p>Betroffene Beschäftigte und deren Interessenvertretungen sollten an der Umsetzung (Inspektionsbesuche, Interviews, Fragebogen, Auswertungs- und Verbesserungsverfahren, Qualifizierung und Schulung derjenigen, die die Verifizierung durchführen) direkt und aktiv einbezogen und über die Ergebnisse (Auditberichte) informiert werden.</p> <p>Je nach Einbezug der Interessenvertretungen bei der unternehmensinternen Überprüfung sollte ein <b>externes und unabhängiges Monitoring</b> in institutionalisierter Form sicher gestellt werden, an dem gegebenenfalls auch gewerkschafts- und beschäftigtennahe NGOs beteiligt werden</p> <p>Es sollte ein vertrauliches und unabhängiges Gremium geschaffen werden, an das Beschäftigte anonym oder öffentlich Beschwerden richten können und das diesen Beschwerden ohne Behinderung nachgehen kann. Präferenz sollte hierbei allerdings eine eigene betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten sein.</p>
<p>Kontinuierliche Verbesserung und Korrektur – Behebung von Missständen</p>	<p>Ermittlung von Lösungsansätzen unter Beteiligung von Gewerkschaften, Beschäftigten, ihren Interessenvertretungen oder gegebenenfalls auch gewerkschafts- und beschäftigtennahen NGOs der jeweiligen Länder.</p> <p>Verstöße gegen den Kodex bei Zulieferern sollten nicht zu einem Abbruch der Geschäftsbeziehung, sondern zu Korrekturmaßnahmen führen.</p> <p>Die Kosten für Korrekturmaßnahmen sind vom Unternehmen zu tragen. Im Falle des Einbezugs von Zulieferern sollte die Zuständigkeit für entstehende Kosten zwischen Endhersteller und Zulieferer geregelt werden.</p>
<p>Personelle Schulung/Qualifizierung</p>	<p>Sicherstellung der Information aller betroffener Beschäftigten.</p> <p>Schulung und Qualifizierung von Unternehmensverantwortlichen und AuditorInnen über den Kodex sowie über Probleme im Umgang mit Menschen- und ArbeiterInnenrechten unter Beteiligung von Gewerkschaften.</p>

## ***Internationale lebendige Arbeitszusammenhänge zwischen Gewerkschaften, NGOs und Beschäftigteninitiativen***

Für Gewerkschaften gilt allerdings, dass die Durchsetzung „guter“ Verhaltenskodizes nur ein Schritt bezüglich der Umsetzung international verbindlicher Kernarbeitsnormen sein kann. Kein noch so wohlwollendes Unternehmen wird die Beschäftigten gewerkschaftlich organisieren. Unabhängig von einer aus Gewerkschaftssicht vermeintlich „guten“ oder „schlechten“ Politik der Unternehmen besteht die strategische Herausforderung für Gewerkschaften darin, international lebendige und kreative Arbeitszusammenhänge zwischen Gewerkschaften, NGOs und Beschäftigteninitiativen zu entwickeln. Dabei mögen Bemühungen um die Durch- und Umsetzung von Kodizes eine solche internationale Kooperation durchaus unterstützen. Die angeführte Kritik und Skepsis gegenüber Kodizes von Gruppen und Gewerkschaften in Ländern der Dritten Welt ist jedoch ernst zu nehmen. Dies bezieht sich auf das Problem, dass arbeitspolitische Reformen zu Einkaufsübungen verkommen und von der Fragestellung verdrängt werden können, welche Bedingungen ein Konzern erfüllen muss, damit er Waren mit einem Etikett wie „No Sweatshop“ versehen darf. Damit wird die Gefahr benannt, dass die Durchsetzung von Kodizes vor allem das Interesse westlicher VerbraucherInnen schützt, ohne schlechtes Gewissen Markenprodukte kaufen zu können. Des weiteren betrifft es die Kritik des Objektstatus, den die betroffenen Beschäftigten in Ländern Asiens und Lateinamerikas innerhalb dieser Prozesse und sogar innerhalb alternativer Netzwerke innehaben. Für Träger der Mitbestimmung und NGOs ist diesbezüglich entscheidend, Bemühungen zur Durchsetzung von Kodizes in Strategien zur Organisation der Beschäftigten in Ländern des Südens einzubinden und Formen einer wirklichen Partnerschaft mit Gruppen im Süden aufzubauen. Diese Anforderung wird nicht bereits durch eine Verbandsmitgliedschaft im Rahmen der internationalen Gewerkschaftsverbände oder durch Bekenntnisse von NGOs im Norden, Kontakte zu Gewerkschaften und NGOs aus dem Süden zu haben, eingelöst. Vielmehr geht es darum, dass Beschäftigte eines internationalen Unternehmens und der Zulieferer die Mittel und Möglichkeiten erhalten, sich zu organisieren und selbst Verhandlungen mit dem jeweiligen Management ihrer Betriebe, den multinationalen Konzernen sowie mit lokalen Behörden zu führen. Es geht darum, die Selbstorganisation von ArbeiterInnen im Süden zu unterstützen, da sie aus ihrer Sicht immer noch die besten GutachterInnen in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen sind. International lebendige und kreative Arbeitszusammenhänge setzen ein Verständnis von Gewerkschaft voraus, nicht nur Institution, sondern immer wieder Bewegung zu werden. Insbesondere in Ländern, in denen eine gewerkschaftliche Organisation nicht selbstverständlich ist oder gar bekämpft wird, erfordert es neue soziale Bündnisse etwa mit Menschenrechts- oder Frauenorganisationen. In den arbeitsintensiven weltweiten Industrien der Textil-, Bekleidungs- oder Elektronikindustrie, in den so genannten Freien Produktionszonen oder im informellen Sektor sind die große Mehrheit der Beschäftigten Frauen. Hier sind neue Politik- und Organisationsformen gefragt, die über die bisherige internationale Praxis der gewerkschaftlichen Verbandsmitgliedschaft hinausgehen.



### 3. Der Unternehmenskodex von Faber-Castell

Eines der Fallbeispiele, das mit den meisten o.g. Kriterien übereinzustimmen scheint, ist die Sozialcharta bzw. der Unternehmenskodex der Firma Faber-Castell. Nach Ansicht des ehemaligen IG Metallvorsitzenden Zwickel hat das Abkommen sogar „Modellcharakter“ und ist eine Art „Gütesiegel“ für Monitoring und Verifikation, an dem sich andere Unternehmen ein Beispiel nehmen sollten (FAZ vom 6.3.00). Im Folgenden werden die Sozialcharta von Faber-Castell, ihre Geschichte, daran beteiligte Akteure, ihr Inhalt und Überprüfungsverfahren sowie ihre Verankerung im Unternehmen vorgestellt und überlegt, inwiefern Faber-Castell tatsächlich Modell bzw. handlungsanleitend für relevante Akteure in diesem Bereich ist und dafür fruchtbar gemacht werden kann.

#### 3.1. Das Unternehmen Faber-Castell

Faber-Castell wurde 1761 in Stein bei Nürnberg gegründet und ist heute das weltweit führende Unternehmen zur Herstellung von Schreib-, Zeichen- und Malgeräten. Der Bereich Industrie<sup>13</sup> hatte im Geschäftsjahr 2001/02 einen Brutto-Umsatz von 356 Millionen Euro. Auf die Vermarktungsregion Europa/Nordamerika entfielen davon 160 Millionen Euro, auf die Region Lateinamerika 151 Millionen Euro und auf die Region Asien/Pazifik 45 Millionen Euro. Weltweit beschäftigt das Unternehmen ca. 5.000 MitarbeiterInnen in 15 Produktionsstätten und 19 Vertriebsgesellschaften. Das internationale Geschäft hat dabei eine besondere Bedeutung. Der Großteil der Erlöse wird im Ausland erzielt, wo insgesamt ca. 85 % der MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Auch die Produktionsbetriebe der Faber-Castell Gruppe liegen größtenteils außerhalb Deutschlands: in Australien, Brasilien, China, Costa Rica, Indien, Indonesien, Kolumbien, Malaysia, Österreich und Peru (vgl. Faber-Castell Pressemitteilung 6/2000, [www.faber-castell.com](http://www.faber-castell.com)). Das bereits 1930 gegründete Werk in Sao Carlos im Bundesstaat Sao Paulo, Brasilien, nimmt dabei eine herausragende Stellung ein. Hier arbeiten mit ca. 2.700 MitarbeiterInnen etwa die Hälfte aller weltweit angestellten Beschäftigten.

##### ***Etappen der Internationalisierung des Unternehmens***

- 1761: Firmengründung. Kaspar Faber fertigt in Stein seine ersten eigenen Bleistifte.
- 1849: In New York wird die erste Auslandsniederlassung gegründet. Es folgen Paris, London, Wien, St. Petersburg.
- 1856: Der Erwerb eines Graphit-Bergwerkes in Sibirien sichert dem Unternehmen den besten Graphit der damaligen Zeit.
- Ab 1932: Schrittweise Eingliederung der Bleistiftfabrik Johann Faber in das weltweite Faber-Castell Unternehmen, 1942 vollständige Fusion.
- 1967: Faber-Castell erwirbt die Mehrheit an der heute größten Blei- und Farbstiftfabrik der Welt in Sao Carlos, Brasilien.
- 1980: In Malaysia wird die heute größte Kautschuk-Radiergummifabrik der Welt eröffnet.
- 1984: In Prata, im Bundesstaat Minas Gerais, Brasilien, entsteht auf ehemaligem Weideland ein Plantagenprojekt mit Nadelhölzern für Blei- und Farbstifte.
- 1994: Rückerwerb der im Ersten Weltkrieg verlorenen Faber-Castell-Markenrechte in den USA.
- Ab 1997: Gründung weiterer Vertriebs- und Produktionsstätten u.a. in Kolumbien, Indien und Costa Rica.
- 2000: Als künftiges Distributionszentrum für den asiatisch-pazifischen Raum eröffnet Faber-Castell am 23. März eine Vertriebsgesellschaft in Singapur.
- 2001: Am 28. März eröffnete Faber-Castell in China (Kanton) den 15. Produktionsstandort der Gruppe. Hier werden Kugelschreiber, Gelschreiber, Druckbleistifte, Radiergummis und Kreativ-Sets montiert bzw. konfektioniert.

<sup>13</sup> Die FABER-CASTELL-Gruppe gliedert sich in die Geschäftsbereiche Industrie (Faber-Castell AG, alle Gesellschaften, die sich mit der Herstellung und Vermarktung von Produkten zum Schreiben, Malen, Zeichnen und Gestalten sowie für die dekorative Kosmetik befassen), Dienstleistung (Datenverarbeitung, Organisation und Betriebswirtschaft) und Immobilien.

Seit seiner Gründung ist Faber-Castell ein Familienunternehmen. Anton Wolfgang Graf von Faber-Castell leitet die Firma heute in der achten Generation. Die Unterzeichnung einer Sozialcharta war nach Angaben der Unternehmensführung kein Schritt einer völlig neuen Unternehmenspraxis, sondern Element einer bereits existierenden Tradition. Über Generationen hinweg bemühte sich die Familie Faber-Castell um ein soziales Image, geprägt durch soziales und ethisches Engagement sowie umweltverträgliche Unternehmenspraktiken. So beruft sich das Unternehmen auf eine lange Tradition sozialen Handelns, indem bereits im 19. Jahrhundert für MitarbeiterInnen und deren Familienangehörige soziale Einrichtungen wie eine der ersten Betriebskrankenkassen in Deutschland (1844), einer der ersten Kindergärten, Schulen sowie Werkwohnungen geschaffen wurden. Im Bereich Ökologie profiliert sich das Unternehmen, indem es auf ökologisch unbedenkliche Rohstoffe und umweltschonende Verfahren setzt wie bspw. der erfolgreiche Einsatz von Wasserlack oder die Verarbeitung schnell wachsender Nadelhölzer aus eigenen Forsten in Brasilien in der mit 1,5 Mrd. Holzstiften pro Jahr weltweit größten Blei- und Farbstiftfabrik. Um die ausreichende Verfügbarkeit des Rohstoffs zu sichern und die natürlichen Waldbestände weitgehend unangetastet zu lassen, unterhält das brasilianische Werk seit den 80er Jahren eine eigene Baumschule sowie eine 10.000 ha große Pinienplantage im Bundesstaat Minas Gerais, die den Regenerationszeitlauf und damit einen ökologisch gesicherten Kreislauf garantiert. Ab dem Jahr 2004 wird dem Unternehmen vollständig eigenes, nachgewachsenes Holz zur Verfügung stehen. Geplant ist außerdem die Weiterentwicklung der Saat- und Setzlingsproduktion mit dem Ziel, eine vorbildliche und nachhaltige Nutzung des Rohstoffs Holz zu ermöglichen.

### **3.2. Entstehung und Inhalt des Unternehmenskodexes**

*„Faber-Castell setzt hier eigene Maßstäbe. Wir wollen beweisen, dass die Einhaltung von Sozialstandards Nutzen für die Mitarbeiter und das Unternehmen bringt. (...) Schlechtere Arbeitsbedingungen haben nicht selten schlechtere Qualität der Arbeit zur Folge“ (Hermann Belch, Direktor Qualitätsmanagement und Systeme der Faber-Castell AG).*

Im März 2000 unterzeichnete Faber-Castell als erstes Unternehmen der Schreib- und Zeichenindustrie mit der IG Metall und dem Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH) eine Sozialcharta für das weltweit agierende Unternehmen, die alle in- und ausländischen Werke des Unternehmens einschließt. Die Sozialcharta wurde vom Unternehmen und Vertretern der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), die ab 1.1.2000 in die IG Metall integriert wurde, erarbeitet und zählt weltweit zu den ersten international gültigen Vereinbarungen in dieser Branche.

Aufgrund der wachsenden Internationalisierung des Unternehmens hatte sich die gewerkschaftliche Interessenvertretung in den 90er Jahren zunehmend für die Arbeitsbedingungen im Ausland interessiert. Die Unternehmensführung, die für sich ein ausgesprochen gutes Verhältnis zu Gewerkschaft und Betriebsrat in Anspruch nimmt, lud daraufhin im Jahre 1998 und 1999 eine Delegation des Betriebsrates, der Gewerkschaft Holz und Kunststoff und des Internationalen Berufssekretariats IBBH nach Brasilien und Asien (Indien, Indonesien, Malaysia) ein, um vor Ort die jeweiligen Werke und dortigen Arbeitsbedingungen zu begutachten. Zusammen mit den jeweiligen nationalen GewerkschaftsvertreterInnen erhielt die Delegation aus Deutschland damit erstmals einen direkten Zugang zu den wichtigsten internationalen Produktionsstätten.

Die deutschen Interessenvertreter kehrten insgesamt mit einer sehr positiven Einschätzung zurück und waren insbesondere vom Werk in Brasilien sehr beeindruckt. Die Gewerkschaftsvertreter machten daraufhin den Vorschlag, internationale Arbeits- und Sozialstandards in Form einer Sozialcharta festzuhalten. Nach einem Abstimmungsprozess mit den jeweiligen lokalen Geschäftsführungen, in dem auch einige Bedenken hinsichtlich der gewerkschaftlichen Organisation ausgeräumt wurden, wurde diese im März 2000 unterzeichnet.

### **Sozialstandards im Werk in Brasilien**

Die Arbeitsbedingungen des brasilianischen Werkes von Faber-Castell gelten regional als vorbildlich und auch die deutschen Gewerkschaftsvertreter waren auf ihrer ersten Reise 1998 beeindruckt. Das Werk ist gewerkschaftlich organisiert. Die Löhne, die von Faber-Castell Brasilien gezahlt werden, liegen deutlich über dem regionalen Durchschnitt und die Einstiegsgehälter der ArbeiterInnen sogar weit über denen anderer in Sao Carlos ansässigen internationalen Firmen. Hinzu kommt nach Angaben des Unternehmens eine Gewinnbeteiligung von mindestens einem Monatsgehalt, die jährlich festgelegt wird. Die Sozialleistungen beinhalten kostenloses Frühstück, günstiges Mittagessen, einen 80 %igen Zuschuss zur medizinischen Versorgung, die PartnerInnen und Kinder bis zum 14. Lebensjahr mit einschließt sowie einen Zuschuss für eine Lebensversicherung. Das Unternehmen unterhält ein ausführliches Programm zur Arbeitssicherheit und -gesundheit, das bspw. in Zusammenarbeit mit der lokalen Universität von Sao Carlos in den 90er Jahren aufkommende Muskelskeletterkrankungen aufgrund repetitiver Tätigkeiten nach Angaben des Unternehmens in wenigen Jahren erheblich reduzierte. Anfang der 90er Jahre führte die lokale Geschäftsführung ein „Quality of Life“-Programm ein, durch das Beschäftigte Schulabschlüsse nachholen, kostenlos Alphabetisierungs- und berufliche Weiterbildungskurse, Fremdsprachen, Informatik aber auch Kurse über Automechanik, Kunst und Musik belegen können. Des Weiteren werden Aufklärungsprogramme zu Drogen- und Aidsproblemen angeboten, an denen auch Familienmitglieder teilnehmen können. In einem von der Personalabteilung initiierten Projekt Perolas erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, untereinander Kurse in den Bereichen Kunst und Kultur, Sport, Ernährung, Philosophie, Botanik etc. anzubieten und auf diesem Weg besondere Kenntnisse und Fertigkeiten weiter zu vermitteln. Des Weiteren werden Kunstausstellungen, Tanz-, Theater- und Musikaufführungen innerhalb der Fabrik organisiert. Ein „Faber-Castell-Club“ bietet kostenlosen Zugang zu Fußballplätzen, Schwimmbad und weiteren Freizeiteinrichtungen.

Im Rahmen des ersten Audits wurden zwar bei der Entlohnung im Sägewerk Abweichungen zwischen Männern und Frauen von rund 2,5 % ermittelt. Dies konnte jedoch damit begründet werden, dass Frauen weniger und körperlich leichtere Arbeitsgänge verrichten.

Quellen: Unternehmenspresse Faber-Castell Brasilien, sowie Belch 2001 und 2002.

Der Inhalt des Unternehmenskodexes von Faber-Castell (vgl. Anhang 2) orientiert sich eng am Modell-Kodex des IBFG (vgl. Anhang 1). Es wird dabei explizit auf ILO-Konventionen verwiesen. Über die Kernarbeitsnormen der ILO hinaus sind aber auch eine „ausreichende Entlohnung“, der Verzicht auf „übermäßig lange Arbeitszeiten“ sowie die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und angenehmen Arbeitsbedingungen ohne „Einschüchterung“, „Misshandlung“ oder „Belästigung“ jeglicher Art aufgenommen.

Konkret verpflichtet sich das Unternehmen, „in seinen Hersteller- und Vertriebsunternehmen weltweit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen anzustreben, die mindestens den Erfordernissen von vereinbarten Tarifverträgen und/oder der nationalen Gesetzgebung entsprechen“ (vgl. Anhang 2). In Anlehnung an die Kernarbeitsnormen der ILO beinhaltet die Vereinbarung:

- das *Verbot von Kinderarbeit*;
- das *Verbot von Zwangsarbeit*;
- das *Verbot von Diskriminierung* der Beschäftigten bzw. die Gewährleistung von „Chancengleichheit und Gleichbehandlung (...) ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale“ (ebenda);

- die Achtung der *Vereinigungsfreiheit* und des *Rechts auf Tarifverhandlungen*

In Anlehnung an die entsprechenden ILO-Konventionen wird der Schutz vor Diskriminierung der ArbeitnehmervertreterInnen ausdrücklich betont: „Arbeitnehmervertreter/innen dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zu all den Arbeitsplätzen, wie dies die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion erfordert. Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit der Gewerkschaften einnehmen und deren Aktivitäten hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein“ (ebenda);

- die *Zahlung ausreichender Löhne*, wobei einseitige Abzüge durch das Unternehmen nicht erlaubt sind. „Lohnabzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden Arbeitnehmer/innen sind nicht gestattet. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in ihrer Sprache schriftliche und verständliche Informationen über ihren Lohn vor Arbeitsaufnahme und eine schriftliche Aufschlüsselung ihres Lohns bei jeder Auszahlung“ (ebenda);
- den *Verzicht auf überlange Arbeitszeiten*;
- die *Gewährleistung sicherer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen*

„Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten“ (ebenda);

die *Festlegung der Beschäftigungsbedingungen*

„Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der nationalen Arbeitsgesetzgebung und der Regelungen zum sozialen Schutz auf der Grundlage eines regulären Beschäftigungsverhältnisses werden eingehalten“ (ebenda).

Ferner verpflichtet sich das Unternehmen, dass die Standards und Empfehlungen „an allen Arbeitsplätzen in den jeweiligen Sprachen vorhanden sind“ (ebenda). Hierfür wurde die Sozialcharta als Vorgabe für das lokale Management in allen Werken verteilt und für alle Beschäftigten lesbar ausgehängt.

Befragt nach der Beteiligung der Interessenvertretung sind sich Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter einig: Zentrale ILO-Konventionen sollten ernst genommen und der Zugang von Gewerkschaften zu Informationen über Arbeitsbedingungen aller Werke sowie die Beteiligung der lokalen Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen ausnahmslos gewährleistet werden.

Gemessen an den eingangs formulierten Kriterien stimmt der als Rahmenvereinbarung abgeschlossene Verhaltenskodex der Firma Faber-Castell in den meisten Punkten mit diesen überein. Der frühe Einbezug und die Rolle von Interessenvertretung und Gewerkschaft bei der Festlegung der Inhalte ist dabei besonders hervorzuheben. Hinsichtlich seines Anwendungsbereichs ist der Kodex allerdings auf das Unternehmen selbst beschränkt und bezieht bisher noch keine Zulieferer mit ein. Die Ausweitung wurde jedoch bereits als Managementaufgabe formuliert und konkrete Schritte unternommen, diese bis Ende 2003 in Form eines Pilotprojektes in Indien umzusetzen (s. Kap. 3.4). Hinsichtlich eines Modellcharakters der Sozialcharta wäre anzumerken, dass sich der Kodex im Abschnitt „ausreichende Löhne“ lediglich auf „gesetzliche oder auf die für die Industrie geltenden Mindeststandards“ bezieht und nicht auf einen Existenzlohn, den der Muster-Kodex des IBFG enthält und Gruppen aus dem Süden als zentral erachten (s. Kap. 2.1). Gleiches gilt für die Auslassung einer konkreten Begrenzung der Arbeitszeiten. Im Unterschied zum IBFG-Kodex fehlen Verweise, dass „Beschäftigte nicht regelmäßig aufgefordert werden, mehr als 48 Stunden zu arbeiten, (...) in jeder 7-Tage-Periode mindestens einen Tag frei haben, (...) dass Überstunden freiwillig sein sollen (...) und nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen dürfen“ (vgl. Anhang 2). Faktisch werden diese Forderungen zwar erfüllt, indem Löhne und Arbeitszeiten zur Sicherstellung eines „Faber-Castell-Standards“ im Monitoringverfahren weltweit ermittelt werden und – wie sich bisher gezeigt hat – Löhne und Sozialleistungen deutlich über den jeweiligen gesetzlichen Mindeststandards liegen. Hinsichtlich einer Übernahme der Charta durch andere Unternehmen, in denen das Einverständnis mit den betrieblichen und gewerkschaftlichen InteressenvertreterInnen nicht ganz so selbstverständlich wie bei Faber-Castell ist, gälte es jedoch auf diese Punkte zu achten und sie formal einzubeziehen.

### 3.3. Umsetzung, Verifizierung und kontinuierliche Verbesserung

„Die Umsetzung einer Sozialcharta und die Durchsetzung internationaler Sozialstandards mag in einem Familienunternehmen leichter sein. Letztlich entscheidend ist aber das Managementsystem, mit dem eine solche Sozialcharta umgesetzt wird. Sind Sozialstandards eine zentrale Managementvorgabe, so ist das Monitoring und die Systematik der Auditmethode wie sie bei Faber-Castell existiert in jedem Unternehmen und jeder Organisationsstruktur möglich und durchführbar. (...) Generell kann eine strukturelle Änderung oder eine neue Vereinbarung im Unternehmen nur umgesetzt werden, wenn die Führungsspitze dahinter steht“ (Hermann Belch, Direktor Qualitätsmanagement und Systeme der Faber-Castell AG).

Hervorzuheben an der Sozialcharta Faber-Castells sind insbesondere die Bemühungen um die Umsetzung, ihre Verankerung in den Geschäfts- und Managementprozessen sowie der Einbezug von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen. Bert Römer, Gewerkschaftssekretär beim Vorstand der IG Metall, der den Prozess von Seiten der Gewerkschaft wesentlich mitbegleitet und gestaltet hat, beschreibt die Prinzipien von Verbindlichkeit, Unabhängigkeit und Transparenz folgendermaßen: „Verbindlichkeit bedeutete für uns ursprünglich, dass alle Fakten vorgelegt werden. Wir hatten die Vorstellung, das als Gewerkschaft überwachen zu können. Von dieser Vorstellung haben wir uns verabschiedet. Es hat sich herausgestellt, dass die Steuerungs- und Managementsysteme des Unternehmens so verändert werden müssen, dass die Verhaltenskodizes integraler Bestandteil der Firmenphilosophie selbst werden. Verhaltenskodizes können nicht von außen aufgepfropft werden. Sie müssen im Unternehmen „gelebt“ werden. Als Zweites muss die Qualität der Sozialcharta an jedem Standort geprüft und weiterentwickelt werden. Über die sozialen Bedingungen an jedem Standort müssen klare Informationen vorliegen. Sie müssen erfasst und korrigiert werden. Drittens müssen die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften an allen Phasen dieses Prozesses beteiligt sein, in der Phase der Entwicklung der Instrumente, auf der Ebene der Zentrale, aber auch bei den verschiedenen Ebenen des Monitoring. Das Modell basiert auf gegenseitiger Glaubwürdigkeit und Transparenz. Der Ansatz, der Überwachung zu einem Unternehmensziel macht, ist der richtige“ (Römer, im Rahmen eines Workshops zu Verhaltenskodizes am 6.12.01).

Römer erwähnt einen entscheidenden Punkt, der auch für andere Unternehmen festgehalten werden kann. Bei der Durchsetzung und Kontrolle der Sozialcharta von Faber-Castell wurde nicht versucht, diese einfach von außen etwa über Internationale Berufssekretariate zu gewährleisten oder die damit verbundenen Prozesse externen Zertifizierungsformen zu überlassen. Die Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter kamen vielmehr zu der Einsicht, dass es für die Gewerkschaft weder leistbar war, äußere Kontrollmechanismen aufzubauen, noch diese regelmäßig und systematisch anzuwenden. Statt dessen sollte die Sozialcharta direkt in die Geschäftsprozesse integriert werden, an denen betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen unmittelbar beteiligt sind. Man bemühte sich darum, unternehmensinterne Qualitäts- und Kontrollmechanismen zu entwickeln, wobei Sozialstandards im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses als ein dauerhaftes *Modul eines integrierten Managementsystems* und damit als Bestandteil des internen Controlling entwickelt wurden, das für die gesamten Unternehmensprozesse *dauerhaft, verbindlich und transparent* ist. Im Jahre 1998 führte das Unternehmen das integrierte Managementsystem FABIQUS ein, das auf die Sicherung und kontinuierliche Verbesserung von Qualität, Umwelt und Sicherheit/Arbeitsschutz in allen Werken abzielt. Im Rahmen dieser Bemühungen wurde die Qualitätszertifizierung ISO 9001:2000 für die europäischen Werke sowie für die Werke in Indien, Malaysia und Brasilien erreicht. Bis zum Jahre 2004 sollen die übrigen Werke in Australien, Asien und Südamerika folgen. Auch die Umweltzertifizierung nach ISO 14001 wurde in Europa vollzogen und soll schrittweise auf andere Länder ausgedehnt werden. Die Forste in Prata/Brasilien und Costa Rica erhielten zudem das als „Grünes Siegel“ bekannte FSC-Siegel (*Forest Stewardship Council*) für umweltschonende, sozial verträgliche und nachhaltige Waldbewirtschaftung, das unter anderem auch die Umwelterziehung inner- und außerhalb des Unternehmens einschließt. Mit der Sozialcharta wurde dem System FABIQUS das Segment „Soziales“ hinzugefügt<sup>14</sup>. Die genannten Bereiche werden daraufhin nach festgelegten Kriterien analysiert, um im Dialog mit Tochterunternehmen und MitarbeiterInnen Prozesse zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern.

14 Das Managementsystem ist als eine Art Baukastensystem angelegt, in das auch zukünftig weitere Elemente wie Gesundheit u.a. integriert werden können.

## **Strukturelle Rahmenbedingungen und klare Verantwortlichkeit**

Als Zeichen der Ernsthaftigkeit und des strategischen Interesses der Unternehmensleitung, Qualität, Umwelt und Soziales tatsächlich im Unternehmen umzusetzen, lässt sich die Einrichtung einer Stabstelle *Qualität der Marke* begreifen, die weltweit für die Umsetzung des Systems FABIQUS verantwortlich ist. In der Unternehmensorganisation fungiert die FABER-CASTELL AG als Holding für alle Gesellschaften, die sich mit Herstellung und Vermarktung von Produkten zum Schreiben, Malen, Zeichnen und Gestalten sowie für die dekorative Kosmetik befassen. Die weltweiten Geschäfte werden nach den Vermarktungsregionen Europa/Nordamerika, Lateinamerika und Asien/Pazifik koordiniert, denen jeweils ein Vorstand zugeordnet ist. Neben diesen regionalen Vorständen und einem dazugehörigen Finanzvorstand wurden sogenannte Gruppenfunktionen (als erweiterter Vorstand) eingerichtet, die weltweit spezielle Unternehmensstrategien (wie Entwicklung, Presse/Kommunikation, Qualität der Marke) umsetzen sollen. Die Stabstelle *Qualität der Marke* untersteht direkt dem Vorsitzenden und Geschäftsführer der Holding, Graf von Faber-Castell. Angesiedelt in der AG, ist sie weltweit prozessverantwortlich, jedoch unabhängig von den jeweiligen lokalen Geschäftsführungen und dadurch weniger anfällig für ansonsten mögliche regionale, formelle oder informelle Rücksichten gegenüber unteren Managementebenen.

Bis zum Jahre 2004 ist geplant, das System FABIQUS nach und nach in allen Werken zu etablieren. Ab diesem Zeitpunkt wird es in jedem Werk einzelne Managementverantwortliche (*Management Representatives*)<sup>15</sup> geben, die für die Umsetzung des Systems in den jeweiligen Werken verantwortlich sind und jährlich einen Bericht über den Status ihres Aufgabenbereichs zu erstellen haben. Für diese Aufgabe nehmen sie und ein jeweils dazugehöriges Projektteam an einer Regelschulung durch den zentralen Managementbeauftragten der Stabstelle *Qualität der Marke* teil. Die Managementverantwortlichen sind darüber hinaus AnsprechpartnerInnen für mögliche Beschwerden von Seiten der Beschäftigten oder ihrer Interessenvertretungen.

Unternehmensintern werden durch diese Maßnahmen die Umsetzung und Einhaltung des Kodexes in die zentralen Betriebsführungssysteme integriert und sowohl Ressourcen, eine eindeutige Zuweisung von Verantwortung als auch strukturelle Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Sozialcharta geschaffen.

## **Analyse und Kontrolle der Einhaltung der Standards**

Die Einhaltung der sozialen Standards wird innerhalb des Systems FABIQUS in allen Werken durch die Abfrage von Checklisten im Rahmen regelmäßiger werksinterner Auditierungen kontrolliert.

Um die aktuelle Arbeitssituation (Ist-Stand) in den jeweiligen Werken zu ermitteln, wurden im Jahre 2000 in Zusammenarbeit mit einem in Nürnberg ansässigen Umwelt- und Managementberatungsunternehmen erste Fragebögen bzw. Checklisten erstellt<sup>16</sup>. Die Entwürfe der Checklisten wurden mit dem Betreuer der IG Metall abgestimmt, daraufhin zunächst stichprobenhaft in drei Werken in Brasilien, Indien und Malaysia getestet und bis zum August 2001 ein weiteres Mal in Zusammenarbeit mit der IG Metall überarbeitet. Die Checklisten enthalten Fragen zumeist im Ankreuzverfahren zu verschiedenen Bereichen:

- die Art und Weise der Bekanntmachung der Sozialcharta im Unternehmen, mögliche Systeme zur Behandlung von Missständen und Korrekturmaßnahmen,
- betrieblichen Entlohnung, Zuschläge und betriebliche Sozialleistungen sowie die vergleichbare landesspezifische Entlohnung,
- das soziale Engagement des jeweiligen Betriebes wie Schulung und Weiterbildung, Aufklärungsprogramme oder Freizeitangebote,
- Arbeitszeit,

15 Je nach Größe des Werkes wird diese Aufgabe auch auf mehrere Personen in sogenannte Qualitäts-Management Representatives, Umwelt-Management Representatives und Personal-Management Representatives aufgeteilt.

16 Die Beratungsfirma war dem Unternehmen im Rahmen einer lokalen Umwelt-Kooperation bekannt und besaß bereits Erfahrungen und Know-how mit Systemen der internationalen Überwachung und Sicherstellung von Sozial- und Umweltstandards.

- Diskriminierung,
- Kinderarbeit und Ausbildung,
- Gewerkschaften, Tarifverträge, MitarbeiterInnenanhörung, Anerkennung von Gewerkschaften,
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit,
- Wohnunterkünfte,
- Sanitäre Einrichtungen.

Im September 2001 wurden die Checklisten schließlich an alle Werke der Faber-Castell Gruppe verschickt, um damit eine systematische Abfrage der Werke durch Selbstauskunft durchzuführen. Die Listen erhalten alle Werksverantwortlichen, die dem zentralen Managementverantwortlichen der Stabstelle Qualität jedes Jahr diesbezügliche Berichte für jedes Werk zu übermitteln haben. Die Berichte enthalten die Ziele und die zugeordneten Ergebnisse aus den Bereichen Qualität, Umwelt, Sicherheit, Soziales, Risiko-Management, Kommunikation, Schulungen und Vorschlagswesen. In den Werken in Deutschland und Österreich wurden die Listen gemeinsam mit VertreterInnen der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat) ausgefüllt, was allerdings nicht als formale Anforderung formuliert ist. Die Überprüfung der sozialen Situation in den einzelnen Werken erfolgt schließlich auf Basis dieser Checklisten über *interne, jährliche Audits* mit folgender Systematik:

1. Der zentrale Managementbeauftragte der Faber-Castell AG analysiert die einzelnen Werksberichte und fasst sie in einem Jahresbericht an den Vorstand zusammen, dessen Abschnitt „Soziales“ auch dem Betriebsrat und der Gewerkschaft zugänglich ist.
2. Während der Übergangsphase bis zur vollen Etablierung von FABIQUS in allen Werken führt der zentrale Managementbeauftragte ein jährliches, internes Audit durch, indem er die einzelnen Werke besucht, stichprobenhaft überprüft und jeweilige Verbesserungsvorschläge und Aktivitäten untersucht. Bis zum Jahre 2004 wird diese Funktion nach und nach von lokalen, internen AuditorInnen<sup>17</sup> übernommen, die alle ein bis drei Jahre die Hauptprozesse in einem Betrieb überprüfen sollen. Die internen AuditorInnen werden sowohl durch das Unternehmen als auch durch externe qualitätsorientierte Trainer entsprechend geschult und begutachten in Form von Cross-Audits jeweils einen anderen Prozess als den, in dem sie normalerweise tätig sind.
3. Alle zwei Jahre findet ein Verifikations-Audit aller Werke statt. Gesamtverantwortlich für dieses Audit in den jeweiligen Regionen sind sogenannte Überwachungsausschüsse (*monitoring committees*), die paritätisch mit VertreterInnen des Managements sowie als neutrale, externe Beobachter mit VertreterInnen des IBBH, gegebenenfalls nationaler Gewerkschaften und der Beschäftigten (sogenannte PersonalsprecherInnen) aus den jeweiligen Regionen besetzt sind. Entsprechend der Vereinbarung sind dabei VertreterInnen nationaler Gewerkschaften zwar formal nicht einbezogen, nehmen faktisch jedoch daran teil. Die Ausschüsse treffen sich mindestens alle zwei Jahre und sollen möglichst an den Orten der Hersteller- und Vertriebsfirmen tagen. Während dieser Treffen werden die jährlichen Berichte und Checklisten durchgearbeitet und bei Problemen gegebenenfalls Lösungen und Aktivitäten diskutiert, die es in einem bestimmten Zeitraum zu erledigen gilt.

Durch dieses Verfahren erhalten Unternehmen, Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen einen Gesamtüberblick über die soziale Situation der Beschäftigten, ihre Arbeitsverhältnisse sowie über mögliche Schwierigkeiten und Unterschiede der Situation weltweit. Im Jahre 2002, also zwei Jahre nach Unterzeichnung der Charta, fanden genannte Verifikations-Audits zum ersten Mal für die drei Regionen Europa, Lateinamerika und Asien statt. In Europa wurde das Audit Anfang Mai, in Lateinamerika<sup>18</sup> Anfang Juni und in Asien Anfang Oktober durchgeführt. An den Audits für Lateinamerika und Europa nahmen u.a. auch VertreterInnen nationaler Gewerkschaften (Deutschland, Brasilien, Peru und Panama) teil. Die VertreterInnen der Beschäftigten in Europa

<sup>17</sup> Bei einem Werk in der Größenordnung von bspw. 500 Beschäftigten werden es zwischen 15 – 20 AuditorInnen sein.

<sup>18</sup> Während des Audits in Lateinamerika wurde insbesondere die zukünftige Einbindung von Zulieferern in das System diskutiert, die innerhalb von zwei Jahren einbezogen werden sollen.

bestanden aus Mitgliedern des Betriebsrates. In anderen Werken wurden sie zum Teil durch die Gewerkschaft benannt. In Werken, in denen sich bisher weder Betriebsräte noch Gewerkschaftsvertretungen gebildet haben, wurden die PersonalsprecherInnen durch das Management vorgeschlagen. Eine formale Prozedur zur Auswahl dieser PersonalsprecherInnen gibt es derzeit noch nicht. Die genaue Handhabung bleibt den einzelnen Werken überlassen.

Monitoring und Verifikationsverfahren des Unternehmens Faber-Castell sind insgesamt ausgesprochen positiv zu bewerten. Indem sie direkt in den Unternehmensprozessen bzw. der Unternehmensorganisation verankert und als Bestandteil in das zentrale Betriebsführungssystem FABIQUS integriert wurden, sind sie als ein regulärer und ständiger Prozess etabliert, der eine Umsetzung gewährleistet. Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung waren Partner bei der Festlegung der Inhalte, Regeln und Verfahren und werden im Rahmen des Verifikationsverfahren regelmäßig konsultiert und beteiligt.

Die Einhaltung der Sozialstandards, die Analyse der gegenwärtigen Situation (Ist-Stand) in den einzelnen Werken sowie die Definition möglicher Lösungs- und Verbesserungsansätze und deren Fortschrittskontrolle folgen klar definierten, nachvollziehbaren und verbindlichen Prüfkriterien und -verfahren. Personalsprecher, VertreterInnen des IBBH und gegebenenfalls nationale Gewerkschaften nehmen an den alle zwei Jahre stattfindenden Audits teil. Sie erhalten jederzeit Zugang zu den regelmäßigen Auditberichten und Produktionsstandorten und fungieren als vom Unternehmen unabhängige Überwachungsinstanzen.

Spezielle Verfahren zur Ermittlung von Widerständen im Sinne eines *risk assessments* hat das Unternehmen nicht eingeführt, was sich von außen nur schwer bewerten lässt. Die Größe des Unternehmens (im Vergleich zur Komplexität der Entscheidungsstrukturen eines Großkonzerns)en sowie die Tatsache, dass Faber-Castell ein Familienunternehmen ist, begünstigen wahrscheinlich die Vorgehensweise, eventuelle Widerstände oder Dilemmata nicht mittels einer gesonderter Methode zu bestimmen, sondern im Dialog der an den Verifikationsverfahren beteiligten Akteure sowie zwischen den Verantwortlichen der Stabstelle Qualität und den jeweiligen Werksleitungen und Management-Verantwortlichen. Zudem stellt das Verifikationsverfahren durchaus systematisch fest, ob Widerstände oder Defizite auftreten bzw. Lösungsansätze nicht umgesetzt werden. Der Spielraum, der dem IBBH und den nationalen Gewerkschaften zugestanden wird, würde es erlauben, auch denkbare informelle Praktiken gegenüber den Sozialstandards festzustellen und sichtbar zu machen.

Zwei problematische Punkte seien an dieser Stelle angemerkt.

Es betrifft zum einen den Prozess der individuellen Beschwerdeführung für Beschäftigte, indem der oder die AnsprechpartnerIn für MitarbeiterInnen im Falle einer Beschwerde gleichzeitig VertreterInnen des Managements (die sogenannten Management Representatives) sind, also diejenigen, gegen die mögliche Beschwerden gegebenenfalls gerichtet sind. Dies ist bei Existenz von lokalen betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften angemessen, da in diesem Fall Beschwerden über die Interessenvertretung erfolgen können und damit sicher gestellt wird, dass diese tatsächlich aufgenommen und innerhalb des Managementsystems bearbeitet werden. Somit ist Transparenz gewährleistet und die jeweiligen Beschäftigten müssen keine Repressionen fürchten. Bei Fehlen von Gewerkschaften oder betrieblichen Interessenvertretungen zeigen jedoch internationale Erfahrungen, dass ein solcher Prozess sehr problematisch sein kann, indem Beschäftigte aus Angst vor Sanktionen Verstöße nicht melden bzw. gar nicht verstehen, welches Verhalten überhaupt „einen Verstoß“ darstellt (s. Kap. 2.2). Es ist deshalb entscheidend, dass zukünftig tatsächlich in allen Werken betriebliche Interessenvertretungen eingerichtet werden. Als Übergangsphase wäre in Werken ohne Interessenvertretung auch die Einrichtung einer neutralen unabhängigen Instanz oder Kontaktstelle denkbar, an die Beschäftigte (vertraulich oder öffentlich) ihre Beschwerden richten können und die möglichen Beschwerden ohne Behinderung nachgehen kann. Auf diese Weise würden Beschäftigte dazu ermutigt, auch in den Werken, in denen noch keine Interessenvertretung existiert, über mögliche Ereignisse oder Zustände zu berichten, die dazu führen, dass die Sozialstandards ignoriert werden.

Ein ähnlich kritischer Punkt ist zum anderen die Auswahl der PersonalsprecherInnen für die Verifikationsaudits durch das Management in den Werken, in denen es bisher weder Betriebsrat noch Gewerkschaftsvertretungen gibt. Auch hier gilt, dass ein solches Vorgehen keine Dauerlösung darstellen sollte und die Schaffung betriebli-

cher Interessenvertretungen in allen Werken von zentraler Bedeutung für eine unabhängige Verifizierung ist. Dies wurde selbst während des Verifikationsaudits in Lateinamerika diskutiert und als gemeinsame Aufgabe formuliert, ein Verfahren zur Auswahl von PersonalsprecherInnen zu entwickeln sowie die Aufgaben dieser Vertretungen zu definieren, wobei zunächst die Nachfrage nach PersonalsprecherInnen in die allgemeinen Checklisten aufgenommen wurde.

### **Informationspolitik, Schulung und Qualifizierung**

Hinsichtlich der betrieblichen Informationspolitik wurde sicher gestellt, dass die Sozialcharta in allen Werken in den jeweiligen Landessprachen ausgehängt wurde. Darüber hinausgehende Maßnahmen werden regional unterschiedlich gehandhabt. In einigen Werken wurde der Kodex in Betriebsversammlungen thematisiert. Eine direkte Schulung für Beschäftigte zu diesem Thema wurde nicht durchgeführt. Allerdings wird im Rahmen der Checklisten in allen Werken die Art und Weise erfragt, mit der der Kodex den Beschäftigten nahegebracht wird. Die jeweilige Informationspolitik ist dadurch weitgehend transparent und kann im Zweifelsfall durch GewerkschaftsvertreterInnen im Rahmen der Audits hinterfragt und problematisiert werden.

Die internen AuditorInnen werden sowohl durch das Unternehmen als auch bei Bedarf durch externe Beratungsunternehmen für ihre Aufgabe geschult. Eine formale Beteiligung von GewerkschaftsvertreterInnen als Teamer an diesen Schulungen ist bisher noch nicht vorgesehen. Aus Gewerkschaftssicht sollte darüber nachgedacht werden, dem Unternehmen in diesem Rahmen u.U. ein Schulungsbaustein vorzuschlagen, durch den (zukünftige) AuditorInnen von GewerkschaftsvertreterInnen über Probleme mit Menschen- und ArbeiterInnenrechten qualifiziert werden.

## **3.4. Sicherstellung von Sozialstandards bei Zulieferern**

Im Sommer 2002 unterzeichnete das Unternehmen mit der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) eine Vereinbarung, nach der die GTZ für 1 1/2 Jahre den Prozess der zukünftigen Einbindung von Zulieferern des Unternehmens in die Sozialcharta begleiten und unterstützen soll.

Im Auftrag der Bundesregierung führt die GTZ entwicklungspolitische Projekte durch, wobei sie programmatisch die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen als Förderung nachhaltiger Entwicklung unterstützt. In diesem Rahmen beinhalten ihre Aktivitäten die Förderung sozialer Standards mittels sozialer Gütesiegel und Verhaltenskodizes. Neben der Auswahl von Standards arbeitet die GTZ dabei an Monitoring- und Verifizierungsverfahren und bietet die Auditierung von Zulieferbetrieben sowie die Entwicklung von Problemlösungsprozessen zur Umsetzung von Umwelt- und Sozialstandards an.

Gemäß der Vereinbarung mit Faber-Castell sollen im Jahre 2002 im Rahmen eines Pilotprojekts von den etwa 30 Zulieferern des Werkes in Indien zunächst vier in die Sozialcharta mit einbezogen werden. Nach einer ersten Benachrichtigung der jeweiligen Unternehmensführungen der Zulieferer und der Verantwortlichen verschiedener Geschäftsprozesse ist im Oktober 2002 die Auditierung durch die GTZ als neutrale und unabhängige Institution geplant. Sie soll den aktuellen Stand der Arbeitsstandards des Werkes in Indien und der Zulieferer überprüfen und dokumentieren. Die dafür verwendeten Checklisten werden aus einer Kombination der bestehenden Listen von Faber-Castell und der GTZ erstellt, die diese bereits in anderen Unternehmen angewandt hat. Bei der Auditierung werden Beschäftigte und VertreterInnen des Managements befragt und Arbeitsplätze sowie sanitäre Einrichtungen begutachtet. Ende des Jahres 2002 wird ein erster Auditbericht über die Zulieferer vorliegen, der neben der Untersuchung der aktuellen Situation auch mögliche Korrekturvorschläge beinhaltet. Mitte des Jahres 2003 wird durch die GTZ schließlich ein Nachaudit durchgeführt, durch das Veränderungen möglicher Defizite und die Umsetzung der vereinbarten Lösungsaktivitäten evaluiert werden sollen.

Das Projekt mit der GTZ besitzt für Faber-Castell Modellcharakter für das gesamte Unternehmen. Die Einbindung der Zulieferer soll im Anschluss nach und nach weltweit vollzogen werden, wobei in einem ersten Schritt die Hauptlieferanten einbezogen werden sollen. Noch zu entscheiden ist, wer über dieses Projekt hinaus zukünftig die Audits der Zulieferer durchführen wird, ob diese Prozesse komplett intern ausgeübt oder teilweise extern ver-

geben werden. Es besteht bisher das Angebot, mit der GTZ Qualifizierungs-Workshops für zukünftige interne AuditorInnen durchzuführen, in denen der Umgang mit Gewerkschaftsrechten und -forderungen, gegebenenfalls notwendige Einwirkungsmöglichkeiten oder auch Möglichkeiten der Rückmeldungen auf die deutsche Entscheidungsebene thematisiert werden.

Eine ausführliche Bewertung des Pilotprojekts ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie nicht möglich, da das Projekt erst im Sommer 2002 begonnen hat. Es können deshalb nur erste Anmerkungen formuliert werden.

Es kann wiederum positiv hervorgehoben werden, dass das Unternehmen mit diesem Projekt konkrete Schritte unternimmt, die Sozialcharta auf Zulieferer auszuweiten und mit der GTZ eine externe und unabhängige Beratung heranzieht. Dabei erscheint es zweckmäßig und nachvollziehbar, die Vorgehensweise über ein Modellpilotprojekt zunächst an einigen Hauptlieferanten zu entwickeln, um sie anschließend schrittweise weltweit auf das gesamte Unternehmen und seine Zulieferer auszudehnen. Die im Vergleich zu anderen Unternehmen überschaubare Anzahl von Zulieferern lässt zudem vermuten, dass die Zahl der Zulieferer kein unüberwindbares Problem darstellt.

Gewerkschaften sind über die VertreterInnen des IBBH und einer zuständigen nationalen Gewerkschaft an dem Modellprojekt – vergleichbar wie bei der Umsetzung des bisherigen Unternehmenskodexes – beteiligt. Sie kennen die Zulieferer, erhalten Zutritt zu den Betrieben sowie einen uneingeschränkten Zugang zu den laufenden Auditberichten und nehmen an den Verifikationsaudits teil. Insofern sind sie als relevante Akteure in diesen Prozess integriert.

Neben der Durchführung der Audits wird für Unternehmen und Interessenvertretung entscheidend sein zu klären, auf welche Weise die Sozialcharta bei den Zulieferern durchgesetzt werden kann und soll. Eine diesbezüglich mögliche Position wird von Vertretern des IBFG formuliert. Demnach sollte „die Einhaltung des Unternehmenskodexes zu einem durchsetzbaren und auch durchgesetzten Bestandteil der Verträge gemacht werden, die das Unternehmen bei der externen Auftragsvergabe schließt“ (Kearney/Justice 2001, 20). Als zusätzliches Diskussionsmaterial und Beispiel könnte dabei der Modellkodex der *Clean Clothes Campaign* dienen, der die Überprüfung zu einem einklagbaren Bestandteil einer jeglichen Vereinbarung zwischen dem vertragsschließenden Unternehmen und seinen Partnern macht (vgl. [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)).

### **3.5. Die Sozialcharta und die betriebliche Interessenvertretung in Deutschland**

In Deutschland war nach Angaben des Betriebsratsvorsitzenden Heimbrecht die Sozialcharta insbesondere eine Möglichkeit für den Betriebsrat „über den Tellerrand hinauszublicken. Wir haben begriffen, dass wir nicht der Nabel der Welt, sondern nur ein kleiner Teil der Beschäftigten sind“ (Interview vom 31.7.02). Vor Unterzeichnung der Charta drehten sich demzufolge die Aktivitäten der Interessenvertretung allein um den Standort Deutschland und den Erhalt der Arbeitsplätze in Deutschland. „Es überwog hier zumeist die Grundeinstellung: ‚Was bringt uns eigentlich die Sozialcharta? Das meiste, was darin gefordert wird, haben wir doch bereits‘“ (ebenda). So galten zunächst nur wenige Punkte der Charta, wie bspw. der Schutz vor jeglicher Diskriminierung und Mobbing, als bedeutsam für die hiesigen Verhältnisse und damit als Instrument, um auf diesem Feld aktiv werden zu können. Letztlich bedeutete die Sozialcharta für die deutsche Interessenvertretung vor allem einen Prozess der Öffnung für die Realität anderer Werke des Unternehmens und eine veränderte Wahrnehmung von Beschäftigten im Ausland, die nun nicht mehr nur als „mögliche Billigkonkurrenten“ erschienen. Heimbrecht formuliert dies folgendermaßen: „Die Aufgabe des Betriebsrates ist es, die Kolleginnen und Kollegen der in der Faber-Castell-Gruppe Arbeitenden von der gegenseitigen Abhängigkeit zu überzeugen. Die Beschäftigten im Ausland stellen keine Konkurrenz für die in Deutschland Arbeitenden dar, im Gegenteil werden durch die Arbeit der Kollegen in den einzelnen Ländern die Arbeitsplätze in Deutschland gesichert. Die Sozialcharta leistet dabei Hilfestellung und soll zum Nutzen aller Mitarbeiter der Faber-Castell Gruppe dienen. (...) Wir wollen erreichen, dass alle Mitarbeiter in den 15 Produktionsstätten weltweit stolz sein können, bei Faber-Castell beschäftigt zu sein, weil die Verbesserung durch die Sozialcharta auch die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit fördert“ (Heimbrecht 2002).

Nach Einschätzung von Heimbrecht ist es durch die Sozialcharta weltweit gelungen, dass Gewerkschaften in allen Werken Zugang zu den Betrieben erhalten. In Malaysia, Indien oder Indonesien wurden inzwischen auch die lokalen Gewerkschaften in den Prozess der Sozialcharta miteinbezogen, wobei in Indonesien die betriebliche Interessenvertretung und die lokal zuständige Gewerkschaft zusammengeführt werden konnten.

Direkte internationale Kooperationen bzw. o.g. internationale lebendige Arbeitszusammenhänge zwischen Interessenvertretungen einzelner Werke von Faber-Castell sind dabei bisher noch nicht entstanden. Nach Verständnis der betrieblichen InteressenvertreterInnen in Deutschland ist die Unterstützung einer wirklichen Organisation der Werke als auch zukünftige Kooperationsmöglichkeiten Aufgabe des Internationalen Berufssekretariates IBBH. Nach Angaben des zuständigen IBBH-Vertreters Marion Hellmann ist jedoch vorerst eine konkrete internationale Kooperation der betrieblichen Vertretungen nicht vorgesehen, da dies eher der Funktion eines Weltbetriebsrats zugesprochen wird. Aus gewerkschaftlicher Sicht wünschenswert wäre dagegen durchaus, dass auch unterhalb eines Weltbetriebsrates gemeinsame Aktivitäten zwischen den Belegschaften in Zukunft ermutigt, gesucht und gefördert würden. Die Zusammenarbeit der zuständigen nationalen Gewerkschaften im Zuge des Verifikationsprozesses böte hierfür möglicherweise eine gute Voraussetzung. Beispiele internationaler Belegschaftskontakte und -austausche wie etwa bei dem Unternehmen DaimlerChrysler zeigen, dass trotz Schwierigkeiten aufgrund von Sprachbarrieren oder Gewerkschaftskulturen dieser Austausch für die eigene Praxis und den Umgang mit konkreten Problemen wie bspw. Arbeitssicherheit und Gesundheit, neue Formen der Arbeitsorganisation etc. äußerst fruchtbar und hilfreich ist.



## 4. Gesamtbewertung des Unternehmenskodexes von Faber-Castell

Angesichts der strukturellen Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse in den Prozessen der Globalisierung kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in Ländern der sogenannten Dritten Welt ohne die Veränderung der Verschuldungssituation dieser Länder, ohne eine Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung oder anderen Bedingungen der Globalisierung grundlegend ändern. Ärmere Nationen bleiben in einem verzweifelten Wettbewerb um die Ansiedlung ausländischer Investitionen und Unternehmen gefangen.

Es ist deshalb noch einmal zu betonen, dass eine international verbindliche Regelung zur Einhaltung von Kernarbeitsrechten, einschließlich eines effektiven Sanktionsmechanismus etwa im Rahmen von Sozialklauseln in der WTO, durch Instrumentarien wie den Verhaltenskodizes nicht zu ersetzen ist. Solche Sozialklauseln würden nicht nur einzelne Unternehmen betreffen, sondern *alle* Firmen in den WTO-Mitgliedsstaaten, die ihre Produkte grenzüberschreitend anbieten. Die Mitgliedsländer der WTO wären zudem angehalten, diesen Rechten auch gegenüber den Produzenten für die jeweils heimischen Märkte Geltung zu verschaffen (vgl. Scherrer/Greven 2001).

Angesichts des bisherigen Scheiterns der Bemühungen der ILO bzw. über Sozialklauseln im Rahmen der WTO ein effektives internationales Arbeitsregime zu verankern, ist es indessen notwendig, neue Instrumente zur Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards zu suchen und zu entwickeln. International geschieht dies derzeit jedoch aus einer Position der Schwäche von Gewerkschaften und der weltweiten Zivilgesellschaft, eben genannte Sozialstandards international nicht zur Durchsetzung verhelfen zu können. Verhaltenskodizes von Unternehmen – als eines dieser neu diskutierten Instrumentarien – sind deshalb einerseits kritisch zu beurteilen, da die Gefahr besteht, dass sie von zahlreichen Unternehmen in der Praxis lediglich zu Werbezwecken genutzt werden. Kodizes mit klar definierten Mindeststandards und Elementen einer unabhängigen und transparenten Verifizierung unter Einbezug von Gewerkschaften und NGOs beinhalten aber andererseits auch das Potential zur Verbesserung von Arbeitsnormen, indem durch sie ein Freiraum für die Organisation der Beschäftigten eröffnet wird. In der Selbstorganisation der Beschäftigten liegt ein wesentlicher Schlüssel, soziale Standards in Ländern der so genannten Dritten Welt zu verbessern und dauerhaft zu garantieren, indem Beschäftigte die Mittel und Möglichkeiten erhalten, selbst Verhandlungen mit dem jeweiligen Management ihrer Betriebe, mit multinationalen Konzernen und mit lokalen Behörden zu führen. Die Durch- und Umsetzung von Unternehmenskodizes bietet hierfür ein Instrument, das sich allerdings in der Praxis bewähren muss. Gewerkschaften und NGOs haben dafür zu sorgen, dass die Einrichtung von Kodizes Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Realität fördern. Sie dürfen nicht als Ersatz für grundlegende, staatlich garantierte ArbeiterInnenrechte, nicht als Mittel zur Umgehung von Gewerkschaften und nicht als Konkurrenz zu Tarifverhandlungen verwendet werden.

Unter den genannten Einschränkungen der Tragweite von Unternehmenskodizes ist die Sozialcharta von Faber-Castell ausgesprochen positiv zu bewerten und kann hinsichtlich der Umsetzung und Verifikation sowie des Einbezugs von Gewerkschaften als Modell für andere Unternehmen gelten. Der Unternehmenskodex ist ein Beispiel dafür,

- wie Gewerkschaften und existierende betriebliche Interessenvertretungen bei der Planung, der Festlegung der Inhalte, Regeln und Verfahren der Überprüfung und Verifikation von Unternehmenskodizes beteiligt werden können,
- wie weltweit Transparenz über die Arbeits- und Sozialbedingungen aller Werke geschaffen werden kann,
- wie die Umsetzung eines Kodexes, seine Verifizierung und die kontinuierliche Verbesserung von Standards in relevante Betriebsführungssysteme dauerhaft und verbindlich integriert und sichergestellt werden kann,

- welche strukturellen Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten dafür bereit zu stellen sind, und
- inwiefern Spielräume eröffnet werden können, die (gewerkschaftliche) Organisation von Beschäftigten weltweit zu unterstützen.

Eine zukünftige Herausforderung für Unternehmen und Gewerkschaften wird im Falle Faber-Castells insbesondere die Einbindung der Zulieferer sein. Internationale Erfahrungen zeigen, dass dies wesentlich schwieriger als innerhalb eines Unternehmens ist, da Widerstände gegenüber einer gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten von Zulieferunternehmen in der Regel wesentlich größer sind.

Insgesamt wird allerdings auch deutlich, dass die Arbeit von Gewerkschaften und Interessenvertretungen nicht bei der Vereinbarung und Umsetzung eines Kodexes aufhören, sondern hier erst beginnen. Das Beispiel Faber-Castell zeigt darüber hinaus, dass es aus gewerkschaftlicher Sicht neben der inhaltlichen Sicherung von Rechten unbedingt der tatsächlichen Einrichtung von Interessenvertretungen in allen Werken bedarf, um eine kontinuierliche Verbesserung von Sozialstandards dauerhaft sicher zu stellen und die Beteiligung aller Beschäftigten zu ermöglichen. Direkte internationale Kooperationen bzw. o.g. internationale lebendige Arbeitszusammenhänge zwischen Interessenvertretungen einzelner Werke von Faber-Castell wurden bisher noch nicht aufgebaut. Wünschenswert wäre, dass nationale und internationale Organisationsstrategien für die einzelnen Werke und internationale Kooperationsformen und Arbeitszusammenhänge zwischen (Gewerkschaften und) Interessenvertretungen auch künftig weiter entwickelt würden, um den Spielraum, den der Unternehmenskodex bietet, effektiv zu nutzen. Dies stellt sicherlich eine der größten Herausforderungen für die internationale Gewerkschaftsbewegung dar.

# Literatur

- Belch, Hermann, 2001: „Integration ‚Soziales‘ in das Management-System.“ In: IG Metall Vorstand, Hans-Böckler-Stiftung, DGB Bildungswerk (Hrsg.). S. 34.
- Belch, Hermann, 2002: „Faber-Castell: Ein Unternehmen stellt sich vor.“ Vortrag vom 10.6.2002 auf dem *Forum Eine Welt – Globalisierung und Arbeitnehmerrechte* der SPD, Berlin.
- CCC (Clean Clothes Campaign), 2000: „Using Codes of Conduct: Some background for the CCC strategy debate.“ In: CCC newsletter no. 13, S. 18-23.
- Dent, Kelly, 2000a: *Some Preliminary Comments on a Living Wage for Sri Lankan Garment (and related industries) Workers*. TIE Asia (tieasia@sri.lanka.net). Work paper.
- Dent, Kelly, 2000b: *Codes of Conduct*. TIE Asia. Internal Document.
- Faber-Castell, 2000: *Vereinbarung zwischen der A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co und der IG Metall/Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter, IBBH*. www.Faber-Castell.com.
- Heidel, Klaus, 2000: „Auf eigenen Füßen: Mit dem Markt den Markt regulieren?“ In: *Werk- und Leseheft Brot für die Welt*, 42. Aktion 2000/2001, S. 50-55.
- Heimbrecht, Holger, 2002: „Über den Tellerrand hinausschauen.“ In: IG Metall Vorstand, Hans-Böckler-Stiftung, DGB Bildungswerk (Hrsg.). S. 16-17.
- Hensman, Rohini, 2001: „Globalisation and Labour Rights: A Confused Debate.“ In: *express* Nr. 1, S. 16 und Nr. 2, S. 13 f.
- IAO (Internationale Arbeitsorganisation), 1998: *Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen*. Genf, 18. Juni.
- ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), 1999: *Building Workers' Human Rights Into the Global Trading System*. Brussels.
- IG Metall, Friedrich Ebert Stiftung, DGB Bildungswerk (Hrsg.), 2001: *Weltweit gegen Sozialdumping*. Frankfurt am Main.
- IG Metall Vorstand, Hans-Böckler-Stiftung, DGB-Bildungswerk (Hrsg.), 2002: *Internationale Solidarität in einer globalen Welt*. Workshop: Verhaltenskodizes in multinationalen Unternehmen. Frankfurt.
- ILO (International Labour Organization), 1998: *Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues*, GB.273/WP/SDL/1 (Rev.1), 273rd Session, November, Geneva.
- Justice, Dwight W., 2000: *The new codes of conduct and the social partners*. Brussels (<http://www.icftu.org>, 7. September 2000).
- Kearney, Neil/Dwight, Justice, 2001: „Die neuen Verhaltenskodizes: Einige Fragen und Antworten.“ In: IG Metall Vorstand, Friedrich Ebert Stiftung, DGB-Bildungswerk (Hrsg.). S. 15-24.
- Klein, Naomi, 2001: *No Logo! Der Kampf der Global Players um Marktmacht. Ein Spiel mit vielen Verlierern und wenigen Gewinnern*. Riemann.
- Kocks, Peter, 2002: „Soziale Dimension vernachlässigt.“ In: IG Metall Vorstand, Hans-Böckler-Stiftung, DGB-Bildungswerk (Hrsg.). S. 26-29.
- Köhnen, Heiner, 2002: *Haben Menschenrechtsverletzungen ein System? Wal-Mart's Verhaltenskodex und die Realität bei Zulieferern in ausgewählten Ländern*. HBS-Arbeitspapier 11051.
- Köpke, Ronald, 2001: „Independent Monitoring in the Caribbean Basin“. In: Scherrer/Greven (Hrsg.), S. 101-106.
- Labour Behind the Label (Hrsg.), 2001: *Wearing Thin. The State of Pay in the Fashion Industry 2000-2001*. Norwich.

- LARIC (Labour Rights in China), 1999: *No illusions against the Global Cosmetic SA 8000*. Asian Monitor Resource Center, China Labour Bulletin, Hong Kong Christian Industrial Committee, Hong Kong Confederation of Trade Unions. Hongkong, June.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2000: *Codes of Corporate Conduct: An Expanded Review of Their Contents*. Working Party of the Trade Committee, April 4-5, Paris. OECD (TD/TC/WP(99)56/REV1).
- Piepel, Klaus, 2000: *Soziensiegel und Verhaltenskodizes. Eine Standortbestimmung*. Fair Trade Policy No. 2. Misereor und Brot für die Welt.
- Rohde, Wolfgang, 2002: „Globalisierung sozial gestalten.“ In: IG Metall Vorstand, Hans-Böckler-Stiftung, DGB-Bildungswerk (Hrsg.). S. 5-10.
- Scherrer, Christoph; Thomas Greven, 2001: *Global Rules for Trade*. Westfälisches Dampfboot.
- Steele, David, 2000: The „Living Wage“ Clause in the ETI Base Code. <http://www.ethicaltrade.org/pub/publications/2000/06-livwage>.
- Südwind (Hrsg.) 1997: *Kleiderproduktion mit Haken und Ösen*. Texte 6. Siegburg.
- Südwind (Hrsg.), 2000: *Das Kreuz mit dem Faden. Indonesierinnen nähren für deutsche Modemultis*. Texte 11. Siegburg.
- Wick, Ingeborg, 1999: „Frauenarbeit in Freien Produktionszonen.“ In: „Globalisierung und Peripherie – Umstrukturierung in Lateinamerika, Afrika, Asien.“ In: HSK 14, Frankfurt/Wien, S. 189-208.
- Wick, Ingeborg, 2001a: „Verhaltenskodizes – Werbegag oder Hebel für Beschäftigte?“ In: IG Metall Vorstand, Friedrich Ebert Stiftung, DGB-Bildungswerk (Hg.). S. 25-61.
- Wick, Ingeborg, 2001b: *Worker's tool or PR ploy?* Friedrich-Ebert-Stiftung, Südwind.

# Anhang 1

## Der IBFG/IBS-Basis-Verhaltenskodex zu Arbeitspraktiken

### Präambel

1. *(Name des Unternehmens)* erkennt seine Verantwortung gegenüber den Beschäftigten für die Bedingungen, unter denen seine Produkte hergestellt bzw. seine Dienstleistungen erbracht werden, sowie die Tatsache an, dass sich diese Verantwortung auf alle Beschäftigten erstreckt, die Produkte oder Dienstleistungen für *(Name des Unternehmens)* herstellen bzw. erbringen, egal ob sie Betriebsangehörige von *(Name des Unternehmens)* sind oder nicht.
2. Alle Beschäftigten, die von *(Name des Unternehmens)* hergestellte, veräußerte oder vertriebene Produkte erzeugen oder Dienstleistungen erbringen, müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen erhalten, und die in den Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138 der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten internationalen Arbeitsnormen müssen geachtet werden.
3. *(Name des Unternehmens)* verlangt von seinen Auftragnehmern, deren Unterauftragnehmern, Hauptlieferanten und Lizenznehmern (Konzessionsinhabern), dass diese Bedingungen geboten und diese Normen geachtet werden, wenn Produkte oder Produktteile für *(Name des Unternehmens)* hergestellt oder vertrieben oder hierfür Dienstleistungen erbracht werden. *(Name des Unternehmens)* stellt vor der Vergabe von Aufträgen an Hauptlieferanten und vor der Verpflichtung von Auftragnehmern und Unterauftragnehmern bzw. vor der Erteilung von Lizenzen fest, ob die Bestimmungen dieses Kodex erfüllt werden können.
4. Im Sinne dieses Kodex bedeutet der Begriff „Auftragnehmer“ jede natürliche oder juristische Person, die einen Vertrag mit *(Name des Unternehmens)* abschließt, um Tätigkeiten zu verrichten oder Dienstleistungen zu erbringen. Der Begriff „Unterauftragnehmer“ bedeutet jede natürliche oder juristische Person, die einen Vertrag mit einem Auftragnehmer, wie oben beschrieben, abschließt, um Tätigkeiten zu verrichten oder Dienstleistungen zu erbringen, die im Zusammenhang mit einem Vertrag mit *(Name des Unternehmens)* stehen oder Bestandteil eines solchen Vertrages sind. Der Begriff „Hauptlieferant“ bedeutet jede natürliche oder juristische Person, die *(Name des Unternehmens)* Material oder Einzelteile liefert, die in die Endprodukte oder in die von *(Name des Unternehmens)* vertriebenen Endprodukte eingehen. Ein Hauptlieferant kann jede Person sein, die Dienstleistungen erbringt, die wiederum als Bestandteil der von *(Name des Unternehmens)* vertriebenen Endprodukte betrachtet werden. Die Begriffe „Lizenznehmer“ und „Konzessionsinhaber“ bedeuten jede natürliche oder juristische Person, die im Rahmen einer vertraglichen Regelung mit *(Name des Unternehmens)* für irgendeinen Zweck den Namen von *(Name des Unternehmens)* oder dessen anerkannte Markennamen oder Logos benutzt.

### Bestimmungen

5. *(Name des Unternehmens)* und seine Auftragnehmer, deren Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten und Lizenznehmer, die an der Produktion und/oder dem Vertrieb von Produkten für *(Name des Unternehmens)* beteiligt sind, haben folgendes zu gewährleisten:

### *FREIWILLIGE BESCHÄFTIGUNG*

Es wird nicht auf Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Gefangenearbeit, zurückgegriffen (IAO-Übereinkommen 29 und 105). Von den Beschäftigten wird nicht verlangt, dass sie eine „Kaution“ oder ihre Ausweispapiere beim Arbeitgeber hinterlegen.

### *KEINE DISKRIMINIERUNG BEI DER BESCHÄFTIGUNG*

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

### *KEIN EINSATZ VON KINDERARBEIT*

Es wird nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen. Es werden nur Beschäftigte eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben, je nachdem, was höher ist (IAO-Übereinkommen 138). Es wird angemessene finanzielle Hilfe für den Übergang geleistet, und den ersetzten Kinderarbeitern werden geeignete Bildungsmöglichkeiten angeboten.

### *ACHTUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DES RECHTES AUF TARIFVERHANDLUNGEN*

Das Recht aller Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98). Die Vertreter der Beschäftigten werden nicht diskriminiert und haben Zugang zu allen Arbeitsstätten, damit sie ihre Vertretungsfunktion ausüben können (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143).

Die Arbeitgeber nehmen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften ein und sind ihrer Organisationsarbeit gegenüber offen.

### *ZAHLUNG AUSREICHENDER LÖHNE*

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestnormen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu erfüllen und noch so viel übrigzulassen, dass ein Teil zur freien Verfügung steht.

Abzüge vom Lohn als Strafmaßnahme sind nicht erlaubt, ebensowenig wie Abzüge vom Lohn, die nicht in der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind, wenn der betroffene Beschäftigte dies nicht ausdrücklich gestattet hat. Alle Beschäftigten erhalten vor ihrem Arbeitsantritt schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen, und vor jeder Lohnauszahlung erhalten sie nähere Angaben über den Lohn der betreffenden Periode.

### *KEINE ÜBERMÄSSIG LANGEN ARBEITSZEITEN*

Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Industrienormen festzulegen. Die Beschäftigten dürfen in jedem Fall nicht regelmäßig aufgefordert werden, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, und sie müssen in jeder 7-Tage-Periode mindestens einen Tag freihaben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und sind stets zu einem höheren Satz zu vergüten.

### *MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN*

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der besten Arbeitsschutzpraxis Vorschub zu leisten, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industrie und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Misshandlungen, die Androhung körperlicher Misshand-

lungen, ungewöhnliche Strafen oder disziplinarische Maßnahmen, sexuelle und sonstige Belästigungen sowie Einschüchterungen seitens des Arbeitgebers sind streng verboten.

#### *EIN FESTES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS*

Die Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich im Rahmen der Arbeits- und Sozialgesetzgebung aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarungen oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fertigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen, umgangen werden. Jüngere Beschäftigte erhalten die Gelegenheit, sich an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen zu beteiligen.

### **(Schlussteil)**

6. Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten und Lizenznehmer (Konzessionsinhaber) verpflichten sich, die Durchführung und Überwachung dieses Kodex zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem:
  - *(Name des Unternehmens)* einschlägige Informationen über ihre Tätigkeiten geliefert werden;
  - jederzeit eine Prüfung ihrer Arbeitsstätten und Tätigkeiten durch anerkannte Inspektoren zugelassen wird;
  - Aufzeichnungen über die Namen, das Alter, die Arbeitszeit und die gezahlten Löhne für alle Beschäftigten geführt und diese anerkannten Inspektoren auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden;
  - die betroffenen Beschäftigten sowohl mündlich als auch schriftlich über die Bestimmungen dieses Kodex unterrichtet werden; und
  - keine Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen im Falle von Beschäftigten zum Tragen kommen, die Informationen im Zusammenhang mit der Einhaltung dieses Kodex geliefert haben.
7. Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten und Lizenznehmer (Konzessionsinhaber), die erwiesenermaßen gegen eine oder mehrere Bestimmungen des Kodex verstoßen haben, verwirken das Recht, Waren für *(Name des Unternehmens)* zu produzieren oder deren Produktion zu organisieren oder Dienstleistungen für *(Name des Unternehmens)* zu erbringen;
8. Fragen bezüglich der Auslegung der Bedeutung der Bestimmungen dieses Kodex werden gemäß dem Verfahren geklärt, das in *(Name der Vereinbarung über die Durchführung und Überwachung zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft oder anderen Organisationen)* beschrieben wird.
9. Die Bestimmungen dieses Kodex stellen lediglich Mindestnormen dar. *(Name des Unternehmens)* hat nicht die Absicht, diese Mindestnormen und -bedingungen als Höchstnormen oder als die einzigen von *(Name des Unternehmens)* erlaubten Bedingungen zu verwenden, wird dies auch nicht tun und wird zudem keinem Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Hauptlieferanten oder Lizenznehmer gestatten, dies zu tun. Darüber hinaus wird *(Name des Unternehmens)* diese Mindestnormen und -bedingungen nicht als Grundlage für irgendeine sonstige Erklärung darüber heranziehen, welche Beschäftigungsnormen oder -bedingungen geboten werden sollten.



## Anhang 2

### VEREINBARUNG

zwischen der

A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co, 90546 Stein

und der

Industriegewerkschaft Metall/Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter, IBBH

Das Unternehmen Faber-Castell mit Hauptsitz in Stein bei Nürnberg, Deutschland, ist ein weltweit führender Schreib-, Zeichen- und Malgeräte- sowie Kosmetikstiftehersteller. Faber-Castell ist in über 100 Ländern auf allen Kontinenten vertreten. Es bestehen weltweit 9 Produktions- und 19 Vertriebsgesellschaften.

Faber-Castell's Entwicklung vom mittelständischen Betrieb zum weltweit agierenden Unternehmen spiegelt die zunehmende Globalisierung und die Internationalisierung des Handels mit Gütern wieder. Dieses Unternehmen hat eine reiche historische Tradition und ist geprägt durch Kompetenz und Tradition, hohe Qualität, Innovation, umweltverträgliche Praktiken, soziales und ethisches Engagement.

Faber-Castell stellt sich der sozialen und ethischen Verantwortung, die sich aus der Globalisierung des Unternehmens und seiner Märkte ergibt. Deshalb verpflichtet sich Faber-Castell in seinen Hersteller- und Vertriebsunternehmen weltweit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen anzustreben, die mindestens den Erfordernissen von vereinbarten Tarifverträgen und/oder der nationalen Gesetzgebung entsprechen. Die Hersteller- und Vertriebsunternehmen, die von Faber-Castell kontrolliert werden, müssen auch die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) einhalten, die auf ihre Geschäftstätigkeiten Anwendung finden. Das bedeutet zum Beispiel das Verbot von Kinderarbeit und das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten und an freien Tarifverhandlungen teilnehmen zu können.

Faber-Castell verpflichtet sich, die (...) aufgeführten Standards und Empfehlungen einzuhalten. Der Verhaltenskodex wird an allen Arbeitsplätzen in den jeweiligen Sprachen vorhanden sein.

Ein Ausschuss überwacht die Umsetzung der Vereinbarung in jeder der drei Regionen. Dieser Überwachungsausschuss (monitoring committee) wird paritätisch mit Faber-Castell Vertretern und IG Metall/IBBH Vertretern besetzt. Der Ausschuss trifft sich mindestens alle 2 Jahre und soll möglichst seine Sitzungen an den Orten der Hersteller- und Vertriebsfirmen abhalten. Die Beteiligten erhalten alle zur Durchführung ihres Mandats notwendigen Informationen.

Wenn Hersteller- und Vertriebsfirmen nicht den in Anlage 1 definierten Verhaltenskodex einhalten, wird der Überwachungsausschuss den Sachverhalt prüfen und entsprechende Maßnahmen vorschlagen.

Stein, 3. März 2000

A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand

Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter, IBBH

# Der Unternehmenskodex Faber-Castell

Zu der Vereinbarung zwischen der A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co und der Industriegewerkschaft Metall/Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter, IBBH

Verhaltenskodex hinsichtlich der Rechte der Arbeitnehmer/innen

## 1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit geben (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105). Arbeitnehmer/innen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kaution“ zu hinterlegen oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

## 2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung wird gewährleistet, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111).

## 3. Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur Arbeitnehmer/innen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Übereinkommen Nr. 138).

## 4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller Arbeitnehmer/innen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten wird anerkannt (IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98).

Arbeitnehmersvertreter/innen dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zu all den Arbeitsplätzen, wie dies die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion erfordert (IAO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit der Gewerkschaften einnehmen und deren Aktivitäten hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein.

## 5. Zahlung ausreichender Löhne

Löhne und andere Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen oder den für die Industrie geltenden Mindeststandards entsprechen.

Lohnabzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden Arbeitnehmer/innen sind nicht gestattet, außer wenn diese durch nationale Gesetze begründet sind. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in ihrer Sprache schriftliche und verständliche Informationen über ihren Lohn vor Arbeitsaufnahme und eine schriftliche Aufschlüsselung ihres Lohns bei jeder Auszahlung.

## 6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden Gesetzen oder nationalen Tarifverträgen für jede Branche festzulegen.

## 7. Arbeitssicherheit und anständige Arbeitsbedingungen

Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird gewährleistet und optimale Gesundheits- und Sicherheitspraktiken werden gefördert und zwar unter Berücksichtigung des aktuellen Wissenstandes der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren.

Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

## 8. Beschäftigungsbedingungen werden festgelegt

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der nationalen Arbeitsgesetzgebung und der Regelungen zum sozialen Schutz auf der Grundlage eines regulären Beschäftigungsverhältnisses werden eingehalten.

# Abkürzungen

CCC	Clean Clothes Campaign
CEPAA	Council on Economic Priorities Accreditation Agency
ETI	Ethical Trading Initiative
ETUF-TCL	European Unions of the Textile and Apparel Sector
EURATEX	European Apparel and Textile Organization
FLA	Fair Labor Association
FPZ	Freie Produktionszonen
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade/Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
IAO/ILO	Internationale Arbeitsorganisation/International Labour Organization
IBFG/ ICFTU	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften/ International Confederation of Free Trade Unions
IBBH/IFBWW	Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter/International Federation of Building and Wood Workers
IBS	Internationales Berufssekretariat
IWF	Internationaler Währungsfond
LARIC	Labour Rights in China
NGO/NGO	Nichtregierungsorganisation/Non-Governmental Organization
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
SA 8000	Social Accountability 8000
TIE	Transnationals Information Exchange
TME	Toy Manufacturers of Europe
WRC	Worker Rights Consortium
WTO	World Trade Organization



## **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

## **Mitbestimmungsförderung und -beratung**

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

## **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

## **Forschungsförderung**

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

## **Studienförderung**

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Im Magazin „Mitbestimmung“ und den „WSI-Mitteilungen“ informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefax: 0211/7778 - 225  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.





