

NADELSTICHE VON VERBRAUCHERINNEN:

MODEMULTIS IN BEWEGUNG

Die Entwicklung von Verhaltenskodizes seit 1992



NADELSTICHE VON VERBRAUCHERINNEN: MODEMULTIS IN BEWEGUNG

Die Entwicklung von Verhaltenskodizes seit 1992

VON ULRIKE TSCHERNER, SÜDWIND INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE¹

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Entwicklung von Verhaltenskodizes	5
• adidas – Salomon	5
• C & A	7
• KarstadtQuelle	9
• Metro	11
• Nike	12
• Otto	14
• Peek & Cloppenburg	16
• Puma	17
• Reebok	19
• AVE	21
3. Übersichtstabelle	23
4. Ausblick	24
5. Die Kampagne für Saubere Kleidung	26
6. Das SÜDWIND Institut	27

Impressum

Erscheinungsort und Datum: Siegburg, November 2003

Herausgeber: SÜDWIND e.V., Lindenstr. 58–60, 53721 Siegburg

Autorin: Ulrike Tscherner

Endkorrektur: Ingeborg Wick

Gestaltung und Satz: frank.zander@frazade

Titelfoto: Tünnies, Arbeiterfotografie (Denkmal-Aktion 29./30.4.02 Köln)

Druck: Druckhaus Süd GmbH, Köln

ISBN: 3-929704-22-6

Dank: SÜDWIND dankt dem Katholischen Fonds für einen Zuschuss zur Erstellung dieser Broschüre.

¹ Diese Untersuchung wurde dem Südwind Institut freundlicherweise zur Verfügung gestellt. Sie ist Teil der Vorarbeit zur Ausstellung »Globalia«, die 2004 im Frauenmuseum Bonn stattfinden wird.

1. EINLEITUNG



Arbeitsbedingungen im Abwärtstrend...

Seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts wird ein immer größerer Anteil unserer Sportschuhe und Kleidung in Entwicklungs- und Schwellenländern hergestellt. Billige Arbeitskräfte und niedrige Produktionskosten dort vergrößern die Gewinnspannen transnationaler Unternehmen. Durch den internationalisierten Wettbewerb haben sich die Arbeitsbedingungen in den Zuliefererbetrieben dabei zunehmend verschlechtert. Sowohl einzelne Fabriken als auch Entwicklungsländer konkurrieren gegeneinander – besonders durch die Einrichtung von »Freien Exportzonen«. Zum Vorteil ausländischer Investoren sind in diesen Zoll- und Steuerklaven die nationalen Arbeitsgesetze oft außer Kraft gesetzt. Auf der anderen Seite drängt das Wettrennen der Branchenmultis zu immer kürzeren Produktionszeiten und immer spektakuläreren und teureren Werbeaktionen. So versuchen sich die großen Unternehmen gegenseitig aus der Bahn zu kicken – auf Kosten der ArbeiterInnen.

Die VerbraucherInnen reagieren...

Gleichzeitig hat sich aber auch seit den 70er Jahren eine zunehmend vernetzte Gegenbewegung gebildet. Ökologische, feministische, gewerkschaftliche, kirchliche und allgemein globalisierungskritische Gruppen, vor allem die »Kampagne für Saubere Kleidung« (CCC: Clean Clothes Campaign) in Europa und die Anti-Sweatshop-Bewegung in den USA, übten öffentlichen Druck auf transnationale Unternehmen aus. Lange Zeit jedoch leugneten die Multis ihre soziale Verantwortung und verwiesen auf die Zuliefererbetriebe und die Regierungen der Drittwelt-Länder. Erst Anfang der 90er Jahre setzte hier eine Wende ein. Global verantwortlich handeln, Selbstverpflichtung, Transparenz und offener Dialog unter Partnern hieß nunmehr das Motto; die Verhaltenskodizes kamen in Mode. In diesen Kodizes verpflichteten sich Unternehmen, auf be-

stimmte Standards bei der weltweiten Herstellung ihrer Güter zu achten. Kaum ein großes Unternehmen, das seit dieser Zeit keine Beschaffungsregeln aufgestellt hat.

Wo gibt's denn nun die »sauberen« Kleider?

Unter welchen Bedingungen wird unsere Kleidung hergestellt? Wo gibt es sozialverträglich hergestellte Sportschuhe zu kaufen? Was bringen Kampagnen für »Saubere« Kleidung? – Das sind Fragen, die VerbraucherInnen immer wieder stellen. Leider gibt es zur Zeit noch keine Kaufempfehlung für den Massenkonsum – unmenschliche Arbeitsbedingungen sind in den weltweiten Kleider- und Schuhfabriken weiterhin an der Tagesordnung und fair hergestellte Alternativprodukte rar. Trotzdem können VerbraucherInnen auf erste Erfolge ihrer Proteste verweisen: ihre Öffentlichkeitskampagnen haben zahlreiche Unternehmen herausgefordert, zu ihrer Sozialverantwortung bei globalen Zulieferern zu stehen und diese Verpflichtung zunehmend schärfer zu fassen. Auch im Bereich der Kontrolle dieses Engagements gibt es Fortschritte. So hat sich im Juli 2003 der Textil-Versand Hess Natur in einem entsprechenden Pilot-Projekt zu einer Zusammenarbeit mit der »Kampagne für Saubere Kleidung« bereit erklärt – als erstes deutsches Unternehmen.

Fortentwicklung von Verhaltenskodizes: Stichwort Sozialstandards

Ein wichtiger Ansatz zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Beschaffungspolitik sind Verhaltenskodizes, die transnationale Unternehmen seit Beginn der 90er Jahre aufgestellt haben. Sie legen fest, welche Sozialstandards in den Zuliefererfabriken umgesetzt werden sollen und wer dies kontrolliert. Ein Kodex ist zwar keine Garantie für die Umsetzung der



MAQUILA-ARBEITERIN IN DER FREIEN EXPORTZONE »LAS MERCEDES« IN MANAGUA/NICARAGUA

Bestimmungen, doch immerhin ein wichtiges Dokument, in dem schwarz auf weiß bestimmte Arbeitsrechte anerkannt werden – also implizit ein Eingeständnis sowohl der Problematik als auch des Handlungsbedarfs.

Gerade vor dem Hintergrund, dass die Verantwortung für die Produktionsbedingungen in streng juristisch gesprochen »unabhängigen« Zulieferbetrieben von den Auftraggebern zunächst abgelehnt worden war, ist es interessant zu sehen, wie im Laufe der Zeit Verhaltenskodizes eingerichtet und verändert worden sind. Zwar ist die Frage einer dauerhaften unabhängigen Kontrolle noch weitgehend ungelöst, doch sind die Sozialstandards in den Verhaltenskodizes ein wichtiger Indikator dafür, in wieweit die Unternehmen überhaupt bereit sind, den ArbeiterInnen größere Rechte (z.B. zu Tarifverhandlungen) und eine faire Bezahlung zuzubilligen.

Untersucht werden im Folgenden neun transnationale Unternehmen sowie die AVE (Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels), wobei der zentrale Punkt die Entwicklung der Sozialstandards in den Verhaltenskodizes ist. Betrachtet werden die Kodizes ab dem Zeitpunkt, zu dem sie der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden.

² Wick, Ingeborg (2003): Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice. Friedrich-Ebert-Stiftung/Südwind, sowie Wick, Ingeborg: »Verhaltenskodizes – Werbegags oder Hebel für die Beschäftigten?«, in: IG Metall/Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.)(2001):Weltweit gegen Sozialdumping. Frankfurt a.M.

Bezüglich der Entwicklung von Kontrollsystemen verweisen wir vor allem auf die Publikation »Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice« und auf die IG Metall-Broschüre »Weltweit gegen Sozialdumping«, in denen die Mitarbeit von Unternehmen in unabhängigen Kontrolleinrichtungen beschrieben wird, die in den letzten Jahren in den USA und in Europa gegründet worden sind.²

Die wichtigste Referenz zur folgenden Beurteilung dieser Kodizes sind die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einer Unterorganisation der UNO, in der Staaten, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen vertreten sind. Die vorliegende Untersuchung orientiert sich an der Auswahl von ILO-Konventionen, die der Internationale Bund Freier Gewerkschaften in einem Modellkodex von 1997 vorgekommen hat. Ein besonderes Gewicht kommt dabei den Kernarbeitsnormen der ILO zu, die für alle ILO-Mitgliedsstaaten verbindlich sind. Zu ihnen zählen das Verbot von Zwangsarbeit, von Diskriminierung und von Kinderarbeit, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektiv- (Tarif-) Verhandlungen. Diese fünf Forderungen sind in den Tabellen besonders hervorgehoben.

Unkompliziert einzuordnen waren in dieser vergleichenden Untersuchung die Forderungen zur menschenwürdigen Behandlung, zur Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie zum Verbot von Zwangsarbeit. In Hinsicht auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen war zu beachten, dass in manchen Kodizes diese Forderungen nur in soweit gestellt werden, wie sie den lokalen gesetzlichen Regelungen entsprechen – was im Fall Chinas das Verbot freier Gewerkschaften unterstützt. Diese eingeschränkte Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit wurde in der Auswertung negativ gewertet, allerdings jeweils mit Anmerkung. Schwierig war die Behandlung des Diskriminierungsverbots, das teilweise sehr knapp, teilweise unter Angabe der verschiedenen Diskriminierungsgründe aufgestellt wird. Sowohl hier als auch bezüglich des Kinderarbeitsverbots wurde nur berücksichtigt, ob diese Forderungen generell gestellt werden. Beim Kinderarbeitsverbot wird jeweils das niedrigste erlaubte Beschäftigungsalter in den Tabellen angegeben (das gemäß ILO-Konventionen bei 15 Jahren liegt). Für die Forderung nach »existenzsichernden Löhnen« wiederum wird die Definition der ILO und der UNO zugrundegelegt, nach der sowohl die Grundbedürfnisse der Beschäftigten als auch die der abhängigen Familienmitglieder berücksichtigt werden müssen und gewisse Ersparnisse möglich sein sollen.

2. ENTWICKLUNG VON VERHALTENSKODIZES

adidas-Salomon: Verhaltenskodex-Entwicklung 1998–2003

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1998	✓	✓	✓ Mindestalter ab 14 Jahre	✓	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn ³	✓	✓ abgesehen von Ausnahmen	✓	○
2001	✓	✓	✓ Mindestalter ab 15 Jahre	✓	✓	○ mindestens Mindestlohn/ Branchenlohn ⁴	✓	✓ abgesehen von Ausnahmen	✓	○

Sowohl die Verhaltenskodex-Version von 1998 als auch die heute noch gültige von 2001 verlangen grundsätzlich die Einhaltung der lokalen Gesetze. Anwendung soll der Kodex bei allen Geschäftspartnern – also nicht nur bei Zulieferern, sondern auch bei Subunternehmen, Lizenznehmern u.a. finden. Er dient nach eigenen Angaben nicht nur der Festlegung von Standards, sondern auch als Grundlage für die Auswahl von Geschäftspartnern. Beim Vergleich der beiden Versionen zeigt sich, dass die meisten Bestimmungen verbessert wurden.

AKTIONSMATERIAL DER KAMPAGNE FÜR SAUBERE KLEIDUNG 2000

Fair Play bei der Sportartikelherstellung

Gelbe Karte für adidas

adidas auf Erfolgskurs

Nach einer rasanten Umsatz- und Gewinntrendentwicklung liegt die adidas Salomon AG 1998 unter den Sportartikelherstellern auf Platz zwei der Welt. Der Gewinn konnte allein im Jahre 1997 um sagenhafte 52% auf 677 Millionen DM gesteigert werden. Für Werbung gab die adidas Salomon AG über 800 Millionen DM aus. adidas war Co-Sponsor der Fußball-Weltmeisterschaft 1998 in Frankreich. Für den internationalen Fußballverband eine willkommene Unterstützung – doch auf wessen Kosten?

Das ist nicht fair!

Geplant wird bei den Frauen, die in Asien und Osteuropa Sportartikel für adidas nähen. Monatlich 120 DM verdienen ArbeiterInnen beim japanischen Trikotagenhersteller "Orfeo". Das reicht gerade für ihr "Brot" und Heizungrechnung.

In der zehnjährigen Schichtarbeit "Night Shift" liegt der Monatslohn zwischen 80 und 130 DM. Gearbeitet wird an sieben Tagen die Woche mit täglich bis zu sieben erzwungenen Überstunden – ohne Zuschlag.

Bei "Formosa" in El Salvador nähen junge Frauen 80 bis 70 Stunden die Woche adidas Trikots. Schwere Bräutigam- und Mäntel sind an der Tagesordnung und wer schwanger ist, wird nach dem monatlichen Schwerkraftlohn bezahlt – ohne Abkündigung.

Fortschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Die wichtigste Verbesserung des Kodexes von 2001 gegenüber dem 1998er ist die Aufnahme des **Rechts auf kollektive Verhandlungen**, bzw. auf alternative Verhandlungsformen in Ländern, in denen freie Tarifverhandlungen rechtswidrig sind (z.B. China). Ein Zusatz wurde auch der Forderung nach **Vereinigungsfreiheit** hinzugefügt: Wo unabhängige Gewerkschaften illegal sind, sollen **alternative Organisationsformen** unterstützt werden. Auch im Absatz zum Diskriminierungsverbot wird 2001 speziell die Zugehörigkeit zu jeglicher Vereinigung als Diskriminierungsgrund ausgeschlossen.

Ein weiterer Fortschritt zeigt sich in der Definition von **»Kinderarbeit«**, die im Kodex von 2001 den ILO-Konventionen entsprechend strenger gefasst wurde. So ist das Mindestalter der Beschäftigten – das im ersten Kodex unter gewissen Umständen auf 14 Jahre festgelegt war – im zweiten generell auf 15 Jahre oder älter festgelegt.

Eine Verbesserung gibt es auch in Hinsicht auf die **Lohnforderungen**. In der ersten Version des Kodexes wird die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. des branchenüblichen Lohns (jeweils der höhere) ge-

³ Zusätzlich wird gefordert, dass die Löhne direkt ausgezahlt werden müssen und nur gesetzlich erlaubte Lohnabzüge vorgenommen werden dürfen. Zudem müssen verständliche Lohnabrechnungen ausgegeben werden.

⁴ Zudem wird erklärt, dass Löhne die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen abdecken und gewisse Ersparnisse erlauben sollen.

fordert – der Kodex von 2001 dagegen verlangt, die Löhne müssten gleich oder höher als diese sein und sowohl die Grundbedürfnisse der MitarbeiterInnen abdecken, als auch Ersparnisse erlauben sollen. Damit findet eine Annäherung an die Forderung nach »existenzsichernden Löhnen« statt, die jedoch zusätzlich auf die Befriedigung der Grundbedürfnisse der abhängigen Familienangehörigen abzielt. Neu ist auch die Bestimmung zur Vergütung von **Überstunden**, die über dem normalen Stundenlohn liegen muss, und die Forderung nach Freiwilligkeit von Überstunden. Weiterhin sind 2001 umfangreiche Umweltschutzbestimmungen sowie Regeln zu **Gesundheitsschutz und Sicherheit** der ArbeiterInnen im Kodex aufgenommen worden.

Kontrolle

Während im Verhaltenskodex von 1998 noch keine Rede von Kontrollmechanismen ist, sieht die zweite Version von 2001 eine Überwachung durch die Geschäftspartner selbst, das interne adidas-Monitoring-Team und externe, unabhängige Dritte vor. Seit 1999 ist adidas Mitglied in der US-amerikanischen Überprüfungseinrichtung »Fair Labor Association« (FLA), die zwar unabhängig, aber international umstritten ist, da sie keine Gewerkschaftsmitglieder hat und ihre Sozialstandards schwach sind. Einer Zusammenarbeit mit der deutschen »Kampagne für Saubere Kleidung« zur Überprüfung der Einhaltung der Sozialstandards hat sich adidas bisher nach zwei Ansätzen verweigert.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Im Vergleich zu den anderen Großen der Branche zeigte sich adidas erst sehr spät dazu bereit, für globale Zulieferer eine Sozialverantwortung zu übernehmen. Adidas war für seine abweisende Haltung gegenüber Kritik und Anfragen zu seiner Beschaffungspolitik bekannt, bis sich 1998 mit der Fußball Weltmeisterschaft die Scheinwerfer der Weltpresse auf Arbeitsbedingungen in den Sportartikel-Zuliefererbetrieben richteten. Ein »Monitor«-Bericht desselben Jahres, der unzumutbare Zustände in einer adidas-Zulieferfabrik in El Salvador dokumentierte, sorgte für zusätzliche Öffentlichkeit⁵. Die Unternehmenspolitik von adidas wandelte sich; ein eigener Verhaltenskodex wurde ver-



FOTO: THAI LABOUR CAMPAIGN

EINE VERTRETERIN DER THAI LABOUR CAMPAIGN BEI EINER PROTESTAKTION IN HERZOGENAURACH 2000

öffentlicht, und Anfang 1999 ernannte adidas einen »Weltdirektor für Sozial- und Umweltfragen«, der zusammen mit einem Team von heute 30 Personen die weltweite Einhaltung von Sozialstandards sicherstellen soll. Für das Jahr 2000 gab adidas seinen ersten (jährlich erscheinenden) Sozial- und Umweltbericht heraus.

Heute erklärt adidas auf seiner Website, dass das Unternehmen den Dialog nicht nur mit geschäftlichen Stakeholdern sucht, sondern auch mit Nichtregierungs-Organisationen, RegierungsvertreterInnen und Verbraucherverbänden. Allerdings lehnt adidas eine konkrete Kodex-bezogene Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Gruppen im Stammland Deutschland bis heute ab.

Bezüglich der Informationspolitik wurde die Frage nach den verschiedenen Versionen des adidas-Verhaltenskodexes verbindlich und umgehend beantwortet.

Adidas ist seit 2001 Mitglied des »World Business Council for Sustainable Development« (WBCSD), dem mehr als 150 internationale Unternehmen angehören, der Organisation »Business for Social Responsibility« und der »Vietnam Business Links Initiative«; weiterhin ist adidas Mitglied der »World Federation of Sporting Goods Industry«.

⁵ ARD-Sendung »Monitor«, 13.08.1998

C&A: Verhaltenskodex-Entwicklung 1996–2003

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1996	✓	○	✓ Mindestalter nicht definiert	○	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn ⁶	✓	○	✓ ⁷	○
1998	✓	○	✓ Mindestalter ab 14 Jahre	○ nur sofern vor Ort legal	○	○ Mindestlohn/ Branchenlohn ⁸	✓	○	✓ ⁹	○

Mit seinem Verhaltenskodex von 1996 war C&A das erste Unternehmen, das sich in Deutschland zu seiner globalen Sozialverantwortung öffentlich äußerte. Zwei Jahre später wurde eine überarbeitete Fassung veröffentlicht, die Verbesserungen in einigen Punkten aufweist. Dabei wird die Notwendigkeit betont, den Kodex regelmäßig zu überprüfen und wenn nötig zu überarbeiten. Anwendung findet der C&A-Kodex schon seit seiner ersten Version sowohl auf direkte Lieferanten als auch auf Subunternehmer u.a.. Grundlegend für den C&A-Kodex sind die lokalen gesetzlichen Bestimmungen, auf die explizit verwiesen wird. Der Teil, der die Arbeitsbedingungen selbst betrifft, ist dagegen recht kurz gehalten. Von den Kernarbeitsnormen werden nur wenige aufgenommen, und die betreffenden Bestimmungen sind zudem sehr vage formuliert.

Fortschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Neu aufgenommen ist im zweiten Kodex von 1998 die **Vereinigungsfreiheit**. Eingeschränkt wird sie jedoch durch die Bedingung, dass die entsprechende Organisation einen legalen Status haben muss. Diese Formulierung ist insofern kritisch, als z.B. in China – der weltweit größten Exportnation von Bekleidung – unabhängige Gewerkschaften verboten sind. Während der Kodex von 1996 nur pauschal erklärt, dass **Kinderarbeit** absolut inakzeptabel ist, gibt die zweite Version von 1998 eine klare Definition. Als Mindestalter werden 14 Jahre festgelegt, bzw. das gesetzliche

Mindestalter, sollte dies höher sein. Damit bleibt der C&A-Kodex hinter den ILO-Konventionen zurück, die 15 Jahre als Altersgrenze angeben.

Auch ein Absatz zu Verbesserungsvorschlägen ist 1998 neu in den Kodex aufgenommen worden. Zulieferern, die durch Kündigung der Aufträge sanktioniert wurden, sollen nach Vorlage von **Verbesserungsplänen** die Möglichkeit haben, die Geschäftsbeziehungen wieder aufnehmen zu können. In der C&A-Broschüre »Verantwortlich handeln« heißt es, dass »...es nicht unser Ziel [ist], den Menschen ihre Arbeitsstätte zu nehmen, sondern zu einer Verbesserung der Ar-

⁶ Zusätzlich sollen die Löhne dem Prinzip der fairen und ehrlichen Geschäftsabwicklung entsprechen.

⁷ »We will not tolerate [...] labour which involves physical or mental abuse.«

⁸ Wie im Kodex von 1996.

⁹ Wie im Kodex von 1996.

WORKSHOP VON FRIEDRICH EBERT STIFTUNG UND SÜDWIND-INSTITUT ZU VERHALTENSKODIZES 2002 IN JAKARTA



Foto: I. Wick

beitsbedingungen beizutragen«. Grundsätzlich bleibt die Praxis von Geschäftsabbrüchen wegen der Risiken für die Beschäftigten jedoch problematisch, so lange es kein unabhängiges Kontrollsystem gibt.

Kontrolle

Trotz starker internationaler Kritik hat C&A bis heute an seinem System interner Kontrolle durch die Organisation SOCAM (Service Organisation for Compliance Audit Management) festgehalten. Innerhalb beider Versionen des Kodexes haben die Bereiche Kontrolle und Sanktionen ein großes Gewicht. Obwohl ausdrücklich erklärt wird, dass langfristige Geschäftsbeziehungen mit den Zulieferern angestrebt werden, wird im Absatz »Sanktionen« bei Missachtung des Verhaltenskodexes mit Abbruch der Geschäftsbeziehungen und Aufhebung noch ausstehender Bestellungen gedroht – eine vor dem Hintergrund interner Kontrolle besonders problematische Praxis.

Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (siehe AVE) mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) strebt C&A erstmals auch Schritte in Richtung unabhängiger Kontrollen an, in die auch Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen einbezogen werden sollen.

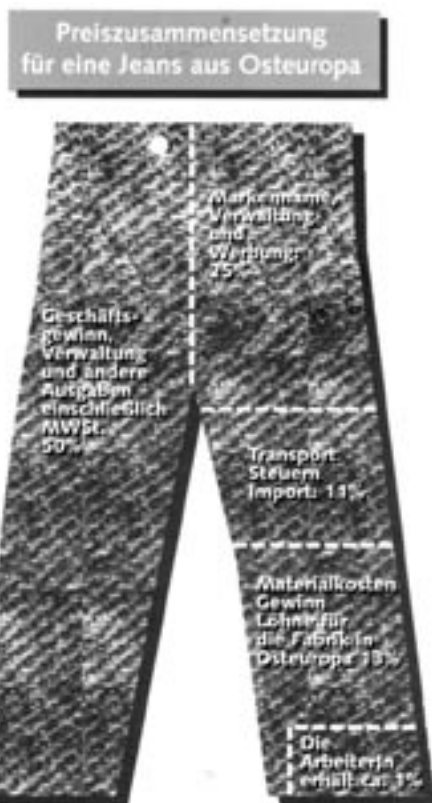


AKTIONSZEITUNG DER KAMPAGNE FÜR SAUBERE KLEIDUNG 2003

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Nachdem C&A seit 1989 lange Missstände geleugnet und sich von Kritik und Nachfragen abgeschottet hatte, zeichnete sich Mitte der 90er Jahre eine Öffnung ab.

Globale Sozialverantwortung ist für C&A zu einem wichtigen Thema geworden, wenn auch ihre Umsetzung aufgrund mangelnder unabhängiger Kontrolle wenig glaubwürdig ist. C&A begegnete der Kritik daran u.a. durch den Verweis auf ein Kooperationsprojekt mit »terre des hommes« in Indien. Auf der Website von C&A wird der Verhaltenskodex und eine allgemeine Erklärung zur Sozialverantwortung veröffentlicht. BesucherInnen der Website werden aufgefordert, Verbesserungsvorschläge und Verstöße gegen den Verhaltenskodex an SOCAM weiterzuleiten. C&A selbst gibt keinen Nachhaltigkeitsbericht heraus und verweist auf Informationen von SOCAM. Zuständig für den Bereich Verhaltenskodex ist bei C&A die Rechtsabteilung. Bezüglich der Informationspolitik ist anzumerken, dass die angeforderten Materialien in gemeinsamer Absprache von C&A und SOCAM verschickt wurden.



QUELLE: CCC-EU 1998

KarstadtQuelle: Verhaltenskodex 2000

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
2000	✓	✓	✓ Mindestalter ab 14 Jahre ¹⁰	✓	○	○ Mindestlohn/Grundbedürfnisse ¹¹	✓	○ lokale Gesetze	✓	○

In Ermangelung eines eigenen Kodexes verwies KarstadtQuelle ab 1999 in der Öffentlichkeit auf den Kodex der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE, siehe Seite 21). Einen eigenen Verhaltenskodex veröffentlichte die KarstadtQuelle AG erst 2000. Dieser Kodex baut auf dem AVE-Kodex auf, wobei die Absätze zu Zwangsarbeit, menschenwürdiger Behandlung und Diskriminierung gleich geblieben sind, in anderen Bereichen aber auch teils Verbesserungen, teils Verschlechterungen zu beobachten sind.

Fortschritte im Vergleich zum AVE-Kodex

In Bezug auf **Überstunden** fordert der KarstadtQuelle-Kodex, dass sie freiwillig geleistet werden sollen und höher als mit dem normalen Stundenlohn vergütet werden müssen. Der AVE-Kodex geht auf den Bereich Überstunden nicht weiter ein. Die Forderungen im Bereich **Gesundheit und Arbeitssicherheit** sind im Gegensatz zum AVE-Kodex sehr ausführlich und

KUNDINNENKARTE DER KAMPAGNE FÜR SAUBERE KLEIDUNG 2001



streng gefasst. Die KarstadtQuelle-Regeln sehen auch eine **schriftliche Dokumentation** über die Einhaltung der Standards vor – im AVE-Kodex wird hierzu nichts erwähnt.

Gültigkeit haben die Forderungen des KarstadtQuelle-Kodexes nur für die direkten Zulieferer, während der AVE-Kodex auch Subunternehmen – wenngleich unspezifisch – mit einbezieht.

Rückschritte im Vergleich zum AVE-Kodex

Die gravierendste Verschlechterung gegenüber dem AVE-Kodex ist, dass das Recht auf kollektive Verhandlungen von KarstadtQuelle nicht aufgenommen wird.

Auch bezüglich der **Kinderarbeit** ist eher von einem Rückschritt zu sprechen. Der KarstadtQuelle-Kodex läßt unter gewissen Bedingungen schon die Einstellung von 14jährigen zu. Der AVE-Kodex dagegen legt zwar explizit keine Altersgrenze fest, doch läßt sich durch den Bezug zu den ILO-Konventionen ein Mindestalter von 15 Jahren ableiten.

Die Details der Forderungen zur **Entlohnung** zeigen eine geringfügige Verschlechterung der KarstadtQuelle-Regeln: während die AVE von den Löhnen »zumindest« eine Befriedigung der Grundbedürfnisse verlangt, heißt es bei KarstadtQuelle, sie müssten »grundsätzlich« die Grundbedürfnisse befriedigen.

¹⁰ In Ländern »mit unzureichend entwickelter Wirtschaft und einem entsprechenden Erziehungssystem« dürfen Personen ab 14 Jahren eingestellt werden, ansonsten ab Überschreitung des Pflichtschulalters oder ab 15 Jahren.

¹¹ Die Rede ist von einer auf Grundlage der örtlichen Verhältnisse »angemessenen Entlohnung«, die eine Befriedigung der Grundbedürfnisse ermöglicht.



KONGRESS DER EUROPÄISCHEN KAMPAGNE FÜR SAUBERE KLEIDUNG, MAI 1998 IN BRÜSSEL

Kontrolle

Der KarstadtQuelle-Kodex sieht eine interne Kontrolle der Standards vor, jedoch auch die Möglichkeit einer externen Kontrolle – die allerdings nicht automatisch eine unabhängige Kontrolle ist, wenn sie z.B. über eine vom Unternehmen beauftragte Wirtschaftsprüfungsfirma abgewickelt wird. Mit der Beteiligung an einem Projekt der AVE (2002 bis 2005) findet jedoch eine Öffnung hin zu einer Kontrolle statt, an der auch Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen beteiligt werden sollen (siehe AVE).

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Die Abteilung »Umwelt und Gesellschaftspolitik« bei KarstadtQuelle besteht seit 2002 und hat 10 MitarbeiterInnen, von denen sich vier schwerpunktmäßig mit dem Bereich Soziales beschäftigen. Hinzu kom-

INTERNATIONALER SPORTKONGRESS DER KAMPAGNE FÜR SAUBERE KLEIDUNG, MAI 2002 IN KÖLN

men die jeweiligen Verantwortlichen in den fast 30 Auslandsbüros. Im Geschäftsbericht 2002 wird auf den Verhaltenskodex Bezug genommen und die Veröffentlichung eines ersten Nachhaltigkeitsberichtes für 2003 angekündigt – bisher gab es nur einen Umweltbericht, in dem dem Thema Sozialverantwortung wenig Platz eingeräumt wurde. Auf der Website findet sich der Verhaltenskodex in einer Kurzversion; für weitere Informationen wird auf die kleine Broschüre »Verantwortlich handeln« verwiesen. Während sich die Abteilung Konzernkommunikation zunächst wenig kooperativ zeigte, wurde die Anfrage der Autorin in der Abteilung Umwelt und Gesellschaftspolitik zügig und unkompliziert bearbeitet.

Metro Gruppe

Als größter europäischer Handelskonzern, der selbst im schwierigen Geschäftsjahr 2002 eine Umsatzsteigerung um 4% auf 51,5 Mrd. Euro verzeichnen konnte, hat die Metro Gruppe bisher kein Eigenprofil im Bereich Sozialverantwortung aufgebaut. Auch ein eigener Verhaltenskodex wurde bisher nicht aufgestellt; die Metro Gruppe richtet sich als Mitglied der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE) nach deren Verhaltensregeln von 1999. Im Unternehmens-Report »Nachhaltig handeln 2002« wird dieser Kodex angesprochen und resümiert wiedergegeben.

Im Rahmen der AVE beteiligt sich auch der Metro-Konzern an dem Projekt zur Verbesserung der Einhaltung von Sozialstandards (siehe AVE).

Achtung der Menschenwürde, Sicherung einer angemessenen Entlohnung und Verbesserung der sozialen Verhältnisse – dies wird im Unternehmens-Report als

Grundlage für eine erfolgreiche Entwicklung des Handels genannt. Dennoch ist das Thema Sozialverantwortung in der Außendarstellung von Metro kaum präsent.

In der Abteilung »Personalpolitische Grundsatzfragen« konnte man mit dem Begriff »Verhaltenskodex« zunächst nichts anfangen. Auf Nachfragen verwies Metro darauf, die Metro besitze keinen Kodex. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch beim Besuch der Website. Unter der Rubrik »Engagement/Soziales« finden sich zwar Angaben zur Nachwuchsförderung und zu »Suppenküchen«, aber keine Standards für die globale Warenbeschaffung. Auch im Geschäftsbericht 2002 wird der Bereich Sozialverantwortung gegenüber Zuliefererbetrieben ausgespart, während andere Aspekte der Beschaffung, wie Qualitätssicherung und Kostenmanagement, eingehend dargestellt werden.

FIT FOR FAIR-AKTION 2000



Nike: Verhaltenskodex-Entwicklung 1992–2003

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1992	✓	✓	✓ nach Gesetz	○	○	○ Mindestlohn	✓	○	○	○
1997	✓	○ ¹²	✓ Mindestalter ab 14 Jahre	○ ¹³	○ ¹³	○ mindestens Mindestlohn	✓	✓	○ ¹³	○
1999	✓	○ ¹³	✓ ab 16 Jahre, Schuhproduktion ab 18 Jahre	○ ¹³	○ ¹³	○ Mindestlohn/ Branchenlohn	✓	✓	○ ¹³	○
2003 ¹³	✓	○ ¹⁴	✓ Mindestalter ab 15 Jahre	○ ¹³	○ ¹³	○ Mindestlohn/ Branchenlohn	✓	✓ auf regelmäßiger Basis	○ ¹⁵	○

Mit seinem Kodex von 1992 gehörte Nike zu den ersten der Branche, die einen Verhaltenskodex aufstellten. Die Forderungen beschränkten sich jedoch größtenteils auf die Einhaltung der lokalen Gesetze – zu Kinderarbeit, Löhnen sowie Gesundheits- und Sicherheitsstandards.

In den folgenden Jahren wurde der Kodex noch dreimal überarbeitet. Außerdem gliedert sich der Nike-Kodex seit 1997 in zwei Abschnitte: der erste Teil spricht Bereiche an, in denen man Bemühungen und Verbesserungen von Seiten der Geschäftspartner erwartet, der zweite Teil umfasst Verhaltensnormen, die eingehalten werden müssen. Die Leitlinien des ersten Teils wurden in der Tabelle nur angemerkt, aber nicht voll

berücksichtigt, da sie einen deutlich unverbindlicheren Charakter als die Bestimmungen des zweiten Teils haben. Demzufolge sind die beiden Kernforderungen nach Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf kollektive Verhandlungen bis heute nicht verbindlich im Nike-Kodex verankert.

Der Nike-Kodex soll bei allen weltweiten Geschäftspartnern Anwendung finden. Jedoch wird nicht ausgeführt, ob dies auch für Unterlieferanten, Lizenznehmer und HeimarbeiterInnen gilt.

Fortschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Der wichtigste Fortschritt ist in den Bestimmungen zur **Kinderarbeit** zu verzeichnen. Während sich der erste Kodex nur vage auf gesetzliche Regelungen be-

PROTESTAKTION GEGEN NIKE IN BANGKOK 2000



FOTO: THAI LABOUR CAMPAIGN

¹² Diese Forderung wird nur im ersten Teil des Kodexes aufgenommen, in dem allgemeine »Prinzipien, die den Geist unserer Partnerschaft widerspiegeln« ohne volle Verbindlichkeit festgelegt werden.

¹³ Über das genaue Datum der Veröffentlichung dieser Version, die auf der Website im Juni 2003 erscheint, konnte auch nach intensiver Nachfrage kein Nike-Mitarbeiter Auskunft geben.

¹⁴ Diese Forderung ist zwar Teil des ersten Kodexteils, doch von den anderen Punkten mit Richtliniencharakter deutlich abgesetzt.

¹⁵ Diese Forderung ist zwar Teil des ersten Kodexteils, doch von den anderen Punkten mit Richtliniencharakter deutlich abgesetzt.

zieht, legt die Version von 1997 die unterste Altersgrenze auf 14 Jahre fest – sofern das Pflichtschulalter oder die lokalen Gesetze kein höheres Alter fordern.

Deutlich strenger werden die Bestimmungen mit dem Kodex von 1999. Hier wird die Altersgrenze auf 18 Jahren in der Schuhproduktion festgelegt, in den anderen Produktionszweigen auf 16 Jahre. Die ILO fordert im Vergleich hierzu ein Mindestalter von 15 Jahren. Im letzten Kodex bleiben diese Bestimmungen bestehen, es wird allerdings eine Ausnahmeregel eingeführt. Wenn bei der Aufnahme der Produktion für Nike 15jährige Personen in einer Fabrik beschäftigt sind, so darf das Beschäftigungsverhältnis bestehen bleiben.

Im Bereich **Löhne** sind die Fortschritte dagegen weit geringer. Im ersten Kodex wurde nur eine Entlohnung nach Gesetz verlangt. Nach dem 1997er Kodex soll mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Ab 1999 wird die Zahlung des Mindestlohns oder des branchenüblichen Lohns – jeweils des höheren – gefordert. Außerdem müssen die Beschäftigten eine schriftliche, verständliche Lohnabrechnung erhalten. Lohnabzüge als Strafmaßnahme werden für unzulässig erklärt.

Eine weitere Verbesserung des 1999er Kodexes ist die Forderung, den Verhaltenskodex an allen zentralen Arbeitsstätten auszuhängen und die MitarbeiterInnen über ihre Rechte und Pflichten aus dem Kodex und entsprechenden Arbeitsschutzgesetzen aufzuklären.

Weiterhin sind die Forderungen im Bereich **Sicherheits- und Gesundheitsschutz** immer umfassender geworden.

Rückschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Gegenüber den vorhergehenden Versionen ist im letzten Kodex eine Formulierung in den **Arbeitszeitbestimmungen** aufgenommen worden, die die maximale Grenze von 60 Stunden Wochenarbeitszeit – die seit 1997 im Kodex festgeschrieben war – aufhebt und nun auch Ausnahmen erlaubt.

Kontrolle

Eine Forderung, die sich durch alle Versionen des Nike-Kodexes zieht und wenig Veränderung erfahren hat, ist die Forderung nach einer Archivierung relevanter Unterlagen um nachzuweisen, dass die Kodexre-

geln eingehalten werden. Die Bestimmungen zur **Kontrolle** jedoch sind mit der Zeit umfassender geworden. So verlangt der Kodex von 1997, dass die Dokumentation Nike oder dem/der von Nike befugten AuditorIn auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden muss – im ersten Kodex ist noch keine Rede von externer Überprüfung. Ab der dritten Version müssen auch unangemeldete Kontrollen der Produktionsstätten zugelassen werden. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der tatsächlichen Praxis wider.

Zunächst führte Nike nur interne Kontrollen durch. Danach öffnete sich das Unternehmen externer Kontrolle. In direkter Beauftragung durch Nike wurde z.B. der prominente schwarze US-Bürgerrechtler Andrew Young als externer Überprüfer der Arbeitsbedingungen in asiatischen Produktionsstätten verpflichtet. Die Ergebnisse dieser Kontrolle waren jedoch mangelhaft und wurden international stark kritisiert. Als Mitglied der »Fair Labor Association« (FLA) läßt Nike heute unabhängige Kontrollen durchführen – wobei jedoch die FLA international kritisiert wird, weil keine Gewerkschaften in ihr vertreten sind und sie relativ schwache Sozialstandards hat.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Als weltweit größtes Unternehmen im Bereich Sportschuhe und -kleidung erwirtschaftete Nike laut Geschäftsbericht im Jahr 2002 einen Umsatz von 9.893 Millionen US Dollar, davon fast die Hälfte im Auslandsgeschäft. Zum Thema Beschaffungspolitik ist im Geschäftsbericht zu 2002 nichts zu lesen. Auf der Website hingegen wird das Thema Sozialverantwortung ausgiebig dargestellt; den Verhaltenskodex können Interessierte in 17 verschiedenen Sprachen lesen.

Darüber hinaus waren von Nike keine Informationen zu erhalten. Die Presseabteilung in Deutschland konnte das Datum der Veröffentlichung des Kodexes von der Website nicht angeben und auf mail-Anfragen kamen standardisierte Antwortschreiben.

Nike war seit den 80er Jahren wegen Arbeitsrechtsverletzungen in weltweiten Zulieferbetrieben stark unter Druck gekommen. Trotz einiger Zugeständnisse wie der Mitgliedschaft in der FLA, in der »Global Alliance« und dem »UN Global Compact« kann Nike jedoch bis heute keine überzeugenden Schritte zu einer flächendeckenden Umsetzung seiner Sozialverantwortung bei seinen Zulieferern nachweisen.

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1997	✓	✓	✓ Mindestalter ab 14 Jahre	○	○	○ mindestens Mindestlohn	○	○ gesetzliche Regelungen	○	○
1998	✓	✓	✓ Definition gemäß ILO	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Mindestlohn/ Branchenlohn	✓	✓	✓	○
2001 + 2003	✓	✓	✓ Definition gemäß ILO	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Mindestlohn/ Branchenlohn ¹⁶	✓	✓ auf regelmäßiger Basis	✓	○

Otto hat bisher vier Versionen seines Verhaltenskodexes entwickelt, wobei die zweite bis vierte nur geringfügige Unterschiede aufweisen. Dahingegen ist die erste Version undifferenziert: Es wird nur das Verbot von Zwangsarbeit, Diskriminierung und Kinderarbeit gefordert; zu Löhnen und Arbeitsstunden werden nur die gesetzlichen Mindestforderungen gestellt, und die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen bleiben unerwähnt.

Alle vier Versionen des Otto-Kodexes fordern grundsätzlich die Einhaltung der lokalen Arbeitsgesetze. Auf die ILO wird nur im Zusammenhang mit dem Absatz zur Kinderarbeit eingegangen, in dem Regelungen der Vereinten Nationen zur Definition von Kinderarbeit herangezogen werden – oder lokale Regelungen, wenn sie strenger sind. Die Bestimmungen zur Arbeitszeit erlauben in Ausnahmefällen eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 60 Stunden. Die Vergütung der Überstunden soll nach Gesetz oder gemäß der Branchenpraktiken vorgenommen werden.

Der Otto-Kodex gilt sowohl für Lieferanten als auch für deren Sublieferanten.

Fortschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Verglichen mit dem ersten Kodex ergeben sich viele Fortschritte in den folgenden Versionen, als wichtigste **das Recht auf Vereinigungsfreiheit** und auf **Kol-**

lektivverhandlungen, wobei hier anzumerken ist, dass dies nur in sofern gewährt wird, als es dem lokalen Gesetz entspricht; dort wo unabhängige Gewerkschaften illegal sind – wie z.B. in China –, greift der Otto-Kodex nicht (s. jedoch weiter unten zur Mitgliedschaft von Otto in »Social Accountability International«). Weiterhin wurden **Gesundheits- und Arbeitssicherheit** mit in den zweiten Kodextext aufgenommen, sowie das Recht auf **menschenwürdige Behandlung**.

Die Forderungen bezüglich der **Löhne** orientieren sich sowohl im Kodex von 1998 als auch im 2001er am gesetzlichen Mindestlohn, beziehungsweise an den branchenüblichen Löhnen, je nachdem, welche höher sind. In den Versionen von 2001/2003 wird jedoch zusätzlich festgelegt, dass »als Ziel [...] die Zahlung von den Lebensunterhalt deckenden Löhnen, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen« gilt.

Rückschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Am Ende des Kodexes von 1998 wird erklärt, dass es vorrangiges Ziel ist, Lieferanten in die Pflicht zu nehmen, für eine Beseitigung der Missstände zu sorgen –

¹⁶ Zusätzlich heißt es: »Als Ziel gilt die Zahlung von den Lebensunterhalt deckenden Löhnen, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen«.



Foto: PMK

KLEIDERFABRIK BEI JAKARTA

und nicht Geschäftsbeziehungen aufzukündigen. Dieser Satz fällt in den Kodizes von 2001/2003 weg.

Kontrolle

Im Kodex heißt es, dass die Einhaltung der Verhaltensregeln durch Otto selbst oder durch eine von Otto beauftragte unabhängige Organisation kontrolliert wird. Verstöße können zur Einstellung der Geschäftsbeziehungen führen.

Tatsächlich hat Otto zunächst nur interne Kontrollen durchgeführt. Seit 1999 ist Otto jedoch Mitglied der US-amerikanischen unabhängigen Überprüfungseinrichtung SAI (Social Accountability International), die eine einheitliche Zertifizierung der Sozialverträglichkeit anstrebt – allerdings als Verantwortung von Lieferanten/Produzenten. SAI lehnt sich dabei an die Sozialstandards des Modellkodexes des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften an und fordert im

Fall des Verbots unabhängiger Gewerkschaften wie in China die Zusammenarbeit mit Parallelstrukturen.

Otto beteiligt sich seit 2002 am Sozialstandard-Projekt der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels und der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (siehe AVE).

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Der Arbeitsbereich Sozialverantwortung ist bei Otto Teil der Abteilung »Umweltmanagement und Umweltkoordination«, die seit 1990 besteht. Zur Zeit hat sie 20 MitarbeiterInnen, von denen sich fünf mit dem Thema Sozialverantwortung beschäftigen. Auf der Website sind soziale Aspekte den ökologischen deutlich untergeordnet; Informationen zur Sozialverantwortung finden sich über die Rubrik »Otto & Umwelt«. Hier ist auch der aktuelle Verhaltenskodex veröffentlicht sowie der Nachhaltigkeitsreport von 2001 und 2002.

Otto ist seit 2000 Mitglied des Deutschen Netzwerks Wirtschaftsethik (DNWE) und seit 2001 Mitglied im »UN Global Compact«.

Während auf der Website viele Informationen abrufbar sind, war der Erhalt zusätzlicher Informationen von Otto schwierig. Bezüglich der verschiedenen Versionen des Otto-Kodexes zeigte sich das Unternehmen verschlossen – die ersten beiden Versionen waren auf diese Weise nicht erhältlich.



P&C Peek&Cloppenburg

Peek&Cloppenburg hat keine eigene Abteilung für Umwelt- und Sozialbelange. Die Verantwortlichkeiten sind in verschiedenen Bereichen angesiedelt und liegen z.B. bei der Koordination Qualitätskontrolle, bei der Bereichsleitung Logistik, beim Umweltbeauftragten und bei den Fachbereichen des Einkaufs. Eine/n kompetente/n AnsprechpartnerIn für das Thema Verhaltenskodizes ausfindig zu machen war auch deshalb ein Problem, da Peek&Cloppenburg keine Abteilung für Unternehmenskommunikation hat – so wurde in der Abteilung Marketing auf die Webseite verwiesen und erklärt, dass die Unternehmenspolitik traditionell wenig Interesse an Öffentlichkeit hätte.

Die Informationen wurden schließlich von der Abteilung »Koordination Qualitätskontrolle« zur Verfügung gestellt. Peek&Cloppenburg ist Mitglied der AVE und beteiligt sich an deren Sozialstandard-Projekt (siehe AVE).

Zudem führt das Unternehmen nach eigenen Angaben eigene Überwachungsbesuche ausschließlich mit externen kommerziellen Audit-Firmen durch, um die Einhaltung der Sozialstandards zu überprüfen. Der Verhaltenskodex von Peek&Cloppenburg entspricht dem der AVE, der praktisch unverändert übernommen wurde (vergl. AVE).

INTERNATIONALER SPORTKONGRESS, MAI 2002 IN KÖLN



AKTION ZUR THAILÄNDISCHEN EDEN-FABRIK IM APRIL 1997 IN DÜSSELDORF



Foto: I. Wick

Puma: Verhaltenskodex-Entwicklung 2000–2003

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
2000	○	✓	✓ Mindestalter ab 15 Jahre	✓	○	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse ¹⁷	✓	✓	✓	○
2002	✓	✓	✓ Mindestalter ab 15 Jahre	✓	○	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse ¹⁷	✓	✓	✓	○
2003	✓	✓	✓ Mindestalter ab 15 Jahre	○ nur sofern vor Ort legal	○ nur sofern vor Ort legal	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse ¹⁸	✓	✓	✓	○

Drei verschiedene Versionen seines Kodexes hat Puma bis heute veröffentlicht. Zusätzlich gibt Puma ein Handbuch zu den Umwelt- und Sozialstandards heraus.

Positiv zu dem Puma-Kodex ist anzumerken, dass die **Vereinigungsfreiheit** schon seit der ersten Version gefordert wird. Von der ersten Version an wurden in Hinsicht auf die **Arbeitszeiten** 48 Stunden als reguläre Höchstarbeitszeit angegeben; 60 Arbeitsstunden pro Woche sind das Maximum – im Gegensatz zu vielen anderen Kodizes werden hier keine Ausnahmen berücksichtigt. In Hinsicht auf die Löhne wird die **Bezahlung** nicht an Mindestlöhnen oder Branchenlöhnen festgemacht, sondern an den Grundbedürfnissen der Beschäftigten – ohne jedoch deren abhängige Familienmitglieder oder die Möglichkeit von Ersparnissen zu berücksichtigen, wie es die ILO-Konvention und die UNO vorsehen.

Fortschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Gegenüber der ersten Version zeigt die Version von 2002 eine grundlegende Änderung: das Verbot von **Zwangsarbeit** wird aufgenommen. Die dritte Version von 2003 bringt einen weiteren wichtigen Fortschritt durch die Forderung nach dem Recht auf **kollektive**

Verhandlungen. Eingeschränkt wird diese wie auch die nach Vereinigungsfreiheit allerdings dadurch, dass sie in Übereinstimmung mit dem lokalen Recht sein muss, was nicht überall gegeben ist (wie z.B. in China, wo unabhängige Gewerkschaften verboten sind).

Kontrolle

Puma sieht eine interne Kontrolle durch seine Abteilung für Umwelt und Soziales (S.A.F.E. – Social And Fundamental Environmental Standards) vor. Diese wurde 1999 eingerichtet und setzt sich momentan aus sieben MitarbeiterInnen zusammen. 2002 wurde Puma für seine Unternehmensethik vom Europäischen Netzwerk für Wirtschaftsethik ausgezeichnet – sehr zum Unverständnis der zivilgesellschaftlichen Öffentlichkeit, da Puma bis zu diesem Zeitpunkt in keiner Weise unabhängige Kontrollen zugelassen hat.

¹⁷ »A fair compensation essential to meeting basic needs; and all benefits mandated by law«.

¹⁸ »Compensation that is respectful of basic needs; and all benefits mandated by law«.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Ein erster Umwelt- und Sozialreport wurde 2001 veröffentlicht. In ihm wird die Verantwortung Pumas für die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen in den für Puma tätigen Betrieben bekräftigt. Der Verhaltenskodex ist in diesem Report veröffentlicht, der auch von der Website heruntergeladen werden kann.

Angesprochen wird das Thema Sozialverantwortung auch im Geschäftsbericht 2002 im Teil »Marketing«. Hier wird festgestellt, man habe 2002 die Auditie-

rung sämtlicher Lizenznehmerfabriken abgeschlossen – wie erwähnt jedoch nur durch eine interne Kontrolle.

Die Zusendung der älteren Versionen des Verhaltenskodexes durch Puma gestaltete sich zunächst schwierig; letztendlich wurden jedoch alle erfragten Materialien zur Verfügung gestellt.

THEATERSTÜCK DER »BERLINER COMPAGNIE«

Wie wär's mit dem Stehkragenpullover für nur 50 Mark? Oder darf es der Melange-Cardigan für 99 Mark sein?

Die Herstellung von Bekleidung in den Freien Produktionszonen Südostasiens, Mittelamerikas, Osteuropas ist das Thema unseres nächsten Stückes.

das neue Stück

SCHÖNE EINE WELT

Gastspiele möglich 18.9. - 9.10.99; 18.2. - 27.2. 2000

Wie lebt die Näherin in einer „freien“ Produktionszone? In einer schlecht gesicherten und belüfteten Fabrikhalle arbeitet sie bis zu sechzehn Stunden täglich, sechs oder sogar sieben Tage in der Woche. Der Monatslohn beträgt vielleicht 100 DM. Sexuelle Übergriffe sind an der Tagesordnung. Sich in einer Gewerkschaft zu organisieren ist verboten und wird mit Entlassung bestraft.

Pure Sklaverei dort, Massenarbeitslosigkeit hier - sind das die Resultate der „Globalisierung“? Sieht so die eine Welt am Ende des Jahrhunderts aus?

Zur Zeit wird in allen Ländern der Welt den ArbeiterInnen nahegelegt, den Gürtel enger zu schnallen, um nur ja nicht den Standortvorteil ihrer Heimat zu gefährden. Dabei liegt der Lohnkostenanteil pro Kleidungsstück zwischen 0,15 (in Billiglöhnländern) und 2,5 Prozent (in den Industrieländern). Die demagogisch geführte Standortdebatte will uns eine Art Naturnotwen-

digkeit weltweiter Verelendung suggerieren und die ArbeiterInnen der verschiedenen Länder gegeneinander ausspielen.

Nur tatkräftige Solidarität sichert letztlich den eigenen Arbeitsplatz. Und nur gemeinsam werden die ArbeiterInnen in Nord und Süd dem schrankenlosen Neoliberalismus Paroli bieten.

Die Großkonzerne - Karstadt, C&A, H&M usw. sind es, die den Herstellern durch ihre Auftragsvergabe, ihre Preis- und Zeitvorgaben die Produktionsbedingungen diktieren.

Die europaweite „Kampagne für saubere Kleidung“ will die Ladenketten und Versandhäuser dazu bringen, soziale Mindeststandards in den Herstellerländern einzufordern.

Mit unserem Stück möchten wir die Kampagne unterstützen.



Reebok

Reebok: Verhaltenskodex-Entwicklung 1992–2003

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1992	✓	✓	✓ Mindestalter ab 14 Jahre	✓	✓	○ Mindestlohn/ Branchenlohn ¹⁹	✓	✓ mit Ausnahme von Stoßzeiten	✓	○
1999	✓	✓	✓ Mindestalter ab 14 Jahre	✓	✓	○ Mindestlohn/ Branchenlohn ²⁰	✓	✓ mit Ausnahme von Stoßzeiten	○	○
2003	✓	✓	✓ Mindestalter ab 15 Jahre	✓	✓	○ Mindestlohn/ Branchenlohn ²¹	✓	✓ mit Ausnahme von Stoßzeiten	✓	○

Als erstes Unternehmen der Branche veröffentlichte Reebok 1992 einen Verhaltenskodex. In diesem Text wurde bereits auf die fünf **Kernarbeitsnormen** eingegangen: Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierungsverbot und, besonders positiv hervorzuheben, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Verhandlungen.

Die Bestimmungen zur **Arbeitszeit** entsprechen der ILO-Konvention oder (strengeren) lokalen Gesetzen, wobei allerdings nicht gefordert wird, dass Überstunden freiwillig und nicht in regelmäßiger Form zu leisten sind. Die Höchstgrenze von 60 Stunden Arbeit pro Woche, inklusive Überstunden, gelten mit Ausnahme von außergewöhnlichen Umständen – eine Einschränkung,

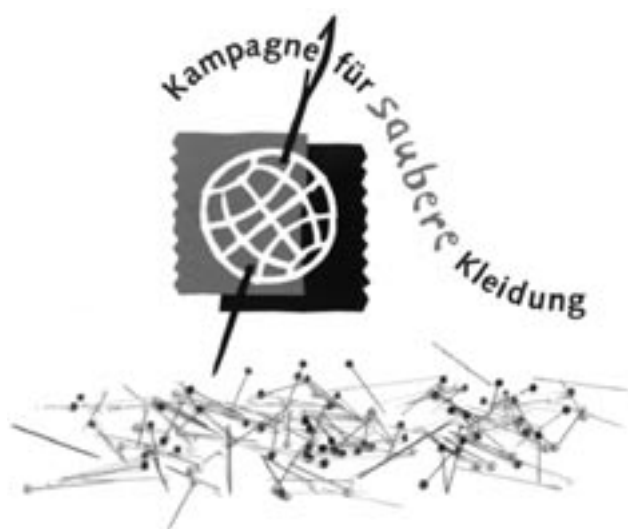
die in allen drei Versionen gemacht wird.

Bezüglich der Regelung zum Verbot der Zwangsarbeit wird erklärt, dass sie zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen führen würde.

Die Standards sollen auf alle Geschäftspartner in der Lieferkette Anwendung finden.

Fortschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

Gemäß der Definition von **»Kinderarbeit«** des ersten Kodexes ist die Beschäftigung von 14jährigen erlaubt, sofern es die Gesetze des Gastlandes erlauben. Ansonsten wird das Mindestalter auf 15 oder höher als das Pflichtschulalter festgelegt. Diese Regel wird im 1999er Kodex beibehalten. 2003 wird das Mindestalter jedoch dem ILO-Standard angepasst: das Mindestalter liegt nunmehr ohne Ausnahme bei 15 Jahren oder muss höher als das Pflichtschulalter sein.



¹⁹ Zusätzlich der Verweis: »Employers recognize that wages are essential to meeting employers' basic needs«.

²⁰ Auf sehr unverbindliche und eingeschränkte Weise wird hier darauf verwiesen, dass Löhne die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und deren Familienangehörige abdecken sollten. Überschriften ist der Abschnitt mit »Fair wages«.

²¹ Im aktuellen Kodex wird nicht mehr auf die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen eingegangen. Die Überschrift bleibt jedoch »Fair wages and benefits«.



INDONESISCHE GEWERKSCHAFTSDELEGATION BEIM GESAMTBETRIEBSRAT DER KARSTADT WARENHAUS AG, MAI 2002 IN ESSEN

Rückschritte in der Entwicklung der Sozialstandards

In Bezug auf die **Lohnzahlung** wird in allen drei Versionen des Kodexes mindestens der gesetzliche Mindestlohn oder, wenn höher, der branchenübliche Lohn gefordert. Im ersten Kodex wurde jedoch zusätzlich unverbindlich darauf hingewiesen, dass Löhne die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen abdecken sollten. Der 1999er Kodex spricht in einem sehr vorsichtig formulierten Absatz zusätzlich auch die Familien der ArbeiterInnen an (deren Grundbedürfnisse gemäß ILO/UNO auch berücksichtigt werden müssen).²² In der 2003er Version wird zwar der Titel »Faire Löhne« beibehalten, ein Bezug zu den Grundbedürfnissen wird jedoch nicht mehr hergestellt.

Auch Bestimmungen zur **Vergütung von Überstunden** sind aus dem aktuellen Reebok-Kodex verschwunden. Im ersten Kodex heißt es, dass Überstunden mit einer Sonderzahlung vergütet werden sollen (gemäß ILO-Konvention Nr. 1) – allerdings nur, wo es der Gesetzgeber vorsieht – und ansonsten mindestens der normale Stundenlohn gezahlt werden soll. In den folgenden Kodizes wird dieser Punkt nicht mehr erwähnt.

Kontrolle

Eine Besonderheit des Reebok-Kodexes ist die Forderung, dass ArbeiterInnen ohne Repressalien mit dem Fabrikmanagement oder Reebok-Vertretern Kontakt aufnehmen und **Beschwerden** einbringen können sollen. Dieser Punkt ist seit 1999 Teil des Kodexes.

Konkrete Bestimmungen zur Kontrolle der Einhaltung der Standards sind im Kodex von 2003 nicht mehr enthalten. Neben einer internen Kontrolle werden auch im Rahmen der Mitgliedschaft in der US-amerikanischen Überprüfungseinrichtung FLA (Fair Labor Association) unabhängige Kontrollen durchgeführt – die international jedoch umstritten sind, da in der FLA keine Gewerkschaften vertreten und ihre Sozialstandards schwach sind.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Auf der Website hat das Thema Sozialverantwortung einen großen Stellenwert. Neben dem Verhaltenskodex wird z.B. ein 33 Seiten – starkes Dokument über Reeboks Engagement auf diesem Gebiet veröffentlicht sowie eine Liste der Fabrikationsstätten. Im Geschäftsbericht 2002 wird das Thema Arbeitsbedingungen in den Zuliefererbetrieben kurz angesprochen. Reebok vergibt seit 1988 jährlich einen Preis an MenschenrechtlerInnen – wobei dieser von den Ausgezeichneten nicht immer akzeptiert wird, wie im Fall der indonesischen Gewerkschaftlerin Dita Sari, die die Unternehmensethik von Reebok scharf kritisierte.

Die älteren Versionen des Verhaltenskodexes wurden von Reebok erst nach mehreren Nachfragen und sehr verspätet zur Verfügung gestellt.

²² »Reebok will seek business partners who share our commitment to the betterment of wage and benefit levels that address the basic needs of workers and their families so far as possible and appropriate in the light of national practices and conditions.«

Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE): Verhaltenskodex von 1999

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1999	✓	✓	✓ ohne Altersangabe	✓	✓	○ Befriedigung der Grundbedürfnisse	✓	○ ²³	✓	○

Der Verhaltenskodex der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE) versteht sich als gemeinschaftlicher Rahmen für die Einkaufsbedingungen ihrer Mitglieder, zu denen u.a. C&A, Karstadt-Quelle, Metro, Otto und Peek&Cloppenburg gehören. Während einige Unternehmen schon vorher Verhaltensregeln entwickelt hatten, ist der AVE-Kodex für manche der Unternehmen der erste und einzige – so für die Metro Group und Peek&Cloppenburg. Andere Mitglieder wiederum haben den AVE-Kodex als

Grundlage oder Anstoß genommen, um nach 1999 einen eigenen Verhaltensstandards aufzustellen (siehe KarstadtQuelle).

Als Ziel des AVE-Kodexes wird angegeben, »auf die Beschaffungsmärkte ohne Protektionismus zur Gewährleistung der Menschenwürde [...] Einfluss zu nehmen.« Den konkreten Anforderungen wird vorangestellt, dass der AVE-Kodex in Anlehnung an ILO-Konventionen entwickelt wurde.

Die Anforderungen der AVE sind sehr allgemein gehalten und lassen wichtige Bereiche unbestimmt. So wird zwar **Kinderarbeit** abgelehnt, doch nicht definiert, wie der Begriff »Kind« verstanden wird. Gemäß einer telefonischen Auskunft²⁴ wird hier die entsprechende ILO-Definition übernommen, nach der die Beschäftigten mindestens 15 Jahre alt sein und das Pflichtschulalter überschritten haben müssen. Ein blinder Fleck zeigt sich weiterhin bei den Bestimmungen zur Arbeitszeit. Hier ist nur ganz allgemein von einem Verbot von menschen- und arbeitsrechtswidrigen Praktiken in Bezug auf die **Arbeitszeit** die Rede; und auch Forderungen zur Freiwilligkeit, Anzahl und Vergütung von Überstunden werden nicht gestellt.

In Bezug auf **Löhne** wird die »Sicherstellung einer auf der Grundlage der örtlichen Verhältnisse und dem Entwicklungsstand angemessenen Entlohnung« gefordert, »welche zumindest die Erfüllung der grundlegenden materiellen Erfordernisse der Beschäftigten gewährleistet« – die ILO und die UNO sprechen hingegen von den grundlegenden Bedürfnissen nicht nur der Beschäftigten, sondern auch deren Familien, und

UNTERSCHRIFTENSAMMLUNG ZUM SPORTKONGRESS, MAI 2002 IN KÖLN

Unterschriftensammlung

Wir begeistern uns für den Sport während die ArbeiterInnen, die unsere Sportartikel herstellen, unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen leiden.

Das geht nicht!

Die großen Sportartikelhersteller tragen durch ihre Firmenpolitik entscheidend zu den gravierenden sozialen Missständen in ihren Zulieferbetrieben bei. Dagegen protestieren wir! Denn nur Qualität von Sportartikeln gebietet unserer Überzeugung nach auch deren Produktion unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen.

Wir fordern deshalb insbesondere Adidas-Salomon und Puma als führende deutsche Sportartikelhersteller auf:

- **Setzen Sie** die von der Kampagne für Saubere Kleidung geforderten **sozialen Mindeststandards** in der Herstellung ihrer Produkte **durch!**
- **Lassen Sie** die Einhaltung dieser Sozialstandards in Ihren Zulieferbetrieben **unabhängig kontrollierbar!**

Wir fordern die deutschen Sportverbände auf:

- Informieren Sie Ihre Verbandsmitglieder über die Produktionsbedingungen in der Sportartikelindustrie!
- Nutzen Sie Ihr politisches Gewicht, um die Sportkonzerne von der Notwendigkeit menschenwürdiger Arbeitsbedingungen zu überzeugen!

Name: _____ Datum, Ort: _____ Unterschrift: _____

²³ »Verbot von menschen- und arbeitsrechtswidrigen Praktiken in Bezug auf die Ausgestaltung [...] der Arbeitszeit.«

²⁴ Telefonat vom 16.06.2003 mit AVE-Geschäftsführer Herrn Wengler



THEATERSKETCH BEI DER SÜDWIND-MITGLIEDERVERSAMMLUNG, 1998 IN KÖLN

sieht zudem vor, dass auch gewisse Ersparnisse gemacht werden können.

Der AVE-Kodex soll nicht nur auf die (direkten) Lieferanten, sondern auch Sub-Unternehmer der AVE-Mitgliedsunternehmen Anwendung finden. Konkrete Ausformulierungen der Kodexforderungen nennen allerdings meist nur die Lieferanten.

Kontrolle

Im Kodextext der AVE heißt es vage, dass die Unternehmen »in Kenntnis der Komplexität der bestehenden Probleme und im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten durch geeignete Maßnahmen Sorge dafür tragen, dass den genannten Anforderungen Geltung verschafft wird.« Dabei soll die Anwendung des Verhaltenskodexes auf der Basis von »Dialog, Kooperation und Konsens« geschehen. Dennoch können in letzter Instanz auch Geschäftsbeziehungen wegen Verletzung des Kodexes aufgekündigt werden.

Abgesehen von diesen internen Regelungen hat die AVE erste Schritte in Richtung einer Kontrolle unter-

nommen, in die auch Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen einbezogen werden sollen – wenn auch nicht auf gleichberechtigter Basis. In Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) hat die AVE ein Projekt zur Verbesserung von Sozialstandards in Zulieferbetrieben der AVE-Mitgliedsunternehmen Otto, Metro, C&A, KarstadtQuelle, Peek & Cloppenburg und Deichmann entwickelt, in denen Bekleidung, Schuhe und Spielzeug hergestellt werden. Von 2002 bis 2005 läuft die Realisierungsphase dieses Projekts in 15 Ländern, vor allem in Asien, aber auch in Osteuropa und in der Türkei.

Stellenwert der Sozialverantwortung und Transparenz

Die Anfrage der Autorin nach dem Text des Verhaltenskodexes wurde umgehend bearbeitet. Sowohl der Verhaltenskodex als auch zwei andere kurze Texte zum Thema Sozialverantwortung sind auch auf der AVE-Website veröffentlicht. Nach Aussagen der AVE messen ihre Mitgliedsunternehmen der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards höchste Priorität bei. Seit Herbst 1998 beschäftigt sich ein eigener Ausschuss speziell mit dem Thema Sozialstandards.

CCC NEWS No. 16, FEBRUARY 2003

Living Wage?

- Nike CEO Phil Knight earns approximately **\$2.6 million** dollar per year
- Footballer David Beckham is paid **£1.4 million** pounds (€2.1 million Euro) a year from adidas.
- Workers involved in T-shirt, sports shoe, and football production in China earn approximately **\$ 0.15 cents** per hour.
- Tennis star Venus Williams receives **€9.4 million** Euro from Reebok.

Source: The Financial Times of London, May 3, 2000; Yahoo Search; The Guardian, 17 Dec 02; CNN; Reuters; Nike Inc.

3. ÜBERSICHTSTABELLE

Entwicklung der Verhaltenskodizes im Gesamtbild 1992–2003

	Verbot von Zwangsarbeit	Verbot von Diskriminierung	Verbot von Kinderarbeit	Vereinigungsfreiheit	Recht auf Kollektivverhandlungen	Existenzsichernde Löhne	Gesundheit + Arbeitssicherheit	Wöchentliche Arbeitszeit 48 Std. + 12 Überstunden	Menschenwürdige Behandlung	Reguläres Beschäftigungsverhältnis
1992-95										
Reebok	✓	✓	✓ bis 14 Jahre	✓	✓	M/B	✓	(✓)	✓	○
Nike	✓	✓	✓	○	○	M	✓	○	○	○
1996										
C&A	✓	○	✓ ohne Altersangabe	○	○	M/B	✓	○	✓	○
1997										
Otto	✓	✓	✓ bis 14 Jahre	○	○	M	○	○	○	○
Nike	✓	○	✓ bis 14 Jahre	○	○	M	✓	✓	○	○
1998										
Otto	✓	✓	☑	○*	○*	M/B	✓	✓	✓	○
adidas	✓	✓	✓ bis 14 Jahre	✓	○	M/B	✓	(✓)	✓	○
C&A	✓	○	✓ bis 14 Jahre	○*	○	M/B	✓	○	✓	○
1999										
Reebok	✓	✓	✓ bis 14 Jahre	✓	✓	M/B	✓	(✓)	○	○
AVE	✓	✓	✓ ohne Altersangabe	✓	✓	G	✓	○	✓	○
Nike	✓	○	☑	○	○	M/B	✓	✓	○	○
2000										
Puma	○	✓	☑	✓	○	G	✓	✓	✓	○
Karstadt Quelle	✓	✓	✓ bis 14 Jahre	✓	○	M/G	✓	○	✓	○
2001										
Otto	✓	✓	☑	○*	○*	M/B+G	✓	(✓)	✓	○
adidas	✓	✓	☑	✓	✓	M/B+G	✓	(✓)	✓	○
2002										
Puma	✓	✓	☑	✓	○	G	✓	✓	✓	○
2003										
Puma	✓	✓	☑	○*	○*	G	✓	✓	✓	○
Reebok	✓	✓	☑	✓	✓	M/B	✓	(✓)	✓	○
Nike	✓	○	☑	○	○	M/B	✓	(✓)	✓	○
Otto	✓	✓	☑	○*	○*	M/B+G	✓	(✓)	✓	○

☑ Mindestalter 15 Jahre (entsprechend den ILO-Konventionen)

(✓) Ausnahmen zulässig

○* gilt nur dort, wo nach örtlichen Gesetzen zulässig

M Mindestlohn nach Gesetz

B Branchenüblicher Lohn

G Lohn soll Grundbedürfnisse abdecken

4. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

...und sie bewegen sich tatsächlich

Unter dem Druck der Öffentlichkeit wurden von der Mehrzahl der untersuchten transnationalen Unternehmen **seit Anfang der 1990er Jahre Verhaltenskodizes** für ihre Zulieferer aufgestellt – mit Ausnahme von Metro und Peek&Cloppenburg, die sich hier weitgehend im Windschatten der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels halten.

Neben den in dieser Broschüre beleuchteten unternehmenseigenen Verhaltenskodizes und ihren Sozialstandards haben sich auch einige Unternehmen zu einer Mitgliedschaft in unabhängigen Überwachungseinrichtungen entschlossen, die ab 1997 entstanden. So ist z.B. Otto seit 1997 Mitglied in der US-amerikanischen Organisation »Social Accountability International« (SAI), während Nike, Reebok und adidas Mitglieder in der 1998 gegründeten US-amerikanischen »Fair Labor Association« (FLA) sind. Deren Ziele und Inhalte gehen in vielen Fällen über die der unternehmenseigenen Kodizes hinaus.

Die Sozialstandards der unternehmenseigenen Verhaltenskodizes wurden teilweise bereits nach ein oder zwei Jahren **überarbeitet**, weil sie der öffentlichen Kritik nicht standhalten konnten.

Im Vergleich der Unternehmen zeigen dabei die Kodizes von adidas, Otto, Puma und Reebok die **größten Fortschritte**, die etwas älteren Kodizes von C&A (1998) und KarstadtQuelle (2000) sowie der neue Nike-Kodex weisen hingegen wichtige Lücken in ihrem Forderungskatalog auf. Insgesamt zeigt sich jedoch in der Entwicklung der Kodizes ein positives Bild: immer mehr und immer strengere Sozialstandards wurden aufgestellt.

Dies gilt insbesondere auch für die fünf **Kernarbeitsnormen**. So wurde das Verbot von **Kinderarbeit** zunächst zwar in allen betrachteten Kodizes ausgesprochen, das Mindestalter aber mit 14 Jahren festgelegt oder gar nicht definiert. Ein Mindestalter von 15 Jahren, wie es die ILO vorsieht, wurde 1998 als erstes im Otto-Kodex aufgegriffen, und danach von den meisten anderen Unternehmen übernommen. Von den ak-

tuell gültigen Kodizes sind es nur die von C&A und KarstadtQuelle, die noch die Beschäftigung von 14jährigen zulassen.

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich beim Verbot von **Diskriminierung am Arbeitsplatz** und bei der Forderung nach **Vereinigungsfreiheit**. Seit 1999 ist keine Kodex-Version mehr ohne das Diskriminierungsverbot mehr veröffentlicht worden; die einzigen aktuell gültigen Verhaltensregeln, in denen dieses Verbot nicht aufgenommen wird, ist der C&A-Kodex von 1998. Von Anfang an unproblematisch war das Verbot von Zwangsarbeit, das bis auf den ersten Puma-Kodex in allen Verhaltensregeln aufgenommen wird.

Der **schwierigste Bereich** der fünf Kernforderungen sind der **Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen**. Mit Ausnahme des Nike-Kodexes wird zwar die Forderung nach Vereinigungsfreiheit seit 1998 von allen Unternehmen verbindlich aufgestellt, doch von drei Unternehmen (C&A, Otto und Puma) auf gesetzlich zugelassenen Organisationen beschränkt – in China, wo freie Gewerkschaften verboten sind, besteht diese Vereinigungsfreiheit demnach nicht. Bisher hat nur adidas eine Klausel aufgenommen, die für diesen Fall explizit die Unterstützung von alternativen Organisationsformen fordert. Ähnlich steht es mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen, dass jedoch zudem langsamer und später in den Kodizes aufgenommen wurde. Nicht gefordert wird dieses Recht bis heute in den Kodizes von C&A, KarstadtQuelle sowie Nike. Als Schlüsselforderung ist dieser Standard damit der problematischste der fünf Kernforderungen.

Von den restlichen Forderungen wird **Gesundheits- und Arbeitssicherheitsvorsorge** schon von Anfang an fast durchgehend in allen Kodizes verlangt. Eine menschenwürdige Behandlung fand erst langsamer Eingang in den Kodizes, wird aber inzwischen von allen gültigen Kodizes ausgesprochen.

Weniger einheitlich ist das Bild in den Bereichen **Arbeitszeit und Löhne**. Forderungen zur **Arbeitszeit** werden vor allem seit 1998 gestellt, wobei KarstadtQuelle, die AVE und C&A bis heute keine Regelungen zur Arbeitszeit festgelegt haben. Während Puma von Anfang an die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 48 Stunden zuzüglich 12 Überstunden festgelegt hat,

lassen Reebok und adidas explizit in Ausnahmefällen auch höhere Arbeitszeiten zu. Nike und Otto haben diese Klausel nachträglich aufgenommen.

Hinsichtlich der **Lohnforderungen** ist mit der Zeit zumindest die Minimalforderung des gesetzlichen Mindestlohns um die branchenüblichen Löhne erweitert worden; seit 1999 wird zunehmend auch angesprochen, dass Löhne die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen abdecken sollen. Am weitesten geht hierbei der adidas-Kodex von 2001, der zudem fordert, dass auch gewisse Ersparnisse möglich sein sollten. Existenzsichernde Löhne, so wie sie ILO und UNO definieren – also auch unter Berücksichtigung der abhängigen Familienmitglieder – werden allerdings bisher in keinem der Kodizes gefordert. Weiterhin ist die Frage nach den Löhnen also ein strittiger Punkt.

Auch die Forderung nach der Einrichtung eines **regulären Beschäftigungsverhältnisses** wird bisher in keinem der Kodizes gestellt. Allerdings ist diese Forderung auch noch nicht in Form einer ILO-Konvention international anerkannt worden.

Wie weiter oben schon angesprochen, ist die **Kontrolle** der Einhaltung von Sozialstandards ein Kernelement bei der Beurteilung von Verhaltenskodizes. Einerseits ist eine interne, vom Unternehmen bestellte und finanzierte Überprüfung nötig, andererseits jedoch auch ein unabhängiges Kontrollsystem, an dem neben Arbeitgebern (z.T. auch Regierungen) auch Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen in Nord- und Süd-Ländern beteiligt sind. Seit 1997 sind weltweit mehrere unabhängige Überprüfungseinrichtungen gegründet worden, in denen einige der hier untersuchten Unternehmen Mitglied sind, deren Arbeit jedoch noch ganz am Anfang steht. Verschiedene SÜDWIND-Publikationen der letzten Jahre gehen auf die Aktivitäten dieser Organisationen detailliert ein.²⁵

In Deutschland war die Entwicklung in Richtung einer glaubwürdigen, unabhängigen Kontrolle bisher sehr langsam. Ein erster Durchbruch wurde im Juli 2003 mit dem Start einer **Kooperation des Bekleidungs-Versandunternehmens Hess Natur und der deutschen Kampagne für Saubere Kleidung (CCC)** erreicht. In einem Pilotprojekt wird der CCC-Kodex komplett übernommen und seine Einhaltung in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen (NROs) überprüft. Auch der 2001 gegründete »Runde Tisch Verhaltenskodizes«, an dem Unternehmen, die Regierung, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen gemeinsam

Lösungswege für die weltweite Verbesserung von Sozialstandards bei Zulieferern deutscher Unternehmen finden sollen, ist im Bereich einer unabhängigen Kontrolle herausgefordert. Dort liegt seit 2002 ein Pilotprojektvorschlag der CCC auf dem Tisch.

Geht es um Kontrolle, kommt auch gleich das Thema Sanktionen ins Spiel. So ist es bis heute ein weit verbreitetes Verfahren multinationaler Unternehmen, »schmutzige« Lieferanten einfach von der Lieferantenliste zu streichen, um so schnell aus der öffentlichen Kritik zu kommen – ungeachtet der Gefährdung von Arbeitsplätzen, die von diesen Aufträgen abhängen. Auch um diese **»Cut and Run«-Praxis** zu vermeiden, ist eine unabhängige Kontrolle unabdingbar, denn nur so kann tatsächlich festgestellt werden, ob ein Geschäftsabbruch gerechtfertigt ist, bzw. ob vorher alle Mittel ausgeschöpft wurden.

Zuletzt ist noch anzumerken, dass das Instrument der Verhaltenskodizes allein keine Lösung des Problems sich verschlechternder Arbeitsbedingungen in weltweiten arbeitsintensiven Industrien wie der Bekleidungsindustrie darstellt. Als juristisch nicht bindende Selbstverpflichtungen von Unternehmen **können Verhaltenskodizes nationale und internationale gesetzliche Regelungen nicht ersetzen**. Unter ungünstigen Voraussetzungen – z.B. ohne angemessene Beteiligung der Interessenvertretung der Beschäftigten und zivilgesellschaftliche Regulierung – drohen Kodizes sogar einer Privatisierung von Arbeits- und Sozialgesetzen Vorschub zu leisten. Im günstigen Fall geben sie jedoch einer Entwicklung Auftrieb, in der neue verbindliche Regelungen für die soziale Absicherung von Beschäftigten im internationalen Zulieferer-Geschäft von transnationalen Unternehmen geschaffen werden und bestehende Gesetze besser eingehalten werden.

INDONESISCHE GEWERKSCHAFTSDELEGATION BEIM IBFG (BRÜSSEL 2002)



Foto: IBFG

²⁵ Vergleiche Fußnote 2 (Einleitung)

5. DIE KAMPAGNE FÜR »SAUBERE« KLEIDUNG

Informationen zur Kampagne für »Saubere« Kleidung

Die internationale »Clean Clothes Campaign« entstand 1990 auf Initiative verschiedener Organisationen in den Niederlanden und verbreitete sich ab 1995 weiter in Belgien, Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Italien, Großbritannien, Österreich, Portugal, Schweden, der Schweiz und Spanien.

In Deutschland hat sich die Kampagne für »Saubere« Kleidung im Frühjahr 1995 gegründet. In ihr arbeiten heute mit:

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend, Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Christliche Initiative Romero, DGB Bildungswerk e.V./Nord-Süd-Netz, Evangelische Frauenarbeit in Deutschland, Evangelische Frauenhilfe in Westfalen e.V., Evangelische StudentInnengemeinde Deutschlands, IG-Metall, Informationsstelle El Salvador e.V., INKOTA-Netzwerk e.V., Katholische Arbeitnehmer Bewegung, Katholischer Deutscher Frauenbund, Katholische Landjugendbewegung Deutschlands, NRO-Frauenforum, Ökumenisches Netz Rhein-Mosel-Saar, SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, terre des femmes, ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Vereinte Evangelische Mission Wuppertal.

Die Kampagne für Saubere Kleidung will:

- Bessere Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungsproduktion erreichen.
- Den Einzelhandel zur Einhaltung von Mindeststandards entlang seiner Beschaffungswege verpflichten.
- In konkreten Fällen von Arbeits- oder Menschenrechtsverletzungen die Beschäftigten durch europäisch abgestimmte Eilaktionen unterstützen.
- VerbraucherInnen über bestehende Verhältnisse in der Produktion informieren.

In enger Kooperation mit Organisationen in südlichen Ländern erarbeitete sie 1998 den »Arbeitsverhaltenskodex für die Bekleidungsindustrie einschließlich Sportkleidung«, der sich auf Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stützt und folgendes festschreibt: Organisationsfreiheit, Recht auf Tarifverhandlungen, Verbot von Zwangsarbeit, Mindestalter, Antidiskriminierung, angemessenen Lohn, Arbeitsstundenregelung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, festes Beschäftigungsverhältnis.

Die Kampagne fordert den Bekleidungshandel auf, ihren Arbeitsverhaltenskodex zu unterzeichnen und die Einhaltung dieser Standards von einer unabhängigen Institution kontrollieren zu lassen.

KonsumentInnen haben einen großen Einfluss. In Deutschland etwa werden pro Jahr und Person rund 870,- € für Bekleidung ausgegeben. Genug Kaufkraft, um mit dem Einkaufskorb Politik zu machen.

Wie können sich InteressentInnen an der Arbeit der deutschen Kampagne beteiligen?

- durch das Verteilen von Materialien und Teilnahme an Aktionen
- durch Gespräche mit Firmen und VerbraucherInnen
- durch Aktionsberichte, Fotos etc. für den regelmäßig erscheinenden Rundbrief
- durch die Beteiligung an Unterschriftensammlungen
- durch Eilaktionen (urgent actions) bei Menschenrechtsverletzungen im Süden und in Osteuropa.

Literaturempfehlungen (Auswahl)

- Fit for Fair – Werkmappe (Hintergrundinfos und didaktische Vorschläge, 72 Seiten, 6,-€)
- Die Kampagne für »Saubere« Kleidung (Faltblatt, kostenlos)
- Go Fair: Ton-Diashow auf Video (Außerirdische entdecken die Produktionsbedingungen von Turnschuhen; 14 min, 13,- €)
- Dia-Reihe: Nähen für den Weltmarkt. Maquilas in Mittelamerika (Verleih: 9,- €, Verkauf: 13,- €)
- »Gezähmte Modemultis« (Kritische Bilanz von Verhaltenskodizes, 209 Seiten, 15,50 €)

Kontaktadresse

Kampagne für »Saubere« Kleidung c/o VEM
 Koordinationsbüro • Christiane Schnura
 Rudolfstr. 131 • 42285 Wuppertal
 Tel. 0202 / 89004-316 • Fax: 0202 / 89004-79
 e-mail: ccc-d@vemission.org
 www.saubere-kleidung.de

6. DAS SÜDWIND-INSTITUT

Informationen zu SÜDWIND

Das SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene ist eine kirchenorientierte ökumenische Forschungseinrichtung zur Dritten Welt, die 1991 in Köln gegründet wurde. SÜDWIND analysiert verschiedene Sektoren der Weltwirtschaft aus dem Blickwinkel der Armen und entwickelt Handlungsalternativen. SÜDWIND arbeitet mit ähnlich gelagerten Einrichtungen, Gewerkschaften, Frauenorganisationen u.ä. in Ländern des Südens und Norden zusammen. Die augenblicklichen Forschungsfelder sind: Die Verschuldung der Dritten Welt und Entschuldungsstrategien; Ethisches Investment; Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungsindustrie; Sozialstandards im Welthandel und Globalisierung; Informalisierung von Beschäftigung; Altkleiderexporte in die Dritte Welt; Bürgerkrieg im Kongo.

Kontaktadresse

SÜDWIND
Institut für Ökonomie und Ökumene
Lindenstraße 58–60
D-53721 Siegburg
eMail: buero@suedwind-institut.de
Tel. 0 22 41/5 36 17 + 6 78 01 • Fax 5 13 08
www.suedwind-institut.de

KUNDINNENKARTE DER KAMPAGNE FÜR SAUBERE KLEIDUNG



Literaturempfehlungen (Auswahl)

- 39 »Kleider machen Beute – Deutsche Altkleider vernichten afrikanische Arbeitsplätze«, von Friedel Hütz-Adams, *SÜDWIND-texte 5*, 3. Aufl. 1998, (7,50 €)
- 40 »Altkleider auf Abwegen. Kommunale Agenda 21 und Altkleidersammlungen – Ein Leitfaden«, 1997 (3 €, ab 10 Expl. 2 €)
- 42 »Kleiderproduktion mit Haken und Ösen. Arbeitsbedingungen bei chinesischen und philippinischen Zulieferbetrieben deutscher Unternehmen«, von Ingeborg Wick, *texte 6*, 2. Aufl. 1997, (6 €)
- 43 »Frauenarbeit in Freien Exportzonen«, von Ingeborg Wick, in: *Globalisierung und Peripherie*, HSK 14, Frankfurt/Wien 1999, S. 189–208 (2 €)
- 45 »Das Kreuz mit dem Faden. Indonesierinnen nähern für deutsche Modemultis«, von Ingeborg Wick und »Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt«/Jakarta, *texte 11*, 2000, 152 S. (8,50 €, ab 10 Expl.: 7,50 €)
- 47 »Deutsche Großbanken entwicklungs politisch in der Kreide? Entwicklungsverträglichkeit deutscher Bankengeschäfte am Beispiel Brasiliens und Indonesiens«, von Karin Astrid Siegmann, *SÜDWIND-texte 12*, 2000 (7,50 €)
- 48 »Die Armutsbekämpfung durch die Gläubiger – Erfahrungsberichte aus 11 Ländern«, *SÜDWIND-texte 13*, 2001 (5 €, ab 10 Expl. 4 €)
- 50 »Verhaltenskodizes – Werbegags oder Hebel für Beschäftigte«, von Ingeborg Wick, erschienen in: »Weltweit gegen Sozialdumping«, hrsg. von der IG-Metall, dem DGB-Bildungswerk und der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2001, Seite 25–63 (1,50 €)
- 51 »Schuldenkrise in Argentinien – Wer zahlt die Zeche?«, hrsg. von SÜDWIND und dem EED, 2002, 68 Seiten, DIN A5 (6 €, ab 10 Expl. 4 €)
- 52 »Kursbuch Ethische Geldanlage«, von Antje Schneeweiß, hrsg. vom SÜDWIND e.V., Fischer Taschenbuch Verlag, 230 S., 2002 (€ 9,90)
- 53 »Perspektiven der Organisierung informeller Arbeit«, von Ingeborg Wick, erschienen in: *Kurswechsel*, Heft 1/2003, Seite 71–77 (1,50 €)
- 57 »Wer bestimmt den Kurs der Globalisierung? Die Rolle der Weltorganisationen« – Band 1 der Edition *STRUKTURELLE GEWALT IN DEN NORD-SÜD-BEZIEHUNGEN*, hrsg. von SÜDWIND e. V., Siegburg 2003, DIN A4, 84 Seiten (5 €, ab 5 Expl. 4,50 €, ab 10 Expl. 4 €)
- 58 »Kongo: Handys, Gold & Diamanten. Kriegsfinanzierung im Zeitalter der Globalisierung« – Band 2 der Edition *STRUKTURELLE GEWALT IN DEN NORD-SÜD-BEZIEHUNGEN*, hrsg. von SÜDWIND e. V., Siegburg 2003, DIN A4, 84 Seiten (5 €, ab 5 Expl. 4,50 €, ab 10 Expl. 4 €)

NADELSTICHE VON VERBRAUCHERINNEN: MODEMULTIS IN BEWEGUNG

Die Entwicklung von Verhaltenskodizes seit 1992

VON ULRIKE TSCHERNER,
SÜDWIND INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE



In den letzten Jahren haben immer mehr VerbraucherInnen gegen unmenschliche Arbeitsbedingungen in den weltweiten Kleider- und Sportschuhfabriken protestiert. Berichte über Hungerlöhne, Gewerkschaftsunterdrückung und sexuelle Belästigung haben sie dazu bewogen, sich an Unterschriftensammlungen, Straßenaktionen und Veranstaltungen zu beteiligen. Sie arbeiten in Netzwerken wie der »Kampagne für Saubere Kleidung« mit, die in Deutschland und weiteren elf europäischen Ländern aktiv ist. Diese Kampagne steht in engem Austausch mit Organisationen in den Produktionsländern von Bekleidung und Sportschuhen in Asien, Mittelamerika, Afrika und Osteuropa.

Zunehmend fragen VerbraucherInnen nach den konkreten Auswirkungen von Protestaktionen. Haben sich Arbeitsbedingungen für NäherInnen verbessert? Hat sich das Verhalten von Modemultis verändert, die ihre Waren überwiegend aus Fabriken der Dritten Welt und aus Osteuropa beziehen? Wo gibt es sozialverträglich hergestellte Sportschuhe zu kaufen?

Die vorliegende Broschüre gibt Antworten auf einen Teil dieser Fragen: Sie zeigt auf, wie exponierte Bekleidungsunternehmen seit 1992 als Reaktion auf Proteste von VerbraucherInnen Sozialstandards für ihre weltweiten Zulieferfabriken aufgestellt und weiterentwickelt haben. Sie untersucht die Entwicklung der Kontrollsysteme zur Einhaltung dieser Standards, der Transparenz und des Stellenwerts dieser Politik im Rahmen der gesamten Unternehmenstätigkeit.

Die bisherigen Reaktionen auf Proteste von KonsumentInnen sind erste Erfolge, die jedoch ausgebaut werden müssen. Zwar sind in Einzelfällen Arbeitsrechtsverletzungen in Weltmarktfabriken abgestellt worden, doch fehlen hierfür bis heute dauerhafte, verbindliche Regelungen. Eine Kaufempfehlung für den Massenkonsum »sauberer« Kleidung wird also noch auf sich warten lassen müssen.