



oekom Position Paper

Dezember 2011

Arbeitsbedingungen in der Lieferkette



Auf einen Blick

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat mit den so genannten Kernarbeitsnormen global gültige Mindeststandards für den Umgang mit Arbeitnehmern definiert. Auch wenn das Thema Arbeitsrechte in den Industriestaaten im Zuge der fortschreitenden Rationalisierungen, der Zunahme von Zeitarbeit und der so genannten prekären Arbeitsverhältnissen nicht vernachlässigt werden darf, liegen die Brennpunkte heute in den Schwellen- und Entwicklungsländern.

Probleme arbeitsrechtlicher Art betreffen dabei insbesondere die Bereiche Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung, Gewerkschafts- bzw. Vereinigungsverbote, Arbeitszeiten und -entgelt sowie Sicherheit und Gesundheit. Besonders weit verbreitet sind entsprechende Verstöße unter den Herstellern von Handys und Computern, bei denen über 40 Prozent der von oekom research im Rahmen des oekom Corporate Ratings bewerteten Unternehmen einen entsprechenden Verstoß aufweisen. Aber auch in der Textilindustrie liegt der Anteil bei 30 Prozent.

Aufgrund des öffentlichen Drucks, grundlegende Arbeitsstandards in der Lieferkette unabhängig vom jeweils geltenden nationalen Recht sicherzustellen, haben erste Unternehmen aus der Konsumgüterbranche bereits in den 1990er Jahren damit begonnen, Leitlinien und Monitoringmaßnahmen zu Arbeitsrechten für ihre direkten Zulieferer einzuführen. Mittlerweile haben in besonders betroffenen Branchen eine Reihe von Unternehmen ein auf Arbeitsstandards ausgerichtetes Lieferkettenmanagement eingeführt. Zudem decken Vorreiter-Unternehmen zunehmend auch Lieferanten ab, die auf tieferen Ebenen in den oft komplexen Wertschöpfungskette angesiedelt sind.

Seit gut einem Jahrzehnt fordern Nichtregierungsorganisationen von den multinationalen Großkonzernen, auch für die Arbeitsbedingungen bei der Rohstoffgewinnung ganz am Anfang der Wertschöpfungsketten Verantwortung zu übernehmen. Eine umfassende Reaktion der Unternehmen auf diese Forderungen steht noch aus. Vom so genannten Ruggie-Prozess könnten jedoch neue Impulse für die stärkere Berücksichtigung der Arbeitsrechte auf globaler Ebene ausgehen – der UN-Sonderbeauftragte für Menschenrechte und transnationale Unternehmen hat auf internationaler Ebene die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette betont.

Einleitung

Viele Unternehmen beschaffen ihre Waren und Rohstoffe heute über weitverzweigte Lieferketten, die den gesamten Globus umspannen. In den 1960er Jahren begannen Unternehmen aus arbeitsintensiven Branchen wie der Textilindustrie damit, Produktionsprozesse in Schwellen- und Entwicklungsländern mit niedrigen Arbeitskosten auszulagern. Der Trend zum „Outsourcing“ nahm seit den 1980er Jahren noch zu, unterstützt durch die zunehmende Liberalisierung des Handels, die Ausbreitung von Freihandelszonen, das Aufkommen von Kommunikationsmitteln wie dem Internet und sinkende Transportkosten. Die Länder, in die die Produktion auch heute noch verlegt wird und in denen ein Großteil der Rohstoffe gewonnen wird, zeichnen sich oft durch niedrige Arbeitsstandards aus. In den 1990er Jahren lenkten Nichtregierungsorganisationen die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit zunehmend auf die schlechten Arbeitsbedingungen in den globalen Lieferketten von multinationalen Unternehmen. Eine der bekanntesten Kampagnen betraf den Sportartikelhersteller Nike, der aufgrund von Kinderarbeits-Vorwürfen stark unter Druck geriet.

Fakten

1. Rechtliche Situation der Arbeitnehmer

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf Arbeitsstandards sind von Staat zu Staat sehr unterschiedlich. Zwar hat die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit 183 Mitgliedstaaten, seit ihrer Gründung vor knapp 100 Jahren 189 Übereinkommen und 201 Empfehlungen verabschiedet. Weltweit bzw. in allen Mitgliedstaaten gültig sind jedoch die wenigsten.

Ein Minimal-Konsens besteht in Hinblick auf die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen: 1998 einigte man sich auf acht Konventionen, die als „Kernarbeitsnormen“ von allen ILO-Mitgliedstaaten zu achten und zu fördern sind. Diese Normen decken folgende Themen ab:

- das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit,
- die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen,

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette

- das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung sowie
- das Mindestalter für Beschäftigung und das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Daneben beinhaltet der internationale Arbeitskodex der ILO auch soziale Rechte, darunter Konventionen zum Mindestlohn und zum Entlohnungsgebot, Arbeits- und Ruhezeiten, bezahlter Urlaub, Schwangeren- und Mutterschutz, Schutz besonderer Personengruppen wie Wander- und Heimarbeiter, Arbeitsschutz, Kündigungsschutz und soziale Sicherung. Insbesondere in einer Reihe von Schwellen- und Entwicklungsländern sind viele dieser Standards noch weit von einer Umsetzung in nationales Recht entfernt, entweder weil die staatlichen Institutionen unwillig oder zu schwach sind. In der internationalen Diskussion über Unternehmensverantwortung spielen die ILO-Konventionen im Bereich der Arbeitnehmerrechte eine große Rolle und dienen hier als wichtiger Bezugspunkt.

2. Aktuelle Situation der Arbeitnehmer weltweit

Weltweit gibt es laut Schätzungen der ILO knapp 3,1 Milliarden Arbeitnehmer (2010). Ein beträchtlicher Teil davon ist in globalen Lieferketten aktiv. In vielen Entwicklungs- und Schwellenländern sind dabei die Arbeitsplätze in der Lieferkette multinationaler Konzerne ein wichtiger Wirtschaftszweig. Nach einem Bericht der New York Times machten beispielsweise die Exporte der Textilindustrie Bangladeshs in der zweiten Hälfte des Jahres 2009 mehr als 80 Prozent der Gesamtexporte aus. Bangladeschs Fabriken werden für multinationale Konzerne immer beliebter, da die Lohnkosten noch deutlich niedriger sind als in China, der „Fabrik der Welt“.

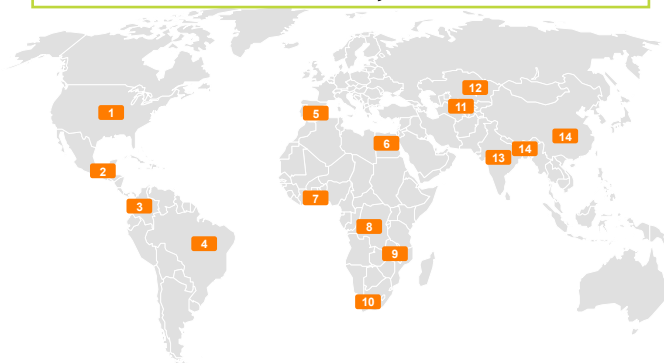
Brennpunkte arbeitsrechtlicher Art betreffen insbesondere die Bereiche Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung, Gewerkschafts- bzw. Vereinigungsverbote, Arbeitszeiten und -entgelt sowie Sicherheit und Gesundheit. Dass die Situation vieler arbeitender Menschen verbesserungswürdig ist, illustrieren auch folgende Zahlen:

- Laut ILO kommen Jahr für Jahr weltweit rund 2,3 Millionen Arbeitnehmer durch Arbeitsunfälle oder durch arbeitsbedingte Erkrankungen ums Leben.
- Der globale Anteil von Arbeitern, die mit ihren Familien unterhalb der Armutsgrenze von weniger als zwei US-Dollar am Tag leben müssen, beträgt 39 Prozent (ILO, 2009; in Zahlen: 1,2 Milliarden Arbeitnehmer).
- Laut einer ILO-Studie zu Kinderarbeit aus dem Jahr 2010 gibt es (abgeleitet aus Studien für die Jahre 2004 bis 2008) 215 Millionen arbeiten-

der Kinder weltweit. Mehr als die Hälfte davon verrichtet Arbeiten, die als gefährlich eingestuft werden.

- Die Nichtregierungsorganisation Oxfam veröffentlichte 2010 Informationen, die die prekäre Situation in einigen Ländern und Branchen verdeutlichen: In Bangladesch haben 75 Prozent der Arbeiter in der Textilindustrie (auf Stundenbasis) keinen schriftlichen Arbeitsvertrag und 89 Prozent wissen nicht, wie hoch ihr Grundlohn ohne Überstunden ist. In der marokkanischen Agrarindustrie erhalten 68 Prozent der Arbeiter weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. In Thailands Garnelenindustrie arbeiten 40 Prozent der Wanderarbeiter regelmäßig in Schichten von mehr als zwölf Stunden.
- Nach Einschätzung des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) ist Lateinamerika die gefährlichste Weltregion für die Ausübung von Gewerkschaftsaktivitäten: Im Jahr 2010 wurden 90 Gewerkschafter/innen ermordet, davon 49 allein in Kolumbien. Es gab 75 angezeigte Morddrohungen und mindestens 2.500 Verhaftungen. Mehr als 5.000 Menschen wurden aufgrund ihrer Gewerkschaftsarbeit entlassen.

oekom Weltkarte „Globale Brennpunkte der Arbeitsrechte“



Quelle: oekom research AG (2011)

1. USA: gewerkschaftsfeindliches Verhalten in der Privatwirtschaft
2. Mittelamerika: Einschränkung der Gewerkschaftsfreiheit und diskriminierende Praktiken in Freihandelszonen
3. Kolumbien: Verfolgung und Ermordung von Gewerkschaftsmitgliedern; generell schlechte Arbeitssicherheitsbedingungen in Minen, mangelnder Arbeitsschutz
4. Brasilien: Fälle von Zwangsarbeit in der Landwirtschaft
5. Spanien: schlechte Arbeitsbedingungen für Migranten in der Landwirtschaft
6. Ägypten: Kinderarbeit in der Landwirtschaft
7. Elfenbeinküste: Kinder- und Zwangsarbeit in der Kakaoindustrie
8. Kongo: Zwangs- und Kinderarbeit beim Abbau von Coltan, Kobalt, Zinn und Gold
9. Malawi: Schuldknechtschaft auf Tabakplantagen
10. Südafrika: häufig schwere Unfälle und verbreitet Berufskrankheiten wie Staublunge in Goldminen
11. Usbekistan: Kinderarbeit in der Baumwollindustrie
12. Kasachstan: Schuldknechtschaft auf Tabakplantagen; schwere Unfälle aufgrund schlechter Sicherheitsstandards in Kohleminen
13. Indien: generell schlechte Arbeitssicherheitsbedingungen in Minen, mangelnder Arbeitsschutz
14. Bangladesch, China, Indien: erzwungene Überstunden, Löhne unter dem Existenzminimum, mangelhafte Gesundheits-/Sicherheitsstandards in der produzierenden Industrie

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette

3. Lieferkettenmanagement zur Einhaltung von Arbeitsstandards

Aufgrund des zunehmenden öffentlichen Drucks, grundlegende Arbeitsstandards in der Lieferkette unabhängig vom jeweils geltenden nationalen Recht sicherzustellen, fingen die ersten globalen Markenhersteller in den 1990er Jahren an, Sozialstandards für ihre direkten produzierenden Zulieferer einzuführen und ihre Einhaltung durch Kontrollen zu überprüfen. Ein umfangreiches Lieferkettenmanagement der Arbeitsstandards enthält folgende Elemente:

Leitlinien

Umfassende Leitlinien zu Arbeitsstandards enthalten neben den Kernarbeitsnormen der ILO auch die Themen Arbeitszeit und Entlohnung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Gute Leitlinien nehmen auch Bezug zu Subzulieferern, an die die direkten Zulieferer die Standards weitergeben sollen. Ein verbindlicher Kodex wird in den Lieferauftrag integriert oder muss bei Vertragsabschluss von den Zulieferern unterzeichnet werden. Dieses Vorgehen ist der Erstellung von Leitlinien mit reinem Empfehlungscharakter vorzuziehen.

Monitoring

Um die Einhaltung der Standards („Monitoring“) zu gewährleisten, stehen den Unternehmen verschiedene Mittel zur Verfügung. Durch eine Risikobewertung lässt sich im Vorhinein ermitteln, welche Zulieferer aufgrund des schwachen gesetzlichen Umfelds oder der Art ihrer Arbeit besonders gefährdet sind, gegen Arbeitsstandards zu verstoßen. Ein erster Schritt, um die Zulieferer zu überprüfen, kann dann das Abfragen der Selbsteinschätzungen der Zulieferer mit Hilfe von Fragebögen sein. Bei als kritisch eingestuften Zulieferern müssen regelmäßig Kontrollen in den Produktionsstätten durch vom Zulieferer unabhängige und geschulte Auditoren durchgeführt werden. Idealerweise wird bei diesen Kontrollen auch den Arbeitern die Möglichkeit gegeben, sich zu den Arbeitsbedingungen zu äußern, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen. Dies kann auch durch die Bereitstellung von Telefon-Notrufen geschehen, bei denen die Arbeiter Verstöße gegen die Arbeitsstandards melden können. Bei Nichterfüllung der Standards wird gemeinsam mit dem Zulieferunternehmen ein Maßnahmenplan erstellt, um in einem festgesetzten Zeitraum die Standards zu erreichen. Dies wird durch erneute Kontrollen vor Ort überprüft. Zudem beziehen einzelne Vorreiterunternehmen zunehmend auch Subzulieferer in das Monitoring mit ein, um gute Arbeitsbedingungen zum Beispiel nicht nur bei den direkt beauftragten Nähereien, sondern auch bei den in der Lieferkette vorgeschalteten Webereien und Färbereien zu gewährleisten. Zusätzlich werden relevante Mitarbeiter des Unternehmens, etwa aus der Einkaufsabteilung, in Bezug auf die Leitlinien geschult.

Capacity Building/Unterstützung der Zulieferer

Oft liegt die Nichteinhaltung von Arbeitsstandards nicht am fehlenden Willen der Zulieferer, sondern am unzurei-

chenden Wissen über die Arbeitsstandards und den fehlenden Fähigkeiten, diese umzusetzen. Daher unterstützen Unternehmen ihre Zulieferer zunehmend dabei, die vorgegebenen Arbeitsstandards einhalten zu können. Das kann zum Beispiel über Handbücher geschehen, in denen die Anforderungen detailliert erklärt werden und Best-Practice-Beispiele dargestellt sind. Schulungen sollen den Zulieferern vermitteln, wie sie die Arbeitsbedingungen durch Einführung von Managementsystemen, z.B. zum Gesundheitsschutz, verbessern können. Die Bereitschaft der Zulieferer, Arbeitsrechte einzuhalten, kann dadurch gefördert werden, dass man ihnen vermittelt, warum die Einhaltung der Standards auch wirtschaftlich vorteilhaft sein kann. So können durch bessere Arbeitsbedingungen die Mitarbeiterbindung erhöht und dadurch die Produktivität und Qualität gesteigert werden. Zudem können Zulieferer mit gutem Abschneiden beim Thema Arbeitsstandards bei der Auftragsvergabe bevorzugt berücksichtigt werden. Eine Möglichkeit, die Ursachen von Arbeitsrechtsverletzungen anzugehen, kann auch die Erstellung von Studien zu grundlegenden Arbeitsrechtsproblemen in bestimmten Regionen oder die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften vor Ort sein.

Einige wenige Vorreiterunternehmen stellen zunehmend ihr eigenes Einkaufsverhalten in Frage, z.B. die Auswirkungen von niedrigen Kostenvorgaben und knappen Lieferzeiten auf die Arbeitsbedingungen vor Ort. Dabei geht es auch darum, zu überprüfen, ob die Einkaufsabteilungen und die Nachhaltigkeits-Abteilungen den Zulieferern widerstreitende Vorgaben machen. Indem ein Unternehmen die personellen Kapazitäten seiner Zulieferer ermittelt, kann es diese in die Lieferzeitenplanung mit einbeziehen, ohne dass der Zulieferer auf erzwungene Überstunden seiner Arbeiter zurückgreifen muss. Grundlage für eine partnerschaftliche Beziehung und die Suche nach gemeinsamen Lösungen sind längerfristige Lieferverträge mit Zulieferern. Sie schaffen Abnahmesicherheit und dadurch Motivation für positive Veränderungen durch den Zulieferer.

Initiativen

Um das komplexe Thema in Zusammenarbeit effektiver angehen zu können, haben sich in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen gegründet:

- 1998 haben sich Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in der **Ethical Trading Initiative (ETI)** zusammengeschlossen. Die teilnehmenden Unternehmen, zum Großteil Einzelhandelsketten, aber zum Beispiel auch Lieferanten von Natursteinen, verpflichten sich, den umfassenden ETI Base Code in ihrer Lieferkette zu verwenden. Zudem sollen sie die Prinzipien des ethischen Lieferkettenmanagements auch in ihre eigenen Geschäftspraktiken integrieren und zum Beispiel darauf achten, dass ihre Lieferverträge den Anforderungen des Base Code nicht widersprechen. Die Unternehmen ver-

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette

pflichten sich auch, den Austausch über optimale Vorgehensweisen (best practices) zu suchen. Besonders anerkannt ist die ETI aufgrund ihres dreigliedrigen Ansatzes, bei dem Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs das gleiche Mitspracherecht haben.

- Ebenfalls eine Multistakeholder-Initiative ist die **Fair Labor Association (FLA)**, die 1999 auf Initiative des damaligen US-Präsidenten Bill Clinton von Unternehmen, NGOs und Universitäten gegründet wurde. Die Mitglieder kommen vor allem aus der Textilbranche, umfassen aber zum Beispiel auch Agrarunternehmen wie Syngenta. Mitgliedsunternehmen beziehen sich auf den FLA Workplace Code of Conduct. Die FLA führt Kontrollen bei Zulieferern der Mitgliedsunternehmen durch, um die Einhaltung des Kodex und die Monitoring-Aktivitäten seiner Mitgliedsunternehmen zu überprüfen. Besonders zu begrüßen ist an dieser Initiative die Förderung von Transparenz, da die FLA die Auditergebnisse auf ihrer Webseite veröffentlicht.
- Die **Business Social Compliance Initiative (BSCI)** ist eine 2002 gegründete Industrieinitiative, die hauptsächlich aus Unternehmen der Konsumgüterindustrie besteht. Die Mitglieder verpflichten sich auf einen Verhaltenskodex und ein einheitliches Monitoringsystem sowie Schulungen. Die Auditergebnisse werden in einer zentralen Datenbank gespeichert, um Mehrfachauditorierungen zu vermeiden und unnötigen Zusatzaufwand für Zulieferer einzusparen. Die Initiative wurde in der Vergangenheit von Nichtregierungsorganisationen dafür kritisiert, dass sie Stakeholdern zu wenig Mitspracherecht einräumt.
- In der **Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)** haben sich zahlreiche namhafte IT-Hersteller und deren Lieferanten zusammengeschlossen, um die oft prekären Arbeitsbedingungen bei der Herstellung elektronischer Produkte zu verbessern. Der EICC Code of Conduct fordert für Arbeitnehmer unter anderem Gewerkschaftsfreiheit, angemessene Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz und die Vermeidung von Kinderarbeit. NGOs kritisieren jedoch, dass sich der Code nicht auf die geltenden ILO-Standards bezieht, sondern auf das jeweils geltende nationale Recht. Ist in einem Herstellerland also z.B. die Bildung von Gewerkschaften verboten, können sich die betroffenen Angestellten nicht auf den Code der EICC berufen.
- Das **Global Social Compliance Programme (GSCP)** ist eine Industrieinitiative, die die Vielzahl verschiedener Kodizes und Auditprogrammen von Unternehmen durch einen Referenzrahmen vergleichbar machen will. Über ein Äquivalenzprogramm sollen Unternehmen in die Lage versetzt werden, andere Kodizes und Programme, die ihren eigenen entsprechen, anerkennen zu können. Dadurch soll der hohe Aufwand, der durch Mehrfachauditorierungen für die Zulieferer entsteht, minimiert werden.

Initiative	Gründung	Branchenfokus	Mitglieder
Ethical Trading Initiative (ETI)	1998	Einzelhandel	74 Unternehmen
Fair Labor Association (FLA)	1999	Textilindustrie	33 Unternehmen
Business Social Compliance Initiative (BSCI)	2002	Einzelhandel, Konsumgüterindustrie	766 Unternehmen
Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)	2004	IT-Industrie	59 Unternehmen
Global Social Compliance Programme (GSCP)	2006	Konsumgüterindustrie	35 Unternehmen

Übersicht über Unternehmensinitiativen im Themenfeld Arbeitsrechte; Stand: 31.10.2011; Quelle: oekom research AG (2011)

Ein internationaler Standard, um die Existenz von angemessenen Managementsystemen zur Einhaltung von Arbeitsstandards bei Zulieferern zu zertifizieren, ist der **Social Accountability 8000 (SA8000)**. Er wurde von der Social Accountability International (SAI), einer internationalen Nichtregierungsorganisation mit Sitz in New York, ins Leben gerufen. Für die Zertifizierung melden sich Zulieferer selbständig bei der SAI an. Der SA8000 basiert auf Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen (UN).

Exkurs: Rohstoffbeschaffung

Im Gegensatz zur ausgelagerten industriellen Produktion liegt die Gewinnung von Rohstoffen wie Kakao und Metallen normalerweise in noch weiterer Distanz von den Unternehmen in den Industrieländern. Der Rohstoffeinkauf erfolgt häufig entweder über Börsen, Zwischenhändler oder vorgeschaltete weiterverarbeitende Lieferanten, und das oben beschriebene Lieferkettenmanagement greift hier nur bedingt. In den vergangenen Jahren haben sich auch hier in der Unternehmenspraxis verschiedene Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt, beispielsweise:

- die Gründung und Beteiligung an Industrieinitiativen, die aus unterschiedlichen Stakeholdern zusammengesetzt sind: An der International Cocoa Initiative (ICI) beispielsweise sind alle wichtigen Branchenverbände, Gewerkschaften, Kakaoverarbeiter, Schokoladenhersteller und Nichtregierungsorganisationen im Kampf gegen Kinderarbeit beteiligt.
- die technische Schulung und strukturelle Unterstützung von bäuerlichen Kleinunternehmern zur Ertragssteigerung und Absatzerleichterung und somit zur Steigerung des Einkommens.
- die Zahlung von Preisprämien bzw. der Einkauf von Rohstoffen, die ein Sozialsiegel tragen, wie beispielsweise das Fairtrade-Siegel, den grünen Frosch der Rainforest Alliance und das Zertifikat von Utz Certified. Diese Siegel sind primär im landwirtschaftlichen Bereich angesiedelt und sollen, in unterschiedlichem Umfang und mit unterschiedlichen Mitteln, faire Arbeitsbedingungen garantieren.

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette

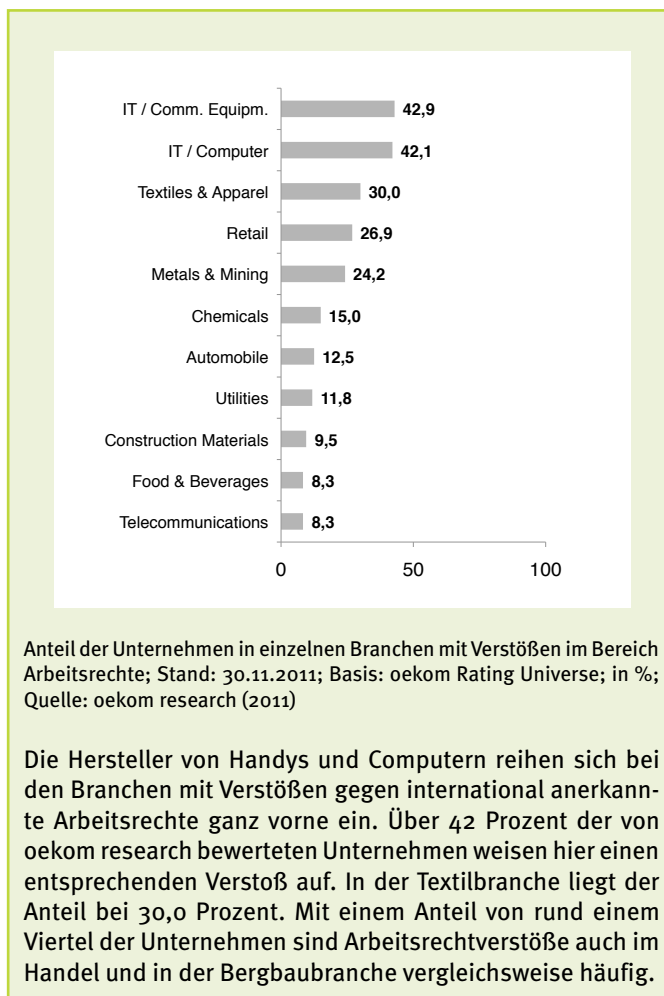
- die Förderung von Transparenz über die Herkunft von Rohstoffen und Rohmaterialien über so genannte „Tracking-“ und Zertifizierungsmechanismen, die es wiederum erlauben, dass auch bei indirekten Lieferketten bzw. der Zwischenschaltung von Händlern zertifizierte Rohstoffe bevorzugt werden und so die Arbeitsbedingungen verbessert werden können.
- der Aufbau von auf Langfristigkeit angelegten direkten Beziehungen zu den Rohstoffherstellern und damit Direktbezug der Rohstoffe. Die Rohstoffproduzenten rücken so innerhalb der Lieferkette in die erste Reihe („Tier One“), und das klassische Lieferkettenmanagement im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte kann unmittelbar ansetzen.

4. Bewertung der aktuellen Situation

Seit den 1990er Jahren hat sich die Zahl der Unternehmen, die Arbeitsrechtsleitlinien für ihre direkten Zulieferer aufgestellt haben und Monitoringaktivitäten wie z.B. Betriebsprüfungen durchführen, deutlich erhöht. Dies hat dazu beigetragen, dass Unternehmen einen besseren Einblick in die Problemstellungen ihrer Lieferkette erhalten haben. Laut der Nichtregierungsorganisation Oxfam wurden bei Unternehmen, die Monitoring in ihren Lieferketten durchführen, Fortschritte bei der Behebung von extremen Formen der Ausbeutung wie Kinderarbeit und Sklavenarbeit gemacht. Die größten Verbesserungen sind außerdem bei vergleichsweise leicht zu identifizierenden und zu behandelnden Themen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erzielt worden. Jedoch kritisiert Oxfam, dass sich bei komplexen Themen wie Subsistenzlöhnen und Arbeitszeiten, Diskriminierung sowie Gewerkschaftsfreiheit wenig getan hat.

Eine Studie, die ETI 2006 veröffentlicht hat, kommt zu einem ähnlichen Schluss. Demnach hat die Einführung des ETI Base Code bei Zulieferern von ETI-Mitgliedern zu gewissen Verbesserungen bei Gesundheit und Sicherheit, der Bezahlung von gesetzlichen Mindestlöhnen und bei Arbeitszeiten geführt. Wenig oder keine Verbesserungen gab es dagegen im Hinblick auf Gewerkschaftsfreiheit, Diskriminierung und der Bezahlung eines Subsistenzlohns. Zudem belegen auch heute noch immer wieder Studien von Nichtregierungsorganisationen und Medienberichte, dass die Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten oftmals weiterhin menschenunwürdig sind.

Der starke Fokus auf das Monitoring durch Kontrollen vor Ort wird zunehmend als unzureichend angesehen, um die Arbeitsbedingungen grundlegend zu verbessern. Kritisiert wird zum einen, dass der Aufwand, für jeden Abnehmer einen eigenen Auditprozess zu durchlaufen, oftmals erheblich ist. Zum anderen stehen die Zulieferer unter zusätzlichem Kostendruck, da sie die Betriebsprüfungen meist selbst zahlen müssen. Gleichzeitig schüren Berichte über Zulieferer, die durch „doppelte Buchführung“ extreme Überstunden vertuschen oder ihre Arbeiter vor den Betriebsprüfungen Standardantworten auswendig lernen lassen, Zweifel, ob Monitoringmaßnahmen immer zielführend sind. Deshalb fordern viele Kritiker, einen



stärkeren Fokus auf kooperative Zuliefererbeziehungen und das Empowerment der Arbeiter zu legen, damit die Arbeiter in Zuliefererbetrieben selbst befähigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen.

Nichtregierungsorganisationen betonen, dass die Einkaufspraktiken der Unternehmen oft zu den Hauptgründen für schlechte Arbeitsbedingungen zählen, bisher jedoch kaum in Frage gestellt würden. Extremer Preisdruck, kurze Lieferverträge und die Anforderungen der „just in time“ – Produktion führen dazu, dass die Zulieferer den Druck an ihre Arbeiter weitergeben. Branchen wie der Einzelhandel sind durch eine starke Konzentration auf wenige „big player“ gekennzeichnet, die über eine beachtliche Marktmacht gegenüber einer Vielzahl von Lieferanten aus Entwicklungsländern verfügen. Sie konkurrieren untereinander um die niedrigsten Preise und geben diesen Druck an ihre Lieferkette weiter.

Im Hinblick auf den Umgang mit den schlechten Arbeitsbedingungen in der Rohstofflieferkette sind die getroffenen Maßnahmen je nach Branche und Rohstoff sehr unterschiedlich und kaum zu vergleichen. Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass in noch keinem Bereich bis dato umfassende

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette

Erfolge zu verzeichnen sind. Selbst in Bezug auf Rohstoffe wie Kakao, wo Unternehmen seit etwa einem Jahrzehnt an dem Thema Kinderarbeit arbeiten, sind die Fortschritte vergleichsweise marginal, wie Studien von Nichtregierungsorganisationen oder auch öffentlichen Institutionen immer wieder feststellen.

Ausblick

Während die bisher getroffenen Maßnahmen noch zu keinen durchschlagenden Verbesserungen geführt haben, steigen die Erwartungen der Stakeholder im Hinblick auf die Reichweite und Wirkung der getroffenen Maßnahmen. Wurden die entsprechenden Aktivitäten der Unternehmen dabei bislang vor allem von NGOs kritisch begleitet, hat sich mittlerweile auf Ebene der Vereinten Nationen im Rahmen des **Ruggie-Prozesses** ein Konsens herausgebildet, der Unternehmen hinsichtlich der gesamten Wertschöpfungskette stärker in der Verantwortung sieht.

Auf UN-Ebene entwickelte der Sonderberichterstatter für Menschenrechte und transnationale Unternehmen, John Ruggie, ein Instrument, um Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Aktivitäten zu erkennen und zu verhindern. Das „Protect, respect and remedy“-Konzept basiert darauf, dass die Verantwortung zur Wahrung der Menschenrechte geteilt wird: Die primäre Pflicht zu ihrem Schutz liegt beim Staat. Aber insbesondere in Situationen, in denen Staaten diese nicht wahrnehmen (können), haben Unternehmen die Verantwortung, die Menschenrechte zu respektieren – entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei werden die Arbeitsrechte als wichtiger Bereich der Menschenrechte angesehen. Die Unternehmen sind insofern für die Zustände innerhalb ihrer Lieferketten verantwortlich. Die bereits erwähnten ILO-Kernarbeitsnormen gehören zu den Konventionen, an die sich alle Unternehmen halten sollten.

Die Unternehmen erkennen zunehmend, dass ein schwaches Lieferkettenmanagement im Hinblick auf die Arbeitsstandards auch negative wirtschaftliche Folgen nach sich ziehen kann. Zwar fehlen größtenteils noch die rechtlichen Grundlagen, um die Unternehmen selbst für Sozial- und Umweltauswirkungen in ihren Lieferketten zur Verantwortung zu ziehen. Jedoch steigt das Reputationsrisiko, da Nichtregierungsorganisationen oft skandalöse Zustände bei Zulieferern enthüllen und der Markenwert des Unternehmens leiden kann. Dabei sind vor allem Unternehmen der Konsumgüterindustrie betroffen, da sie näher am Konsumenten sitzen und ein bestimmtes „Markenimage“ pflegen.

Von Unternehmensseite her lässt es sich in Ländern mit niedrigen Arbeitsstandards durch niedrigere Arbeitskosten auf den ersten Blick oft deutlich günstiger produzieren. Jedoch werden bei dieser Rechnung die indirekten Kosten der Produktion in Ländern mit schwachen Arbeitsstandards oft nicht eingepreist. Dazu gehören zum Beispiel niedrige Qualität und geringe Produktivität durch schlecht ausgebildete Arbeiter. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann sich also auch wirtschaftlich auszahlen.

Zudem zeichnet sich bei der Beschaffung von Rohstoffen der Trend ab, zunehmend direkte Lieferbeziehungen einzugehen, um sich den Zugriff auf knapper werdende Rohstoffe zu sichern. Die direkte Beschaffung kann dabei von den Unternehmen auch als Hebel genutzt werden, um die Arbeitsbedingungen vor Ort besser kontrollieren und beeinflussen zu können. Aufgrund sich verknappender Rohstoffe und zunehmender Spekulationen auf Nahrungsmittel und andere Rohstoffe und damit verbunden volatiler Preise sind Rohstoffe mit Fairtrade-Zertifikat im Sinne kalkulierbarer und stabiler Preise attraktiver, denn sie scheinen (noch) kein Markt für Spekulationen zu sein.

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette



oekom Standpunkt

Aus Nachhaltigkeitsicht ist die Wahrung von Arbeitsrechten in der Lieferkette essenziell. Gute Arbeitsbedingungen geben den Arbeitern in Entwicklungs- und Schwellenländern die Möglichkeit, sich und ihre Familien aus der Armut zu befreien. Neben den Nationalstaaten, die die primäre Verantwortung für die Setzung des Rechtsrahmens und dessen Einhaltung haben, sollen die Akteure der Wirtschaft ihrer Verantwortung für eine faire Gestaltung der globalen Wirtschaftsbeziehungen nachkommen. Diese beinhaltet eine angemessene Beteiligung der Zulieferer an den Erträgen sowie die globale Einhaltung bzw. Durchsetzung von international anerkannten Arbeitsstandards.

Während viele Unternehmen die Verantwortung für Zustände in ihren Lieferketten noch vor wenigen Jahren strikt von sich gewiesen haben, wurden sie in der Zwischenzeit diesbezüglich defensiver. Gleichzeitig verweisen sie auf die positiven Effekte der Schaffung von Arbeitsplätzen in den Schwellen- und Entwicklungsländern. Zahlreiche von oekom research mit einem Rating abgedeckte Unternehmen in exponierten Branchen haben zumindest einige Maßnahmen zur Wahrung von Arbeitsrechten in der Lieferkette eingeführt. Auch die Gründung von branchenweiten bzw. -übergreifenden Initiativen zur Verbesserung der Standards und Instrumente ist zu begrüßen. Jedoch hat sich die Situation vor Ort noch nicht grundlegend verbessert. Das liegt auch daran, dass sich die Einkaufspolitik der Unternehmen oft noch unzureichend an den Nachhaltigkeitszielen orientiert.

In den kommenden Jahren ist jedoch mit weiteren Verbesserungen bei diesem Thema zu rechnen und ein vorsichtiger Optimismus angebracht: Zum einen wurde auf UN-Ebene durch den Ruggie-Prozess klar die Verantwortung von Unternehmen für ihre Lieferketten festgestellt, zum anderen sehen die Unternehmen, zum Beispiel bei Rohstoffen, mittlerweile auch die wirtschaftlichen Vorteile, die langfristige direkte Lieferbeziehungen haben.

Grundsätze im Rating von oekom research

Die Auswirkungen der einzelnen Branchen und damit die Verantwortung der jeweiligen Unternehmen für die Einhaltung der Arbeitsrechte in der Lieferkette sind sehr unterschiedlich. Die Anforderungen werden aufgrund der folgenden Anhaltspunkte branchenspezifisch definiert:

- Wie hoch ist der Grad der Arbeitsteilung in der Branche?
- Wie sehen die Arbeitsstandards und -bedingungen in den Heimatländern der Lieferanten aus?
- Welche Art von Arbeit wird innerhalb der Lieferkette verrichtet, also z.B. schwere körperliche Arbeit ungelerner Kräfte oder körperlich leichte Arbeiter qualifizierter Angestellter?
- Wie ist die Beziehung des einkaufenden Unternehmens zu seinem Lieferanten, d.h. gibt es direkte vertragliche Verbindungen oder erfolgt der Einkauf indirekt, beispiels-

weise über Mittelsmänner oder die Börse?

Grundsätzlich verlangt oekom research von den Unternehmen in exponierten Branchen wie dem Einzelhandel, der Textilindustrie, der Lebensmittelbranche sowie der IT- und Elektronikindustrie ein umfassendes Lieferkettenmanagement, das folgende Elemente beinhaltet:

- Richtlinien/Verhaltenskodizes: Unternehmen sollen für ihre gesamte Lieferkette umfassende und verbindliche Leitlinien zu Arbeitsstandards aufstellen, die neben den Kernarbeitsnormen der ILO auch die Themen Arbeitszeit und Entlohnung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten. Dabei sollen die Leitlinien auch Bezug nehmen zur Bezahlung von Subsistenzlöhnen, da die Mindestlöhne oft zu niedrig sind, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien abzudecken. Die Unternehmen sollen sich auch zu ihrer eigenen Verantwortung bekennen, etwa bezüglich der Auswirkung von Kostenvorgaben und Lieferzeiten.
- Überprüfung der Einhaltung der Zuliefererstandards/Monitoring: Gefordert wird die Überprüfung der Einhaltung der Zuliefererstandards durch sinnvolle Mittel und in ausreichendem Umfang. Das beinhaltet eine Risikobewertung, die regelmäßige Betriebsprüfungen durch unabhängige Kontrolleure, die Erstellung von Maßnahmenplänen bei Nichteinhaltung der Standards und die Schulung relevanter Mitarbeiter des Unternehmens bezüglich der Standards.
- Empowerment/Capacity-Building: Unternehmen sollen ihre Lieferanten bei der Einhaltung der Arbeitsstandards unterstützen, zum Beispiel durch Handbücher mit Best-Practice-Beispielen, Trainings oder Schulungen zur Einrichtung von Managementsystemen. Dabei sollen auch die Auswirkungen der eigenen Einkaufspraktiken kritisch überprüft werden.
- Unternehmen, die Agrar-Rohstoffe oder Metalle – auch in weiterverarbeiteter Form – beziehen, müssen Verantwortung für die Arbeitsbedingungen beim An- bzw. Abbau übernehmen und entsprechend ihrer Position im Markt aktiv zu Verbesserungen beitragen. Je nach Stand der Branche und des Unternehmens erwartet oekom research beispielsweise in der Metall- und Bergbau-Branche die Herstellung von Transparenz über die relevanten Lieferketten oder aber – wie in der Nahrungsmittelindustrie bei Rohstoffen wie Kakao oder Kaffee – weitergehende Maßnahmen wie die Einführung von Preisprämien bzw. die Verwendung von Rohstoffen/Produkten, die ein Sozialsiegel wie Fairtrade tragen.

oekom research beobachtet ständig die Entwicklungen im Bereich Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette und integriert neue Erkenntnisse in das Rating.

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette



oekom Standpunkt

Berücksichtigung als Ausschlusskriterien

Aufgrund der hohen Relevanz des Themas hat oekom research Arbeitsrechtsverletzungen als Ausschlusskriterium definiert, das bei der Analyse und Zusammenstellung von Investmentuniversen genutzt werden kann. Kunden können nach Verletzungen beim Unternehmen selbst oder in der Lieferkette und nach den Themen Gewerkschaftsfreiheit, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung und ‚Weitere‘ unterscheiden. ‚Weitere‘ Themen umfassen zum Beispiel Vorfälle im Bereich Gesundheit und Sicherheit, Arbeitszeit und Entlohnung. Damit ein Unternehmen für Arbeitsrechtsverletzungen in seiner Lieferkette verantwortlich gemacht und das entsprechende Ausschlusskriterium aktiviert wird, müssen mehrere Faktoren erfüllt sein. Zum einen muss nachweisbar sein, dass der Vorfall in der direkten Wertschöpfungskette des zu bewertenden Unternehmens aufgetreten ist und die Herstellung eines Kernprodukts/

Kernrohstoffs betrifft. Zudem muss das Unternehmen aufgrund seiner Größe oder durch sein Absatzvolumen einen signifikanten Einfluss auf den Zulieferer ausüben können. Die Maßnahmen, die das Unternehmen ergreift, um die Arbeitsrechtsverletzung abzustellen, fließen in die Entscheidung darüber ein, wie lange das Ausschlusskriterium aktiviert bleibt. Darunter können zum Beispiel Entschädigungen der betroffenen Arbeiter fallen, Schulungen des Zulieferers, um weitere Verletzungen in Zukunft zu verhindern, oder die Zusammenarbeit mit Regierungsstellen und Nichtregierungsorganisationen vor Ort, um grundlegende, weitverbreitete Probleme in einer Region anzugehen. Mehr als 90 Prozent der oekom Kunden, die bei der Auswahl von Unternehmen mit Ausschlusskriterien arbeiten, haben das Kriterium „Arbeitsrechtsverletzungen“ aktiviert und schließen betroffene Unternehmen vom Investment aus.

Quellen

Studien und Artikel

As You Sow (2010)
Best Current Practices In Purchasing – The Apparel Industry

Balch, Oliver (2009)
Brewing a better café culture, in: Ethical Corporation, November 2009, S. 14-19

Balch, Oliver (2011a)
The planet’s growing problem, in: Ethical Corporation, March 2011, S. 12f.

Balch, Oliver (2011b)
Fixing the first link in the chain, in: Ethical Corporation, March 2011, S. 14-17

Business for Social Responsibility (2007)
Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains

Crane, Andrew/Matten, Dirk (2010)
Suppliers, competitors, and business ethics, aus: Business Ethics. Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization (2010), Oxford University Press

Davis, Peter (2011)
John Ruggie: A common focus for human rights - von der Ethical Corporation-Webseite (www.ethicalcorp.com)

Ehmke, Ellen, Simon, Aino und Simon, Jenny (2009)
Internationale Arbeitsstandards im globalen Kapitalismus, in: Ellen Ehmke, Michale Fichter, Nils Simon, Bodo Zeuner (Hrsg.)

F&C Investments (2009)
Factory Labour Standards in Emerging Markets. An Investor Perspective

Hiscox, Michael J./Schwartz, Claire/Toffel Michael W. (2008)
Evaluating the Impact of SA 8000 Certification

Human Rights Council (2009)
Promotion of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, Business and human rights: Towards operationalizing the “protect, respect and remedy” framework Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises A/HRC/11/13, 22 April 2009

Hütz-Adams, Friedel (2010)
Menschenrechte im Anbau von Kakao. Eine Bestandsaufnahme der Initiativen der Kakao- und Schokoladenindustrie, INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 08/2010

ILO (2010)
Accelerating action against child labour, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

ILO (2011)
Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery

Insight Investment/ Acona (2004)
Buying your way into trouble? The challenge of responsible supply chain management

Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton (2006)
The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?

Millington, Andrew (2008)
Responsibility in the supply chain, in: The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility, Hrsg.: Andrew Crane, Agabail McWilliams, Dirk Matten, Jeremy Moon, Donald S. Siegel, S. 362-383

NYTimes.com (2010)
Bangladesh, With Low Pay, Moves In on China, 16. Juli 2010

oekom Position Paper: Arbeitsbedingungen in der Lieferkette

Quellen

Studien und Artikel

Oxfam Business Briefings No 5 (2010)
Better jobs in better supply chains

Oxfam International (2004)
Trading Away Our Rights- Women working in global supply chains

Rajesh Chhabara (2010a)
Supply Chain Briefing Part 1: Ethical sourcing – The responsible chain gang, von der Ethical Corporation -Webseite (www.ethicalcorp.com)

Rajesh Chhabara (2010b)
Supply Chain Briefing Part 2: Standards and cooperation – Big brands, bigger issues, von der Ethical Corporation -Webseite (www.ethicalcorp.com)

Retief, Mienke (2009)
Sourcing small and local, in: Ethical Corporation, February 2009, S. 13

Sengenberger, Werner (2005)
Globalisierung und Sozialer Fortschritt. Die Rolle und Wirkung Internationaler Arbeitsnormen, Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung

Links

Business and Human Rights Resource Centre – UN Secretary-General's Special Representative on business and human rights:
www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home

Business Social Compliance Initiative
www.bsci-intl.org

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
www.dgb.de

Electronic Industry Citizenship Coalition
www.eicc.info

Ethical Trading Initiative
www.ethicaltrade.org

Fair Labor Association
www.fairlabor.org

Fairtrade International
www.fairtrade.net

Global Social Compliance Programme
www.gscpnet.com

International Cocoa Initiative
www.cocoainitiative.org

Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)
www.ituc-csi.org

International Labour Organization
www.ilo.org/global/lang-en/index.htm

Rainforest Alliance
www.rainforest-alliance.org

Social Accountability 8000
www.sa-intl.org

United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org

Utz Certified
www.utzcertified.org/index.php

oekom research – die Rating-Agentur

Die Münchner oekom research AG berät Investoren und Finanzdienstleister bei der Realisierung individueller Strategien für nachhaltige Investments. Das Unternehmen zählt zu den weltweit führenden Dienstleistern auf dem nachhaltigen Kapitalmarkt.

Kontakt

oekom research AG, Goethestr. 28, D-80336 München
info@oekom-research.com; Tel.: +49-89-544184-90; www.oekom-research.com

Disclaimer:

1. Die oekom research AG analysiert und bewertet die ökologische und soziale Performance von Unternehmen und Ländern auf der Basis eines wissenschaftlich fundierten Rating-Konzepts. Dabei orientieren wir uns an den höchsten Qualitätsstandards, die im Bereich des Nachhaltigkeits-Research weltweit üblich sind.
2. Dennoch weist die oekom research AG darauf hin, dass sämtliche in diesem Research Report dargestellten Informationen keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität erheben, von Seiten der oekom research AG wird dafür keine Gewähr übernommen. Jegliche Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung dieses Rating Reports, der dort angebotenen Informationen und ihrer Nutzung ist ausgeschlossen.
3. Sämtliche von uns abgegebenen Beurteilungen und Werturteile stellen grundsätzlich keine Kauf- oder Anlageempfehlungen dar.
4. Wir weisen darauf hin, dass dieser Research Report, insbesondere die darin befindlichen Bilder, Texte, Grafiken, das Layout und das Logo der oekom research AG dem Urheber- und Markenrecht unterliegen. Jegliche Nutzung bedarf der ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Zustimmung der oekom research AG. Unter Nutzung wird insbesondere verstanden, das Kopieren oder Vervielfältigen des Research Reports im Ganzen oder in Teilen, der entgeltliche oder unentgeltliche Vertrieb des Research Reports oder seine Verwertung in jeder anderen denkbaren Weise.

Abbildungsnachweis: poco_bw/Fotolia; Adrián Kurzen/Fotolia; LianeM/Fotolia; R. Krause/Pixelio