



COCOANET.EU

 This project is financially supported by the European Commission.

Duurzaamheid in de cacaoketen – Een handleiding voor vakbondsactiviteiten

Nachhaltigkeit in der Kakaokette – Ein Leitfaden für Gewerkschaftsaktivitäten

Durabilité de la filière cacao – Guide pour les activités syndicales

Sustainability in the Cocoa Chain A Guide for Trade Union Activities



This guide was prepared with financial support of the European Commission

Hamburg, May 2011

EINLEITUNG

Es ist an der Zeit, dass Kinderarbeit und Kinderhandel in der Kakaoversorgungskette endgültig abgeschafft werden. Kakaobauern müssen mehr Unterstützung beim Anbau sowie einen fairen Preis für ihre Kakaobohnen erhalten.

Die Probleme in der Kakaowirtschaft findet man nicht nur in den Anbauländern, sondern ebenfalls am anderen Ende der Produktionskette: eingeschränkte Arbeitsrechte innerhalb multinationaler Unternehmen der Kakao- und Schokoladenindustrie, prekäre Arbeit aufgrund von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen, sowie ein grober Mangel an Informationen über die Zustände in der Produktionskette und den jeweiligen Unternehmen.

Angesichts dieser Tatsachen organisierte die Gewerkschaft FNV Bondgenoten 2009 eine europäische Konferenz in den Niederlanden, aus welcher die Gründung eines europaweiten Kakaonetzes hervorging. Ein von der europäischen Gewerkschaftsföderation EFFAT geführter Lenkungsausschuss richtete 2010 in Deutschland eine zweite Konferenz aus, bei der knapp 100 Gewerkschaftsvertreter aus 14 europäischen Ländern über die Entwicklungen in der Kakaoversorgungskette berichteten und sich fragten, welchen Beitrag Gewerkschaften in diesem Zusammenhang leisten könnten.

Alle Beteiligten hielten eine engere Zusammenarbeit der europäischen Lebensmittelverbände für notwendig und riefen zu diesem Zweck eine neue Internetseite ins Leben. Auf www.cocoanet.eu stehen Interessierten ausführliche Brancheninformationen, hilfreiche Kontakte sowie Neuigkeiten über anstehende Konferenzen zur Verfügung.

Am Ende der Konferenz forderten alle Gewerkschaften die multinationalen Unternehmen der Kakao- und Schokoladenindustrie auf, sich aktiv für die Abschaffung von Kinderarbeit im Kakaoanbau einzusetzen. Hierbei ginge es nicht nur um die Anerkennung von Grundsätzen, sondern vielmehr darum, diese in die Tat umzusetzen.

Es wartet viel Arbeit auf die europäischen Gewerkschaftsvertreter der jeweiligen Unternehmen, um dieses Ziel zu erreichen. Dieser Leitfaden soll ihnen dabei helfen, dieses Thema mit ihrem Arbeitgeber zu besprechen. Unsere Gewerkschaftsgrundsätze dienen uns hierbei als Leitlinien.

Viel Erfolg!

INHALT

1. Erste Frage(n) zum sozialen Dialog
2. Fragen an den Betriebsrat (oder Europäischen Betriebsrat) zur Nachhaltigkeit in der Schokoladenproduktion
3. Fragebogen für Lieferanten
4. Vorlage "Ehrenerklärung" für Lieferanten
5. Checkliste für Zulieferer und Unternehmen, mit denen Ihr Arbeitgeber zusammen arbeitet
6. Kritische Analyse vorhandener Verhaltenskodizes
7. Was können Sie sonst noch tun?

Anhänge

1. Gewerkschaftsgrundsätze für Nachhaltigkeit in der Kakaowirtschaft
2. Frankfurter Erklärung, September 2010
3. Die ILO und die ILO Konventionen
4. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
5. Flyer-Übersicht

Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Vorschläge, die zur Unterstützung von Gewerkschaftsvertretern in der Kakao- und Schokoladenindustrie dienen sollen, die das Thema der nachhaltigen Kakaoherstellung (oder "menschenwürdige Arbeit") in ihre Gewerkschaftsarbeit mit einbeziehen möchten.

Gemäß der Situation des jeweiligen Unternehmens werden sich vereinzelte Teile dieses Leitfadens als mehr oder weniger nützlich herausstellen. Am Anfang jedes Abschnittes finden Sie daher eine kurze Beschreibung, wie und in welchen Situationen Sie die jeweiligen Fragen anwenden können.

Diese Fragebögen sind nicht als umfassend und abschließend zu betrachten. Es ist wichtig, dass sie den jeweiligen Betriebsgebräuchen angepasst werden, um eine praxisnahe Nutzung zu ermöglichen.

Dementsprechend ist es wichtig, dass Sie sich im Voraus sowohl intensiv mit anderen Gewerkschaftsvertretern und Ihrem Gewerkschaftssekretär beraten, als auch andere Gewerkschaften an geplanten Initiativen teilhaben lassen.

Noch wichtiger jedoch - und wahrscheinlich auch nicht immer einfach - ist die Kommunikation diesbezüglich mit den Beschäftigten. Vergewissern Sie sich, dass Ihre Initiativen stets von Flyern / Informationsmaterial oder Gesprächen mit den Kollegen begleitet werden.

Im Anhang 5 finden Sie eine Zusammenstellung von Flyern, die eigens für diesen Zweck konzipiert wurden.

Selbstverständlich haben Sie sowohl während des Gesprächs mit dem Arbeitgeber als auch im Zuge der Mitteilung an die Mitarbeiter mit Gegenwind zu rechnen. Wir sind jedoch der Auffassung, dass Sie Schritt für Schritt Fortschritte machen werden. Selbst wenn es vielleicht nicht immer leicht sein wird, ist es stets die Diskussion wert.

Behalten Sie im Hinterkopf, dass zeitgleich andere europäische Gewerkschaftsvertreter (eventuell sogar im selben Unternehmen) ähnliche Gespräche mit ihren Arbeitgebern führen. Dies verleiht dem Veränderungsprozess noch mehr Dynamik.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

1 ERSTE FRAGE(N) ZUM SOZIALEN DIALOG

Zu verwenden wenn...

Sie in Ihrem Unternehmen noch nie etwas über „nachhaltige Produktion“ oder „den Kampf gegen Kinderarbeit“ gehört haben.

Fragen

In diesem Fall liegt Ihr Hauptaugenmerk darauf, Ihrem Arbeitgeber zum Nachdenken zu bringen bzw. sich zu informieren.

Dies kann anfangs durch eine einfache Frage geschehen:

1. Welche Maßnahmen haben Sie bis dato in Bezug auf die Nachhaltigkeit des Herstellungsprozesses ergriffen? In welchen Veröffentlichungen kann man weitere Informationen zu diesem Thema finden? (Verhaltenskodex? Internetseite des Unternehmens? Flyer?...)

Wenn Ihr Arbeitgeber den Kakao (oder andere Rohstoffe) hauptsächlich über Dritte bezieht, fragen Sie gezielt nach.

2. Inwiefern besitzt Firma X, Lieferant von ... eine Nachhaltigkeitspolitik? Könnten Sie uns diesbezüglich mehr Information geben?

Es ist wichtig, dass Sie Ihrem Arbeitgeber Ihr Interesse an diesem Thema vermitteln. Sie sollten jedoch vermeiden, dass sich Ihr Arbeitgeber angegriffen fühlt. Ziel ist es, sich mit ihm zu beraten. Sagen Sie ihm, dass Ihnen, in Ihrer Rolle als Gewerkschafter, auch die Arbeitsbedingungen von Arbeitern an anderen Stellen der Produktionskette wichtig sind.

Sie sollten nicht schon nach dem ersten Versuch aufgeben, sondern vielmehr versuchen, regelmäßige Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber zu führen. Die Fragebögen dieses Leitfadens könnten sich als Ihr nächster Schritt herausstellen.

2 FRAGEN FÜR BETRIEBSRÄTE (ODER EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE) ZUR NACHHALTIGKEIT IN DER SCHOKOLADENPRODUKTION

Zu verwenden wenn...

In diesem Kapitel gehen wir davon aus, dass der Arbeitgeber (aus der Kakao- und Schokoladenindustrie) bereits über eine Politik bzgl. einer „nachhaltigen Produktion“ oder einer „CSR“ (Soziale Verantwortung des Unternehmens) verfügt. Vermutlich ist diese im Rahmen eines Verhaltenskodex festgehalten worden.

Fragen

Das Ziel der nachfolgenden Fragen ist es, besser einschätzen zu können, inwiefern der Arbeitgeber bereits eine Politik in Bezug auf die jeweiligen Punkte entwickelt hat. Mit der Zeit finden Sie möglicherweise heraus, ob das Unternehmen eine aufrichtige Haltung gegenüber diesem Thema pflegt, oder es sich lediglich um eine Marketingstrategie handelt. Vertiefen Sie Ihre Nachforschung, indem Sie den Schwerpunkt Ihrer Fragen auf Gewerkschaftsrechte und den sozialen Dialog in der gesamten Versorgungskette legen.

1. Welche Initiativen haben Sie bis zu diesem Zeitpunkt in Bezug auf die Nachhaltigkeit des Herstellungsprozesses ergriffen? In welchen Veröffentlichungen kann dies nachgelesen werden? (Verhaltenskodex? Internetseite des Unternehmens? Broschüren?)
2. Mitglied welcher internationalen Organisation (zur Förderung der Nachhaltigkeit in der Kakaowirtschaft) ist das Unternehmen? Was ist die Zielsetzung dieser Organisation und in welcher Art und Weise nimmt das Unternehmen daran teil?

Beispiele: ICI (International Cocoa Initiative), ICCO (International Cocoa Organisation), WCF (World Cocoa Foundation), RSCE (Round Table for a Sustainable Cocoa Economy), usw.

3. Inwiefern ergreift das Unternehmen Initiativen, in Zusammenarbeit mit NGOs oder unabhängig, im Hinblick auf einen nachhaltigeren Kakaoanbau in Afrika oder anderen Kakaoanbauländern?
 - a. Beispielsweise durch den Bezug von Kakao über Genossenschaften oder Projekte, die Kakaobauern und ihre Gemeinden gezielt unterstützen.
 - b. Wie kommen diese Projekte zustande? Wer trifft die Entscheidungen über die Auswahl?
 - c. Auf welche Weise werden lokale Gewerkschaften bzw. Bauernverbände mit einbezogen?
4. Stellt Ihr Unternehmen Produkte her, die ein Etikett tragen, das auf einen nachhaltigen Herstellungsprozess hinweist?
 - a. Welche Etiketten? (Fair Trade/UTZ/Rainforest Alliance/...)
 - b. Welche Garantien bieten diese Etiketten?
 - c. Welcher prozentuale Anteil der Gesamtproduktion des Unternehmens trägt ein solches Etikett?
 - d. Besteht seitens des Unternehmens Interesse daran, diesen Anteil zu erhöhen?
 - e. An welchen Teilen der Produktionskette (Kakaoplantagen, Produktion in Afrika bzw. Europa) versucht das Unternehmen, das Konzept einer nachhaltigen Produktion umzusetzen? Welche Maßnahmen werden diesbezüglich ergriffen?
5. Unsere Auffassung von CSR / Nachhaltigkeit / menschenwürdiger Arbeit beinhaltet, dass der Arbeitgeber für sämtliche Arbeiter der Produktionskette verantwortlich ist.
 - a. Ist der Arbeitgeber bereit, die Verantwortung und Verpflichtung gegenüber sämtlichen Arbeitern der Produktionskette zu tragen? Denken Sie u.a. an: Kakaoplantagen, den Zwischenhandel, Leih- und Zeitarbeiter, Mitarbeiter von Zulieferern...
 - b. Respektiert der Arbeitgeber Gewerkschaftsarbeit und den sozialen Dialog an jedem einzelnen Glied der Produktionskette. Sie können auch weitere Informationen verlangen, bspw. über die Einbindung von Gewerkschaften in osteuropäischen Niederlassungen.

6. Wie sind die Arbeitsbedingungen (Kinderarbeit, Gesundheit und Sicherheit...) auf den Kakaoplantagen? Und die der Mittelmänner? Verfügt das Unternehmen über Informationen diesbezüglich?
 - a. Inwiefern kann die Firma gewährleisten, dass Zulieferer keine Verstöße gegen allgemein anerkannte Grundsätze der ILO Konventionen begehen, wie z.B. die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen, das Verbot von Zwangsarbeit und (schlimmster Formen) von Kinderarbeit, Mindestlöhne, menschenwürdige Arbeitszeiten und -bedingungen?

Wahrscheinlich wird Ihnen der Arbeitgeber nicht mit Gewissheit sagen können, dass keine Verstöße gegen die in Punkt 6a erwähnten Grundsätze vorliegen. Stellen Sie ihm demnach folgende Fragen:

7. Inwiefern verfügt das Unternehmen über Informationen über die Herkunft der Kakaobohnen (oder anderer Rohstoffe)? Bis zu welchem Punkt kann der Entstehungsprozess zurückverfolgt werden?
8. Sollte das Unternehmen zur Ansicht gelangen, dass die Kriterien aus Punkt 6a nicht erfüllt werden, wäre es bereit, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die Situation zu korrigieren bzw. die Rohstoffe gegebenenfalls über andere Zulieferer zu beziehen?
9. Der Zwischenhandel ist weiterhin eines der größten Probleme, da das Unternehmen oft keine Informationen über die Herkunft der Kakaobohnen besitzt. Ist das Unternehmen bereit, gemeinsam mit anderen Branchenführern - und in Absprache mit den Gewerkschaften und NGOs – nach einer gemeinsamen Lösung für dieses Problem zu suchen?
 - a. Ist das Unternehmen bereit, ein gemeinsames Abkommen über Nachhaltigkeit und die Abschaffung von Kinderarbeit mit den Branchengrößen der Schokoladenindustrie zu verhandeln oder sich bspw. finanziell an der Gründung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsfonds zu beteiligen?

10. Ist der Arbeitgeber bereit, eine Firmenpolitik im Sinne der Achtung der Kernarbeitsnormen durchzusetzen, an welcher nicht nur (eventuelle) Tochtergesellschaften beteiligt werden, sondern ebenfalls Auftragnehmer und Zulieferer? Wie kann solch eine Politik gestärkt werden und wie können Gewerkschaften in diesen Prozess eingebunden werden?

11. Wie kann die Rolle, die die Gewerkschaften im Rahmen der Nachhaltigkeitspolitik spielen, gestärkt werden? Wie kann gewährleistet werden, dass diese Politik in der gesamten Produktionskette eingehalten wird?
 - a. Ist der Arbeitgeber offen für einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern aus der gesamten Produktionskette?
 - b. Kann der Begriff „Nachhaltigkeit“ regelmäßig einen Platz auf der Tagesordnung des jeweiligen Gremiums erhalten (BR, EBR...)?
 - c. Wenn das Unternehmen eigene Projekte hat, die in Verbindung mit dem Konzept der Nachhaltigkeit stehen, geschieht dies in Zusammenarbeit mit NGOs? Besteht die Möglichkeit, dass lokale Gewerkschaften oder Bauernverbände in diese Projekte mit einbezogen werden? Wie?
 - d. Ist der Arbeitgeber bereit, Gewerkschaften in die Umsetzung der Programme aus laufenden Projekten einzubinden?
 - e. Beispiel „Schulungen“: vermehrt auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz achten, Einbindung lokaler Gewerkschaften in die Ausrichtung von Fortbildungskursen...?

12. Im Anschluss an das Gespräch können Sie den Arbeitgeber um ein regelmäßiges Monitoring und Berichterstattung über andere Tochtergesellschaften und ihre jeweiligen Länder bitten. Hierbei sollten folgende Punkte genauer betrachtet werden:
 - a. (Nicht)Beachtung internationaler Normen
 - b. Arbeitsrechte
 - c. Entlohnung und Arbeitsbedingungen
 - d. Sozialer Dialog

Eventuell können die nachfolgenden Fragen zu einem späteren Zeitpunkt hinzugefügt werden (auf EBR-Ebene):

13. Ist die Unternehmensführung bereit, Experten / Gewerkschaftsvertreter aus (Produktions-)Ländern der Dritten Welt zur nächsten Beratungsrunde einzuladen?

14. Ist das Unternehmen bereit, eine internationale Rahmenvereinbarung abzuschließen, welche u.a. die Grundsätze für menschenwürdige Arbeit beinhaltet?

2 FRAGEBOGEN FÜR LIEFERANTEN

Zu verwenden wenn...

Es ist wahrscheinlich, dass die Nachhaltigkeit des Unternehmens in direktem Zusammenhang mit ihren Zulieferern steht. Auch wenn dies nicht der Fall sein sollte, ist es wichtig, den Lieferanten Fragen über Entlohnung und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu stellen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, diese Informationen über die internen Gewerkschaftsnetzwerke zu erhalten.

Fragen

Im Nachfolgenden finden Sie einen Fragebogen, den Sie an Ihre (wichtigsten) Lieferanten weiterleiten können. Selbstverständlich sollten Sie selbigen den betriebsspezifischen Umständen entsprechend anpassen. Des Weiteren sei darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um ein Thema handelt, welches im Voraus und im Rahmen des sozialen Dialogs mit den anderen Gewerkschaften besprochen werden sollte. Sie könnten Ihren Arbeitgeber bspw. fragen, inwiefern er / sie über die aktuelle Lage informiert ist und ob er sich bereit erklären würde, den Lieferanten darauf anzusprechen.

Sollte sich dabei herausstellen, dass weder Entlohnung noch Arbeitsbedingungen die erforderlichen Mindeststandards erfüllen, sollte Ihre Zielsetzung lauten, Ihren Arbeitgeber dazu zu bringen, nach Alternativen zu bestehenden Lieferanten zu suchen.

Im nächsten Kapitel finden Sie, in Form einer „Ehrenerklärung“ für Lieferanten, eine Alternative zum im Anschluss folgenden Fragebogen. Diese kann nach Absprache (in Form eines sozialen Dialogs) an die Zulieferer des Unternehmens weitergeleitet werden, mit der Bitte ihn unterschrieben zurückzusenden.

FRAGEBOGEN FÜR LIEFERANTEN

Menschenrechte

1. Können Sie versichern, dass Ihr Unternehmen eine Geschäftspolitik ausübt, die nicht gegen grundsätzliche Menschenrechte verstößt? (Sklaverei, Freiheitsberaubung, Menschenhandel, Folter, menschenverachtende Behandlung, Entwendung fremden Eigentums, etc.)
2. Verfügt Ihr Unternehmen über eine Menschenrechtspolitik?
3. Ist diese Politik für alle Mitarbeiter zugänglich? Kann sie von interessierten Außenstehenden eingesehen werden?

Personalpolitik

1. Können Sie versichern, dass Ihr Unternehmen nicht mit Zwangsarbeit bzw. Kinderarbeit in Verbindung gebracht werden kann?
2. Verfügt Ihr Unternehmen über eine Politik in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sämtlicher Mitarbeiter? Hat Ihr Unternehmen diesbezüglich in der Vergangenheit eine Auszeichnung erhalten oder gab es hingegen eine Verurteilung aufgrund mangelnder Sicherheits- oder Gesundheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz?
3. Bietet Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitern die Möglichkeit, an Fortbildungskursen teilzunehmen?
4. Verfügt Ihr Unternehmen über ein Beschwerdeverfahren?
5. Existiert, generell gesehen, eine Personalpolitik?
6. An welchen Richtlinien orientiert sich das Unternehmen bei der Festlegung vom Lohn und Arbeitsbedingungen?
7. Wurde diese Politik sowohl intern als auch extern bekanntgegeben?

Sozialer Dialog

1. Werden die Beschäftigten des Unternehmens vom Betriebsrat und von Gewerkschaften vertreten? Falls ja, von welchen Gewerkschaften?
2. Finden Beratungen mit Vertretern des Betriebsrats und der Gewerkschaften statt? Auf welche Weise?
3. Für den Fall, dass kein Betriebsrat oder gewerkschaftliche Vertreter einbezogen sind: Führt die Unternehmensführung Kollektivgespräche mit den Mitarbeitern? Auf welche Weise?
4. Hat der Arbeitgeber jemals Tarifverhandlungen oder Gespräche mit der Gewerkschaft verweigert? Ist er jemals aufgrund solch einer Verweigerung belangt worden?

Kampf gegen Korruption

1. Können Sie versichern, dass Ihr Unternehmen noch nie des Steuerbetrugs bezichtigt worden ist? (Steuerhinterziehung oder Geldwäsche, Bestechung...)
2. Sieht die Firmenpolitik Verfahren vor, welche zur Vorbeugung von Finanzbetrug, Bestechung und Korruption stehen?
3. Wurde diese Firmenpolitik sowohl intern als auch extern transparent gemacht und kommuniziert?

Umwelt

1. Erfüllt Ihr Unternehmen die einschlägigen Umweltgesetze und -bestimmungen und ist das Unternehmen in Besitz der erforderlichen Umweltgenehmigungen?
2. Hat das Unternehmen neue Technologien eingeführt und veraltete, umweltbelastende abgeschafft?
3. Werden Maßnahmen zur Verminderung von Umweltbelastungen ergriffen?
4. Verfügt Ihr Unternehmen über ein Umwelt-Management-System? (ISO, EMAS oder ähnlich, mit externen und unabhängigen Audits)
5. Hat sich die Unternehmensführung bestimmte Umweltziele gesetzt?
6. Wurde diese Umweltpolitik sowohl intern als auch extern veröffentlicht?

3 VORLAGE „EHRENERKLÄRUNG“ FÜR LIEFERANTEN

Zu verwenden wenn...

Die nachfolgende „Ehrenerklärung“ stellt eine Alternative bzw. eine Erweiterung des Fragebogens aus Kapitel 3 dar. Ziel ist es, dass Ihr Arbeitgeber seine(n) Lieferanten darum bittet, diese Erklärung zu unterschreiben. Im Anhang 3 finden Sie weitere Informationen zu den unten erwähnten ILO Übereinkommen.

Ehrenerklärung

Der / Die Unterzeichner(in), Hr. / Fr. (X), im Namen der Firma (Y), bestätigt hiermit, dass die gelieferten Produkte (Z) von Unternehmen stammen, die die nachfolgenden Übereinkommen einhalten bzw. gewährleisten, dass ihre Filialen, Vertragspartner und Zulieferer selbige anerkennen:

- Vereinigungsfreiheit (ILO Übereinkommen 87)
- Vereinigungsrecht & Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO Übereinkommen 98)
- Verbot der Zwangsarbeit (ILO Übereinkommen 29 und 105)
- Gegen Diskriminierung (ILO Übereinkommen 100 und 111)
- Sukzessive Abschaffung der Kinderarbeit (ILO Übereinkommen 138)
- Verbot schlimmster Formen der Kinderarbeit (ILO Übereinkommen 182)
- Festsetzung von Mindestlöhnen (ILO Übereinkommen 26 und 131)
- Verbot von unmenschlichen Arbeitszeiten (ILO Übereinkommen 1)
- Angemessene Arbeitsbedingungen (ILO Übereinkommen 155)

Wenn er/sie zur Auffassung gelangt, dass diese Abkommen nicht eingehalten werden, verpflichtet er/sie sich dazu, alle notwendigen Schritte zu unternehmen, um Abhilfe zu schaffen oder die betreffende Ware über andere Quellen zu beziehen.

Er / sie stimmt zu, dass er vom verantwortlichen Einkäufer oder seinem Stellvertreter gebeten werden kann, die Verwaltung verschiedener Niederlassungen, Auftragnehmer oder, sollte letzteres nicht möglich sein, die Vertragspartner seines / ihres Unternehmens, die in Verbindung mit der entsprechenden Ware stehen, überprüfen zu lassen. Der / Die Unterzeichner(in) verpflichtet sich, die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen, um den Ablauf eines unabhängigen Audits zu erleichtern.

Datum und Unterschrift

4 CHECKLISTE BZGL. ZULIEFERER UND ANDERER UNTERNEHMEN, MIT DENEN IHR ARBEITGEBER ZUSAMMENARBEITET

Zu verwenden wenn:

Die nachfolgende Checkliste kann hilfreich sein, sollten Sie Fragen an Ihren Arbeitgeber hinsichtlich Arbeitsbedingungen in Filialen, Subunternehmen oder anderen Unternehmen, mit denen Ihr Arbeitgeber zusammenarbeitet, stellen wollen. Mit dieser Liste als Grundlage können Sie Ihren Arbeitgeber befragen, bzw. ihn bitten, die in Frage kommenden Unternehmen zu befragen. Natürlich können Sie auch die internen Gewerkschaftsnetze verwenden, um selbst an solche Informationen zu gelangen.

Die Checkliste

Wir gehen diese Checkliste durch für jedes Unternehmen, mit dem unser Arbeitgeber zusammenarbeitet, um zu einer Übersicht aller Arbeitsbedingungen zu gelangen.

Sie dürfen natürlich auch weitere Themen hinzufügen.

Gewerkschaft:

- Der Arbeitgeber erkennt Gewerkschaften als vollwertige Partner in den Verhandlungen an
- Der Arbeitgeber unternimmt keine Maßnahmen, um Kontrolle über gewerkschaftliche Aktivitäten in dem Unternehmen auszuüben
- Der Arbeitgeber ergreift keine Maßnahmen gegen Gewerkschaftsvertreter, die sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen, die an Gewerkschaftstreffen teilnehmen, oder die die Rechte der Arbeitnehmer schützen
- Der Arbeitgeber respektiert Absprachen in den Verhandlungen
- Der Arbeitgeber stellt den Gewerkschaften ausreichende Informationen zur Verfügung, damit sie ihre Aufgabe voll erfüllen können

- Der Arbeitgeber gibt den Gewerkschaftsvertretern genügend Freiraum, um sich mit Beschäftigten während der Arbeitszeit zusammenzusetzen, bzw. gewährt ihnen Zugang zum Unternehmen
- Der Arbeitgeber unterrichtet die Gewerkschaftsvertretung rechtzeitig und im erforderlichen Maße über geplante Änderungen im Unternehmen
- Der Arbeitgeber droht Gewerkschaftsvertretern nicht mit Entlassung oder Versetzung
- Der Arbeitgeber greift nicht auf Dritte (Gerichtsvollzieher, Sicherheitspersonal, usw.) zurück, um Streiks und andere Aktionen zu unterbinden
-

Arbeitsbedingungen

- Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer Arbeits- und Sicherheitskleidung zur Verfügung
- Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer das notwendige Arbeitsmaterial und Geräte zur Verfügung, damit er seine Arbeit richtig ausführen kann
- Der Arbeitgeber sorgt für optimale Sicherheit am Arbeitsplatz
- Der Arbeitgeber respektiert die vereinbarte Arbeitszeit und sieht genügend Pausen vor
- Der Arbeitgeber bezahlt einen der Arbeit und dem Arbeitsmarkt angemessenen Lohn
- Der Arbeitgeber sieht für seine Beschäftigten (Weiter-) Bildungsmaßnahmen vor
- Der Arbeitgeber strebt Gleichbehandlung in seinem Unternehmen an
- Der Arbeitgeber zahlt in einen Lohnfortzahlungsfonds ein, um seine Beschäftigten bei Krankheit oder nach einem Unfall weiterzahlen zu können
- Der Arbeitgeber wendet weder verbale noch physische Gewalt gegen seine Beschäftigte an

- Der Arbeitgeber schließt Kinderarbeit aus
- Der Arbeitgeber beschäftigt keine illegalen bzw. Schwarzarbeiter (unter menschenunwürdigen Bedingungen)
-

Weitere

- Bei der Gewinnung von Rohstoffen und in der Produktion nimmt das Unternehmen Rücksicht auf die Umwelt und die Umgebung
-

5 KRITISCHE BEURTEILUNG EINES EXISTIERENDEN VERHALTENSKODEX

Zu verwenden wenn:

Der nachfolgende Text kann hilfreich sein, sollte Ihr Arbeitgeber schon einen Verhaltenskodex entwickelt haben. Das Ziel soll sein, diesen Kodex kritisch zu beurteilen, ggf. zu korrigieren und ihn anzuwenden, sollte Ihr Arbeitgeber dagegen verstoßen.

Verhaltenskodex

Im Normalfall beschließt ein Unternehmen, das darauf achten möchte, dass Arbeitsrechte in seiner Versorgungskette eingehalten werden, einen Verhaltenskodex, um sein Engagement kundzutun. Zu diesem Zeitpunkt ist der Verhaltenskodex lediglich ein Blatt Papier. Die eigentliche Herausforderung besteht in seiner Anwendung, um eine effektive Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Wie in den Internationalen Rahmenabkommen kann es große Unterschiede in Inhalt und Reichweite eines Verhaltenskodex geben - von vagen Absichtserklärungen in den verschiedenen Produktionsstätten bis hin zu konkreten Verpflichtungen, die am meisten gefährdeten Arbeiter in der Produktionskette zu schützen. Man kann nur von einem glaubwürdigen Verhaltenskodex sprechen, wenn dieser nicht nur die Situation der Arbeiter des eigenen Unternehmens berücksichtigt, sondern auch die der Arbeiter von Subunternehmer und Lieferanten.

Ein Verhaltenskodex sollte mindestens die nachfolgenden vier Grundarbeitsnormen enthalten:

- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Lohnabkommen
- Vereinbarungen über Arbeitszeiten
- Vereinbarungen über Beschäftigungsverträge

Zusätzlich plädieren wir auch für die Einbeziehung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und auf Sozialdialog.

Um glaubwürdig zu sein, sollte ein Verhaltenskodex auch einen unabhängigen Kontrollmechanismus zur Überwachung dessen Anwendung vorsehen.

Vorzugsweise sollte es sich hierbei um eine "Multistakeholder-Initiative" handeln. In einer solchen Initiative sind nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer sondern auch andere Organisationen wie NGOs beteiligt.

Der Kodex darf natürlich nicht bestehende nationale Gesetze ersetzen, die für die Industrie gelten. Lokale Normen können von internationalen Normen abweichen. Der Verhaltenskodex sollte vorsehen, dass auch Lieferanten diese Normen respektieren, um auch deren Arbeitern den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten.

Obwohl viele Unternehmen vermutlich einen Verhaltenskodex haben, sind nicht alle glaubwürdig. In vielen Fällen fehlt ein solider Kontrollmechanismus, oder das Unternehmen unterlässt es, seine Subunternehmer bzw. Lieferanten über die Existenz eines solchen Kodex zu informieren. Um glaubwürdig zu sein, ist es unerlässlich, dass ein Kodex bestimmte Elemente enthält.

Er muss den Respekt von Grundarbeitsnormen vorsehen, genau wie für die oben beschriebenen arbeitsrelevanten Fragen. Dies ist aber nicht alles. Weitere Schritte sind notwendig:

- Sobald ein Verhaltenskodex in Kraft tritt, sollte das Unternehmen ihn bekanntmachen: bei seinen eigenen Beschäftigten, und denen seiner Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer.
- Ferner muss die Unternehmensleitung die Verantwortung für die Einführung und Anwendung des Kodex übernehmen.
- Das Unternehmen sollte Schulungen über Arbeitsrechte und die Anwendung des Verhaltenskodex halten.
- Eine unabhängige Kontrollinstitution sollte etabliert werden, an die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sich mit ihren Beschwerden wenden können.
- Schließlich kann ein Verhaltenskodex nur glaubwürdig sein, wenn das Unternehmen einen Aktionsplan vorlegt, der alle Elemente berücksichtigt und einen klaren Zeitplan vorsieht. Dieser Aktionsplan muss den Arbeitnehmern und anderen interessierten Parteien vorgelegt werden.

Sollte das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind, einen solchen Verhaltenskodex haben, können Sie ihn dahingehend begutachten, ob alle oben genannten Merkmale enthalten sind. Ggf. können Sie ihn in den entsprechenden Beratungsgremien diskutieren, mit dem Ziel, notwendige Anpassungen vorzunehmen.

6 WAS SIE SONST NOCH TUN KÖNNEN

Zu verwenden wenn:

Die nachfolgenden Vorschläge können hilfreich sein, sollten Sie einen Schritt weiter gehen wollen, d.h. wenn Sie alle vorhergehenden Maßnahmen durchgeführt haben.

Vorschläge

Vielleicht finden Sie es nicht gut oder nicht für angebracht, das eine oder andere Thema in den Beratungsgremien zur Sprache zu bringen. Vielleicht möchten Sie etwas anders versuchen? Vielleicht finden Sie es wichtig, alle Beschäftigten zu beteiligen? Im Nachfolgenden finden Sie einige Vorschläge. Schauen Sie bitte auch regelmäßig auf www.cocoanet.eu nach, wo Sie weitere Vorschläge und Beispiele finden werden.

- Kampagnen von Gewerkschaften und/oder anderen NGOs unterstützen
 - Bspw. nehmen Sie an alljährlichen Aktionen Ihrer Gewerkschaft bzw. Region teil
 - Bspw. verteilen Sie Flyer bzw. Einladungen
 - Bspw. nehmen Sie an den alljährlichen Kampagnen für menschenwürdige Arbeit im Frühjahr teil

- Unterstützen Sie Politiklobbying. Bitten Sie Ihren Arbeitgeber auch mitzumachen (bspw. bei dem Gesetzesvorschlag bzgl. Kinderarbeit, die dem flämischen Parlament vorliegt).

- Sensibilisieren Sie die Beschäftigten
 - bspw. durch Flyer in Ihrem Unternehmen (siehe Anhang 5)
 - bspw. durch Mailings
 - bspw. durch Info-Aktionen
 - bspw. durch Einzelgespräche mit Kollegen
 - Sobald konkrete Maßnahmen in Ihrem Unternehmen unternommen werden (bspw. durch den Betriebsrat)
 - Bei Kampagnen

- Organisieren bzw. fördern Sie den Meinungs austausch in Netzwerken innerhalb des Unternehmens bzw. Sektors
 - bspw. in Kontakten mit der Dienstleistungsgewerkschaft
 - bspw. in sektoralen Netzwerken (z.B. Milch-/ Lebensmittelwirtschaft)
 - Europäische Kontakte ausbauen
 - Internationale Kontakte ausbauen
 - Zum Thema "Nachhaltigkeit" bzw. "menschenwürdige Arbeit"

- Projekte in der Dritten Welt finanziell unterstützen
 - ggf. andere (z.B. den Arbeitgeber) einbeziehen.

- Einen Teil von Ihren eigenen Zuwendungen in finanzielle Unterstützung für Fair Trade oder ein anderes Projekt umwandeln
 - Ein Beispiel: Bei der Molkerei Inex NV bekommt man jedes Jahr Gutscheine von der Sozialkasse. In 2010 hat man beschlossen, diese Gutscheine durch Gutscheine für die Oxfam "Magasins du Monde" zu ersetzen. Flyer wurden an die Beschäftigten verteilt, in denen die Gewerkschaftsvertreter die Gründe für diese Wahl erläuterten.

ANHANG 1 GEWERKSCHAFTSDEFINITION

Nachhaltigkeit in der Kakaowirtschaft - eine Gewerkschaftsdefinition

Der aktive Einfluss von Gewerkschaften in der Kakaokette beinhaltet:

- ArbeitnehmerInnen auf Kakaoplantagen
- Unterstützung von Initiativen zur Selbstorganisation von Kleinbauern
- ArbeitnehmerInnen in landwirtschaftlichen Lohnunternehmen in den Anbauländern
- ArbeitnehmerInnen im Kakaohandel: im Vertrieb, Einkauf und Verarbeitung von Kakaobohnen und Halbfertigprodukte (Kakaomasse, Butter, Flüssigschokolade und Pulver)
- ArbeitnehmerInnen in der für Kakao zuständigen Logistik (Hafen und Lager)
- ArbeitnehmerInnen in kakaoverarbeitenden Fabriken
- ArbeitnehmerInnen in der Schokoladenproduktion

Nachhaltigkeit in die Kakaokette bedeutet somit:

Ordentliche Arbeits- und Lebensbedingungen in einem nachhaltigen Umfeld – jetzt und zukünftig – für alle Beschäftigten der Kakaokette

Das bedeutet:

1.

'Faire' und gerechte Preise für Kakaoproduzenten (Kakaobauern),

Ordentliche Entlohnung für alle ArbeitnehmerInnen auf den Kakaoplantagen,

Ordentliche Entlohnung für alle ArbeitnehmerInnen der gesamten Kakaokette,

Gesunde Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen in der Kakaokette.

2.

Vernünftige Nutzung und Einsatz von Pflanzen, Boden und Pestiziden.

Akzeptanz und Einhaltung aller fundamentalen Gewerkschaftsrechte wie in folgenden ILO Konventionen formuliert:

87 und 98: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen;

29 und 105: Verbot der Zwangsarbeit;

100 und 111: Gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;

138 und 182: Abschaffung der Kinderarbeit; sowie spezifischer für Gewerkschaftsmitglieder und landwirtschaftliche ArbeitnehmerInnen:

135: Verbot der Benachteiligung von gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitnehmervertretern;

141: Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte;

184: Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft.

Multinationale Konzerne in der Kakaokette sollten sich in ihren Aktivitäten und ihrem Handeln an die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen 2000 halten und diese akzeptieren. Diese OECD-Leitsätze sollten ebenfalls von nationalen Unternehmen der Kakaokette respektiert werden.

September 2010

ANHANG 2 FRANKFURTER ERKLÄRUNG

Frankfurter Erklärung: Fairer Handel, Faire Arbeit /Oberjosbach, 17.9.2010

Die Gewerkschaftskonferenz im Bildungszentrum Oberjosbach BZO bei Frankfurt fordert die Abschaffung der Kinderarbeit und ein Sozialsiegel in einer nachhaltigen Kakao- und Schokoladenbranche.

Auf einer Europäischen Gewerkschaftskonferenz in Oberjosbach bei Frankfurt haben sich fast 100 Delegierte von 21 Gewerkschaften aus 14 Ländern getroffen, um das gewerkschaftliche Netzwerk „cocoanet.eu“ in der Kakao- und Schokoladenbranche zu entwickeln. Dieses Netzwerk-Projekt wird durch die Europäische Kommission gefördert und gemeinsam mit wmp consult sowie foodworld R&C durchgeführt. Neben weiteren Workshops soll auch eine gemeinsame Website die nachhaltige Zusammenarbeit über Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg unterstützen. Unter der Schirmherrschaft des Europäischen Gewerkschaftsbundes EFFAT und bei Federführung durch die deutsche Gewerkschaft NGG haben sich die Gewerkschaften fnv (NL), ACV (B), ABVV (B), Pro-Ge (A), Unite (UK), CFDT (F) und Solidarnosc (PL) als Partner zusammen gefunden. Auf der Konferenz waren weiterhin Gewerkschaftsvertreter aus Spanien, Kroatien, Italien, Malta, Litauen, der Türkei und Norwegen vertreten.

Neben der Schaffung des Netzwerkes cocoanet.eu waren die Arbeitsbedingungen in Europa und Nachhaltigkeit in der gesamten Kakaokette die wichtigsten Konferenzthemen. Die Konferenz arbeitete an einer eigenständigen, gewerkschaftlichen Definition des Begriffes „Nachhaltigkeit“ im Kakao- und Schokoladensektor unter Einbeziehung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimensionen in der gesamten Kette von der Kakaoerzeugung bis zur Schokoladenproduktion.

Die Gewerkschafter verstehen hierunter ein anständiges Leben für alle Beteiligten in der Kakaokette in einer nachhaltigen Umwelt. Vorträge, Workshops, Filmvorführungen und Diskussionen unter Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen und Arbeitgebervertretern strukturierten die Konferenz.

Die Teilnehmer erklärten zum Schluss des dreitägigen Treffens im BZO am 17.9.2010:

- Kinderarbeit in der Kakaoproduktion muss endlich und endgültig abgeschafft werden. Die ILO-Konvention Nr. 182 vom 19.11.2000 zum Verbot der Kinderarbeit wurde von vielen Erzeugerländern und den europäischen Ländern mit Kakaoverarbeitung schon vor Jahren ratifiziert und muss endlich voll in die Realität umgesetzt werden.
- Unterstützung und Qualifizierung von Menschen in den Erzeugerländern bei den Themen Boden, Pflanzen und Pestizide macht ökologischen Sinn und hat nachhaltige, globale Effekte.
- Die OECD hat Leitsätze für multinationale Unternehmen hinsichtlich ihrer Verantwortung aufgestellt - auch im Bereich der Zulieferung. Diese Verantwortung muss wahrgenommen werden. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen in Europa tragen Verantwortung.
- Faire Preise für Kakaobauern können helfen, der finanziellen Spekulation im Kakaosektor entgegen zu treten. Faire Preise können deshalb auch längerfristig den Rohstoffbereich stabilisieren und mehr ökonomische Sicherheit für die Unternehmen im Schokoladensektor bewirken. Damit entsteht auch mehr Sicherheit für die Arbeitsplätze in Europa.
- Prekäre Arbeit, die einseitig Arbeitnehmer benachteiligt, gibt es auch am Ende der Produktionskette in der europäischen Schokoladenindustrie in oft ungerechter Form von Leiharbeit, Werkverträgen, Niedriglöhnen und befristeten Arbeitsverhältnissen. Auch in diesem Bereich fordern die beteiligten Gewerkschaften faire Arbeit und soziale Mindeststandards, was in einem Sozialsiegel zu dokumentieren wäre.
- Die Gewerkschaften wollen in verstärkter Zusammenarbeit mit NROs und anderen Beteiligten ein Netzwerk für mehr Sicherheit im sozialen, ökologischen und ökonomischen Bereich über die gesamte Kette von der Kakaobohne bis zur Praline stärken. Hierfür wird ein Fahrplan für die zukünftige Zusammenarbeit entwickelt.

ANHANG 3 DIE ILO UND DIE ILO-ÜBEREINKOMMEN

Hintergrundinformation

Die Gründung der ILO im Jahre 1919 steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem traumatischen Erlebnis des gerade beendeten Ersten Weltkrieges. Die Verfassung der Organisation wurde im Rahmen der Pariser Friedenskonferenz von dem "Ausschuss für internationale Gesetzgebung" erarbeitet und ist Bestandteil (Teil XIII) des Friedensvertrags von Versailles. Die Gründung und die Aufgaben der ILO beruhen auf folgender Erkenntnis: "Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden." (Präambel der Verfassung von 1919)

Die Verfassung definiert die grundlegenden Ziele und Aufgaben der ILO. Als Hauptaufgabe legt sie die Erarbeitung internationaler Arbeits- und Sozialnormen fest. In der Präambel heißt es dazu:

"Nun bestehen aber Arbeitsbedingungen, die für eine große Anzahl von Menschen mit so viel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet.

Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich, zum Beispiel durch Regelung der Arbeitszeit, einschließlich der Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, Regelung des Arbeitsmarktes, Verhütung der Arbeitslosigkeit, Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes, Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle, Schutz der Kinder, Jugendlichen und Frauen, Vorsorge für Alter und Invalidität, Schutz der Interessen der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer, Anerkennung des Grundsatzes 'gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit', Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit, Regelung des beruflichen und technischen Unterrichtes und ähnliche Maßnahmen."

Mit Gründung der ILO wurden zum ersten Mal die Verantwortung der internationalen Gemeinschaft und die Zuständigkeit einer internationalen Organisation anerkannt, wie ein Gesetzgeber Fragen anzugehen und zu regeln, die vorher ausschließlich innere Angelegenheit eines jeden Staates waren (die im 19. Jahrhundert abgeschlossenen multinationalen Abkommen, z. B. auf dem Gebiet des Postwesens, befassten sich ausschließlich mit Fragen der zwischenstaatlichen Beziehungen). Diese Entwicklung hat

die traditionellen Auffassungen über internationale Beziehungen und nationale Souveränität grundlegend verändert und durchdringt heute die gesamte Organisationsstruktur der Welt.

Als die ILO 1944 ihr 25jähriges Bestehen feierte, trat die Internationale Arbeitskonferenz wegen der Kriegswirren nicht in Genf, sondern in Philadelphia (USA) zusammen und verabschiedete die inzwischen zum Bestandteil der Verfassung gewordene Erklärung von Philadelphia. Die Erklärung bestätigt zunächst die tragenden Grundprinzipien der ILO:

- Arbeit ist keine Ware
- Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts
- Armut gefährdet den Wohlstand aller
- Voraussetzung für Verbesserungen ist der Dialog zwischen Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern

und entwickelt sie fort:

"Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Freiheit in Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben".

Nie zuvor hatte das Prinzip der Gleichheit in einer Weltorganisation ein derartiges Gewicht. Bemerkenswert ist, dass diese Erklärung mitten im Zweiten Weltkrieg verabschiedet wurde.

Die ILO-Übereinkünfte

(Quelle: ILOLEX Database of International Labour Standards:

<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm>)

Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (Nr. 87)

Diese Kernarbeitsnorm gewährt Arbeitnehmern und Arbeitgebern ohne jeden Unterschied das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber

dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (Nr. 98)

Diese Kernarbeitsnorm sieht vor, dass, soweit erforderlich, den Landesverhältnissen angepasste Einrichtungen zu schaffen sind, um den Schutz des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten. Im weitesten Umfang sind Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit (Nr. 29)

Diese Kernarbeitsnorm verbietet alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Als solche gilt „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“. Ausnahmen bestehen bzgl. der Militärdienstpflicht, üblicher Bürgerpflichten, und jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird (sofern diese Arbeit oder Dienstleistung unter Überwachung und Aufsicht der öffentlichen Behörden ausgeführt wird und der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verdingt oder ihnen sonst zur Verfügung gestellt wird), in Fällen höherer Gewalt, und für kleinere Gemeindearbeiten, die unmittelbar dem Wohle der Gemeinschaft dienen, durch ihre Mitglieder ausgeführt werden und daher zu den üblichen Bürgerpflichten der Mitglieder der Gemeinschaft gerechnet werden können. Die Übereinkunft sieht ferner vor, dass die unberechtigte Auferlegung von Zwangs- oder Pflichtarbeit unter Strafe zu stellen ist. Die Mitglieder, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die ergriffenen Strafmaßnahmen wirksam sind und streng vollzogen werden.

Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (Nr. 105)

Diese Kernarbeitsnorm verbietet alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden; als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung; als Maßnahme der Arbeitsdisziplin; als Strafe für die Teilnahme an Streiks; oder als Maßnahme rassischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Nr. 138)

Diese Kernarbeitsnorm setzt das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit auf 15 Jahre (13 für leichte Arbeiten) bzw. 18 Jahre für Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist (16 unter bestimmten, eng definierten Bedingungen). In Ländern, in denen Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind, kann anfangs ein Mindestalter von 14 Jahren (12 für leichte Arbeiten) gelten.

Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182)

Diese Kernarbeitsnorm definiert ein Kind als eine Person unter 18 Jahren. Es verpflichtet die ratifizierenden Mitglieder, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu beseitigen. Im Sinne dieses Übereinkommens umfasst der Ausdruck „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit“: alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten; das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen; das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen; sowie Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. Die Übereinkunft verpflichtet die ratifizierenden Staaten ferner, die betreffenden Kinder aus jeder Arbeit dieser Art herauszuholen und

ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung vorzusehen, sowie allen aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholt Kindern den Zugang zur unentgeltlichen Grundbildung und, wann immer möglich und zweckmäßig, zur Berufsbildung zu gewährleisten.

Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (Nr. 100)

Diese Kernarbeitsnorm sieht vor, dass ratifizierende Staaten die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen haben.

Der Ausdruck „Entgelt“ umfasst den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.

Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 111)

Diese Kernarbeitsnorm definiert Diskriminierung als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Chancen oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Sie verlangt von ratifizierenden Staaten, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepasst sind, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten. Dies umfasst auch Diskriminierung bzgl. der Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer (Nr. 131)

Diese verpflichtet ratifizierende Staaten, ein Mindestlohnsystem einzuführen, das es ermöglicht, gesetzliche Mindestlöhne festzusetzen und von Zeit zu Zeit anzupassen.

Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Nr. 26)

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, Verfahren einzuführen oder beizubehalten, die es gestatten, Mindestlöhne für die Arbeitnehmer in gewissen Gewerben oder Teilen von Gewerben (insbesondere in der Heimarbeit) festzusetzen, in denen keine wirksamen Einrichtungen zur Festsetzung der Löhne, sei es durch Gesamtarbeitsvertrag oder auf anderem Wege, bestehen und in denen die Löhne außergewöhnlich niedrig sind. Ferner sind die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um im Wege der Aufsicht und mit Hilfe von Zwangsmaßnahmen sicherzustellen, dass die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Kenntnis von den geltenden Mindestlöhnen erhalten und dass die wirklich gezahlten Löhne nicht niedriger sind als die Mindestlöhne, sofern solche existieren.

Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich (Nr. 1)

Dieses Übereinkommen begrenzt die reguläre Arbeitszeit auf 48 Arbeitsstunden pro Woche, mit maximal 8 Stunden pro Tag.

Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (Nr. 155)

Dieses Übereinkommen sieht eine in sich geschlossene innerstaatliche Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt vor, die festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen ist. Ziel dieser Politik muss es sein, Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden. Hierbei sind innerstaatliche Verhältnisse und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Ferner ist die Aufstellung und Anwendung von Verfahren zur Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch die Arbeitgeber und gegebenenfalls die Versicherungsträger und andere unmittelbar Beteiligte sowie die Erstellung jährlicher Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vorgesehen.

ANHANG 4 OECD

Kurzinfo über die OECD

(von der OECD Webseite entnommen)

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) feiert ihr 50 jähriges Bestehen, aber ihre Wurzeln reichen zurück zu der Zerstörung Europas nach dem Zweiten Weltkrieg. Die europäischen Staatschefs waren entschlossen die Fehler ihrer Vorgänger nach dem Ersten Weltkrieg nicht zu wiederholen. Anstatt die Besiegten zu bestrafen, beschlossen sie, dass der beste Weg für anhaltenden Frieden in der Stärkung von Kooperationen und im Wiederaufbau sei.

Die Organisation für europäische wirtschaftliche Zusammenarbeit (OEED) wurde im Jahr 1947 gegründet, um den US-finanzierten Marshall-Plan auszuführen und damit den Wiederaufbau in Europa nach den Zerstörungen des Zweiten Weltkrieges voran zu treiben. Den Regierungen wurden die Abhängigkeiten ihrer Volkswirtschaften vor Augen geführt. Dies hat in Europa den Weg zu einer neuen Ära der Zusammenarbeit geebnet und das Gesicht Europas verändert. Ermutigt durch den Erfolg der Organisation und die Aussicht die Arbeit auf der globalen Ebene weiter zu führen, unterschrieben Kanada und die USA am 14. Dezember 1960 zusammen mit den Mitgliedsstaaten der OEEC die neue OECD-Konvention. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wurde offiziell am 30. September 1961 mit dem Inkrafttreten der Konvention gegründet.

Auch andere Staaten traten der OECD im Lauf der Zeit bei, angefangen mit Japan im Jahr 1964. Heute treffen sich weltweit 34 Mitgliedsstaaten der OECD regelmäßig, um Probleme zu benennen, diese zu diskutieren und zu analysieren, und anschließend Politiken zu deren Lösung voran zu bringen. Die Erfolgsbilanz ist eindrucksvoll. Die USA haben in der Phase des 50-jährigen Bestehens der OECD ihren nationalen Reichtum fast verdreifacht, berechnet man diesen nach dem Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner. Andere OECD-Staaten haben ähnliche und in einigen Fällen noch spektakulärere Fortschritte erzielt.

Diese Entwicklung haben auch Staaten vollzogen, die vor einigen Jahrzehnten noch eine marginale Rolle auf der weltpolitischen Bühne gespielt haben. China, Indien und Brasilien treten als neue ökonomische Giganten hervor. Die meisten Staaten, die zur Sowjetunion gehörten, sind entweder der OECD beigetreten oder haben ihre Standards und Prinzipien übernommen, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Russland verhandelt über einen OECD-Beitritt und wir haben nun enge Beziehungen mit China, Indien,

Indonesien und Südafrika durch unser „verstärktes Engagement“-Programm. Zusammen mit diesen Ländern vereint die OECD 40 Staaten, die 80% der globalen Investitionen und der Weltwirtschaftsleistung auf sich vereinen. Die zentrale Aufgabe der OECD liegt in der Bewältigung von Herausforderungen für die Weltwirtschaft.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze sind von Regierungen ausgesprochene Empfehlungen für das unternehmerische Handeln multinationaler Unternehmen.

Alle Länder, die diese Leitsätze ratifiziert haben, sind verpflichtet diese zu fördern und ihre Einhaltung in multinationalen Kooperationen umzusetzen.

Die OECD-Leitsätze sehen die Einrichtung von Nationalen Kontaktstellen vor, deren Aufgabe es unter anderem ist, zur Lösung von Problemen beizutragen, die sich bei der Umsetzung der Leitsätze ergeben.

Einführung in die Leitlinien

Die OECD-Leitlinien wurden 1976 verabschiedet. In Reaktion auf die plötzliche Schließung der Renault-Fabrik in Vilvoorde (Belgien) und die stark veränderte internationale Umwelt seit Verabschiedung der ersten Richtlinie 1976 war eine grundlegende Überarbeitung dieser Richtlinie im Laufe des Jahres 1997 notwendig. Nach einer gründlichen Auswertung der überarbeiteten Fassung der Leitlinien durch die OECD-Investment-Komitees wurde dieser von der OECD-Ministerrat am 27. Juni 2000 genehmigt.

Die Leitlinien sind Empfehlungen, die von den Regierungen genehmigt und Unternehmen zum Thema Corporate Social Responsibility vorgelegt wurden.

Sie bestehen aus einer Reihe von Prinzipien und Normen, die im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen stehen. Neben anderen sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Eine Garantie zu geben, dass die Aktivitäten der Unternehmen im Einklang mit den Regierungspolitiken stehen;
- des gegenseitigen Vertrauens zwischen Unternehmen und den Gesellschaften, in denen sie tätig sind, zu stärken;
- Verbesserung des Investitionsklimas für Unternehmen;
- Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Die Intention ist, dass diese Leitlinien „auf der ganzen Welt“ befolgt werden und dass Regierungen, die diese ratifiziert haben, dafür Sorge tragen, dass „ihre“ Unternehmen diese im internationalen Handeln einhalten. In diesem Stadium ist es auch wichtig herauszustellen, dass die Leitlinien, auch wenn sie für multinationale Unternehmen entwickelt wurden, keinen Unterschied zwischen multinationalen und nationalen Unternehmen schaffen sollen.

Die Richtlinien sind grundlegende Handlungsempfehlungen für alle Unternehmen.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen umfassen drei Kapitel:

- Die Leitsätze und generelle Prinzipien
- Vorgaben für die Umsetzung der Leitsätze
- Erklärung der Leitsätze und Kommentare zu den Prozeduren

Die Leitsätze sind in zehn Kapitel gegliedert.

Zusammenfassung der zehn Kapitel

I. Begriffe und Grundsätze

Erklärung der für die OECD Leitfäden relevanten Begriffe und Grundsätze.

II. Allgemeine Grundsätze

Multinationale Unternehmen sollen zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung einen Beitrag leisten, um somit nachhaltige Entwicklung, die Respektierung der Menschenrechte und die Stimulierung lokaler Kapazitäten zu gewährleisten.

III. Offenlegung von Informationen

Multinationale Unternehmen sollen regelmäßig relevante Informationen zu ihren Aktivitäten offenlegen.

IV. Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

Multinationale Unternehmen sollen das Recht der Organisationsfreiheit für Arbeitnehmer respektieren, keine Diskriminierung von Arbeitnehmern dulden und zur effektiven Beseitigung von Kinderarbeit und jeglicher Form von Zwangsarbeit beitragen.

V. Umwelt

Multinationale Unternehmen sollen den Umweltschutz und Gesundheitsschutz beachten.

VI. Bekämpfung von Korruption

Multinationale Unternehmen sollen direkte und indirekte Bestechung sowie andere Formen von illegalen Gefälligkeiten bekämpfen.

VII. Verbraucherinteressen

Multinationale Unternehmen sollen bei der Auslieferung von Waren und dem Anbieten von Dienstleistungen garantieren, dass dies gemäß Gesundheitsstandards und Verbrauchersicherheit geschieht.

VIII. Wissenschaft und Technologie

Multinationale Unternehmen sollen so viel Technologie und Wissenschaftsrelevanten Wissenstransfer wie möglich erlauben, dabei aber Schutzbestimmungen zum geistigen Eigentum einhalten.

IX. Wettbewerb

Multinationale Unternehmen sollen keine gegen das Wettbewerbsrecht verstoßenden Arrangements eingehen.

X. Besteuerung

Multinationale Unternehmen sollen angemessene Steuern in den Gastgeberländern zahlen.

Anmerkungen

(Quelle: OECD Website, Mai 2011)

Die 42 Unterzeichnerstaaten der Leitsätze für multinationale Unternehmen arbeiten derzeit an einer Aktualisierung der Grundsätze. Mit dieser Überarbeitung soll sichergestellt werden, dass diese Grundsätze ihrer Rolle als wichtigstes internationales Instrument für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln gerecht werden und diese weiterhin fördern.

ANHANG 5 FLYER-ÜBERSICHT

In diesem Anhang finden Sie eine Übersicht der vorhandenen Flyer, die entwickelt worden sind, um Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmer über den Kampf der Gewerkschaften für eine nachhaltige Kakaowirtschaft zu informieren.

Sie finden sie auch auf www.cocoanet.eu

5 Flyer, die in den Unternehmen zu verteilen sind, um das Engagement für Nachhaltigkeit in der Kakaowertschöpfungskette zu stärken

(nur Stichwörter)

Flyer 1: Der Kakao wird heiß

- Outsourcing im eigenen Unternehmen
- Der Mangel an Bestandssicherheit in der gesamten Kette
- Der Mangel an Möglichkeiten für gewerkschaftliche Aktivitäten in multinationalen Unternehmen der Schokoladenindustrie
- Eine Kurzsichtigkeit in Bezug auf Bauerninteressen bedroht alle Akteure in der Kakaoversorgungskette
- Zusammenarbeit ist möglich - im Interesse aller
- **Schlussfolgerung: es gibt viel zu tun!**

Flyer 2: Nachhaltigkeit, aber wie?

- Menschenwürdige Lebensbedingungen für alle Arbeiter in der Kakaoversorgungskette
- Prekäre Arbeitsbedingungen nebenan – in niederländischen (belgischen, deutschen, österreichischen) Unternehmen
- ... etwas weiter weg – in den multinationalen Unternehmen der Schokoladenindustrie
- ... noch weiter weg, aber in derselben Kette – Bauern in Westafrika
- Für eine Gewerkschaftsinitiative für Nachhaltigkeit in der Kakaoversorgungskette
- **Schlussfolgerung: wir müssen unsere eigene Gewerkschaftsinitiative definieren und umsetzen!**

Flyer 3: Unterschiedliche Interessen!

- Das Interesse der Kakaoverarbeiter bzgl. Nachhaltigkeit und was sie diesbezüglich unternehmen
- Das Interesse der multinationalen Unternehmen der Schokoladenindustrie und was sie diesbezüglich unternehmen
- Welchen Stand haben die Arbeitnehmer in der Debatte? Welche Interessen haben sie?
- ... und die Kakaobauern, was können sie selbst machen?
- ... und eine ganze Reihe von NGOs, was wollen sie?
- **Schlussfolgerung: Gewerkschaftsvertreter haben eine klare Botschaft**

Flyer 4: Arbeitsbedingungen nebenan!

- Wie sieht es aus mit menschenwürdiger Arbeit in den Niederlanden (Belgien/Deutschland/Österreich, usw.)?
- Unbefristete Arbeitsverträge und ein angemessener Lohn: zu viel erwartet?
- Ein klares Nein zu Outsourcing und zu prekären Arbeitsverhältnissen; Unternehmertum bedeutet, Risiken einzugehen - und nicht, diese Risiken auf Arbeitnehmer abzuwälzen.
- Mündige Mitarbeiter machen ein Unternehmen groß und stark - keine Unterordnung, sondern Mitbestimmung
- **Schlussfolgerung: menschenwürdige Arbeit in der Kakaoversorgungskette fängt (auch) im eigenen Unternehmen an**

Flyer 5: Gemeinsam sind wir stark!

- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit im eigenen Unternehmen
- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit in der Kakaoversorgungskette in den Niederlanden (Belgien/Deutschland/Österreich, usw.)
- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit in der Kakaoversorgungskette in Europa
- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit in der Kakaoversorgungskette weltweit
- **Schlussfolgerung: Gemeinsam können wir ein menschenwürdiges Leben für alle Arbeitnehmerinnen in der Kakaoversorgungskette erreichen! Nur Gemeinsam geht's!**

