



Multi-Stakeholder Initiative - eine methodische Einführung

Isabel Both, Kristina Domic, Jana Eimers, Verena Flath, Kathrin Keuler, Caspar Krings, Olivia Noltemeyer, Yvonne Reinke, Laura Steckelbruck, Regina Weidental

Mönchengladbach, 2012

Haftungsbeschränkung

Dieses Werk inklusive aller Inhalte wurde unter größter Sorgfalt und mit bestem Wissen verfasst. Die Autoren übernehmen jedoch keinerlei Gewähr und Haftung für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit und Qualität des Inhaltes. Druckfehler und Falschinformationen können nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Die Verweise auf Internetadressen und –dateien beziehen sich auf deren Zustand und Inhalt zum Zeitpunkt der Drucklegung des Werks, an dem keinerlei illegalen Inhalte auf den Webseiten vorhanden waren. Für die Inhalte von diesen Internetseiten sind ausschließlich die Betreiber der jeweiligen Internetseiten verantwortlich.

CopyRight

Das Werk einschließlich aller Inhalte ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.

Das Dokument darf jedoch in jeglicher Form weiterverbreitet, sowie -verarbeitet, werden, insofern die Autoren und das Werk durch genaue Quellenangabe kenntlich gemacht werden.

Imprint

Multi-Stakeholder Initiative – eine methodische Einführung

Authors:

Isabel Both, Kristina Domic, Jana Eimers, Verena Flath, Kathrin Keuler, Caspar Krings, Olivia Noltemeyer, Yvonne Reinke, Laura Steckelbruck, Regina Weidental

Published by: TexMind UG, Mönchengladbach, 2013, www.texmind.com

Proofreader: Regina Weidental

Copyright: © 2012 Autoren

ISBN 978 – 3 – 944435 – 00 - 8

Vorwort der Autoren

Liebe Leserin, lieber Leser,

diese Ausarbeitung richtet sich an alle interessierten Unternehmer, globale Akteure und zukünftige Branchenträger der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Sie entstand als Projektarbeit des fünften Semesters des Fachbereiches Textil- und Bekleidungstechnik der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach. Zehn Studenten aus unterschiedlichen Studiengängen haben mit der Unterstützung von FEMNET e.V. versucht, eine ideale MSI zu erstellen, die als Leitfaden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern dienen soll.

Über einen Zeitraum von knapp drei Monaten haben die AutorInnen an der Realisierung dieses Projektes gearbeitet.

Dabei hat FEMNET e.V. uns beraten, ist aber nicht für den Inhalt verantwortlich und hat diesen nicht auf Richtigkeit oder Vollständigkeit überprüft.

Nicht nur die Komplexität des Themas unserer Projektarbeit wurde uns während der Recherche zur Thematik bewusst, sondern auch die Relevanz von Nachhaltigkeit und Sozialität. Buch- und Internetrecherche, sowie zahlreiche Interviews haben uns die verschiedenen Sichtweisen nähergebracht.

Unsere Arbeit richtet sich im Besonderen an Studenten, die mehr über das Thema Multi-Stakeholder Initiativen und den Zusammenhang mit der heutigen Globalisierung erfahren möchten.

Unser besonderer Dank gilt Frau Dr. Gisela Burckhardt und Frau Cornelia Kotte, sowie unserem Professor Dr. Ing. Math. Yordan Kyosev für die Unterstützung und die wegweisenden Hilfestellungen während unserer Arbeit.

Mönchengladbach, den 19. Dezember 2012

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Autoren	3
I Bestehende Muti-Stakeholder Initiativen	8
Was ist eine Multi-Stakeholder Initiative.....	8
Fair Wear Foundation – FWF	10
Social Accountability International – SAI	15
Fair Labor Association – FLA.....	18
Ethical Trading Initiative – ETI.....	22
International Labour Organization – ILO.....	25
Vergleich zwischen den MSI's	27
Quellenverzeichnis	48
Quellenverzeichnis zur Vergleichstabelle	51
II Multi-Stakeholder Initiative -Global Workers Protection	54
1. Agierungsraum	55
2. Ziel	55
3. Stakeholder	55
4. Mitgliedsunternehmen	56
5. Auflagen zum Beitritt	56
5.1 Zum Verhaltenskodex	56
5.2 Informationsbasis der Arbeiter im Zulieferbetrieb	56
6. Informationsfluss zwischen der MSI und ihren Mitgliedern	57
7. Löhne.....	57
8. Kontrollen.....	57
8.1 Innerbetriebliche Kontrollen	58
8.2 Interne Kontrollen der Unternehmen durch die MSI.....	58
8.3 Externe Kontrollen	58
8.4 Verbesserungsmaßnahmeplan	59
9. Beschwerdestellen	59
10. Zertifizierung	60
11. Transparenz.....	60
12. Training.....	61
13. Sanktionen.....	61
Verhaltenskodex.....	63

Einhaltung von Gesetzen.....	63
Kinderarbeit / Jugendliche Beschäftigung	63
Diskriminierung / Gleichheit und Fairness	63
Vereinigungsrecht / Kollektivhandlungen.....	64
Zwangsarbeit	64
Disziplinarmaßnahmen / menschenwürdige Arbeitsbedingungen	65
Arbeitszeiten	65
Vergütung.....	65
Dokumentation Arbeitsverhältnis / festes Beschäftigungsverhältnis.....	66
Internationale Migration.....	66
Gesundheit & Sicherheit	67
Umweltschutz.....	67
Information / Kommunikation	68
Bestechung und Korruption	68
Weibliche Beschäftigte.....	68
Frauenrechte	68
Besondere Bedürfnisse	69
Sexuelle Belästigung.....	70
Anregungen, Beschwerden und Beschwerdeverfahren	71
Mitarbeiter Vorschlagswesen	71
Beschwerdeverfahren	71
Repressalien / Vergeltungsmaßnahmen.....	71
Sanktionen und Abhilfemaßnahmen	72
Überwachung des Verhaltenskodex	72
Managementsysteme.....	73
Weiterbildung / Trainingsmaßnahmen.....	73
Abkürzungsverzeichnis.....	74
Quellenverzeichnis	75
III Handbuch zum Planspiel.....	77
1. Einleitung.....	77
Spielanleitung.....	78
Die Stakeholder	79
Ökologisch-orientiertes-Unternehmen.....	79
„Fast-Fashion“-Unternehmen	80

Nichtregierungsorganisation (NGO).....	81
Universitäten.....	82
Regierungen	83
Zulieferer	84
Der Betriebsrat	85
Low-Budget-Unternehmen	86
Die Gewerkschaften	87
High-Fashion-Unternehmen.....	88
Moderator	89
Berufsgenossenschaft	90
Der Vorstand	91
Spielablaufplan.....	92
Ereigniskarten für die Spieler	94
Ereigniskarten und Lösungen für den Moderator	117



I. Bestehende Multi-Stakeholder Initiativen

I Bestehende Multi-Stakeholder Initiativen

Was ist eine Multi – Stakeholder Initiative? Wie funktioniert eine MSI? Und welche Initiativen gibt es bisher?

Diese Fragen werden im folgenden Teil behandelt.

Zusätzlich enthält dieser eine Vergleichstabelle, in der die bestehenden Multi – Stakeholder Initiativen auf ihre Stärken und Schwächen geprüft werden.

Was ist eine Multi-Stakeholder Initiative

Multi-Stakeholder Initiativen sind interaktive Vereinigungen, in denen Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen (NRO) und andere Stakeholder miteinander interagieren. Stakeholder sind Interessensgruppen, die sich für ein gemeinsames Ziel einsetzen, wie zum Beispiel freiwillige und für die Mitglieder der MSI verbindliche Sozialstandards festzulegen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsfirmen führen sollen. Der Vorstand einer MSI setzt sich aus Vertretern der verschiedenen Stakeholder zusammen und stellt das höchste Entscheidungsgremium dar.¹

Die Arbeit einer MSI kann in vier verschiedene Aufgabengebiete eingeteilt werden.

Das Erste dieser vier Gebiete ist der Aufbau einer gemeinsamen Kommunikationsbasis und eines ständigen Dialoges zwischen einzelnen Stakeholdern der Initiative. Durch diesen Dialog können Nachhaltigkeitsprobleme in den einzelnen Bereichen gefunden, analysiert und gelöst werden. Darüber hinaus haben die einzelnen Akteure die Möglichkeit sich auszutauschen und gemeinsame Vorgehensweisen zu finden.

Das nächste Aufgabengebiet einer MSI ist die schriftliche Formalisierung der Optimierung der ökologischen, sowie sozialen Nachhaltigkeit. Dies wird durch die Erstellung von Produktions- und Sozialstandards in Verhaltenskodizes festgehalten.

Das darauf folgende Aufgabengebiet ist die Umsetzung der beschlossenen

¹Vgl. WWF (2012).

Standards. Dies erfolgt durch gezielte Trainings- und Schulungsmaßnahmen, Zertifizierungen und Akkreditierungen der Mitgliedsfirmen. Alle Firmen, die Mitglied der MSI sind, sowie die Initiative selbst, müssen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess anstreben. Dieser Prozess meint eine stetige Verbesserung in den Bereichen Nachhaltigkeit und Sozialstandards.

Die MSI gewährleistet als unabhängige Kontrollinstanz die Überprüfung der Einhaltung der festgelegten Standards durch verschiedene Audits.²

Engagement in der Textilbranche

Da in den meisten Fällen das Erstellen eines Verhaltenskodexes nicht sofort auch dessen Einhaltung mit sich bringt, überprüfen Multi-Stakeholder Initiativen durch unabhängig externe Audits dessen Einhaltung und decken mögliche Mängel auf. „Diese Initiativen überprüfen nicht nur die Zulieferer, sondern untersuchen auch, welche Anstrengungen das Unternehmen unternimmt, welches den Kodex formuliert, um seine Lieferanten bei der Umsetzung zu unterstützen.“³

Unter anderem gibt es folgende MSIs in der Textilbranche:

- Fair Wear Foundation
- Fair Labor Association
- Ethical Trading Initiative
- SocialAccountability International

²Vgl. van Huijstee (March 2012), S. 13-18.

³Vgl. zoibrina (April 2011): Die Rolle von Multi-Stakeholder Initiativen im T&B Sektor, Wordpress.com.

Fair Wear Foundation – FWF

Die Fair Wear Foundation ist eine Multi-Stakeholder Initiative aus den Niederlanden, die 1999 gegründet wurde. Das Ziel dieser Initiative ist es, die Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungsindustrie, vor allem in den Entwicklungsländern, in denen ein hohes Risiko bezüglich der Umsetzung der humanen Arbeitsbedingungen besteht, zu verbessern und ihre Stakeholder für dieses Themenfeld zu sensibilisieren. FWF ist in 16 verschiedenen Ländern in Europa, Asien und Afrika aktiv. Der Fokus liegt vor allem auf Ländern wie Bangladesch, China, Indien und Türkei. Das Board der FWF besteht aus Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Unternehmen und Verbänden der Textilindustrie und staatlichen Organisationen. Dazu gehört z.B. das Netzwerk der Clean Cloth Campaign.⁴ Der Vorstand und der Expertenbeirat bestehen aus VertreterInnen der genannten Stakeholder. Dabei nimmt der Expertenbeirat eine beratende Funktion ein. Zu den Mitgliedsunternehmen der FWF zählen unter anderem hessnatur und Jack Wolfskin. Seit 2010 können auch Lieferanten eines Mitgliedsunternehmens der FWF beitreten. Alle Interessensgruppen werden in die Arbeit und Strategien der FWF involviert und haben die Möglichkeit sich bei runden Tischen auszutauschen.

FWF finanziert sich mithilfe vom niederländischen Außenministerium und Hilfsorganisationen, von Mitgliedsbeiträgen und Inspektionsbeiträgen. Der Mitgliedsbeitrag ist von den Umsätzen und der Anzahl der Lieferanten des Unternehmens abhängig. Dabei fallen für externe Auditierungen in den Unternehmen oder ihren Produktionsstätten keine weiteren Kosten an.⁵

Mit dem Beitritt verpflichten sich die Mitglieder den von der FWF aufgestellten Verhaltenskodex einzuhalten. Dieser basiert auf den Mindeststandards für Arbeitsbedingungen der internationalen Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organization) sowie der UN-Menschenrechts-Deklaration:

1. Keine Zwangsarbeit
2. Keine Diskriminierung
3. Keine Kinderarbeit
4. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

⁴Die CCC ist ein Netzwerk bestehend aus Verbänden, Vereinen und weiteren Organisationen vgl. (<http://www.saubere-kleidung.de/>).

⁵Vgl. http://www.coc-runder-tisch.de/inhalte/texte_grundlagen/FairWear.pdf, 24.11.2012.

5. Ein existenzsichernder Lohn
6. Faire Arbeitszeiten
7. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen
8. Rechtlich verbindliche Arbeitsverträge

Nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Zulieferer müssen dem Kodex schriftlich zustimmen.

Die Transparenz bei der Umsetzung wird durch die jährliche Veröffentlichung der Arbeitspläne und der Jahres- und Korrekturmaßnahmeberichte erreicht. Darin sind Informationen über die Zulieferer, die durchgeführten Audits, eingereichte Beschwerden und Maßnahmepläne im Falle von Missständen zu finden. Zudem muss jedes Mitgliedsunternehmen sein Lieferantenregister mit Daten aus der Finanzbuchhaltung zur Verfügung stellen, das immer aktualisiert und für die FWF zugänglich gemacht wird. Die Offenlegung des Registers ist eine Voraussetzung für die Mitgliedschaft.

Die Einhaltung der Regelungen wird durch das Prüfverfahren der FWF verifiziert. Darunter fallen interne Kontrolle des Mitgliedsunternehmens, externe Audits in den Produktionsstätten und die Einrichtung der lokalen Beschwerdestellen in den Produktionsländern. Um ihren Mitgliedern eine gute Übersicht über das Prüfverfahren zu geben, hat die Fair Wear Foundation Handbücher über die Sozialstandards und die Managementsystemanforderungen erstellt. Es ist wichtig, dass jedes Mitglied das Management- und das Einkaufssystem so anpasst, dass die Standards wirksam umgesetzt werden können. Dies ist z.B. möglich, wenn der Bereich Innovation und Ökologie eng mit dem Einkauf zusammen arbeitet.⁶

Jedes Mitglied soll Verbesserungen der Arbeitsbedingungen anstreben und dies in wirksamen und nachvollziehbaren Maßnahmen deutlich machen. Der Arbeitsverhaltenskodex soll in die Unternehmensstrategie integriert und durch interne Fortbildungen und Trainings praktiziert werden. Auch in den Produktionsbetrieben sollen ArbeiterInnen und Manager geschult werden, um

⁶ Im Mitgliedsunternehmen *hessnatur* dies bereits der Fall. *hessnatur* ist seit 2005 Mitglied bei der FWF vgl. (<http://de.hessnatur.com/>).

ein Bewusstsein für die sozialen Arbeitsstandards zu erlangen. Hierbei empfiehlt FWF private Berater und relevante Wirtschaftsverbände als Helfer zu nutzen. Das Kontrollsystem der FWF zur Umsetzung der sozial gerechten Standards lässt sich in „3-Säulen“ veranschaulichen.⁷

Das Mitgliedsunternehmen	FWF	Neutrale und lokale Beschwerdestelle
<p>Betreuung & Kontrolle (internes Monitoring):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information, Betreuung & Unterstützung der Lieferanten • Organisation: Einführung des Beschwerdesystems • Durchführung von Betriebskontrollen 	<p>Gegenkontrolle (unabhängige Verifizierung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stichprobenartige unangekündigte Audits • Betriebskontrolle bei Unternehmen • Betreuung von Beschwerden • Ausbildung der Auditteams 	<p>Beschwerdesystem (zusätzliche Sicherung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • neutraler Ansprechpartner vor Ort • Anlaufstelle für ArbeiterInnen bei Problemen im Betrieb • Prüfung der Beschwerde & Lösungsfindung durch die FWF

Jedes Unternehmen muss interne Kontrollen (Monitoring) durchführen. FWF setzt voraus, dass im ersten Jahr der Mitgliedschaft 40%, im zweiten Jahr 60% und im dritten Jahr 90% der Produktion des Mitglieds von geprüften Produktionsbetrieben oder aus *low risk countries*⁸ stammen. Um eine Planungsgrundlage für diese Kontrollmaßnahmen zu haben, müssen sich die Mitglieder über die genaue Lage in ihren Produktionsstätten informieren: Wie viele ArbeiterInnen sind beschäftigt? Wie ist der Umsetzungsstand der Standards? Die FWF rät bei der Umsetzung der Veränderungen in den Betrieben lokale Gruppen wie etwa Frauenrechtsorganisationen zu kontaktieren, die anhand von Erfahrungen behilflich sein können. Die FWF hilft, den Kontakt herzustellen.

⁷Vgl. Hrsg. Rolf Heimann, S.115.

⁸ Zu *low risk countries* zählen Länder, die die Einhaltung der Sozialstandards durch vorhandene Institutionen garantieren. Dazu zählen u.a. Österreich, Frankreich, Italien, Portugal, Deutschland und Ungarn. Im Gegensatz dazu gibt es die *high risk countries*, in denen das Risiko zu Missständen oder fehlenden Sicherheitssystemen höher ist.

Die Auditteams in den Zulieferländern werden durch Institutionen der Partnernetzwerke⁹ der FWF ausgebildet. Nach jedem Audit wird ein Korrekturmaßnahmeplan (Corrective Action Plan - CAP) mit Verbesserungsvorschlägen erstellt. Hierbei muss noch einmal geprüft werden, ob die Lieferkonditionen es den Zulieferern erlauben, Arbeitsstandards umzusetzen. Außerdem müssen die Zwischenziele für einen festen Zeitrahmen formuliert werden, um die Einhaltung besser nachkontrollieren zu können. Das interne Monitoring kann auch in Form von Schulungen und Trainings durchgeführt werden.

Bei der externen Prüfung (Verifizierung) kontrolliert ein erfahrenes und durch die FWF ausgebildetes Auditteam, ob interne Betriebsprüfungen korrekt ausgeführt und die vorgenommenen Ziele erreicht wurden. Die Auswahl des Lieferanten und der Termin des Audits werden von der FWF bestimmt. Dabei liegt der Fokus auf den *high risk countries*, in denen ein hohes Risiko im Bereich Sozialstandards besteht. 10% der Zulieferstätten der Mitglied-Unternehmen werden drei Jahre lang auditiert. Das Auditteam besteht i.d.R. aus drei Inspektoren: einem Dokumentenprüfer, einem Prüfer für Arbeitssicherheit und einem Interviewer. Der Dokumentenprüfer erkundigt sich über Lohnabrechnungen, Arbeitszeiten und die Vertragsbedingungen. Der Interviewer führt einige Gespräche außerhalb des Betriebes, um die ArbeiterInnen in einer sicheren und vertrauten Umgebung zu befragen. Die Dauer der Auditierung beträgt 1 ½ bis 2 Tage. Danach besprechen das Auditteam und das Management des kontrollierten Betriebs gemeinsam die Ergebnisse, die in einem Bericht, der an das Mitglied gesendet wird, festgehalten werden. Das Mitglied erarbeitet zusammen mit dem Zulieferer einen Korrekturmaßnahmeplan, der denselben Zweck wie beim internen Monitoring erfüllt. In regelmäßigen Abständen finden weitere Nachkontrollen statt, um die Umsetzung des Plans zu überprüfen.

Es kommt auch vor, dass die Produktionsstätten von externen Gutachtern oder international anerkannten Organisationen kontrolliert werden. Wenn die Ergebnisse an das Unternehmen weitergeleitet werden, wird kein weiteres eventuell anstehendes Audit durchgeführt, sondern ein CAP mit vorliegenden Ergebnissen erstellt.

⁹ In Ländern oder Regionen, in denen ihre Mitglieder Waren einkaufen, baut die FWF Netzwerke zwischen Partnerorganisationen auf, in denen die Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Nicht-Regierungsorganisationen und öffentliche Stellen vertreten sind, und ermutigt diese, sich aktiv in die politischen Entscheidungen der FWF einzubringen. Vgl. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006.

Die Beschwerdestelle dient als zusätzliche Sicherung. Die ArbeiterInnen werden z.B. in Worker Trainings über das Beschwerdesystem informiert. Zusätzlich muss der Kontakt der Ansprechpartner auf den Aushängen mit den Standards vermerkt sein. Die Beschwerdemanager sind Mitglieder der Fair Wear Partner Netzwerke. Sie leiten jede eingehende Beschwerde an die FWF-Zentrale, die in Folge ein Treffen mit allen beteiligten Personen (Zulieferer, der lokale Beschwerdemanager, Mitarbeiter der FWF, Mitarbeiter vom Unternehmen, um dessen Zulieferer es sich handelt und ggf. eine juristische Kraft) vereinbart. Es wird eine für alle verbindliche Lösung gefunden. Die Ergebnisse werden in einem Bericht festgehalten, der an das Unternehmen geht. Es finden schließlich weitere Audits statt, um die Umsetzung des CAPs zu überprüfen. Das ganze Verfahren kann man in einem öffentlichen Bericht, der auf der Homepage von der FWF zu finden ist, nachverfolgen.¹⁰

¹⁰ Hier ein Beispiel von einem Beschwerdeverfahren von Jack Wolfskin und deren Zulieferer in Indonesien vgl. <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2011/2011/complaintindonesiajackwolfskinapril2011.pdf>, 24.11.2012.

Social Accountability International – SAI

Die Multi-Stakeholder Initiative SAI wurde 1997 gegründet und hat ihren Sitz in New York City. Sie ist Initiator des Zertifizierungsstandards Social Accountability 8000 (SA8000). In der SAI finden sich Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zusammen, die auch die Vorstandsmitglieder (Advisory Board Members) stellen. Diese sind Experten, mit einem großen Fachwissen bezüglich: Menschenrechte, Kinder- und Arbeitnehmerrechte; sozial verantwortliches Investieren, Wirtschaftsprüfung und Supply Chain Management.¹¹

Die sogenannten Stakeholder tragen alle Entscheidungsprozesse, um soziale Standards in Zulieferunternehmen für Erzeugnisse und Dienstleistungen gewährleisten zu können. D. h., dass ein nach SA8000 zertifiziertes Unternehmen das Einverständnis abgegeben hat, sich auf die Einhaltung, der nach UN-Standards und ILO-Kernarbeitsnormen¹² definierten Sozialstandards überprüfen zu lassen und einzuhalten. Darunter fallen folgende Kriterien¹³:

Verhaltensrichtlinie	Erklärung der Verhaltensrichtlinie
Kinderarbeit	Unternehmen dürfen Kinderarbeit weder anwenden noch unterstützen. Als „Kind“ gilt jede Person unter 15 Jahren (in Ausnahmefällen 14), soweit nationale Gesetze nicht ein höheres Alter vorschreiben. „Young worker“ hingegen, Personen über dem Kindesalter, aber unter 18 Jahren, dürfen beschäftigt werden.
Zwangsarbeit	Zwangsarbeit darf in zertifizierten Unternehmen weder angewandt noch unterstützt werden. Dabei wird unter diesem Begriff jede Form von unter Strafandrohung geleisteter unfreiwilliger Arbeit verstanden wie z.B. Leibeigenen-, Sklaven- oder Gefangenearbeit sowie erzwungene Abarbeitung von Schulden.
Gesundheit und Sicherheit	Unternehmen müssen dafür Sorge tragen, dass ein unter den industriespezifischen Besonderheiten sicheres und gesundes Arbeitsumfeld existiert.

¹¹Vgl. SAI (2012).

¹²Vgl. SAI (2008) S.3.

¹³Entnommen aus: Rasche & Lippert (2005), S. 5/6.

Gewerkschaftsfreiheit	Unternehmen müssen das Recht ihrer Arbeitnehmer zu Gewerkschaftsgründung bzw. Beitritt in diese sowie zur kollektiven Tarifverhandlung respektieren. Wenn lokale Gesetze dieses Recht verbieten, sind vom Unternehmen alternative Mitbestimmungsmöglichkeiten für Mitarbeiter einzurichten.
Diskriminierung	Jede Form von Diskriminierung bei Anstellung, Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Beförderung, Pensionierung oder Entlassung aufgrund von Rasse, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, körperlicher Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, politischem Engagement oder Gewerkschaftsmitgliedschaft ist untersagt.
Disziplinarstrafen	Disziplinarstrafen in Form von geistigem oder physischem Zwang, körperlicher Bedrohung oder verbaler Beschimpfung sind mit dem Standard unvereinbar. Der körperlichen und emotionalen Integrität der Arbeitnehmer muss stets Respekt entgegen gebracht werden.
Arbeitszeiten	Die Arbeitszeiten für Arbeitnehmer eines Unternehmens haben im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Industriestandards zu sein. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden darf nicht überschritten und ein freier Tag pro Woche muss gewährleistet werden.
Entlohnung	SA 8000 fordert die Zahlung eines sog. „living wage“, d.h. der gezahlte Wochenlohn muss mindestens dem gesetzlichen oder industriespezifischen Mindestlohn entsprechen und sollte ausreichend sein, um die Mindestbedürfnissen der Arbeitnehmer zu sichern, und zusätzlich einen Betrag zur freien Verfügung ermöglichen.
Managementsystem	Es gilt ein Managementsystem zu etablieren, das die Umsetzung, Einhaltung und Kontrolle der Verhaltensleitlinien gewährleistet. Dieses soll unter anderem der Dokumentation des Status Quo im Implementierungsprozess dienen, so dass zu jeder Zeit Veränderungen erkannt und diese Informationen auch allen Interessensgruppen zur Verfügung gestellt werden können.

Um den Anwärter-Status für das SA8000-Zertifikat zu erhalten, müssen Unternehmen Self-Assessments nach einem Kriterienkatalog durchführen. Dieser

Status ist für maximal 2 Jahre gültig (Implementierungsphase)¹⁴. Dann kann eine Verifizierung durch externe Prüfer erfolgen, die von der SAI akkreditiert sein müssen. Somit ist das Unternehmen durch das SA8000-Zertifikat für 3 Jahre ausgezeichnet (Zertifizierungsphase)¹⁵. Alle 6 bis 12 Monate wird die Einhaltung der Standards überprüft¹⁶ (Überwachungsphase)¹⁷.

Ein Unternehmen kann verschiedene Membership Levels annehmen. Im Explorer Level nimmt es beispielsweise an Trainingsmaßnahmen teil und lässt Probeaudits durchführen, wohingegen es sich als Signatory Member dazu verpflichtet, alle seine Zulieferunternehmen zertifizieren zu lassen.

Die zu prüfenden Unternehmen tragen die Kosten und die Verantwortung der Zertifizierung, die nötig ist, um für ein Mitglied der SAI produzieren zu dürfen.

Es werden von der SAI Auditing-Firmen trainiert, die als sog. Inspektoren bei externen Kontrollen in den produzierenden Unternehmen darauf achten, ob Menschenrechte gefördert, Ausbeutung gestoppt, ethische Arbeitsbedingungen eingehalten und der soziale Dialog zwischen ArbeiterInnen und Arbeitgebern gesichert werden (ökologische Kriterien werden dabei nicht berücksichtigt). Daraus ergibt sich, dass es nicht die SAI selbst ist, die die Zertifizierung vornimmt, sondern lediglich Einfluss durch die Trainingsprogramme auf die Auditoren nimmt, wie sie zu prüfen haben. Eine seit 2007 bestehende separate Sparte der SAI, die Social Accountability Accreditation Services (SAAS) überwacht diese Auditing-Firmen.¹⁸

Genauere Richtlinien zur Berichterstattung nach Kontrollen werden von der SAI nicht vorgegeben.¹⁹

Als Beschwerdemöglichkeiten bei Missständen stehen den Arbeitern die Unternehmensleitung, das Zertifizierungsgremium oder die Akkreditierungsstelle zur Verfügung.²⁰

Die SAI finanziert sich durch zwei Quellen: Trainings- und Capacity Building Programme.

Bekannte Mitglieder sind: Burberry, H&M International, Marks & Spencer, Otto Group, Tchibo GmbH, Timberland und Walt Disney Company.²¹

¹⁴Vgl. Rasche & Lippert(2005).

¹⁵Vgl. Rasche & Lippert(2005).

¹⁶Vgl. Oberösterreich(2012).

¹⁷Vgl. Rasche & Lippert(2005).

¹⁸Vgl. Hale & Held(2011), Stamm & Morera(2005)S. 340.

¹⁹Vgl. Rasche & Lippert (2005).

²⁰Vgl. Stamm & Morera (2005)S. 13-15.

Fair Labor Association – FLA

Die 1999 gegründete Fair Labor Association (FLA) ist eine von derzeit 4 großen Multi-Stakeholder Initiativen (MSI) und wird von Geldern aus der Privatwirtschaft finanziert.

Sie besteht aus folgenden 3 Interessengruppen, nämlich aus sozial verantwortlichen Unternehmen, über 170 Hochschulen und Universitäten, sowie Organisationen der Zivilgesellschaft²², jedoch haben Gewerkschaften keine Mitgliedschaft²³. Jeweils 6 Vertreter dieser Interessengruppen und ein unabhängiger Vorsitzender bilden den 19-köpfigen Vorstand²⁴ dieser MSI. Das Ziel der weltweit aktiven Nichtregierungsorganisation ist es nicht Produkte zu untersuchen, sondern das Arbeitsrecht und die –bedingungen und somit die Lebensqualität der ArbeiterInnen nachhaltig zu verbessern.

Indem jährliche externe Kontrollen der FLA, sowie Kontrollen von unabhängig akkreditierten Unternehmen, in unregelmäßigen Abständen durchgeführt werden, werden die Missstände in Produktionsstätten aufgedeckt und danach Abhilfepläne zusammen mit den teilnehmenden Firmen und deren Zulieferern erstellt.

Alle anfallenden Kosten dieser Kontrollen und ihrer Konsequenzen werden von den zu überprüfenden Unternehmen selbst getragen²⁵.

Zu diesem herkömmlichen Verfahren hat die FLA ein überarbeitetes System namens SCI²⁶ zur progressiven und nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungspraktiken und Arbeitsbedingungen entwickelt, bei dem die Begutachtung weitreichender und tiefgründiger ist, als bei normalen Audits.

Es umfasst 3 Komponenten, das Beurteilungsprotokoll der geschulten Gutachter, standardisierte Berichterstattungs-Hilfsmittel, womit die Fortschritte in den Fabriken besser verfolgt werden können, sowie Werkzeuge zur Verbesserung

²¹Vgl. SAI (2012).

²²Nichtregierungsorganisation (=NRO).

²³Vgl. Christliche Initiative Romero e.V. (2010): Fair Labor Association (FLA), [online] <http://www.ci-romero.de/gruenemode-guetesiegel-fla/> [16.10.2012].

²⁴Vgl. Fair Labor Association (2012): Board of Directors, [online] <http://www.fairlabor.org/about-us/board-directors> [4.10.2012].

²⁵Vgl. Christliche Initiative Romero e.V. (2010): Fair Labor Association (FLA), [online] <http://www.ci-romero.de/gruenemode-guetesiegel-fla/> [16.10.2012].

²⁶Vgl. SCI = sustainable compliance methodology ; Fair Labor Association (2012): Sustainable Compliance Methodology, [online] http://www.fairlabor.org/sites/default/files/sci-factsheet_7-23-12.pdf [10.10.2012].

der internen Kontrollsysteme²⁷ (Schulungen, Selbsteinschätzungsprotokollen, usw.), um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Mithilfe dieser Komponenten sammeln Gutachter zuerst Informationen über die Fabrik, auch bei lokalen Organisationen, über ihre Dokumente, sowie Schulungen. Außerdem führen sie gezielte Interviews mit dem Management und auch mit den Arbeitnehmern durch, begutachten die Bedingungen in der Fabrik und die Ablauforganisation jeder einzelnen Arbeitsfunktion. Die Resultate werden bewertet, Missstände gegebenenfalls festgestellt und infolge dessen werden Maßnahmen empfohlen, die die Unternehmen zusammen mit ihren Fabriken umsetzen müssen, um das Wiederkehren der Fehler zu verringern.

Die Ergebnisse der Inspektionen werden schließlich in einem Bericht²⁸ veröffentlicht und sind somit zugängliche Informationsquellen für Verbraucher und Investoren.

Sind alle Mängel und Probleme in den Fabriken behoben und auch die Nachsorgeuntersuchung der FLA durchgeführt worden, erhalten die Firmen eine Verifizierung, die für zwei bis drei Jahre gilt²⁹.

Teilnehmende Firmen, wie zum Beispiel Nike, Adidas, Puma oder Apple, sowie jegliche Zulieferer, haben sich verpflichtet den Verhaltenskodex der FLA, basierend auf den International Labor Organisation Standards³⁰ (ILO-Standards), anzunehmen und umzusetzen.

Die folgenden Punkte werden im Arbeitsplatz-Verhaltenskodex³¹ der FLA aufgeführt:

1. Beschäftigungsverhältnis

- Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen
- Wahrung der Arbeitnehmerrechte nach nationalen/internationalen Arbeitsnormen, soziale Sicherheit

²⁷ Geschultes Personal führt neben den externen Kontrollen auch firmeninterne Kontrollen durch.

²⁸ Vgl. Fair Labor Association (2012): Complaints and Investigations, [online].

<http://www.fairlabor.org/transparency/complaints-investigations> [10.10.2012]

²⁹ Vgl. Christliche Initiative Romero e.V. (2010): Fair Labor Association (FLA), [online]

<http://www.ci-romero.de/gruenemode-fla/> [16.10.2012].

³⁰ Vgl. International Labour Organization (ILO) (1996-2012): ILO Kernarbeitsnormen, [online]

<http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm> [4.10.2012].

³¹ Vgl. Fair Labor Association (2012): FLA Workplace Code of Conduct, [online]

<http://www.fairlabor.org/labor-standards> [10.10.2012].

2. Nichtdiskriminierung
 - keine Person unterliegt einer Diskriminierung (bezüglich Einstellung, Vergütung, Beförderung, Disziplin, Kündigung oder Pensionierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischer Überzeugung, soziale Gruppe oder der ethnischen Herkunft)
3. Belästigung/Missbrauch
 - respektvoller, würdevoller Umgang
 - keine sexuelle, körperliche, psychische, verbale Belästigung
4. Zwangsarbeit
 - keine Zwangsarbeit, Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft
5. Kinderarbeit
 - Kinder unter 15 Jahren bzw. nicht unter dem Alter, in dem die Ausbildung abgeschlossen wird (je nachdem, welches Alter höher ist), dürfen nicht beschäftigt werden
6. Vereinigungsfreiheit
 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet das Recht des Arbeitnehmers auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen zu respektieren
7. Gesundheit, Sicherheit, Umwelt
 - Sichere/ gesunde Arbeitsplatzgestaltung, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu verhindern
 - Maßnahmen, um negative Auswirkungen des Arbeitsplatzes auf die Umwelt zu mildern
8. Arbeitsstunden
 - Arbeitnehmer müssen nicht mehr arbeiten, als die Stunden und Überstunden, die vom Gesetz des Landes erlaubt sind (48Std/Woche)
 - Im Zeitraum von 7 Tagen müssen mindesten 24 Stunden am Stück frei sein
 - Überstunden nur mit beidseitigem Einverständnis
 - regelmäßige Überstunden sind nicht zu verlangen, Überstunden werden mit Aufschlag entgeltet
 - Summe der normalen Stunden und Überstunden darf 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten

9. Arbeitsentgelt

- Entlohnung für eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, mindestens ausreichend, um Grundbedürfnisse zu decken
- Mindestlohn oder üblicher Lohn (je nachdem, was höher ist)
- ist die Vergütung nicht ausreichend für die Grundbedürfnisse, muss der Arbeitgeber mit der FLA arbeiten, um die Maßnahmen einzuführen, die den Lohn schrittweise erhöhen

Zudem gilt es für die Mitglieder, weitere Kriterien einzuhalten. Die „Firmen Verpflichtungen“³², die zur besseren Zusammenarbeit zwischen Zulieferbetrieben, den der FLA beigetretenen Firmen und der FLA dienen, besagen beispielsweise, dass innerbetriebliche Prüfer geschult werden müssen, sich unabhängig externen Kontrollen unterzogen werden muss und die Zulieferbetriebe sorgfältig ausgewählt werden müssen. Diese Maßnahmen sind für die Mitgliedschaft in der FLA verpflichtend, um faire, sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen nachhaltig zu schaffen, die zu höherer Zuverlässigkeit und Produktivität führen.

Ein weiteres wichtiges Handwerk der FLA ist der Beschwerde-Kanal³³ in jeder Zulieferfabrik, bei dem jede Person eine Beschwerde einreichen kann. Die Information wird dann direkt durch die FLA an alle Beteiligten weitergeleitet. Es folgt eine Überprüfung der Behauptungen der Ordnungswidrigkeiten und es wird geprüft, für welches Unternehmen die betroffene Fabrik produziert und ob schon Maßnahmen eingeleitet wurden, um die Missstände zu beheben.

Ist die Beschwerde berechtigt, gibt es eine 45-Tage-Frist, um interne Prüfungen durchzuführen und daraufhin einen Abhilfeplan zu erstellen. Außerdem behält sich die FLA das Recht vor, selbst auch externe Kontrollen mit unabhängigen Gutachtern durchzuführen und Vorschläge für Verbesserungsmaßnahmen zu geben. Auch hierüber werden Berichte auf der Internetseite seit FLA veröffentlicht.

³²Vgl. Patagonia, Inc. (2012): Fair Labor Association (FLA), [online] <http://www.patagonia.com/eu/deDE/patagonia.go?assetid=71042> [12.10.2012].

³³Vgl. Fair Labor Association (2012): Third party Complaint Process, [online] <http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-process> [10.10.2012].

Ethical Trading Initiative – ETI

Die ETI ist eine Multi-Stakeholder Initiative (MSI) aus London, die 1998 mit finanzieller Unterstützung der britischen Regierung gegründet wurde.³⁴ Das Ziel dieser Initiative ist es, die Arbeitsbedingungen weltweit, vor allem in den Entwicklungsländern, in denen ein hohes Risiko bezüglich der Umsetzung der humanen Arbeitsbedingungen besteht, zu verbessern und Ihre Stakeholder für dieses Themenfeld zu sensibilisieren. Die ETI ist nicht ausschließlich in der Bekleidungsindustrie tätig. Der Fokus liegt hauptsächlich auf Ländern wie Bangladesch, China, Indien. Die ETI besteht aus Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen. Dazu gehören z.B. die Unternehmen C&A, Chiquita, The Bodyshop und die Tchibo GmbH. Der Vorstand besteht aus VertreterInnen der genannten Stakeholder.

Die Mitglieder der MSI zahlen Beiträge, die sich bei Firmen z.B. nach dem Umsatz richten. Die Beitragszahlungen der Mitglieder machen die Hälfte des Einkommens der ETI aus.³⁵

Mit dem Beitritt verpflichten sich die Mitglieder den von der ETI aufgestellten Verhaltenskodex einzuhalten. Der Verhaltenskodex (bei der ETI „Base Code“ genannt) orientiert sich an den Vorgaben der ILO (International Labour Organisation). Im „Base Code“³⁶ sind folgende Punkte enthalten:

- Das Arbeitsverhältnis wird frei gewählt.
- Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert.
- Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch.
- Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt.
- Mindestlöhne werden bezahlt.
- Die Arbeitszeit ist nicht überhöht.
- Diskriminierung wird nicht praktiziert.
- Es besteht ein geregeltes Arbeitsverhältnis.
- Unmenschliche oder brutale Behandlung ist nicht erlaubt.

³⁴Vgl. Mark-Ungericht (2004) S.67.

³⁵Vgl. <http://www.ethicaltrade.org/about-eti/funding>.

³⁶Vgl. <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Base%20code%20-%20German.pdf>.

Die Einhaltung des „Base Codes“ bei den Zulieferern und Subzulieferern soll kontrolliert und darüber Bericht erstattet werden. Sollte etwas nicht dem Standard entsprechen, wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht, welche in angemessener Zeit umgesetzt werden muss.

Die ETI führt selber keine dieser Kontrollen durch, sondern überlässt dies bewusst den Firmen um deren Verantwortungsgefühl für die ArbeiterInnen zu stärken.³⁷ Des Weiteren werden die Mitglieds-Unternehmen dahingehend sensibilisiert, dass ihr Einkaufsverhalten keine Behinderung für die Einhaltung der Sozialstandards sein sollte.³⁸

Die ETI bemüht sich also mehr darum den Einkäufern der Firmen Trainings zu geben, in denen zum Beispiel gesagt wird, dass es wichtig ist dauerhafte Bindung zu seinem Lieferanten einzugehen. Dadurch hat der Zulieferer die Sicherheit von Folgeaufträgen und ist nicht gezwungen die Löhne seiner Arbeiter zu drücken um die Produktionskosten möglichst gering zu halten. In Folge können die ArbeiterInnen besser bezahlt werden.

Viele Mitglieder der ETI lassen Audits (Kontrollen) von externen Firmen, die sich auf solche Audits spezialisiert haben, durchführen. Die SGS³⁹ (Société Générale de Surveillance; zu deutsch etwa: Allgemeine Gesellschaft zur Überwachung) bietet speziell für Unternehmen der ETI Audits an. Andere Auditierungsunternehmen sind zum Beispiel IMO⁴⁰ (Institute for Marketecology) und SOCAM⁴¹ (Service Organisation for Compliance Audit Management).

Die Unternehmen sollen jährlich einen Bericht der Audits, Verbesserungsmaßnahmen und ob diese erreicht wurden an die ETI liefern.

Ein schwerer Verstoß gegen den „Base Code“ bzw. das nicht Erwirken von Verbesserungen führt zum Ausschluss aus der ETI.

Die ETI führt Trainings durch in denen beispielsweise die Einkäufer der Firmen darüber informiert werden, wie sie gezielt ethisch korrekt einkaufen können

³⁷Vgl. Earthlinke.V..

³⁸Vgl. Hrsg. Burckhardt (2011) S.108, 109.

³⁹Vgl. <http://www.sgsgroup.de/>.

⁴⁰Vgl. <http://www.imo.ch>.

⁴¹Vgl. <http://www.socam.org>.

oder Arbeiterinnen lernen, wie sie Lohnverhandlungen mit den Fabrik-/Plantagenmanagern führen können.

Für die Trainings nimmt die ETI ein Honorar. Ein Kurs ist für Mitglieder günstiger und für Mitgliedsverbände und - NGO's günstiger als für Unternehmen.⁴²

Auch Projekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden von der ETI initiiert.

⁴²Vgl. <http://www.ethicaltrade.org/training/course-booking/essentials-of-ethical-trade>.

International Labour Organization – ILO

Die 1919 gegründete ILO⁴³ ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und beschäftigt sich mit der Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen, der Entwicklung von menschenwürdiger Arbeit und der fairen und sozialen Gestaltung der Globalisierung.⁴⁴

Es gibt 4 Grundprinzipien⁴⁵ der ILO:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung

Diese Grundprinzipien finden sich in den 8 Kernarbeitsnormen⁴⁶ wieder, die wiederum die Basis der Verhaltenskodizes der MSI's darstellen.

- Übereinkommen 87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
- Übereinkommen 98- Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
- Übereinkommen 29- Zwangsarbeit
- Übereinkommen 105 -Abschaffung der Zwangsarbeit
- Übereinkommen 100 -Gleichheit des Entgelts
- Übereinkommen 111 -Diskriminierung
- Übereinkommen 138 -Mindestalter
- Übereinkommen 182 -Verbot und unverzügliche Maßnahmen zu Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

⁴³Internationale Arbeitsorganisation, IAO.

⁴⁴Vgl. International Labour Organization (1996-2011): [online] <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/index.htm> [4.10.2012].

⁴⁵Vgl. International Labour Organization (1996-2012): ILO Kernarbeitsnormen, [online] <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm> [4.10.2012].

⁴⁶Vgl. International Labour Organization (1996-2012): ILO Kernarbeitsnormen, [online] <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm> [4.10.2012].

Im Juni 1998 willigten die 185 Mitgliedsstaaten der Organisation in die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ ein, wodurch die Normen an politischer Kraft wuchsen.⁴⁷

Durch die Mitgliedschaft bei der ILO werden die 189 ILO-Kernarbeitsnormen für die Länder verpflichtend. Alle Weitergehenden müssen noch ratifiziert werden. Dazu gehören auch die Produktionsländer der Textilindustrie.

⁴⁷Vgl. International Labour Organization (1996-2012): ILO Kernarbeitsnormen, [online] <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm> [4.10.2012].

Vergleich zwischen den MSI's

Im Folgenden werden die beschriebenen MSI's anhand ausgewählter Kriterien verglichen.

				
Gründung	1999	1997	1999	1998 mit finanzieller Unterstützung der britischen Regierung
Standort	Niederlande	USA, New York City	USA, Washington DC	Großbritannien, London
Agierungsrahmen	International (Asien, Europa, Afrika)	International (Amerika, Europa, Mittlerer Osten, Afrika, Asien)	International (Asien, Nordamerika, Südamerika, Afrika, Europa)	International, hauptsächlich Billiglohnländer
Ziele	Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie	Zertifizierten Unternehmen soll geholfen werden, die SA8000-	Nachhaltige Verbesserung der Arbeitsrechte und -bedingungen (und	1. Ethische Ebene im Sinne der Verbesserung von Arbeitsbedingungen

		Standards in ihre Lieferkette zu implementieren und einzuhalten Menschenrechte von Arbeitern weltweit fördern, Ausbeutung stoppen; Indem ethische Arbeitsbedingungen, Arbeitsrechte auferlegt werden und soziale Verantwortung und sozialer Dialog sollen bestärkt werden	somit der Lebensqualität) durch Anpassung an internationale Arbeitsrichtlinien	2. Verbesserung der Kommunikation 3. Entwicklung eines Monitorings Sensibilisiert Mitglieder, dass Einkaufsbedingungen die Einhaltung der Sozialstandards nicht behindert sollten
Mitglieder der MSI	Unternehmen und Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NRO's)	Unternehmen, Regierungen, Gewerkschaften, NRO's	Universitäten/ Hochschulen, Unternehmen, Organisationen der Zivilgesellschaft (CSO siehe auch NRO's)	Unternehmen, Gewerkschaften, NRO's
Firmen (Beispiele)	Hessnatur, Takko, Fillipa K, Grüne Erde, Jack Wolfskin,	Burberry, H&M, Marks & Spencer, Otto Group,	Adidas, Apple, H&M, Nike, Puma, Nestlé,	C&A, Tchibo, Body Shop, Chiquita

	Acne, HempAge	Tchibo, Timberland, Walt Disney	Asics, S.Oliver, American Eagle Outfitters, New Era Cap Co (insgesamt 37 Firmen)	
Verfahren	<p>Hauptsächlich in Billiglohnländern, in denen keine Arbeitsrechtlichen Bedingungen vom Staat festgelegt wurden,</p> <p>Kontrollen (Verifizierung) durch geschultes FWF Personal,</p> <p>Regelmäßige Kontrollen(Monitoring) durch das Unternehmen, welches produzieren lässt.</p> <p>zusätzliche Kontrollen bei eingehenden Beschwerden und</p> <p>Nachsorgeuntersuchungen</p>	<p>Nach einer Selbstevaluation bekommt ein Unternehmen den Anwärter-Status für das SA8000-Zertifikat für maximal 2 Jahre.</p> <p>Verifizierungen führen SAI-akkreditierte Prüfinstitute durch und bescheinigen die Einhaltung des SA8000.</p> <p>Alle 6 – 12 Monate wird die Umsetzung der Standards von überprüft, die Kosten für die Audits trägt der Zulieferer selbst.</p> <p>Es finden keine unab-</p>	<p>Es finden jährliche externe Prüfung durch die FLA und in unregelmäßigen Abständen Prüfungen durch unabhängige und von der FLA akkreditierten Unternehmen statt, um Missstände aufzudecken und daraufhin Abhilfemaßnahmen zu entwickeln, die von den Unternehmen und ihren Zulieferern in festgelegter Zeit umgesetzt werden müssen. Es folgen Nachsorgeuntersuchungen, um die Verbesserungen zu überprüfen.</p>	ETI führt selber keine Kontrollen durch.

		hängigen Kontrollen von Auditteams der SAI statt, da diese von den Fabriken selbst direkt finanziert werden.	Außerdem gibt es innerbetriebliche Prüfungen, die von geschultem Personal durchgeführt werden und zusätzliche Prüfungen in Folge einer Beschwerde. Die Prüfungen erfolgen stichprobenartig und unangekündigt.	
Externe Kontrollen	<p>Jedes Jahr wird das Mitgliedsunternehmen von der FWF auf seine Einkaufspraktiken, das Managementsystem und die Vorhaben für das nächste Jahr geprüft.</p> <p>FWF Verifizierung: alle 3 Jahre führt FWF externe Audits in 10% aller Zulieferstätten jedes Mitgliedunter-</p>	<p>SAI-akkreditierte Auditfirmen kontrollieren die Zulieferer.</p> <p>Diese Auditoren werden von den Firmen engagiert und bezahlt, um die Standardeinhaltung zu überprüfen.</p> <p>Es gibt keine Veröffentlichung der Kontrollen.</p>	<p>SCI (Sustainable Compliance Methodology) ist ein System der FLA zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse. Mit Hilfe von Beurteilungsprotokollen, standardisierten Hilfsmitteln zur Berichterstattung und Werkzeugen zur Verbes-</p>	<p>Firmen bieten Auditing für Unternehmen der ETI an.</p> <p>C&A lässt Kontrollen der Firma SOCAM aus Düsseldorf/ Singapur durchführen, deren Auditierungsverfahren auf der Norm ISO 62/EN 45012</p>

	<p>nehmens durch. Der zu prüfende Betrieb und der Termin für die Kontrolle werden stichprobenartig ausgewählt. Auditteams werden von der FWF ausgewählt und ausgebildet, in der Regel bestehend aus drei Inspektoren, ein Dokumentenprüfer (prüft Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Versicherungsunterlagen und Arbeitszeiten), Prüfer für Arbeitssicherheit, ein Interviewer (Vertrauensperson) Dauer: 1 1/2- 2 Tage</p>		<p>serung der innerbetrieblichen Kontrollsysteme (unter anderem Schulungen), werden durch geschulte Gutachter zuerst Informationen gesucht, Interviews mit Arbeitnehmern und dem Fabrikmanagement durchgeführt und die Bedingungen vor Ort inspiziert. Ergebnisse werden danach bewertet, Missstände gegebenenfalls festgestellt und Abhilfemaßnahmen werden entwickelt. Schließlich werden die Berichte der Kontrollen auf der Internetseite der FLA veröffentlicht.</p>	<p>beruhen. Tchibo lässt regelmäßig Kontrollen der Auditierungsgesellschaft STRRS nach SA8000 der SAI durchführen. The Body Shop lässt Kontrollen vom IMO (Institute for Marketecology) durchführen.</p>
--	--	--	---	--

<p>Interne Kontrollen</p>	<p>Die Unternehmen sind verpflichtet im 1.Jahr 40% im 2.Jahr 60% und im 3.Jahr 90% des erzielten Umsatzes mittels Monitoring zu verifizieren. Dabei handelt es sich bei den Kontrolleuren um Mitarbeiter des Unternehmens.</p> <p>Weitere Kontrollen können aus Eigeninitiative der Mitglieder erfolgen.</p>	<p>Self-Assessments nach einem Kriterienkatalog. Danach folgt ein Dialog mit der SAI über Entwicklungen und mögliche neue verbesserte Pläne. Hierzu finden SA8000 Auditor Trainings statt.</p>	<p>Inspektionen von geschulten Firmenmitarbeitern zur Überprüfung der Einhaltung der Unternehmenspolitik, sowie der Richtlinien der FLA</p>	<p>Internes Monitoring entsprechend den ‚Principles of Implementation‘</p> <p>Jährliche Berichte an Board</p> <p>20% der Mitgliedsunternehmen werden nach dem Zufallsprinzip vom ETI-Sekretariat und Vertretern von Gewerkschaft und NGOs geprüft (validation visit).</p>
---------------------------	--	--	---	---

<p>Korrekturmaßnahmen</p>	<p>Auditteam und der Zulieferer besprechen die Ergebnisse des Audits, es entsteht ein Corrective Action Plan mit Verbesserungsvorschlägen und konkreten Maßnahmen. Dieser wird mit dem Lieferanten zusammen erarbeitet. Die Umsetzung, die Zwischenziele und Fortschritte müssen benannt werden und für einen festen Zeitrahmen geplant sein. Danach folgen Nachsorgeuntersuchungen.</p> <p>FWF vermittelt und rät lokale Akteure mit einzubeziehen, die in kritisierten Bereichen Erfahrungen vorweisen können.</p>	<p>Müssen nach einem internen Audit von SAI und jeweiligem Unternehmen entwickelt werden. Diese müssen von den Beschwerdestellen eingeleitet werden. Das zuständige Mitglied im Management zur Umsetzung des SA8000 muss in einem angemessenen Zeitraum auf eine Beschwerde reagieren, d.h. den Verstoß erkennen, Korrekturen und Vorbeugungen einleiten.</p>	<p>Abhilfemaßnahmen werden zusammen mit den Firmen und deren Zulieferern erstellt und müssen in festgelegter Zeit umgesetzt werden. Die Fortschritte werden durch eine Gruppe von Audits der FLA bei Nachsorgeuntersuchungen kontrolliert</p>	<p>Werden zusammen (ETI mit ihren Mitgliedern) entwickelt</p>
---------------------------	--	---	---	---

Sanktionen	Veröffentlichung der Berichte gilt als Info für Verbraucher und Investor.	Unternehmen, die nicht kooperationswillig sind, werden gebeten, die SAI zu verlassen.	<p>Die Veröffentlichung des Gutachtens auf der Internetseite der FLA gilt als Information für Verbraucher und Investoren, die dadurch auf mögliche Missstände hingewiesen werden.</p> <p>Adidas zieht beispielsweise als letzte Möglichkeit die Reduzierung von Aufträgen oder vorübergehende Einstellung der Produktion, bis hin zur Auflösung des Vertrags mit den Zulieferern, in Betracht.</p> <p>Schlechtes Image, als Konsequenz aus Taten, die dem Verhaltenskodex</p>	Ausschluss aus der ETI
------------	---	---	---	------------------------

			widersprechen	
Verhaltenskodex (Code of Conduct)	Keine ökologischen Kriterien. Basierend auf den ILO-Standards.	Keine ökologischen Kriterien, Basierend auf ILO-Standards: <ul style="list-style-type: none"> - Kinderarbeit - Erzwungene Arbeit - Gesundheit & Sicherheit - Vereinigungsfreiheit & Recht zur Tarifautonomie - Diskriminierung - Disziplinarische Maßnahmen - Arbeitsstunden - Bezahlung - Managementsysteme 	Keine ökologischen Kriterien, Basierend auf den ILO-Kernarbeitsnormen: <ul style="list-style-type: none"> -Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes -Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen -Zwangsarbeit -Abschaffung der Zwangsarbeit -Gleichheit des Entgelts -Diskriminierung -Mindestalter -Verbot und unverzügliche Maßnahmen zu Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit 	Keine ökologischen Kriterien, Basierend auf den ILO-Standards

Löhne	<p>langfristig: existenzsichernde Löhne</p> <p>Die FWF hat das Lohnleitersystem. Jedes Unternehmen kann eine Übersicht über die Lohnlevels in den verschiedenen Produktionsländern aufrufen, sodass ein Vergleich zwischen den gezahlten und existenzsichernden Löhnen aufgestellt werden kann.</p> <p>Mitgliedsunternehmen sind sogar verpflichtet aufzuzeigen, wie hoch die Löhne ihrer Lieferanten sind und wie und in welchem Zeitraum diese versuchen, sie auf ein existenzsicherndes Niveau zu bringen.</p>	Existenzminimum living wage	Mindestlöhne	Existenzminimum
-------	---	--------------------------------	--------------	-----------------

<p>Projekte zur Verbesserung der Sozialbedingungen (Beispiele)</p>	<p>FWF vergibt jährlich den Best Practice Price Award.</p> <p>Seit Mitte 2011 läuft von der FWF das Projekt in der Türkei, zum Thema: „Sozialer Dialog“. Nach den ersten Gesprächen mit den ausgewählten Lieferanten findet ein Sozialaudit statt, um den Status Quo festzuhalten. Im Rahmen von drei Jahren werden Trainings mit dem Management und den Arbeitern durchgeführt. Ziel ist eine verbesserte Kommunikation zu schaffen und sozial gerechte Arbeitsbedingungen in den Produktionsbetrieben zu sichern.</p>	<p>Global Training and Capacity Building Programs, Social Fingerprint, Corporate Programs, Guidance and Standard Interpretation</p>	<p><u>Adidas:</u> Adidas finanziert ein Programm der Nichtregierungsorganisation Sudhaar (in Sialkot, Pakistan, von wo adidas seit mehr als 30 Jahren Fußbälle bezieht) zur Verbesserung von Bildungseinrichtungen und der schulischen Infrastruktur, um die Ursachen für Kinderarbeit anzugehen</p> <p><u>H&M:</u> H&M nimmt am Global Compact (Kooperation zwischen Wirtschaftsunternehmen und den Vereinten Nationen) teil, der auf der ganzen Welt universelle Sozial- und Um-</p>	<p><u>Indian National Homeworkergroup</u></p> <p>Supervisortraining, Südafrika</p> <p>Homeworkersproject</p>
--	---	---	--	--

	<p>Hessnatur hat Lieferantenbewertungsgespräche eingeführt, die 2x im Jahr stattfinden. Wie ist die Qualität? Hat der Lieferant pünktlich geliefert? Gab es Beschwerden oder Arbeitsbedingungsverletzungen?</p> <p>Der Bereich Einkauf, Wareneingangskontrolle und Qualitätsmanagement, die Finanzbuchhaltung und der Bereich Innovation & Ökologie arbeiten hierbei eng zusammen.</p>		weltprinzipien fördert	
Beschwerdeverfahren	<p>Auf dem Aushang mit den Sozialstandards stehen die Telefonnummern der Beschwerdemanager, die von der FWF ausgebildet sind.</p>	<p>Beschwerdemöglichkeiten bei: Fabrikleitung, Zertifizierungsgremium oder Akkreditierungsstelle:</p>	<p>Förderung eines Beschwerde-Kanals bei jedem Zulieferer.</p> <p>Jede Person kann eine Beschwerde bei der FLA</p>	

	<p>Es sind Partner der Fair Wear Netzwerke⁴⁸. Nach dem Eingang der Beschwerde wird diese geprüft und an die FWF Zentrale weitergeleitet. FWF vereinbart ein Treffen mit allen Beteiligten (Zulieferer, der lokale Beschwerdemanager, Mitarbeiter der FWF, Mitarbeiter vom Unternehmen, um dessen Zulieferer es sich handelt und ggf. eine juristische Kraft). Es wird eine für alle verbindliche Lösung gefunden. Die Ergebnisse werden in einem Bericht festgehalten, der an das Unternehmen</p>	<p>Es werden verantwortliche Arbeiter gewählt, die sich für den Informationsfluss verantwortlich sind und als Verknüpfung zwischen dem zuständigen Managementmitglied und der Arbeiterschaft agieren. Über diese werden Beschwerden anonym an die Firmenleitung übermittelt. Sollte eine Beschwerde nicht berücksichtigt werden, so kann die SAI oder das Auditierungsinstitut über die Mittelsperson direkt eingeschaltet werden.</p>	<p>einreichen. Wird eine offizielle Beschwerde eingereicht, leitet die FLA diese Information an alle Beteiligten weiter und überprüft die Behauptung der Nichteinhaltung des Verhaltenskodex, sowie für wen die betreffende Fabrik produziert. Außerdem wird berücksichtigt, ob schon Mechanismen zur Streitbeilegung verwendet wurden. Ist die Beschwerde berechtigt, gibt die FLA 45 Tage Zeit, um eine interne Prüfung durchzuführen und einen</p>	
--	--	--	---	--

⁴⁸In Ländern oder Regionen, in denen die Mitgliedsunternehmen ihre Waren einkaufen, baut die FWF Netzwerke zwischen Partnerorganisationen auf, in denen Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, NGO's und öffentliche Stellen vertreten sind. Sie ermutigt diese, sich aktiv in die politischen Entscheidungen der FWF einzubringen.

	<p>geht. Es finden schließlich weitere Audits statt, um die Umsetzung des CAP zu überprüfen.</p> <p>Es wird darauf geachtet, dass die Aushänge in den Räumen hängen, in denen die Mitarbeiter unbeobachtet die Nummer notieren können(z.B. auf den Toiletten).</p> <p>Wichtig ist für die FWF, dass sich die Arbeiter ernstgenommen fühlen und diese Stelle im Falle eines Problems immer nutzen.</p>		<p>Abhilfeplan zu erstellen. Die FLA kann dazu auch eigene Kontrollen mit unabhängigen Gutachtern durchführen und Empfehlungen für den Abhilfeplan geben.</p> <p>Geht eine Beschwerde nicht offiziell ein, sondern gerät über glaubwürdige Dritte an die FLA, kann diese auch direkt eine unabhängige Untersuchung starten .</p>	
Auflagen	<p>1. Der Kodex ist aktiv in die Unternehmensstrategie integriert-auf allen Ebenen der Organisation; unterstützt durch Trainings und Berichtswesen.</p>	<p>SA-8000 Ist eine Willenserklärung der Zulieferer sich überprüfen zu lassen und die Sozialstandards einzuhalten. Unabhängig des Mem-</p>	<p>Teilnehmende Firmen, Lizenznehmer und Lieferanten der gesamten Lieferkette müssen den Verhaltenskodex der FLA respektieren und umset-</p>	<p>Öffentliches Bekenntnis des Managements zum ETI Base Code und Zusicherung, dass entsprechende Ressourcen für die Umsetzung der</p>

	<p>2. Es gibt ein Lieferantenregister mit allen Lieferanten, das immer aktualisiert wird und für die FWF zugänglich ist.</p> <p>3. Beim Monitoring gelten wirksame und nachvollziehbare Maßnahmen, die zu besseren Arbeitsbedingungen führen und in Monitoringberichten und Korrekturmaßnahmeplänen festgehalten werden.</p> <p>4. Die Einkaufs- und Auslagerungsstrategie des Mitglieds muss berücksichtigen, dass die Vertragsbedingungen, die mit Zulieferern ausgehandelt werden, nicht die Umsetzung der Fair Wear Arbeitsstandards behindern.</p>	<p>bership Levels (Supporter, Explorer, Signatory) wird eine Verbesserung gefordert,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Management System zur Lösung sozialer Probleme benutzen • Jährliche Beteiligung am Social Fingerprint Programm, Self-Assessments durchführen • Dienstleitungen der SAI in Anspruch nehmen, wie Corporate Members Service LevelDocument beschrieben • Alle 3 Jahre wird geprüft, ob alle Auflagen des 	<p>zen,</p> <p>Außerdem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kodex von Richtlinien festlegen und bekannt machen 2. Schulung innerbetrieblicher Prüfer 3. Mitarbeitern vertrauliche Informationswege zur Verfügung stellen (Einrichtung von Beschwerdestellen) 4. interne Kontrollen durchführen 5. sich unabhängigen externen Kontrollen unterziehen 6. Information zur Einhaltung der Arbeitsrichtlinien Sammeln und verwalten 7. In angemessener Zeit Abhilfe schaffen 	<p>ETI Prinzipien bereit gestellt werden;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoring, Verifikation und Berichterstattung; • Erziehung (<i>awareness-raising</i>) und Training; • Korrigierende Maßnahmen, wenn Zulieferer es versäumen, den Code zu befolgen; • Unterstützende Management Maßnahmen für die Umsetzung des Codes, z. B. Preise und andere Anreize.
--	---	--	---	--

	<p>5. Das Managementsystem muss so strukturiert und unterhalten werden, dass die FWF dessen Wirksamkeit überprüfen kann.</p> <p>6. Private Berater und relevante Wirtschaftsverbände dienen als Helfer der Unternehmensführung zur Umsetzung der Standards, z.B. für Personaltrainings, die angeboten werden müssen. Kontaktinfos sind bei der FWF erhältlich.</p>	<p>Membership Levels erfüllt werden, wenn nicht, kann eine Veränderung vereinbart werden, die dennoch den SAI-Vorlagen genügt. Unternehmen, die nicht kooperationswillig sind, werden gebeten das Programm zu verlassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle firmenspezifische Informationen sind vertraulich. • SAI berichtet über Leistungsstufen und Verbesserungen aller Mitglieder in der Öffentlichkeit • Keine 	<p>8. erforderliche Maßnahmen treffen um fortgesetzte Verstöße gegen Richtlinien zu verhindern</p> <p>9. Sich mit gesellschaftlichen Einrichtungen abstimmen</p> <p>10. Beiträge leisten und weitere verfahrenstechnische Anforderungen einhalten</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Veröffentlichung irgendwelcher Dokumente, die eine Firma identifizieren können, ohne vorheriges Einverständnis der Firma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwendung des SAI-Logo in Verbindung mit einem öffentlichen Statement zu den obenstehenden Erklärungen 		
Zertifizierung, Verifizierung, Akkreditierung	Die Umsetzung der Standards wird als ein Prozess verstanden, der mehrere Jahre in Anspruch nehmen kann. Die Umsetzung wird durch eine Verifizierung des Unternehmens überprüft. D.h. das Unternehmen	<p>Zertifizierung für drei Jahre gültig. Es existieren SAI-akkreditierte Auditfirmen, die die externen Kontrollen vollziehen. Weltweite Akkreditierung durch "Social Accounta-</p>	Verifizierung für zwei bis drei Jahre gültig, erfolgt in interner Zusammenarbeit mit NGO's	Jährliches Monitoring und Verifizierung, einschließlich Management-System-Audits, d.h. die Einkaufspraktiken der Unternehmen werden überprüft

	muss durch sein Engagement zeigen, dass es etwas leistet.	bility Accreditations Services (SAAS)		
Training	<p>Personaltrainings müssen den Beschäftigten von den Mitgliedsunternehmen angeboten werden.</p> <p>Die Trainingsprogramme können auch von Netzwerkmitgliedern durchgeführt werden.</p> <p>Neue Mitarbeiter werden in Grundschulungen über die Standards und das Monitoringprogramm informiert.</p> <p>In Worker Trainings wird das Beschwerdesystem erläutert.</p>	<p>Social Fingerprint, SAI hilft bei der Auswahl von Trainern und Schülern,</p> <p>Unternehmen im signatory level erhalten mehr sog. classroomtrainings- und online-trainings, außerdem können sie Projekte aufbauen, die auf ihre eigene Wertschöpfungskette ausgelegt sind.</p> <p>(Beispiel: Tchibo)</p>	<p>Ausgewählte Prüfer werden in folgenden Bereichen geschult: nationales und internationales Arbeitsrecht, jeweilige Landessprachen, Risikofaktoren,</p> <p>Verfahren für Kontrollen und Informationsgespräche,</p> <p>Verfahren zur Abhilfe von Missständen.</p> <p>Die Ausbildung muss regelmäßig aufgefrischt werden</p>	<p>Capacity Building Maßnahmen (Management-, Arbeitertrainings) in den Produktionsländern</p> <p>Training für Einkäufer „Wie kaufe ich ethisch korrekt ein“</p>

	Trainings kann man z.B. durch den Best Practice Price Award gewinnen.			
Transparenz	Am Beginn jedes Jahres wird ein Management System Audit Report erstellt und es entsteht jährlich ein Sozialbericht. Beide werden veröffentlicht und sie beinhalten alle nötigen Informationen über die Zulieferer, die durgeführten Audits, eingereichte Beschwerden und Maßnahmepläne.	Keine Veröffentlichung der Kontrollen der Standards, die von der SAI durch die Zertifizierung verlangt werden. Inspektionsberichte werden von den Auditoren nur an die SAI und das Unternehmen weitergeleitet; nur nach Unterzeichnung einer Vertraulichkeitserklärung, können andere Parteien diese einsehen. Die Liste der zertifizierten Unternehmen ist öffentlich einsehbar.	Veröffentlichung der Ergebnisse/ Gutachten von Unternehmen und ihren wichtigsten Zulieferern auf der Internetseite der FLA. Die überprüften Fabriken werden im Statusbericht mit der jeweiligen Anzahl der Abhilfemaßnahmen genannt und die Fortschritte werden aufgeführt.	Unternehmen müssen jährlich einen Bericht erstatten, in welchem in nachvollziehbarer Weise Rechenschaft über die Fortschritte hinsichtlich der Umsetzung ihrer Verpflichtungen abgelegt werden muss Auf Basis dieser Jahresberichte wird die Mitgliedschaft des Unternehmens verlängert oder beendet.
Kritik	ArbeiterInnen und auch ihre	ArbeiterInnen und auch	keine klaren Forderungen	Zwingt ihre Mitglieder

	<p>Vertreter aus den Produktionsländern sind nicht an der strategischen Entscheidungsfindung beteiligt.</p> <p>Definition der existenzsichernden Löhne durch lokale NGOs.</p> <p>Nicht in jedem Land oder Ort des Betriebs gibt es Partnernetzwerke, die im Falle einer Beschwerde eingreifen können.</p> <p>Einige Unternehmen nutzen den Audit-Report und die darin veröffentlichten Zahlen der durchgeführten Audits für eine gute PR(Bsp.: Jack Wolfskin hat im ersten Jahr 99% der Betriebe auditiert, obwohl nur 40% der Mindestanforderung entsprechen.) Die Prozentzahl</p>	<p>ihre Vertreter aus den Produktionsländern sind nicht an der strategischen Entscheidungsfindung beteiligt.</p> <p>Bestechungsbeschuldigungen der Auditoren durch die Fabrikleitung.</p> <p>Sog. Zertifizierte „Vorzeigefirmen“ dienen hauptsächlich der Kontrollen für Auditteams, andere Fabrikgelände des gleichen Zulieferers, wo tatsächlich produziert wird, werden nicht geprüft.</p>	<p>gen nach existenzsichernden Löhnen, mangelnde Transparenz der Zulieferfirmen, eingeschränkte Sozialstandards, Gewerkschaften gehören nicht zu den Mitgliedern der FLA</p>	<p>nicht zur Durchführung von Audits</p> <p>Ansprechpartner die für die ArbeiterInnen nicht erreichbar sind, da sie zu weit weg sind</p>
--	---	---	--	--

	<p>sagt dabei nichts über die Einhaltung der Sozialstandards im Betrieb aus.</p> <p>living wages werden nicht eingehalten.</p> <p>CAP wird nicht immer im geplanten Zeitraum durchgeführt.</p> <p>Das Lieferantenregister ist nur für die FWF einsehbar.</p> <p>Für den Verbraucher ist der Weg zur Transparenz durch lange Berichte zu undurchschaubar.</p> <p>Mitglied können nur Konfektionäre aus der Bekleidungsindustrie werden.</p>			
--	--	--	--	--

Quellenverzeichnis

Clean Clothes Campaign (CCC) = Kampagne für Saubere Kleidung:
<http://www.saubere-kleidung.de/>
[20.10.2012]

Fear Wear Foundation: Grundsätze und Strategien [online]
http://www.coc-runder-tisch.de/inhalte/texte_grundlagen/FairWear.pdf
[20.10.2012]

Hessnatur:
<http://de.hessnatur.com/>
[06.10.2012]

Heimann, Rolf: Das Awareness-Prinzip bei hessnatur, S.115 [online]
<http://www.eineweltnetzwerkbayern.de/fileadmin/assets/Publikationen/csr3/csr3-hessnatur.pdf>[22.11.2012]

Wick, Ingeborg: Werbegag oder Hebe für Beschäftigte? Ein Leitfaden für internationale Kodizes der Arbeitspraxis, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Siegburg: SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, 2006 [online]
<http://library.fes.de/pdf-files/iez/04337.pdf>[22.11.2012]

Fear Wear Foundation: Fair Wear Foundation complaints report 14 February 2012, Complaint Jack Wolfskin Indonesia [online]
<http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2011/2011/complaintindonesiajackwolfskinapril2011.pdf> [06.10.2012]

Bernhard Mark-Ungericht, WISO 1/04: DIE ETHICAL TRADING INITIATIVE – Multi-Stakeholder-Dialog, organisationale Grenzen und betriebliche Verantwortungsräume in Zeitenökonomischer Entgrenzung
http://www.image.co.at/themen/dbdocs/LF_mark_ungericht_1_04.pdf
[30.09.12]

Burckhardt, Gisela (Hrsg.)Mythos CSR (2011): Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken Bonn: Horlemann Verlag

Christliche Initiative Romero e.V. (2010): Fair Labor Association (FLA), [online]
<http://www.ci-romero.de/gruenemode-guetesiegel-fla/>
[16.10.2012]

Earthlink e.V. Aktiv gegen Kinderarbeit Ethical Trading Initiative
<http://www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/gegenmassnahmen/wirtschaftsinitiativen/eti/>[30.09.12]

Ethical Trading Initiative Funding:
<http://www.ethicaltrade.org/about-eti/funding>
[30.09.12]

Ethical Trading Initiative:Base Code

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Base%20code%20-%20German.pdf>[30.09.12]

ETI:

<http://www.ethicaltrade.org/training/course-booking/essentials-of-ethical-trade>
[17.10.12]

Fair Labor Association (2012): Board of Directors, [online]

<http://www.fairlabor.org/about-us/board-directors>[4.10.2012]

Fair Labor Association (2012): Sustainable Compliance Methodology, [online]

http://www.fairlabor.org/sites/default/files/sci-factsheet_7-23-12.pdf
[10.10.2012]

Fair Labor Association (2012): Complaints and Investigations, [online]

<http://www.fairlabor.org/transparency/complaints-investigations>[10.10.2012]

Fair Labor Association (2012): FLA Workplace Code of Conduct, [online]

<http://www.fairlabor.org/labor-standards>[10.10.2012]

Fair Labor Association (2012): Third party Complaint Process, [online]

<http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-process>[10.10.2012]

Hale, T., & Held, D. (2011): Handbook of Transnational Governance - Institutions & Innovations. Cambridge.

IMO:<http://www.imo.ch>[17.10.12]

International Labour Organization (ILO) (1996-2012): ILO Kernarbeitsnormen, [online]

<http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>
[4.10.2012]

International Labour Organization (1996-2011):

[online] <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/index.htm>
[4.10.2012]

International Labour Organization (1996-2012): ILO Kernarbeitsnormen, [online]

<http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>
[4.10.2012]

Oberösterreich, S. (2012):

http://www.wearfair.at/index.php?id=87&tx_shoppingguide_pi2%5BshowUid%5D
[2.10.2012]

Patagonia, Inc. (2012):Fair Labor Association (FLA), [online]

<http://www.patagonia.com/eu/deDE/patagonia.go?assetid=71042>[3.10.2012]

Rasche, A., & Lippert, K. (2005): Problemstellung der Zertifizierungsinitiative SA8000: Ergebnisse einer Interviewstudie. IMC Department an der EUROPEAN BUSINESS SCHOOL SchloßReichartshausen.

SAI. (2012):

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1191>
[02.10.12]

SAI. (2008): Social Accountability 8000. New York City.

SGS:<http://www.sgsgroup.de/>[17.10.12]

SOCAM:<http://www.socam.org>[30.09.12]

Stamm, & Morera. (2005): Aufbau zuverlässiger Beschwerdemechanismen bezüglich Kernarbeitsnormen und Sozialstandards.

Quellenverzeichnis zur Vergleichstabelle

Brodde, K. (online). *Kirsten Brodde*:

http://www.kirstenbrodde.de/wp-content/pdf/tchibo_antwort.pdf [01.10.2012]

Burckhardt, Gisela (Hrsg.) *Mythos CSR* (2011):

Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken Bonn: Horlemann Verlag [16.10.2012]

Clean Clothes Campaign:

https://www.cleanclothes.org/documents/Monitoring_Verification_Term_guide.pdf [03.10.2012]

Christliche Initiative Romero e.V. (2010):

<http://www.ci-romero.de/gruenemode-guetesiegel-fla/> [16.10.2012]

Cigilibrary.org:

<http://dspace.cigilibrary.org/jspui/bitstream/123456789/8719/1/Transnational%20Corporations%20and%20Public%20Accountability.pdf?1> [03.10.2012]

CIR. (online). *Christliche Initiative Romero*:

<http://www.ci-romero.de/gruenemode-guetesiegel-sa8000/> [02.10.2012]

CIR. (online). *Christliche Initiative Romero*:

http://www.ci-romero.de/fileadmin/media/informieren-themen/2012-02-28_studie_mythos_csr.pdf [29.09.2012]

Earthlink e.V. Aktiv gegen Kinderarbeit Ethical Trading Initiative:

<http://www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/gegenmassnahmen/wirtschafts-initiativen/eti/> [30.09.12]

Earthlinke.V.:

<http://www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/firma/adidas/> [14.10.2012]

Earthlinke.V.:

<http://www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/firma/hm/> [14.10.2012]

Ethical Trading Initiative Funding:

<http://www.ethicaltrade.org/about-eti/funding> [30.09.12]

Ethical Trading Initiative:

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Base%20code%20-%20German.pdf> [30.09.12]

Fair Labor Association:

<http://www.fairlabor.org/> [10.10.2012]

Fair Labor Association):

<http://www.fairlabor.org/affiliates> [10.10.2012]

Fair Labor Association:

http://www.fairlabor.org/sites/default/files/sci-factsheet_7-23-12.pdf [10.10.2012]

Fair Labor Association:

<http://www.fairlabor.org/transparency/complaints-investigations> [10.10.2012]

Fair Labor Association:

<http://www.fairlabor.org/labor-standards> [10.10.2012]

Fair Labor Association:

<http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-process> [10.10.2012]

Hale, T. (2011). *Handbook of Transnational Governance*. Cambridge.

Bernhard Mark-Ungericht, WISO 1/04: DIE ETHICAL TRADING INITIATIVE – Multi-Stakeholder-Dialog, organisationale Grenzen und betriebliche Verantwortungsräume in Zeitenökonomischer Entgrenzung

Patagonia, Inc.:

<http://www.patagonia.com/eu/deDE/patagonia.go?assetid=71042> [12.10.2012]

Rapid Results Institute:

<http://www.rapidresults.org/pdf/CSR%20SAI%20Press%20Release.pdf>
[02.10.2012]

SAI. (online). *Social Accountability International:*

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=472>
[29.09.2012]

SAI. (online). *Social Accountability International:*

<http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1307#.UHMrp05FStt>
[30.09.2012]

SAI. (online). *Social Accountability International:*

http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
[02.10.2012]

Vallejo, N., & Hauselmann, P. (online). *Governance and Multi-Stakeholder Processes:*

http://www.orgap.org/internal/orgapet/references/Vallejo_governance.pdf
[03.10.2012]

WISO, DIE ETHICAL TRADING INITIATIVE – Multistakeholder-Dialog, organisationale Grenzen und betriebliche Verantwortungsräume in Zeitenökonomischer Entgrenzung:

http://www.image.co.at/themen/dbdocs/LF_mark_ungericht_1_04.pdf [30.09.12]



II. Multi-Stakeholder Initiative von GWP

II Multi-Stakeholder Initiative -Global Workers Protection

Im folgenden Abschnitt wird der von den Autoren entwickelte Vorschlag einer Multi – Stakeholder Initiative vorgestellt. Diese mögliche Lösung einer MSI trägt den Namen „Global Workers Protection (GWP)“. Der Titel spiegelt den denkbaren globalen Aktionsraum für die Verbesserung von sozialen Produktionsbedingungen wider.

Ein Verhaltenskodex ergänzt die Arbeitsweise der MSI.

1. Agierungsraum

Der Zuständigkeitsbereich der Multi-Stakeholder Initiative (MSI) ist weltweit, sodass umfassend an Sozialstandards und Nachhaltigkeit gearbeitet werden kann.

2. Ziel

Unser Ziel ist es, eine deutliche Verbesserung und Optimierung der Arbeitsbedingungen in der gesamten Lieferkette durch Einhaltung unseres Verhaltenskodex zu erreichen. Dabei beabsichtigen wir eine Transparenz für Konsumenten, die durch Veröffentlichung unserer Zertifizierungs- und Auditverfahren erlangt wird.

Außerdem versuchen wir stets unsere Kontrollsysteme normativ zu verbessern. Ein weiteres Ziel ist es, die Gesamtmenge der Zulieferer zu minimieren, um den Zulieferern so eine Sicherheit zu gewähren, dass langfristig bei ihnen produziert wird. So soll der Preiskampf minimiert werden.

Zur Umsetzung dieses Ziels wird den branchenübergreifenden Unternehmen nahegelegt, sich durch Unterstützung der MSI zusammenzuschließen, um dauerhaft und in großem Umfang als Kollektiv bei ausgewählten Zulieferern produzieren zu lassen.

3. Stakeholder

Die MSI stellt eine Vereinigung von Unternehmen, Gewerkschaften, NRO's, Regierungen, Wirtschaftsverbänden und Universitäten dar, die den gegebenen Verhaltenskodex annehmen, Kontrollen in produzierenden Unternehmen durchführen lassen, schriftlich festhalten und gegebenenfalls auf Missstände reagieren.

Dabei ist es wichtig, mit Gewerkschaften in den Ländern vor Ort zusammenzuarbeiten, um ein optimales Ergebnis zu erzielen.

Der Vorstand der MSI setzt sich aus gewählten Vertretern der verschiedenen Interessensgruppen zusammen.

Die Unternehmen leisten Mitgliedschaftsbeiträge.

4. Mitgliedsunternehmen

Unternehmen der Textil- und Bekleidungsbranchen und ihren Lieferanten wird es ermöglicht, sich der MSI anzuschließen. Die Firmen tragen in ihrer gesamten Lieferkette die Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex. Die Verantwortung der Umsetzung des Verhaltenskodex kann nicht vollständig den Zulieferern übertragen werden, es sei denn sie sind ebenfalls Mitglied der MSI.

5. Auflagen zum Beitritt

Teilnehmende Firmen, Lizenznehmer, Lieferanten und Subzulieferer der gesamten Lieferkette müssen den Verhaltenskodex der MSI schriftlich anerkennen, respektieren und umsetzen. Auflagen zum Beitritt beinhalten außerdem die vertrauliche Offenlegung der Lieferanten gegenüber der MSI sowie eine ständige Aktualisierung der Liste, die Implementierung einer Corporate Social Responsibility (CSR) Abteilung, die Einreichung eines detaillierten Finanzberichtes und die Verfassung eines fundierten Motivationsschreibens, das die Erwartungen und Zielsetzungen der Unternehmen zum Beitritt darlegt.

5.1 Zum Verhaltenskodex

- Alle Mitglieder müssen sich an den Kodex halten.
- Die Zulieferer müssen schriftlich über den Verhaltenskodex unterrichtet werden.
- Der Kodex muss im Zulieferer-Betrieb in der jeweiligen Landessprache für alle Mitarbeiter zugänglich aushängen und im Falle von Analphabetismus mündlich übermittelt werden.
- Die Mitgliedsunternehmen müssen sicherstellen, dass Zulieferer Auditierungen schriftlich akzeptieren.

5.2 Informationsbasis der Arbeiter im Zulieferbetrieb

- ⤴ Die Einrichtung von Beschwerdestellen in Zuliefererbetrieben ist Voraussetzung.
- ⤴ Ab einer gesetzlich vorgegebenen Betriebsgröße muss ein Betriebsrat impliziert werden. Die Betriebsratsmitglieder werden vor Amtsantritt von den Mitgliedsunternehmen entsprechend geschult. Der Betriebsrat kann

als zweite Instanz als Beschwerdestelle für ArbeiterInnen dienen.

- ▲ Eine Person der Berufsgenossenschaft ist im Betriebsrat vertreten, um auf die gesundheitlichen Belange der ArbeiterInnen einzugehen. Diese wird vom Mitgliedsunternehmen gestellt.

6. Informationsfluss zwischen der MSI und ihren Mitgliedern

Die MSI bietet auf ihrer Internetseite ein gesichertes Netzwerk mit einem separaten, privaten Logg-In Bereich an, in dem sich die Mitglieder in verschiedenen Foren austauschen können. Für eine strukturierte Kommunikation gibt es einen von der MSI gestellten „Moderator“. Die Teilnahme an diesem Informationsaustausch ist freiwillig.

Die MSI wird durch den Arbeitsplan kontinuierlich über die Aktivitäten der Mitglieder informiert.

Der CSR-Manager eines jeden Mitgliedsunternehmens ist verpflichtet, an den halbjährlichen Treffen der MSI teilzunehmen. Hier treffen sich alle Interessensgruppen, um eine Diskussion zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit- und Sozialstandards zu führen, damit ein stetiger Prozess gewährleistet wird.

Jedem Unternehmen wird ein Ansprechpartner zur Verfügung gestellt, der sich um die Belange der entsprechenden Unternehmen kümmert.

7. Löhne

Die Mitglieder verpflichten sich mit dem Beitritt der MSI der Auszahlung von Mindestlöhnen. Nach Beitritt durchläuft jedes Mitglied einen kontinuierlichen Prozess, der die Angleichung an Löhne zur Existenzsicherung einleitet. Innerhalb von den ersten zwei Jahren müssen die Anstrengungen zur Lohnanhebung ersichtlich sein. Die Existenzlöhne werden von der MSI für das jeweilige Land und dessen Regionen festgelegt. Die Sicherstellung der Auszahlung der Löhne fällt unter die Aufgabe der Audits.

8. Kontrollen

Es wird zwischen internen, innerbetrieblichen, externen und extern unabhängigen Kontrollen unterschieden. Bei den internen Kontrollen werden die Einkaufs- und Managementsysteme der Mitgliedsunternehmen von der MSI überprüft. Bei

den innerbetrieblichen Audits sind Unternehmen dafür zuständig ihre Produktionsbetriebe bezüglich der Einhaltung der Standards zu kontrollieren. Zusätzlich sorgen die MSI und andere NGOs in externen und extern unabhängigen Audits für die Umsetzung der Einhaltung des Verhaltenskodexes.

8.1 Innerbetriebliche Kontrollen

- ⤴ Die CSR-Abteilungen der Mitgliedsunternehmen müssen interne Audits in den Zulieferbetrieben durchführen und die jeweiligen Prüfer in allen Bereichen schulen (nationales und internationales Arbeitsrecht, Landessprache, Risikofaktoren, Abläufe der Kontrollen, Informationsgespräche zur Abhilfe von Missständen).
- ⤴ Eine jährliche Weiterbildung der Prüfer muss gewährleistet werden.

8.2 Interne Kontrollen der Unternehmen durch die MSI

- ⤴ Die MSI prüft jährlich die Umsetzung des zuvor erstellten Arbeitsplanes zur kontinuierlichen Verbesserung der aufgefallenen Missstände. Die Zielsetzung für das anstehende Jahr muss definiert sein und wird von der MSI evaluiert. Es folgt eine Veröffentlichung des Arbeitsplans.
- ⤴ Das Management- und Einkaufssystem werden geprüft. Diese dürfen die Einhaltung der sozialen Standards nicht verletzen.

8.3 Externe Kontrollen

- Die Kontrollen werden stichprobenartig und unangekündigt durchgeführt.
- Das Auditteam besteht aus speziell ausgebildetem Fachpersonal, welches von der MSI gestellt wird. Es gibt drei Inspektoren, die folgende Bereiche abdecken: Sicherheits- und Schutzmaßnahmen, Dokumentenführung und Interviews. Dabei werden anonyme Mitarbeiterbefragungen vorgenommen, die an einem neutralen Platz geschehen müssen.
- Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen und Arbeitszeiten müssen auch kontrolliert werden. Im ersten Jahr müssen 40%, im zweiten 60% und spätestens im dritten Jahr 90% aller Lieferanten und Sublieferanten kontrolliert werden.

- Bei Verletzung des Verhaltenskodexes finden Gespräche mit dem Lieferanten und dem betroffenen Mitgliedsunternehmen statt. Das Ziel ist es, die Situation zu analysieren und die Missstände in einem festgelegten Zeitraum zu beheben. Dies wird in einem Verbesserungsmaßnahmeplan dokumentiert und veröffentlicht. Anhaltende Verstöße können zu einem Ausschluss des Unternehmens aus der MSI führen.
- Nach jedem Audit wird ein umfassender Bericht von der MSI verfasst und an die betreffenden Unternehmen weitergeleitet.
- Die Unternehmen tragen jegliche Kosten für extern unabhängige Auditierungen durch NRO's und Gewerkschaften.

8.4 Verbesserungsmaßnahmeplan

- ⤴ Nach jedem Audit wird ein Verbesserungsmaßnahmeplan ausgearbeitet.
- ⤴ Der VMP muss innerhalb von 60 Tagen an den Ansprechpartner übermittelt werden.
- ⤴ Falls Mängel in der Umsetzung der Standards festgestellt werden, müssen die Unternehmen sicherstellen, dass Probleme durch Schulungen und Aufklärungen gelöst werden, um langfristige Lieferantenbeziehungen zu ermöglichen.
- ⤴ Ein fester Zeitrahmen zur Umsetzung ist von Fall zu Fall individuell festzulegen und durch die MSI abzusichern.
- ⤴ Sollte die Umsetzung des VMP mehr Zeit beanspruchen, muss eine geringe Fristverlängerung vom Vorstand der MSI genehmigt werden.
- ⤴ Nach Durchführung der Korrekturmaßnahme ist eine erneute Kontrolle durch regionale NROs durchzuführen, welche die Umsetzung bestätigen muss.

9. Beschwerdestellen

Die Unternehmen sind dazu verpflichtet lokale Beschwerdestellen einzurichten. Der Beschwerdemanager wird von der MSI gestellt und kümmert sich ausschließlich um die Aufnahme und Weiterleitung der Beschwerden an die MSI. Der Beschwerdemanager ist telefonisch erreichbar. Die Nummer steht auf

den im Betrieb aushängenden Verhaltenskodizes.

Die Beschwerde erfolgt anonym.

Nach dem Eingehen der Beschwerde wird diese von der MSI ausgiebig geprüft und es folgt ein Zusammentreffen aller an der Beschwerde beteiligten Parteien, sowie Verantwortlichen der MSI.

10. Zertifizierung

Nach spätestens dreijähriger erfolgreicher Mitgliedschaft werden von der MSI Qualitätssiegel verliehen, mit denen die Unternehmen ihre Produktpaletten auszeichnen können. Eine erfolgreiche Mitgliedschaft beinhaltet, wie bereits oben genannt, regelmäßige Kontrollen und Mitarbeiterschulungen zur Wahrung von sozialen Standards.

Das Siegel dient u.a. zur Orientierung und Aufklärung des Konsumenten.

Wird gegen die Auflagen des Siegels verstoßen, folgt die Aberkennung des Qualitätssiegels, sowie eine Untersuchung der Mitgliedschaft.

11. Transparenz

Die Unternehmen sind nach jeder Kontrolle zu einer schriftlichen Berichterstattung verpflichtet. Dieser ist durch die Global Reporting Initiative (GRI) standardisiert.

Zusätzlich entstehen Arbeitspläne und jährliche Berichte.

Der Arbeitsplan setzt sich aus den jährlich neu angesetzten Zielen und Umsetzungsmaßnahmen zusammen, die an einen festen Zeitplan geknüpft sind.

In der jährlichen Berichterstattung führt das Unternehmen seine IST-Situation auf. Darunter fällt, welche Produktionsstätten auditiert und welche Umsätze erzielt wurden, die Erfolgsquote der Verbesserungsmaßnahmen, sowie die Standorte der Produktion.

Diese Informationen sind, zur Einsicht der Konsumenten und anderer Stakeholder, auf der Internetseite der MSI und des Mitglieds zu veröffentlichen.

Zertifizierung ist für den Kunden in Form von Qualitätssiegeln sichtbar.

12. Training

Jedes Unternehmen ist dazu verpflichtet Schulungen, Trainings und Fortbildungen den jeweiligen Mitarbeitern anzubieten. Diese Weiterbildungen werden von fachkundigen Vertretern der MSI durchgeführt.

Einer speziellen Schulung, welche von der MSI durchgeführt wird, hat sich jeder Auditor zu unterziehen. Hierbei werden unter anderem die durch die MSI vorgegebenen Verhaltenskodizes erlernt und verinnerlicht.

Zusätzlich bietet die MSI Schulungen für Fabrikmanager und ArbeiterInnen an, in denen der Arbeitsprozess auf ein Optimum erarbeitet wird.

Unterstützend gibt es Schulungen für die Einkäufer der Unternehmen, die für eventuell auftretende Missstände sensibilisiert werden.

13. Sanktionen

Sollte ein Unternehmen den Auflagen der MSI nicht gerecht werden bzw. den Verhaltenskodex nicht einhalten, führt dies zu einer Abmahnung des Unternehmens, sowie einem direkten Gespräch zwischen Mitglied und MSI.

Wird ein (Sub-)Zulieferer den Anforderungen der MSI gemäß dem Verhaltenskodex in einer gewissen Zeitspanne nicht gerecht, muss sich das Unternehmen innerhalb eines Jahres umorientieren und nach neuen Zulieferern suchen.



Verhaltenskodex

Verhaltenskodex

Einhaltung von Gesetzen

In den Produktionsstätten sind die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, Standards und Konventionen (ILO, UN) einzuhalten. Wobei die Normen gelten, welche die strengsten Anforderungen stellen. Die Einhaltung der Gesetze darf in keiner Weise umgangen werden.⁴⁹

Kinderarbeit / Jugendliche Beschäftigung

Kinderarbeit wird nicht toleriert. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, liegen, und auf keinen Fall unter 15 Jahren sein. Nationale Normen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Arbeitern sind einzuhalten. Des Weiteren dürfen jugendliche Beschäftigte keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot, sind geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten, welche zu dokumentieren sind. Die Maßnahmen sollten zur Rehabilitation und der sozialen Eingliederung der Kinder, bzw. Jugendlichen, in die Gesellschaft dienen, sowie einen allgemeinen Schulabschluss entsprechend nationaler Normen ermöglichen.⁵⁰

Diskriminierung / Gleichheit und Fairness

Jede Diskriminierung gegen Personen bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt.

Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, der Religion, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, na-

⁴⁹Vgl. Otto Group (2009), S.1.

⁵⁰Vgl. Otto Group (2009), S. 1.

tionalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten. Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen.⁵¹

Vereinigungsrecht / Kollektivhandlungen

Das Recht der Arbeiter und Beschäftigten, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder auszutreten, sowie für diese tätig zu sein, ist zu beachten. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.⁵²

Das Recht auf Tarifverhandlungen muss gewährleistet sein.

Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit, sowie der Sklaverei ähnliche Zustände, werden nicht geduldet. Jegliche Form der Gefängnisarbeit wird abgelehnt. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Die Arbeiter dürfen nicht gezwungen werden, eine Kautions- oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.⁵³

⁵¹Vgl. Otto Group (2009), S. 1-2.

⁵²Vgl. Otto Group (2009), S. 2.

⁵³Vgl. Otto Group (2009), S. 2.

Disziplinarmaßnahmen / menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen, sowie den international anerkannten Menschenrechten, erfolgen. Kein Beschäftigter darf verbal, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden. Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz zu fördern.⁵⁴

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO- Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung, diese darf auf regelmäßiger Basis jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 Stunden betragen. Es gelten im Übrigen für einzelne Gewerbe und Beschäftigungsformen, sowie im Falle von ernstlichen Störungen des regelmäßigen Betriebs, die einschlägigen nationalen und internationalen Normen, insbesondere die Ausnahmen der ILO. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Überstunden sind entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Überstunden müssen/können auf freiwilliger Basis geleistet werden, dürfen allerdings 12 h die Woche nicht übersteigen und dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden.⁵⁵

Vergütung

⁵⁴Vgl. Otto Group (2009), S. 2.

⁵⁵Vgl. Otto Group (2009), S. 2.

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen den gesetzlichen und für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer/Innen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten. Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt, noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden Arbeitnehmer/Innen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind.

Alle Arbeitnehmer/Innen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.⁵⁶

Dokumentation Arbeitsverhältnis / festes Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen.

Arbeitnehmer/Innen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.⁵⁷

Internationale Migration

Die Internationale Migration sollte so gestaltet werden, dass die heutige globale Herausforderung darin liegt, politische Maßnahmen und Mittel im Umgang mit der Arbeitsmigration so zu gestalten, dass sie positiv zu Wachstum und Entwicklung in den Herkunfts- wie Gastländern und zum Wohlbefinden der Wanderarbeitnehmer/Innen beitragen.⁵⁸

⁵⁶Vgl. Clean Clothes Campaign (1998), S. 5.

⁵⁷Vgl. Clean Clothes Campaign (1998), S. 5.

⁵⁸Vgl. ILO (2007), S. 18.

Gesundheit & Sicherheit

Die Geschäftspartner bzw. Arbeitgeber haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Sie treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden und vorzubeugen. Hierzu wird der Geschäftspartner Systeme einrichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden, oder auf diese zu reagieren. Sie gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. Außerdem sind Pausenräume verfügbar, in denen sich die ArbeiterInnen erholen oder essen können. Diese müssen rund um die Arbeitszeit frei zugänglich sein. Sofern zudem Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein, sowie den Grunderfordernissen entsprechen.⁵⁹

Umweltschutz

Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltnormen einzuhalten. Sie sind zudem gehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen, sowie deren Entsorgung, als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigen, eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll gefördert werden.⁶⁰

⁵⁹Vgl. Otto Group (2009), S. 3.

⁶⁰Vgl. Otto Group (2009), S. 3.

Information / Kommunikation

Dieser Verhaltenskodex ist mindestens in der jeweiligen Landessprache und für alle Beschäftigten der Geschäftspartner frei zugänglich und gut sichtbar auszuhängen. In Fällen von Analphabetismus muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.⁶¹

Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird nicht toleriert. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Ferner führt der Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.⁶²

Weibliche Beschäftigte

Frauenrechte

Weibliche Arbeitnehmerinnen müssen mit Würde und Respekt behandelt werden. Ihnen soll in allen Punkten der Beschäftigung in der Fabrik, einschließlich Einstellung, Beförderung, Löhne, Sozialleistungen, Arbeitszuweisung und Kündigung die gleichen Chancen gewährt werden. Darüber hinaus soll der Betrieb die besonderen Bedürfnisse der Frauen, insbesondere während der Schwan-

⁶¹Vgl. Otto Group (2009), S. 3.

⁶²Vgl. Otto Group (2009), S. 3.

gerschaft und nach der Geburt berücksichtigen und falls nötig entsprechende Einrichtungen und Garantien anbieten.⁶³

Das Werk darf eine Mitarbeiterin nicht kündigen:

- auf Grund einer Schwangerschaft
- unmittelbar vor dem Mutterschaftsurlaub
- während sie sich im Mutterschaftsurlaub befindet

Besondere Bedürfnisse

- Weiblichen Arbeitnehmerinnen wird der Mutterschaftsurlaub nach dem vorgeschriebenen lokalen Gesetz bereitgestellt. Des Weiteren muss ihnen eine bezahlte Freistellung vor der Geburt, für medizinische Untersuchungen, gewährt werden.
- Weibliche Beschäftigte dürfen nicht für schwere und gefährliche Arbeiten, oder Aufträge, die den Kontakt mit fruchtbarkeitsschädlichen Stoffen voraussetzen, eingesetzt werden.
- Arbeitnehmerinnen, die sich im siebten Monat ihrer Schwangerschaft befinden, sind ausgeschlossen von Überstunden und Nachtschichten, unabhängig vom örtlichen Gesetz. Arbeitnehmerinnen, die anstrengender Arbeit und Chemikalien ausgesetzt sind, sollten ab dem siebten Monat ihrer Schwangerschaft leichtere Arbeit ausführen, die mit dem Vorsorgeprinzip im Einklang steht.
- Fabriken mit mehr als 50 weiblichen Arbeitnehmern, oder falls weniger, je nach lokalem Gesetz vorgeschrieben, sind verpflichtet, Stillzeit-Einrichtungen und Kinderkrippen einzurichten.
- Schwangeren Arbeitnehmerinnen, die in stehender Position arbeiten, muss ein Stuhl, für gelegentliche Ruhe, reserviert und bereitgestellt werden.⁶⁴

⁶³Vgl. Puma (2009), S. 24.

⁶⁴Puma (2009), S. 24.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist ein Fehlverhalten, das nicht toleriert wird. Handlungen, die unter diesen Begriff fallen, lauten wie folgt:

- Sexuelle Übergriffe
- Unangemessener Körperkontakt
- Sexuell suggestive und unerwünschte Kommentare, sowie abfällige Bemerkungen, einschließlich Bemerkungen über die sexuelle Orientierung oder Neigung eines Individuums
- Bloßstellende Einladungen oder Geschenke
- Unerwünschte und wiederholte Forderungen oder Anfragen für sexuelle Gefallen
- Unsittliche Entblößung
- Sexuelle Graffiti oder Darstellungen von pornografischen oder erniedrigenden Bildern oder Objekten
- Provokante und offensive Verwendung von Schimpfwörtern
- Unerwünschte Bemerkungen über das Aussehen, die Kleidung oder die Attribute einer Person
- Anstiftung zu einem der oben genannten Punkten

Jede Form von sexueller Belästigung ist strengstens verboten. Je nach Schwere des Fehlverhaltens und in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen, muss die Werksleitung Untersuchungen zur Sicherstellung durchführen.

Disziplinarische Vorschriften bezüglich dieser Angelegenheit müssen eindeutig und in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen sein⁶⁵.

⁶⁵Vgl. Puma (2009), S. 24-25.

Anregungen, Beschwerden und Beschwerdeverfahren

Mitarbeiter Vorschlagswesen

Die Fabrik verpflichtet sich, den Mitarbeitern Mittel zur Mitteilung von Vorschlägen, z.B. in Bezug auf die Verbesserung der Produktionsverfahren oder Umweltauflagen, zur Verfügung zu stellen.

Suffiziente Vorschläge müssen durch Prämien oder Bord-Publikationen anerkannt und prämiert werden.

Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdesystem wird vor Ort von unabhängigen Mitarbeitern betreut. Diese Mitarbeiter werden von der Multi-Stakeholder Initiative ausgebildet. Die Beschwerde kann telefonisch mitgeteilt werden. Die Nummer steht ebenfalls auf demselben Aushang, wie der Code of Conduct (COC). Eingegangene Beschwerden werden von ihnen intensiv geprüft und an die nächsthöhere Instanz weiter gegeben. Zusammen mit den betroffenen Parteien wird eine Lösung ermittelt.⁶⁶

Repressalien / Vergeltungsmaßnahmen

Jedem Mitarbeiter muss ein leicht zugänglicher Beschwerdekanaal bereitgestellt werden. Beschwerden werden vertraulich behandelt und innerhalb eines angemessenen Zeitraumes bearbeitet. Die Identität des Arbeitnehmers wird nicht enthüllt.⁶⁷

⁶⁶Vgl. Hessnatur (2011), S. 8.

⁶⁷Vgl. Puma (2009), S. 32.

Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Wir verpflichten uns zur Einhaltung und Überwachung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze.

Sofern die Nichteinhaltung festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet, unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Für die Abhilfemaßnahmen wird sowohl ausreichend Zeit als auch Unterstützung unsererseits bereitgestellt.

Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit dem Geschäftspartner wird uns hierdurch nicht eingeschränkt, unerheblich, ob der direkte Geschäftspartner selbst oder aber der von diesem eingesetzte sonstige Beauftragte gegen die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verstößt.⁶⁸

Überwachung des Verhaltenskodex

Die Prüfung ist das wichtigste Werkzeug, um sicherzustellen, dass die Sozial-, Gesundheits-, Umwelt- und Sicherheitsstandards erfüllt werden.

Die Untersuchungen werden unangemeldet durchgeführt, zur Einholung von Informationen und um das Niveau / den aktuellen Stand zu verbessern.

Wir behalten uns das Recht auf eine unangemeldete und umfassende Durchführung der Kontrollen in den oben genannten Punkten vor, sowie die Überprüfung der Ausführung der geltenden lokalen Gesetze und den Richtlinien der UN und ILO. Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung dieser Richtlinien und unterliegen ebenfalls den unangemeldeten Besuchen. Die MSI hat Zugang zu den Anlagen, sowie den Produktionsbereichen und anderen Einrichtungen des Werksgeländes und darf private Mitarbeiterinterviews durchführen.⁶⁹

⁶⁸Vgl. Otto Group (2009), S. 4.

⁶⁹Vgl. Puma (2009), S. 42.

Managementsysteme

Die Geschäftspartner führen zur Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung, der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen, ein Managementsystem ein. Das Managementsystem muss klare Verantwortlichkeiten und Verfahren beinhalten, sowie eine angemessene Dokumentation führen. Es muss eine regelmäßige Überprüfung der Dokumentation, Umsetzung, Wahrung und der kontinuierlichen Verbesserung, der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze, erfolgen. Die Überprüfungen sind zu dokumentieren. Der direkte Geschäftspartner stellt sicher, dass die von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes einhalten.⁷⁰

Weiterbildung / Trainingsmaßnahmen

Jedes Unternehmen ist verpflichtet seine Mitarbeiter aus allen Abteilungen zu schulen und weiterzubilden. Je nach Größe des Unternehmens können auch Trainingsmaßnahmen und / oder Schulungen erfolgen. Trainings können auch als Korrekturmaßnahmen erfolgen. Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren.⁷¹

⁷⁰Vgl. Otto Group (2009), S. 3.

⁷¹Vgl. Puma (2009), S.16-17.

Abkürzungsverzeichnis

CSR - Corporate Social Responsibility

MSI - Multi-Stakeholder Initiative

FWF - Fair Wear Foundation

CCC - Clean Cloth Campaign

ILO - International Labour Organization

CAP - Corrective Action Plan

NRO - Nichtregierungsorganisation

VMP - Verbesserungsmaßnahmeplan

GRI - Global Reporting Initiative

COC - Code of Conduct

Quellenverzeichnis

Clean Clothes Campagn(Februar 1998): Arbeitsverhaltenskodex, Amsterdam

Hessnatur(2011): Sozialstandards, Butzbach

International Labor Organisation (Dezember 2007): Die ILO auf einenBlick, Genf

Otto Group (Januar 2009): Verhaltenskodex Handels- und Nichthandelswaren, Hamburg

Puma(April 2009): Code of Conduct, Herzogenaurach

WWF(2012): Multi-Stakeholders Engagement, unter:
http://wwf.panda.org/what_we_do/how_we_work/businesses/transforming_markets/solutions/methodology/multi_stakeholders/, Stand: 23.09.2012

Van Huijsteen, Marijette(March 2012): Multi-Stakeholder Initiatives- A strategic guide for civil society organisations, Amsterdam: Somo



III. Handbuch zum Planspiel

III Handbuch zum Planspiel

Das dritte Kapitel enthält das Planspiel. Dieses wurde eigens für das Thema entwickelt, um spielerisch die Arbeitsweise und Problematik, sowie die Wichtigkeit einer Multi – Stakeholder Initiative nachvollziehen zu können.

1. Einleitung

Das Planspiel ist die Simulation einer bestimmten Situation, durch die der Lerninhalt schneller und einfacher vermittelt wird.

Dieses Planspiel soll ein realistischer und vereinfachter Einblick in die Arbeitsweise einer MSI sein.

Hierbei soll verdeutlicht werden, dass auf Grund der verschiedenen Interessensgruppen immer wieder Konflikte entstehen können, die in diesem Planspiel durch Diskussionen nachvollzogen werden sollen.

Durch dieses Planspiel sollen die Anliegen der einzelnen Stakeholder vermittelt und aufgezeigt werden. Es soll beleuchtet werden, wie schwierig es ist, die verschiedenen Anliegen zu berücksichtigen, im Sinne der MSI auf einen Nenner zu bringen und eine geeignete Lösung für auftretende Probleme zu finden.

Ziel ist es die auf den Ereigniskarten angegebenen Situationen zur Zufriedenstellung der Voraussetzungen der MSI und aller Mitglieder zu lösen. Die Voraussetzungen sind im Verhaltenskodex und in der perfekten MSI festgehalten.

Die Autoren

Spielanleitung

Der Moderator hat am Tag vor Spielbeginn die Aufgabe, die Handbücher an alle Teilnehmer auszuteilen. Für jede Gruppe werden die Ereigniskarten ohne Lösungen einmal ausgedruckt. Der Moderator erhält ein separates Skript mit den Ereignissen und den jeweiligen Lösungsansätzen, welche am Ende des Spiels bekannt gegeben werden.

Jeder Teilnehmer muss sich vor Beginn des Spiels eingelesen haben, ansonsten kann er nicht am Spiel teilnehmen.

Die Spieler müssen die benötigten Unterlagen und Schreibmaterialien mitbringen.

Die Lösungen der gruppeninternen Diskussionen müssen in schriftlicher Form festgehalten werden und im Anschluss in der großen Gruppe vorgestellt werden.

Am Vortag des Spiels werden die Teilnehmer auf die 10 Rollen aufgeteilt, dies geschieht mittels Losverfahren.

Der Moderator zieht zu Beginn eine Ereigniskarte und teilt diese den Gruppen aus. Die Gruppen gehen in ihre interne Sitzung. Nach angemessener Zeit (siehe Zeitplan) finden sich alle wieder im Großen Raum ein, um ihre Ergebnisse vorzustellen und zu diskutieren. Nach der Diskussion gibt der Moderator die Lösungsansätze bekannt.

Dieser Ablauf wird entsprechend des Zeitplans wiederholt.

Die Treffen in der großen Gruppe finden in einem geeigneten Raum statt. Für die kleinen Gruppen muss eine separate Arbeitsmöglichkeit vorhanden sein, sei es durch separate Räume oder Trennwände.

Die Ereigniskarten sind farblich den Punkten des Verhaltenskodex, die angesprochen werden zuzuordnen. Außerdem steht der Punkt aus dem Verhaltenskodex der angesprochen wird auf der Karte.

Die auf der Ereigniskarte aufgeführten Stakeholder, sind diejenigen, die das Ereignis betrifft und die sich vor der MSI dafür rechtfertigen müssen. Sie sollten bei der Bearbeitung besondere Sorgfalt walten lassen.

Viel Erfolg!

Die Stakeholder

Ökologisch-orientiertes-Unternehmen

Das Öko-Label stellt Mode aus Ökologischem Anbau her, sei es Baumwolle, Seide oder Wolle. Seit einem Jahr ist das Öko-Label Mitglied der MSI, um sich auch um soziale Belange der Arbeiter und nicht nur um ökologische Aspekte zu kümmern, da diese bisher vernachlässigt wurden. Nach einem Brand in einer der Produktionsstätten in Bangladesch beschloss das Unternehmen sich einer MSI anzuschließen um sein Handeln und Wirken zu verbessern und sich somit auch in der Öffentlichkeit noch positiver zu präsentieren.

Der Verkauf der Ware findet hauptsächlich über das Internet statt und die Internetseite verfügt über Transparenz: Zulieferer, ein Verhaltenskodex, ökologische Projekte sowie eine Beschreibung der textilen Kette sind online zu finden.

Das Unternehmen verfügt über ca. 100 Mitarbeiter in Deutschland und ungefähr 70 Zulieferer in Asien und Afrika. Die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten sind teilweise unklar und das Unternehmen befinden sich im Prozess den Verhaltenskodex umzusetzen.

„Fast-Fashion“-Unternehmen

Das vertikale Fast-Fashion-Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Europa, ist aber weltweit mit Filialen vertreten. Diese werden jährlich mit ca. 24 Kollektionen beliefert. Die Produktion befindet sich hauptsächlich in sogenannten „Billiglohnländern“, wie Bangladesch, Indien und Thailand, wodurch die Ware im mittleren Preissegment angeboten werden kann.

Trotz langjähriger Mitgliedschaft, kommt es, aufgrund von Massenproduktion und Schnellebigkeit der Produktionszyklen, immer wieder zu mittelschweren Verstößen gegen die Sozial- und Sicherheitsstandards der MSI. Als Reaktion auf diese dauerhaft auftretenden Missstände, steht das Unternehmen nun unter ständiger Beobachtung durch die MSI und muss dieser regelmäßig zusätzliche Berichte erstatten.

Die Unternehmensleitung bemüht sich dennoch stets die schnellsten und günstigsten Abhilfemaßnahmen zu finden.

Nichtregierungsorganisation (NGO)

Eine Nichtregierungsorganisation ist ein zivilgesellschaftlicher Interessenverband, wie zum Beispiel gemeinnützige Vereine und Organisationen.

Die NGO ist Mitglied der ersten Stunde und setzt sich weltweit für verbesserte Sozialstandards in der Produktion ein, um einen respektvolleren Umgang und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer zu schaffen. Außerdem ist sie dafür zuständig, unabhängige, externe Audits in den Produktionsstätten durchzuführen. In der Multi-Stakeholder Initiative sind die Vertreter der Audits ein wichtiger Bestandteil der Überprüfung, ob sich die einzelnen Mitglieder an bestimmte Vorgaben halten, oder nicht.

Ein Audit ist eine systematisch unabhängige Untersuchung, nach der die Einhaltung bestimmter, vorher durch das Unternehmen und die MSI festgelegter Vorgaben, kontrolliert werden. Bei Missständen müssen Verbesserungsmaßnahmen erfolgen. Regelmäßige und zuverlässige Audits sind unabdingbare Instrumente zur Bewahrung und Verbesserung von Arbeits-, Sozial- und Sicherheitsbedingungen.

Sie dienen zur Kontrolle der von den Unternehmen angewandten Maßnahmen und überprüfen, ob sie geeignet sind, um die vereinbarten Ziele zu erreichen.

Universitäten

Die Universitäten dienen in der Multi-Stakeholder Initiative als Bindeglied zwischen Industrie und Wissenschaft. Durch Informationsverbreitung und Aufklärung anhand von Forschungs- und Projektarbeiten, werden Studenten, unter der Regie von Wissenschaftlern, schon früh für die Problematik der sozialen Missstände und fehlenden Nachhaltigkeit sensibilisiert.

Aktuelle Situationen in Zulieferunternehmen oder Konsumentenverhalten werden durch Studien analysiert und bewertet. Diese Ergebnisse werden anhand von Publikationen öffentlich gemacht, wodurch die Thematik der Öffentlichkeit näher gebracht wird.

Darüberhinaus liegt die Aufgabe von Wissenschaftlern und deren Studenten darin, Verbesserungsvorschläge, Einsparungsmöglichkeiten und Coachings auszuarbeiten und somit der MSI frische Denkanstöße zu liefern.

Die Mitgliedschaft der Universitäten in der MSI hat sich schon über mehrere Jahre hinweg bewährt, da vielseitige Lösungsansätze durch die akademischen Diskussionen entstehen können, die auf Ergebnissen aktueller Studien beruhen.

Regierungen

Um Beschaffungsmärkte in ihrer Entwicklung voranzutreiben und Arbeitsrechte zu sichern, gehen MSIs Kooperationen mit internationalen Regierungen ein. Eine enge Zusammenarbeit mit den Ministerien für Arbeit, Wirtschaft und Soziales ist dabei von großer Bedeutung.

„Staaten (...) unterliegen einer international anerkannten Pflicht, die Menschenrechte zu schützen. Diese Schutzpflicht beinhaltet, dass Dritte – also auch Unternehmen – Menschenrechte nicht verletzen, dass Menschenrechtsverstöße durch Unternehmen verhindert, begangene Verstöße bestraft und Betroffene entschädigt werden.“⁷²

Durch die Zusammenarbeit mit Regierungen kann sichergestellt werden, dass die Umsetzung von Vorschriften und Gesetzmäßigkeiten zu sozialen Standards in Arbeitsverhältnissen auf individueller, nationaler Ebene garantiert werden.

Außerdem geben Regierungen den Unternehmen Anstöße, zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage in den Produktionsländern, um die dort herrschende Arbeitslosigkeit möglichst gering zu halten. Somit können Unternehmensleistungen auf jede Wirtschaft direkt zugeschnitten werden.

In den Entwicklungsländern ist es von großer Bedeutung, dass Menschenrechtsgesetze angepasst, oder gar erlassen werden.

⁷²Vgl. „Mythos CSR“, Gisela Burckhardt, S. 48

Zulieferer

Die Zulieferer verpflichten sich dazu, den Verhaltenskodex der MSI anzunehmen und umzusetzen, da sie für andere Mitglieder der MSI produzieren.

Für sie steht die Zugehörigkeit zu der MSI als Absicherung für eine langfristige Auftragsvergabe, da so verhindert wird, dass Auftraggeber kurzfristig ihre Produktionsstätten wechseln, welche dann auf den entstandenen Kosten sitzen bleiben.

Trotz der Mitgliedschaft liegt das Augenmerk der Zulieferer darauf, dass die Produktion günstig und möglichst schnell voran geht, sodass Verstöße gegen den Verhaltenskodex von der Fabrikleitung toleriert werden.

Der Lieferant ist seit einem halben Jahr Mitglied in der MSI befindet sich noch in der Orientierungsphase. Um weiterhin ein Mitglied zu bleiben muss er innerhalb der nächsten zwei Jahre, bestimmte Auflagen und Sozial-, sowie Sicherheitsstandards erfüllen.

Der Produktionssitz des Lieferanten liegt in Bangladesch, wo für verschiedene Bekleidungsunternehmen produziert wird.

Der Betriebsrat

Die Hauptaufgabe des Betriebsrates besteht in der Arbeitnehmervertretung in Betrieben, Unternehmen und Konzernen, welchen ein Mitbestimmungsrecht bei wichtigen Entscheidungen zugesprochen wird.

Die Gründung eines Betriebsrates ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. Die Größe eines Betriebsrats hängt von der Anzahl der Beschäftigten ab, welche diesen wählen.

Betriebsräte stellen einen wichtigen Bestandteil in den Produktionsbetrieben der Mitgliedsunternehmen einer MSI dar. Ihr Wissen umfasst Vorschriften für Arbeitssicherheit und die bezügliche Unternehmungsmöglichkeiten. So werden Gesundheitsgefahren frühzeitig erkannt und nötige Schutzmaßnahmen eingeleitet. Das Unfallrisiko wird minimiert und man sensibilisiert die Kollegen für das Thema Arbeitsschutz.

Low-Budget-Unternehmen

Das Low-Budget-Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Europa und stellt kostengünstige Modekollektionen her, welche europaweit großflächig und günstig vertrieben werden. Das Unternehmen vergibt seine Produktionsaufträge in sogenannten „Billiglohnländern“ an den günstigsten Produzenten, um die Preise so niedrig wie möglich halten zu können. Die Treue zu den Zulieferern, sowie die Einhaltung von Sozial- und Sicherheitsstandards spielen dabei keine große Rolle.

Aufgrund dieser Probleme und dem daraus entstandenen Imageschaden, ist das Unternehmen vor einem Jahr unter Protest anderer Mitglieder der MSI beigetreten. Es befindet sich in der Phase der Realisierung der Auflagen, welche von der MSI erwartet werden, um ein vollwertig akzeptiertes Mitglied der MSI zu werden.

Die Gewerkschaften

Gewerkschaften sind Vereinigungen von ArbeitnehmerInnen einer bestimmten Branche/Berufsgruppe, die sowohl von Arbeitgebern, als auch von der Gesetzgebung und der Öffentlichkeit anerkannt werden. Das Ziel der Gewerkschaften ist es, die Interessen der ArbeitnehmerInnen durch Verhandlungen mit den anderen Parteien am Arbeitsmarkt durchzusetzen, sodass ihre sozialen und wirtschaftlichen Lebensbedingungen verbessert werden. Dabei sind Kämpfe durch Streiks selten, da sie mit hohen Kosten verbunden sind und von allen Beteiligten vermieden werden wollen.

Zu der Marktfunktion haben Gewerkschaften auch politische Funktionen, die sich durch den Versuch der Beeinflussung der Gesetzgebung auszeichnen.

Als Intermediäre sorgen Gewerkschaften für die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Betriebsräten, sodass ein Mitspracherecht der Arbeitnehmer, bezüglich der sozialen Angelegenheiten, wie Tarifverträge, Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsbedingungen, gewährleistet ist.

Neben dem Einsatz für Arbeitszeitverkürzung und höhere Löhne (die für einen Produktivitätsfortschritt sorgen könnten), dürfen sie die Entwicklung des Betriebes nicht außer Acht lassen (d.h. betriebliche Investitionen), damit die Existenz nicht gefährdet ist. Innerhalb der Aufsichtsräte sind sie an der Kontrolle der Betriebsleitung beteiligt.

High-Fashion-Unternehmen

Das High-Fashion-Unternehmen, mit dem Hauptsitz in Europa, vertreibt seine Produkte zu hohen Preisen weltweit. Da nur zwei bis vier Kollektionen pro Jahr produziert werden, kann ein hoher Verarbeitungsstandard und eine gute Produktqualität gewährleistet werden. Aufgrund der höheren Einnahmen im Einzelhandel, müsste das Unternehmen in der Lage sein, den Angestellten der Produktion höhere Gehälter zu zahlen, welches jedoch nicht der Fall ist.

Das Unternehmen legt sehr viel Wert auf ein gutes Image, da der Kundenkreis im Gegensatz zu Low-Budget- und Fast-Fashion-Unternehmen eher begrenzt ist. Daher trat es vor acht Jahren der Multi-Stakeholder Initiative bei und achtet seither auf eine menschengerechte Produktion in allen Teilen seiner Lieferkette.

Moderator

Die Aufgabe des Moderators ist es, die Spielleitung des Planspiels zu übernehmen. Vor Beginn des Spiels hat er sich umfassend über jegliche Rollen und Spielsituationen, sowie Lösungsansätze zu informieren. Somit ist er in der Lage, Hilfestellung zu leisten, Denkanstöße zu geben und zu beurteilen, wann ein Ereignis ausreichend bearbeitet wurde. Während des Spielverlaufs nimmt er eine neutrale Position ein und sorgt für eine gute und konstruktive Arbeitsatmosphäre.

Der Moderator hat die Aufgabe einen Tag vor Beginn des Spiels die Skripte (Perfekte MSI, COC, Rollenbeschreibungen) auszuhändigen. Außerdem ist der Moderator dafür zuständig die Ereigniskarten zum Beginn des Spiels in ausgedruckter Form mitzubringen. Lediglich der Moderator ist im Besitz der Lösungen. Der Moderator hat die Aufgabe den Zeitplan im Blick zu haben, er sollte eine Uhr mitbringen.

Berufsgenossenschaft

Die Berufsgenossenschaft befasst sich mit dem Gesundheitsaspekt der ArbeiterInnen und ist nach deutschem Gesetz für alle Unternehmen der Textil- und Bekleidungsbranche verpflichtend.

Sie hat die Aufgabe, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren durch Unfallvorbeugungsvorschriften zu verhüten. Einhaltung und Umsetzung dieser Regeln werden durch speziell ausgebildetes Personal überwacht, das im Notfall sogar die Befugnis hat sicherheitswidrig betriebene Maschinen stillzulegen. Durch diese Kontrolle der Berufsgenossenschaft soll die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit der ArbeiterInnen gesichert werden.

Beschäftigte, die einen Arbeitsunfall erlitten haben oder an einer Berufskrankheit leiden, werden durch die Berufsgenossenschaften medizinisch, beruflich und sozial rehabilitiert. Des Weiteren sollte dadurch gewährleistet sein, dass ArbeiterInnen, die durch einen Arbeitsunfall erwerbsunfähig werden, einen Prozentsatz des Lohns monatlich ausgezahlt bekommen. Die dadurch entstehenden Kosten teilen sich Unternehmen, Fabrikmanager und die Regierungen.

Die Mitgliedsunternehmen finanzieren die Genossenschaft durch Pflichtbeiträge, deren Höhe sich nach Anzahl und Schwere der Krankheitsfälle richtet. So wird dafür gesorgt, dass Unternehmen unaufgefordert stärker darauf achten, dass alle Tätigkeiten gesundheitlich unbedenklich verlaufen und das Wohl der ArbeiterInnen nicht gefährdet wird.

Der Vorstand

Der Vorstand setzt sich aus Vertretern der Stakeholder zusammen und stellt das höchste Entscheidungsgremium der Multi-Stakeholder Initiative dar.

Es können folgende Stakeholder vertreten sein: Gewerkschaften, Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen(NRO) und staatliche Organisationen.

Der Vorstand strebt die bestmögliche Lösung im Sinne der MSI an (siehe MSI/COC).

Spielablaufplan

Spielablauf des Unternehmensplanspiels

Wann?	Was?	Wo?
Am Tag zuvor	- Script ausgehändigt bekommen und sich damit Vertraut machen	
09:00-09:30	- Begrüßung & Vorstellung von Spielmaterial und den einzelnen Rollen	Großer Raum
09:30-10:00	- Teambildung durch ziehen von Nummern	Großer Raum
10:00-10:30	- Identifikationsphase, sich mit der Rolle vertraut machen	separate Räume
10:30-11:30	- Austeilen einer Spielsituation durch Moderator - Diskussion in den Gruppen über Situation	Großer Raum / separate Räume
11:30-12:30	- Große Gruppendiskussion über die Ausarbeitung der ausgeteilten Situation	Großer Raum
12:30-13:15	Mittagspause	Mensa
13:15-13:45	- 2. Spielsituation - Diskussion intern	Großer Raum / separate Räume
13:45-14:30	- Große Gruppendiskussion über die Ausarbeitung der ausgeteilten Situation	Großer Raum
14:30-15:00	- 3. Spielsituation - Diskussion intern	Großer Raum / separate Räume
15:00-15:30	- Große Gruppendiskussion über die Ausarbeitung der ausgeteilten Situation	Großer Raum
15:30-16:00	- 4. Spielsituation - Diskussion intern	Großer Raum / separate Räume

16:00-16:30	- Große Gruppendiskussion über die Ausarbeitung der ausgeteilten Situation	Großer Raum
16:30-17:00	- Reflektion über Standpunkt von Unternehmen der Rolle - Soll und Ist Situation besprechen - Auswertung bezogen auf unsere MSI	Separate Räume
17:00-18:00	- Gruppen Diskussion über Standpunkte und Auswertung	Großer Raum

Ereigniskarten für die Spieler

HIGH FASHION UNTERNEHMEN

Durch das von Ihnen eingerichtete Beschwerdesystem, wird Ihnen mitgeteilt, dass es in Einer Ihrer Produktionsstätten zu handgreiflichen Überfällen als Bestrafung für Nachlässigkeit bei der Arbeit kommt.

Wie gehen Sie vor?



1a § EINHALTUNG VON GESETZEN §

HIGH FASHION UNTERNEHMEN

1a

EINHALTUNG VON GESETZEN

1. Sie überprüfen die Anschuldigungen durch ein angekündigtes Audit.
2. Sie leiten ein Disziplinarverfahren gegen die Vorgesetzten der Fabrik ein, in dem Sie alle Anschuldigungen durch Befragungen und langfristige Beobachtungen genauestens überprüfen lassen.
3. Sie veranlassen, dass die Person die Handgreiflich geworden ist, entlassen wird.

SOZIALVERBÄNDE

Durch eine journalistische Investigation wird aufgedeckt, dass ein Mitglied Ihrer MSI Kinder arbeiten lässt.

Wie gehen Sie vor?

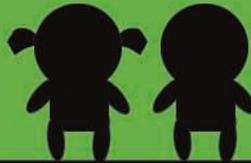


1b § EINHALTUNG VON GESETZEN §

1. Sie distanzieren sich von Ihrer MSI und suchen nach einer vertrauensvolleren Initiative.
2. Sie fordern den Austritt des Mitgliedes.
3. In einem „Not-Treffen“ der MSI stellen Sie dem Mitglied ein Ultimatum, den Fall aufzudecken und ihn zu „beheben“, ansonsten fordern Sie den Ausschluss des Mitglieds.

In einer Zeitung taucht ein Bild auf, das ein Kind im Alter von circa 10 Jahren beim Nähen eines Kleides zeigt. Das Kleid soll laut dem Artikel aus Ihrer Kollektion stammen. Die Echtheit des Bildes ist unanfechtbar.

Wie gehen Sie vor?



1. Sie überprüfen die Vorwürfe eingehend, indem Sie alle Papiere der Arbeiter auf ihre Echtheit kontrollieren und ständige Auditoren in Ihren Produktionsstätten positionieren.
2. Sie starten eine Imagekampagne, in der Sie in der Öffentlichkeit damit werben nicht durch Kinderarbeit produzieren zu lassen.
3. Sie bestreiten die Vorwürfe und werfen der Produktionsstätte vor, Plagiate Ihrer Marke herzustellen.

Bei einer unangekündigten Kontrolle in einer Produktionsstätte fällt Ihnen eine junge Arbeiterin auf, die Sie keinesfalls auf über 15 Jahre schätzen. Als Sie den Leiter bitten, Ihnen die Papiere der Angestellten zu zeigen, merken Sie, dass diese gefälscht sind.



Wie gehen Sie vor?

2b

 KINDERARBEIT 

1. Sie konfrontieren den Leiter der Produktionsstätte mit Ihrer Vermutung, geben den Vorfall an die Behörden weiter und melden die Vorkommnisse bei Ihrer MSI.
2. Sie ermahnen den Leiter und erklären, dass ein erneuter Verstoß Konsequenzen mit sich bringen wird.
3. Sie sorgen dafür, dass die Arbeiterin entlassen wird und nur noch Frauen mit angemessenem Alter angestellt werden.

Sie stellen bei einem Audit fest, dass Frauen in Ihren Produktionsstätten wie Kinder behandelt werden und bei Fehlern für eine Stunde in die Ecken gehen müssen. Das spricht für Diskriminierung von Frauen.



Was tun Sie, um die Situation zu ändern?

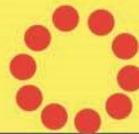
3

 DISKRIMINIERUNG

1. Sie kontaktieren die MSI und lassen sich beraten.
2. Sie lassen eine Schulung durchführen, die sich speziell auf die Diskriminierung von Frauen bezieht.
3. Sie drohen dem Fabrikmanagement ein Bußgeld zahlen zu müssen, falls es noch einmal zu so einem solchen Zwischenfall kommt.

Durch die Presse erfahren Sie, dass die Gewerkschafter von einer Firma in Bangladesch, in der Sie ebenfalls produzieren lassen, nach einer Protestaktion auf dem Weg nach Hause zusammengeschlagen und einen Tag später gekündigt wurden.

Wie verhalten Sie sich?



1. Sie sorgen dafür, dass die Leute wieder eingestellt werden.
2. Sie erstellen einen Maßnahmenplan, damit so etwas nicht wieder vorkommt.
3. Sie ermahnen den Fabrikleiter, dass solche Praktiken früher oder später zu einem Wechsel der Produktionsstätte führen, dies aber nicht mit sofortiger Wirkung geschieht.

BERUFSGENOSSENSCHAFT

Ein Mitarbeiter wird trotz Krankmeldung genötigt zur Arbeit zu kommen, da ihm sonst die Kündigung droht.

Wie gehen Sie vor?



5a  **ZWANGSARBEIT**

BERUFSGENOSSENSCHAFT **5a**

ZWANGSARBEIT

1. Sie schicken den Mitarbeiter zum firmeninternen Arzt, um sich seine Krankheit bestätigen zu lassen.
2. Sie sagen dem Fabrikmanager, dass er die Krankschreibung akzeptieren muss und eine Aushilfe einstellen soll.
3. Sie schlagen dem Fabrikmanagement vor, den Mitarbeiter besser zu bezahlen, damit er trotz Erkrankung arbeitet.

GEWERKSCHAFT

Mitarbeiter werden genötigt Überstunden zu leisten, da der Auftraggeber Druck macht. Die Mitarbeiter müssen im Keller der Firma schlafen. Für den Fall, dass sie nicht zustimmen, droht ihnen eine Abmahnung und Lohnkürzung.

Was schlagen Sie vor?



5b  **ZWANGSARBEIT**

1. Es sollen Aushilfen zur Unterstützung des Teams eingestellt werden.
2. Sie sprechen mit dem Auftraggeber und bitten ihn um mehr Zeit. Sollte er nicht einwilligen, verweisen Sie auf die Bestimmungen der MSI/Verhaltenskodex.
3. Sie überreden den Fabrikmanager die Überstunden zu bezahlen und angemessene Ruheräume zur Verfügung zu stellen.

Eine Gruppe von Näherinnen muss an alten Maschinen arbeiten, die laut sind und schnell überhitzen, dabei besteht Verletzungsgefahr. Die Näherinnen arbeiten langsamer, als dies der Chef vorgesehen hat.

Die Arbeitsbedingungen sind nicht menschenwürdig und der Chef droht mit Ärger.

Wie gehen sie vor?



1. Sie fordern den Chef auf, neue Maschinen zu kaufen, damit eine schnellere Arbeitsweise möglich ist.
2. Sie ermahnen ihn, die alten Maschinen zu reparieren und für die Näherinnen Gehörschütze bereit zu legen.
3. Der Chef muss die erwarteten Outputs insgesamt verringern.

LOW-BUDGET-UNTERNEHMEN

Einem Mitarbeiter wird der Lohn gekürzt, weil er nicht schnell und sauber genug arbeitet. Laut Aufseher sei er zu geschwätzig und dadurch nachlässig bei der Arbeit.

Wie gehen sie vor?



6b  **DISZIPLINARMAßNAHMEN**

LOW-BUDGET-UNTERNEHMEN **6b**

DISZIPLINARMAßNAHMEN

1. Sie fordern eine Schulung für Mitarbeiter, in der sie lernen, wie sie ihre Arbeit verbessern können und wie sie sich zu verhalten haben.
2. Eventuell sind die Arbeitsschritte zu kompliziert. Eine Vereinfachung der Arbeitsschritte zu Gunsten des Mitarbeiters würde Abhilfe schaffen.
3. Wenn der Mitarbeiter trotz aller Bemühungen sein erwartetes Pensum nicht erreicht, sollte über die Einstellung einer weiteren Aushilfe nachgedacht werden.

FAST-FASHION-UNTERNEHMEN

In Ihrem Lieferbetrieb gehören regelmäßige Überstunden (mehr als 60Std/Woche) bereits zur Tagesordnung. Die Mitarbeiter/Innen beklagen dies.

Was schlagen Sie vor?



7  **ARBEITSZEITEN**

1. Sie fordern, dass die Produktion mehr Mitarbeiter/Innen einstellt, um die Arbeiterinnen nicht zu überlasten und eine qualitative Arbeit sicher zu stellen.
2. Die Arbeiter/Innen werden entsprechend geschult, damit ein optimaler und somit auch zeitsparender Arbeitsablauf stattfinden kann.
3. Die Produktionsbelastung des Lieferanten muss heruntergeschraubt werden.

Lediglich der vorgeschriebene Mindestlohn wird vom Lieferanten an die ArbeiterInnen bezahlt. Es werden weder Überstunden bezahlt, noch können existenzsichernde Löhne gewährleistet werden.



Was unternehmen Sie?



1. Der Lieferant muss die Löhne der Arbeiterinnen umgehend an die Löhne der Arbeiter anpassen. Dies wird kontrolliert.
2. Sie drohen dem Lieferanten mit einem Ausschluss aus der MSI, wenn dieser nicht zeitnah die Arbeitsbedingungen verbessert.
3. Sie bieten dem Lieferanten die Möglichkeit an, seine Mitarbeiter/Innen einmal jährlich durch direkte Prämienauszahlung zu entschädigen.

ÖKOLABEL

Ein Arbeitnehmer soll außerhalb der Arbeitszeit unbezahlt an einem Schulungsprogramm teilnehmen, wobei das Thema der Schulung nicht für seine Tätigkeit relevant ist. (Die Schulung findet statt, damit der Firmenleiter angeben kann, dass er seine Angestellten an Fortbildungen teilnehmen lässt.)

Was tun Sie?

§ §

9a **§** ARBEITSVERHÄLTNIS

ÖKOLABEL **9a**

§ ARBEITSVERHÄLTNIS

1. Der Firmeninhaber wird von Ihnen ermahnt. Er muss dafür sorgen, dass die Mitarbeiter keine unnötigen Schulungen besuchen.
2. Die Gewerkschaft soll sich zukünftig um die Schulungen außerhalb der Arbeitszeiten kümmern.
3. Sie bitten die Universitäten darum, Schulungen zu entwickeln, welche thematisch zu den Tätigkeiten der Mitarbeiter der Firma passen.

OUTDOOR-LABEL

Einem Arbeitnehmer wird die Teilnahme an einer, für seine Tätigkeit relevanten, Schulung verboten, mit der Begründung, dass der Fabrikleiter ihn als Arbeiter eingestellt hat und nicht, damit er an Schulungen teilnimmt.

Was unternehmen Sie?

§ §

9b **§** ARBEITSVERHÄLTNIS

1. Der Vorgesetzte wird ermahnt, denn Schulungen sind ein wichtiges Instrument der MSI.
2. Sie stärken dem Arbeitnehmer den Rücken und sorgen dafür, dass er an der Schulung teilnimmt.
3. Es wird eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt um festzustellen, ob die Mitarbeiter tendenziell auch außerhalb der Arbeitszeiten an Schulungen teilnehmen würden. Im Gegenzug würde der Arbeitgeber 2 Überstunden für die Teilnahme anrechnen.

Einem Fabrikarbeiter mit Migrationshintergrund wird für die gleiche Arbeit weniger Lohn als anderen Arbeitnehmern gezahlt. Durch ein Audit sind Sie auf diesen Missstand aufmerksam geworden.

Wie gehen Sie vor?

1. Sie ermahnen den Firmenleiter. Er muss das Gehalt des Mitarbeiters sofort dem der Anderen angleichen und eine Entschädigung zahlen.
2. Falls es dem Firmenleiter nicht möglich ist eine angemessene Entschädigungssumme zu zahlen, muss er dem Mitarbeiter einen bezahlten freien Tag in der Woche gewähren.
3. Der Firmenleiter muss dem Arbeiter das volle Gehalt zahlen und ihn an Schulungen teilnehmen lassen.

MSI-VORSTAND

Durch eine Kontrolle in der Zulieferfabrik eines Unternehmens fällt auf, dass alle Aushänge (Verhaltenskodex, Sicherheitsanweisungen,...) nur auf einer Sprache vorhanden sind, sodass nicht sichergestellt sein kann, dass auch immigrierte Arbeitnehmer diese Informationen verstehen.

Was sollte getan werden?

10b INTERNATIONALE MIGRATION

REGIERUNG **10b**

INTERNATIONALE MIGRATION

1. Sie legen einen Zeitraum fest, in dem alle Dokumente in allen relevanten Sprachen übersetzt und ausgehängt werden müssen.
2. Das betroffene Unternehmen muss sich sofort um diesen Missstand kümmern.
3. Sie fordern mehr innerbetriebliche Schulungen und darauf folgende Kontrollen, um so etwas zu vermeiden.

LOW-BUDGET-UNTERNEHMEN

In einer Veredlungsfabrik in der Türkei wird seit längerem ohne Atemschutzmaske gearbeitet. Die Mitarbeiter haben schon mehrmals auf das Fehlen der Masken hingewiesen. Nun hat sich ein Mitarbeiter bei der Beschwerdestelle gemeldet.

Was empfehlen Sie als Lösungsweg?



11  **GESUNDHEIT & SICHERHEIT**

1. Die Fabrik muss neue Atemschutzmasken besorgen und genügend Masken auf Vorrat haben.
2. Es wird überprüft, ob die Beschwerde tatsächlich schon vor 5 Wochen eingegangen ist. Die Färber sollten gesundheitlichen Untersuchungen unterzogen werden. Die Veredlungsfabrik muss sofort neue Atemschutzmasken besorgen, was sie umgehend bescheinigen muss.
3. Die Beschwerdekanaäle werden überprüft.



In einer Weberei in Italien, die erstklassige HAKA-Stoffe herstellt, wurde festgestellt, dass sich ungespaltene Moleküle im Abwasser befinden, die stark gesundheitsschädlich sind, solange sie in dieser Verbindung auftreten. Diese Moleküle sind aber ein wichtiger Bestandteil der Beschichtung von Schussfäden, um eine stabile Faser für einen schnellen Schusseintrag erzielen zu können.

Was unternehmen Sie?

1. Sie lassen das Abwasser überprüfen. Das Unternehmen sorgt dafür, dass die Moleküle in seine unschädlichen Bestandteile gespalten wird.
2. Sie suchen Rat bei Spezialisten und beauftragen eine ortsansässige Universität nach einer gesundheitsschonenderen Beschichtung der Schussfäden zu forschen.
3. Sie untersuchen das Abwassersystem auf geschädigte Tiere, die durch das fahrlässige Verhalten der Weberei W auftauchen könnten. Maßnahmen für eine Molekülspaltung werden eingeleitet.



VERBRAUCHERVERBAND

Im Zuge eines Audits wird festgestellt, dass in einer Textilfabrik in Griechenland, die der MSI angehört, der Verhaltenskodex nicht ausgehängt wurde.

Wie gehen Sie vor?

Code of Conduct
für eine
Multi-Stakeholder-Initiative

vorgeschlagen von der
Projektgruppe 17

13a  INFORMATION & KOMMUNIKATION

VERBRAUCHERVERBAND 13a

 INFORMATION & KOMMUNIKATION

1. Sie ermahnen die Fabrik, dass Aushängen umgehend nachzuholen.
2. Zusätzlich zum sofortigem Aushängen des Verhaltenskodex fordern sie eine mündliche Aufklärung der Mitarbeiter über den Inhalt des Kodex. Die Mitarbeiter sollen gebeten werden bisherige Missachtungen sofort zu melden.
3. Der Kodex wird von einem Audit Mitglied sofort ausgehängt und die Fabrik ermahnt, sich ohne Ausnahme an den Verhaltenskodex zu halten.

BETRIEBSRAT

In einer italienischen Textilfabrik erfährt ein fremdsprachiger Mitarbeiter per Zufall, dass der CoC für fremdsprachige Mitarbeiter entweder in deren Landessprache ausgehängt, oder der Mitarbeiter mündlich darüber informiert werden muss.

Was unternehmen Sie?

Code of Conduct
für eine
Multi-Stakeholder-Initiative

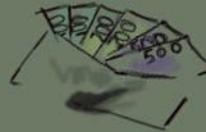
vorgeschlagen von der
Projektgruppe 17

13b  INFORMATION & KOMMUNIKATION

1. Sie verlangen, dass der Verhaltenskodex umgehend auch in anderen Sprachen ausgehängt wird und die Mitarbeiter darüber zeitnah informiert werden.
2. Der Mitarbeiter, sowie andere Fremdsprachler, werden während der regulären Arbeitszeit über den Inhalt des Verhaltenskodex informiert. Eventuelle Beschwerden zu Verstößen können sie in eine Box einwerfen.
3. Sie ermahnen das Unternehmen. Der Verhaltenskodex soll sowohl in weiteren Sprachen ausgehängen, als auch die gesamte Belegschaft mündlich über den Inhalt informiert werden.

Ein spanisches Low-Budget Unternehmen, welches Mitglied Ihrer MSI ist, hat ein Auditteam bestochen, damit dieses Ergebnisse zum Vorteil des Unternehmens fälscht. Die Bestechung ist aufgefliegen.

Wie gehen Sie vor?



NGO

14a

BESTECHUNG UND KORRUPTION

NGO 14a

1. Das Unternehmen wird ermahnt! Das Auditteam wird umgehend eine weitere Kontrolle auf Kosten des Unternehmens durchführen.
2. Das Auditteam, das bestochen wurde, wird gekündigt und trägt die Kosten für eine erneute Überprüfung durch ein seriöses Auditteam.
3. Das spanische Unternehmen wird aus der MSI ausgeschlossen. Das Auditteam wird ermahnt. Bestechungen sind nicht tragbar und können jederzeit wieder auftreten.

NGO, BETRIEBSRAT

Ein italienischer Bekleidungshersteller Ihrer MSI hat das Management eines Zulieferers bestochen, Unterlagen zu fälschen, damit Mängel und Missachtungen nicht aufgedeckt werden, um somit ein gutes Ergebnis bei einem Audit zu erzielen.

Welches Vorgehen schlagen Sie vor?



14b BESTECHUNG UND KORRUPTION

NGO, BETRIEBSRAT **14b**

BESTECHUNG UND KORRUPTION

1. Es wird erneut ein Audit durchgeführt, welches das Mitglied bezahlen muss. Außerdem wird es abgemahnt.
2. Der Bekleidungshersteller wird aus der MSI ausgeschlossen. Bestechungen sind nicht tragbar und können jederzeit wieder auftreten.
3. Der Vorstand der MSI stellt ein weiteres Auditteam ein, welches die Arbeit des 1. Teams überprüft. Die Kosten dafür werden vom Bekleidungshersteller übernommen.

BETRIEBSRAT, VERBRAUCHERVERBAND

Einer Mitarbeiterin aus einer indischen Näherei darf nicht am Auswahlverfahren für eine Führungsposition teilnehmen, obwohl sie die gleichen Qualifikationen hat wie ihre männlichen Mitbewerber. Sie scheidet direkt in der ersten Runde aus, mit der Begründung, sie könne als Frau keine Führungsposition übernehmen.

Wie sollte weiter vorgegangen werden?

15a ♀ **WEIBLICHE BESCHÄFTIGTE**

1. Der Vorgesetzte wird ermahnt. Solche altmodischen Ansichten sind untragbar. Er wird an Schulungen außerhalb seiner Arbeitszeiten teilnehmen müssen.
2. Der Mitarbeiterin wird die Chance eingeräumt, sich ein weiteres Mal zu bewerben. Ein Mitglied des Verbraucherverbandes wird das Auswahlverfahren überwachen.
3. Der Chef wird abgemahnt. Die Mitarbeiterin bekommt die Chance, die von ihr angestrebte Position eine Zeit lang ausüben zu dürfen. Bewährt sie sich, so wird sie eingestellt.

Eine schwangere Näherin des deutschen Textilherstellers darf nicht vorzeitig Feierabend machen, um einen schon lange angekündigten Arzttermin wahrzunehmen. Sie beschwert sich bei ihrem Vorgesetzten, aber dieser unternimmt nichts. Er droht ihr mit Kündigung, falls sie dies der Personalabteilung meldet.

Was raten Sie der Mitarbeiterin zu tun?

1. Die Mitarbeiterin geht zur Beschwerdestelle und danach zum Arzt, da sie aus diesem Grund nicht gekündigt werden kann.
2. Die Mitarbeiterin sollte sich beim Betriebsrat über ihren Vorgesetzten beschweren und trotzdem ihren Arzttermin wahrnehmen.
3. Sie sollte bis zur nächsten Überprüfung der Audits warten und sich dann bei Ihnen persönlich über ihren Vorgesetzten beschweren.

Die Beschwerde eines Mitarbeiters, der mit gefährlichen Chemikalien arbeitet, wird aus unbekanntem Gründen nicht an die zuständige Instanz weitergeleitet. Anstatt sich erneut zu beschweren, wendet er sich direkt an den Betriebsrat.

Welche Vorgehensweise ist hier angebracht?

16a

ANREGUNGEN & BESCHWERDEN

16a

1. Sie schicken sofort ein Auditteam in die Fabrik, um die Missstände zu überprüfen.
2. Die Beschwerde muss schnellstmöglich neu besetzt werden. Sie bieten dem Mitarbeiter eine gesundheitliche Untersuchung an.
3. Die Fabrikleitung wird ermahnt! Für die schädlichen Chemikalien muss schnellstmöglich Ersatz gefunden werden.

Eine Mitarbeiterin hat sich bei Ihrer Beschwerdestelle gemeldet und angemerkt, dass ihre Kollegen öffentlich über ihre Religionszugehörigkeit sprechen und sie damit bloßstellen.

Was sollte getan werden?



16b

ANREGUNGEN & BESCHWERDEN

1. Die entsprechenden Mitarbeiter werden ermahnt. Sollte das Verhalten andauern, müssen sie mit einer Kündigung rechnen.
2. Sie fordern Schulungen zum Thema Toleranz unter Mitarbeitern. Außerdem muss sichergestellt werden, dass das Beschwerdesystem zuverlässig und anonym ist.
3. Die Frau wird vorrübergehend von der Arbeit freigestellt.

In einer afrikanischen Produktionsstätte wird vermutet, dass die Gesetze des Verhaltenskodex zu den Sicherheitsmaßnahmen nicht eingehalten werden. Es gab Beschwerden der Mitarbeiter.

Was ist zu tun?



1. Sie überprüfen die Sicherheitsbedingungen mit Hilfe von externen Audits.
2. Sie lassen Sicherheitsschulungen von externen Firmen durchführen, welche gegebenenfalls alle 6 Monate wiederholt werden. Dadurch sollte ein Unfallrisiko verringert werden.
3. Sie drohen dem Zulieferer eine Kündigung an, wenn er die Bedingungen nicht umgehend ändert.

Ein chinesischer Lieferant für Jersey- Stoffe hält durch seine mangelhafte Herstellung gewisse DIN – Normen nicht ein, dies führt zu einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex.

Wie gehen Sie vor?



17b

SANKTIONEN UND ABHILFEMAßNAHMEN

17b

1. Sie kündigen an, dass bei weiterer Nichteinhaltung die Zusammenarbeit beendet werden muss.
2. Der Lieferant wird ermahnt! Er bekommt eine Chance, sein Herstellungsverfahren bis zur nächsten Überprüfung zu verbessern.
3. Der Lieferant wird dazu aufgefordert sich ab sofort unangemeldeten Kontrollen zu stellen und dadurch dazu gedrängt seine Qualität der DIN- Norm entsprechend anzupassen.

Bei einer unangemeldeten Untersuchung einer polnischen Jeansfabrik in Bangladesh wurde festgestellt, dass nicht nur Kinderarbeit ausgeübt wird, sondern die Sicherheitsbedingungen nicht vertretbar sind.

Was unternehmen Sie?



18a

ÜBERWACHUNG DES VERHALTENSKODEX

1. Die Produktionsstätte wird ermahnt und bekommt die Chance, die Missstände bis zur nächsten planmäßigen Überprüfung zu ändern.
2. Es werden Schulungsmaßnahmen eingeleitet, sowohl für die Mitarbeiter, als auch für die leitenden Verantwortlichen der Produktionsstätte. Die Kinder werden umgehend aus der Stätte entlassen.
3. Die Missstände müssen umgehend beseitigt werden. Eine Nachkontrolle erfolgt frühzeitig.

Bei einer Auswertung der Beschwerdesysteme einer ukrainischen Lederproduktionsstätte wurde festgestellt, dass weibliche Mitarbeiterinnen im Unternehmen von männlichen Mitarbeitern verhaltenswidrig angegangen wurden.

Welche Lösung schlagen Sie vor?



1. Die Mitarbeiter werden abgemahnt. Sollten sie wiederholt die weiblichen Mitarbeiter belästigen, muss eine Kündigung in Betracht gezogen werden.
2. Der Vorgesetzte muss mit den Mitarbeitern reden und sie darauf aufmerksam machen, dass es zu Disziplinarmaßnahmen kommen wird.
3. Durch die Häufigkeit der Verstöße werden getrennte Bereiche eingerichtet, um solchen Vorfälle zu vermeiden.

Bei der Überprüfung durch ein externes Audit fallen in einem französischen Bekleidungsunternehmen Unregelmäßigkeiten in den Dokumenten auf. Sie lassen Rückschlüsse auf eine Fälschung der Papiere zu.

Wie gehen Sie vor?



19a

MANAGEMENTSYSTEME

UNTERNEHMEN, GEWERKSCHAFTEN 19a

1. Sie ermahnen das Unternehmen, dass es nur bei diesem einen Ausrutscher bleiben darf, andernfalls droht der Rausschmiss aus der MSI.
2. Sie fordern mehr Kontrollen in dem Unternehmen. Die Kosten trägt das Unternehmen.
3. Das Unternehmen möchte den Vorfall intern regeln. Sie gewähren dies unter der Voraussetzung, dass bei der nächsten Kontrolle alles geregelt sein muss.

MANAGEMENTSYSTEME

Die Umsetzung des Verhaltenskodex ist ein langwieriger Prozess. Jedes Unternehmen, welches der MSI beitrifft muss bis zu einem bestimmten Zeitpunkt die Vorgaben erreichen. In dem Low-Budget-Unternehmen werden die Anforderungen nur mangelhaft erfüllt, wenn es um „Sicherheit am Arbeitsplatz“ geht.

Was unternehmen Sie?

19b

MANAGEMENTSYSTEME

1. Sie sprechen das Unternehmen auf die Problematik an. Das Unternehmen fordert aus Zeitmangel einen Aufschub um die Pläne umzusetzen. Der Zeitaufschub wird gewährt.
2. Sie verlängern den Zeitraum und drohen mit einem Rauschmiss, falls die gesetzten Ziele nicht mit Nachdruck verfolgt werden. Das Unternehmen wird von Universitäten und anderen Institutionen eine Zeitlang unterstützt, um schnellst,- und bestmöglich etwas an der aktuellen Situation ändern zu können.
3. Andere Unternehmen der MSI fühlen sich benachteiligt und fordern den Rauschmiss des Unternehmens.

Bei einer von der MSI angesetzten Überprüfung wird festgestellt, dass bei einem griechischen Zulieferer eines Fast-Fashion-Unternehmens Trainingsmaßnahmen nicht eingehalten wurden. Dadurch kam es zu Verletzungen einer Mitarbeiterin, da sie die sichere Handhabung ihrer Nähmaschine nicht beherrschte.



Was geschieht nun?

1. Das Unternehmen muss für die ärztliche Versorgung der Mitarbeiterin sorgen und zusätzlich nachweisen, dass die Sicherheitstrainings in Zukunft umgesetzt werden.
2. Das Training wird umgehend nachgeholt.
3. Die MSI fordert mehr Trainings und wird diese auch überprüfen.

Aufgrund von mangelnder Weiterbildung hat die Qualität eines Verkaufsschlagers eines Ökolabels stark nachgelassen. Das Ökolabel sucht also nach einem neuen Zulieferer für seine Baumwolltops. Der eigentliche Vertrag mit dem Zulieferer läuft aber noch weitere zwei Jahre.



Welche Lösung empfehlen Sie?

20b

WEITERBILDUNG/TRAININGSMÄßNAHMEN

20b

1. Der Zulieferer bekommt eine Frist gesetzt, um die Qualitätsstandards anzupassen.
2. Das Ökolabel muss für genügend Weiterbildungsmaßnahmen sorgen, um die gewünschte Qualität realisierbar zu machen und darf somit nicht vorzeitig aus dem Vertrag austreten.
3. Der Zulieferer muss selbst für die gewünschte Qualität seines Vertragspartners sorgen, da er den Vertrag mit dem Wissen um die Ansprüche des Ökolabels eingegangen ist.

Ereigniskarten und Lösungen für den Moderator

1. Einhaltung von Gesetzen

Situation 1:

High Fashion Unternehmen

Durch das von Ihnen eingerichtete Beschwerdesystem, wird Ihnen mitgeteilt, dass es in einer Ihrer Produktionsstätten zu handgreiflichen Überfällen als Bestrafung für Nachlässigkeit bei der Arbeit kommt.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie überprüfen die Anschuldigungen durch ein angekündigtes Audit.

Lösung 2: Sie leiten ein Disziplinarverfahren gegen die Vorgesetzten der Fabrik ein, in dem Sie alle Anschuldigungen durch Befragungen und langfristige Beobachtungen genauestens überprüfen lassen.

Lösung 3: Sie veranlassen, dass die Person, die handgreiflich geworden ist, entlassen wird.

Situation 2:

Sozialverbände

Durch eine journalistische Investigation wird aufgedeckt, dass ein Mitglied Ihrer MSI Kinder arbeiten lässt.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie distanzieren sich von Ihrer MSI und suchen nach einer vertrauensvolleren Initiative.

Lösung 2: Sie fordern den Austritt des Mitgliedes.

Lösung 3: In einem „Not-Treffen“ der MSI stellen Sie dem Mitglied ein Ultimatum, den Fall aufzudecken und ihn zu „beheben“, ansonsten fordern Sie den Ausschluss des Mitglieds.

2. Kinderarbeit

Situation 1:

LowBudget-Unternehmen

In einer Zeitung taucht ein Bild auf, das ein Kind im Alter von circa 10 Jahren beim Nähen eines Kleides zeigt. Das Kleid soll laut dem Artikel aus Ihrer Kollektion stammen.

Die Echtheit des Bildes ist unanfechtbar.

Wie gehen Sie vor?

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie überprüfen die Vorwürfe eingehend, indem Sie alle Papiere der Arbeiter auf ihre Echtheit kontrollieren und ständige Auditoren in Ihren Produktionsstätten positionieren.

Lösung 2: Sie starten eine Imagekampagne, in der Sie in der Öffentlichkeit damit werben, nicht durch Kinderarbeit produzieren zu lassen.

Lösung 3: Sie bestreiten die Vorwürfe und werfen der Produktionsstätte vor, Plagiate Ihrer Marke herzustellen.

Situation 2:

Mittelklasse Unternehmen

Bei einer unangekündigten Kontrolle in einer Produktionsstätte fällt Ihnen eine junge Arbeiterin auf, die Sie keinesfalls auf über 15 Jahre schätzen. Als Sie den Leiter bitten, Ihnen die Papiere der Angestellten zu zeigen, merken Sie, dass diese gefälscht sind.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie konfrontieren den Leiter der Produktionsstätte mit Ihrer Vermutung, geben den Vorfall an die Behörden weiter und melden die Vorkommnisse bei Ihrer MSI.

Lösung 2: Sie ermahnen den Leiter und erklären, dass ein erneuter Verstoß Konsequenzen mit sich bringen wird.

Lösung 3: Sie sorgen dafür, dass die Arbeiterin entlassen wird und nur noch Frauen mit angemessenem Alter angestellt werden.

3. Diskriminierung

Situation 1:

Mittelklasse Unternehmen

Sie stellen bei einem Audit fest, dass Frauen in Ihren Produktionsstätten wie Kinder behandelt werden und bei Fehlern für eine Stunde in die Ecken gehen müssen. Das spricht für Diskriminierung von Frauen.

Was tun Sie, um die Situation zu ändern?

Lösung 1: Sie kontaktieren die MSI und lassen sich beraten.

Lösung 2: Sie lassen eine Schulung durchführen, die sich speziell auf die Diskriminierung von Frauen bezieht.

Lösung 3: Sie drohen dem Fabrikmanagement ein Bußgeld zahlen zu müssen, falls es noch einmal zu so einem Zwischenfall kommt.

4. Vereinigungsfreiheit

Situation 1:

High-Fashion-Unternehmen

Durch die Presse erfahren Sie, dass die Gewerkschafter von einer Firma in Bangladesch, in der Sie ebenfalls produzieren lassen, nach einer Protestaktion auf dem Weg nach Hause zusammengeschlagen und einen Tag später gekündigt wurden.

Wie verhalten Sie sich?

Lösung 1: Sie sorgen dafür, dass die Leute wieder eingestellt werden.

Lösung 2: Sie erstellen einen Maßnahmenplan, damit so etwas nicht wieder vorkommt.

Lösung 3: Sie ermahnen den Fabrikleiter, dass solche Praktiken früher oder später zu einem Wechsel der Produktionsstätte führen, dies aber nicht mit sofortiger Wirkung geschieht.

5. Zwangsarbeit

Situation 1:

Betriebsrat

Ein Mitarbeiter wird trotz Krankmeldung genötigt zur Arbeit zu kommen, da ihm sonst die Kündigung droht.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie schicken den Mitarbeiter zum firmeninternen Arzt, um sich seine Krankheit bestätigen zu lassen.

Lösung 2: Sie sagen dem Fabrikmanager, dass er die Krankschreibung akzeptieren muss und eine Aushilfe einstellen soll.

Lösung 3: Sie schlagen dem Fabrikmanagement vor, den Mitarbeiter besser zu bezahlen, damit er trotz Erkrankung arbeitet.

Situation 2:

Gewerkschaft

Mitarbeiter werden genötigt Überstunden zu leisten, da der Auftraggeber Druck macht.

Die Mitarbeiter müssen im Keller der Firma schlafen.

. Für den Fall, dass sie nicht zustimmen, droht ihnen eine Abmahnung und Lohnkürzung.

Was schlagen Sie vor?

Lösung 1: Es sollen Aushilfen zur Unterstützung des Teams eingestellt werden.

Lösung 2: Sie sprechen mit dem Auftraggeber und bitten ihn um mehr Zeit. Sollte er nicht einwilligen, verweisen Sie auf die Bestimmungen der MSI/COC.

Lösung 3: Sie überreden den Fabrikmanager die Überstunden zu bezahlen und angemessene Ruheräume zur Verfügung zu stellen.

6. Disziplinarmaßnahmen / menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Situation 1:

Betriebsrat

Eine Gruppe von Näherinnen muss an alten Maschinen arbeiten, die laut sind und schnell überhitzen. dabei besteht Verletzungsgefahr. Die Näherinnen arbeiten langsamer, als dies der Chef vorgesehen hat. Die Arbeitsbedingungen sind nicht menschenwürdig und der Chef droht mit Ärger.

Wie gehen sie vor?

Lösung 1: Sie fordern den Chef auf, neue Maschinen zu kaufen, damit eine schnellere Arbeitsweise möglich ist.

Lösung 2: Sie ermahnen ihn, die alten Maschinen zu reparieren und für die Näherinnen Gehörschütze bereit zu legen.

Lösung 3: Der Chef muss die erwarteten Outputs insgesamt verringern.

Situation 2:

Low-Budget-Unternehmen

Einem Mitarbeiter wird der Lohn gekürzt, weil er nicht schnell und sauber genug arbeitet. Laut Aufseher sei er zu geschwätzig und dadurch nachlässig bei der Arbeit.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie fordern eine Schulung für Mitarbeiter, in der sie lernen, wie sie ihre Arbeit verbessern können und wie sie sich zu verhalten haben.

Lösung 2: Eventuell sind die Arbeitsschritte zu kompliziert. Eine Vereinfachung der Arbeitsschritte zu Gunsten des Mitarbeiters würde Abhilfe schaffen

Lösung 3: Wenn der Mitarbeiter trotz aller Bemühungen sein erwartetes Pensum nicht erreicht, sollte über die Einstellung einer weiteren Aushilfe nachgedacht werden

7. Arbeitszeiten

Fast-Fashion-Unternehmen

In Ihrem Lieferbetrieb gehören regelmäßige Überstunden (mehr als 60Std/Woche) bereits zur Tagesordnung. Die Mitarbeiter/Innen beklagen dies.

Was schlagen Sie vor?

Lösung 1: Sie fordern, dass die Produktion mehr Mitarbeiter/Innen einstellt, um die Arbeiterinnen nicht zu überlasten und eine qualitative Arbeit sicher zu stellen.

Lösung 2: Die Arbeiter/Innen werden entsprechend geschult, damit ein optimaler und somit auch zeitsparender Arbeitsablauf stattfinden kann.

Lösung 3: Die Produktionsbelastung des Lieferanten muss heruntergeschraubt werden.

8. Vergütung

Low-Budget-Unternehmen

Lediglich der vorgeschriebene Mindestlohn wird vom Lieferanten an die ArbeiterInnen bezahlt.

Es werden weder Überstunden bezahlt, noch können existenzsichernde Löhne gewährleistet werden.

Was unternehmen Sie?

Lösung 1: Sie fordern das Unternehmen auf, sich mehr für ihre Mitarbeiter/Innen zu engagieren. Zum Beispiel durch den Bau von Frauenhäusern, Schulen, Verbesserung der Kanalisationssysteme oder das Erschaffen kleiner Wohngebiete für die Arbeiterfamilien.

Lösung 2: Sie drohen dem Lieferanten mit einem Ausschluss aus der MSI, wenn dieser nicht zeitnah die Arbeitsbedingungen verbessert.

Lösung 3: Sie bieten dem Lieferanten die Möglichkeit an, seine Mitarbeiter/Innen einmal jährlich durch direkte Prämienauszahlung zu entschädigen.

9. Dokumentation Arbeitsverhältnis / festes Beschäftigungsverhältnis

Situation 1:

Ökolabel

Ein Arbeitnehmer soll außerhalb der Arbeitszeit unbezahlt an einem Schulungsprogramm teilnehmen, wobei das Thema der Schulung nicht für seine Tätigkeit relevant ist. (Die Schulung findet statt, damit der Firmeninhaber angeben kann, dass er seine Angestellten an Fortbildungen teilnehmen lässt.)

Was tun Sie?

Lösung 1: Der Firmeninhaber wird von Ihnen ermahnt. Er muss dafür sorgen, dass die Mitarbeiter keine unnötigen Schulungen besuchen.

Lösung 2: Die Gewerkschaft soll sich zukünftig um die Schulungen außerhalb der Arbeitszeiten kümmern.

Lösung 3: Sie bitten die Universitäten darum, Schulungen zu entwickeln, welche thematisch zu den Tätigkeiten der Mitarbeiter der Firma passen.

Situation 2:

Outdoor-Label

Einem Arbeitnehmer wird die Teilnahme an einer für seine Tätigkeit relevanten Schulung verboten, mit der Begründung, dass der Fabrikleiter ihn als Arbeiter eingestellt hat und nicht, damit er an Schulungen teilnimmt.

Was unternehmen Sie?

Lösung 1: Der Vorgesetzte wird ermahnt, denn Schulungen sind ein wichtiges Instrument der MSI.

Lösung 2: Sie stärken dem Arbeitnehmer den Rücken und sorgen dafür, dass er an der Schulung teilnimmt.

Lösung 3: Es wird eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt um festzustellen, ob die Mitarbeiter tendenziell auch außerhalb der Arbeitszeiten an Schulungen teilnehmen würden. Im Gegenzug würde der Arbeitgeber 2 Überstunden für die Teilnahme anrechnen.

10. Internationale Migration

Situation 1:

Fast-Fashion-Unternehmen

Einem Fabrikarbeiter mit Migrationshintergrund, der bei Einem Ihrer Zulieferer angestellt ist, wird für die gleiche Arbeit weniger Lohn als anderen Arbeitnehmern gezahlt. . Durch ein Audit sind Sie auf diesen Missstand aufmerksam geworden.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie ermahnen den Firmenleiter. Er muss das Gehalt des Mitarbeiters sofort dem der Anderen angleichen und eine Entschädigung zahlen.

Lösung 2: Falls es dem Firmenleiter nicht möglich ist eine angemessene Entschädigungssumme zu zahlen, muss er dem Mitarbeiter einen bezahlten freien Tag in der Woche gewähren.

Lösung 3: Der Firmenleiter muss dem Arbeiter das volle Gehalt zahlen und ihn an Schulungen teilnehmen lassen.

Situation 2:

MSI-Vorstand

Durch eine Kontrolle in der Zulieferfabrik eines Unternehmens fällt auf, dass alle Aushänge (Verhaltenskodex, Sicherheitsanweisungen,...) nur auf einer Sprache vorhanden sind, sodass nicht sichergestellt sein kann, dass auch immigrierte Arbeitnehmer diese Informationen verstehen.

Was sollte getan werden?

Lösung 1: Sie legen einen Zeitraum fest, in dem alle Dokumente in allen relevanten Sprachen übersetzt und ausgehängen werden müssen.

Lösung 2: Das betroffene Unternehmen muss sich sofort um diesen Missstand kümmern.

Lösung 3: Sie fordern mehr innerbetriebliche Schulungen und darauf folgende Kontrollen, um so etwas zu vermeiden.

11. Gesundheit & Sicherheit

Situation 1:

Low-Budget-Unternehmen

In einer Veredlungsfirma in der Türkei geht eine anonyme Beschwerde eines Mitarbeiters ein, dass nach dem Aufbrauchen der Einwegatemschutzmasken, die beim Färben von Denimware getragen werden müssen, kein Nachschub bereitgestellt wurde. Die Färber arbeiten schon seit 5 Wochen ohne Atemschutz, obwohl sie wiederholt auf den Bedarf aufmerksam gemacht haben.

Was empfehlen Sie als Lösungsweg?

Lösung 1: Die Firma V muss neue Atemschutzmasken besorgen und genügend Masken auf Vorrat haben.

Lösung 2: Es wird überprüft, ob die Beschwerde tatsächlich schon vor 5 Wochen eingegangen ist. Die Färber sollten gesundheitlichen Untersuchungen unterzogen werden. Die Veredlungsfirma muss sofort neue Atemschutzmasken besorgen, was sie umgehend bescheinigen muss.

Lösung 3: Die Beschwerdekanäle werden überprüft.

12. Umweltschutz

Situation 1:

High-Fashion-Unternehmen

In einer Weberei in Italien, die erstklassige HAKA-Stoffe herstellt, wurde festgestellt, dass sich ungespaltene Moleküle im Abwasser befinden, die stark gesundheitsschädlich sind, solange sie in dieser Verbindung auftreten. Diese Moleküle sind aber ein wichtiger Bestandteil der Beschichtung von Schussfäden, um eine stabile Faser für einen schnellen Schusseintrag erzielen zu können.

Was unternehmen Sie?

Lösung 1: Sie lassen das Abwasser überprüfen. Externe Chemiker werden dann beauftragt, durch chemische Prozesse das Molekül zu spalten, damit es nicht weiter schädlich ist. Dann können die entstandenen Produkte weiter im Abwasser entsorgt werden.

Lösung 2: Sie suchen Rat bei Spezialisten und beauftragen eine ortsansässige Universität zu forschen, um eine gesundheitsschonende Beschichtung der Schussfäden zukünftig aufbringen zu können.

Lösung 3: Sie untersuchen das Abwassersystem auf geschädigte Tiere, die durch das fahrlässige Verhalten der Weberei W auftauchen könnten. Maßnahmen für eine Molekülspaltung werden eingeleitet

13. Information & Kommunikation

Situation 1:

Verbraucherverband

Im Zuge eines Audits wird festgestellt, dass in einer Textilfabrik in Griechenland, die der MSI angehört, der Code of Conduct nicht ausgehängt wurde.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Sie ermahnen die Fabrik, dass Aushängen umgehend nachzuholen.

Lösung 2: Zusätzlich zum sofortigem Aushängen des CoC fordern sie eine mündliche Aufklärung der Mitarbeiter über den Inhalt des Kodex. Die Mitarbeiter sollen gebeten werden bisherige Missachtungen sofort zu melden.

Lösung 3: Der Kodex wird von einem Audit Mitglied sofort ausgehängen und die Fabrik ermahnt, sich ohne Ausnahme an den CoC zu halten.

Situation 2:

Betriebsrat

In einer italienischen Textilfabrik erfährt ein fremdsprachiger Mitarbeiter per Zufall, dass der CoC für fremdsprachige Mitarbeiter entweder in deren Landessprache ausgehängen, oder der Mitarbeiter mündlich darüber informiert werden muss.

Was unternehmen Sie?

Lösung 1: Sie verlangen, dass der COC umgehend auch in anderen Sprachen ausgehängen wird und die Mitarbeiter darüber zeitnah informiert werden.

Lösung 2: Der Mitarbeiter, sowie andere Fremdsprachler, werden während der regulären Arbeitszeit über den Inhalt des COC informiert. Eventuelle Beschwerden zu Verstößen können sie nach der Aufklärung in einer Box einwerfen.

Lösung 3: Sie ermahnen das Unternehmen. Der COC soll sowohl in weiteren Sprachen ausgehängen, als auch die gesamte Belegschaft mündlich über den Inhalt informiert werden.

14. Bestechung und Korruption

Situation 1:

Nicht staatliche Organisationen

Ein spanisches Low-Budget Unternehmen, welches Mitglied Ihrer MSI ist, hat ein Auditteam bestochen, damit dieses Ergebnisse zum Vorteil des Unternehmens fälscht. Die Bestechung ist aufgefliegen.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Das Unternehmen wird ermahnt! Das Auditteam wird umgehend eine weitere Kontrolle auf eigene Kosten durchführen.

Lösung 2: Das Auditteam, das bestochen wurde, wird gekündigt und trägt die Kosten für eine erneute Überprüfung durch ein seriöses Auditteam.

Lösung 3: Das spanische Unternehmen wird aus der MSI ausgeschlossen. Das Auditteam wird ermahnt. Bestechungen sind nicht tragbar und können jederzeit wieder auftreten.

Situation 2

Audits, Betriebsrat

Ein italienischer Bekleidungshersteller Ihrer MSI hat das Management einer Firma bestochen Unterlagen zu fälschen, damit Mängel und Missachtungen nicht aufgedeckt werden, um somit ein gutes Ergebnis bei einem Audit zu erzielen.

Welches Vorgehen schlagen Sie vor?

Lösung 1: Es wird erneut ein Audit durchgeführt, welches das Mitglied bezahlen muss. Außerdem wird es abgemahnt.

Lösung 2: Das Unternehmen wird aus der MSI ausgeschlossen. Bestechungen sind nicht tragbar und können jederzeit wieder auftreten.

Lösung 3: Der Vorstand der MSI stellt ein weiteres Auditteam ein, welches die Arbeit des 1. Teams überprüft. Die Kosten dafür werden vom Bekleidungshersteller übernommen.

15. Weibliche Beschäftigte

Situation 1:

Betriebsrat, Verbraucherverband

Eine Mitarbeiterin aus einer englischen Näherei darf nicht am Auswahlverfahren für eine Führungsposition teilnehmen, obwohl sie die gleichen Qualifikationen hat wie ihre männlichen Mitbewerber. Sie scheidet direkt in der ersten Runde aus, mit der Begründung, sie könne als Frau keine Führungsposition übernehmen.

Wie sollte weiter vorgegangen werden?

Lösung 1: Der Vorgesetzte wird ermahnt. Solche altmodischen Ansichten sind untragbar. Er wird an Schulungen außerhalb seiner Arbeitszeiten teilnehmen müssen.

Lösung 2: Der Mitarbeiterin wird die Chance eingeräumt, sich ein weiteres Mal zu bewerben. Ein Mitglied des Verbraucherverbandes wird das Auswahlverfahren überwachen.

Lösung 3: Der Chef wird abgemahnt. Die Mitarbeiterin bekommt die Chance, die von ihr angestrebte Position eine Zeit lang ausüben zu dürfen. Bewährt sie sich, so wird sie eingestellt.

Situation 2:

Betriebsrat, Gewerkschaften

Eine schwangere Näherin des deutschen Textilherstellers darf nicht vorzeitig Feierabend machen, um einen schon lange angekündigten Arzttermin wahrzu-

nehmen. Sie beschwert sich bei ihrem Vorgesetzten, aber dieser unternimmt nichts. Er droht ihr mit Kündigung, falls sie dies der Personalabteilung meldet.

Was raten Sie der Mitarbeiterin zu tun?

Lösung 1: Die Mitarbeiterin sollte die Situation so hinnehmen, wie sie ist und den Arzttermin außerhalb der Arbeitszeiten vereinbaren.

Lösung 2: Die Mitarbeiterin sollte sich bei der Gewerkschaft über ihren Vorgesetzten beschweren und trotzdem ihren Arzttermin wahrnehmen.

Lösung 3: Sie sollte bis zur nächsten Überprüfung der Audits warten und sich dann bei Ihnen persönlich über ihren Vorgesetzten beschweren.

16. Anregungen, Beschwerden und Beschwerdeverfahren

Situation 1:

Audits, Verbraucherverband

Die Beschwerde eines Mitarbeiters einer Veredlungsfabrik, bezüglich Arbeiten mit gefährlichen Chemikalien, wird aus unbekanntem Gründen nicht an die zuständige Instanz weitergeleitet. Anstatt sich erneut zu beschweren, wendet er sich direkt an den Betriebsrat.

Was schlagen Sie vor, sollte unternommen werden?

Lösung 1: Sie schicken sofort ein Auditteam in die Fabrik, um die Missstände zu überprüfen.

Lösung 2: Die Beschwerde muss schnellstmöglich bearbeitet werden. Sie bieten dem Mitarbeiter eine gesundheitliche Untersuchung an.

Lösung 3: Die Fabrikleitung wird ermahnt! Für die schädlichen Chemikalien muss schnellstmöglich Ersatz gefunden werden.

Situation 2:

Sozialverbände, Gewerkschaften

Es sprach sich eine Beschwerde einer indischen Mitarbeiterin rum. Diese ist entsetzt und beschämt. Ihre Kollegen reden öffentlich darüber und stellen sie bloß. In der Beschwerde ging es um ihre Religionszugehörigkeit.

Was sollte getan werden?

Lösung 1: Das Beschwerdesystem muss überprüft werden. Ein Audit wird untersuchen, wie es so weit kommen konnte.

Lösung 2: Sie fordern Schulungen zum Thema Toleranz unter Mitarbeitern. Außerdem muss sichergestellt werden, dass das Beschwerdesystem zuverlässig und anonym ist.

Lösung 3: Die Frau wird vorübergehend von der Arbeit freigestellt.

17. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Situation 1:

Audits, Unternehmen

In einer irischen Produktionsstätte wird vermutet, dass die Gesetze des Verhaltenskodex zu den Sicherheitsmaßnahmen nicht eingehalten werden. Es gab Beschwerden der Mitarbeiter.

Was ist zu tun?

Lösung 1: Sie überprüfen die Sicherheitsbedingungen mit Hilfe von externen Audits.

Lösung 2: Sie lassen Sicherheitsschulungen von externen Firmen durchführen, welche gegebenenfalls alle 6 Monate wiederholt werden. Dadurch sollte ein Unfallrisiko verringert werden.

Lösung 3: Sie wechseln zu einer moderneren und besser ausgestatteten Produktionsstätte.

Situation 2:

Fast-Fashion-Unternehmen

Ein niederländischer Lieferant für Jersey- Stoffe hält durch seine mangelhafte Herstellung gewisse DIN – Normen nicht ein, dies führt zu einem Verstoß gegen den COC.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Es wird ein anderer/neuer Lieferant gesucht und engagiert.

Lösung 2: Der Lieferant wird ermahnt! Er bekommt eine Chance, sein Herstellungsverfahren bis zur nächsten Überprüfung zu verbessern.

Lösung 3: Der Lieferant wird dazu aufgefordert sich ab sofort unangemeldeten Kontrollen zu stellen und dadurch dazu gedrängt seine Qualität der DIN - Norm entsprechend anzupassen.

18 Überwachung des Verhaltenskodex

Situation 1:

Unternehmen, Gewerkschaften

Bei einer unangemeldeten Untersuchung einer polnischen Jeansfabrik wurde festgestellt, dass nicht nur Kinderarbeit stattfindet, sondern die Sicherheitsbedingungen nicht vertretbar sind.

Was unternehmen Sie?

Lösung 1: Die Produktionsstätte wird ermahnt und bekommt die Chance, die Missstände bis zur nächsten planmäßigen Überprüfung zu ändern.

Lösung 2: Es werden Schulungsmaßnahmen eingeleitet, sowohl für die Mitarbeiter, als auch für die leitenden Verantwortlichen der Produktionsstätte. Die Kinder werden umgehend aus der Stätte entlassen.

Lösung 3: Das Unternehmen wird aus der MSI entlassen, da keine Vertrauensbasis mehr besteht.

Situation 2:

Betriebsrat, Verbraucherverbände

Bei einer Auswertung der Beschwerdesysteme einer ukrainischen Lederproduktionsstätte wurde festgestellt, dass weibliche Mitarbeiterinnen im Unternehmen von männlichen Mitarbeitern verhaltenswidrig angegangen wurden.

Welche Lösung schlagen Sie vor?

Lösung 1: Die Mitarbeiter werden abgemahnt. Sollten sie wiederholt die weiblichen Mitarbeiter belästigen, muss eine Kündigung in Betracht gezogen werden.

Lösung 2: Der Vorgesetzte muss mit den Mitarbeitern reden und sie darauf aufmerksam machen, dass es zu Disziplinarmaßnahmen kommen wird.

Lösung 3: Durch die Häufigkeit der Verstöße werden getrennte Bereiche eingerichtet um solchen Vorfälle zu vermeiden.

19. Managementsysteme

Situation 1:

Unternehmen, Gewerkschaften

Bei der Überprüfung durch ein externes Audit fallen in einem französischen Bekleidungsunternehmen Unregelmäßigkeiten in den Dokumenten auf. Sie lassen Rückschlüsse auf eine Fälschung der Papiere zu.

Wie gehen Sie vor?

Lösung 1: Das Unternehmen wird zur Rede gestellt. Es tut den Vorfall als einmaligen Ausrutscher ab. Sie akzeptieren dies, ermahnen das Unternehmen allerdings, dass es nur bei diesem einen Ausrutscher bleiben darf.

Lösung 2: Sie fordern mehr Kontrollen in dem Unternehmen an. An den Kosten wird sich das Unternehmen selbst beteiligen müssen.

Lösung 3: Sie befragen das Unternehmen zu dem Vorfall. Das Unternehmen möchte sich intern um das Problem kümmern ohne die Einmischung der MSI. Sie akzeptieren den Einwand, geben aber zu denken, dass bis zur nächsten Kontrolle alles geregelt sein muss.

Situation 2:

Gewerkschaften, Audits, Universitäten

Die Umsetzung des Verhaltenskodex ist ein Prozess. Jedes Unternehmen, welches der MSI beitrifft muss bis zu einem bestimmten Zeitpunkt die Vorgaben erreichen. In dem Low-Budget-Unternehmen werden die Anforderungen nur mangelhaft erfüllt, wenn es um „Sicherheit am Arbeitsplatz“ geht.

Was unternehmen Sie?

Lösung 1: Sie sprechen das Unternehmen auf die Problematik an. Das Unternehmen fordert mehr Zeit um die Pläne umzusetzen, da sie es in der vorgegeben Zeit nicht schaffen können/konnten. Es gelobt Besserung. Sie räumen dem Unternehmen einen gewissen Zeitaufschub ein.

Lösung 2: Sie verlängern den Zeitraum und drohen mit einem Rauschmiss, falls die gesetzten Ziele nicht mit Nachdruck verfolgt werden. Zusätzlich wird das Unternehmen von Universitäten und anderen Institutionen eine Zeitlang unterstützt, um schnellst,- und bestmögliche etwas an der aktuellen Situation ändern zu können.

Lösung 3: Andere Unternehmen der MSI fühlen sich benachteiligt, da sie viel Geld in Verbesserungen investiert haben. Sie sind der Meinung, dass das Unternehmen die Vorgaben in dem Zeitraum hätte erledigen können. Sie fordern einen sofortigen Rauswurf, da sie von Anfang an gegen Eintritt des Unternehmens in die MSI waren.

20. Weiterbildung/Trainingsmaßnahmen

Situation 1:

Unternehmen, Betriebsrat

Bei einer von der MSI angesetzten Überprüfung wird festgestellt, dass bei einem griechischen Zulieferer eines Fast-Fashion-Unternehmens Trainingsmaßnahmen nicht eingehalten wurden. Dadurch kam es zu Verletzungen einer Mitarbeiterin, da sie die sichere Handhabung ihrer Nähmaschine nicht kannte.

Was geschieht nun?

Lösung 1: Das Unternehmen muss für die ärztliche Versorgung der Mitarbeiterin sorgen und zusätzlich nachweisen, dass die Sicherheitstrainings in Zukunft umgesetzt werden.

Lösung 2: Das Unternehmen tut den Fall als Einzelfall ab und behauptet, dass es Schulungen gab. Sie geben sich damit zufrieden, kontrollieren aber in naher Zukunft das Unternehmen.

Lösung 3: Die MSI fordert mehr Trainings und wird diese auch überprüfen.

Situation 2:

Unternehmen, Gewerkschaften

Aufgrund von mangelnder Weiterbildung hat die Qualität eines Verkaufsschlagers eines Ökolabels stark nachgelassen. Das Ökolabel sucht also nach einem neuen Zulieferer für seine Baumwolltops. Der eigentliche Vertrag mit dem Zulieferer läuft aber noch weitere zwei Jahre.

Welche Lösung empfehlen Sie?

Lösung 1: Der Zulieferer darf gekündigt werden, da er die Auflagen nicht erfüllt.

Lösung 2: Das Ökolabel muss für genügend Weiterbildungsmaßnahmen sorgen, um die gewünschte Qualität realisierbar zu machen und darf somit nicht vorzeitig aus dem Vertrag austreten.

Lösung 3: Der Zulieferer muss selbst für die gewünschte Qualität seines Vertragspartners sorgen, da er den Vertrag mit dem Wissen um die Ansprüche des Ökolabels eingegangen ist.

ISBN 978 3 944435 00 8

