

Aufklärung ist wichtig

Nützen Verhaltenskodizes den Arbeiterinnen?

Nela Perle

Viele Unternehmen in Europa und Nordamerika haben in den letzten Jahren firmeneigene Verhaltenskodizes veröffentlicht, die zumeist auch für ihre Zulieferbetriebe gelten sollen. NGOs und Gewerkschaften versuchen umfassende Verhaltenskodizes für multinationale Konzerne zu promoten und wirksam umzusetzen. Trotz dieses Booms von Kodizes im Norden wissen Arbeiterinnen im Süden zumeist wenig über sie, geschweige denn, wie sie genutzt werden können, um Arbeitsbedingungen langfristig zu verbessern.

Women Working Worldwide (WWW) startete bereits 1997 zusammen mit sechs asiatischen Frauenorganisationen eine Untersuchung über den Bekanntheitsgrad von Codes of Conduct bei Arbeiterinnen und deren Einschätzung über die tatsächliche Nützlichkeit von Codes. Nachdem rasch klar wurde, dass die Arbeiterinnen so gut wie nichts von existierenden Codes wussten, starteten die beteiligten Organisationen Aufklärungsprogramme, in denen über Arbeiterinnenrechte, existierende Codes of Conduct und deren Nutzungsmöglichkeiten diskutiert wurde.

Wesentliche Erkenntnisse, die sich aus Workshops mit den Arbeiterinnen ergaben, waren unter anderem:

- Die Aufklärung über Verhaltenskodizes ist wichtig, jedoch weniger weil Kodizes als wirksames Instrument gelten, sondern aufgrund der zunehmenden Zahl von Unternehmenskodizes, die immer stärker Arbeitsbedingungen regeln.
- Die Aufklärungsarbeit sollte sich nicht ausschließlich auf Kodizes beschränken, sondern in Aufklärungsprogramme über Arbeiterinnenrechte eingebaut sein, um die Wichtigkeit von Codes nicht überzubewerten.
- Wachsendes Bewusstsein über die Bedeutung von Codes kann zu effektiveren Aktionen von Arbeiterinnen in Zulieferbetrieben für Unternehmen mit Codes kommen und führt idealerweise zu konstruktiveren Formen von internationaler Solidarität.

Frauenkodex

Ähnliche Aufklärungsprogramme startete das „Zentralamerikanische Netz von Frauen in Solidarität mit den Arbeiterinnen in der Maquila“ (RED) 1999 in Zusammenarbeit mit WWW in sechs zentralamerikanischen Ländern, nachdem RED bereits ei-



nen eigenen Ethikkodex erarbeitet und propagiert hatte. Ins Leben gerufen wurde RED von Frauengruppen in Guatemala, Honduras, El Salvador und Nicaragua, um gemeinsame Forderungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu stellen und dem Druck der Maquila-Betreiber (wenn ihr Probleme macht, sperren wir zu und gehen ins Nachbarland) etwas entgegenzusetzen. Parallel zu einer massiven Öffentlichkeitsarbeit wurde 1997 der *Código de ética*¹ präsentiert, der von den Arbeiterinnen formuliert wurde und frauenspezifische Anliegen zum Inhalt hat.

Höchst erfolgreich waren die Bemühungen von RED, Maquila-Betreiber zur Unterzeichnung des Código zu überzeugen. In Nicaragua erlangte der Código sogar Gesetzeskraft für die Freihandelszonen. Dennoch zeigt dieses Erfolgsbeispiel von RED auch die Grenzen von Verhaltenskodizes. Neben einer seriösen, unabhängigen Überprüfung stellt sich vor allem die Frage nach Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung. Welche Konsequenzen können einem Unternehmen aufgrund eines freiwillig unterzeichneten Kodex angedroht werden? Exekutiert die Regierung angesichts der dringend benötigten ausländischen Investitionen etwaige Sanktionen?

Beispiel Indien

Während im Norden über Codes of Conduct diskutiert wird und darüber, wer nun die besseren Vorlagen bietet, sind die Hauptanliegen von NGOs und Gewerkschaften in Indien andere:

Für informelle Arbeiterinnen, deren Zahl weltweit ständig steigt, da z.B. Auslagerung von Produktionsarbeit in Heimarbeit eine gängige Praxis ist, um Kosten zu sparen und eine Überprüfung zu erschweren, haben Codes wenig Relevanz. Sie fordern in erster Linie eine Anerkennung ihrer Arbeit, Identitätskarten, die sie rechtlich als Arbeiterinnen ausweisen, Gesetze, die auch ihre Arbeit unter einen rechtlichen Schutz stellen.

Die Einhaltung von ökologischen Standards wie die Reinhaltung von Erde, Wasser und Luft ist in Tirupur, dem T-Shirt-Zentrum in Südindien, für viele Arbeiterinnen ebenso dringliches Anliegen wie die Regelung von Lohn und Arbeitszeit. Diesbezüglich



ist die verstärkte Zusammenarbeit von Umweltschutzorganisationen, KonsumentInnenorganisationen und ArbeitsrechtsaktivistInnen gefordert.

VertreterInnen von indischen NGOs stehen Codes eher kritisch gegenüber: Die Inhalte wären grundsätzlich gut, die Schwierigkeiten liegen bei der Umsetzung und der Kontrolle. Absurd nennt Rohini Hensmann, Frauenrechtsaktivistin, die Tatsache, dass Unternehmen durch die Codes vorgeben, zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und zur Stärkung der Arbeiterinnenrechte auch in den Zulieferbetrieben beizutragen, wo doch die Erfahrung zeigt, dass die Auslagerung in Subunternehmen, Sub-Subunternehmen bis hin zur Heimarbeit ja genau aus der gegenteiligen Motivation heraus passiert, nämlich um die Rechte von Arbeiterinnen zu schwächen und keinerlei Verantwortung für sie zu übernehmen.

Auch Modellkodizes wie jener der Clean Cloth-Kampagne (CCC) haben in Indien nur wenig Einfluss: Der CCC-Kodex stimmt im Wesentlichen mit dem indischen Arbeitsgesetz überein, doch dieses wird nicht eingehalten. So beschäftigen z.B. viele Sublieferanten weniger als elf Angestellte: Damit fallen sie nicht ins nationale Arbeitsgesetz und niemand belangt die Unternehmer, wenn sie z.B. die gesetzlich vorgeschriebenen freien Sonntage nicht geben bzw. einfach vom Lohn abziehen. Die indische *Clean Clothes Taskforce* in Tamil Nadu versucht auf die Zulieferbetriebe einzuwirken, den CCC-Kodex zu implementieren. Dies ist aber sehr schwierig, da die Zulieferbetriebe unter enormem wirtschaftlichen Druck stehen.

Für VertreterInnen von indischen Gewerkschaften stellen die Codes eine Schwächung der gewerkschaftlichen Rechte dar, dort wo es bereits eine starke Gewerkschaft gibt mit Recht auf Kollektivverhandlungen sogar eine massive Verschlechterung. Wachsende Verwirrung mit der zunehmenden Zahl von Codes ist im Norden wie im Süden spürbar: „Wir haben schon soviel Arbeit, die Einhaltung der Arbeitsrechte in unserem Land zu kontrollieren, neuerdings müssen wir zusätzlich eine fast unüberschaubare Zahl von Codes und Initiativen kontrollieren“, meint etwa Prithvi Prithiveraj von CARE (Center for Awareness-raising, Research and Education).

Die guten Seiten

Dennoch werden überall auch positive Aspekte von Codes gesehen. So können Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte anhand von Verhaltenskodizes öffentlichkeitswirksam thematisiert werden, und auch für die Schulung von Arbeiterinnen stellen Codes ein hilfreiches Instrument dar.

Ein weiterer positiver Aspekt besteht in der zunehmenden Vernetzung von NGOs und KonsumentInnenorganisationen im Norden mit Gewerkschaften und NGOs im Süden, die durch die Entwicklung, Umsetzung und das Monitoring von Kodizes verstärkt wird.

Und angeregt durch die Kodex-Debatte versuchen immer mehr Klein- und Mittelbetriebe zumindest in ihrem Umfeld ethische Unternehmensgrundsätze zu verwirklichen.

Wesentliches Kriterium für die Bewertung eines Verhaltenskodex ist in jedem Fall die Partizipation aller Betroffenen, sowohl bei der Ausarbeitung und Umsetzung als auch bei der Kontrolle.

Wichtig ist auch die Umsetzung und Kontrolle eines Kodex auf die gesamte Produktionskette, d.h. vom Konzernhauptsitz in Europa bis zur Heimarbeiterin in Bombay. Erst wenn auf die schwächsten und am meisten ausgebeuteten Glieder der Produktionskette die in einem Ethikkodex festgehaltenen Regeln angewandt werden, kann von einem effektiven Instrument zur Verbesserung von Arbeitsrechten gesprochen werden.

Anmerkung:

1 Im Folgenden der Código de ética:

RED schlägt den Maquila-Betreibern vor, dass sie sich unter dem Schutz der Verfassungen und der Arbeitsgesetzgebung in jeder Republik Zentralamerikas dazu verpflichten, folgenden Verhaltenskodex, der die Mindestrechte der Arbeiterinnen schützt, zu respektieren, einzuhalten und zu fördern:

- Schwangere Arbeiterinnen in den Maquilas können ihren Arbeitsplatz behalten, ohne misshandelt oder in ihren Arbeitsrechten beschnitten zu werden.
 - Die Arbeiterinnen in den Maquilas bekommen die geleisteten Überstunden nach gesetzlichen Maßstäben bezahlt.
 - Die Arbeiterinnen in der Maquila dürfen keine psychische, physische und sexuelle Gewalt erleiden und/oder in ihren Arbeitsrechten verletzt werden.
 - Die Maquila-BetreiberInnen müssen die Arbeiterinnen bei der Sozialversicherung anmelden und dafür sorgen, dass die Arbeiterinnen, die von der Sozialversicherung angebotene Leistung auch in Anspruch nehmen können.
 - Die Maquila-BetreiberInnen verpflichten sich, den Minderjährigen kostenlose soziale Unterstützung anzubieten.
- Die Maquila-BetreiberInnen erlauben Frauen- und Menschenrechtsorganisationen, die Umsetzung dieser Verpflichtung, die die Unternehmen unterschrieben haben, zu überprüfen.