



GERMANWATCH

ZEITUNG FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE NORD-SÜD-POLITIK · WWW.GERMANWATCH.ORG

»Höhere Löhne und besserer Schutz vor Chemikalien«

Interview mit einer philippinischen Mitarbeiterin eines Elektronikunternehmens Seite 2

»Wir sehen uns mit komplexen und mächtigen Konzernstrukturen konfrontiert«

Portrait von Jenny Chan von SACOM Seite 3

Probleme des Rohstoffabbaus in der Elektronikindustrie

Elektronikfirmen übernehmen Verantwortung Seite 3

Editorial



CHRISTOPH BALS
Politischer Geschäftsführer von Germanwatch

Die Olympischen Spiele haben den Blick der Weltöffentlichkeit auf China gelenkt; auf eine neue ökonomische Supermacht, doch nicht auf eine Demokratie. Nicht nur die Angst vor Instabilität und das Selbstinteresse der neuen Elite blockieren den Weg dahin. Die chinesischen Partei- und Regierungsführer versuchen, unter dem Stichwort der »harmonischen Gesellschaft« Demokratieforderungen den Zahn zu ziehen. Ziel ist ein autoritäres Regime, das aus Gründen des Machterhalts ernsthaft auf soziale und Umweltprobleme reagiert. Immerhin wuchsen im Jahr 2007 die sozialen Staatsausgaben um 28 Prozent, neue Klimagesetze schießen aus dem Boden. In dieses Bild passt, wenn ein chinesischer Regierungsvertreter im Gespräch mit Germanwatch den Doppelstandard von Unternehmen wie adidas kritisiert: Einerseits Hochglanzbroschüren über Unternehmensverantwortung, andererseits enormer Druck der Einkaufsabteilungen auf Zulieferer, der Sozialstandards untergräbt. Ein Doppelstandard, der auch deutlich wurde, als die europäische Handelskammer gegen schärfere arbeitsrechtliche Bestimmungen in China protestierte.

Doch nicht nur die Olympiade hat gezeigt: Auch Doppelzüngigkeit hat ihren Preis.

Christoph Bals



Warum wir Germanwatch wichtig finden



MARGARETE OHSE & VALENTIN DOMANN
Schüler aus Güstrow/Mecklenburg

Täglich werden wir mit oberflächlichen Informationen über die ungerechte und verschmutzte Welt überhäuft. Uns wird ständig gesagt, wie miserabel unsere Zukunft aussieht, für die wir uns acht Stunden am Tag in die Schule schleppen.

Neben Klausuren, Prüfungen und Hausarbeiten bleibt uns aber kaum Zeit, uns tiefgründiger mit einem Thema zu befassen. Germanwatch bietet uns gebündelte und tiefgehende Informationen über weltweite Zusammenhänge und die Auswirkungen unseres Lebensstils auf Menschen in der ganzen Welt.

Germanwatch gibt beispielsweise mit der makeITfair-Kampagne auch uns Jugendlichen mit zeitlich und finanziell begrenztem Rahmen Möglichkeiten, uns zu engagieren und uns für eine, für unsere bessere Zukunft einzusetzen.



Das Handy verändert nicht nur Kommunikationsstrukturen...

Unschöne Schatten der schönen neuen IT-Welt

Produktionsbedingungen hinter glänzender Fassade

Der globale Markt von IT-Geräten wie Handys, Laptops und MP3-Playern wächst rasant. In jeder Sekunde werden 36 neue Handys verkauft, eine Milliarde gingen allein in den vergangenen beiden Jahren über die Ladentheke. Doch die Arbeiterinnen und Arbeiter, die diese Produkte herstellen, haben wenig davon. Sie leiden unter dem harten Wettbewerb der führenden Unternehmen des Marktes. Einige Böen dieses rauen Windes erreichten Anfang des Jahres auch die Bochumer Nokia-Beschäftigten. Andere Beschäftigte arbeiten unter oft unzumutbaren Bedingungen in Osteuropa, aber vor allem in asiatischen Ländern wie China, Indien, den Philippinen oder Thailand.

Ihre Lebenswirklichkeit steht in starkem Kontrast zu dem sorgfältig gepflegten Bild der Informations- und Kommunikationsindustrie (IT) für die Öffentlichkeit: dem eines sauberen Industriebereichs, in dem hochqualifizierte Leute arbeiten, die ein gutes Gehalt bekommen und faszinierende Programmierarbeiten verrichten. Ab dem 29. August präsentiert sich die Branche wieder in leuchtenden Farben auf der weltgrößten Messe für Unterhaltungselektronik, der IFA (Internationale Funkausstellung) in Berlin. Die Beschäftigten aus den vielen Zulieferbetrieben der komplexen Wertschöpfungskette in der Elektronikindustrie sehen oft nur die andere Seite der Medaille.

Geringe Löhne in der IT-Branche

In China siedelten Millionen WanderarbeiterInnen vom verarmten Land in die Metropolen um, angetrieben von der Hoffnung, einen Arbeitsplatz in der boomenden Exportindustrie des Landes zu finden. In den Fabriken schufteten die ArbeiterInnen oftmals zwischen zehn und zwölf Stunden am Tag, an sechs bis sieben Tagen in der Woche, um Bauteile für Elektronikkonzerne wie Nokia oder Samsung herzustellen. Bisher erhalten die meisten dieser geringqualifizierten Arbeiter – hauptsächlich junge Frauen im Alter von 16 bis 30 Jahren – weniger als 35 Cent pro Stunde. Um sich selber ein neues Handy zu kaufen, würde ein voller monatlicher Mindestlohn draufgehen.

Der Mindestlohn für die normale Wochenarbeitszeit ist kaum genug, um davon leben zu können. Und das, obwohl sich die meisten WanderarbeiterInnen überfüllte Schlafsäle, oft zu acht in einem kleinen Raum, teilen. Problematisch sind für sie die

steigenden Lebensmittelpreise: Die sind alleine in den zwölf Monaten bis zum Mai 2008 um 22 Prozent angestiegen. Wenn die ArbeiterInnen krank werden, müssen sie zudem für Arzt und Medizin bezahlen. Nur in ihrer Heimatregion gibt es eine kostenlose Gesundheitsfürsorge für sie. Fast alle WanderarbeiterInnen wollen sparen, um ihre Familie zu Hause zu unterstützen. Im Rahmen des makeITfair-Projekts wurden Frauen interviewt, die aus diesem Grund mehr als 150 Überstunden im Monat leisten und deshalb sieben Tage in der Woche arbeiten.

Wenn den Beschäftigten ein Fehler unterläuft, können sie mit Gehaltsabzügen bestraft oder sogar entlassen werden. Das gilt auch, falls sie gegen ihre oft unfairen Arbeitsbedingungen protestieren. Für chinesische Arbeiter und Arbeiterinnen ist es schwierig, Veränderungen zu bewirken, denn unabhängige Gewerkschaften gibt es in China nicht. Die Einheitsgewerkschaft All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), in der auch die Betriebsleitung Mitglied ist, setzt sich zu selten wirklich für die Arbeitsrechte ein.

Umsetzung der Gesetze mangelhaft

Das durchaus existierende chinesische Arbeitsgesetz wird oft nicht eingehalten. Dies liegt nicht nur an der mangelnden Kontrolle, sondern meist auch an den Verträgen der Elektronikunternehmen mit den Zulieferern sowie dem harten Preiskampf in der Branche. In den letzten Jahren kam es deshalb in China immer häufiger zu Spontanstreiks gegen die unmenschlichen Arbeitsbedingungen.

Allein in diesem Jahr hat die chinesische Regierung das Arbeitsrecht zweimal verschärft und den Beschäftigten ein stärkeres Vertragsrecht sowie verbesserte Klagerechte eingeräumt. Die Unternehmen – auch die europäischen – reagierten auf die angekündigten neuen Gesetze mit der Drohung von Unternehmensschließungen und -verlagerungen. Diese würden die Personalkosten erhöhen, und in Vietnam etwa seien die Löhne noch niedriger. Wie in China, wo bisher die Hälfte der Handys und Laptops hergestellt wird, sind auch in anderen Konkurrenzländern weniger die Gesetze als deren Umsetzung das Problem. Häufig spielen die Unternehmen diese Staaten gegeneinander aus und bewirken so ein »race to the bottom« bei der Durchsetzung von Arbeits- und Umweltrechten.

Im Juni 2008 stimmte John Ruggie, der

Sonderbeauftragte für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, in seinem Abschlussbericht in die Kritik der Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften ein. Er konstatierte eine Regelungslücke für global tätige Unternehmen bezüglich ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte. In seinem verlängerten Mandat will Ruggie sowohl die Staaten als auch die Unternehmen stärker in die Pflicht nehmen (siehe Seite 4).

Verbraucher können Druck machen

Aufgrund der oben beschriebenen Missstände und Entwicklungen ist es Verbrauchern bislang nicht möglich, ein fair hergestelltes Handy zu kaufen. Sie können sich jedoch gegenüber den Herstellern und Anbietern von Handys für bessere Arbeits- und Umweltstandards einsetzen, z.B. beim Kauf eines neuen Handys oder beim Abschluss eines neuen Vertrags. Germanwatch ermöglicht es Engagierten, aktiv zu werden und Protest-Schreiben an die Unternehmen zu richten. So haben die E-Mail-Proteste im Rahmen der makeITfair-Kampagne sowie Studien und Pressearbeit bewirkt, dass sich viele Elektronikunternehmen inzwischen auch das Thema Rohstoffverantwortung auf die Fahnen geschrieben haben. Noch ist es ein weiter Weg zu Veränderungen, aber zumindest streiten die Unternehmen ihre Verantwortung nicht mehr ab. Im Rahmen der Kampagne werden wir durch Runde Tische und Dialoge mit Unternehmen weiter Druck machen. Auf Seite 3 können Sie sich an einer Aktion für faire Löhne in der IT-Branche beteiligen. Dort brauchen wir auch Ihre Unterstützung!

Auch vor Ort setzen sich Organisationen gegen die oben beschriebenen Praktiken zur Wehr. In einem undemokratischen Land wie China ist diese Arbeit nicht gerade einfach. Aber auch in Indien haben NRO-Vertreter mit juristischen Klagen, Haftbefehlen und Gewaltandrohungen zu »kämpfen«. Auch aus diesem Grund kooperiert die Kampagne makeITfair intensiv mit Organisationen aus den Ländern des Südens, u.a. mit SACOM aus China und Civedep aus Indien (s. Artikel auf Seite 3).

CORNELIA HEYDENREICH UND CHRISTOPH BALS
Cornelia Heydenreich ist Referentin für Unternehmensverantwortung, Christoph Bals ist Politischer Geschäftsführer von Germanwatch

Weitere Informationen im Internet:
www.germanwatch.org/corp/uv.htm

»Ich wünsche mir höhere Löhne und besseren Schutz vor Chemikalien«

Interview mit Lucy (Name geändert), Philippinen, Mitarbeiterin eines Unternehmens, das Elektronikhersteller beliefert

Können Sie uns bitte Ihre Lebenssituation als Arbeiterin in der Elektronikbranche schildern?

Ich bin 24 Jahre alt. In meinem Haus lebe ich gemeinsam mit neun Anderen, und wir teilen uns die ständig steigenden Kosten. Ich arbeite in der Elektronikindustrie in der chemischen Reinigung von Bauteilen. Die Fabrik ist normal, nicht besonders gut, aber auch nicht besonders schlecht. Ich mache das bereits seit fast einem Jahr. Vorher habe ich auch schon in der Branche gearbeitet, allerdings musste die Firma schließen. Aus diesem Grund musste ich mit meinem Bruder umziehen und meine Familie verlassen. Meine Mutter ist krank, und ich schicke meiner Familie regelmäßig Geld. Ich bin ihre einzige Hoffnung, da meine beiden Brüder kaum Geld verdienen. Ich würde zwar gerne – wie die meisten Arbeiter in der Elektronikbranche – in ein anderes Land ziehen, um dort mehr zu verdienen, aber das geht nicht.

Wie sehen die Sicherheitsbestimmungen in der Fabrik aus?

Wir stehen den ganzen Tag, was sehr anstrengend ist. Nur Schwangere dürfen sich zwischendurch hinsetzen, allerdings dürfen die in unserer Abteilung gar nicht arbeiten. Diejenigen, die wie ich mit Chemikalien arbeiten, haben Gesichtsmasken. Trotzdem habe ich häufig geschwollene Mandeln, Schmerzen in der Brust und die Augen tun mir weh oder mir wird schwindlig. Wir bekommen Schutzbrillen für unsere Augen, aber wenn es sehr heiß ist, tragen wir sie nicht immer. Ich hätte gerne Handschuhe, um meine Hände zu schützen.

Wir erhalten auch Schulungen zu Sicherheitsvorkehrungen und Feuerschutzmaßnahmen. Außerdem befinden sich an unseren Arbeitsplätzen Anweisungen, was wir tun sollen, wenn die Lösung auf unsere Hände oder in unsere Augen gerät.

Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?

Ich verdiene 282 Pesos pro Tag [entspricht etwa 4 Euro], und das Gehalt steigt jedes Jahr je nach Leistung. Außerdem bekomme ich ein dreizehntes Monatsgehalt und einen Bonus für Überstunden. In den letzten zwei Monaten habe ich keine Überstunden gemacht. Das ist ein Problem für mich, da die Einkünfte so gering sind und ich davon auch Transport, Nahrungsmittel und Steuern bezahlen muss. Außerdem zahle ich regelmäßig einen Beitrag für die Familien von Arbeitern, die gestorben sind. Wenn mein Geld einmal nicht ausreichen sollte, um meiner Familie etwas davon zu



Die Beschäftigten der philippinischen Elektronikindustrie fertigen Bauteile für Handys und Computer auf Weltmarktniveau, aber ihre Arbeitsbedingungen sind längst nicht immer Weltklasse.

schicken, würde ich einen Kredit aufnehmen. Dann fallen allerdings hohe Zinsen an.

Wie steht es um die Arbeitszeiten?

Es ist, wie gesagt, schwierig für mich, wenn ich keine Überstunden machen kann. Aber es

kann auch problematisch werden, wenn ich zu viel arbeiten muss. Ab nächstem Monat müssen wir zwölf Stunden pro Tag arbeiten, an sechs oder sieben Tagen pro Woche. Wir können die Überstunden nicht ablehnen, nur

Eine wirkungsvolle Kampagne

Die Kampagne makeITfair informiert über die Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen sowie die Umweltbedingungen in der Produktionskette von Unterhaltungselektronik, u.a. von Mobiltelefonen, MP3-Playern und Laptops. In Deutschland wird makeITfair von Germanwatch und der Verbraucher Initiative getragen. Sieben weitere Organisationen aus den Niederlanden, Schweden, Finnland und Polen kooperieren in diesem dreijährigen, EU-geförderten Projekt. Die Kampagne wendet sich insbesondere an jugendliche Konsumenten und hat dafür bereits drei Faltblätter sowie Bildungsmaterial erstellt. makeITfair drängt durch E-Mail- und Postkartenaktion, Studien sowie den Dialog mit Unternehmen auf Verbesserungen bei den sozialen und ökologischen Bedingungen in der IT-Industrie. Im September werden neue Studien zu Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von Mobiltelefonen und Computern erscheinen.

Weitere Informationen über makeITfair unter www.germanwatch.org/makeitfair.htm bzw. über die internationale Kampagnenwebsite www.makeitfair.org.

Chinesisches Arbeitsgesetz erweitert

Regierung und Unternehmen für verbesserte Umsetzung verantwortlich

China wird auf Wirtschaftsebene von vielen als große Bedrohung wahrgenommen, auch für Arbeitsplätze in Europa. Denn mit den niedrigen Lohnkosten in China kann Europa nicht mithalten. Die Kehrseite der boomenden Wirtschaft sind zahlreiche soziale und ökologische Probleme: exzessive Überstunden ohne Bezahlung, Vergiftungen am Arbeitsplatz, Langzeit-Gesundheitsschäden, verpestete Luft. Die chinesische Regierung scheint erkannt zu haben, dass die soziale und ökologische Rahmensetzung verstärkt werden muss.

So traten in China in diesem Jahr zwei Erweiterungen zum Arbeitsgesetz in Kraft: ein Arbeitsvertrags- und ein Arbeitsschiedsgesetz. Seit Januar haben nun alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Arbeitsvertrag. Zuvor waren nach Angaben des chinesischen Gewerkschaftsbundes All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) 80 Prozent der ca. 150 bis 200 Millionen WanderarbeiterInnen ohne einen solchen beschäftigt. Befristete Verträge können nun auch nicht mehr beliebig oft wiederholt werden. Dazu kommen ein besserer Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, neue Abfindungsregelungen und eine Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. Wichtig

ist zudem die Festlegung, dass über Arbeitsagenturen Angestellte den gleichen Lohn erhalten sollen wie die direkt im Unternehmen angestellten ArbeiterInnen. Zudem sind mit dem neuen Arbeitsschiedsgesetz seit Mai nun Streitigkeiten einfacher zu führen. »Das Gesetz ist eine begrüßenswerte Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen. Die ArbeiterInnen können nun klagen – aufgrund des neuen Gesetzes auch noch ohne Kosten. Dadurch werden mehr Prozesse erwartet«, sagt Uwe Kleinert, der die Aktion »fair spielt« koordiniert.

Viele Wirtschaftsvertreter haben auf diese gesetzlichen Veränderungen ablehnend reagiert. Kommentare wie »das Jahr der Ratte bringt eine Plage über die Arbeitgeber in China« sind keine Seltenheit. Dabei fielen die gesetzlichen Veränderungen gar nicht so stark aus, wie die chinesische Regierung zunächst intendiert hatte. Im März 2006 hatte das Politbüro den Entwurf zu einer radikalen Reform der Arbeitsgesetzgebung veröffentlicht und ihn zur öffentlichen Diskussion gestellt – für die chinesische Politik eine bemerkenswerte Neuerung.

Nicht nur aus China gab es zahlreiche Kommentare zum neuen Arbeitsgesetz. Auch die europäischen und die amerikanische Han-

delskammer meldeten sich zu Wort und lobbyierten intensiv gegen eine verstärkte chinesische Gesetzgebung. So warnte der Präsident der EU-Handelskammer, Janssens de Varebeke, den Volkskongress, dass steigende Produktionskosten »ausländische Unternehmen zwingen könnten, neue Investitionen zu überdenken«. Dies ist umso ärgerlicher, da ansonsten oft die mangelnde Gesetzgebung bzw. deren fehlende Umsetzung in den Entwicklungs- und Schwellenländern bei Wirtschaftsvertretern als Argument dafür herhalten muss, dass in der Zulieferkette grundlegende Arbeits- und Umweltstandards nicht eingehalten werden können.

Schließlich hat die chinesische Regierung das neue Gesetz in einer abgemilderten Version beschlossen: Die vorgesehenen »Verhandlungen« mit Arbeitnehmervertretern, zu denen Arbeitgeber im Fall von Entlassungen und geänderten Arbeitszeiten und -bedingungen gezwungen werden sollten, wurden nun in »Beratungen« abgeschwächt. Auch die Begrenzung von Leiharbeit war nicht mehr enthalten.

Natürlich steht und fällt die Wirkung der neuen Gesetze mit deren Umsetzung. Aber dafür ist nicht nur die Regierung verantwortlich, auch die Unternehmen müssen in die

mit einem sehr guten Grund. In einer achtstündigen Schicht haben wir zwei Pausen von 30 bzw. 20 Minuten. In einer zwölfstündigen Schicht gibt es eine Extra-Pause.

Wir haben Anspruch auf acht Urlaubstage pro Jahr, in jedem Jahr steigt die Anzahl um einen Tag. Allerdings werden uns häufig Urlaubstage verweigert, auch wenn wir sehr gute Gründe haben. Ich frage mich, warum es überhaupt Urlaubstage gibt, wenn wir sie nicht nutzen können. Da wir Geld bekommen, wenn wir sie verfallen lassen, machen sie für mich auch keinen Sinn. Wir dürfen zusätzlich an sieben Tagen im Jahr krank sein.

Was passiert, wenn Sie tatsächlich nicht zur Arbeit kommen?

Wenn man einen Tag fehlt, muss man ein Attest von einer Klinik vorlegen. Tut man dies nicht, erhält man eine erste Verwarnung. Bei der dritten Verwarnung wird man für drei Tage vom Dienst suspendiert. Geschieht dies sechsmal, wird man entlassen.

Wenn man bei der Arbeit einen Fehler macht, muss man ein Dokument ausfüllen, und man wird gerügt. Macht man viele Fehler, wird man gezwungen, zu kündigen.

Gibt es Quoten, die erreicht werden müssen?

Ja, wir müssen an einen Zwölfstundentag 14.000 Stück schaffen. Das geht nur, wenn wir sehr hart arbeiten. Der Job ist nicht schwer, aber es ist sehr anstrengend, den ganzen Tag über zu stehen. Wenn man die Quote nicht erreicht, muss man den Grund dafür erklären. Wir werden bei der Arbeit ständig überwacht.

Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?

Nein. Ich wurde vor der Einstellung zu Gewerkschaften und meiner Position dazu befragt. Mir wurde gesagt, dass es nicht erlaubt sei, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren, und ich sollte angeben, ob ich irgendwelche Kontakte zu einer Gewerkschaft habe. Diese Fragen sind normal, das machen fast alle Firmen so.

Die Produkte Ihrer Firma werden von großen Elektronikunternehmen eingekauft. Sind Ihre Arbeitsbedingungen schon einmal von diesen überprüft worden?

Nein, das habe ich noch nicht mitbekommen.

Wenn Sie etwas an Ihrer Arbeit verbessern könnten, was wäre das?

Wenn ich es beeinflussen könnte, würde ich die Löhne erhöhen und den Schutz vor den Chemikalien verbessern.

INTERVIEW: IRENE SCHIPPER, SOMO / ÜBERSETZUNG: ANIKA BUSCH

Pflicht genommen werden. Deren Berichte über ihre Unternehmensverantwortung sind oft nur die halbe Wahrheit, wie nicht nur Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften beanstanden. Auch Lui Shengnan, ein Vertreter der chinesischen Regierung aus der Abteilung für Armutsbekämpfung, kritisierte im Gespräch mit Germanwatch eine häufige Unternehmenspraxis: »Während die Abteilungen für Unternehmensverantwortung von Unternehmen wie adidas den Willen haben, das Einhalten von Arbeitsstandards bei ihren Zulieferern zu verbessern, handeln die Einkaufsabteilungen oft anders. Nach meiner Information üben diese enormen Druck auf ihre Zulieferer aus, so dass die Arbeitsstunden der Mitarbeiter erhöht werden und der Arbeitsdruck zunimmt.«

Es gibt also genug zu tun, damit aus den schönen Formulierungen auch Realität wird. Ernüchterung gibt es jedoch auch von chinesischer Seite. Shengnan sagte: »Persönlich glaube ich, dass das neue Arbeitsgesetz leider nicht dazu beiträgt, die Kluft zwischen Arm und Reich zu verringern oder die Armut in China zu bekämpfen.« Dazu müsste es wohl auch ein Gesetz über freie Gewerkschaften geben, die Lohnerhöhungen aushandeln könnten. Die aktuellen Mindestlöhne sind viel zu gering, gerade auch angesichts der rasanten Preissteigerungen z.B. im Lebensmittelbereich.

CORNELIA HEYDENREICH

»Wir sehen uns mit komplexen und mächtigen Konzernstrukturen konfrontiert«

Portrait von Jenny Chan, Mitarbeiterin der Nichtregierungsorganisation SACOM in Hong Kong

Jenny Chan arbeitet bei der Nichtregierungsorganisation Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM), die von Hong Kong aus Studien zu Arbeitsbedingungen in China erstellt. makeITfair kooperiert eng mit SACOM, um die Sozial- und Umweltstandards in der Elektronikindustrie Südchinas zu analysieren und zu verbessern. So hat Jenny in diesem Jahr die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern der Mobilfunkindustrie untersucht. Die Ergebnisse werden in einer makeITfair-Studie im September 2008 veröffentlicht. Im Folgenden beschreibt Jenny Chan ihre Arbeit bei SACOM.



JENNY CHAN
Mitarbeiterin von
SACOM, Hong Kong

Seit dem Jahr 2001 führe ich gemeinsam mit meinen Kommilitonen und Lehrern Projekte in einem Bergdorf in Südwestchina durch. Da ich in Hong Kong geboren wurde, wurde ich bei meiner ersten Reise ins ländliche China mit ganz neuen Erkenntnissen über ökonomisches Wachstum und soziale Entwicklung konfrontiert. Das Dorf hat drastische Veränderungen durchgemacht, und die meisten Mädchen und Jungen haben nach ihrer Grundschulausbildung ihre Heimat verlassen, um Arbeit in Fabriken global agierender Unternehmen zu finden. Die Migration vom Land in die Städte ist massiv.

Zwischen 2004 und 2005 führte ich ethnologische Forschungen über einen Arbeitskampf in der Sonderwirtschaftszone Shenzhen durch. Zehn Mädchen ließen mich in ihrem 20 Quadratmeter großen Schlafraum übernachten, ohne das Management oder die Sicherheitskräfte davon zu unterrichten. Ich erfuhr, wie diese Arbeiterinnen um ökonomische Gerechtigkeit und Würde kämpfen. Sie erstellten Aktionspläne, kontaktierten Journalisten und Nichtregierungsorgani-

sationen, sammelten Unterschriften sowie Spenden und verhandelten mit Managern.

Nach meinem Abschluss im Mai 2006 trat ich SACOM bei. Die Organisation bringt engagierte Studenten, Wissenschaftler, Arbeitsrechtsaktivisten und Konsumenten zusammen, um Unternehmen zu überwachen und sich für Arbeitsrechte einzusetzen. Wir sehen uns allerdings mit komplexen und mächtigen Konzernstrukturen konfrontiert. Begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen stellen eine ständige Sorge dar.

Wir erstellen strategische Unternehmensstudien und führen dabei offene Interviews mit Arbeitern durch, da wir so am besten die Umsetzung von internationalen Unternehmenskodexen und Arbeitsrechten am Arbeitsplatz untersuchen können. Unsere Feldforscher sprechen mit den Arbeitern über Arbeitsrechte, die Rechte von Frauen sowie Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen. Die meisten Beschäftigten reden offen über ihre geringen Gehälter, langen Arbeitszeiten und unangemessenen Arbeits- und Lebensbedingungen. Einige sind auch bereit, uns Kopien ihrer Mitarbeiterhandbücher, Lohnzettel, Wohnheimregeln oder anderer Dokumente auszuhändigen.

Im August 2006 wurden neun Arbeiterinnen bei der Reinigung von Mobilfunk-Displays der Firma Motorola mit einem N-Hexan-haltigen Reinigungsmittel



In China wandern viele Landbewohner in die Küstenstädte im Süden aus, um einen Arbeitsplatz in der Exportindustrie zu finden.

vergiftet, weil sie keine Schutzhandschuhe und Gesichtsmasken trugen. Eine von ihnen war schwanger und musste aufgrund der befürchteten Komplikationen der chemischen Vergiftung für das Kind abtreiben. Der tragische Fall veranlasste SACOM, die Praktiken und Arbeitsschutzmaßnahmen von Nokia, Samsung, Sony Ericsson und anderen Mobilfunkunternehmen weiter zu untersuchen.

SACOM tritt für »gute Elektronik« ein und fokussiert dabei auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter im schnell wachsenden Informations- und Kommunikationssektor in China. Die Organisation motiviert auch die Universitäten – große Abnehmer von Compu-

tern – dazu, die Unternehmen zu beeinflussen. Unsere Studenten und Lehrer werden beispielsweise keine Angebote von Dell annehmen, so lange das Unternehmen seine Transparenz nicht erhöht und die Namen und Sitze seiner Zulieferer offenlegt. Im April 2008 übernahm Hewlett Packard (HP) eine Führungsrolle bei der Veröffentlichung seiner direkten Zulieferer, die weltweit mehr als 95 Prozent der Einkäufe des Unternehmens herstellen. Wir begrüßen diesen Schritt von HP und ermuntern Dell dazu, dasselbe zu tun.

JENNY CHAN, SACOM / ÜBERSETZUNG: ANIKA BUSCH

Weitere Informationen: www.sacom.hk

»Spannende Arbeit« in Indien

Haftbefehl gegen Mitarbeiter von Menschenrechtsorganisationen abgewehrt

Die Arbeit in einer Nichtregierungsorganisation (NRO) ist oft spannend: Machenschaften von Konzernen recherchieren, diese öffentlichkeitswirksam in die Presse bringen, vor der Unternehmenszentrale protestieren. Manchmal ist die Arbeit aber auch aus anderen Gründen »spannend«. Wenn nämlich die NRO-Akteure mit feinen Methoden an ihrer Arbeit gehindert werden sollen.

Diese Erfahrung haben mehrere indische Organisationen gemacht. Eine davon – Cividep – unterstützt auch das makeITfair-Projekt mit Recherchen zu Arbeitsbedingungen in der Handyproduktion in Indien. Im Jahr 2005 hatten Cividep und lokale Gewerkschaften Informationen über besorgniserregende Arbeitsbedingungen beim indischen Jeans-

hersteller »Fibres and Fabrics International Pvt Ltd« (FFI) und der Tochterfirma »Jeans Knit Private Limited« (JKPL) in Bangalore erhalten. Daraufhin recherchierten sie vor Ort und stießen auf Missstände wie erzwungene und nicht bezahlte Überstunden, physische und psychische Misshandlungen, sexuelle Belästigung sowie fehlende Arbeitsverträge. Nachdem Verhandlungen mit dem Management über eine Verbesserung gescheitert waren, veröffentlichten die Organisationen ihre Ergebnisse. Auch auf internationaler Ebene regte sich Kritik an den Bedingungen bei FFI, denn die dort hergestellten Jeans landeten u.a. bei der niederländischen Markenfirma G-Star auf der Ladentheke.

Die internationale Clean Clothes Cam-

paign veröffentlichte diese Berichte, doch dem indischen Unternehmen war solche Kritik nicht lieb. Zunächst versuchte das Management, gegen die indischen NROs und Gewerkschaften vorzugehen. Das Unternehmen erließ im Juli 2006 eine Anzeige gegen die lokalen Organisationen und bewirkte eine einstweilige Verfügung, nach der es Cividep und lokalen Gewerkschaften verboten wurde, über die Arbeitsbedingungen bei FFI zu sprechen. Zudem erhielt u.a. der Geschäftsführer von Cividep Todesdrohungen und musste sein Haus verlassen. Das indische Unternehmen ging jedoch weiter und bewirkte auch einen erstinstanzlichen Haftbefehl gegen sieben Mitarbeiter der Clean Clothes Campaign aus den Niederlanden sowie ihren Internetanbieter wegen »Internetkriminalität«, »Fremdenfeindlichkeit«, »Rassismus« und »Verbreitung falscher Informationen«. Der »FFI-Fall« drohte ein Präzedenzfall zu werden, der die Arbeit aller Menschen- und Arbeitsrechtsorganisationen sowie der

Gewerkschaften global gefährden könnte.

Weltweit hagelte es Proteste gegen diese Entwicklungen. In Deutschland setzte sich etwa das CorA-Netzwerk, in dem insgesamt 40 zivilgesellschaftliche Organisationen wie Greenpeace, Oxfam und Germanwatch zusammengeschlossen sind, dagegen ein. Auch die niederländische Regierung protestierte und versuchte zu vermitteln.

Diese Bemühungen waren erfolgreich. Schließlich zog FFI im Januar 2008 seine Anklage gegen die niederländischen NROler zurück. Vor Ort wird ein Ombudsmann eingerichtet, der künftigen Arbeitsrechtsverletzungen nachgehen wird. Die Kampagnenaktivitäten gegen FFI und G-Star sind beendet. Aber erst seit Juni 2008 können auch die Kollegen von Cividep wieder etwas entspannter arbeiten: Seitdem ist nicht nur die Klage gegen die internationalen Akteure, sondern auch die Zivilrechtsklage gegen die indischen Organisationen zurückgezogen.

CORNELIA HEYDENREICH

Beteiligen auch Sie sich an der Kampagne von makeITfair!

Schicken Sie eine E-Mail-Nachricht oder Postkarte an den Vorstand »ihres« Handyunternehmens und fordern Sie diese mit folgendem Inhalt dazu auf, die Tätigkeiten der FabrikarbeiterInnen gerecht zu bezahlen.

Ich besitze ein Handy von

Nokia Motorola Samsung Sony Ericsson LG _____

■ Ich benutze ein Handy Ihrer Marke und würde es gerne weiterhin tun. Allerdings bin ich nicht damit zufrieden, dass die Menschen in Ihren Zulieferfirmen oftmals nicht genug Geld verdienen, um ihre Grundbedürfnisse zu decken.

■ Ich fordere Sie als einen der größten Handyhersteller der Welt dazu auf, dafür zu sorgen, dass gerechte Löhne für alle FabrikarbeiterInnen, die Teile für ihre Handys herstellen, gezahlt werden. Weiterhin sollten Sie sicherstellen, dass das vorgeschriebene Arbeitspensum an einem normalen Arbeitstag zu bewältigen ist. Bitte vergewissern Sie sich außerdem, dass jegliche Überstunden freiwillig und gut bezahlt sind.

■ Ich hoffe, bald zu erfahren, wie Ihre konkreten Handlungen bezüglich dieser Probleme aussehen werden.

Mit freundlichen Grüßen...

Sie können eine Postkarte bestellen oder eine elektronische Postkarte herunterladen unter: www.germanwatch.org/corp/makeitfair.htm. Mehr Hintergründe auch unter www.makeitfair.org. Rückfragen an Cornelia Heydenreich, Tel. 030-2888356-4, heydenreich@germanwatch.org

Ja, ich unterstütze Germanwatch!

Ich spende an Germanwatch den Betrag von _____ Euro.

Ich werde regelmäßiger Förderer von Germanwatch mit einem monatlichen Beitrag von 5 Euro / 20 Euro / 50 Euro / _____ Euro.

Bitte buchen Sie den Betrag von meinem Konto ab: einmalig / monatlich / halbjährlich / jährlich

Konto-Nr. _____

Geldinstitut _____ BLZ _____

Datum _____ Unterschrift _____

Name _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____ PLZ _____ Ort _____

Tel. _____ E-Mail _____

Bitte einsenden an: Germanwatch e.V., Voßstr. 1, 10117 Berlin

Ein Überweisungsträger liegt einem Teil dieser Zeitung bei. Ihre Spende ist steuerlich absetzbar. Bis zu einer Summe von 100 Euro gilt Ihr Einzahlungsbeleg oder Kontoauszug als Spendenbescheinigung. Bei Beträgen über 100 Euro erhalten Sie Anfang nächsten Jahres eine Spendenbescheinigung.

Termine

■ Köln, 19.-21.09.08: MultiplikatorInnen-Training zum Thema »Agrarhandel und das Menschenrecht auf Nahrung« (2. Teil). Kontakt: Armin Paasch, a.paasch@fian.de

■ Jänschwalde (bei Cottbus) und Staudinger (bei Hanau), 13.9.08: Großdemos für Klimaschutz. Weitere Infos: www.germanwatch.org/termine/2008-09-13.htm

Wer wir sind – was wir wollen

Germanwatch ist eine gemeinnützige und unabhängige Umwelt- und Entwicklungsorganisation. Wir engagieren uns seit 1991 für Nord-Süd-Gerechtigkeit und eine zukunftsfähige globale Entwicklung. Welthandel und Ernährung, Klimaschutz und Anpassung, Unternehmensverantwortung, Nachhaltigkeit im Finanzsektor sowie Entwicklungsfinanzierung sind unsere Themen.

Bei unseren Tätigkeiten konzentrieren wir uns auf die Politik und Wirtschaft des Nordens mit ihren weltweiten Auswirkungen. Die Lage der besonders benachteiligten Menschen im Süden bildet den Ausgangspunkt unserer Arbeit. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Förderern und mit anderen Akteuren der Zivilgesellschaft wollen wir eine starke Lobby für eine nachhaltige Entwicklung sein.

Gezielter Dialog mit Politik und Wirtschaft, wissenschaftsbasierte Analysen, Medien- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Kampagnen sind zentrale Elemente unserer Arbeitsweise. Dabei sind wir mit Organisationen sowie Einzelpersonen aus dem Süden und mit Entwicklungs- und Umweltorganisationen weltweit eng vernetzt.

Germanwatch lebt von der Unterstützung seiner Mitglieder und Förderer. Machen Sie mit! Vielen Dank!

Kontakt

Berlin: Germanwatch e.V., Voßstr. 1, 10117 Berlin
Tel. (030) 2888 356-0, Fax (030) 2888 356-1

Bonn: Germanwatch e.V., Kaiserstr. 201, 53113 Bonn
Tel. (0228) 604 92-0, Fax (0228) 604 92-19

Im Internet: www.germanwatch.org
E-Mail: info@germanwatch.org

Spenden

Spendenkonto 32 12 300, Bank für Sozialwirtschaft Berlin (BLZ 100 20 500). Aus dem Ausland: BIC / Swift: BFSWDE33BER, IBAN: DE33 1002 0500 0003 2123 00

Impressum

Herausgeber: Germanwatch e.V., Redaktion: Dörte Bernhardt (V.i.S.d.P.), Anika Busch, Christoph Bals. Layout: Udo Tremmel, Berlin. Auflage 99.000. Gefördert von der Europäischen Kommission und der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt. Die Förderer übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, die Genauigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie für die Beachtung privater Rechte Dritter. Die geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen der Förderer übereinstimmen.

Abos und neue Germanwatch-Publikationen

- Kostenloses Abo: Die Germanwatch-Zeitung per Post (vierteljährlich). www.germanwatch.org/zeitung
- Kostenloses Abo: E-Mail-Newsletter KlimaKompakt (1-2 Aussendungen pro Monat), mit aktuellen Berichten zum Klimaschutz. www.germanwatch.org/kliko
- Faltblatt: Arbeitsbedingungen in Chinas Elektronikindustrie. 2008. Kostenlos. www.germanwatch.org/makeITfair.htm
- Positionspapier: UN-Beauftragter kritisiert Anwendung der OECD-Leitsätze. Kostenlos. www.germanwatch.org/corp/occd08un.pdf
- Neuanfang in der internationalen Handelspolitik gefordert. Entwicklungsorganisationen sehen trotz Scheitern der WTO-Gespräche positive Zeichen. Pressemitteilung vom 30. Juli 2008. Kostenlos. www.germanwatch.org/presse/2008-07-30.htm
- Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Germanwatch-Stellungnahme zum Fortschrittsbericht 2008. Kostenlos. www.germanwatch.org/pubdiv/nstr08.htm
- Broschüre: Verheerende Fluten – politisch gemacht. EU-Handelspolitik verletzt Recht auf Nahrung in Ghana – Die Beispiele Hühnchen und Tomaten. Kostenlos. www.germanwatch.org/handel/tomahuhn.htm
- Diskussionspapier von Germanwatch und WWF: G8 Summit 2008. Climate Change Adaptation in Developing Countries: What the G8 Has to Deliver. Kostenlos. www.germanwatch.org/klima/g8adapt08.pdf
- Artikel: Klimaverhandlungen in Bonn. Verhandlungsfortschritt zu langsam – Resümee der Verhandlungsrunde im Juni 2008. Kostenlos. www.germanwatch.org/klima/sb28res.htm
- Studie: Alles in ODA, [o:da]? Wider die Unordnung in der Anrechnung deutscher »offizieller Entwicklungsunterstützung« 2003 bis 2006/07. Kostenlos. www.germanwatch.org/ez/oda08.htm

Die hier gelisteten Publikationen können Sie im Internet kostenlos herunterladen oder zum angegebenen Preis bestellen, zzgl. 2 Euro Versandkostenpauschale. Mitglieder, Förderer, Kampagneros und Zustifter der Stiftung Zukunftsfähigkeit erhalten die Publikationen zum halben Preis.

Der Versand erfolgt gegen Rechnung, alternativ bitte den fälligen Betrag in Briefmarken beilegen. Bestellung:

versand@germanwatch.org, Tel. (0228) 60492-0, Fax (0228) 60492-19, oder per Post an Germanwatch e.V., Kaiserstr. 201, 53113 Bonn

www.germanwatch.org/pub

Name, Vorname

Evtl. Organisation/Firma

Straße

PLZ, Ort

Teil./Fax

E-Mail

Probleme des Rohstoffabbaus in der Elektronikindustrie

Elektronikfirmen beginnen, Verantwortung zu übernehmen

Kinderarbeit im Kupfer- und Kobaltabbau in der Demokratischen Republik Kongo, Umweltkatastrophen beim Zinnabbau in Indonesien, Vertreibungen für den Platinabbau in Südafrika: Die Rohstoffförderung für die Elektronikindustrie bringt zahlreiche Probleme für die Menschen in Ländern des Südens mit sich.

Die internationale Kampagne makeITfair verlangt von den Elektronikunternehmen, Verantwortung für die gesamte Lieferkette zu übernehmen. Die Finanzierung des schmutzigen Bürgerkrieges in der Demokratischen Republik Kongo (DR Kongo) durch den Abbau von Koltan für die Mobilfunk- und Computerindustrie hat Unternehmen und Öffentlichkeit aufgeschreckt. Zahlreiche Firmen verlangten daraufhin von ihren Zulieferern, auf Koltan aus dem Kongo zu verzichten. Doch kein Unternehmen zog die Konsequenz, die Zulieferer auch bei den 30 übrigen Metallen, die in Handys verwendet werden, sozial und ökologisch in die Pflicht zu nehmen.

makeITfair veröffentlicht Berichte, um die Unternehmen auch beim vergessenen Teil der Lieferkette in die Pflicht zu nehmen. Und tatsächlich ist der Metallabbau nun zu einem Thema der Markenfirmen in der Branche geworden. Als makeITfair 2007 einen ersten Fragebogen an die führenden Elektronikfirmen verschickte, war das noch anders. Die Firmen gaben an, dass sie die Herkunft der Metalle nicht zurückverfolgen können, da sie sie nicht selbst einkaufen. Sie betonten außerdem, dass sie deshalb keinen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen beim Abbau der Rohstoffe haben.

Im November 2007 veröffentlichte makeITfair dann Berichte über die erschreckenden Arbeits- und Umweltbedingungen beim Abbau von drei Metallen in Afrika. Die Studien zeigten, dass die Elektronikindustrie ein signifikanter Endverbraucher der Metalle ist (Zinn: 35 Prozent, Kobalt: 25 Prozent, Platinmetalle bis zu 14 Prozent). Sie belegten



Kinder beim Kobalt-Abbau in der Provinz Katanga im Kongo

die Möglichkeit, den Weg zumindest einiger Metalle bis zu den Rohstoffminen zurückzuvorführen. Im Januar 2008 stellte die Kampagne die Ergebnisse der Studien bei einem internationalen Runden Tisch den Unternehmen vor. Bald darauf schickte makeITfair eine Liste mit Sozial- und Umweltstandards, die beim Abbau der Metalle eingehalten werden sollten, an alle führenden Elektronikunternehmen mit der Frage: Wie werden die Unternehmen diese in ihren Ansatz zur Unternehmensverantwortung integrieren? Parallel dazu gab es eine E-Mail-Aktion. Insbesondere Jugendliche wandten sich an die Elektronikunternehmen und forderten sie zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards bei der Rohstoffförderung auf.

17 der 23 angeschriebenen Unternehmen reagierten, zudem die beiden Unternehmenszusammenschlüsse Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) und Global e-Sustainability Initiative (GeSI), die auch eine eigene Studie zum Zusammenhang von Rohstoffabbau und Elektronikindustrie in Auftrag gaben. Die am 23. Juni vorgestellten Ergebnisse bestätigten, dass die Industrie eine bedeutsame Menge verschiedener Metalle verwendet und dass sie demnach Einfluss auf Sozial- und Um-

weltstandards beim Abbau hat. Die Empfehlungen von EICC und GeSI an die Firmen, mit Multi-Stakeholder-Initiativen im Bergbausektor zu kooperieren, die Rückverfolgbarkeit der Metalle zu erhöhen und Fortschritte beim Recycling zu erzielen, entsprechen weitgehend denen von makeITfair.

Nur Hewlett-Packard (HP) bezog sich in der Beantwortung der Fragen detailliert auf die makeITfair-Prinzipien. Das Unternehmen hat eine eigene Studie zu den Rohstoffen in ihren Produkten erstellt. HP stellte die Absicht dar, seine Zulieferer um eine Bestätigungserklärung zu ersuchen, dass sie den Verhaltenskodex von EICC oder vergleichbare Prinzipien einhalten. Das Unternehmen regte zudem an, im Rahmen einer Machbarkeitsstudie das in ihren Produkten genutzte Zinn bis zur Mine zurückzuvorführen.

Nach diesen ersten konstruktiven Schritten wird makeITfair weiterhin mit den Unternehmen zusammenarbeiten und sie dazu drängen, die Empfehlungen nun umzusetzen. ESTHER DE HAAN UND TIM STEINWEG / ÜBERSETZUNG: ANIKA BUSCH

Die Autoren sind Mitarbeiter des Center for Research on Multinational Cooperations (SOMO) Weitere Informationen über SOMO: www.somo.nl

Wirtschaft und Menschenrechte

Bislang gibt es noch kein international verbindliches Rahmenwerk zur Unternehmensverantwortung. Ein Versuch, mit den sogenannten UN-Normen für Multinationale Unternehmen ein solches Rahmenwerk zu schaffen, ist 2004 in der damaligen Menschenrechtskommission gescheitert. Jedoch entstand ein Folgeprozess zu den Fragen von Wirtschaft und Menschenrechten, und seit 2005 gibt es einen UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte (SRSG), John Ruggie. Dieser legte im Frühjahr 2008 seinen Abschlussbericht vor. Andrea Shemberg, Mitarbeiterin im Team von John Ruggie, stellt im Folgenden die Hauptideen des Berichts vor (www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf).

In seinem Bericht an den Menschenrechtsrat schlägt der Sonderbeauftragte Ruggie ein konzeptionelles Rahmenwerk vor, um die Diskussion um die Rolle der Wirtschaft für die Menschenrechte voranzubringen. Es umfasst drei Grundsätze: Schutz und Respekt der Menschenrechte sowie Zugang zu Beschwerdemechanismen.

Schutzpflicht des Staates

Die Schutzpflicht des Staates ist Kernbestandteil des internationalen Menschenrechts-Regimes. SRSG Ruggie stellt fest, dass die meisten Regierungen das Thema Wirtschaft und Menschenrechte sehr eng definieren. Menschenrechte werden häufig in einem eigenen konzeptionellen und typischerweise schwachen institutionellen System betrachtet – isoliert von anderen Politikbereichen, die Wirtschaftspraktiken bestimmen, zum Beispiel die Handels- und Investitionspolitik sowie das Wirtschaftsrecht. Diese unangemessene Parallelstruktur findet sich ebenso auf internationaler Ebene wieder.

SRSG Ruggie unterstreicht, dass Menschenrechtsfragen über die engen institutionellen Strukturen hinaus vorangetrieben

werden sollten. Regierungen müssen die Auswirkungen auf die Menschenrechte berücksichtigen, wenn sie Handels- oder Investitionsverträge unterzeichnen und wenn sie Exportkredite oder Investitions Garantien für internationale Projekte vergeben.

Verantwortung der Unternehmen, Gesetze zu respektieren

Die Mindestanforderung der Gesellschaft an Unternehmen besteht darin, dass diese die Menschenrechte respektieren, auch wenn der entsprechende Staat seiner Schutzpflicht aus internationalen menschenrechtlichen Verträgen nicht nachkommt. Diese Verantwortung bildet folglich das zweite Prinzip des Rahmenwerks. Im Wesentlichen heißt das, dass

Unternehmen mit der erforderlichen Sorgfalt das Risiko einer Menschenrechtsbeeinträchtigung prüfen, um diese zu verhindern.

Zugang zu Beschwerdemechanismen

Auch wenn Institutionen optimal agieren, entstehen häufig Konflikte über nachteilige Menschenrechtspraktiken von Unternehmen, und die Opfer verlangen Entschädigungen. Der Zugang zu Beschwerdemechanismen ist also das dritte Prinzip des beschriebenen Rahmenwerkes. SRSG Ruggie ist davon überzeugt, dass alle Staaten mehr tun könnten, um Hindernisse beim Zugang zu Rechtsmitteln abzubauen und die rechtlichen Möglichkeiten zu stärken, gegen Unternehmen, die auf ihrem Staatsgebiet tätig sind oder dort ihren Sitz haben, vorzugehen. Der Bericht empfiehlt, dass nicht-rechtliche Beschwerdemechanismen bestimmten Grundsätzen

RÜGE FÜR INTERESSENKONFLIKT IM DEUTSCHEN WIRTSCHAFTSMINISTERIUM

■ Der UN-Sonderbeauftragte für Wirtschaft und Menschenrechte, John Ruggie, greift in seinem Abschlussbericht eine von Germanwatch wiederholt geäußerte Kritik daran auf, dass Interessenskonflikte bei der Prüfung von Beschwerden gegen die Umsetzung der OECD-Leitsätze bestehen. Die Leitsätze sind ein wichtiges Instrument, um Unternehmen weltweit auf die Finger zu schauen. In Deutschland aber ist die Umsetzungsinstanz im Bundeswirtschaftsministerium und gerade in der Abteilung angesiedelt, die Unternehmen fördern soll. Angesichts solcher struktureller Probleme schlägt Ruggie vor, sich an Staaten wie den Niederlanden zu orientieren, die eine unabhängige Multistakeholder-Struktur geschaffen haben.

Bei Kritik und Empfehlungen zu bestehenden Ansätzen belässt es Ruggie allerdings – er spricht nicht die Notwendigkeit an, auch durch intelligente verbindliche Rahmensetzungen auf internationaler Ebene der Regelungslücke für das Agieren multinationaler Unternehmen zu begegnen.

Unternehmen niemandem schaden sollen. Diese Anforderung kann aus gesellschaftlichen Erwartungen abgeleitet werden und stellt keine rechtlich bindende Verpflichtung nach völkerrechtlichen Menschenrechtsverträgen dar. Dies bedeutet, dass Unternehmen zusätzlich zu nationalem Recht der gesellschaftlichen Kontrolle unterliegen und eine häufig zitierte gesellschaftliche Legitimation (»social license to operate«) benötigen. Diese entwickelt sich oft sehr viel schneller als Gesetze. SRSG Ruggie benennt die Elemente einer Prüfung, die sicherstellen soll, dass

genügen müssen, um glaubhaft und effektiv zu sein: Sie müssen legitimiert, zugänglich, vorhersehbar sowie transparent sein und mit Rechten übereinstimmen.

SRSG Ruggie bat den Menschenrechtsrat um Unterstützung dieses Rahmens, um das Ermöglichen der weiteren Ausarbeitung sowie um Unterstützung bei der Annahme durch alle relevanten gesellschaftlichen Akteure. Der Rat hat das Werk einstimmig angenommen und den SRSG gebeten, es innerhalb seines neuen Drei-Jahres-Mandats zu verwirklichen. ANDREA SHERMBERG / ÜBERSETZUNG ANIKA BUSCH