

Beschaffung von Dienstleistungen und Produkten für den Deutschen Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften

Regelungen / Standards / Orientierungspunkte für die Vertragsgestaltung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben eine besondere Verantwortung, wenn sie Produkte und Dienstleistungen beschaffen. Gewerkschaften sind sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitgliedern und Vertragspartnern bewusst: Wir setzen uns dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer/-innen, die Produkte für die Gewerkschaften herstellen bzw. Dienstleistungen für sie erbringen, gewerkschaftliche Anforderungen erfüllen. Deshalb wollen wir die von uns geforderten Standards im eigenen Handeln erfüllen und sind uns bewusst, dass dies einerseits Mehraufwendungen erfordern kann und dass andererseits ein sorgfältiger Umgang mit Mitgliedsbeiträgen auch zu einer sparsamen Ausgabenpolitik verpflichtet.

Mit den vorliegenden Regelungen beschreiben wir einheitliche Grundlagen für unser Handeln und sorgen dafür, dass diese Mindestanforderungen in allen Organisationsbereichen praktiziert werden. So tragen wir dazu bei, dass unsere Vertragspartner relevante IAO-Übereinkommen, arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie Umweltauflagen und faire Handelsbeziehungen einhalten.

Mit den IAO-Kernarbeitsnormen und insbesondere mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation von 1998 über „Grundlegende Rechte und Prinzipien der Arbeit“ existiert ein Rahmen, der völkerrechtlich verbindlich ist. Diese Normen sind fester Bestandteil der Menschenrechte und verpflichten auch diejenigen IAO-Mitgliedsländer zur Einhaltung, die die entsprechenden Normen noch nicht ratifiziert haben. Auch die Kriterien des Sozialstandards SA 8000 (Anlage 2) sowie die Internationale Norm zur gesellschaftlichen Verantwortung ISO 26000 (Anlage 3) enthalten relevante Orientierungspunkte, mit denen Gewerkschaften die Sozialverträglichkeit von Produkten und Dienstleistungen bewerten und prüfen können.

Wir verpflichten unsere Vertragspartner deshalb, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und die universellen Menschenrechtsstandards (zusammenfassende Darstellung in Anlage 1) einzuhalten und die Standards SA 8000 und ISO 26000 zu erfüllen.

Wir verlangen von unseren Auftragnehmern, deren Unterauftragnehmern, Hauptlieferanten und Lizenznehmern (Konzessionsinhabern), dass diese Bedingungen und Normen beachtet werden, wenn Güter, Dienstleistungen und Waren für uns hergestellt, vertrieben oder Dienstleistungen erbracht werden.

Ferner verlangen wir von unseren Vertragspartnern, dass sie das in den Ländern ihrer Geschäftstätigkeit geltende Recht einhalten.

Diese Verständigung gilt für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Auf dieser Grundlage schließen wir Verträge für die Beschaffung von Dienstleistungen und Produkten. Sie kann und soll vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften jeweils erweitert werden können. Für einen gegenseitigen Lernprozess werden die jeweils aktuellen Bedingungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften in einem Register geführt und allen Organisationseinheiten zur Verfügung gestellt. Die Pflege des Registers ist Aufgabe des DGB.

Wir begrüßen die weiter gehende Vertiefung dieser allgemeinen Regelungen durch einzelne DGB-Mitgliedsgewerkschaften oder den DGB und respektieren die jeweils gefundenen Regelungen auf dieser gemeinsamen Grundlage.

Anlagen:

- Internationale Sozialstandards
- SA 8000
- ISO 26000

Internationale Sozialstandards

Die Beschäftigung ist frei gewählt

Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit, ist untersagt (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105). Von Beschäftigten wird nicht verlangt, dass sie „Wertsachen“ oder Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber hinterlegen; das gilt auch für Arbeitskräftevermittlungsfirmen und bei Arbeitskräfteüberlassungen.

Keine Diskriminierung oder Einschüchterung bei der Beschäftigung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder sonstigen unterscheidenden Eigenschaften wird gewährleistet (IAO-Übereinkommen 100 und 111). Physischer und psychologischer Missbrauch und dessen Androhung sowie die Einschüchterung durch den Arbeitgeber sind streng untersagt.

Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit ist untersagt. Die in IAO-Übereinkommen 138 und 182 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder in innerstaatlichen Bestimmungen festgelegten Regeln werden beachtet. Unternehmen leisten finanzielle Hilfe, um Ausbildungsmöglichkeiten für alle zu gewährleisten, die die Arbeitsstelle von Kindern übernehmen. Ein Kindarbeiter sollte, wenn seine Tätigkeit bei einem Lieferanten festgestellt wird, wenn immer möglich durch Erwachsene aus seiner Familie ersetzt werden, um das Familieneinkommen zu sichern. Wir verweisen auf die UN-Kinderrechtskonvention „Übereinkommen über die Rechte des Kindes“ vom 20. November 1989

Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen werden geachtet

Das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, wird anerkannt (IAO Übereinkommen 87 und 98). Arbeitnehmervertreter sind gegen jede Benachteiligung geschützt, und ihnen sollte Zugang zu allen Arbeitsstätten gewährt werden, wenn dies erforderlich ist, um ihnen die Ausübung ihrer Vertretungsfunktionen zu ermöglichen (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143). Das Unternehmen nimmt eine positive Einstellung zu den Aktivitäten von unabhängigen Gewerkschaften und eine offene Haltung gegenüber ihren organisatorischen Aktivitäten ein. Bei Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Management werden keine neuen Arbeitnehmer anstelle der an dem Konflikt beteiligten einstellen.

Angemessene Vergütung

Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens den gesetzlichen Mindestnormen und den Mindestnormen der Industrie (ausgehandelte Mindestnormen der jeweiligen Branchen) und müssen ausreichen, um den Grundbedarf von Arbeitnehmern und ihren Familien zu decken und ihnen ein darüber hinausreichendes Einkommen für die Daseinsvorsorge und eine menschenwürdige Teilhabe an der Gesellschaft zu sichern.

Keine übermäßig langen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden Gesetzen oder nationalen bestehenden Tarifverträgen für jede Branche festzulegen. Die im IAO-Übereinkommen Nr. 1 festgesetzte Arbeitszeit darf nicht überschritten werden.

Arbeitsbedingungen sind annehmbar

Es wird für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gesorgt, und bester Arbeitsschutz wird gefördert unter Berücksichtigung der vorhandenen Kenntnisse der Industrie [und der Dienstleistungsbereiche] und von allen besonderen Gefahren. Das IAO-Übereinkommen 155 und die Empfehlung 164 sind einzuhalten.

Umwelt

Die Unternehmen sollten im Rahmen der Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken der Länder, in denen sie tätig sind, und unter Berücksichtigung der einschlägigen internationalen Abkommen, Grundsätze, Ziele und Standards der Notwendigkeit des Schutzes von Umwelt, öffentlicher Gesundheit und Sicherheit einhalten und ihre Geschäftstätigkeit allgemein so ausüben, dass sie einen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten.

Informationsrechte

Die Unternehmen sollen den Arbeitnehmern und ihren Vertretern Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu bilden. Hierfür ist ein freier Zugang zu den für erforderlich gehaltenen Unternehmensteilen zu gewähren.

Bekämpfung der Korruption

Die Unternehmen sollten weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder oder sonstige ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder fordern, um einen Auftrag oder einen sonstigen unbilligen Vorteil zu erlangen oder zu behalten. Ebenso sollten von den Unternehmen keine Bestechungsgelder oder andere ungerechtfertigte Vorteile gefordert oder erwartet werden.

Schutz vor indirekter Diskriminierung

Die Unternehmen sollen von diskriminierenden oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern absehen, die dem Management oder gegebenenfalls den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen das geltende Recht, die Leitsätze oder die Unternehmenspolitik verstoßen.

SA 8000 | Standard für sozial verantwortliche Unternehmensführung (Kurzdarstellung; Originalfassung liegt in englischer Sprache vor)

SA8000 ist ein internationaler Standard, der 1997 von der gemeinnützigen Organisation SAI (Social Accountability International) ins Leben gerufen wurde. Ein Unternehmen, das nach SA8000 begutachtet und zertifiziert ist, dokumentiert ein sozial verantwortliches Managementsystem. Das bedeutet, die Unternehmensführung berücksichtigt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatzbedingungen und die grundlegenden Menschenrechte in ihrer Geschäftstätigkeit.

Die wesentlichen Forderungen von SA8000 beziehen sich auf die Themen: Kinderarbeit, Arbeit unter Zwang, Gesundheit und Sicherheit, Vereinigungsfreiheit, Diskriminierung, Disziplinierung, Arbeitszeiten, Vergütung und das Managementsystem.

SA8000 ist der erste auditable Standard auf diesem Gebiet und basiert auf Konventionen der International Labour Organisation (ILO), der Universal Declaration of Human Rights und der UN Konvention für Kinderrechte.

Stand Ende 2009 wurden insgesamt ca. 2.100 Organisationen in mehr als 60 Ländern der Welt nach SA8000 begutachtet und zertifiziert.

Die Kriterien des SA 8000 - Sozialstandards

- **Kinderarbeit**
Generell kein Arbeiten mit Kindern. Die Altersgrenze hierfür ist in den meisten Ländern 15 Jahre.
- **Arbeit unter Zwang**
Kein erzwungenes Arbeiten, kein Einbehalt von Pässen, Arbeitsgenehmigungen, keine geplante Verschuldung.
- **Gesundheit und Sicherheit**
Einführung und Aufrechterhaltung minimaler Standards für Sicherheit und Gesundheit: Ausrüstung, Schulungen, Bereitstellung von Trinkwasser und Toiletten.
- **Gemeinsame Vertretung**
Das Recht, Gewerkschaften oder vergleichbaren Zusammenschlüssen beizutreten und gemeinsam Tarife festzulegen.
- **Diskriminierung**
Keine Diskriminierungen bei Einstellung, Vergütung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses wegen Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Geschlecht, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder politischen Überzeugung.
- **Disziplinierung**
Keine körperlichen Züchtigungen, kein physischer oder psychischer Druck, keine Beleidigungen.

- **Arbeitszeiten**
Regelmäßige Arbeitszeit: 48 Stunden pro Woche. Bis zu 60 Stunden sind bei außergewöhnlichen Umständen zulässig – freiwillig und gesondert vergütet.
- **Vergütung**
Einhaltung der minimalen, gesetzlichen Vorgaben oder Äquivalent eines angemessenen Warenkorbes.
- **Managementsysteme**
Festlegung von Politik, Verantwortung, Planung und Durchführung: Organisation, Lieferanten, Beschwerden, Kommunikation, externe Überprüfung, Dokumentation.

B) In sechs Schritten zu mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. **Voraudit (optional)**
Die Auditoren führen eine Vorbeurteilung durch. Sie stellen dabei fest, ob und welche Anforderungen der Norm in Ihrem Unternehmen bereits umgesetzt sind.
2. **Dokumentationsprüfung**
Das Auditteam prüft, inwieweit die Dokumentation Ihres Sozialmanagements bereits der SA 8000 entspricht.
3. **Zertifizierungsaudit**
Sie demonstrieren die praktische Anwendung Ihrer Sozialstandards. Unsere Auditoren prüfen die Wirksamkeit.
4. **Zertifikatserteilung**
Sind alle Kriterien erfüllt, erhält Ihr Unternehmen das Zertifikat. Es bescheinigt die Normenkonformität Ihrer Sozialstandards nach SA 8000.
5. **Überwachungsaudits**
Unsere jährlichen Überwachungsaudits unterstützen Sie bei der kontinuierlichen Optimierung der Arbeitsbedingungen.
6. **Re-Zertifizierung**
Mit der Re-Zertifizierung nach drei Jahren setzen Sie Ihren kontinuierlichen Verbesserungsprozess dauerhaft fort. Ihren Partnern und Kunden dokumentieren Sie nachhaltig Ihr Engagement für sozial gerechte Arbeitsbedingungen.

ISO 26000

(Beschreibung: DIN Deutsches Institut für Normung e. V)

Erster internationaler Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen

Die Globalisierung vernetzt Unternehmen, Organisationen, Menschen, Produkte und Dienstleistungen immer enger. Welche Anforderungen stellt das an unser Handeln, unser Verhalten? Können wir die Folgen unseres Tuns richtig abschätzen? Mit der am 1. November 2010 von der internationalen Normungsorganisation ISO herausgegebenen Norm ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung liegt erstmalig eine Anleitung vor, die es Organisationen weltweit ermöglicht, ihre gesellschaftliche Verantwortung systematisch zu identifizieren und zu priorisieren.

Der Leitfaden richtet sich an Unternehmen, aber auch an Nichtregierungsorganisationen oder öffentliche Einrichtungen, die ein Interesse daran haben, sich nach international breit akzeptierten Kriterien für gesellschaftliche Verantwortung zu richten. Der Generalsekretär der ISO, Rob Steele, kommentierte die Veröffentlichung: „ISO 26000 unterscheidet sich von bereits bestehenden Initiativen zum Thema gesellschaftliche Verantwortung durch den breiten internationalen Konsens, der erzielt wurde und in dem man sich auf die zentralen Punkte geeinigt hat. So haben Vertreter von Entwicklungsländern, Unternehmen, Regierungen, Verbraucher-, Arbeitsschutz- und Nichtregierungsorganisationen mitgearbeitet.“

Von deutscher Seite aus haben Vertreter der Wirtschaft, der öffentlichen Hand, der Verbraucherschaft, der Nichtregierungsorganisationen, der Gewerkschaften sowie Ethikexperten aus Beratung und Wissenschaft die nationalen Interessen beraten und auf internationaler Ebene eingebracht. Zuletzt hatte sich Deutschland allerdings bei der internationalen Schlussabstimmung enthalten, weil das deutsche Spiegelgremium keinen Konsens zu dem Papier fand.

Hartmut Müller von der Robert Bosch GmbH und Obmann des deutschen Spiegelgremiums zieht dennoch ein positives Fazit: „Mit der ISO 26000 ist es gelungen zwischen den Anspruchsgruppen und den verschiedensten Ländern zu gemeinsamen Standpunkten zu kommen und eine Basis zu schaffen für das, was mit gesellschaftlicher Verantwortung gemeint ist und was mindestens in der Praxis umgesetzt werden soll.“

Dr. Michael Wimmer, Regierungsdirektor im Referat für internationale Arbeits- und Sozialpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, knüpft hohe Erwartungen an das Dokument: „Mit diesem Leitfaden wird ein überfälliger Standard gesetzt, von dessen ausgesprochen flexiblem Ansatz sich jedoch niemand überfordert fühlen muss. Die ISO 26000 wird zu spürbar mehr Nachhaltigkeit beitragen. Organisationen, die Verantwortung ernst nehmen, werden den neuen Standard rasch schätzen lernen.“

Inwieweit eine Organisation ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt, kann laut ISO 26000 unter anderem folgende Aspekte beeinflussen:

- ihre Wettbewerbsfähigkeit;
- ihr Ansehen;

- ihre Fähigkeit, Erwerbstätige oder Mitglieder, Kunden, Auftraggeber oder Nutzer zu gewinnen bzw. zu binden;
- die Erhaltung von Arbeitsmoral, Einsatz und Leistung der Beschäftigten;
- die Einschätzung von Investoren, Eigentümern, Stiftern, Sponsoren und der Finanzwelt; und
- ihre Beziehung zu Unternehmen, Regierungen, den Medien, Lieferanten, Partnern, Kunden und zur Gemeinschaft, in der sie tätig ist.

Die [internationale Norm ISO 26000](#) hat den Charakter eines Leitfadens, dessen Einführung freiwillig ist und nicht als Grundlage für eine Zertifizierung dienen soll. ISO 26000 wird in das nationale deutsche Normenwerk übernommen.