

Nachhaltige Entwicklung: Leitbild für das GTZ – Programmbüro Sozial- und Ökostandards und die Komponente Sozialstandards

Die Staats- und Regierungschefs aus 178 Ländern haben sich 1992 in Rio de Janeiro auf der UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung auf das Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung verständigt. Ziel ist eine globale Partnerschaft für eine ökologisch machbare, sozial gerechte und ökologisch gesunde Entwicklung nicht nur heute, sondern auch in Zukunft. Dieses Ziel ist auch Grundlage der Arbeit der Komponente Sozialstandards des Programmbüros.

Wir arbeiten mit einem ganzheitlichen Ansatz.

In unserer Arbeit orientieren wir uns an den drei Dimensionen Nachhaltiger Entwicklung. Gemäss unserem Auftrag setzen wir dabei den Schwerpunkt auf die Umsetzung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen in Entwicklungs- und Transformationsländern. Wir vertreten dabei einen integrierten Ansatz: die eingeführten Sozialstandards bringen Vorteile auf Betriebsebene (Produktqualität, Produktivität, Optimierung von Arbeitsabläufen, Verbesserung des Arbeitsklimas, Rückgang des Konfliktpotenzials etc.) und beziehen gleichzeitig grundlegende Umweltwirkungen mit ein (Reduzierung des Wasser-/ Energieverbrauchs, kontrollierter Einsatz von Chemikalien).

Unser Fokus liegt auf der Fach- und Prozessberatung. Fachberatung leisten wir im Inland vor allem gegenüber dem BMZ. Dabei bringen wir auch unsere Expertise bezüglich der Gestaltung von Multistakeholderprozessen in die gesamte deutsche Entwicklungszusammenarbeit ein. Im Rahmen von GTZ-Projekten in den Partnerländern erstellen wir Strategien zur Umsetzung von Sozialstandards im nationalen Kontext. In dieser Beratung beziehen wir die Aktivitäten anderer Geber mit ein und zeigen Kooperationspotenziale auf welche wir vielfach umsetzen. Im Rahmen des BMZ Thementeam „Sozialstandards“ stimmen wir uns eng mit anderen deutschen Durchführungsorganisationen ab.

Die Komponente leistet Organisationsberatung insbesondere durch die Prozessbegleitung des deutschen „Runden Tisches Verhaltenskodizes“ sowie der elf nationalen „Runde Tische“ in Asien und Osteuropa und in der Beratung von klein- und mittelständischen Unternehmen. Für Unternehmen bieten wir Trainings zu „Profitable Social Management“ und zur Dialogförderung zwischen Management und Beschäftigten an. Wir vermitteln die Trainings über einen „Train-the-Trainers“-Ansatz unter Einbeziehung lokaler Consultants und geeigneter Meso-Institutionen (Industrie- und Handelskammern, Unternehmensverbände, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften etc.).

Die Regierungsebene der Partnerländer ist in der Regel mit Schlüsselministerien an den von uns unterstützten Runden Tischen beteiligt. In einer öffentlich-privaten Partnerschaft (PPP) mit einem Unternehmen und der International Labour Organisation (ILO) verbinden wir Aktivitäten zur Verbesserung von Arbeitsschutz und –sicherheit auf der Unternehmensebene mit der Beratung von Regierungen.

Wir arbeiten prozessorientiert.

Aktivitäten auf dem Gebiet sozialer Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility) gehören zu den neueren Handlungsfeldern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und setzen an der Schnittstelle zwischen Unternehmen, Regierungen und Zivilgesellschaft an.

Wir kooperieren hierbei eng mit der Wirtschaft, beispielsweise in dem wir gemeinsam öffentlich-private-Partnerschaften realisieren. Begleitend zum Auditierungs-/ Inspektionsansatz vieler internationaler Abnehmer gegenüber ihren Zulieferern unterstützt die Komponente Sozialstandards den Aufbau und die Institutionalisierung von Multistakeholder-Dialogforen. Dieser Ansatz beruht auf der Erfahrung, dass auch internationale Standards nicht nachhaltig in einer Gesellschaft verankert werden können, wenn diese einseitig von außen bestimmt werden, ohne dass dafür eine nationale Eigenverantwortung entsteht.

Mit dem Ansatz der „Runden Tische“ in Deutschland sowie in Asien und Osteuropa streben wir die Einbeziehung aller relevanten gesellschaftlichen Akteure an, um gemeinsam das Thema Sozialstandards transparent und unter Anhörung der verschiedenen Interessengruppen zu diskutieren. Unsere Aufgabe lautet einerseits, repräsentative Stakeholder auszuwählen, den Dialog und Erfahrungsaustausch zu gestalten und eine Sensibilisierung für Sozialstandards zu erreichen. Dies schließt Fragen des Monitorings und der Verifizierung mit ein. Andererseits geht es darum, vor Ort Strukturen aufzubauen, die langfristig darauf hinwirken, dass Sozialstandards als „eigenes“ nationales Thema erkannt werden. Wir treten in diesen Multistakeholder-Foren als neutraler Vermittler zwischen den verschiedenen Interessensgruppen auf.

Mit Pilotprojekten in Asien zu „Profitable Social Management“ sensibilisieren wir vor allem klein- und mittelständische Unternehmen für die betriebliche und betriebswirtschaftliche Relevanz verbesserter Arbeitsbedingungen. Mit Pilotprojekten in Osteuropa zum Aufbau sozialer Dialogstrukturen unterstützen wir demokratische Aushandlungsprozesse zwischen Beschäftigten und ihrem Management. Unser Referenzmodell für die Einführung von Sozialstandards stützt sich dabei auf den Aufbau von Dialog-/ und Kommunikationsstrukturen. Es ermöglicht, betriebliche Probleme zu thematisieren, Defizite bei der Umsetzung von Sozial-

standards festzustellen und gemeinsam Lösungen auszuhandeln. Betriebliche Veränderungsprozesse werden so auf den Weg gebracht, in dem beispielsweise eine Arbeitnehmervertretung gewählt und der Austausch zwischen Management und Beschäftigten institutionalisiert wird, Komitees zu Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz eingerichtet werden, Qualifizierung für die Beschäftigten angeboten wird oder auch Beschwerdeverfahren für Arbeitnehmer etabliert werden. Die Praxis hat gezeigt, dass diese Kommunikationskanäle auch ein deutlicher Gewinn sind, wenn es gilt Konflikte auf der Betriebsebene zu schlichten.

Wir arbeiten werteorientiert

Zu unseren wesentlichen Orientierungsmaßstäben zählen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisationen ILO, die ILO-Deklaration zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit (1998), die beiden UN-Menschenrechtspakte (1966), die Prinzipien des UN Global Compacts (1999), die OECD-Leitlinien für Multinationale Unternehmen (2000) und das internationale Sozialmanagementsystem SA8000.

Einige dieser Richtlinien beinhalten auch grundlegende Umweltnormen und Aspekte wie eine transparente Informationspolitik, den Verbraucherschutz oder die Etablierung eines begleitenden Managementsystems, das es ermöglicht, Sozialstandards systematisch einzuführen und zu überprüfen. Ein weiterer zentraler Maßstab sind die jeweiligen nationalen Gesetze in den Partnerländern.

Die Einhaltung von Menschenrechten und die demokratische Teilhabe an Entscheidungsprozessen zu fördern – sei es auf betrieblicher Ebene oder im Rahmen gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse - sind somit wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Die von der ILO definierten Kernarbeitsnormen (die Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit und Zwangsarbeit, das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen sowie das Recht auf Nichtdiskriminierung) werden in der internationalen Diskussion heute als grundlegende Menschenrechte am Arbeitsplatz angesehen.

Aufgrund der Rahmenbedingungen in vielen Entwicklungs-/ Transformationsländern sowie angesichts internationaler Abkommen, denen es an effektiven Durchsetzungsmechanismen mangelt, setzen wir primär auf die Förderung freiwilliger Selbstverpflichtungen (sogenannte „Codes of Conduct“ oder Gütesiegel) und Initiativen von Unternehmen.

Unter diese freiwilligen Standards fällt auch der „Faire Handel“. Wir unterstützen fachlich und finanziell sowohl einzelne Organisationen als auch übergreifende Initiativen wie das Forum Fairer Handel.