

## **Antrag**

**der Abgeordneten Michael Leutert, Hüseyin-Kenan Aydin, Monika Knoche, Dr. Diether Dehm, Wolfgang Gehrcke, Heike Hänsel, Inge Höger, Dr. Hakki Keskin, Katrin Kunert, Ulla Lötzer, Dr. Norman Paech, Paul Schäfer (Köln), Alexander Ulrich und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Für die Durchsetzung von Mindeststandards humanen Arbeitens in der Volksrepublik China eintreten – Menschenrechte und Sozialstandards bei Konzerngeschäften in und mit China durchsetzen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Bericht der „ILO-Weltkommission über die soziale Dimension der Globalisierung“ von 2004 kommt zu dem Ergebnis, die Globalisierung habe der großen Mehrheit der Menschheit eine bessere Zukunft für ihre Kinder und menschenwürdige Arbeitsplätze verwehrt.

Insbesondere dem Zukunftsversprechen menschenwürdiger Arbeit stehen die Beschäftigungspraktiken global agierender, multinationaler Unternehmen entgegen. Diese Praktiken haben eine weltweite und anhaltende Kritik nach sich gezogen. Unter dem Titel einer „Corporate Social Responsibility“ (einer „Unternehmerischen Sozialverantwortung“, im Folgenden: CSR) legen multinationale Unternehmen Programme auf, mit denen sie auf diese Kritiken reagieren.

Eine Debatte über CSR wird seit Mitte der 90er-Jahre geführt – und zwar in akademischen Einrichtungen, in Parlamenten und Regierungen, in internationalen Organisationen und selbstverständlich auch in der Presse und Publizistik. Als zentrales Problem erweist sich die Frage nach der Tauglichkeit von CSR-Konzepten, insbesondere freiwilliger Verhaltenskodizes, unter den Bedingungen zunehmender Marktliberalisierung und Auslagerung von Zulieferern.

Seit langem engagieren sich internationale Kampagnen dafür, verbindliche Verhaltenskodizes in multinationalen Unternehmen einzuführen und deren Durchführung von unabhängigen Instanzen kontrollieren zu lassen. Studien stellen indessen eine negative Bilanz, da die meisten der über 1 000 Verhaltenskodizes Lieferanten und Beschäftigte ungenügend einbeziehen. Das ist insbesondere dort der Fall, wo Zulieferbetriebe im informellen Wirtschaftssektor angesiedelt sind. Positive Wirkung entfalteten diese Kampagnen meist nur bei besonders herausragenden Konfliktfällen.

Freiwillige Verhaltenskodizes stellen allenfalls eine sinnvolle Ergänzung im Rahmen einer bindenden staatlichen Regelung von Arbeits- und Sozialrechten dar.

Die Öffnung nationaler Märkte hat jedoch die globale Wettbewerbssituation vieler Industrien – im Bekleidungssektor insbesondere nach dem Ende des

WTO-Welttextilabkommens – verschärft und zu Unterbietungswettkämpfen zu Lasten der Beschäftigten geführt. Diese Konkurrenz untergräbt zunehmend positive Wirkungen, die von der Umsetzung von Verhaltenskodexbestimmungen ausgehen können. Der Druck von multinationalen Unternehmen auf Lieferanten bezüglich Preise, Lieferfristen und Flexibilität nimmt in der globalen Konkurrenz immer weiter zu. Diese Situation führt zu Einkaufspraktiken, die die Lage von Beschäftigten verschärft. Eine CSR-Politik, die nicht mit Einkaufspraktiken verknüpft wird, die eine Einhaltung von grundlegenden Sozialstandards erlauben, ist nichts anderes als eine Werbemaßnahme für multinationale Unternehmen.

Ein Großteil der in Deutschland verkauften Kleidung und anderer Textilien wird unter oft menschenunwürdigen Bedingungen in Entwicklungs- und Schwellenländern hergestellt. Das bedeutendste Exportland von Bekleidung ist heute die Volksrepublik China (VR China), mit einem weltweiten Marktanteil von 25 Prozent.

Die „ILO-Deklaration über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“, die bei der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossen wurde, zeichnet die folgenden ILO-Normen als Kern-Normen aus:

- Vereinigungsfreiheit, Schutz des Vereinigungsrechts und Recht zu Kollektivverhandlungen (Konvention Nr. 87 und Nr. 98),
- Verbot der Zwangsarbeit (Konvention Nr. 29 und Nr. 105),
- Gleiche Entlohnung und Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz (Konvention Nr. 100 und Nr. 111),
- Verbot der Kinderarbeit (Konvention Nr. 138 und Nr. 182).

Von diesen Konventionen hat die VR China lediglich die Konventionen Nr. 100, Nr. 111, Nr. 138 und Nr. 182 ratifiziert. Zwar enthält die chinesische Arbeitsgesetzgebung wie auch das chinesische Gesetz gegen die Diskriminierung von Frauen Regelungen, die vermuten lassen, dass einige Kernnormen humaner Arbeit in der VR China wenigstens im Ansatz erfüllt wären. Zudem scheint es in der VR China ein wachsendes Problembewusstsein bezüglich der ökologischen und sozialen Arbeitsbedingungen zu geben und unter anderem ein neues Arbeitsvertragsgesetz versucht hier ab 1. Januar 2008 Abhilfe zu schaffen – dies zum Teil im offenen Widerspruch zur Lobbyarbeit amerikanischer und europäischer Konzerne gegen dieses neue Gesetz. Nach wie vor gibt es aber in China keine Vereinigungsfreiheit, keine freien Kollektivverhandlungen und kein gesetzlich geschütztes Streikrecht. Insbesondere die Situation von Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeitern in der Textilbranche zeigt zudem, dass die ökonomische Praxis oft von gesetzlichen Regelungen nicht berührt wird.

Umso wichtiger ist es daher, auch unterhalb der Ebene gesetzlicher Veränderungen konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung humaner Arbeitsbedingungen in China anzugehen. So zielt z. B. der Ansatz der Organisation Social Accountability International und deren Regelwerk SA 8000 darauf ab, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zumindest auf betrieblicher Ebene, etwa bei Töchtern und Zulieferern westlicher Konzerne, durch die Gründung betrieblicher Mitarbeitervertretungen zu ermöglichen.

Für Deutschland gibt in diesem Kontext durchaus Möglichkeiten der Einflussnahme insbesondere auch auf in China tätige oder einkaufende Multinationale Unternehmen mit relevanten Besitz- oder Marktanteilen in Deutschland. Entscheidend ist, dass politisch anerkannt wird, dass Importunternehmen aufgrund ihrer ökonomischen Macht die Hauptverantwortung für die Einhaltung grundlegender Arbeitsnormen auch bei Zulieferern haben und diese nicht einfach auf die Lieferanten abschieben dürfen.

Von den Importeuren unabhängige Einrichtungen müssen die Einhaltung dieser Normen kontrollieren können. Kontrollverfahren müssen sich auf die gesamte Lieferkette erstrecken, die Verfahren selbst und die durch sie erzielten Resultate müssen transparent gemacht werden. Beschäftigte, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Gruppen müssen sich über Arbeitsbedingungen bei solchen Kontrolleinrichtungen beschweren können.

Die Einfuhr von Waren, deren Lieferanten sich solcher Kontrollen entziehen oder bei denen gravierende Verstöße gegen Mindeststandards humaner Arbeitsbedingungen wiederholt festgestellt worden sind, muss bestraft, in besonders schweren Fällen auch verboten werden können.

Die Bundesrepublik Deutschland führt mit der Volksrepublik China einen Rechtsstaatsdialog. Da die VR China eine Reihe von Grundnormen humaner Arbeitsbedingungen bereits gesetzlich verankert hat, ist die tatsächlich defizitäre Situation insbesondere in der Textilindustrie zumindest teilweise auch auf die technische und rechtsstaatliche Qualität der chinesischen Gesetzgebung zurückführbar. Der Rechtsstaatsdialog mit der VR China stellt eine Möglichkeit dar, Vorschläge zu einer effektiveren Implementierung der Kernnormen humaner Arbeit in die ökonomische Praxis zu unterbreiten. Ebenso kann Deutschland sich im Rahmen der Europäischen Union dafür engagieren, den Menschenrechtsdialog zwischen der EU und der VR China für die Verbesserung der Situation in der Textilindustrie zu nutzen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. dem Bundestag ein Gesetz vorzulegen, das Folgendes regelt:
  - a) die Schaffung einer Einrichtung, die die Einhaltung der grundlegendsten Arbeitsnormen bei der gesamten Lieferkette von in Deutschland tätigen Importunternehmen auf transparente und partizipative Weise kontrollieren kann,
  - b) die Ausstattung einer solchen Einrichtung mit angemessenen materiellen Mitteln,
  - c) dass angemessene Sanktionen gegenüber in Deutschland tätigen Importunternehmen für den Fall zum Einsatz kommen, dass sich Lieferanten einer Kontrolle von Arbeitsbedingungen entziehen bzw. gravierende Verletzungen von Kernnormen wiederholt festgestellt werden;
2. im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes sowie bei der anstehenden Vergaberechtsreform die Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen verbindlich zu verankern;
3. im Rahmen des Rechtsstaatsdialogs mit der VR China stärker Vorschläge zu unterbreiten, wie Kernnormen humanen Arbeitens effektiv in die ökonomische Praxis implementiert werden können;
4. gegenüber den anderen Staaten der Europäischen Union nachdrücklich dafür einzusetzen, dass die effektive Implementierung der Kernnormen humanen Arbeitens in die ökonomische Praxis zu einem wichtigen Thema auch des Menschenrechtsdialogs zwischen der EU und VR China wird.

Berlin, den 25. April 2008

**Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion**

