



## **Gesprächsleitfaden für Unternehmensgespräche über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation entlang der Zuliefererkette**

### **Präambel**

Das Bremische Vergabegesetz vom 24.11.2009 verpflichtet öffentliche Auftraggeber in Bremen darauf, in Ausschreibungen die Einhaltung der Kernarbeitsnormen Internationalen Arbeitsorganisation (IAO oder ILO) zu fordern. Diese Pflicht wird konkretisiert durch die Bremische Kernarbeitsnormenverordnung (BremKernV) vom 17.5.2011.

Die Umsetzung dieser rechtlichen Vorgaben kann aber nur funktionieren, wenn entsprechende sozial verantwortlich hergestellte Produkte auf dem Markt angeboten werden. Potentielle Bieter und Bieterinnen müssen deshalb frühzeitig über die im Zusammenhang mit der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen stehenden neuen Anforderungen informiert werden. Dafür haben einzelne Beschaffungsstellen Ende 2011 mit Unternehmensdialogen begonnen:.

Potentielle Bieter werden vor einer Ausschreibung zum Dialog geladen, um ihnen die Ausschreibungsbedingungen inklusive der sozialen Anforderungen zu erläutern. Für diese Dialoge wurde der vorliegende Gesprächsleitfaden entwickelt.

Der Gesprächsleitfaden wurde im Rahmen des von der Europäischen Union geförderten Landmark-Projektes in Zusammenarbeit von Mitarbeitenden der Senatorin für Finanzen, Immobilien Bremen und dem Bremer entwicklungspolitischen Netzwerk entwickelt. Ziel des Landmark-Projektes, in dem mehrere europäische Kommunen und NGOs zusammenarbeiten, ist die Förderung und Etablierung sozial-verantwortlicher Beschaffung in Europa.

## **Zum Gebrauch des Gesprächsleitfadens**

Der Leitfaden dient dazu, den Unternehmensdialog zu strukturieren und den Interviewer/die Interviewerin dazu zu befähigen, sachgerechte Fragen zu stellen, auch wenn diese/r kein/e Experte/Expertin ist. Die Fragen dienen dabei lediglich als Orientierung.

Am Anfang des Gespräches sollte es eine kurze Einführung geben, weshalb das Gespräch stattfindet. Dabei ist es hilfreich, wenn auf bestehende Gesetze und Verordnungen hingewiesen werden kann, die als Grundlage dienen. Sollte es spezielle Vorgaben geben, die grundsätzlich in einem Vergabeverfahren in Bezug auf die Einhaltung von Sozialstandards zu beachten sind, sollte hier ebenfalls kurz darauf eingegangen werden (z.B. welche Nachweise anerkannt werden bzw. wann und wie diese zu erbringen sind).

Nach dieser Einleitung sollte dem Unternehmen die Gelegenheit gegeben werden, sich kurz vorzustellen. Aus der Sicht eines Unternehmens ist ein Unternehmensdialog ein Verkaufsgespräch und der Gesprächspartner/die Gesprächspartnerin ein/e potentielle/r Kunde/in.

Bezüglich des Fragenkataloges ist es empfehlenswert, sich anhand der vorgegebenen Kategorien zu orientieren. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass das Gespräch nicht zu einer sturen „Frage-Antwort-Übung“ wird. Es könnte sonst passieren, dass eine Art „Verhör-situation“ entsteht, die sich negativ auf die Gesprächsatmosphäre auswirkt. Besser ist es, wenn große Teile des Gesprächs frei verlaufen und kurze Zwischenfragen gestellt werden, um zu bestimmten Punkten eine präzisere Antwort zu erhalten. Dies bedeutet auch, dass nicht jede Frage des Leitfadens unbedingt zu stellen ist.

Sollten am Ende des Gesprächs noch wichtige Fragen offen geblieben sein, sei es aus Zeitmangel oder weil die betreffende Person nicht über die nötigen Informationen verfügt, so können diese im Nachhinein auch noch schriftlich beantwortet werden. Empfehlenswert ist es, die betreffenden Fragen noch einmal zusammenzufassen und schriftlich nachzureichen.

Es könne uU auch empfehlenswert sein, den Gesprächsleitfaden dem Unternehmen bereits vorab zur Vorbereitung auf den Unternehmensdialog zu schicken.

## Gesprächsleitfaden für produktbezogene Unternehmensdialoge

### A) Allgemein

*Die Fragen der Kategorie „Allgemein“ dienen dazu, einen Überblick über das Unternehmen zu bekommen. Vor allem das Wissen über Produktionsländer und Unterauftragnehmer können wichtige Informationen darstellen.*

- Unter welche Kategorie fällt Ihr Unternehmen? Hersteller/Produzent, Großhändler/Wiederverkäufer, etc.
- Hat Ihr Unternehmen einen Manager/eine Managerin, der/die für die Überprüfung der Einhaltung sozialer und ethischer Standards für das Produkt XY zuständig ist?
- In welchem Land wird das Produkt XY hergestellt?
- Findet die Produktion des Produktes XY ausschließlich in eigenen Produktionsstätten statt?  
Wenn nein, ...
  - ... wo noch?
- Vergeben Sie Aufträge an Unterauftragnehmer?
  - Wenn ja, weiß Ihr Unternehmen wo genau die vertraglich vereinbarten Produkte/Waren produziert werden?
  -

### B) Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO oder ILO)

*Die Fragen der Kategorie „IAO-Kernarbeitsnormen“ dienen dazu herauszufinden, ob das Thema durch das Unternehmen bereits aufgegriffen wurde. Ziel ist es, einen groben Überblick zu bekommen, inwieweit das Thema verankert ist und wie detailliert sich damit auseinandergesetzt wurde.*

- Werden bei der Produktion des Produktes XY die IAO-Kernarbeitsnormen eingehalten?<sup>1</sup>
  - Wenn ja,
    - ... werden alle IAO-Kernarbeitsnormen eingehalten oder gibt es Einschränkungen? Falls es Einschränkungen gibt, benennen Sie diese bitte.
    - ... gilt dies für die gesamte Lieferkette inklusive Vorprodukte?

---

<sup>1</sup> Im wesentlichen: keine Zwangsarbeit, keine Kinderarbeit, keine Diskriminierung, Gleichbehandlung der Geschlechter, Vereinigungsfreiheit, keine Ungleichbehandlung, die mit dem Vereinigungsrecht in Zusammenhang steht

- Unterstützen Sie aktiv die Gründung von Interessensvertretungen der Arbeiter/innen in den Produktionsstätten des Produktes XY?
- Gibt es in den Unternehmen Ihrer Zulieferer für das Produkt XY Interessensvertretungen von Arbeiter/innen? Wenn ja, bei wie viel Prozent der Unternehmen?
- Versucht Ihr Unternehmen aktiv die Diskriminierung von Interessensvertretungen bei der Produktion des Produktes XY zu verhindern? Bitte beschreiben Sie die Maßnahmen.

### C) Belegbarkeit und Kontrolle

*Die Fragen der Kategorie „Belegbarkeit und Kontrolle“ dienen dazu herauszufinden, ob Nachweise über die Herkunft bzw. die Herstellung existieren. Insbesondere die Fragen nach unabhängigen Kontrollen sind hier zentral.*

- Wenn das Produkt XY den Werkstoff AB<sup>2</sup> enthält, können Sie die Herkunft und die weitere Verarbeitung des Werkstoffs belegen? Wenn ja, wie?
- Können Sie die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen für das Produkt XY belegen (z.B. durch Mitgliedschaft in einer Verifizierungsorganisation)?
  - Wenn ja,
    - ... von wem stammt der Beleg?
    - ... wie stehen Sie im Verhältnis zu dem Beleggeber?
    - ... wie wird die Einhaltung kontrolliert?
      - ➔ Durch angekündigte und/oder unangekündigte Kontrollen vor Ort? Wer führt ggf. diese Kontrollen durch?
      - ➔ Durch Inanspruchnahme lokaler Netzwerke aus Unternehmensverbänden, Gewerkschaften oder zivilgesellschaftlichen Organisationen?
      - ➔ Werden Befragungen anhand wissenschaftlich anerkannter Untersuchungsmethoden durchgeführt?
      - ➔ Werden die Arbeiter/innen auch außerhalb des Betriebs von unabhängigen Personen befragt?
      - ➔ Wie oft wird kontrolliert? (jedes Jahr, alle 2 bzw. 3 Jahre?)

---

<sup>2</sup> [Im Falle von Berufsbekleidung würde die Frage z.B. auf die Faser \(Baumwolle, Kunstfaser,...\) abzielen.](#)

## D) Lieferantenbeziehungen

*Die Fragen der Kategorie dienen dazu herauszufinden, ob das Thema IAO-Kernarbeitsnormen auch auf die Lieferantenbeziehungen angewendet wird. Je nach Unternehmen wird ein Großteil der Arbeit bereits durch Lieferanten übernommen.*

- Haben Sie ein routinemäßiges Verfahren, um bei bestehenden und neuen Lieferanten soziale und ethische Standards bei der Produktion des Produkts XY vertraglich festzuhalten?
- Hat Ihr Unternehmen festgestellt, wo Risiken in der Zulieferkette des Produktes XY entstehen können, so dass den ethischen Anforderungen der Kunden/Kundinnen entsprochen werden kann?
- Sind Ihre Lieferanten des Produktes bzw. für das Produkt XY über die IAO-Kernarbeitsnormen informiert?
- Ist die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen in Bezug auf das Produkt XY auch Teil der Verträge mit Ihren Lieferanten?
- Welche Maßnahmen führen Sie durch, um die Arbeitsstandards bei Ihren Lieferanten des Produkts XY zu verbessern, bzw. gibt es Maßnahmen, um potentielle Probleme in den Lieferantenbeziehungen zu überwinden?

## E) Transparenz

*Die Fragen der Kategorie „Transparenz“ dienen dazu herauszufinden, ob das Unternehmen bereit ist, Informationen zur Lieferkette zu veröffentlichen. Dabei ist zu unterscheiden, ob diese Bereitschaft grundsätzlich gilt oder ob die Angaben nur dem Auftraggeber/der Auftraggeberin bekannt gegeben werden.*

- Wären Sie bereit, die gesamte Lieferkette des Produktes XY dem Auftraggeber/der Auftraggeberin offen zu legen?
- Dürfte dieser die Angaben veröffentlichen?

### Anmerkungen:

Im Falle einer konkreten Auftragsanbahnung besteht eine Auskunftsverpflichtung aufgrund § 3 Abs 5. Satz 2 BremKernV.

Im Rahmen der Angebotsabgabe hat der Bieter ferner zu erklären, dass er Informationen über die Gewinnung der Rohstoffe und die Herstellung der Ware sowie eine Liste der hieran beteiligten Unternehmen auf Verlangen unverzüglich vorlegt, dass er sich regelmäßig über die Arbeitsbedingungen bei der Gewinnung und/oder der Herstellung der Ware informiert und über die Art und Weise der Informationsbeschaffung auf Anforderung unverzüglich weitere Informationen zur Verfügung stellt.

Im Auftragsfalle wird der Auftragnehmer außerdem aufgrund § 5 Abs. 3 BremKernV verpflichtet, vollständige, aktuelle und prüffähige Unterlagen über die Herkunftsländer der von ihm gelieferten Waren bereitzuhalten und dem Auftraggeber auf Anforderung zur Verfügung zu stellen. Auf Verlangen sind diese in einer deutschen Übersetzung vorzulegen.

## **Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)**

### **Übereinkommen 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit**

Die das Übereinkommen ratifizierenden Mitglieder verpflichten sich zur baldestmöglichen Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit, wobei Militärdienstleistungen und Arbeiten im Rahmen der üblichen Bürgerpflichten von vorneherein nicht als Zwangs- oder Pflichtarbeit gelten. Im Übrigen wird die Zwangs- und Pflichtarbeit bis zu ihrer völligen Abschaffung bestimmten Bedingungen unterworfen. Vollständig unzulässig ist die Zwangs- oder Pflichtarbeit zum Vorteil Privater, insbesondere auch, wenn die Privaten mit aus Zwangs- oder Pflichtarbeit gewonnenen Erzeugnissen Handel treiben wollen. Zulässige Zwangs- oder Pflichtarbeit muss zu den für entsprechende Arbeitsleistungen geltenden Sätzen in Geld vergütet werden.

### **Übereinkommen 87: über die Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes**

Betrifft die Gewährleistung des Rechts der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Bildung von Vereinigungen ohne vorherige Genehmigung. Diese Organisationen müssen das Recht haben sich Satzungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen und sich zu Verbänden und Zentralverbänden zusammenzuschließen.

### **Übereinkommen 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen**

Ergänzt Übereinkommen 87. Es fordert den Schutz der Arbeitnehmer vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht. Hierunter werden insbesondere Handlungen begriffen, die die Beschäftigung eines Arbeitnehmers von der Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft abhängig machen oder die Entlassung eines Arbeitnehmers wegen der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder wegen einer gewerkschaftlichen Betätigung betreffen. Die Möglichkeit zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zwischen Arbeitgebern oder Organisationen von Arbeitgebern und Organisationen von Arbeitnehmern zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen soll gefördert werden.

### **Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit**

Das Übereinkommen verpflichtet dazu, die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit zu fördern und nach Möglichkeit sicherzustellen.

### **Übereinkommen 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit**

Das Übereinkommen 105 ergänzt das Übereinkommen 29. Es fügt hinzu, dass Zwangs- oder Pflichtarbeit nicht als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe ge-

genüber Personen mit missliebigen Ansichten, als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung, als Maßnahme der Arbeitsdisziplin, als Strafe für die Teilnahme an Streiks oder als Maßnahme rassischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung verwendet werden darf.

### **Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf**

„Diskriminierung“ im Sinne des Übereinkommens 111 ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft sowie jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung – sofern sie von dem betreffenden Staat festgelegt worden ist –, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

Die durch das Übereinkommen gebundenen Staaten sind verpflichtet, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln auf die Ausschaltung jeglicher Diskriminierung hinzuwirken.

### **Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung**

Zielrichtung des Übereinkommens 138 ist die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und die schrittweise Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit bis auf einen Stand, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist. Die unterste Grenze für wenig entwickelte Staaten liegt bei 14 Jahren, sonst bei 15 Jahren, für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit gefährdende Beschäftigungen bei 18 Jahren. Von diesen Grundsätzen sind beträchtliche Abweichungen zugelassen, zum einen für wenig entwickelte Staaten, zum anderen für mindestens 14 Jahre alte Personen zu Ausbildungszwecken und schließlich für 13 bis 15 Jahre alte Personen, die leichte Arbeiten ausführen, die Gesundheit, Entwicklung, Schulbesuch und berufliche Ausbildung nicht beeinträchtigen.

### **Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit**

Die jüngste IAO-Kernarbeitsnorm ergänzt das Übereinkommen 138 und erfasst alle Personen unter 18 Jahren (Kinder). Die das Übereinkommen ratifizierenden Staaten haben sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verboten und beseitigt werden. Bei diesen schlimmsten Formen der Kinderarbeit handelt es sich um alle Formen der Sklaverei und sklavenähnlicher Praktiken (z. B. Verkauf von Kindern, Kinderhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit). Das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution oder zu pornographischen Zwecken oder zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere im Drogenhandel, und Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.



----

**Impressum:**

Verantwortlich:

Dr. Kirsten Wiese, Leiterin des Landmark-Projektes und Mitarbeiterin bei der Senatorin für Finanzen

Redaktion:

Gertraud Gauer-Süß, Christopher Duis, Thorsten Schmidt, Carsten Schulz und Dr. Kirsten Wiese

Bremen, den 17.12.2012

Kontakt:

Dr. Kirsten Wiese

Freie Hansestadt Bremen

Die Senatorin für Finanzen

Referat 01/ Landmark-Projekt

Rudolf-Hilferding-Platz 1

28195 Bremen

Tel.: +49 421 361 - 82307; Fax: +49 421 496 – 82307

E-Mail: [kirsten.wiese@finanzen.bremen.de](mailto:kirsten.wiese@finanzen.bremen.de)

Internet: <http://www.landmark-project.eu/de/home/>