
Monitoring und Verifizierung: Glossar

Für die Bekleidungs- und
Sportbekleidungsindustrie

Nina Ascoly und Ineke Zeldenrust



SOMO, Amsterdam
August 2003

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	3
Glossar „Monitoring und Verifizierung“	4
Anhang 1: Der Diskurs über die ausgewählten Begriffe	17
Anhang 2 : Verzeichnis der erklärten Begriffe mit ihrer englischen Entsprechung.....	21

Einführung

Das vorliegende Glossar erklärt die am häufigsten gebrauchten Begriffe aus dem aktuellen Gebiet des Monitoring und der Verifizierung von Arbeitsverhaltenskodizes in der Bekleidungs- und Sportbekleidungsindustrie. Dieses Glossar soll die Schlüsselkonzepte und Begriffe klar definieren und so zu einem besseren Verständnis der Problematik, zur Debatte sowie zu einer höheren Qualität des Monitoring und der Verifizierung beitragen. Wie wichtig es ist, die Unklarheiten um die Begriffe auszuräumen, das ist sowohl Neulingen auf diesem Gebiet als auch jenen bewusst, die sich seit Jahren mit der Problematik auseinandersetzen.

Da sich das Sachgebiet „Monitoring und Verifizierung“ dynamisch entwickelt, liegt es auf der Hand, dass sich die entsprechenden Begriffe ebenso entwickeln und verändern. Das wird im Anhang in einer Übersicht der gegenwärtigen Debatten über den Gebrauch von Begriffen wie z.B. Prüfung, Interessengruppen (engl.: audit, stakeholder) oder Verifizierung deutlich. Aus diesem Grund versteht sich dieses Begriffsverzeichnis als dynamisches, lebendes Dokument, das regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht werden muss.

Das Glossar wurde 2002-2003 von Nina Ascoly and Ineke Zeldenrust im Rahmen eines gemeinsamen Monitoring- und Verifizierungsprojektes verfasst, an dem das Center for Research on Multinational Corporations (SOMO), die Clean Clothes Campaign (CCC), die Ethical Trading Initiative (ETI) und die Fair Wear Foundation (FWF) beteiligt waren. Eine Vielzahl nützlicher Hinweise von anderen Organisationen und Individuen fanden bereits ihren Niederschlag. Ab Oktober 2003 sind Übersetzungen des Glossars ins Spanische, Französische und Deutsche verfügbar. Die Europäische Kommission (DG „Beschäftigung und Soziales“) leistete die finanzielle Unterstützung.

Wir hoffen, dass sich das Glossar als hilfreich erweist, und freuen uns über Ihre Kommentare und Hinweise, die Sie bitte an die folgende Adresse senden:
terminologyguide@somo.nl.

Die Übersetzung ins Deutsche besorgte Regina Barendt (unter Mitarbeit von Bettina Musiolek).

Glossar „Monitoring und Verifizierung“

Agent: Eine Person oder Firma, die für eine andere und/oder im Namen einer anderen Geschäfte tätigt. Markenunternehmen der Bekleidungsindustrie vergeben die Produktionsaufträge für Bekleidung oft nicht selbst, sondern über Agenten, die diese an die eigentlichen Lieferanten vergeben. Siehe auch unter **Einkaufsbüro**.

Anbieter: Eine Person bzw. ein Unternehmen, die/das einem anderen Unternehmen Waren liefert oder verkauft.

Arbeitsinspektion: Eine (öffentliche) Verwaltung mit regulär angestellten, manchmal berufenen Inspektoren, deren Aufgabe es ist, die Arbeitsbedingungen zu prüfen und die gesetzlichen Normen durchzusetzen.

Arbeitsnormen: Die für die Arbeitsbedingungen (hier: in der Bekleidungsindustrie) gültigen Normen und Prinzipien. Die von der Clean Clothes Campaign (CCC) vertretenen Normen, die ebenfalls als Grundlage jener Monitoring- und Verifizierungsinitiativen dienen, in denen die CCC aktiv mitwirkt, beruhen auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und umfassen die Vereinigungsfreiheit, das Recht Kollektivverhandlungen zu führen, das Verbot von Zwangsarbeit einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit, das Verbot von Kinderarbeit und von Diskriminierung; weitere Normen betreffen die maximal zulässige Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Zahlung existenzsichernder Erwerbseinkommen und die Beschäftigungssicherheit.

Arbeitsverhaltenskodex: Eine Reihe von Normen, Regeln oder Leitlinien für ethisches Verhalten. Bezogen auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspraktiken in der Bekleidungsindustrie sind Verhaltenskodizes (auch „Arbeitsverhaltenskodex“, „Charta“ oder „Leitlinien“) entworfen worden, die **Arbeitsnormen** oder deren Anwendungserfordernisse angeben, die ein Unternehmen für die Arbeitsplätze als gültig erklärt, an denen seine Bekleidung hergestellt wird. Siehe auch **Modellverhaltenskodex** und **Multilaterale Initiative von Interessengruppen/ Multistakeholder Initiative**.

Auftrag: Eine Vereinbarung (Vertrag, meist in schriftlicher Form) zwischen zwei und mehr Parteien (z.B. Abnehmer bzw. Einkäufer und Anbieter bzw. Hersteller, Firmen und ArbeiterInnen), in der festgelegt ist, was, auf welche Weise und in welchem Zeitraum getan werden soll.

Bekleidungsherstellung: Die Herstellung von Kleidungsstücken, die von der Textil- oder Garnherstellung unterschieden wird. Gemeint sind alle Verfahren der Weiterverarbeitung von Stoffen. Historisch entwickelte sich die Textil- und Bekleidungsbranche in einer horizontalen Struktur, in der sich einerseits die Textilherstellung und andererseits die Bekleidungsherstellung abgrenzen lassen. Die textile Kette beginnt mit der Produktion der künstlichen und natürlichen textilen Fasern, die zu Garnen verarbeitet werden, die wiederum an Webereien und Strickereien verkauft werden. Das Gewebe oder die Maschenwaren geht an **Textilveredler** und von dort an **Bekleidungshersteller**. Der Ausdruck „vom Schaf in den Shop“ bezieht sich auf Bekleidungsproduktion, die bei der Textil- oder Garnproduktion einsetzt. Die Phasen der Textil- und Bekleidungsfertigung können vollkommen integriert vonstatten gehen, d.h. dass ein Unternehmen alle Operationen ausführt. In der Praxis können Produktionsstätten von Bekleidung - bei Herstellern, Zulieferern oder Unterauftragnehmern - mehr oder weniger in die Textilindustrie integriert sein. Das hängt von der hergestellten Ware, der Region und der historischen Entwicklung ab. So kann etwa die Veredelung oder das Stricken auch in der Nähfabrik selbst stattfinden. Zwar beziehen sich die meisten **Kodizes** ausdrücklich auf die Bekleidungsindustrie, doch in der Praxis wäre es merkwürdig, bei der Prüfung eines Herstellers dessen Färberei auszulassen, wenn sie sich auf dem gleichen Gelände befindet.

Beschaffen: Einen Hersteller oder Lieferanten für Produkte (hier: Bekleidung bestimmter Spezifikation bzw. Ausgangsstoffe für deren Herstellung) aussuchen.

Beschwerde: Klagen wegen Nichteinhaltung der in einem Kodex enthaltenen Arbeitsnormen. Die Clean Clothes Campaign (CCC) vertritt die Auffassung, dass **Beschwerdemechanismen** (bzw. **Beschwerdeverfahren**) ein fester Bestandteil eines vollständigen Systems zur Überwachung (Monitoring) und Verifizierung der Einhaltung eines Kodexes sein sollten, damit Beschwerden von Beschäftigten, Gewerkschaften oder NRO berücksichtigt werden können. Solche Mechanismen können unterschiedlicher Gestalt sein - in Abhängigkeit davon, von wem die Beschwerde kommt (ArbeiterInnen oder Organisationen) und an wen sie gerichtet ist (Arbeitgeber, internationales Unternehmen oder Initiative). Ursprünglich betrachtete die CCC Beschwerdemechanismen als „Zweitspur-Monitoring“, wobei die „erste Spur“ unangemeldete Betriebsprüfungen, Befragungen von ArbeiterInnen außerhalb des Betriebs u.a. Aspekte des Monitorings waren.

Bewerten: Einen Wert, eine Bedeutung oder einen Umfang ermesen, beurteilen. Im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen werden die Begriffe „Risikobewertung“ und „Bedarfsbewertung“ gebraucht. Die ETI z.B. benutzt den Begriff „Bewertung“

für eine Schnellermittlung, ob in einem bestimmten Betrieb Verstöße gegen die Arbeitsrechte vorkommen oder nicht. Die Fair Labor Association (FLA) beschreibt mit dem Begriff "Risikobewertung" den Vorgang der Ermittlung derjenigen Lieferanten, die unabhängig und extern überwacht werden sollen.

Einhaltung: In Übereinstimmung oder Konformität mit etwas sein. Hier bedeutet der Begriff, dass die im Kodex beschriebenen Arbeitsnormen eingehalten werden. (Einen Kodex einhalten oder nicht einhalten bzw. Konformität/ Nichtkonformität)

Einkäufer: Eine Person, die für ein Unternehmen, z.B. eine **Markenfirma**, Waren einkauft. [Anm. der Übers.: Während im Deutschen die/der im Einkauf Beschäftigte EinkäuferIn heißt, benennt das Englische Wort „buyer“ mitunter neben der Person auch die gesamte Firma, die Waren beschafft, einkauft - z.B. „Nike is one of the buyers at Factory X.“ Engl. für die beschaffende, einkaufende Firma auch: „sourcing company“].

Einkaufsbüro: Ein Geschäft, das ausländische Lieferanten/ Hersteller aussucht und prüft, mit Lieferanten/ Herstellern verhandelt und oft auch die Produktqualität und die Einhaltung anderer Anforderungen kontrolliert. Mitunter organisieren diese ebenfalls den Ankauf von Ausgangsmaterialien. In dem Zusammenhang wird auch von „Beschaffung“ bzw. „Sourcing“ gesprochen. Einkaufsbüros (auch „Einkaufsmakler“) werden mitunter von Unternehmen genutzt, die im Ausland keine große Präsenz aufbauen (z.B. Firmen ohne Einkaufsbüros außerhalb ihres Heimatlandes), aber auch zusätzlich zu dem eigenen Einkaufspersonal des Unternehmens. Eine **Einkaufsagentur** erfüllt die gleichen Funktionen wie ein Einkaufsbüro, nur in einem größeren Umfang.

Einzelhändler: Unternehmen, die sich vorwiegend mit dem Verkauf (Absatz) von Produkten (hier: Bekleidung) an Verbraucher, mit Distribution und Absatzförderung befassen. Dazu zählen Warenhäuser, Massenartikler, Fachgeschäfte, Handelsketten, Discounter, Firmenläden und Versandhäuser. Manche Handelshäuser, die eigene Hausmarken anbieten, gehen über ihre traditionelle Rolle als Vermarkter hinaus und betreiben eigene Produktentwicklung (Design) und Beschaffung.

Ethischer Handel: Eine Form von Handel, bei der das Handelshaus, die Markenfirma bzw. die große Herstellerfirma (also das beschaffende, einkaufende Unternehmen) ein bestimmtes Maß an Verantwortung für die Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in jedem Glied der Lieferkette übernimmt. Das schließt die Verantwortung für die Auswirkungen ihrer Geschäftspolitik und -praktiken

(Liefertermine, Preisbildung, Auftragsvergabe und -abwicklung u.a.) auf die Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Lieferkette ein. Auch bezeichnet als **ethische Beschaffung** und **ethischer Einkauf**.

Existenzsicherndes Erwerbseinkommen: Ein Erwerbseinkommen, das die Grundbedürfnisse abdeckt, d.h. Unterkunft, Strom, Ernährung, sauberes Trinkwasser, Kleidung, Gesundheit, Bildung, Kinderbetreuung, Transport und Rücklagen, und außerdem ein angemessenes Zusatzeinkommen und den Unterhalt abhängiger Familienmitglieder ermöglicht. Bei der Ermittlung eines existenzsichernden Erwerbseinkommens gibt es zwei hauptsächliche Ansätze: den einfacheren „Formelansatz“ und den „Verhandlungsansatz“. Bei dem ersteren wird die entsprechende Summe mittels einer Formel ermittelt, in die Angaben über die durchschnittliche Haushaltsgröße, die Lebenshaltungskosten für Grundbedürfnisse und Rücklagen pro Person einfließen, oder aber es wird ein gewisser Prozentsatz des Landesdurchschnittslohnes berechnet. Bei dem zweiten werden die ArbeiterInnen konsultiert, so dass die Lebensverhältnisse vor Ort sehr genau berücksichtigt werden können. Dieser Ansatz ist jedoch problematisch, wenn Gewerkschaften schwach bzw. unterdrückt sind.

Fairer Handel: Eine Form von Handel, die speziell darauf abzielt, die Lage kleiner, benachteiligter ProduzentInnen oder ArbeiterInnen in den Entwicklungsländern zu verbessern, indem diese unterstützt, langfristige Geschäftsbeziehungen mit ausländischen Abnehmern aufgebaut und, falls notwendig, Preise über dem Weltmarktniveau gezahlt werden. In den ArbeitgeberInnen - ArbeitnehmerInnen - Verhältnissen bemüht sich die Fairhandelsbewegung immer stärker, die gleichen Arbeitsnormen umzusetzen wie im **ethischen Handel**.

Die Begriffe „fairer“ und „ethischer Handel“ geben oft Anlass zu Verwechslungen. Beim ethischen Handel geht es um die Einhaltung von Mindeststandards in Bezug auf die Arbeits- und Menschenrechte sowie den Umweltschutz, und zwar bei der Herstellung der gesamten Produktpalette. Demgegenüber konzentriert sich der faire Handel direkt auf bestimmte ProduzentInnen im Süden, um solche Handelsbedingungen zu gewährleisten, die es ihnen erlauben, nachhaltig zu wirtschaften.

Gewerkschaft: Es gibt Gewerkschaftsorganisationen, deren Mitglieder ArbeiterInnen, und solche, deren Mitglieder selbst Gewerkschaften sind. Im ersten Fall besteht das Hauptanliegen der Gewerkschaften in der Vertretung von ArbeitnehmerInnen z.B. in Kollektivverhandlungen mit Arbeitgebern. Sie sind meist national in Branchen- oder Berufsverbänden oder als Betriebsgewerkschaften organisiert. Im zweiten Fall handelt es sich um eine Gruppe von Gewerkschaften,

die, insofern sie auf nationaler Ebene agieren, Gewerkschaftszentren genannt werden (z.B. TUC in Großbritannien, DGB in Deutschland). Internationale Gewerkschaftsföderationen haben die vorgenannten Gewerkschaften als Mitglieder und werden internationale Berufssekretariate genannt. Beispiele für solche internationalen Organisationen, die die letztgenannte Art von gewerkschaftlichen Organisationen als Mitglieder haben, sind der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG), der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und TUAC, der Gewerkschaftsbeirat der OECD. Das sind Organisationen, denen sich nationale Gewerkschaftszentren angeschlossen haben.

Hersteller: Unternehmen der Bekleidungsindustrie, die im Design, Zuschneiden, Nähen, Finishen und Verpacken tätig sind. Kunden sind u.a. Einzelhändler, Massenartikler, Markenfirmen oder deren Agenten, Einkaufsbüros, Importeure usw.. Im Allgemeinen übernehmen die Hersteller die Beschaffung des Ausgangsmaterials (Stoffe, Garne, Accessoires) selbst. Möglich ist auch, dass das Einkaufsbüro dies tut. Etliche regionale Handelsabkommen machen es für die Auftraggeber lukrativer, wenn sie die Materialien mitliefern. Das ist z.B. in Osteuropa der Fall auf Grund der Passiven Lohnveredelung (PLV). In Nordamerika begünstigt das NAFTA solche Länder, in denen importierte Stoffe zu Kleidung zusammengenäht werden. Hersteller sind mit Lieferanten vergleichbar. Häufig nehmen größere Hersteller wiederum eine Vielzahl von Unterauftragnehmern im In- und Ausland unter Vertrag. Einige Hersteller haben eine vertikale Struktur, d.h. sie fertigen von den Textilien bis zur Konfektion und verkaufen sie mitunter in eigenen Firmenläden.

Industrieverband: Eine Organisation, die die Interessen mehrerer Unternehmen bzw. einer gesamten Branche vertritt, z.B. die Weltföderation der Sportwarenindustrie oder der Europäische Textilindustrieverband. Derartige Verbände sind im Allgemeinen nicht prädestiniert, ihren Mitgliedern irgendwelche Pflichten aufzuerlegen wie etwa Regeln, Verhaltenskodizes oder Gesetze zu befolgen.

Inspektion: Eine Inspektion ist der Besuch eines Arbeitsplatzes (Betrieb, Fabrik, Werkstatt o.ä.) mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspraktiken zu beobachten um herauszufinden, ob der Arbeitsverhaltenskodex umgesetzt wird. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass es sich nicht um eine andauernde, sondern einmalige kritische Prüfung handelt. Der Begriff „Inspektion“ wird teilweise synonym mit dem Begriff „Prüfung“ („Audit“) verwendet. Dennoch schließt eine Inspektion nicht immer eine Nachprüfung von Angaben wie bei einer Prüfung (einem Audit) ein. In anderen Herangehensweisen bildet die Inspektion nur eine

Teilaktivität innerhalb einer Prüfung, wie es z.B. in **Pilotprojekten** der Schweizer und Niederländischen CCC der Fall war.

Interessengruppe (Stakeholder): Jedwede Betroffene, Beteiligte oder Nutznießer unternehmerischen Handelns. Interessengruppen sind in unterschiedlichem Maße betroffen und sollten auch nicht gleichgestellt werden. Das anerkanntermaßen stärkste Interesse und Anrecht am ethischen Handel haben die ArbeiterInnen, deren Arbeitsbedingungen Gegenstand von Verhaltenskodizes sind.

Welche konkrete Rolle die ArbeiterInnen, NRO und Gewerkschaften, das Betriebsmanagement und die lokalen Behörden (z.B. die Arbeitsinspektionen) in den jeweiligen Herstellerländern (auch „lokale Interessengruppen“ genannt) im Monitoring- und Verifizierungsprozess spielen sollten, ist nach wie vor umstritten. Doch Interessengruppen sind nicht nur auf die Herstellerländer beschränkt. Vielmehr kommen in diesem Zusammenhang auch interessierte und betroffene Gruppen aus anderen Ländern hinzu, darunter Gewerkschaften, NRO, ArbeitgeberInnen, InvestorInnen, VerbraucherInnen und staatliche Behörden.

Die CCC betrachtet die Mitbestimmung und Einflußnahme von ArbeiterInnen, NRO und Gewerkschaften bei der Entscheidungsfindung dort, wo produziert wird, als maßgebliches Element eines guten Monitoring- und Verifizierungsprozesses.

Kleidung: Bekleidung einschließlich Accessoires (wie Gürtel, Knöpfe, Schnallen), Hüte, Handschuhe, Pelze usw. - alles, was man tragen kann.

Korrekturmaßnahme: Eine Handlung mit dem Ziel, die **Nichteinhaltung** (auch: **Nichtkonformität**) der Arbeitsnormen zu überwinden (Abhilfemaßnahmen). Solche Handlungen sollten systematischer Art sein, damit die **Einhaltung** (bzw. **Konformität**) mit den Arbeitsnormen gewährleistet ist und bleibt. Ein **Korrekturmaßnahmeplan** stellt ein Programm des Ablaufs von Handlungen dar, um Kodex-Verletzungen einzustellen. Wichtig ist, wer ihn aufstellt, wer daran mitarbeitet und wer ihn beschließt. Weitere wichtige Faktoren sind: der Zeitplan der Korrekturmaßnahmen und wer dafür die Verantwortung trägt, die Umsetzung und Nacharbeit inbegriffen (d.h. Monitoring und Prüfung, ob die Maßnahmen den vorgeschriebenen Handlungen entsprechen).

Lieferanten (auch: Zulieferer, öst.: Kontrahenten): Firmen, die Bekleidung zuschneiden, nähen, finishen und verpacken. Sie entwickeln und gestalten das Produkt nicht. Auch **Anbieter** genannt. Ansonsten erfüllen sie die gleichen Funktionen wie Hersteller und **Unterauftragnehmer**. Üblicher Weise werden in der Unterauftragsvergabekette diejenigen Firmen „Lieferanten“ genannt, die in der ersten Stufe sind, während die anderen weiter unten als Unterauftragnehmer,

Unter-Unterauftragnehmer usw. bezeichnet werden. Die Bezeichnung „Auftragnehmer“ wird seltener als Synonym für „Lieferant“ verwendet.

Lieferkette: Das Netzwerk von Betrieben, in denen Rohmaterialien beschafft, zu Zwischenprodukten umgewandelt und Fertigerzeugnisse hergestellt werden, die schließlich über ein Distributionssystem zum Verbraucher gelangen. Für die Zwecke des Kodex-Monitoring und der Verifizierung endet die Lieferkette der Bekleidungsindustrie dort, wo die Fertigung zu Ende ist. Zwar ist die Beschaffung der Materialien durch Hersteller bzw. Lieferanten miteinbezogen, nicht jedoch die Herstellung der Textilien, des Garns, der Fasern oder Accessoires wie Reißverschlüsse und Knöpfe. In Bezug auf die Sportschuhindustrie gilt gleichermaßen: die Herstellung der Komponenten wird ausgeschlossen. Manche lehnen die Bezeichnung „Kette“ ab, weil es sich dabei nicht um lineare Beziehungen handelt, und bevorzugen „Liefernetzwerk“.

Lizenznehmer: Hier: Ein Hersteller bzw. Lieferant, der kraft eines privatrechtlichen Lizenzvertrages Bekleidung oder Sportbekleidung mit einem Markennamen herstellt, meist unter bestimmten Qualitätsauflagen. Händler oder Markenfirmen können auch selbst Lizenznehmer zur Produktion anderer Marken sein. In diesem System können sowohl Lizenzeigentümer Produkte bei ihren lizenzierten Betrieben bestellen; als auch Einkäufer anderer Unternehmen (meist Einzelhändler).

Managementsystem: Alle Organisationsstrukturen, Verfahren, Prozesse und Mittel, die der einwandfreien Umsetzung der Unternehmenspolitik dienen. In Bezug auf Monitoring und Verifizierung haben Managementsysteme zweierlei Aufgaben. Einerseits haben sie zu gewährleisten, dass die im Verhaltenskodex aufgeführten Arbeitsnormen praktisch umgesetzt und überwacht werden, andererseits müssen sie das Tagesgeschäft realisieren, wobei ebenfalls bestimmte Vorgaben, z.B. Anforderungen an Preise oder Liefertermine, zu erfüllen sind.

Markenfirmen: Unternehmen im Besitz einer oder mehrerer Markennamen. Markenfirmen in der Bekleidungsindustrie sind in der Produktvermarktung und manchmal auch im Design tätig. Meistens vergeben sie Aufträge (**Beschaffung**) an **Hersteller** (bzw. **Lieferanten**, **Anbieter** oder **Unterauftragnehmer**), die ihrerseits die eigentliche Produktion der Kleidung übernehmen. Einzelne Markenfirmen wie z.B. Levi Strauss haben eigene Herstellerbetriebe für Schlüsselprodukte. Markenfirmen können auch große **Einzelhändler** wie z.B. Warenhausketten sein oder sie betreiben ein paar einzelne Geschäfte an marktwichtigen Standorten (z.B. Nike).

Markenname (oder: Marke): Ein Wort, Name o.a., mit Hilfe dessen ein Unternehmen sein Produkt oder seine Dienstleistung identifizierbar macht. Meist als Warenzeichen (Handelsmarke) registriert.

Modellverhaltenskodex: Ein Kodex, der bestimmte wegweisende Standards für andere Kodizes setzt, z.B. die Einhaltung von IAO-Standards, und der einer überhandnehmenden Vervielfachung von Verhaltenskodizes vorbeugen soll. Modellkodizes sind gewöhnlich von NRO und Gewerkschaften (wie der CCC- und IBFG-Modellkodex) ausgearbeitet worden. Auch Industrieverbände haben Modellkodizes entwickelt.

Monitoring: Monitoring steht für Überwachung. In Bezug auf Arbeitsbedingungen wird dabei die Einhaltung von bestimmten Arbeitsnormen im konkreten Arbeitsalltag kontrolliert, und zwar durch eine oder mehrere Personen, die sich zu diesem Zweck regelmäßig bzw. häufig vor Ort aufhalten und ungehinderten Zugang zu den Beschäftigten und Führungskräften haben. Unter „häufig“ ist ausreichend oft zu verstehen, um Abweichungen von den Standards feststellen zu können. Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhaltenskodex geht es um die Beobachtung der im Geltungsbereich des Kodex befindlichen Arbeitsplätze, um zu erkennen, ob die Regelungen des Kodex beachtet und umgesetzt werden. Demgegenüber stellen „Inspektionen“ oder „Prüfungen“ („Audits“) keine andauernden oder wiederholten Handlungen dar.

Arbeitsplatz-Monitoring kann durch folgende Akteure erfolgen: 1. speziell dazu beauftragte Führungskräfte, die sich dauerhaft oder häufig an dem entsprechenden Arbeitsplatz aufhalten; 2. an dem betreffenden Arbeitsplatz Beschäftigte (evtl. GewerkschaftsvertreterInnen) mit einem speziellen Monitoringauftrag; 3. VertreterInnen nationaler oder kommunaler Behörden, befugt, den entsprechenden Arbeitsplatz durch dauerhafte oder häufige Präsenz zu überwachen; 4. speziell mit Überwachungsaufgaben betraute VertreterInnen der Markenfirma oder des Einzelhändlers (MitarbeiterInnen der Firma bzw. unter Vertrag genommene ortskundige Personen oder MitarbeiterInnen kommerzieller Auditunternehmen); 5. zivilgesellschaftliche Organisation wie z.B. die mittelamerikanischen „Monitoring-NRO“.

Die Begriffe „Erst-“, „Zweit-“ und „Dritt-Parteien-Monitoring“ („first“, „second“, „third party monitoring“) haben immer wieder zu Irritationen geführt. Meist betrachten die Wirtschaftsunternehmen sich selbst als erste, die Lieferanten als zweite und den Monitor/ Beobachter als dritte Partei. Siehe auch: **Zertifizierung, externes Monitoring, internes/unternehmenseigenes Monitoring, unabhängiges Monitoring.**

Internes Monitoring oder unternehmenseigenes Monitoring: Verfahren und praktische Schritte, die ein Unternehmen (bzw. die von ihm Beauftragten) anwendet um festzustellen, ob die Arbeitsnormen am Arbeitsplatz umgesetzt und dauerhaft überwacht werden. Bemühungen solcher Art beinhalten die Schulung von Beschäftigten, die Unterweisung von Einkäufern sowie die Einführung angemessener Maßnahmen, wenn Verstöße gegen den Kodex auftreten. Siehe auch: **Monitoring, externes Monitoring, unabhängiges Monitoring.**

Externes Monitoring: Teilweise entspricht dieser Begriff dem, was die CCC heute als Verifizierung bezeichnet, manchmal wird er jedoch auch für das Monitoring durch vom Unternehmen beauftragte, aber nicht angestellte Personen verwendet. Dabei handelt es sich eher um unternehmenseigenes Monitoring. Siehe auch: **Monitoring, internes Monitoring, unabhängiges Monitoring und Verifizierung.**

Unabhängiges Monitoring: Der Begriff hat mittlerweile mehrere Bedeutungen angenommen. Die Clean Clothes Campaign bezeichnete damit ursprünglich einen Prozess, bei dem eine unternehmensfremde bzw. unabhängige Organisation damit beauftragt ist zu kontrollieren, ob Monitoring und praktische Umsetzung eines Kodex wie vorgesehen ablaufen. In einem derartigen externen Gremium sollten verschiedene Interessengruppen (Akteure, Betroffene, Nutznießer) vertreten und die Beteiligung von ArbeiterInnen und deren Organisationen garantiert sein. In Mittelamerika dagegen verwenden spezialisierte **NRO** diesen Begriff zur Kennzeichnung ihrer Arbeitsplatz-Monitoring-Funktion als unabhängig von allen anderen involvierten Parteien wie Unternehmen oder **Gewerkschaften**. In den USA wiederum versteht die Fair Labor Association (FLA) unter unabhängigem, **externem Monitoring** den Prozess der Verifizierung der Kodexeinhaltung und der Bewertung der Arbeitsbedingungen. Das FLA-Monitoring von Systemen, Verfahrensweisen und Leistungsverhalten resultiert ebenfalls in Korrekturmaßnahmeplänen.

Die CCC und viele andere sind sich dessen bewusst, dass Monitoring als ständiger, permanenter Prozess niemals wirklich unabhängig sein kann, umso mehr als die Unternehmen zunehmend selbst in der Verantwortung für die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsnormen gesehen werden. Aus diesem Grund wird heute der Begriff „**Verifizierung**“ bevorzugt, mit dem ein Prozess bezeichnet wird, der nicht ständig, permanent abläuft und der die Kodexumsetzung und ihr Monitoring überprüft. Siehe auch unter: **Monitoring, Internes Monitoring/ unternehmenseigenes Monitoring, externes Monitoring.**

Multilaterale Interessengruppen-Initiative (Multi-Stakeholder Initiative): Ein Projekt, das verschiedene Interessengruppen zusammenbringt, um sich spezifischen

Problemlagen zu widmen, wie - in diesem Fall - dem Monitoring und der Verifizierung der Einhaltung von Verhaltenskodizes. Siehe auch: **Verhaltenskodex, unabhängige Verifizierung, Monitoring, Interessengruppen, Verifizierung.**

Multilateraler Verhaltenskodex: Ein Kodex, der zwischen Unternehmen und NRO und/oder Gewerkschaftsorganisationen vereinbart bzw. Teil eines umfassenderen Übereinkommens zwischen diesen Interessengruppen ist, wozu Folgeaktivitäten zur Umsetzung des Kodexes zählen können.

NRO: Abkürzung für Nichtregierungsorganisation; nichtstaatliche Organisationen. Ihre Ziele, Zusammensetzung und Aktivitäten variieren stark. Im Zusammenhang mit multilateralen Interessengruppen-Initiativen sollten NRO auf verschiedenen Ebenen eine Rolle spielen: sowohl in den Ländern, in denen multinationale Bekleidungsunternehmen und Multilaterale Initiativen ihren Sitz haben, als auch in den Ländern, wo die Bekleidung hergestellt wird.

Pilotprojekt (Testprojekt): Ein experimenteller Versuch, Erprobung. Etliche nationale CCC ebenso wie die Initiative für Ethik im Handel (ETI) haben in Kooperation mit Bekleidungsunternehmen in Pilotprojekten reiche Erfahrungen dazu gesammelt, was ein gutes System und beste Verfahren (Best Practice) für Monitoring und Verifizierung der **Einhaltung** eines **Arbeitsverhaltenskodex** ausmacht.

Prüfung (Betriebsprüfung, Audit): Der in diesem Zusammenhang gebräuchliche englische Begriff „audit“ bezeichnet eine formelle, oft periodische Prüfung und Kontrolle der Geschäftsbücher und Finanzberichte auf deren Richtigkeit. Verallgemeinert ist jedoch jede Art gründlicher Prüfung und Einschätzung eines Problems gemeint. Bei einer Prüfung werden im Wesentlichen Belege und Hinweise untersucht und durch Vergleich mit anderen Belegen und Hinweisen auf ihre Wahrhaftigkeit überprüft. In diesem Sinne unterscheidet sich eine Prüfung von einer Inspektion, denn bei dieser werden Informationen nicht notwendiger Weise gegengeprüft. In Bezug auf Monitoring und Verifizierung bedeutet „Prüfung“ eine gründliche, formelle Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspraktiken an einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem Unternehmen, ausgehend von erhärteten Belegen und Hinweisen. Ihr Ziel besteht darin, die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspraktiken mit bestimmten Arbeitsnormen zu vergleichen, wobei ein zuvor vereinbartes Verfahren (festgelegte Regeln und Vorgehensweisen) hinsichtlich der Beibringung und Einschätzung verschiedener Arten von Belegen und Hinweisen befolgt wird. Das Ergebnis einer Prüfung kann ein auf der Grundlage einer solchen Untersuchung erstellter Bericht

sein. In den Multilateralen Interessengruppen-Initiativen, bei denen die CCC mitwirkt, bezeichnet dieser Begriff die Prüfung der Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Lieferkette in der Bekleidungsproduktion (mitunter auch als „Bewertung“ bezeichnet). Siehe auch unter „**Bekleidungsproduktion**“, „**Inspektion**“.

Schuhware: Verschiedenen Arten, die Füße zu bekleiden: Schuhe, Stiefel, Pantoffeln, Strümpfe und Socken.

Siegel (Label): Im Kontext der Debatte um ethischen Handel geht es um sog. „Sozielsiegel“, mit denen Produkte oder Unternehmen ausgezeichnet werden, und die den Verbraucher oder Abnehmer darüber informieren sollen, dass die jeweiligen Produkte bzw. Unternehmen bestimmten vereinbarten Kriterien entsprechen.

Sportkleidung: Kleidung und Schuhe (auch **Sportschuhe**, **Trainingschuhe**), ursprünglich entwickelt für Sportathleten.

Sportschuhproduktion: Das Fertigen (d.h. Kleben, Nähen) und Verpacken von Sportschuhen (auch „Turn-, Trainingschuhe“). Die Branche ist in der Organisation der Fertigung von Bekleidung ähnlich, unterscheidet sich jedoch darin, dass die Hersteller/Lieferanten von Sportschuhen gewöhnlich größer sind und es weniger Unterauftragnehmer gibt. Das liegt v.a. daran, dass die Sportschuhfertigung im Vergleich zur Kleiderfertigung mehr Investitionen erfordert, kapitalintensiver ist. Die Beschaffung der 45 bis 55 einzelnen Teile und Zutaten für einen typischen Sportschuh liegt meistens beim Hersteller/Lieferanten selbst, entsprechend den Vorgaben des Einkäufers bzw. einkaufenden Unternehmens.

Sozialbericht: Ein Bericht über die Aktivitäten und das Erreichte eines Unternehmens in Bezug auf soziale Normen einschließlich Arbeits- und Umweltstandards.

Soziale Unternehmensverantwortung: Engl.: „corporate social responsibility“ oder „CSR“. Ein Konzept der Geschäfts- und Wirtschaftsethik, dem zu Folge Unternehmen nicht nur für die finanziellen, sondern auch die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftspraktiken die Verantwortung tragen. Im Allgemeinen wird dieses Konzept als freiwillige, über Gesetznormen hinausgehende Verhaltensaufforderung betrachtet und sollte nicht mit den sozialen Pflichten des Unternehmertums gemäß rechtsverbindlichen und nicht bindenden

nationalen sowie internationalen Normen und Gepflogenheiten verwechselt werden.

Sozialprüfung: Mit diesem seit einigen Jahren immer häufiger angewandten Begriff wird versucht, die Überprüfung von Arbeitsbedingungen oder Sozialberichten von anderen Formen der Betriebsprüfung abzugrenzen. Die Sozialprüfung erstreckt sich mitunter auf die ökologischen *und* sozialen „Fußstapfen“ unternehmerischer Aktivitäten. In anderen Fällen bleibt sie auf soziale Belange beschränkt.

Textil: Stoffe, Gewebe oder ähnliche Waren, die durch Weben, Stricken oder Filzen hergestellt sind. Der Begriff wird ebenfalls für Fasern oder Garne benutzt, die beim oder zum Weben eingesetzt werden.

Textilveredler: Eine Person oder Firma, die sog. „Rohware“ (Stoffe direkt von der Strick- oder Webmaschine) aufkauft und schließlich veredelt verkauft. Der Veredler bearbeitet die Faser durch Bleichen, Färben, Bedrucken u.v.a.m. entsprechend den Vorgaben des Abnehmers/ Einkäufers.

Umsetzung: Hinsichtlich der Arbeitsnormen bedeutet Umsetzung die praktische Anwendung, die Implementierung eines Arbeitsverhaltenskodex durch konkrete Maßnahmen bzw. Hilfestellungen des Unternehmens.

Unterauftragnehmer (auch: Sublieferanten, Subunternehmer, öst: Subkontrahenten): Eine Firma, die für einen Hersteller oder Lieferanten Zuschneide-, Näh- oder Finisharbeiten ausführt. Unterauftragnehmer bekommen zumeist die notwendigen Materialien vom Auftraggeber geliefert.

Verifizierung: Es geht hier um die Feststellung der Glaubwürdigkeit von Aussagen hinsichtlich der tatsächlichen Arbeitsbedingungen, der Beachtung von Kodex-Vorschriften oder der praktischen Umsetzung eines Kodexes. Da bei einer Verifizierung die Glaubwürdigkeit im Vordergrund steht, muss sie von Personen oder Organisationen durchgeführt werden, die in keiner Weise abhängig sind von dem Unternehmen oder der Organisation (Einkaufsbüro, Lieferant, Wirtschafts- oder Industrieverband usw.), deren Aussagen geprüft werden.

Eine Verifizierung kann dieselben oder ähnliche Aktivitäten wie die Umsetzung eines Kodexes beinhalten, z.B. Inspektionen, Befragungen, Beschwerdeprüfung, Sozialprüfungen, Betriebsprüfungen usw. Oder es kann eine Gegenprüfung von Belegen und Hinweisen stattfinden, die im Laufe dieser Aktivitäten angesammelt wurden. Verifiziert wird die gegenwärtige Situation an einem Arbeitsplatz oder es wird eine Prüfung des Managementsystems und anderer Hinweise und Belege

durchgeführt, die Aufschluss darüber geben, ob ein Unternehmen (z.B. ein Einkäufer) oder eine Organisation die von ihm/ihr beanspruchte Verantwortung tatsächlich wahrnimmt. Behauptungen in diesem Sinne sind auch die Verpflichtungen, die ein Unternehmen mit dem Beitritt zu einer Multilateralen Interessengruppen-Initiative (Multistakeholder Initiative) übernimmt.

Eine Verifizierung ist nur dann glaubwürdig, wenn sie von kompetenten Fachkräften oder Organisationen ausgeführt wird und zuvor vereinbarten Regeln und Verfahren folgt, die von dem Unternehmen, dessen Aussagen und Behauptungen über Arbeitsbedingungen oder Zulieferer überprüft werden sollen, nicht verändert werden dürfen. Die Prüfer sollten das Vertrauen aller relevanten Interessengruppen haben. Darüber hinaus, so eine Schlussfolgerung der CCC aus den bisherigen Erfahrungen mit der Verifizierung, müssen bestimmte Qualitätsnormen hinsichtlich der Prüfung, der Einbeziehung von ArbeiterInnen, des Beschwerdeverfahrens und der Transparenz gewährleistet sein. Die Verifizierung sollte Teil eines multilateralen Herangehens unter Einbeziehung verschiedener Interessengruppen (Multistakeholder) sein, damit der Verifizierungsprozess überzeugend ist. Siehe auch: **unabhängige Verifizierung** und Anhang 1, unter „C“.

Unabhängige Verifizierung: Innerhalb der CCC wird dieser Begriff von einigen für eine Verifizierung verwendet, die bestimmten Qualitätsnormen bezüglich der Prüfung, der Einbeziehung der ArbeitnehmernInnen, der Beschwerdeverfahren, der Transparenz entspricht und die einen multilateralen (Multistakeholder) Ansatz verfolgt. Andere lehnen dies ab, weil sie der Meinung sind, dass der Begriff „Verifizierung“ bereits Unabhängigkeit voraussetzt. Demzufolge handele es sich um eine sinnlose Wiederholung, die außerdem darauf schließen lasse, es gäbe eine Art „nicht-unabhängiger Verifizierung“. Siehe auch unter „**Verifizierung**“ und im Anhang 1 unter „C“.

Zertifizierung: Ein Akt der Beglaubigung, dass ein Produkt, ein Arbeitsplatz, ein Unternehmen o.a. einer bestimmten Norm entspricht. In diesem Zusammenhang wird eine Zertifizierung üblicher Weise hinsichtlich der Bedingungen der Herstellung eines Produkts bzw. der Einhaltung bestimmter arbeitsrechtlicher Normen durchgeführt.

Zulassung: Offizielle Ermächtigung oder Genehmigung durch eine dazu berechnigte Körperschaft. In diesem Kontext bezeichnet der Begriff üblicher Weise die Bevollmächtigung oder Zulassung von Organisationen oder Personen, eine Verifizierung oder Zertifizierung durchzuführen.

Anhang 1: Der Diskurs über die ausgewählten Begriffe

A: Prüfung

Eine Prüfung (engl. "audit") beinhaltet die Gegenprüfung von Informationen wie etwa bei einer vollständigen Betriebsprüfung oder Rechnungsprüfung (Revision). Sie kann eine Inspektion einschließen. Eine Prüfung ist ein Hilfsmittel, ein Werkzeug in einem bestimmten Prozess, je nach dem wie, von wem und wo sie vorgenommen wird. Demzufolge kann sie sowohl für das Monitoring, als auch für die Verifizierung (s. unten) eingesetzt werden. In CCC-Initiativen wird der Begriff in verschiedener Weise benutzt.

Derzeit wird viel darüber diskutiert, wann der Begriff „Prüfung“ tatsächlich angebracht ist und was eine solche kennzeichnet. Für Unternehmen in der Qualitätskontrolle und Buchhaltung ist die Prüfung ein Betriebsbesuch. Bei diesen handelt es sich generell um kommerzielle Auditfirmen. Da immer mehr Bekleidungsunternehmen solche Firmen beauftragen, ihre Lieferanten zu prüfen, wird „Prüfung“ und „Prüfen“ immer öfter - besonders von ArbeiterInnen und BelegschaftsvertreterInnen in den Herstellerländern - mit Betriebsbesuchen dieser kommerziellen Auditfirmen gleichgesetzt. Abgesehen von solchen Assoziationen bleibt zu bedenken, dass der Begriff „Prüfung“ an sich noch nichts über deren Qualität und Reichweite aussagt. Eine Prüfung kann repräsentative Befragungen von Beschäftigten und Führungskräften vorsehen sowie eine gründliche Erkundigung und Gegenprüfung dokumentierter Informationen (z.B. Lohn- und Arbeitszeitabrechnungen). So waren die Prüfungen, die in den Schweizer CCC-Pilotprojekten durchgeführt wurden, wesentlich breiter angelegt als bloße Betriebsbesuche (dort als „Inspektionen“ bezeichnet) und beinhalteten sowohl die Befragung von ArbeiterInnen (außerhalb des Betriebsgeländes) als auch „Inspektionen“ der Betriebe, realisiert durch die Mitglieder des Verifizierungsteams ohne einen einzigen kommerziellen Prüfer. Die niederländische Fair Wear Foundation schließt in den Begriff „Prüfung“ die Betriebsinspektion, Konsultationen mit lokalen Organisationen und die Befragung von ArbeiterInnen ein.

Außerordentlich wichtig (und stark debattiert) ist, wer die Prüfung vornehmen, über welche Fähigkeiten, Qualifikationen und Vertrauenswürdigkeit derjenige/diejenige verfügen sollte und welcher Art die Beziehungen der/die PrüferIn zum Lieferanten (dem zu prüfenden Betrieb) und zum Einzelhändler als Auftraggeber sind. Bisher haben Vertreter des höheren Management, Prüfer von Auditfirmen, spezialisierte NRO oder Gewerkschaftsorganisationen oder auch gemischte Teams solche Prüfungen durchgeführt.

Um zu unterscheiden, wer die Prüfung ausführt, werden mitunter die Begriffe „Erst-“, „Zweit-“ und „Dritt-Parteien-Prüfung“ zu Hilfe genommen. Social Accountability International (SAI) bezeichnet interne Prüfungen als „erste Partei“

(das Unternehmen beauftragt den Prüfer), Prüfungen der einkaufenden Unternehmen/Abnehmer oder von Wirtschaftsberatungsunternehmen als „zweite Partei“ und Prüfungen durch einen zugelassenen Prüfer als „dritte Partei“.

B: Interessengruppe (Stakeholder)

Während der Konferenz „Vom Kodex zur Einhaltung“ im Oktober 2001 haben sich CCC-Aktive, die an verschiedenen Monitoring- und Verifizierungsinitiativen beteiligt waren, speziell mit der Frage befasst, welche Rolle lokalen Interessengruppen zukommt.

Die Diskussionsteilnehmer erörterten, welches diese Interessengruppen sind, welche Rolle sie spielen sollten und welche Unterstützung sie brauchen, um dieser Rolle gerecht zu werden. Lokale Lieferanten wurden als Interessengruppe genannt, auch wenn diese weder am Informationsaustausch, noch an Entscheidungsprozessen beteiligt waren; sowie lokale Gewerkschaften. Darüber hinaus gab es keine einheitliche Meinung. Einige verwiesen auf NRO, Kommunalverwaltungen (z.B. Arbeitsinspektionen) und AkademikerInnen, sofern diese in relevanter Forschung tätig sind, als Interessengruppen. Nicht allen lokalen Personen wird ein Interesse an dem jeweiligen Unternehmen und den Arbeitsbedingungen zuerkannt. Eine Rolle lokaler Interessengruppen wurde beim Recherchieren und Sammeln von Informationen gesehen, darauf aber nicht beschränkt. Lokale Interessengruppen sollten in die Lage versetzt werden, einen gestaltenden Beitrag zu leisten. Des Weiteren sollten sie beim Aufbau von gegenseitigem Vertrauen und in Korrekturmaßnahmen mitwirken, z.B. wenn die jeweiligen Maßnahmen und die Art und Weise der Umsetzung eines Korrekturmaßnahmeplans festgelegt werden. Einige meinten, dass die ArbeiterInnen als eine der Interessengruppen an der Ausarbeitung der Verhaltenskodizes teilnehmen sollten. Interessengruppen sollten in jeder institutionellen Struktur, die sich mit dieser Problematik befasst, einen Platz haben. Übereinstimmend wurde geschlussfolgert, dass das fehlende Wissen (um Kodizes und deren Bedeutung) und der Kapazitätsmangel (bei beschränkten Ressourcen kann eine Beschäftigung mit Kodizes eine Organisation derart beanspruchen, dass andere wichtige Aufgaben liegen bleiben) das Haupthindernis für die Einbeziehung lokaler Interessengruppen darstellt.

C: Verifizierung

Was den Gebrauch dieses Begriffs angeht, so wird derzeit vor allem darüber debattiert, wie der Verifizierungsprozess abzugrenzen ist: was ist Monitoring und was ist Verifizierung? Sind es ineinander übergreifende Prozesse? Außerdem wird über die Notwendigkeit diskutiert, den Verifizierungsprozess inhaltlich und zuordenbar in Bezug auf die Ziele bestimmter Interessengruppen genauer zu definieren. Wäre ein anderer Begriff - „unabhängige Verifizierung“ z.B. - sinnvoll,

um einen Verifizierungsprozess zu beschreiben, der von keiner der jeweiligen Interessengruppen kontrolliert wird?

Es ist schwierig zu bestimmen, wo Monitoring aufhört und Verifizierung beginnt. Bislang werden bei beiden ähnliche Instrumente angewendet (Fabrikinspektionen, Befragung von ArbeiterInnen, Beschwerdemöglichkeiten), was eine Abgrenzung der beiden Prozesse erschwert. Folglich werden beide Begriffe zugleich erörtert, weil jede Diskussion beispielsweise um die Methoden bei der Nutzung des Instruments der ArbeiterInnenbefragung sowohl für die Informationserhebung beim Monitoring der Einhaltung eines Verhaltenskodexes wichtig ist, als auch für die Verifizierung der Kodexeinhaltung. Eine Befragung von ArbeiterInnen kann von kommerziellen Prüfern, die im Auftrag eines Unternehmens tätig sind, zum Sammeln von Information durchgeführt werden und ebenso von einer Organisation im Rahmen einer Verifizierung, um festzustellen, ob der Monitoringprozess einschließlich der durch die Prüfer durchgeführten Befragungen den Anforderungen entsprochen hat. Die Verbundenheit beider Prozesse ist in einem schwedischen Projekt unter Beteiligung der schwedischen CCC hervorgehoben worden. Die teilnehmenden Unternehmen fanden heraus, dass ihre internen Monitoringsysteme (damals noch basierend auf Fabrikbesuchen und Gesprächen mit dem Management) nicht enthüllten, was am Arbeitsplatz tatsächlich vor sich ging. Das kam erst ans Tageslicht, als eine unangemeldete Prüfung stattfand, die ein gemischtes Team von VertreterInnen der Auditfirma und des Projektes unternahm und bei der Informationen genutzt wurden, die im Vorfeld mittels Befragung von ArbeiterInnen durch Ortsansässige, empfohlen von lokalen NRO, gesammelt worden waren. Während der Prüfung bestätigten sich viele der Verstöße, von denen die ArbeiterInnen in den vorherigen Befragungen berichtet hatten. Die schwedische Initiative hat Sozialprüfungen dieser Art in Bangladesh, Indien und China getestet, allerdings mehr im Bereich Verifizierung und weniger als Bestandteil des Monitoringprozesses. Dennoch sind die Erfahrungen in beiden Prozessen verwendbar. So können Schlussfolgerungen aus dem Prozess der Verifizierung dazu dienen, den Monitoringprozess zu verbessern.

Weitere Diskussionen gab es um die Notwendigkeit, den Begriff „Verifizierung“ eindeutiger zu bestimmen, indem man „unabhängige“ davor setzt. In der CCC gibt es Stimmen, die sagen, es sei notwendig, die Unabhängigkeit der Verifizierung von Kontrolle oder Dominanz jedweder Interessengruppe zu betonen. Die Anhänger dieser Meinung sprechen von „unabhängiger Verifizierung“, wenn diese Teil einer Multilateralen Interessengruppen-Initiative (Multistakeholder Initiative) ist und bestimmten, einen solchen Ansatz reflektierenden Qualitätsmerkmalen entspricht, die sich auf die Qualität der Prüfung, die Einbeziehung von ArbeiterInnen, die Berücksichtigung eines funktionierenden Beschwerdeverfahrens sowie Transparenzpflichten beziehen. Andere bestreiten dagegen, dass es nötig sei, die

Verifizierung als "unabhängig" zu erklären, weil eine solche Prägung den Gedanken aufkommen ließe, es gäbe so etwas wie nicht unabhängige Verifizierung. Wiederum andere meinen, dass man im Zusammenhang mit der Form von Verifizierung, für die die CCC plädiert, korrekter Weise nicht von Unabhängigkeit reden sollte, da schließlich niemand wirklich unabhängig sei. Anstatt dessen bringen sie den Begriff "multilaterale Verifizierung" (Multistakeholder Verification) ein, um hervorzuheben, wie wichtig das multilaterale Herangehen bei einer Verifizierung ist.

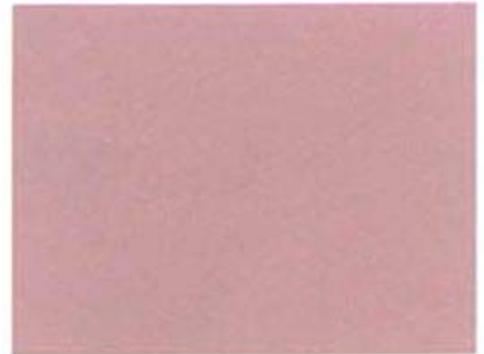
Anhang 2 : Verzeichnis der erklärten Begriffe mit ihrer englischen Entsprechung

Deutsch	Englisch
Agent	<i>Agent</i>
Anbieter	<i>Vendor</i>
Arbeitsinspektion	<i>Labour inspectorate</i>
Arbeitsnormen	<i>Labour standards</i>
Arbeitsverhaltenskodex	<i>Code of labour practice</i>
Auftrag, Vertrag	<i>Contract</i>
Bekleidungsindustrie	<i>Garment industry</i>
beschaffen (Akquisition, Einkauf, Produktsuche)	<i>Sourcing</i>
Beschäftigungspraktiken "Arbeitsbedingungen" und "Beschäftigungspraktiken" in diesem Glossar bezeichnen nicht nur die Gegenbenhheiten des Arbeitsvertrages oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern vielmehr die Bedingungen hinsichtlich aller Sozialstandards (Arbeitsnormen), die in einem Kodex vereinbart sind.	<i>Labour practices</i>
Beschwerde	<i>Complaint</i>
Beschwerdeverfahren	<i>Complaint mechanism</i>
bewerten	<i>Assess</i>
Einhaltung	<i>Compliance</i>
Einkäufer	<i>Buyer</i>
Einkaufsagentur	<i>Buying house</i>
Einkaufsbüro	<i>Buying agent</i>
Einzelhändler	<i>Retailer</i>
Ethischer Handel	<i>Ethical trade</i>
Existenzsicherndes Erwerbseinkommen	<i>Living wage</i>
Fairer Handel	<i>Fair trade</i>
Fertigung/ Herstellung von Bekleidung	<i>Garment production</i>
Formelansatz	<i>Formula approach</i>
Forschungszentrum für Multinationale Unternehmen	<i>Center for Research on Multinational Corporations (SOMO)</i>
Gewerkschaft	<i>Trade union</i>
Hersteller	<i>Manufacturer</i>
Industrieverband	<i>Industry association</i>
Initiative für Ethik im Handel	<i>Ethical Trading Initiative (ETI)</i>
Inspektion	<i>Inspection</i>
Interessengruppe	<i>Stakeholder</i>
Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung (KSK)	<i>Clean Clothes Campaign (CCC)</i>

Deutsch	Englisch
Kleidung	<i>Apparel</i>
Korrekturmaßnahme	<i>Corrective action</i>
Korrekturmaßnahmeplan	<i>Corrective action plan</i>
Lieferant, Zulieferer	<i>Supplier</i>
Lieferkette	<i>Supply chain</i>
Lizenznehmer	<i>Licensee</i>
Managementsystem	<i>Management system</i>
Markenfirmen	<i>Brand name companies</i>
Markenname	<i>Brand name</i>
Massenartikler	<i>Mass merchandiser</i>
Modellverhaltenskodex	<i>Model code of conduct</i>
Monitoring (Überwachung)	<i>Monitoring</i>
Internes Monitoring, (unternehmenseigene Überwachung)	<i>Internal monitoring or company monitoring</i>
Externes Monitoring (unternehmensfremde Überwachung)	<i>External monitoring</i>
Unabhängiges Monitoring, unabhängige Überwachung	<i>Independent monitoring</i>
Multilaterale Interessengruppen-Initiative	<i>Multi-stakeholder initiative</i>
Multilateraler Verhaltenskodex	<i>Multi-stakeholder code of conduct</i>
NRO (Nichtregierungsorganisation, regierungsunabhängige, nichtstaatliche Organisation)	<i>NGO</i>
Passive Lohnveredelung PLV	<i>Outward processing trade</i>
Pilotprojekt (Testprojekt)	<i>Pilot project</i>
Prüfung	<i>Audit</i>
Recht auf Kollektivverhandlungen	<i>Right to collective bargaining</i>
Schuhe und Strümpfe	<i>Footwear</i>
Siegel	<i>Label</i>
Sportbekleidungsindustrie	<i>Sportswear industry</i>
Sportkleidung	<i>Sportswear</i>
Sportschuhproduktion	<i>Sports shoe production</i>
Sozialbericht	<i>Social report</i>
Soziale Unternehmensverantwortung	<i>Corporate social responsibility (CSR)</i>
Sozialprüfung, Sozialaudit	<i>Social audit</i>
Stiftung "Faire Kleidung"	<i>Fair Wear Foundation (FWF)</i>
Textil	<i>Textile</i>
Textilveredler	<i>Fabric finisher</i>
Umsetzung	<i>Implementation</i>
Unterauftragnehmer	<i>Subcontractor</i>
Vereinigungsfreiheit	<i>Freedom of association</i>

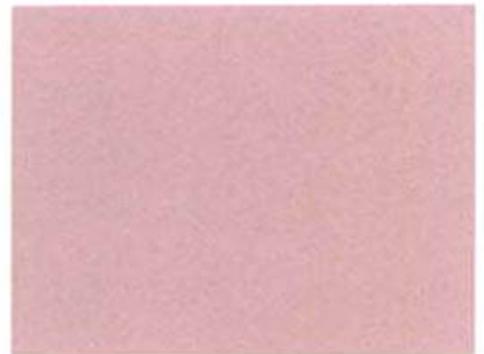
Deutsch	Englisch
Verhaltenskodex	<i>Code of conduct</i>
Verhandlungsansatz	<i>Negotiated approach</i>
Verifizierung	<i>Verification</i>
Zertifizierung	<i>Certification</i>
Zulassung	<i>Accreditation</i>

s o m o



SOMO

Stichting Onderzoek Multinationale
Ondernemingen
Centre for Research on Multinational
Corporations



Keizergracht 132
1015 CW Amsterdam
The Netherlands
Tel.: 020-6391291
Fax: 020-6391321
info@somo.nl
www.somo.nl

