

Anforderungen an eine sozial verantwortliche öffentliche Beschaffung von Computern

Erstellt auf Grundlage des CorA-Aktionsplans und der Expertise

„Öffentliche Beschaffung von IT-Mitteln unter Berücksichtigung sozialer Kriterien“

1. Allgemeine Vorbemerkung

Das CorA-Netzwerk begrüßt die Initiative des Beschaffungsamtes, IT-Mittel sozial verantwortlich zu beschaffen. Ziel der Initiative sollte sein, nicht nur Standards und Anforderungen an die Industrie zu formulieren, sondern diese auch effektiv nachprüfbar zu machen – und somit auch nutzbar für andere Einrichtungen der öffentlichen Hand, die mit dem Einkauf von IT-Mitteln betraut sind.

2. Standards:

- **Menschenrechte**

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN gilt für jeden Einzelnen und „alle Organe der Gesellschaft“. Sie sollte deshalb auch für das Handeln von Unternehmen innerhalb ihres Verantwortungsbereiches gelten. Nähere Bestimmungen der zugrundeliegenden allgemeinen Rechte, die das unternehmerische Handeln betreffen, finden sich insbesondere im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der UN-Kinderrechtskonvention. Ausführungen vor allem zu prozeduralen Anforderungen an Unternehmen und an das Konzept von Due Diligence (Prüfung der gebotenen menschenrechtlichen Sorgfalt) sind in den 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verankert.

- **Soziale Mindeststandards in Anlehnung an die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (vgl. Anhang 1)**

Innerhalb der ILO-Übereinkommen (Konventionen) sind insbesondere die so genannten „Kernarbeitsnormen“ weithin akzeptiert und als absolutes Mindestmaß unabdingbar. Diese bestehen aus den folgenden acht ILO-Übereinkommen:

- Verbot von Zwangs- und Sklavenarbeit (Übereinkommen 29, 105)
- Verbot der Diskriminierung (Übereinkommen 100, 111)
- keine ausbeuterische Kinderarbeit sowie (Übereinkommen 138, 182)
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87, 98)

Darüber hinaus gelten auch die folgenden ILO-Standards als essentiell:

- Mindestlöhne, die Grundbedürfnisse befriedigen (Übereinkommen 26, 131)
 - keine überlangen Arbeitszeiten (Übereinkommen 1, 30, 47)
 - menschenwürdige Arbeitsbedingungen (Gesundheits- und Arbeitsschutz, Verbot von Misshandlungen, sexueller Belästigung und Einschüchterungen) (u.a. Übereinkommen 115, 155, 170)
 - feste Beschäftigungsverhältnisse (mit den entsprechenden arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen). (Übereinkommen 158, 198)
- **sowie die Einhaltung nationaler Arbeitsgesetze**

- **Zusätzlich zu den oben genannten Mindeststandards wird die Einhaltung der im Anhang 2 benannten Standards des Good Electronic Netzwerks¹ als sinnvoll erachtet**

→ Die Standards sollten für die gesamte Zulieferkette gelten.

3. Nachweise/Verifizierung der Einhaltung der Standards

3.1. Mittel-/Langfristig: Gründung einer Multi-Stakeholder-Initiative (MSI)

Ziel sollte die Gründung einer unabhängigen, von allen relevanten Stakeholdern getragene Verifizierungsinitiative sein, die sich auf o.g. substantielle Standards einigt, die Einhaltung derselben prüft, Konzepte entwickelt, wie die gesamte Zulieferkette abgedeckt werden kann, die Einkaufspraxis der Markenfirmen in den Blick nimmt, Korrekturmaßnahmen einfordert und Ergebnisse öffentlich macht.

Die Gründung einer solchen Initiative sollte gemeinsam von Bund, Branchenverband BITKOM Gewerkschaften und NRO vorangetrieben werden. Eine solche Initiative sollte folgenden Anforderungen entsprechen:

- Relevante InteressenvertreterInnen sind an der Initiative beteiligt. Dies kann sowohl auf der Ebene des Vorstandes als auch des Verwaltungsrates der Fall sein. Wenn der Schwerpunkt der Initiative auf der Beschäftigung mit Arbeitsstandards liegt, befinden sich RepräsentantInnen oder Organisationen der ArbeitgeberInnen, HerstellerInnen und Angestellten unter den maßgeblichen InteressenvertreterInnen. Keine einzelne Interessengruppe, wie z.B. ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen oder andere Nichtregierungsorganisationen, nimmt eine beherrschende Rolle innerhalb der Initiative ein.
- Standards. Die grundlegenden o.g. Standards werden von der Initiative unterstützt und in keiner Weise durch die angewendeten Nachweisverfahren verwässert.
- Überprüfungen. Es wird erwartet, dass die Initiative überprüft, ob Unternehmen (so wie Vertragsnehmer) die sozialen Kriterien intern und in ihrer Produktkette umsetzen.
- Öffentliche Berichterlegung. Die Initiative stellt mindestens einmal im Jahr einen öffentlichen Bericht bereit, der den erreichten Fortschritt in der Umsetzung der sozialen Kriterien darstellt.

3.2. Kurz-/Mittelfristig

Da die Gründung einer Multistakeholderinitiative erst mittel-/langfristig umsetzbar ist, bietet sich eine abgestufte Implementierung und Verifizierung der geforderten Standards gemäß dem CorA-Aktionsplan an.

Anforderungen an das Managementsystem und Nachweis- und Berichtspflichten:

- Die Auftragnehmer verpflichten sich in offizieller Form, die o.g. sozialen Kriterien sowohl in ihren eigenen Unternehmen als auch in der internationalen Lieferkette umzusetzen. Wenn das Unternehmen einen Verhaltenskodex hat, muss der Kodex diesen Anforderungen angepasst werden.
- Der Auftragnehmer entscheidet, welcher Hersteller die Ware produziert und welche Zulieferer bzw. Zwischenhändler sie beschäftigen. Die Auftragnehmer informieren die Zulieferer und Hersteller über die sozialen Kriterien und stellt sicher, dass sie diese anerkennen und bereit sind, an einer schrittweisen Umsetzung – wenn erforderlich – mitzuarbeiten. Hierbei kann aufgrund der komplexen Lieferketten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) eine stufenweise Implementierung sowohl der Standards als auch der Tiefe der Lieferkette erforderlich sein (z.B. im ersten Schritt bis zum Kontraktfertiger). Dies bedeutet, dass die Zulieferer und Hersteller damit einverstanden sind, an allen Überprüfungen mitzuwirken, die von den Auftragnehmer oder den öffentlichen Auftraggeber gefordert werden. Die Auftragnehmer legen die Vereinbarungen bezüglich der Anerkennung und Umsetzung in den Vertragsbedingungen und -bestimmungen mit den Zulieferer fest. Diese wiederum sind verpflichtet, sie als Bedingung an ihre eigenen Zulieferer weiterzugeben, bis hin zu den Hersteller.
- Die Auftragnehmer informieren sich systematisch und regelmäßig über den Stand der Umsetzung der sozialen Kriterien in der Lieferkette und berichten, wie sie diese Aufgabe

¹ Good Electronics ist ein internationales Netzwerk von Menschenrechts-, Arbeitsrechts- und Umweltorganisationen sowie Gewerkschaften, Einzelpersonen und Universitäten aus Brasilien, Kanada, China, Kongo, Europa, Hong Kong, Ungarn, Indien, Indonesien, Malaysia, Mexiko, Thailand, Philippinen, Singapur und den USA.

angehen wollen (Häufigkeit, Qualität der Kontrollen, etc.). Sie berücksichtigen gesellschaftliche Signale und andere relevante Berichte aus dem Wirtschaftssektor (wie z.B. Überprüfungen, die von anderen Kunden durchgeführt wurden) in Deutschland und in den Herstellungsländern. Sie können z.B. bei den Produzent Überprüfungen durchführen, eventuell zusammen mit anderen Abnehmer. Die Auftragnehmer entscheiden, in welchem Ausmaß sie hierbei informiert sein müssen.

- Wenn die Auftragnehmer die Schlussfolgerung ziehen, dass soziale Kriterien in der Produktkette verletzt werden, werden sie Schritte unternehmen, die Situation zu verbessern oder Verbesserungen durch die Zulieferer und Hersteller zu veranlassen.
- Die oben aufgeführten Maßnahmen sollen schriftlich dokumentiert werden, nicht zuletzt für den Bericht zur nachhaltigen Beschaffung, und werden im Falle einer möglichen externen Überprüfung bereitgehalten, die eventuell vom öffentlichen Auftraggeber verlangt wird.
- Die Auftragnehmer stellen in regelmäßigen Abständen einen Bericht zur nachhaltigen Beschaffung bereit.

3.3 Prüfung der Berichte

→ Es bietet sich an, Kriterien für die Berichte zu formulieren und diese stichprobenartig von externen Auditingfirmen oder im Rahmen der Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung zu kontrollieren. Die Kriterien, nach denen der Sozial/Menschenrechtsbericht erstellt werden sollte, sind folgende:

1. Die Vertragsnehmer werden einen Bericht zur nachhaltigen Beschaffung (Sustainable Procurement Report - SPR) mindestens einmal in 12 Monaten veröffentlichen. Falls in den letzten 12 Monaten kein SPR veröffentlicht wurde, der den Anforderungen entspricht, wird der erste SPR innerhalb von drei Monaten nach Vertragsbeginn bereitgestellt. Die folgenden Berichte werden in Abständen von höchstens 12 Monaten erstellt.
2. Der SPR soll die folgenden Aspekte abdecken:
 - Ob das Unternehmen die oben genannten Anforderungen an das Management-System des Vertragsnehmers erfüllt
 - Ob die unter Punkt 1 benannten Standards verletzt werden, und – wenn dies der Fall ist – welche Verbesserungen mit den Hersteller abgesprochen wurden, und / oder ob Verbesserungen in die Praxis umgesetzt wurden;
3. Eine einfache Mustervorlage für den Bericht wird entwickelt, die „Mustervorlage für die Berichterstattung zur nachhaltigen Beschaffung“. Die Vertragsnehmer werden diesem Muster entweder folgen, oder es in eine andere vom Unternehmen verwendete Struktur einbetten, die die Themen des Musters zur nachhaltigen Beschaffung ebenfalls abdeckt. Die Mustervorlage wird sich so nah wie möglich an das Berichterstattungsrahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) halten. Unternehmen, die sich bei ihren Berichten bereits an den GRI-Richtlinien orientieren, können auf diese Art ihren SPR in die Praxis umsetzen.
4. Alle von Unternehmen erstellten Berichte zur Nachhaltigkeit, zumindest die Abschnitte zur nachhaltigen Beschaffung, müssen einer externen Überprüfung unterzogen werden. Die AuditorInnen müssen prüfen, ob das Unternehmen die Anforderungen des Management-Systems erfüllt (vgl. Anforderungen an das Managementsystem) und ob der Bericht den o.g. Anforderungen entspricht. Das Ziel hierbei besteht darin, den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten. Unternehmen können sich der oben beschriebenen Mustervorlage zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bedienen. Allerdings müssen auch sie ihre Berichte extern überprüfen lassen.
5. Der SPR ist ein öffentliches Dokument. Er wird dem öffentlichen Auftraggeber zugänglich gemacht und sollte der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, z.B. über die Website der Vertragsnehmer.
6. Damit die SPR's ihren Zweck erfüllen können ist es notwendig, dass die öffentlichen Auftraggeber dem breiten Publikum aufzeigen, welche Verträge mit welchen Vertragsnehmer abgeschlossen wurden.

Anhang 1: Soziale Mindeststandards in Anlehnung an die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben (IAO-Übereinkommen 29 und 105). Die ArbeitnehmerInnen dürfen nicht gezwungen werden, eine "Kautions" oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (IAO-Übereinkommen 100 und 111).

3. Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur ArbeitnehmerInnen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Übereinkommen 138). Gegebenenfalls zu entlassenden KinderarbeiterInnen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten.

4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98). Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisierung der Beschäftigten gegenüber offen sein.

5. Zahlung ausreichender Löhne

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten.

Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den ArbeitnehmerInnen darf nicht verlangt werden, daß sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden.

7. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Mißhandlung, Androhungen von körperlicher Mißhandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Ein festes Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere ArbeitnehmerInnen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

(aus: Arbeitsverhaltenskodex für die Bekleidungsindustrie einschließlich Sportkleidung; Hrsg. CCC, IBFG u.a., Februar 1998)

Anhang 2:

Zusätzliche Standards, formuliert vom Good Electronics Netzwerk:

- Volle Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit, im Speziellen gegenüber den ArbeiternehmerInnen, Gemeinden, Regierungen und KonsumentInnen. Freier und öffentlicher Zugang zu Informationen zu jedem Produktionsort, Vertragspartnern, Zulieferern, Produktionsprozessen, Produkten und Nebenprodukten.
- Festlegung auf die und Anwendung der UN-Leitprinzipien „Prospect, Respect and Remedy“ (Schützen – Respektieren - Wiedergutmachen) hinsichtlich der Verantwortung der Wirtschaft für die Menschenrechte: unternehmerische Verantwortung, die Menschenrechte zu respektieren und den Zugang zu effektiven juristischen und nicht-juristischen Wiedergutmachungsinstrumenten für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen, die innerhalb der unternehmerischen Tätigkeiten entstanden sind, zu gewährleisten.
- Ausschaltung aller unsicheren Arbeitsplatzbedingungen, die die ArbeitnehmerInnen in eine verwundbare Position bringen. Dazu gehören: informelle, befristete, irreguläre, agenturgebundene Arbeit, die den Missbrauch von Zeitverträgen, LeiharbeiterInnen, ProbearbeiterInnen, PraktikantInnen, Studierenden und WanderarbeiterInnen fördern.
- Direktes Einstellen von ArbeitnehmerInnen auf einer geregelten Basis.
- Unterstützung bei der Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Menschenrechte und nationalem Arbeitsrecht im eigenen Land, ausgeführt von unabhängigen Institutionen. Bereitstellung von relevantem Informationsmaterial in der Sprache der ArbeitnehmerInnen.
- Sicherung der Einrichtung und des Funktionierens von effektiven Streitschlichter-Einrichtungen und Missstandsmeldesystemen, die für alle MitarbeiterInnen frei zugänglich sein müssen. Schutz von ArbeitnehmerInnen, die ihre Rechte einfordern.
- Respekt und Unterstützung für MenschenrechtsverteidigerInnen, die Missbräuche und Verstöße melden.
- Sicherung der medizinischen Betreuung, Kranken- und Unfallversicherung, sowie Entschädigung für psychische oder physische Leiden und Erkrankungen, die im Zuge der Beschäftigung im Unternehmen oder als deren Folgeerscheinung eintreten, über den Zeitraum der Beschäftigung hinaus.
- Stopp der Geschlechterausbeutung und Sicherung der Gleichberechtigung der Geschlechter. Bereitstellung von adäquaten Leistungen für weibliche Arbeitnehmerinnen, wie beispielsweise getrennte Umkleieräume, eigene Toiletten, sicherer Transport.
- Beendigung des Ausnutzens von Wanderarbeitern! Kein Zurückhalten der persönlichen Papiere. Zusicherung der vollen Bewegungsfreiheit, sowie Schadensersatz für Löhne und Wiedergutmachung bei Arbeitskonflikten aufgrund/während der Rückführung.
- Ermöglichung des Zugangs zu sozialen Diensten wie Renten- und Sozialversicherung, Fonds, angemessenen Lebensumständen, Bildung, Kinderbetreuung.