



23. Januar 2013

Die vielschichtigen Menschenrechtsverletzungen bei Mondelez

Mondelez International, das transnationale Snack-Unternehmen, das vergangenen Oktober gegründet wurde, als das Snack-Produkte-Geschäft von der ehemaligen Kraft Foods abgespalten wurde, bezeichnet sich selbst als ein Unternehmen mit einem Traum: „Unseren Kunden, Mitarbeitern und vielen Menschen auf der ganzen Welt köstliche Momente der Freude zu bereiten.“

In Ägypten und Tunesien bereitet das neue Unternehmen seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen jedoch keine Freude. Die Arbeiter/innen in diesen Ländern, die ihre Rechte „neu erfunden“ haben, um unabhängige Gewerkschaften zu gründen und mit ihren Arbeitgebern zu verhandeln, wurden einfach auf die Straße gesetzt, weil sie versucht haben, diese Rechte tatsächlich auszuüben. Ihre Gewerkschaften sind unter Beschuss geraten, und das neue Unternehmen verbreitet weiterhin die gleichen schädigen Fehlinformationen wie das alte, um anhaltende Verstöße gegen internationale Menschenrechtstandards zu vertuschen.



Unterdrückung in neuer Aufmachung: Kein Frühling für die Arbeiter von Kraft/Cadbury/Mondelez in Ägypten

Kraft Foods konnte durch die Übernahme des britischen Unternehmens Cadbury Fabrikanlagen in Ägypten hinzugewinnen, was bei der internationalen Expansion eine wesentliche Rolle spielte, die zu einem „ganz neuen Unternehmen“ namens Mondelez geführt hat. Die Süßwarenfabrik in Alexandria stellt die Kaugummi-Produkte der milliardenschweren „Power-Marke“ des Unternehmens her.

Ägyptische Arbeiter hatten sich seit vielen Jahren gegen das korrupte und repressive Arbeitsplatzsystem des Mubarak-Regimes aufgelehnt. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) der Vereinten Nationen prangerte wiederholt rechtliche und praktische Restriktionen in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit an und forderte grundlegende Veränderungen. Unternehmen, die in diesem Umfeld operieren, sind gemäß den UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen in Gefahr, sich bei Verstößen gegen die Menschenrechte mitschuldig zu machen. Sie sind daher verpflichtet, diese Risiken für die Menschenrechte kontinuierlich zu bewerten (ein Verfahren, das als „menschrechtliche Sorgfaltspflicht“ oder auch Due Diligence bezeichnet wird) und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um eine Mittäterschaft zu vermeiden, vor allem, indem sie Korrekturmaßnahmen ergreifen, wenn es zu Verstößen gegen die Menschenrechte kommt.

Das Unternehmen Kraft, heute Mondelez, hat bei dieser grundlegenden Aufgabe versagt – und weigert sich, dieses massive Versagen zuzugeben. Öffentlichkeitsarbeit ersetzt die Sorgfaltspflicht, was Menschenrechte betrifft; die Unternehmensleitung hofft offensichtlich, dass sich die Probleme einfach in Luft auflösen, und gibt sich damit zufrieden, Improvisationen, Dementis und Falschinformationen zu verbreiten.

Am 12. März 2011 gab der Minister für Arbeitskräfte und Migration der ersten Regierung nach dem Sturz des Mubarak-Regimes eine Erklärung ab, in der er das Recht aller Arbeiter, unabhängige Gewerkschaften zu gründen, sowie das Recht dieser Gewerkschaften bestätigte, ihrer Arbeit unabhängig von der Regierung und des staatlich kontrollierten Gewerkschaftsbundes (ETUF) nachzugehen. Der damalige Generaldirektor der ILO, Eric Jucker-Schmid, begrüßte die Erklärung und



ließ verlauten: „Die Anerkennung der Rechte aller Gewerkschaften, als eingetragener Verbund frei ihren legitimen Tätigkeiten nachzugehen, öffnet die Tür für eine neue Ära, in der das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis voll respektiert wird... Ägypten ist wiederholt in einer Liste von Ländern aufgeführt, die von der Internationalen Arbeitskonferenz in Bezug auf die Beschränkung der Vereinigungsfreiheit diskutiert wird. Diese heutige Bekanntgabe ist eine fundamentale Veränderung, ein historischer Moment. Es ist ein großer Schritt für den Demokratisierungsprozess, an dem Ägypten beteiligt ist.“

Die Arbeiter der ehemaligen Cadbury Süßwarenfabrik der Kraft Foods in Alexandria strebten ebenfalls eine unabhängige Gewerkschaftsvertretung an, die ihre Interessen vertritt. Dafür wurden sie bestraft.

Die IUL verfügt über eine Liste mit 38 Arbeitern, die 2011 gezwungen wurden, in den vorzeitigen Ruhestand zu treten, nachdem ihnen mit Entlassung gedroht wurde, weil sie versucht hatten, eine Gewerkschaft zu gründen.

Dennoch blieben die Arbeiter von Kraft – jetzt Mondelez – hartnäckig. Am 28. April 2012 hielten die Arbeiter in der Fabrik in Alexandria eine Generalversammlung ab und gründeten eine unabhängige Gewerkschaft, der 250 der 300 Fabrikarbeiter beitraten. Die Gewerkschaft organisierte sich unter dem Dach des Egyptian Democratic Labour Congress (EDLC), dem Dachverband, der infolge des demokratischen Aufstandes gegründet wurde, der zum Sturz Mubaraks führte. Zwei Tage später reichte die Gewerkschaft ihre Gründungsdokumente beim Ministerium für Arbeitskräfte und Immigration in Alexandria ein.

Entlassungen und Fehlinformationen

Die Fabrikleitung lehnte jede sinnvolle Diskussion mit der Gewerkschaft trotz deren eindeutig repräsentativen Charakters ab. Erst als eine Gruppe von Arbeitern in der Nachtschicht vom 26. auf den 27. Juli ihre Arbeit niederlegte, um gegen die Weigerung der Fabrikleitung, einem Regierungserlass nachzukommen, laut dem Arbeitnehmern im privaten Sektor eine Lohnerhöhung von 10% zusteht, zu protestieren, wendete sich die Fabrikleitung an die Mitglieder des Exekutivausschusses der Gewerkschaft und forderte sie auf, dem spontanen Protest ein Ende zu setzen. Fünf leitende Mitglieder des Exekutivausschusses der Gewerkschaft – Gründungsaktivisten – wurden daraufhin suspendiert und entlassen, trotz der Tatsache, dass einige von ihnen während dieser Nachtschicht nicht einmal anwesend waren. Seitdem lehnt die Fabrikleitung jegliche Anerkennung und jeden Dialog ab.

Kraft, und heute Mondelez, bemühten sich, diese eklatanten Missstände zu verteidigen, als sie in der ägyptischen Presse negative Schlagzeilen machten und als die IUL auf Basis von Informationen der Gewerkschaft Korrekturmaßnahmen forderte.

Die Handlungsweise und Rechtfertigungen des Unternehmens enthüllen vielschichtige Verstöße gegen die Grundrechte seitens eines zynischen, gegen Normen verstoßenden Unternehmens, das nur allzu leicht dazu bereit ist, internationale Menschenrechtsstandards mit Füßen zu treten.

Am 14. Juli 2012 sah ein Regierungserlass eine Lohnerhöhung (bekannt als „Sozialzulage“) von 15% für Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor und von 10% für Arbeitnehmer im privaten Sektor vor. Artikel 1 führt eindeutig an, dass die Juli-Erhöhung auf Basis des „Grundgehalts vom 30.06.2012“ berechnet wird und somit ausschließt, dass vorherige Gehaltserhöhungen an die Stelle der im Juli 2012 erlassenen Erhöhung treten. Artikel 4 stellt eindeutig fest, dass andere Lohnerhöhungen die Juli-Zulage nicht ersetzen können.

Am 26. Juli wurde kurz vor Ende der ersten Schicht eine nicht unterschriebene, auf normalem Papier gedruckte Mitteilung an das Schwarze Brett der Fabrik gehängt, in der geschrieben stand, dass das Unternehmen die von der Regierung erlassene Sozialzulage nicht auszahlen würde.

Als Arbeiter der zweiten Schicht bei ihrer Ankunft eine Erklärung und ein Gespräch mit der Fabrikleitung forderten, weigerte sich diese – und die meisten Mitglieder der Fabrikleitung verließen das Werk.

Als die Arbeiter der dritten Schicht (23:00 – 8:00 Uhr) ankamen, erzählte man ihnen, dass das Unternehmen sich geweigert hätte, die Mitteilung mit den Arbeitern oder deren Gewerkschaftsvertretern zu besprechen. Rund 85 Arbeiter der Schicht demonstrierten bis zum Schichtende in der Fabrik und forderten die Fabrikleitung auf, ein Treffen mit ihren Gewerkschaftsvertretern zu arrangieren, um über die Mitteilung und Lohnfragen zu diskutieren.

Als der spontane Protest zu Beginn der dritten Schicht anging, rief die Fabrikleitung die Gewerkschaftsführer auf deren Mobiltelefonen an und forderte sie auf, die Arbeiter dazu zu bewegen, ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Mindestens einer der

fünf Gewerkschaftsführer, die später suspendiert wurden, ging um Mitternacht zur Fabrik, fand sich jedoch vor verschlossenen Türen wieder und erhielt keinen Zugang, um mit den Arbeitern in der Fabrik zu sprechen.

Am 30. Juli wurden die fünf Gründungsmitglieder der Gewerkschaft suspendiert. Diese Suspendierung wurde trotz der Tatsache durchgeführt, dass die Aktion in der Nacht des vorherigen Donnerstags eine spontane Reaktion auf die Weigerung der Fabrikleitung war, die von ihnen aufgehängte Mitteilung, in der die Gehaltserhöhung abgelehnt wurde, zu erklären oder zu besprechen. *Mindestens zwei der fünf suspendierten Gewerkschaftsführer waren nach 23:00 Uhr nicht einmal in der Fabrik, als der Protest begann* (obgleich sie am 26. am Nachmittag/Abend dort waren und ohne Erfolg versuchten, jemanden von der Fabrikleitung ausfindig zu machen, der mit ihnen über die Gehaltsfrage sprechen würde).

Am 8. August wurden die 5 Gewerkschaftsfunktionäre über ihre Entlassung informiert und darüber, dass ihr Fall an das Arbeitsgericht verwiesen wurde.

Am 15. August traten die 4 übrigen Gewerkschaftsfunktionäre an den Geschäftsführer Gawad Abaza mit der Bitte heran, im Rahmen von Gesprächen zwischen Gewerkschaft und Fabrikleitung eine Lösung für das Problem zu finden. Er lehnte ab und erklärte, dass er seine Zustimmung verweigern würde, falls das Arbeitsgericht eine Wiedereinstellung anordnen würde. Andere Mitglieder der Fabrikleitung pflichteten dieser provokativen Haltung bei. Fabrikleiter Mohammed Mustapha drohte den Arbeitern mit Entlassung.

Die Unterdrückung der Arbeiter verbreitete sich in der Zwischenzeit bis in die Kraft/Mondelez-Fabrik in Tenth of Ramadan City nahe Kairo, in der Arbeiter ebenfalls eine unabhängige Gewerkschaft gegründet hatten. Gewerkschaftsmitgliedern wurde erklärt, dass die Fabrikleitung rechtliche Schritte einleiten würde, um deren Organisation aufzulösen – ein eindeutiger Versuch, sie einzuschüchtern und davon abzuhalten, die Arbeiter in Alexandria zu unterstützen oder in eigenem Namen einzugreifen.

Das sind die Fakten. Wie haben Kraft und heute Mondelez auf diese Ereignisse reagiert, als sie öffentlich nach einer Stellungnahme gefragt wurden?



Ein namentlich nicht genannter Vertreter von „Kraft Foods“ äußerte sich bei zwei Gelegenheiten (am 4. September 2012 und am 4. Oktober 2012) zu Berichten in den ägyptischen Medien und zu IUL-Berichten und Mitteilungen, die von dem Business and Human Rights Resource Centre herausgegeben wurden (<http://www.business-humanrights.org/Home>).

Irene Rosenfeld, CEO von Mondelez, hat bislang weder auf ein Schreiben vom 28. November 2012 von Ron Oswald, Generalsekretär der IUL, in dem er das Unternehmen dazu aufforderte, in Ägypten und Tunesien (mehr dazu weiter unten) Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, noch auf nachfolgende Mitteilungen der IUL

geantwortet. Frau Rosenfeld tat sich zuvor damit hervor, Aufforderungen, vor dem britischen Parlament zwecks Befragung über die Auswirkungen der Cadbury-Übernahme zu erscheinen, abgelehnt zu haben, indem sie erklärte, dass dies weder „angebracht“ noch „die sinnvollste Nutzung“ ihrer Zeit sei. Kraft und heute Mondelez sehen offenbar keinen Anlass, Rechenschaft über die Auswirkungen ihrer Übernahmen oder ihre Menschenrechtsverletzungen abzulegen.

In ihren Mitteilungen an das Business and Human Rights Resource Centre übergeht das Unternehmen „Kraft Foods“ einfach die grundlegenden Menschenrechtsfragen und macht in Bezug auf das Gehaltsproblem falsche Angaben, indem es erklärt, „dass Kraft Foods im April 2012 einer im Jahre 2012 von der Regierung angeordneten Gehaltserhöhung vorgegriffen und diese in einer Höhe umgesetzt hat, die über die von der Regierung vorgeschriebene hinausging. Unsere Mitarbeiter sind sich der zeitlichen Planung unserer jährlichen Erhöhungen bewusst, und dieses Jahr war es nicht anders. Aus diesem Grund ist es falsch, zu schreiben, dass es eine ‚Zahlungsweigerung‘ gab.“

Das ist schlichtweg falsch. Die Löhne bei Cadbury/Kraft in Ägypten werden in der Regel dreimal pro Jahr erhöht. Im Januar dieses Jahres erhielten alle Mitarbeiter eine automatische „Lebenshaltungskosten-Erhöhung“ von 7%, wie durch die ägyptische Gesetzgebung seit 2003 vorgeschrieben. Im April wurde ein „Leistungsbonus“ auf Grundlage der erbrachten Leistungen und anderer Faktoren ausgezahlt. Einige Arbeiter erhielten mehr als andere, während wiederum andere Arbeiter überhaupt keine Erhöhung erhielten.

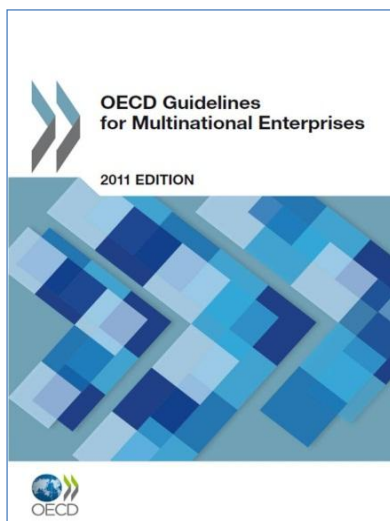
2011 zahlte das Unternehmen diese Erhöhungen, so wie es dies in den Jahren zuvor getan hatte, fasste jedoch den April-Leistungsbonus und die Juli-Sozialzulage zusammen und zahlte beide gemeinsam im Juli aus.

Wie bereits erwähnt, sieht die von der Regierung angeordnete Juli-Sozialzulage ausdrücklich vor, dass das Gehalt zum 30. Juni als Grundlage zur Berechnung der Erhöhung herangezogen werden muss und dass keine vorherigen Erhöhungen diese ersetzen können. Die Behauptung von Kraft, es hätte keine Zahlungsweigerung gegeben, ist daher falsch. Die unsignierte Mitteilung am Schwarzen Brett der Fabrik stellte eine eindeutige Abkehr von der normalen Zeitplanung sowie eine unverblümete Zahlungsablehnung dar und wurde von den Arbeitern, die unter der hohen Inflation leiden, verständlicherweise als Provokation aufgefasst. Noch unverblümter war jedoch die Weigerung des Unternehmens, mit der Gewerkschaft in Gespräche zu treten, was die übliche Verfahrensweise zur Lösung von Konflikten ist und internationalen Menschenrechtsstandards entspricht.

„Kraft Foods“ äußert sich *in keiner Weise* zu der Entlassung von 5 Gewerkschaftsfunktionären, sondern erklärt als Reaktion auf den spontanen Protest der Arbeiter einer Schicht lediglich Folgendes: „Wir haben diese Aktionen einer kleinen Zahl streikender Arbeiter vor dem Arbeitsgericht angefochten.“ Was das Unternehmen tatsächlich vor dem Arbeitsgericht anstrebte, war die *Entlassung von 5 leitenden Gewerkschaftsführern, von denen einige nicht einmal anwesend waren, als die Protestaktion stattfand!* Eindeutige Absicht war es, die Gewerkschaft aufzulösen, indem die Gewerkschaftsführer rausgeschmissen und die Mitglieder eingeschüchtert wurden. Weitere Rechtsverstöße verpackt in weiteren Fehlinformationen.

Noch verlogener und deutlich bedenklicher ist die Mitteilung von André Benoît, Direktor Corporate & Government Affairs für Mittel- & Osteuropa / den Nahen Osten & Afrika „im Namen von“ CEO Rosenfeld vom 29. November 2012 (zu diesem Zeitpunkt war Kraft bereits in Mondelez umgewandelt) an den Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats von Mondelez, in der stand, dass „Mondelez International/Kraft Foods die neue Gewerkschaft nach ihrer Gründung anerkennt ... Heute ist diese ursprüngliche Gewerkschaft nicht mehr funktionstüchtig, und unserem Kenntnisstand nach beabsichtigen die Mitarbeiter nicht, eine neue Gewerkschaft zu gründen“.

Die Fabrikleitung von Mondelez in Alexandria trat in keinen sinnvollen Dialog mit der neu gebildeten Gewerkschaft, die die große Mehrheit ihrer Belegschaft vertritt – bis sie die Gewerkschaftsführer vehement anwies, eine spontane Demonstration in der Nachtschicht zu beenden. In der Folge entließ sie die leitenden Gewerkschaftsführer und weigerte sich, mit den übriggebliebenen Arbeitern zu verhandeln. Es ist kaum verwunderlich, dass die Gewerkschaft „nicht länger funktionstüchtig ist“: Die Gewerkschaftsführer wurden gefeuert und die Mitglieder eingeschüchtert. Darauf folgte eine Einschüchterung der unabhängigen Gewerkschaft in der Fabrik in Tenth of Ramadan durch die Fabrikleitung.



Was besagen internationale Standards?

In allen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, respektieren wir die lokalen Gesetze und Vorschriften.

„Kraft Foods“ Entgegnung auf Vorwürfe, sie hätten gegen Menschenrechte verstoßen.

Die Achtung der Menschenrechte ist unabhängig von der Kapazität und/oder der Bereitschaft der Staaten, die von ihnen eingegangenen Menschenrechtsverpflichtungen zu erfüllen, der globale Standard für das von den Unternehmen erwartete Verhalten und schmälert diese Verpflichtungen nicht.

OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
Kapitel IV: Menschenrechte (Erläuterungen)

Die Rechtfertigung von Kraft/Mondelez, wenn Ausflüchte, Unwahrheiten und Schönrederei nicht länger ausreichen, ist die vorgebliche Einhaltung von Gesetzen, die wiederholt scharf dafür kritisiert wurden, internationalen Menschenrechtsstandards nicht zu entsprechen. Auflösung von Gewerkschaften? „Das ist doch legal.“ In Ägypten stehen diese Gesetze nicht in Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards, und sie werden von einem System erlassen und durchgesetzt, das auf Korruption und Einschüchterung basiert. In diesen Gesetzen steht jedoch genauso wenig etwas geschrieben, was Kraft/Mondelez dazu genötigt hätte, die Rechte ihrer Mitarbeiter zu missbrauchen; gemäß internationalen Menschenrechtsstandards zu handeln, war und ist noch immer eine Alternative. Sie schmissen diese Arbeiter raus, machten deren Gewerkschaft „nicht funktionsfähig“, weil sie eine unabhängige Gewerkschaft als eine Gefahr für die autoritäre Kontrolle ansahen, und gehen mit den Konsequenzen wie mit einer PR-Übung um.

Menschenrechte in Tunesien werden mit Füßen getreten

Kraft/Mondelez sind seit 2007 in Tunesien vertreten, als das Unternehmen Danones europäische Kekse-Sparte aufkaufte. Mondelez gehören 49% von SOTUBI (Société Tunisienne de Biscuits), einem der größten Kekshersteller Afrikas, dessen Fabrik in Tunis Markenprodukte von Mondelez wie zum Beispiel TUC sowie die bekannten SAIDA-Kekse herstellt. Die Fabrik beschäftigt 1.600 Mitarbeiter, 80% davon sind Frauen. Wie die Arbeiter bei Cadbury in Ägypten bekommen die SOTUBI-Arbeiter/innen zu spüren, was es bedeutet, sich mit einer feindlich gesinnten Fabrikleitung auseinandersetzen zu müssen, die entschlossen ist, sie ihrer Rechte zu berauben.

Im Sommer 2012, als Verhandlungen über die Tarifvereinbarung zwischen SOTUBI und der IUL-angeschlossenen FGAT-UGTT ins Stocken gerieten, erhöhte das Unternehmen den Druck auf die Verhandlungsführer der Gewerkschaft. Als ein Gewerkschaftsvertreter für 3 Tage suspendiert wurde, hielt die Gewerkschaft eine Mitgliederversammlung ab. Nach der Versammlung wurde Zaid Naloufi, der Generalsekretär der örtlichen Gewerkschaft, disziplinarisch bestraft und am 10. Juli fristlos entlassen. Sein Vergehen? Er vertrat und traf die Mitglieder, die ihn gewählt hatten!



Auf die Entlassung des Generalsekretärs folgte am 13. August die Suspendierung des stellvertretenden Generalsekretärs Karim Amdoumi nach einer heftigen Auseinandersetzung, die von dem Lagerverwalter provoziert wurde. Obwohl der Lagerverwalter seine Beschwerde in der Zwischenzeit zurückgezogen hat, bleibt Amdoumi weiterhin suspendiert! Die Fabrikleitung erklärte der Gewerkschaft, dass er wieder eingestellt werden würde,

wenn die übrigen Vorstandsmitglieder der Gewerkschaft von ihren gewählten Positionen zurücktreten würden. Unter diesem Druck traten die drei Vorstandsmitglieder am 16. Oktober zurück.

Was hatten Kraft und heute Mondelez zu diesen gewerkschaftsfeindlichen Entlassungen und Suspendierungen zu sagen? „Kraft Foods“ wusch seine Hände einfach in Unschuld und lehnte jede Verantwortung ab. Die Begründung an das Resource Center lautete: „Es ist wichtig, noch einmal zu betonen, dass, obwohl Kraft Foods einen Minderheitenanteil an der *Société Tunisienne de Biscuits* (SOTUBI) hält, dieses Unternehmen nicht zum Kraft-Foods-Konzern gehört und wir keine Unternehmenskontrolle ausüben ... Wie bei allen unseren JV-Beziehungen erwarten wir auch von SOTUBI, die lokalen Gesetze und Vorschriften einzuhalten.“

In dem zuvor erwähnten Schreiben an den Europäischen Betriebsrat „betont“ Mondelez noch einmal seine Ablehnung jeglicher Verantwortung, fügt jedoch hinzu, dass „die General Union Authority von Tunesien SOTUBIs ehemalige

Gewerkschaft zum Rücktritt gedrängt hat, da sie angesichts ihrer Weigerung, effektive Kommunikationskanäle mit der Geschäftsleitung von SOTUBI zu etablieren, ihre Glaubwürdigkeit und das Vertrauen ihrer Mitglieder verloren hat. Wir haben Informationen darüber, dass die General Union auch die Gewerkschaft von SOTUBI dazu ermutigt hat, Neuwahlen einzuleiten.“

Mondelez bezieht keine Stellung zu der als Strafmaßnahme gedachten Entlassung/Suspendierung der Gewerkschaftsführer und bastelt sich eine Erklärung für den Rücktritt der übrigen Vorstandsmitglieder zurecht, die in Wirklichkeit aus Angst um ihren Arbeitsplatz zurückgetreten sind. Die FGAT, oder die „General Union Authority“, wie der Autor sie nennt, hat sie zu keinem Zeitpunkt dazu gedrängt, zurückzutreten.

Was sollte Mondelez tun?



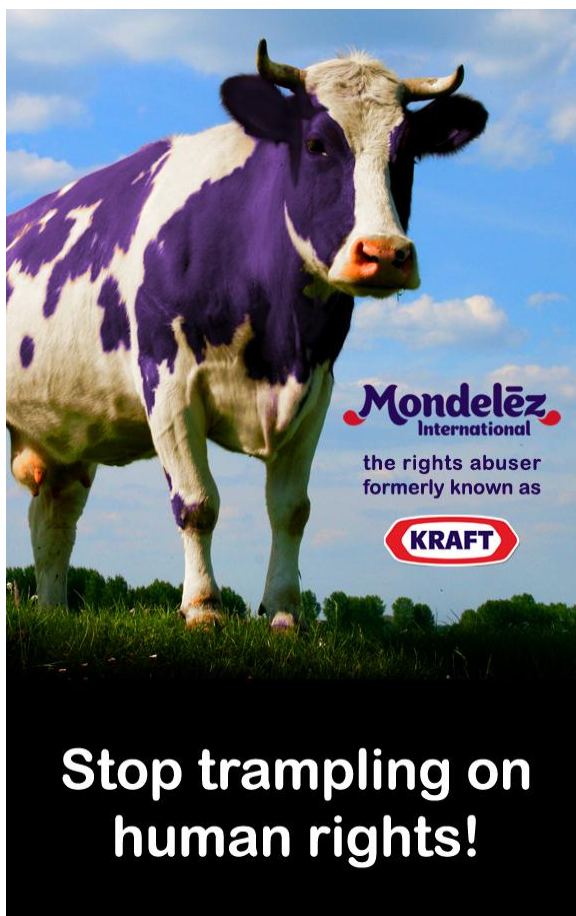
Mondelez „erwartet“ von seinen Joint-Venture-Partnern, „lokale Gesetze und Vorschriften einzuhalten“. Was sind die Konsequenzen einer „Nichteinhaltung“ (ein Euphemismus für Rechtsmissbrauch) für internationale Standards? Internationale Standards verlangen mehr als diese subminimale Erwartung. Laut den OECD-Richtlinien und den UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte basiert die Verantwortung von Unternehmen, internationale Menschenrechtsstandards einzuhalten, nicht darauf, was das Unternehmen „erwartet“ oder was es als in seinen „Einflussbereich“ fallend definiert, sondern auf seinen tatsächlichen *Auswirkungen*, die direkt durch seine eigenen Geschäftstätigkeiten und durch diejenigen seiner Zulieferer, Subunternehmer, Franchisenehmer/Lizenznehmer, Joint-Venture-Partner und sonstigen Akteure, mit denen es verbunden ist, hervorgerufen werden.

Laut den OECD-Richtlinien, die von den Regierungen der Vereinigten Staaten und 43 weiteren Unterzeichnerstaaten eingehalten werden, sollten Unternehmen Folgendes befolgen:

1. *Die Menschenrechte achten, was bedeutet, dass sie eine Verletzung der Menschenrechte anderer vermeiden und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnen sollten, an denen sie beteiligt sind.*
2. *Im Kontext ihrer eigenen Aktivitäten verhindern, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder einen Beitrag dazu zu leisten, und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten.*
3. *Sich um Mittel und Wege bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.*

Die Erläuterungen zu diesem Kapitel erklären Folgendes: „Die Tatsache, dass ein Staat einschlägige nationale Gesetze nicht durchsetzt bzw. eingegangene internationale Menschenrechtsverpflichtungen nicht umsetzt oder dass er diesen Gesetzen bzw. internationalen Verpflichtungen möglicherweise zuwiderhandelt,

verringert nicht die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu achten. [38] ... Die in Ziffer 1 enthaltene Empfehlung, tatsächlich und potenziell negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu begegnen, besteht darin, sowohl angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um diese Auswirkungen zu ermitteln, wenn möglich zu verhüten, sowie die potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu mindern und die tatsächlichen Auswirkungen wiedergutzumachen, als auch Rechenschaft darüber abzulegen, wie den negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnet wird. [41] Die „Geschäftsbeziehungen“ eines Unternehmens umfassen die Beziehungen zu Geschäftspartnern, Unternehmensteilen in seiner Zulieferkette und allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind. [43]“



Die Ablehnung von Verantwortung seitens Mondelez für die negativen Auswirkungen seines tunesischen Joint Venture auf die Menschenrechte ist ein klares Bekenntnis, dass sich das Unternehmen nicht verpflichtet fühlt, seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) nachzukommen, die die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie die UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte vorsehen, und dass es nicht bereit ist, den negativen Auswirkungen seiner Praktiken auf die Menschenrechte zu begegnen.

In Ägypten rechtfertigt das Unternehmen sein Handeln im Namen der lokalen Gesetze und Praktiken, die in deutlichem Widerspruch zu internationalen Menschenrechtsstandards stehen. Mondelez geht dem einfach aus dem Weg – es kam zu keiner Ermittlung, Verhütung, Minderung oder Wiedergutmachung, und es wurde auch keine Rechenschaft

abgelegt. Das Unternehmen leugnet sogar, dass es hierzu aufgefordert wird. In Ägypten und Tunesien hat es gegen wesentliche Vorschriften in Bezug auf die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen verstoßen, Gewerkschaften zu bilden und mit ihren Arbeitgebern in Verhandlungen zu treten, die in Kapitel V der OECD-Richtlinien dargelegt sind. Und es ignoriert sämtliche Aufforderungen, mit den Gewerkschaftsvertretern, die diese Arbeiter/innen in Ägypten und Tunesien vertreten, und mit der IUL bezüglich dieser Verstöße in einen Dialog zu treten.

Bei der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) geht es darum, die tatsächlichen und potenziellen Risiken von Menschenrechtsverletzungen zu steuern, die im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeiten eines Unternehmens und solcher

Geschäftstätigkeiten entstehen können, die mit ihm verbunden sind. Mondelez ist ein Unternehmen, das diese Risiken ignoriert, ebenso wie es andere Risiken in arroganter Art und Weise ignoriert.

Unter der Leitung von Irene Rosenfeld, der ehemaligen CEO von Kraft, hatte Mondelez zweifelsohne zum Ziel, Investoren köstliche Momente zu bereiten, indem es die Finanzen der ehemaligen Kraft Foods Inc. „neu erfunden“ und umverteilt hat.

Kraft hat enorme Schulden auf sich geladen, um LU und Cadbury auf seinem Weg, das „globale Snacks Powerhouse“ namens Mondelez zu werden, zu übernehmen. Für knapp ein ganzes Jahr nach der Bekanntgabe, dass die ehemalige Kraft Foods Inc. in zwei Unternehmen, ein nordamerikanisches Lebensmittelunternehmen und ein Portfolio aus globalen Snacks, aufgesplittet werden sollte, machte Kraft unmissverständliche Andeutungen, dass die Schulden auf das neue nordamerikanische Unternehmen übergehen würden. *Erst am 5. Oktober letzten Jahres, nachdem Aktien in dem neuen Unternehmen öffentlich für eine ganze Woche gehandelt wurden, legte Kraft Informationen über die Kapitalstruktur des neuen Unternehmens* in Form von „Unaudited Pro Forma Consolidated Financial Information and Accompanying Notes“, also ungeprüften Pro Forma konsolidierten Finanzinformationen und Erläuterungen, für Mondelez International, Inc. offen, die bei der US Securities and Exchange Commission, der US-Börsenaufsichtsbehörde, eingereicht wurden. Diese eingereichten Dokumente zeigen langfristige Schulden in Höhe von 22,09 Mrd. US-Dollar mit einem Gesamteigenkapital von 25,29 Mrd. US-Dollar – eine Eigenkapitalüberdeckung von 87,3%.

Am 19. Dezember verlieh Mondelez ihrer CEO Rosenfeld einen „besonderen Equity Award“ über Aktien im Wert von 10 Millionen US-Dollar – *als Leiterin eines Unternehmens, das erst seit weniger als 3 Monaten existierte!* Dies kam zu Rosenfelds Gesamtvergütung für das Jahr 2011 in Höhe von 22 Mio. US-Dollar hinzu.

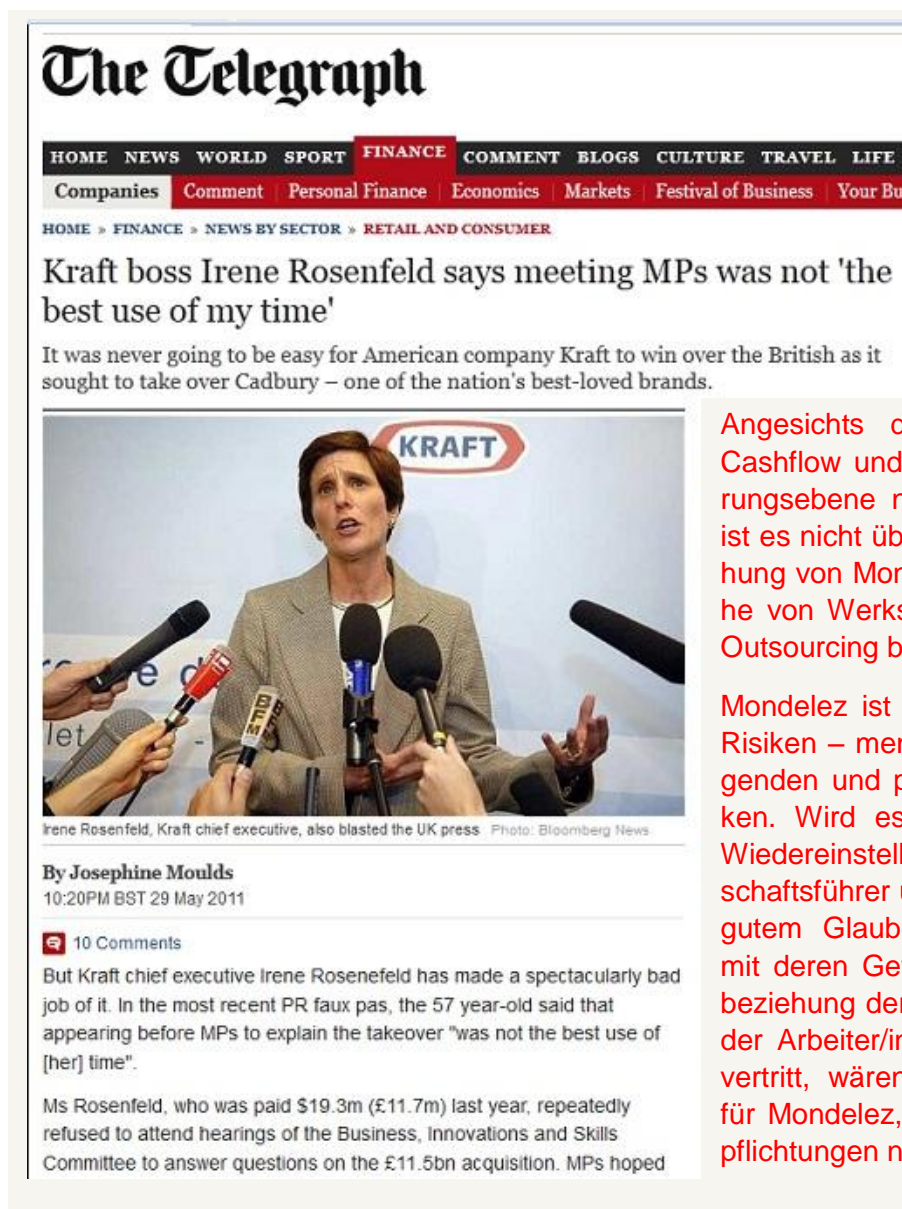
Wenn die Kapitalstruktur von Mondelez einer stark fremdkapitalfinanzierten Private-Equity-Übernahme ähnelt, ist das also keine große Überraschung. Um Mondelez und Kraft aufzusplitten, zog Kraft das Finanzgenie John Cahill von dem Private-Equity-Fonds Ripplewood Holdings LLC zu Rate, der von der Financial Times als „eine der geheimnistuerischsten“ Private-Equity-Gesellschaften bezeichnet wurde. Ripplewood hat in der Vergangenheit zahlreiche Unternehmen ruiniert, darunter Lebensmittelunternehmen, indem die Firma ihnen Schulden aufgeladen hat.

1999 kaufte Ripplewood beispielsweise die profitablen, in Arkansas ansässigen Meyers Bakeries für 73,1 Mio. US-Dollar. Zum Zeitpunkt des Kaufes hatte das Unternehmen einen Jahresumsatz von 90 Mio. US-Dollar und eine gesunde Bilanz vorzuweisen. Um den Kauf zu finanzieren, wurden die gesamten Vermögenswerte des Unternehmens als Schuldensicherheit für ein Bankdarlehen in Höhe von 45 Mio. US-Dollar verpfändet. Von einem anderen Investmentfonds wurden weitere 10 Mio. US-Dollar geliehen, wobei ebenfalls die Vermögenswerte des Unternehmens als Schuldensicherheit dienten.

Anfang 2004 stellte das Unternehmen mit 44,2 Mio. US-Dollar an Vermögenswerten und 48,7 Mio. US-Dollar Schulden einen Insolvenzantrag. Die Investorenklage, die in diesem Jahr als Antwort auf die durch Schulden verursachte Insolvenz eingereicht

wurde, war ein klassischer Konkurs, der auf einer fremdkapitalfinanzierten Firmenübernahme basierte. „Der kurzfristig ausgerichtete Fokus der Ripplewood-Direktoren auf den Weiterverkauf des Unternehmens schloss wesentliche Probleme in den Bereichen Forschung & Entwicklung, Verwaltung und Betrieb aus.“

Kraft wurde lange dafür kritisiert, trotz seiner marktführenden Position in einer Vielzahl von Kategorien fade und „langweilig“ zu sein, und hat sein Managementmodell „neu erfunden“, indem es sich von seinem Lebensmittelgeschäft getrennt hat, wodurch es seine globale Expansion finanzieren konnte, indem es Schulden angehäuft und Geldmittel „herausgesaugt“ hat, wobei das Managementteam die ganze Arbeit übernehmen musste.



The Telegraph


HOME NEWS WORLD SPORT **FINANCE** COMMENT BLOGS CULTURE TRAVEL LIFE

Companies Comment Personal Finance Economics Markets Festival of Business Your Bus

HOME » FINANCE » NEWS BY SECTOR » RETAIL AND CONSUMER

Kraft boss Irene Rosenfeld says meeting MPs was not 'the best use of my time'

It was never going to be easy for American company Kraft to win over the British as it sought to take over Cadbury – one of the nation's best-loved brands.



Irene Rosenfeld, Kraft chief executive, also blasted the UK press. Photo: Bloomberg News

By Josephine Moulds
10:20PM BST 29 May 2011

10 Comments

But Kraft chief executive Irene Rosenfeld has made a spectacularly bad job of it. In the most recent PR faux pas, the 57 year-old said that appearing before MPs to explain the takeover "was not the best use of [her] time".

Ms Rosenfeld, who was paid \$19.3m (£11.7m) last year, repeatedly refused to attend hearings of the Business, Innovations and Skills Committee to answer questions on the £11.5bn acquisition. MPs hoped

Risiko- alarm der IUL!

Angesichts des Drucks auf Mondelez' Cashflow und der Gier der obersten Führungsebene nach einer Spitzenvergütung ist es nicht überraschend, dass die Entstehung von Mondelez von einer ganzen Reihe von Werksschließungen und weiterem Outsourcing begleitet wurde.

Mondelez ist ein Unternehmen mit vielen Risiken – menschenrechtlichen, rufschädigenden und potenziellen finanziellen Risiken. Wird es seinen Kurs ändern? Die Wiedereinstellung entlassener Gewerkschaftsführer und -mitglieder in Ägypten, in gutem Glauben geführte Verhandlungen mit deren Gewerkschaften sowie die Einbeziehung der IUL, die die große Mehrheit der Arbeiter/innen von Mondelez weltweit vertritt, wären bedeutende erste Schritte für Mondelez, seinen Menschenrechtsverpflichtungen nachzukommen.



Kraft/Mondelëz-Gewerkschaftsnetzwerk

http://cms.iuf.org/?q=kraft_de

iuf@iuf.org