



IUF/COLSIBA- und CHIQUITA\*

Vereinbarung über Versammlungsfreiheit,  
Mindeststandards für Arbeitsbedingungen und  
Beschäftigung in Lateinamerikanischen  
Bananenbetrieben



\* Die Bezugnahme auf Chiquita in diesem Dokument umfasst alle Zweigstellen von Chiquita Brands International Inc., welche Mitarbeiter in lateinamerikanischen Bananenunternehmen beschäftigen.

## **TEIL I**

### **MINDESTSTANDARDS FÜR ARBEITSBEDINGUNGEN**

#### **IUF/COLSIBA UND CHIQUITA:**

- erkennen die grundlegende Rechte jedes Mitarbeiters an, eine beliebige unabhängige demokratische Gewerkschaft zu wählen, von ihr vertreten zu werden und Kollektiverhandlungen zu führen.
- sind davon überzeugt, dass die Stärkung demokratischer Formen der Zusammenarbeit im Unternehmen sowohl im Verantwortungsbereich des Managements als auch der Gewerkschaften liegt.
- streben danach, praktische Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen von CHIQUITA-Mitarbeitern zu finden und erkennen dies als notwendige Bedingung für die Durchsetzung der gemeinsamen Interessen von CHIQUITA und seinen Mitarbeitern an.
- respektieren die Verantwortung lokaler CHIQUITA -Manager und Gewerkschaften, um im Rahmen von Kollektivverhandlungen lokale Interessen anzusprechen und unter Befolgung allgemeiner Prinzipien in die Tat umzusetzen.

In diesem Sinne einigen sich IUF/COLSIBA und CHIQUITA auf Folgendes:

#### **MINDESTSTANDARDS FÜR ARBEITSBEDINGUNGEN:**

1. CHIQUITA bestätigt seine Verpflichtung hinsichtlich der Einhaltung der folgenden ILO-Übereinkommen:
  - Das Prinzip der Versammlungsfreiheit (Übereinkommen Nr. 87: Versammlungsfreiheit und Schutz des Rechts zur Versammlungsfreiheit, 1948);
  - Die wirkungsvolle Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen Nr. 98: Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen, 1949);
  - Schutz und Erleichterung für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (Übereinkommen Nr. 135, Arbeitnehmervertreter, 1971);



- Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit (Übereinkommen Nr. 29: Zwangsarbeit, 1930, und Übereinkommen Nr. 105: Abschaffung von Zwangsarbeit, 1957);
  - Die wirkungsvolle Abschaffung von Kinderarbeit (Übereinkommen Nr. 138: Mindestalter, 1973, und Übereinkommen Nr. 182 Schlimmste Formen der Kinderarbeit, 1999) und
  - Die Abschaffung von Diskriminierung im Hinblick auf Anstellung und Beschäftigung (Übereinkommen Nr. 100: Gleichheit des Entgelts, 1951, und Übereinkommen Nr. 111: Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958).
2. CHIQUITA bestätigt seine Verpflichtung zur Respektierung der Rechte zur Versammlungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen sowie alle Gesetze zur Anwendung dieser Rechte.
  3. CHIQUITA billigt zudem allen Mitarbeitern das Recht zu, Gewerkschaften zu gründen und sich ihnen anzuschließen.
  4. CHIQUITA stellt sicher, dass die Vertreter der Gewerkschaften nicht diskriminiert werden und dass diese Vertreter Zugang zu den Mitarbeitern am Arbeitsplatz haben. Die praktischen Details dieses Zugangs werden durch nationale Diskussionen und Vereinbarungen bestimmt. CHIQUITA garantiert, dass die Mitarbeiter aufgrund eines derartigen Besuchs durch einen Gewerkschaftsvertreter weder diskriminiert, bedroht oder sanktioniert werden.
  5. Wenn CHIQUITA Kollektivverhandlungen mit Gewerkschaften führt, wird CHIQUITA den Gewerkschaftsvertretern weiterhin Informationen über das Unternehmen als Ganzes und über die lokalen Tätigkeiten zukommen lassen, die sie benötigen, um wirkungsvoll verhandeln zu können.
  6. CHIQUITA übernimmt die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsplätze, und CHIQUITA und IUF/COLSIBA einigen sich darauf, sich gemeinsam um die weitere Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit der Bananenbetriebe des Unternehmens zu bemühen.
  7. CHIQUITA und IUF/COLSIBA werden diese Vereinbarung in allen Bananenbetrieben in Lateinamerika veröffentlichen.



## **TEIL II**

### **BESCHÄFTIGUNG**

CHIQUITA verpflichtet sich bei Auftreten einer Situation, welche die Menge der Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen oder die Art der Arbeitsverträge ernsthaft beeinträchtigen würde, wie zum Beispiel Änderung oder Transfer der Produktion oder ganze oder teilweise Schliessung einer Einrichtung, zu Folgendem:

- Lokale Gesetze und Bestimmungen einzuhalten.
- Sich mit den lokalen Gewerkschaften zu beraten, die ordnungsgemäss als Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer berufen wurden. Diese Gespräche haben so schnell wie möglich stattzufinden, insbesondere dann, wenn die Veränderung eine grosse Anzahl der Mitarbeiter betrifft, wie zum Beispiel bei einer teilweisen oder vollständigen Schliessung.
- Wenn die Arbeitnehmer legal von einer Gewerkschaft zur Durchführung von Kollektivverhandlungen vertreten werden, erhalten die lokale Gewerkschaft, COLSIBA und die IUF gleichzeitig eine Mitteilung über eine solche vorgeschlagene Änderung. Diese Meldung enthält:
  - eine Erklärung der Unternehmensentscheidung und
  - eine deutliche Angabe der Konsequenzen dieser Entscheidung für die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Änderungen der Verträge, der Arbeitsbedingungen oder den Jobabbau
- Chiquita wird Alternativvorschläge durch die Gewerkschaften, welche die Chiquita-Arbeitnehmer vertreten, ernsthaft überdenken
- Chiquita reagiert innerhalb einer von Fall zu Fall vereinbarten Frist auf diese Vorschläge.



## **ZU DEN LIEFERANTEN:**

CHIQUITA wird von seinen Lieferanten, vertragsmässigen Anbauern und Jointventure-Partnern einen ordnungsgemässen Nachweis darüber fordern, dass sie die nationale Gesetzgebung und die Mindeststandards für Arbeitsbedingungen, die in Teil I dieser Vereinbarung dargelegt sind, einhalten. Die Parteien einigen sich darauf, dass die wirkungsvolle Implementierung dieser Bestimmung von einer Reihe von Faktoren abhängig ist, wie zum Beispiel dem Einfluss von CHIQUITA auf seine Lieferanten und die Verfügbarkeit von angemessenen und kommerziell akzeptablen Lieferalternativen. Die Implementierung dieses Teils der Vereinbarung wird aus diesem Grunde zudem vom Überprüfungs Komitee bewertet, das diese Faktoren berücksichtigen wird.



## **TEIL III**

### **ÜBERWACHUNG DIESER VEREINBARUNG**

CHIQUITA und IUF/COLSIBA berufen jeweils bis zu vier Mitglieder in ein Prüfkomitee, das sich in regelmässigen Abständen trifft, um die praktische Umsetzung dieser Vereinbarung zu kontrollieren und um über gemeinsame Interessen zu diskutieren. Bei grösseren Streitigkeiten können CHIQUITA und IUF/COLSIBA zusätzlich einen Vertreter der lokalen Gewerkschaft und einen Vertreter des lokalen Managements zum Treffen einladen.

CHIQUITA und IUF/COLSIBA erkennen an, dass diese Vereinbarung kein Ersatz für lokale Verhandlungen ist und dass diese Verhandlungen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützt werden müssen. Die Parteien einigen sich darauf, dass die lokalen Parteien alle Möglichkeiten ausschöpfen müssen, um lokale Probleme zu beheben, und dass die Arbeit mit dem Prüfkomitee sowie jegliches Eingreifen ausserhalb der Zusammenkünfte dieses Komitees nur bei vermeintlich ernsthaften und/oder systematischen Übertretungen der in dieser Vereinbarung dargelegten Rechte stattfinden wird. Die Tagesordnung für diese Treffen wird im Voraus bestimmt, und beide Parteien werden die Informationen liefern, die für den Zweck der Zusammenkunft notwendig sind. Die Treffen des Prüfkomitees finden zweimal im Jahr statt. Sollte sich eine Situation ergeben, in der das Prüfkomitee dringend befragt werden muss, kann auf Antrag jeder Partei eine ausserordentliche Versammlung einberaumt werden.

CHIQUITA, IUF und COLSIBA benennen jeweils einen verantwortlichen Ansprechpartner, der die Kommunikation und die zeitnahe Lösung aller Notfälle vereinfachen soll, die in den Zeiten zwischen den Treffen des Prüfkomitees auftreten.

### **ENGAGEMENT FÜR FAIREN HANDEL UND KONTINUIERLICHE VERBESSERUNGEN**

Diese Vereinbarung ist gültig bis sie mit einer Frist von mindestens 3 Monaten gekündigt wird. Während der Laufzeit dieser Vereinbarung einigen sich CHIQUITA und IUF/COLSIBA auf Folgendes:

- Verhandlungen in guter Absicht und unter Berücksichtigung der Interessen aller Parteien zu führen.
- Eine offene, ehrliche und direkte Kommunikation zu pflegen.



- Aktionen zu vermeiden, die den in dieser Vereinbarung dargelegten Prozess unterminieren könnten, wie zum Beispiel öffentliche, internationale Kampagnen oder gewerkschaftsfeindliche Vergeltungstaktiken, und zwar bis zu dem Zeitpunkt, an dem die eine oder andere Partei das Scheitern der Verhandlungen erklärt hat. Das Überprüfungscommittee einigt sich von Fall zu Fall auf einen Zeitrahmen für die Gespräche und eine für alle Seiten zufriedenstellende Lösung. Das Scheitern der Verhandlungen kann vor Ablauf dieser Frist nicht erklärt werden.
- An der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses mit Unternehmensmanagern, Gewerkschaftsführern und Mitarbeitern für effektive Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Beziehung zu arbeiten sowie die Anerkennung ihrer direkten Auswirkungen auf:
  - die Qualität der Unternehmensprodukte
  - Produktivität, Effizienz und Flexibilität der Praktiken am Arbeitsplatz
  - die Arbeitsqualität der Mitarbeiter
  - die soziale und ökologische Gesundheit der Gemeinschaften, in denen die Mitarbeiter des Unternehmens leben und arbeiten sowie
  - den kommerziellen Erfolg und die Nachhaltigkeit der Unternehmensoperationen.

So vereinbart von den Parteien in San José, Costa Rica, am 11. Mai 2001. Unterschrieben in Genf (Schweiz), am 14. Juni 2001.

---

Für die Parteien:

**International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)**

Ron Oswald, Generalsekretär



**Ron Oswald**  
General Secretary



**Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA)**

Germán Zepeda, Regionaler Koordinator

  
**Germán Zepeda**  
Regional Coordinator



**Chiquita Brands International, Inc.**

Präsident und Geschäftsführer

  
**Steven G. Warsaw**  
President and Chief Operating Officer



**International Labor Organization (ILO)**

Generaldirektor, Zeuge

**Juan Somavía**  
Director General  
Witnessed



