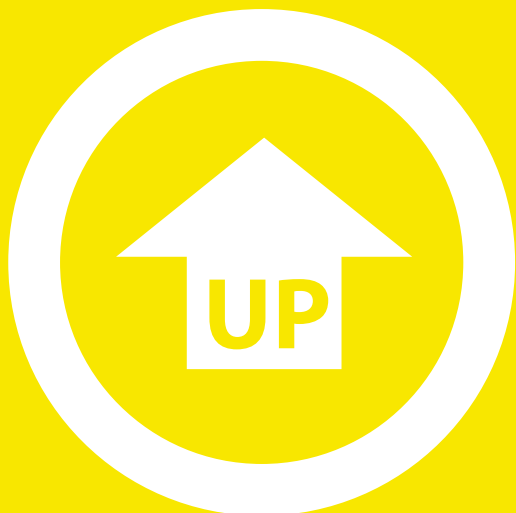




## Vier Schritte zu einer fairen Zulieferkette

Vier Schritte für Unternehmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der internationalen Bekleidungsindustrie



# 2

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>Schritt 1 Verhaltenskodex</b>	<b>4</b>
A Ein vollständiger Kodex	
B Ein glaubwürdiger Kodex	
C Ein transparenter Kodex	
<b>Schritt 2 Die Umsetzung des Kodex</b>	<b>6</b>
A Die Umsetzung und Überprüfung des Verhaltenskodex	
B Überprüfung des Unternehmenskodex	
C Lösungen im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen	
D Die Auswirkung der Einkaufspraktiken auf ethische Standards	
E Branchenweite Verbesserungen und Zusammenarbeit fördern	
F Existenzsichernde Löhne (living wages) festlegen und umsetzen	
G Spezifische Maßnahmen zur Gender-Thematik ergreifen	
<b>Schritt 3 Einbeziehung der Zivilgesellschaft</b>	<b>10</b>
A Beitritt zu einer Multi-Stakeholder-Initiative	
B Zusammenarbeit mit Initiativen zur Arbeitsrechtsausbildung	
C Interessensvertretungen und andere Stakeholder informieren	
D ArbeiterInnen, lokale Gewerkschaften und Menschenrechtsgruppen in die Umsetzung des Kodex einbeziehen	
E Ein vertrauliches Beschwerdeverfahren implementieren	
<b>Schritt 4 Organisationsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen</b>	<b>13</b>
A Einen positiven Ansatz zur Organisationsfreiheit anwenden	
B Sicherstellen ehrlicher Kollektivvertragsverhandlungen	
C Förderung von Organisationsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen in Staaten wo es für diese Rechte Beschränkungen gibt	
<b>Quellen und weitere Informationen</b>	<b>15</b>



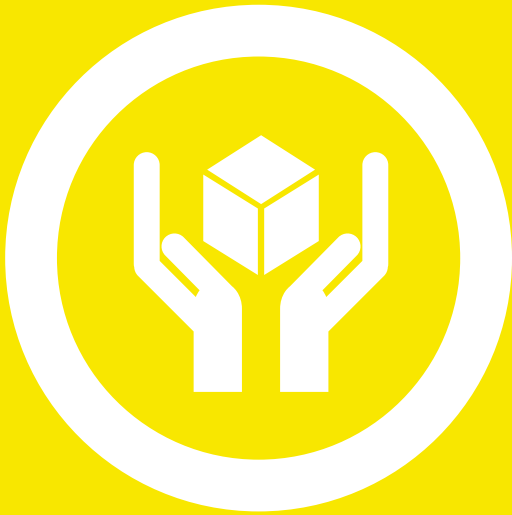
# 3

## Einleitung

**Viele Regierungen im Süden sind bereit Menschen – und Arbeitsrechtsverletzungen in den Weltmarktfabriken für Bekleidung zu tolerieren. Viele Unternehmen sind nicht bereit die soziale Verantwortung in ihren Zulieferbetrieben zu übernehmen. In Folge dessen, werden in vielen Branchen wie der Bekleidungsindustrie ArbeiterInnen ausgebeutet und ihre Rechte verletzt. In dieser Broschüre zeigt die Clean Clothes Kampagne Richtlinien dafür auf, was Unternehmen tun können, um Arbeitsstandards in ihren Produktionsstätten zu bewerten, Verbesserungen zu implementieren und deren Einhaltung in den Lieferketten zu überprüfen.**

**So genannte Sweatshops sind ein systemisches Problem: es gibt kein Unternehmen, das vollkommen „fair“ oder „unfair“ ist. Jedes Unternehmen, das seine Produkte über globale Zulieferketten bezieht, steht vor Problemen, die es zu lösen gilt. Es gibt zwar zahlreiche Einzelmaßnahmen, die Unternehmen ergreifen können und sollen (und in einem gewissen Umfang bereits ergriffen haben), um die Situation der ArbeiterInnen zu verbessern, doch es gibt keine schnellen Lösungen. Unternehmen müssen einen ganzheitlichen Ansatz finden und sich in gemeinsamen Initiativen engagieren, um tatsächlich nachhaltige Verbesserungen zu erzielen.**





## Schritt 1 Verhaltenskodex

**Der erste Schritt ist die Einführung eines Verhaltenskodex. Für diesen gibt es drei wesentliche Anforderungen: Vollständigkeit, Glaubwürdigkeit und Transparenz.**

### **A Ein vollständiger Kodex**

Der erste Schritt eines Unternehmens zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen besteht darin, die wichtigsten Arbeitsrechte durch die Einführung eines Verhaltenskodex fest – und bekannt zu machen. Der Kodex sollte für alle ArbeiterInnen angewandt werden, für welche das Unternehmen Verantwortung trägt. Dazu gehören alle vom Unternehmen direkt angestellten ArbeiterInnen, sowie ArbeiterInnen, die in der Zulieferkette des Unternehmens arbeiten - unabhängig von ihrem formalen Status oder Verhältnis zum Unternehmen. Aus diesem Grund sollte der Kodex auch für ArbeiterInnen gelten, die von zu Hause aus arbeiten, informell oder auf Vertragsbasis angestellt sind.

### **B Ein glaubwürdiger Kodex**

Der Kodex sollte alle Rechte enthalten, die auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zum Thema Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung

# 5

und Organisationsfreiheit basieren. Alle ILO-Mitgliedsstaaten sind dazu verpflichtet diese Vorgaben zu respektieren, zu fördern und deren Einhaltung zu kontrollieren, unabhängig davon, ob sie die einzelnen Abkommen ratifiziert haben oder nicht. Der Kodex sollte darüber hinaus weitere wichtige Mindeststandards enthalten, welche integrale Bestandteile der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte darstellen, wie z.B Maßnahmen gegen Belästigung und Missbrauch, das Recht auf einen existenzsichernden Lohn (living wage), eine maximal 48-Stunden-Woche, Gesundheits- und Sicherheitsrechte, Beschäftigungssicherheit, Maßnahmen gegen Zwangsüberstunden und die Orientierung des Unternehmens an Best Practice Beispielen in der Branche. Der Kodex sollte außerdem die Einhaltung aller lokalen Arbeitsgesetze festschreiben und von den Lieferanten verlangen, dass sie jeweils diejenigen Mindeststandards erfüllen, die den höchsten Schutz der ArbeiterInnen garantieren, wobei lokale und internationale Standards variieren können.

## C Ein transparenter Kodex

Damit ein Verhaltenskodex ein wirksames Instrument darstellt, sollte der Kodex des Unternehmens unter ArbeitnehmerInnen in den eigenen Betrieben und jenen der Zulieferbetriebe verteilt werden. Er sollte auf Anfragen öffentlich zur Verfügung stehen und auf der Website des Unternehmens zugänglich sein. Das Unternehmen sollte die ArbeiterInnen über die Existenz und die Inhalte des Kodex informieren. Deswegen sollte sich der Kodex an einer von allen ArbeiterInnen frequentierten Stelle am Arbeitsplatz befinden und in der(n) ersten Muttersprache(n) der ArbeiterInnen des entsprechenden Landes verfasst sein. Zusätzlich sollten den ArbeiterInnen Kopien zur Verfügung gestellt werden (siehe auch 3d). Darüber hinaus ist es wichtig für ArbeiterInnen, die weder lesen noch schreiben können, den Kodex auch in Bildsprache zur Verfügung zu stellen.

### Der Clean Clothes Modellkodex

- Organisationsfreiheit und Schutz des Versammlungsrechtes
- Recht auf Kollektivverhandlungen
- Keine Zwangsarbeit
- Keine Kinderarbeit
- Keine Diskriminierung
- Keine exzessiven Überstunden
- Gesundheit und Sicherheit
- Ein existenzsichernder Lohn
- Arbeitssicherheit

**Die Langversion des Kodex ist verfügbar unter:**

[www.oneworld.at/cck/CC\\_verhaltenskodex.pdf](http://www.oneworld.at/cck/CC_verhaltenskodex.pdf)





## Schritt 2 Die Umsetzung des Kodex

**Die Einführung eines Verhaltenskodex ist nur der erste Schritt. Die echte Herausforderung besteht in der Umsetzung desselben und letztlich in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Unternehmens und seiner Zulieferbetriebe. Für die Umsetzung des Kodex ist es erforderlich, dass Systeme und Verfahren entwickelt werden, die ethische Standards im ganzen Operationsnetzwerk des Unternehmens einschließen. Dies beinhaltet Verfahren für interne Monitorings, externe Überprüfungen, die Erstellung von Verbesserungsplänen, ethische Einkaufspraktiken, branchenweite Zusammenarbeit und die Berücksichtigung gender-relevanter Themen.**

### **A Die Umsetzung und Überprüfung des Verhaltenskodex**

Um eine reale Implementierung im Unternehmen durchzusetzen, sollten die Führungskräfte die Verantwortung für die Umsetzung des Kodex übernehmen. Sie sollten angemessen ausgebildet sein, um das interne Monitoring zur Einhaltung des Kodex und der lokalen Gesetze der Lieferanten durchzuführen. LieferantInnen sollten dazu verpflichtet werden, ein genaues und transparentes Aufzeichnungssystem über ihre Bezugsquellen zu entwickeln. ÜberprüferInnen sollten uneingeschränktem Zugang zum LieferantInnenarchiv, zu Führungskräften und ArbeiterInnen haben. Besondere Bemühungen sind erforderlich, um sicherzustellen, dass ArbeiterInnen für Kontrollen

# 7

außerhalb des Unternehmens, nach Zufallsverfahren und ohne Beeinflussung der Führungskräfte ausgewählt und interviewt werden können. Dadurch wird die Anonymität der ArbeiterInnen gesichert und verhindert, dass Führungskräfte in den Interviews Einfluss ausüben oder ArbeiterInnen aufgrund von Aussagen über Gesetzesverstöße bestrafen.

Während einige Unternehmen so genannte „Social Compliance Teams“ mit diesen Aufgaben betrauen, engagieren andere kommerzielle Firmen, um die Einhaltung des Verhaltenskodex durch „Audits“ (Überprüfungen) zu überwachen. Jedes Jahr finden Tausende solcher „Audits“ statt. Allerdings ist die Art und Weise, wie diese kommerziellen Audits v.a. Arbeitsbedingungen (wie z.B. Gewerkschaftsfreiheit) überprüfen, sehr umstritten und der Grund, warum diese Art von Audits heute vielfach als gescheitert angesehen wird. Sie garantieren nicht die Kontrolle der realen Arbeitsbedingungen, sondern überprüfen stattdessen oftmals nur die Aufzeichnungen der Unternehmensführung.

## **B Externe Überprüfung des Verhaltenskodex**

Um die Einhaltung eines Verhaltenskodex vollständig zu überprüfen, sollten auch externe Überprüfungen durchgeführt werden. Erst die externe Überprüfung macht das interne Monitoring und die Einhaltung des Kodex transparent und glaubwürdig. Dies führte zur Gründung von so genannten Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI). Diese Initiativen, die sich aus Unternehmen, lokalen NGOs und Gewerkschaften zusammensetzen, verfolgen über eine unabhängige Kontrolle hinaus auch das Ziel systematische Ansätze für die Kodexanwendung, Überwachung und Überprüfung zu entwickeln, sowie Strukturen für die Verantwortlichkeit gegenüber der Zivilgesellschaft zu etablieren (siehe auch Maßnahme 3a).

## **C Lösungen im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen**

Da es kaum Fabriken in Billiglohnländern gibt, die die Anforderungen eines sozial verantwortungsbewussten Verhaltenskodex zu 100% erfüllen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein effizientes Überwachungsprogramm (Monitoring System) Verstöße gegen solch einen Kodex und/oder lokale Gesetze aufdeckt, sehr hoch. Anstatt in diesem Fall die Geschäftsbeziehungen mit den betroffenen Zulieferern zu beenden, sollte gemeinsam daran gearbeitet werden, wie Verstöße behoben werden können.

Die Vertragsbeziehung mit LieferantInnen bei Bekanntwerden von Problemen gleich zu beenden, würde nur dazu führen, dass sie Verstöße und Missstände verstecken. Aus diesem Grund sollen Unternehmen mit Zulieferbetrieben und den lokalen Interessensvertretungen und Stakeholdern (siehe Maßnahme 3) zusammenarbeiten, um die Probleme dort zu lösen, wo sie entstehen. LieferantInnen benötigen genügend Zeit, Chancen und Unterstützung, damit sie die Einhaltung der Arbeitsstandards auch wirklich gewährleisten können. Ein Korrektur-Plan (corrective action plan) mit realistisch umsetzbaren Fristen sollte entwickelt und verfolgt werden.



# 8

Die Ausschließung eines Lieferanten sollte nur als letzte Möglichkeit in Anspruch genommen werden, nämlich dann, wenn sich zeigt, dass ernsthafte Probleme nicht gelöst werden oder der Wille dazu fehlt.

## **D Die Auswirkung der Einkaufspraktiken auf ethische Standards**

Unternehmen sollen die Einhaltung von Arbeitsrechten als genauso wichtig betrachten, wie niedrige Preise und kurze Lieferzeiten. Derzeitige Einkaufspraktiken neigen dazu, die Fähigkeit der Zulieferer, die Arbeitsrechte einzuhalten, zu unterminieren. So kann beispielsweise die Forderung nach kurzen Lieferzeiten exzessive oder erzwungene Überstunden ergeben. Wenn das Unternehmen seine Zulieferer häufig wechselt, führt das nicht zur Motivation der LieferantInnen die erforderlichen Verbesserungen wirklich und nachhaltig durchzuführen. Um diese Interessenskonflikte zu lösen, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen der Auftrags- oder Einkaufsabteilung, der Abteilung für soziale Verantwortung des Unternehmens (CSR) und den LieferantInnen erforderlich. Als integrierter Bestandteil des internen Monitorings und der externen Überprüfung, sollen Unternehmen die negativen Auswirkungen ihrer Einkaufspraktiken untersuchen und Maßnahmen ergreifen, um diese zu verringern. Dies kann Maßnahmen, wie die Entwicklung stabiler, dauerhafter Beziehungen zu den LieferantInnen, die Bevorzugung von gewerkschaftlich organisierten Fabriken und die Festlegung klarer Werte für einen existenzsichernden Lohn umfassen.

## **E Branchenweite Verbesserungen und Zusammenarbeit fördern**

Viele Ursachen für Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in der globalisierten Bekleidungsindustrie sind systemisch. Je mehr bei Zulieferbetrieben einkaufende Unternehmen die Achtung von Arbeitsrechten einfordern, desto größer wird der Anreiz für die Einhaltung derselben für die Fabriken. Ein branchenweiter Ansatz sollte sich auf eine enge Zusammenarbeit und gegenseitiges Entgegenkommen von Unternehmen, Zulieferbetrieben, Interessensvertretungen und Stakeholdern (siehe 3a) stützen.

## **F Existenzsichernde Löhne (living wages) festlegen und umsetzen**

Existenzsichernde Löhne bedeuten, dass die für eine Arbeitswoche bezahlten Löhne und Zuwendungen ausreichen, um den Grundbedürfnissen der ArbeiterInnen und deren Familien gerecht zu werden. Gemeint sind: Unterkunft, Kleidung, Ernährung, Gesundheitskosten, Bildung, geringes frei verfügbares Einkommen und die Möglichkeit einen kleinen Teil zu sparen. Existenzsichernde Löhne müssen der lokalen Kaufkraft entsprechen und unterscheiden sich daher von Land zu Land und Region zu Region. Bedauerlicherweise weigern sich noch viele Unternehmen, das Thema der existenzsichernden Löhne ernsthaft anzuerkennen, auch wenn es in ihrem Verhaltenskodex enthalten ist. Dies ist vor allem deshalb inakzeptabel, weil existenzsichernde Löhne ein Menschenrecht sind (Artikel 23, Absatz 3 der Erklärung



# 9

der Menschenrechte) und die Produktion nie wirklich ethisch sein kann, wenn die ArbeiterInnen ihre Grundbedürfnisse nicht decken können. Unternehmen sollten daher:

- den Regierungen von Produktionsländern und LieferantInnen kommunizieren, dass die Durchsetzung von Arbeitsstandards, z.B. höhere Löhne, nicht zum automatischen Standortwechsel auf der Suche nach billigerer Arbeit führen wird,
- Untersuchungen über den Wert der aktuellen Löhne der ArbeiterInnen durchführen,
- sich mit lokalen Gewerkschaften, Menschenrechts- und anderen Organisationen und WissenschaftlerInnen beraten, um angemessene existenzsichernde Löhne festzusetzen,
- angemessene Preise für LieferantInnen festlegen, damit diese die Zahlung existenzsichernder Löhne sicherstellen können,
- die Durchsetzung der ArbeiterInnenrechte fordern, damit diese sich organisieren und Kollektivvertragsverhandlungen führen können,
- das Niveau eines existenzsichernden Lohns mit den lokalen ArbeitnehmerInnenvertretungen verhandeln und
- Transparenz und Verantwortlichkeit in der gesamten Zulieferkette stärken.

## **G Spezifische Maßnahmen zur Gender-Thematik ergreifen**

Da die Mehrheit der ArbeiterInnen in der globalisierten Bekleidungsindustrie Frauen sind, sind viele der am Arbeitsplatz existierenden Probleme mit Geschlechterunterschieden im Bezug auf Bezahlung, Ausbildung und Beförderungen verbunden. Die Diskriminierung von Frauen äußert sich oftmals in sexueller Belästigung und in unregelmäßigen und oft variierenden Arbeitsstunden, die mit ihren häuslichen Aufgaben in Konflikt stehen. Trotzdem fehlt in den meisten Verhaltenskodices und ihrer Umsetzung die Bezugnahme auf genderspezifische Probleme, was die eigentlich gewünschte Wirkung dieser Instrumente für bessere Arbeitsbedingungen schwächt. Um nachhaltig eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu erzielen, ist es unumgänglich in Verhaltenskodices auf Genderspezifika einzugehen und deren Einhaltung daraufhin zu überprüfen.





## Schritt 3 Einbeziehung der Zivilgesellschaft

**Die Umsetzung ethischer Standards sollte sich nicht nur auf die Kontrolle von LieferantInnen beschränken. Interessenvertretungen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und andere Stakeholder sollten in die unterschiedlichen Aspekte der Umsetzung einbezogen werden.**

### **A Beitritt zu einer Multi-Stakeholder-Initiative**

Die Mitgliedschaft in einer 'Multi-Stakeholder-Initiative' (MSI) kann ein wertvoller Schritt für Unternehmen in ihren Bemühungen sein, die Einhaltung ihres Verhaltenskodex zu verbessern. Diese Initiativen verlangen die Zusammenarbeit von Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch einen vollständigen Verhaltenskodex und dessen interne und externe Überprüfung umzusetzen. Multi-Stakeholder-Initiativen im Bereich Bekleidung und anderer Konsumprodukte, sind: die Ethical Trading Initiative (ETI) in Großbritannien, die Fair Wear Foundation (FWF) in den Niederlanden, die Fair Labor Association (FLA) und Social Accountability International, beide in den USA.

MSIs sind vor allem nützlich, weil sie Unternehmen mit wenig Erfahrung oder wenig Kapazitäten im Bezug auf die Einhaltung von Verhaltenskodices helfen können. Die

Mitgliedschaft in einer MSI schreibt meistens vor, dass ein Unternehmen bestimmte erste Schritte vor der Aufnahme erbringt. Die Unternehmen, die sich entschieden haben an einer oder mehrerer der oben genannten Initiativen teilzunehmen, machen dies, um:

- Konsistenz in den Bestimmungen des Verhaltenskodex und dessen Überwachungs- und Überprüfungsverfahren zu erreichen;
- Verdoppelungen in den Überprüfungen von Zulieferbetrieben zu vermeiden, die für mehr als ein Unternehmen produzieren;
- sich auf eine Liste akkreditierter Überprüfungsorganisationen zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu stützen;
- die mit den Überprüfungen verbundenen Kosten zu teilen;
- Mechanismen zu schaffen, damit Beschwerden erhalten und gelöst werden können.

## **B Zusammenarbeit mit Initiativen zur Arbeitsrechtsausbildung**

Da Verhaltenskodices und deren Überwachung die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den Schutz der ArbeitnehmerInnenrechten zum Ziel haben, muss den ArbeiterInnen auch eine aktive Rolle in den Überprüfungsverfahren zukommen. Zu diesem Zweck müssen alle ArbeiterInnen auch über ihre Rechte gemäß dem Verhaltenskodex, den ILO-Abkommen und den lokalen Gesetzen in Kenntnis gesetzt sein. Da sich die ArbeiterInnen oft nicht trauen, ihre Meinungen vor Führungskräften auszudrücken, soll die Ausbildung der ArbeiterInnen in Arbeitsrechtsfragen abseits vom Arbeitsplatz stattfinden. Ohne die existierende Gewerkschaftsvertretung zu beeinträchtigen, sollten Unternehmen ihre LieferantInnen auffordern, verstärkt mit Ausbildungsprogrammen für Arbeitnehmerrechte zu arbeiten. Solche Programme für ArbeiterInnen und Führungskräfte sind am Effizientesten, wenn sie von zuverlässigen Menschenrechts-, Frauen- und/oder Arbeitsrechtsorganisationen organisiert werden. Diese Ausbildung soll außerdem genderspezifisch gestaltet werden und kulturelle und religiöse Hintergründe berücksichtigen (wie unter Umständen getrennte Trainingseinheiten für Frauen und Männer in muslimischen Ländern).

## **C Interessensvertretungen und andere Stakeholder informieren**

Aus Gründen der Transparenz sollen interne Monitorings und externe Überprüfungsprogramme auch eine Berichterstattung an KundInnen, AktionärInnen, Interessensvertretungen und andere Stakeholder, die Öffentlichkeit, LieferantInnen und ArbeiterInnen einschließen. Die Informationen zu den Tätigkeiten im Rahmen des Überwachungs- und Überprüfungssystems des Unternehmens und sich daraus ergebende Erwartungen an die unterschiedlichen betroffenen Parteien sollten allen Interessierten zur Verfügung stehen. Ein Unternehmen soll außerdem regelmäßig Berichte über die Ergebnisse der Überprüfungen der Arbeitsstandards veröffentlichen. Diese sollten eine Beschreibung des Überprüfungssystems und der involvierten



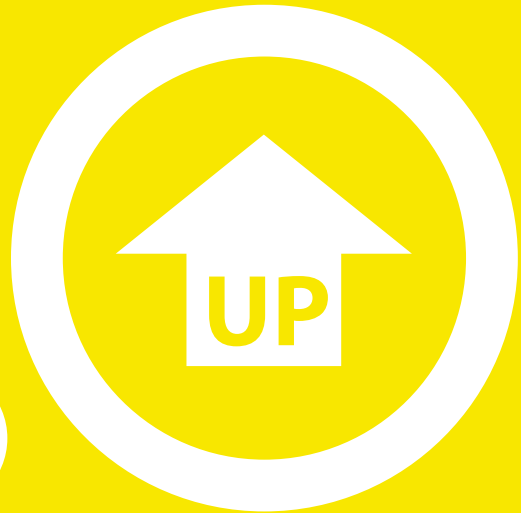
Organisationen, Berichte über Einhaltung und Nichteinhaltung der Bestimmungen nach Ländern und Regionen und Pläne der zu ergreifenden Maßnahmen enthalten. Unternehmen sollen außerdem transparent im Bezug auf ihre Liefervereinbarungen sein; dies bedeutet die Identität, Orts- und Landesangabe aller Lieferfirmen zu veröffentlichen.

## **D ArbeiterInnen, lokale Gewerkschaften und Menschenrechtsgruppen in die Umsetzung des Kodex einbeziehen**

Zu oft werden die ArbeiterInnen ignoriert, auch wenn sie die eigentlich Begünstigten der Umsetzungsprogramme von Verhaltenskodices sein sollten. Unternehmen sollten daher Programme entwickeln, die die Beteiligung der ArbeiterInnen sowie der lokalen Gewerkschaften und NGOs sicherstellen. Ihre Einbeziehung verbessert die Qualität von „sozialen Audits“ und die Bearbeitung von Beschwerde - und Lösungsstrategien wird einfacher. Jedoch sind Ressourcen und der Aufbau von Kapazitäten dieser Gruppen erforderlich, damit sie eine wichtige Rolle in den Überwachungs- und Überprüfungssystemen spielen können.

## **E Ein vertrauliches Beschwerdeverfahren implementieren**

ArbeiterInnen und Interessensvertretungen sollen Zugang zu einem sicheren, anonymen, vertraulichen und unabhängigen Mechanismus für die Einreichung von Beschwerden haben, wenn sie der Meinung sind, dass ihre Rechte verletzt werden. Es ist essentiell, dass die ArbeiterInnen über Verletzungen eines Verhaltenskodex oder nationaler Arbeitsgesetze berichten, ohne Disziplinarmaßnahmen befürchten zu müssen. Gute Beschwerdemechanismen ermöglichen ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs, Verstöße gegen Arbeitsrechte unter den LieferantInnen mit dem Unternehmen gemeinsam sofort und pro-aktiv zu thematisieren, anstatt auf das nächste „soziale Audit“ warten zu müssen. Für interessierte Drittparteien bedeutet ein Beschwerdesystem klar definierte Vorgänge für den Empfang und die Untersuchung von Beschwerden von unabhängigen Parteien und die Berichterstattung über die Ergebnisse und Lösungen. Unternehmen sollen auf alle legitimen Beschwerden rechtzeitig mit Informationen über angestrebte Lösungen antworten und garantieren, dass ein wirksamer Korrekturplan entwickelt wird, um die verbleibenden Rechtsverletzungen in Zusammenarbeit mit lokalen Interessensvertretungen zu beseitigen.



## Schritt 4 Organisationsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen

**Organisationsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen sind als Ermöglichungsrechte bekannt, weil sie den ArbeiterInnen ein Instrument bieten, um ihren eigenen Arbeitsplatz zu überwachen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit den Führungskräften verhandeln zu können. Diese Rechte werden aber sowohl im Gesetz als auch in der Praxis oft verwehrt, weil sie schwer zu überwachende Menschenrechtsstandards sind. Aber gerade deshalb sollten Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, um dieses Thema anzugehen.**

### **A Einen positiven Ansatz zur Organisationsfreiheit finden**

Unternehmen sollten nicht nur anerkennen, dass alle ArbeiterInnen ein Recht haben, Gewerkschaften zu gründen, daran teilzunehmen und gemeinsam zu verhandeln, sondern sie diese Rechte auch in der Praxis umsetzen lassen. Dies schließt auch die Bevorzugung gewerkschaftlich organisierter Zulieferbetriebe in den Einkaufspraktiken ein. Im Speziellen sollte sichergestellt werden, dass ArbeiterInnen Entlassung, Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder Vergeltung nicht unterliegen, weil sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder an gewerkschaftlichen Tätigkeiten teilnehmen. Die Unternehmen sollten weiters sicherstellen, dass ArbeitnehmervertreterInnen



Zugang zu allen Arbeitsplätzen des Unternehmens und zu allen Personen, die sie vertreten, haben, damit diese ihre Vertretungsfunktionen auch ausüben können. Ferner ist es notwendig, den Gewerkschaftsorganisatoren Zugang zu den Produktionsstätten zu gewährleisten, damit die Organisierung und Gründung einer Gewerkschaft/eines Betriebsrats möglich wird.

## **B Sicherstellen ehrlicher Kollektivvertragsverhandlungen**

Unternehmen sollten sicherstellen, dass glaubwürdige Kollektivvertragsverhandlungen ihrer LieferantInnen mit Gewerkschaften stattfinden. Es ist zu gewährleisten, dass die Einkaufspraktiken des Unternehmens bei ihren Zulieferbetrieben die Bestimmungen des Kollektivvertrags unterstützen und nicht behindern. Unternehmen sollten die Produktion in gewerkschaftlich organisierten Betrieben beibehalten und bei der Produktionsentwicklung Standorte bevorzugen, in denen Gewerkschaftsrechte gesetzlich und in der Praxis respektiert werden, und gewerkschaftlich organisierte Fabriken anderen vorziehen.

## **C Förderung von Organisationsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen in Staaten, wo es für diese Rechte Beschränkungen gibt**

Wenn sich Unternehmen entscheiden, aus Ländern zu beziehen, in denen Gewerkschaften verboten sind oder, wo es nur eine von der Regierung kontrollierte Gewerkschaft gibt, wie in China oder Vietnam, ist es wahrscheinlich, dass ArbeitnehmerInnen von den Mechanismen ausgeschlossen sind, die zur Anwendung, Überwachung und Überprüfung der Arbeitsrechte geschaffen wurden. In solchen Fällen sollten die Unternehmen klar erkennbare Maßnahmen treffen, um wirkliche Organisationsfreiheit im betroffenen Land zu fördern. Dies sollte auch eine offene Kommunikation mit den betroffenen Regierungen einschließen. Die Betriebe sollten die ArbeitnehmerInnen auch nach einem klaren, einheitlichen Lohnschema (aufgrund fehlenden Gegenübers nicht verhandelter Kollektivvertrag) beschäftigen und ihre selbst-organisatorischen Fähigkeiten so fördern, dass dies mit den Grundsätzen der Organisationsfreiheit und Berücksichtigung der Menschenrechte in Einklang gebracht wird. ArbeitnehmerInnen sollten auch unabhängige Bildungs- und Ausbildungsprogramme bezüglich ihrer Rechte am Arbeitsplatz besuchen können. Ebenso sollten spezifische Maßnahmen ergriffen werden, die die Teilnahme der ArbeiterInnen an allen mit der Kodexumsetzung zusammenhängenden Tätigkeiten ermöglicht; beispielsweise durch die Gründung von ArbeiterInnenausschüssen sowie durch die Beratung von und Kooperation mit lokalen Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen.

# Quellen und weitere Informationen

Viele Quellen über den von der Clean Clothes Kampagne und anderen erarbeiteten Verhaltenskodex, Überwachung und Überprüfung finden Sie auf: [www.cleanclothes.at](http://www.cleanclothes.at)  
[www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm)

Insbesondere für Dokumente über:

- **Beschwerdemechanismen** siehe: [www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm)
- **Begriffserklärungen** der verschiedenen Begriffe im Bezug auf Überwachung, Anwendung und Überprüfung, siehe: [www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm)
- **Organisationsfreiheit: Clean Clothes Campaign (2005)** 'A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry' verfügbar auf: [www.cleanclothes.org/codes/05-foa\\_primer.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/05-foa_primer.htm)
- **Gender:** Clean Clothes Campaign (2005) 'Made by Women' verfügbar auf: [www.cleanclothes.org/ftp/made\\_by\\_women.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/made_by_women.pdf)
- **Soziales Auditing:** Clean Clothes Campaign (2005) Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops' verfügbar auf: [www.cleanclothes.org/ftp/05-quick\\_fix.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf)

## Impressum

**Autor:** Jeroen Merk

**Grafikerin:** Annelies Vlasblom, Amsterdam

**Druckerei:** PrimaveraQuint, Amsterdam

Diese Veröffentlichung wurde dank der Finanzierung der Europäischen Kommission möglich. Der Inhalt spiegelt nur die Meinung der Autoren wider. Die Europäische Kommission ist für die hierin enthaltenen Informationen nicht verantwortlich.

© 2008 Clean Clothes Campaign



**Die Clean Clothes Kampagne (CCC) ist eine internationale Kampagne mit dem Ziel die Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungs- und Sportbekleidungsindustrie zu verbessern und die ArbeiterInnen in diesen Industrien zu stärken. Clean Clothes Kampagnen sind in derzeit elf europäischen Ländern aktiv und bestehen jeweils aus Zusammenschlüssen von KonsumentInnenorganisationen, Gewerkschaften, Forschungseinrichtungen, Solidaritätsgruppen, Weltläden und entwicklungs- und frauenpolitischen NGOs. Die Clean Clothes Kampagne informiert KonsumentInnen über die Bedingungen unter denen ihre Bekleidung und Sportschuhe hergestellt werden, übt Druck auf Marken und Handelsunternehmen aus Verantwortung für diese Bedingungen zu übernehmen und fordert, dass die Unternehmen einen guten und vollständigen Verhaltenskodex akzeptieren und implementieren, der internes Monitoring und unabhängige Kontrollen beinhaltet. Die Clean Clothes Kampagne kooperiert mit Organisationen auf der ganzen Welt, v.a. mit selbstorganisierten Gruppen von ArbeiterInnen in der Bekleidungsbranche.**

## **Kontakt**

Österreich **Clean Clothes Kampagne** • [office@cleanclothes.at](mailto:office@cleanclothes.at) • [www.cleanclothes.at](http://www.cleanclothes.at)

Deutschland **Kampagne für Saubere Kleidung** • [ccc-d@vemission.org](mailto:ccc-d@vemission.org) • [www.sauberekleidung.de](http://www.sauberekleidung.de)

Internationales Sekretariat **Clean Clothes Campaign** • [info@cleanclothes.org](mailto:info@cleanclothes.org) • [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)