

Meine Wünsche. Ihre Wünsche. Unsere Rechte!

Soziale Rechte von ArbeitnehmerInnen

Inhaltsverzeichnis

Meine Wünsche. Ihre Wünsche. Unsere Rechte! -----	2
Was wird benötigt -----	2
Ziele -----	2
Geförderte Kompetenzen -----	2
Dauer -----	2
TeilnehmerInnenanzahl -----	2
Aufbau -----	3
Empfohlene Fächer -----	3
Einleitung -----	3
Weiterführende Literatur -----	3
Nützliche Websites -----	4
Kontaktadressen zur Materialentlehnung -----	4
Detaillierter Ablauf der Lerneinheit: Baustein 1 A -----	5
Detaillierter Ablauf der Lerneinheit: Baustein 1 B -----	5
Detaillierter Ablauf der Lerneinheit: Baustein 2 A -----	6
Detaillierter Ablauf der Lerneinheit: Baustein 2 B -----	6
Detaillierter Ablauf der Lerneinheit: Abschlussbaustein -----	7
Impressum -----	8

Meine Wünsche. Ihre Wünsche. Unsere Rechte!

Soziale Rechte von ArbeitnehmerInnen

Die Beschäftigung mit der Frage, wie Arbeitsbedingungen für die eigene Zufriedenheit im beruflichen Leben aussehen sollen, bildet eine gute Basis für die Auseinandersetzung mit der Situation von ArbeitnehmerInnen in anderen Ländern. In dieser Lerneinheit für ModeschülerInnen geht es darum, über die eigenen Forderungen nachzudenken und sie zu formulieren, anhand des Films „China Blue“ die Situation einer jungen Näherin in China kennenzulernen und der Frage nachzugehen, warum internationale Bestimmungen in Bezug auf Arbeitsrechte notwendig sind.

Was wird benötigt:

- Leitfaden durch die Lerneinheit (inklusive Arbeits- und Informationsblätter im Anhang)
- Pinnwand (und Nadeln)
- Moderationskärtchen
- DVD „China Blue“ (Dokumentarfilm, 88 Min, Micha X. Peled, Entlehnmöglichkeiten s. Anhang)
- DVD-Player

Ziele:

- Aneignung von Wissen über globale Arbeitsverhältnisse in der Bekleidungsindustrie
- Reflexion über eigene Ansprüche und Wünsche an ein Arbeitsverhältnis
- Erkennen von Parallelen zwischen dem eigenem Leben und jenem der Menschen in Ländern des „Südens“
- Kennenlernen von konkreten Lösungsansätzen

Geförderte Kompetenzen:

- Kommunikative Kompetenzen (diskutieren, sich ausdrücken, Fragen stellen, Problematisierung mit Hilfe von Körperausdruck)
- Personale Kompetenzen (Selbstreflexion, Empathiefähigkeit)
- Fachkompetenzen (Fakten über Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie, internationale arbeitsrechtliche Bestimmungen)
- Methodenkompetenzen (Widersprüchliche Informationen strukturieren, Präsentation planen und gestalten)

Dauer:

4 bis 4 ½ Stunden (Lerneinheit kann aber auch aufgeteilt werden, siehe „Aufbau“.)

TeilnehmerInnenanzahl:

15-30 SchülerInnen

Aufbau:

- 1. Baustein 1A „Mein Berufsleben in 10 Jahren“**
(Reflexion über eigene Ansprüche an Arbeitssituation, persönliches Ranking, Diskussion)
Baustein 1B „Internationale Bestimmungen zur Arbeit“
(Information über ILO-Bestimmungen)
- 2. Baustein 2A „China Blue“**
(Ansehen der DVD, mit Arbeitsauftrag)
Baustein 2B „Kreatives Bearbeiten der Filmthemen“
(Gruppenarbeit zu den Personen im Film, Präsentation)
- 3. Abschlussbaustein**

Die drei Bausteine können entweder nacheinander in ca. 4 Stunden - z.B. an einem Vormittag - oder auch getrennt durchgeführt werden.

Vorschläge zur Kombination:

- Baustein 1A und 1B: ca. 60 min
- Baustein 2A und 2B: ca. 2 h 15 min
- Abschlussbaustein: ca. 30 Minuten

Empfohlene Fächer:

- Deutsch
- Politische Bildung und Recht
- Wirtschaftsgeographie

Einleitung:

1. Informationen über die Clean Clothes Kampagne und ihre Arbeit im Internet unter www.cleanclothes.at; www.mode.cleanclothes.at
2. Publikationen über Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie auf www.cleanclothes.at unter „Zum Weiterlesen“ zum Downloaden.
3. Kapitel über „Mode“ im Buch „Shopping hilft die Welt verbessern“ (Grimm, Fred: Shopping hilft die Welt verbessern – Der etwas andere Einkaufsführer. Goldmann-Verlag, München, 2006, S. 109-125.)
4. Broschüre „Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und Kik?“ (Hg: Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung, Berlin 2008)
5. Broschüre: [Nachhaltigkeit und Globalisierung am Beispiel Textilien](http://www.verbraucherbildung.de). Fachbeitrag mit Hintergrundinformationen von Eva Schmidt (2003) unter <http://www.verbraucherbildung.de> zum Downloaden.

Weiterführende Literatur:

Wick, Ingeborg: Werbegag oder Hebel für Beschäftigte? Ein Leitfaden für internationale Kodizes der Arbeitspraxis. Friedrich-Ebert-Stiftung und Südwind, 2007.

Musiolek, Bettina (Hg.): Gezähmte Modemultis. Verhaltenskodizes: ein Modell der Durchsetzung von Arbeitsrechten? Eine kritische Bilanz. Frankfurt a. M./ Wien, 1999.

Ferenschild, Sabine/Wick, Ingeborg: Globales Spiel um Knopf und Kragen. Das Ende des Welttextilabkommens verschärft soziale Spaltungen. Südwind-Texte 14, Siegburg/ Neuwied (D), 2004.

Nützliche Websites:

Clean Clothes Kampagne: www.cleanclothes.at, www.mode.cleanclothes.at

Südwind Agentur: www.suedwind-agentur.at

ILO – Internationale Arbeitsorganisation: www.ilo.org

Mode

Modeprojekt: www.fashioninganethicalindustry.org (englisch),

www.mode.cleanclothes.at (deutsch)

Überprüfen der eigenen Lieblingsmarken im Internet unter: www.fashioncheck.net

Unabhängige Überprüfungsorganisationen

Ethical Trading Initiative: www.ethicaltrade.org

Fair Labor Association: www.fairlabor.org

Fair Wear Foundation: www.fairwear.nl

Gewerkschaften

Internationaler Gewerkschaftsbund: www.ituc-csi.org

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften: www.icftu.org

Global Unions – Standing Together for the Rights of Workers: www.global-unions.org

Frauenarbeit

Frauensolidarität: <http://www.frauensolidaritaet.org/>

Women Working Worldwide: www.poptel.org.uk/women-ww

CAW (Thailand) – Committee for Asian Women: www.cawinfo.org

WIDE – Women in Development Europe: www.oneworld.at/wide

Kontaktadressen zur Materialentlehnung:

Südwind-Infotheken in ganz Österreich finden Sie unter:

<http://www.suedwind-agentur.at/start.asp?ID=14510&b=263>

Baobab – Entwicklungspolitische Schul- und Medienstelle: www.baobab.at/

Clean Clothes Kampagne: www.cleanclothes.at

Detaillierter Ablauf der Lerneinheit

Baustein 1A: „Mein Berufsleben in 10 Jahren“

Ablauf: Die SchülerInnen bilden einen Sesselkreis. Auf der Pinnwand hängt ein Moderationskärtchen mit der Frage: „Wie wünsche ich mir meine Arbeitssituation in 10 Jahren?“ Unter dieser Frage gibt es drei Spalten, die mit 1., 2. und 3. gekennzeichnet sind.

Nun verteilt die Lehrperson je drei Moderationskärtchen an die SchülerInnen, auf denen diese ihre drei wichtigsten Wünsche an ihren zukünftigen Arbeitsplatz aufschreiben. (pro Wunsch – ein Zettel) (Einzelarbeit, ca. 10 Minuten).

Dann machen die SchülerInnen ein Ranking: Welchen Wunsch würde ich an 1., 2. und 3. Stelle setzen? Sie stecken ihre Kärtchen in die entsprechende Spalte auf die Pinnwand (Einzelarbeit, ca. 10 Minuten).

Anschließend werden – unter Leitung der Lehrperson - Fragen in der Klasse diskutiert (Diskussion, ca. 10 Minuten)::

- Warum ist euch dieser Punkt besonders wichtig?
- Warum war es schwierig, die Wünsche zu ordnen?
- Welche andere Wünsche und Forderungen an eine Arbeitssituation gibt es, damit ihr zufrieden seid?

Natürlich können hier auch weitere und andere Fragen gestellt werden.

Dauer der Übung: ca. 30 Minuten

Ziel: Reflexion über eigene Wünsche und Ansprüche in Bezug auf Arbeitsbedingungen

Baustein 1B „Internationale Bestimmungen zur Arbeit“

Ablauf:

Nun werden die Kärtchen auf der Pinnwand folgenden Kategorien zugeordnet: „Arbeitszeit“, „Entlohnung“, „Bedingungen am Arbeitsplatz“, „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ und „Vereinigungsfreiheit“. Dies kann gemeinsam mit den SchülerInnen oder durch die Lehrperson gemacht werden.

Nach der Zuordnung gibt die Lehrperson den Hinweis, dass es zu diesen „Wünschen“ internationale Normen/ Regeln gibt und diese auch in Verträgen festgeschrieben sind. (Liste dazu im Anhang A/1)

Danach lesen die SchülerInnen die Zitate aus den internationalen Regelungen für ArbeitnehmerInnen und pinnen sie zu den passenden Themengruppen (Zitate im Anhang A/2.)

Hinweis: Es scheint sinnvoll, die Jugendlichen darauf hinzuweisen, dass es hier nicht nur um Wünsche, sondern um RECHTE geht, die auch in den Verfassungen der einzelnen Staaten verankert sind!

Dauer der Übung: 20 Minuten

Ziel: Wissen über internationale Bestimmungen zu Arbeitsrechten

Baustein 2A „China Blue“ (Filmbeschreibung im Anhang B)

Ablauf: Die SchülerInnen ziehen Kärtchen, auf denen jeweils ein Charakter des Films steht:

- Jasmin Lee, eine 17-jährige Arbeiterin in einer chinesischen Jeansfabrik
- Fabriksbesitzer
- Ausländische EinkäuferIn (begutachtet die Fabrik)
- Orchidee, Freundin von Jasmin
- Mutter von Jasmin

Die SchülerInnen sollen während des Films besonders die von ihnen gezogene Person, deren Charakter, deren Verhalten und deren Perspektive beachten, evtl. wichtige Dinge mitschreiben. Der Film wird nun gemeinsam angesehen.

Dauer der Übung: ca. 95 Minuten (Filmdauer 88 min, Austeilen der Kärtchen und Arbeitsanweisung ca. 7 min)

Ziel: Kennenlernen der Arbeitssituation eines jungen Mädchens in einer chinesischen Textilfabrik

Baustein 2B „Kreatives Bearbeiten der Filmthemen“

Ablauf:

Durch die in Baustein 2A erfolgte Zuordnung von Filmcharakteren haben sich fünf Gruppen ergeben. Die SchülerInnen teilen sich in diese Gruppen auf und versuchen nun gemeinsam, folgende Fragen zu beantworten: (Detaillierte Arbeitsanleitung im Anhang)

1. Wenn die Person aus dem Film eine Statue wäre, wie würde diese aussehen? (Die SchülerInnen versuchen abwechselnd die Statue darzustellen: Haltung, Mimik etc. und einigen sich auf eine Statue, für die sie auch die folgenden Fragen bearbeiten)
2. Wie können die Interessen/Ziele der Person in einem Satz ausgedrückt werden?
3. Welche Wünsche in Bezug auf ihre Arbeit könnte diese Person haben?
4. Welche Möglichkeiten hätte diese Person, ihre Wünsche in die Realität umzusetzen?

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit sollen so festgehalten werden, dass sie anschließend im Plenum präsentiert werden können. Für jede Frage soll ein Gruppenmitglied ausgewählt werden, der das Ergebnis präsentiert.

(Gruppenarbeit: ca. 30 min)

Die ganze Klasse trifft sich wieder im Sesselkreis und es gibt eine Präsentation der Ergebnisse:

1. Alle 5 „Statuen“ werden in die Mitte gestellt und verglichen. (Diskussion darüber: Welche Person ist – von der Haltung ausgehend - mit viel Macht ausgestattet? Welche mit wenig? Woran ist dies zu erkennen?)
2. Pro Gruppe stellt sich einE zweiteR SchülerIn jeweils hinter „ihre/seine“ Statue und trägt die 2 vorbereiteten Sätze über Interessen/Ziele der Person aus dem Film vor. (Geht dann wieder zurück zum Platz)
3. EinE dritteR SchülerIn aus der Gruppe stellt sich zur „Statue“ und präsentiert die möglichen Wünsche der Person. (Geht dann wieder zurück zum Platz)

4. EinE vierteR SchülerIn stellt sich zur „Statue“ und präsentiert die Antwort auf Frage 4. (Geht dann wieder zurück zum Platz.)

Zwischen den Teilen 1 bis 4 kann das Gesehene und Besprochene kurz diskutiert werden. Aber es ist auch eine Diskussion erst nach Teil 4 möglich.

(Präsentation und Diskussion: ca. 40 min)

Dauer der Übung: ca. 1 h 10 min

Ziel: Erkennen von ungleichen Machtverhältnissen, unterschiedlichen Interessen und von Widersprüchen

Abschlussbaustein:

Vorbereitung:

Die Satzteile des Briefes von Jasmin (DVD „China Blue“, Brief im Anhang) auf einem großem Blatt Papier ausdrucken und in Teile schneiden.

Ablauf:

Die Satzteile des Briefes von Jasmin werden in die Mitte des Sesselkreises gelegt. Die SchülerInnen sollen versuchen, die Satzteile richtig zusammensetzen, damit am Ende der Brief von Jasmin lesbar wird. EinE SchülerIn liest diesen laut vor. Gemeinsam werden noch mal die Kärtchen mit den eigenen Wünschen auf der Pinnwand in Erinnerung gerufen und folgende Fragen diskutiert:

- Welche Parallelen gibt es zwischen meinem und Jasmins Leben?
- Welche Wünsche könnte Jasmin haben? Unterscheiden sich diese von unseren?
- Wo sind unsere gemeinsamen Arbeitsrechte verankert? (Informationen dazu finden Sie im Anhang A/1)
- Wer kümmert sich darum, dass diese Rechte eingehalten werden? (ILO, Gewerkschaften, CCK etc.)– (Informationen zur CCK im Anhang A)
- Was können wir zu der Verbesserung der Arbeitssituation der Menschen, die unsere Kleidung produzieren, beitragen? (Vorschläge der CCK – auf der Website: www.cleanclothes.at unter „AKTIV WERDEN“)

Dauer der Übung: ca. 30 Minuten

Ziel: Reflexion über Zusammenhang von meinen Wünschen, jenen der Fabrikarbeiterin und internationalen Arbeitsrechten

Impressum:

Clean Clothes Kampagne

Projekt: Mein Design. Meine Verantwortung

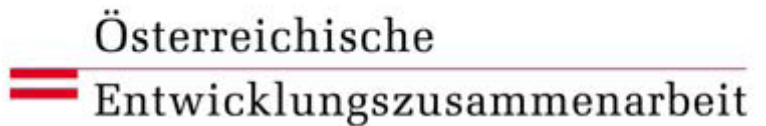
Mag.^a Doris Berghammer

Tel.: 01/ 405 55 15 - 317

Fax: 01/ 405 55 19

E-Mail: doris.berghammer@suedwind.atwww.cleanclothes.atThe logo for Südwind features the word "SÜDWIND" in a bold, red, stylized font. A black and white graphic of a windmill or turbine is integrated into the letter 'D'.

gefördert durch die

The logo for the Austrian Development Cooperation consists of a red equals sign followed by the text "Österreichische Entwicklungszusammenarbeit".
Österreichische
Entwicklungszusammenarbeit

Diese Lerneinheit wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union erstellt. Die darin vertretenen Standpunkte geben die Ansicht der Südwind Agentur wieder und stellt somit in keiner Weise die offizielle Meinung der Europäischen Union dar.

ARBEITSANLEITUNG

für Baustein 2B „Kreatives Bearbeiten der Filmthemen“

TEIL 1

Ihr habt euch nun den Film angesehen und habt einiges über eure Person im Film erfahren. Nun überlegt euch bitte Folgendes:

Wenn die Person im Film eine Statue wäre, welche Haltung würde diese einnehmen und welchen Gesichtsausdruck hätte sie?

JedeR von euch hat nun die Möglichkeit, eine „Statue“ darzustellen. Dazu stellt sich jeweils einE SchülerIn in die Mitte eures Kreises, nimmt die von ihr gewählte Haltung ein und bleibt stehen, ohne sich zu bewegen. Die anderen SchülerInnen können in jeweils einem Satz sagen, was ihnen zu dieser Person im Film einfällt. (Bitte geht immer von der Filmperson aus und formuliert die Sätze in der Ich-Form z.B. „Ich gehe gerne am Abend in die Stadt“, „Ich besitze eine Fabrik“ oder „Ich bin verliebt“, „Ich fühle mich ungerecht behandelt“ etc.)

TEIL 2

Nachdem alle SchülerInnen in eurer Kleingruppe einmal eine „Statue“ gespielt haben, entscheidet ihr euch gemeinsam für eine, die ihr am Schluss der ganzen Klasse zeigen wollt. Ihr versucht nun, die Antworten auf folgende Fragen zu finden und sie in einem Satz zu formulieren:

- 1. Wie können die Interessen/Ziele der Person in einem Satz ausgedrückt werden?**
- 2. Welche Wünsche in Bezug auf ihre Arbeit könnte diese Person haben?**
- 3. Welche Möglichkeiten hätte diese Person, ihre Wünsche in die Realität umzusetzen?**

Schreibt euch die Antwort für diese Fragen auf.

TEIL 3

Die ganze Klasse trifft sich nach ca. 30 Minuten wieder im Sesselkreis und es gibt eine Präsentation der Ergebnisse:

1. Alle 5 „Statuen“ werden in die Mitte gestellt und verglichen.
2. Pro Gruppe stellt sich einE zweiteR SchülerIn jeweils hinter „ihre/seine“ Statue und trägt den vorbereiteten Satz über die Ziele der Person aus dem Film vor. (Geht dann wieder zurück zum Platz)
3. EinE dritteR SchülerIn aus der Gruppe stellt sich zur „Statue“ und präsentiert die möglichen Wünsche der Person. (Geht dann wieder zurück zum Platz)
4. EinE vierteR SchülerIn stellt sich zur „Statue“ und präsentiert die Antwort auf Frage 4. (Geht dann wieder zurück zum Platz.)

Meine Wünsche. Ihre Wünsche. Unsere Rechte!

Soziale Rechte von ArbeitnehmerInnen

Anhang

Inhaltsverzeichnis

Anhang A: 1. Wo sind die Rechte von ArbeitnehmerInnen festgeschrieben? -----	2
Anhang A: 2. Kernarbeitsnormen der ILO -----	5
Anhang B: Filmbeschreibung „CHINA BLUE“ -----	8
Anhang C: Brief von Jasmin Lee (Arbeiterin in einer chinesischen Jeansfabrik) -----	9
Anhang D: Informationen zur Clean Clothes Kampagne -----	2
Impressum -----	8

Anhang A1:

Wo sind die Rechte von ArbeitnehmerInnen festgeschrieben?

In folgenden Vereinbarungen, Pakts und Verträgen sind die Rechte von ArbeitnehmerInnen festgeschrieben: (Quelle: <http://www.cleanclothes.at/start.asp?ID=222484&b=1107>; Stand: 27.2.2009)

Der internationale Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (UN Pakt I oder UN Sozialpakt)

Der **UN Pakt I** enthält in seinen Artikeln 6,7 und 8 arbeitsrechtliche Bestimmungen, welche u.a. das **Recht auf Arbeit, das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, das Recht auf einen Mindestlohn und das Recht zur Bildung von Gewerkschaften** enthalten. In Art 9 wird das Recht auf **soziale Sicherheit** festgelegt und in **Art 13 das Recht auf Bildung**.

Im Gegensatz zum Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sieht der UN Sozialpakt keinen Rechtsschutz im Sinne einer Beschwerdemöglichkeit oder eines Verfahrens vor, sondern lediglich ein Berichtssystem. Das bedeutet, dass die Staaten verpflichtet sind dem Generalsekretär der Vereinten Nationen Berichte über die Verwirklichung der Paktziele zu übermitteln, welche dann von Experten geprüft werden. Schließlich erstattet der Wirtschafts- und Sozialrat der Generalversammlung periodisch Bericht und Empfehlungen (Art 16ff).

Somit sind die Staaten zwar verpflichtet die Rechte einzuhalten, eine Verletzung bleibt jedoch mangels Einklagbarkeit sanktionslos. Doch gab es im April 2008 in Genf Verhandlungen der Regierungen über die Einführung eines Beschwerdeverfahrens, welches es den Opfern von Menschenrechtsverletzungen vereinfachen soll, sich mit einer Beschwerde an die Vereinten Nationen zu wenden. Somit werden wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte nun, wie bereits bürgerliche und politische Rechte, einklagbar. Jetzt ist nur noch darauf zu warten, dass das Beschwerdeverfahren vom UN Menschenrechtsrat und von der UN Generalversammlung verabschiedet wird.

Näheres zum Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte siehe <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/Themen/Menschenrechte/Download/IntSozialpakt.pdf>

Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN Pakt II)

In Artikel 8 Z 3 ist das **Verbot der Zwangsarbeit** geregelt. Artikel 21 sieht das **Recht auf Versammlung** und Artikel 22 das **Recht auf Gewerkschaftsgründung bzw. – beteiligung** vor.

Es gibt ein Berichtssystem, bei dem die Staaten verpflichtet sind periodisch Berichte an den UN-Menschenrechtsausschuss einzureichen. Auf Grund des Zusatzprotokolls kann der Ausschuss weiters Individualbeschwerden Betroffener von Staaten, die das Zusatzprotokoll unterzeichnet haben, annehmen und verhandeln. Zusätzlich sieht der UN Pakt II eine fakultative Staatenbeschwerde vor, d. h. die Staaten können die Zuständigkeit des Menschenrechtsausschusses zur Entgegennahme von Staatenbeschwerden anerkennen. Nur jene Staaten, die diese Möglichkeit anerkennen, können eine Staatenbeschwerde erheben.

Näheres unter <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/Themen/Menschenrechte/Download/IntZivilpakt.pdf>

Europa - Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

Artikel 4 EMRK enthält den **Schutz vor Sklaverei, Zwangsarbeit und Pflichtarbeit**. Artikel 4 Abs 3 EMRK sieht **Ausnahmen vom Schutz vor Zwangs- oder Pflichtarbeit vor, nämlich die Arbeit während einer Haft, militärische Dienstleistungen, Dienstleistungen im Fall von Notstand und Katastrophen und die Bürgerpflichten**.

Rechtsschutz gewährleistet der **Europäische Gerichtshof für Menschenrechte**, der für alle Mitgliedsstaaten der EMRK obligatorisch ist. Er entscheidet, nach einer Zulässigkeitsprüfung durch den Richterausschuss über alle Beschwerden. Es gibt Staaten- als auch Individualbeschwerden.

Den Volltext der EMRK finden Sie unter <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/F45A65CD-38BE-4FF7-8284-EE6C2BE36FB7/0/GermanAllemand.pdf>

Europa - Die Europäische Sozialcharta (ESC)

Weiters ist auf europäischer Ebene die Europäische Sozialcharta zu erwähnen, welche im Gegensatz zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), die sozialen und wirtschaftlichen Rechte beinhaltet. Diese sind u.a. das Recht auf **angemessene Arbeitsbedingungen und Entgelt, das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Verbot der Zwangsarbeit und das Verbot der Kinderarbeit**.

Einzelpersonen können sich nicht gegen Verletzungen der Rechte der Sozialcharta wehren, da diese nur ein Berichtssystem vorsieht. Die Berichte werden vom Europäischen Sozialrechtsausschuss im Hinblick auf die Vereinbarkeit der staatlichen Sozialpolitiken mit dem Vertrag geprüft. Danach befasst sich ein Regierungskomitee mit den Schlussfolgerungen des Sozialrechtsausschuss und berät über allfällige Defizite und deren Konsequenzen. Diese bestehen darin, dass die betroffenen Staaten aufgefordert werden ihr nationales Recht in Übereinstimmung mit der Charta zu bringen.

Zur Europäischen Sozialcharta gibt es drei Zusatzprotokolle, wobei insbesondere das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden vom 9. November 1995 hervorzuheben ist, da dieses eine Beschwerdemöglichkeit für internationale Gewerkschaften, internationale Nichtregierungsorganisationen, die Beraterstatus beim Europarat haben, als auch für nationale Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen aus den Staaten, die dieses Zusatzprotokoll ratifiziert haben, vorsieht. Die Beschwerden werden vom Europäischen Sozialrechtsausschuss geprüft. Stellt dieser eine Verletzung fest, wird der Staat aufgefordert einen rechtmäßigen Zustand herzustellen.

Die Europäische Sozialcharta in Volltext finden Sie unter <http://conventions.coe.int/Treaty/ger/treaties/HTML/035.htm>

Internationale Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO)

Die Kernarbeitsnormen der ILO sind:

- Übereinkommen 87 **Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes**, 1948
- Übereinkommen 98 **Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen**, 1949
- Übereinkommen 105 **Abschaffung der Zwangsarbeit**, 1957
- Übereinkommen 100 **Gleichheit des Entgelts**, 1951

- Übereinkommen 111 **Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)**, 1958
- Übereinkommen 138 **Mindestalter**, 1973
- Übereinkommen 182 **Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit**, 1999

Nähere Informationen zu den Kernarbeitsnormen siehe

http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ilo_kernarbeitsnormen.htm

UN Konvention über die Rechte des Kindes

Artikel 32 enthält das Recht vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt zu werden.

Schutzeinrichtung ist ein Berichtssystem. Die Staaten erstatten Berichte an den Ausschuss, der wiederum einen Tätigkeitsbericht der Generalversammlung der Vereinten Nationen vorzulegen hat. Der Ausschuss kann auch Empfehlungen und Vorschläge an Staaten richten.

Nähere Informationen zur Konvention über die Rechte der Kinder siehe

http://www.unric.org/html/german/resolutions/A_RES_44_25.pdf

Weitere Informationen...

Informationen zum Regelungen im Arbeitsrecht außerhalb Europas – d.h. in Afrika, Amerika, Asien und im Arabischen Raum – finden Sie unter:

<http://www.cleanclothes.at/start.asp?ID=222484&b=1107>

(www.cleanclothes.at ► Die CCK ► Rechtsschutz)

Anhang A2:

Kernarbeitsnormen der ILO

Kurzbeschreibung der ILO (International Labour Organization):

„Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie wurde im Jahr 1919 gegründet und hat ihren Hauptsitz in Genf. Die ILO verfügt über eine dreigliedrige Struktur, die im UN-System einzigartig ist: Die 182 Mitgliedsstaaten sind durch Repräsentanten sowohl von Regierungen, als auch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Organen der ILO vertreten.

Schwerpunkte der Arbeit der ILO sind die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen, insbesondere der Kernarbeitsnormen, die soziale und faire Gestaltung der Globalisierung sowie die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit als einer zentralen Voraussetzung für die Armutsbekämpfung.“

(Quelle: <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/index.htm>; Stand: 25.2.2009)

Weitere Informationen zur ILO: www.ilo.org

Empfohlen wird hier, die Übereinkommen in Bezug auf die Arbeitsrechte einzeln auszudrucken und – bei Baustein 1B – auf die Pinnwand zu stecken.

Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Artikel 5)

„Die Organisationen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.“ (Quelle:

<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc087.htm>; Stand: 25.2.1009)

Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Artikel 1)

„Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, die Zwangs- oder Pflichtarbeit zu beseitigen und in keiner Form zu verwenden

a) als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden;

b) als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung;

c) als Maßnahme der Arbeitsdisziplin;

d) als Strafe für die Teilnahme an Streiks;

e) als Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung“ (Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc105.htm>; Stand: 25.2.2009)

Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts, 1951 (Artikel 2)

„Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.“ (Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc100.htm>; Stand: 25.2.2009)

Übereinkommen 111: Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Artikel 2)

„Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten.“ (Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc111.htm>; Stand: 25.2.2009)

(„Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen [...].“) (Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc111.htm>; Stand: 25.2.2009)

Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Artikel 1)

„Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden.“ (Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc182.htm>; Stand: 25.2.2009)

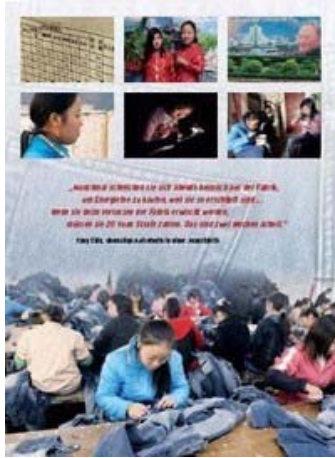
(„Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck „Kind“ für alle Personen unter 18 Jahren.

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit“:

- a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
- b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, wie diese in den einschlägigen internationalen Übereinkünften definiert sind;
- d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.“) (Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc182.htm>; Stand: 25.2.2009)

Anhang B: Filmbeschreibung „CHINA BLUE“

(Dokumentarfilm Von Micha X. Peled)



Die Dokumentation gestattet dem Publikum einen einzigartigen Einblick in die Arbeitsverhältnisse chinesischer Bekleidungsfabriken. Durch wechselnde Drehorte entwickelt sich die Dokumentation von einem Werk, das vornehmlich die Arbeitsverhältnisse in einer chinesischen Jeansfabrik dokumentiert, zu einem Film, der gleichsam Lebensverhältnisse in China porträtiert. So wechselt die Handlung in den ländlichen Raum, als eine Kollegin von Jasmin nach Hause reist, um ihren Eltern ihre große Liebe vorzustellen. Der Dokumentarfilm greift soziale Missstände innerhalb und außerhalb der Fabrikmauern auf

China Blue porträtiert einen entscheidenden Lebensabschnitt der 17-jährigen Jasmin. Als sich Jasmins Eltern entscheiden, ihre Schwester auf ein Gymnasium zu schicken ist klar, dass Jasmin, die Protagonistin, fortan arbeiten muss. Es ist der Familie nicht möglich, beiden Kindern eine vollständige Schulbildung zu ermöglichen. Aufgrund dessen muss Jasmin von nun an ihre Familie finanziell unterstützen, um ihrer Schwester die Zukunft zu ermöglichen, von der sie selbst nur träumen darf. Die Jugendliche verlässt ihre Heimat, um in einem anderen Teil Chinas Arbeit zu finden. Schließlich findet sie Arbeit bei Lifeng, einer Jeansfabrik. Jasmin ist noch naiv und aufgeregt, als sie bei Lifeng anfängt. Mit der Zeit verliert sie jedoch aufgrund der miserablen Arbeitsverhältnisse all ihre Illusionen. Der Regisseur und Kameramann Micha X. Peled stellt sich selbst den Anspruch, der Welt das zu zeigen, was ihr von den großen Kleidungs- und Markenunternehmen vorenthalten wird. Dies sind die Arbeitsbedingungen derer, die unsere Kleidung produzieren.

China Blue ist packend, regt zum Nachdenken an und ist ein absolutes Muss für jedeN, die/der die ungeschminkte Wahrheit über die Arbeits- und Lebensverhältnisse derer erfahren möchte, die unsere Kleidung herstellen. Dem gestellten Anspruch, dem Publikum die Welt auf der anderen Seite des Kleidungskonsums zu zeigen, wird die Dokumentation in vollem Maße gerecht.

Die Dokumentation besticht durch die unverschönerte Darstellung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der NäherInnen innerhalb und außerhalb der Fabrik. Dies ist besonders hervorzuheben in Anbetracht dessen, dass die Drehbedingungen in China extrem schwierig waren. Micha X. Peled hatte keine Drehgenehmigung für China. Dies führte zu mehreren Verhaftungen von Mitgliedern der Filmcrew. Teilweise ist der Film deshalb mit versteckter Kamera gedreht. Die Dreherlaubnis im Inneren der Fabrik erlangte Peled durch einen Trick: Er überzeugte den Fabrikbesitzer davon, einen Werbefilm über die Fabrik drehen zu wollen. Länge: 88 Minuten (Quelle: <http://www.cleanclothes.at/start.asp?ID=224939&b=998>; Stand: 27.2.2009)

Anhang C: Brief von Jasmin Lee (Arbeiterin in einer chinesischen Jeansfabrik)

Hallo, Freund. Hallo aus China.

Meine Freunde nennen mich „Kleine Jasmin“. Ich bin vor vier Monaten von zu Hause weg und lebe jetzt in der Fabrik. Ich vermisse meine Eltern, meine Schwester, meine Oma und meine Katze. Ich würde dir gerne die schöne Provinz Sichuan zeigen. Magst du das Essen aus Sichuan?

Meine Freunde und ich haben diese Jeans für dich gemacht. Ich hoffe, sie gefällt dir. Liping hat die Gesäßtaschen gemacht, Orchidee den Reißverschluss eingenäht und ich habe die losen Fäden abgeschnitten. Sie sagen, ich habe Glück, diesen Job zu haben. Ich bin froh, dass ich meiner Familie helfen kann.

Viele Grüße aus China,

eure Jasmin

P.S.: Meine Freunde fragen sich, warum ihr so groß und dick seid.

(Quelle: DVD „China Blue“, 88 Min, Micha X. Peled, USA 2005)

Anhang D: Informationen zur Clean Clothes Kampagne



Clean Clothes Kampagne (CCK)

(Quelle: <http://www.cleanclothes.at/start.asp?ID=221910&b=993>; Stand: 27.2.2009)

Kleidung, die wir in Europa kaufen, wird zum Großteil in Asien, Lateinamerika, Afrika und Osteuropa produziert. Die Auslagerung der Bekleidungs- und Sportartikelindustrie in Fabriken in Billiglohnländern ermöglicht den Unternehmen extrem niedrige Herstellungs- und Lohnkosten. Aufgrund der, auch für lokale Verhältnisse, extrem niedrigen Löhne ist es den ArbeiterInnen trotz Überstunden nicht möglich, ihre Familien ausreichend zu versorgen!

Dazu kommen die Missstände in den Produktionsstätten. In den Fabriken herrschen unzumutbare Arbeitsbedingungen. Yue Wing Cheong Light Products (YWC) zum Beispiel stellt Taschen für die Olympischen Spiele 2008 in Peking her. Laut der Firmen-Website wird unter anderem für Disney, Nike, Reebok und Walmart produziert. Die ArbeiterInnen dort sind täglich Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit ausgesetzt. Arbeiten sie in der Bandweberei, sind sie gezwungen, mit schädlichen Färbemitteln zu hantieren, die die Haut und darunter liegende Gewebe schwer schädigen. Schutzhandschuhe werden keine zur Verfügung gestellt. „Handschuhe machen dich langsamer und der Aufseher hält dich für arrogant. Wenn du Handschuhe tragen willst, dann brauchst du hier gar nicht erst anzufangen.“, erzählt eine Arbeiterin. Die Löhne, die YWC bezahlt, betragen nur 35,4% der gesetzlichen Norm. Das Unternehmen versucht dies zu vertuschen, indem Inspektoren mit falschen Lohnabrechnungen abgespeist werden. Die ArbeiterInnen haben oft nicht einen einzigen Tag im Monat frei - und das bei einem 13 Stunden-Tag.

Das erwähnte Unternehmen ist bei weitem kein Einzelfall. Sozialleistungen wie z.B. Krankenurlaub oder Mutterschutz existieren kaum und die Gründung von Gewerkschaften wird allzu oft durch Entlassungsdrohungen im Keim erstickt. Neben der ständigen Beschäftigungs- und Lohnunsicherheit müssen die ArbeiterInnen oft mit Gesundheitsproblemen kämpfen, die durch die schlechten Arbeitsbedingungen verursacht werden. Zusätzlich sind ArbeiterInnen häufig körperlichem Missbrauch, Diskriminierung und psychischem Druck durch Vorgesetzte ausgeliefert.

Die Clean Clothes Kampagne hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportartikelindustrie zu verbessern. Dabei sind die Arbeitsschwerpunkte der Clean Clothes Kampagne:

- KonsumentInnen über die Arbeitsbedingungen informieren
- Ausübung von Druck auf Markenfirmen, damit diese die Produktionsbedingungen in ihren Zulieferbetrieben verbessern
- Unterstützung der ArbeiterInnen durch konkrete Aktionen (z.B. Protestbriefe an Unternehmen und Regierungen)
- Ausschöpfen der gesetzlichen Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

GESCHICHTE DER CCK

(Quelle: <http://www.cleanclothes.at/start.asp?ID=221891&b=1012>; Stand: 27.2.2009)

Die Clean Clothes Kampagne wurde 1990 in den Niederlanden ins Leben gerufen. Am Anfang stand eine Untersuchung des niederländischen Instituts SOMO über die Produktionsbedingungen des Bekleidungsriesen C&A und seiner Zulieferbetriebe.

Die Ergebnisse waren erschütternd. Aus der Erkenntnis, dass von nationalen Regierungen und internationalen Organisationen kaum grundlegende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Weltmarktfabriken zu erwarten waren, entstand 1990 in Amsterdam eine Initiative, um eine "saubere" Produktion von Bekleidungsstücken durch den Einsatz der KonsumentInnenmacht zu erreichen: die Clean Clothes Campaign (CCC) war geboren. Seitdem haben sich zwölf europäische Länder der Kampagne angeschlossen. Die internationale Koordinierungsstelle der Kampagne befindet sich in Amsterdam.

Die österreichische Clean Clothes Kampagne

In Österreich begann die Clean Clothes Kampagne Ende 1996 anzulaufen. VertreterInnen des Vereins Frauensolidarität, der Informationsgruppe Lateinamerika (IGLA), der Südwind Agentur und der AGEZ, dem Dachverband entwicklungspolitischer Organisationen, arbeiteten die Grundlagen für eine österreichweite Kampagne aus, der sich dann im darauf folgenden Jahr noch weitere Organisationen und Institutionen anschlossen. Unabhängig davon hatte sich in Linz der Verein "weltumspannend arbeiten", der aus dem Bildungsreferat des oberösterreichischen ÖGB hervorging, schon seit einiger Zeit mit dieser Thematik befasst. Neben dem Aufbau eines breiten Netzes von unterstützenden Organisationen in Österreich war von Anfang an die internationale Zusammenarbeit von großer Bedeutung. Von 1999 bis Juni 2001 übernahm die Frauensolidarität die österreichweite Koordination und übergab sie anschließend der Südwind Agentur, die seit September 2001 die österreichweite Koordination inne hat.

STRUKTUR DER CCK

(Quelle: <http://www.cleanclothes.at/start.asp?ID=221907&b=1013>; Stand: 27.2.2009)

Die Clean Clothes Kampagne (CCK) ist auf nationaler Ebene als Plattform organisiert. Das Internationale Sekretariat der CCK, das unter anderem für Koordination und die Abstimmung zwischen den nationalen Plattformen zuständig ist, hat seinen Sitz in Amsterdam.

Die österreichische Kampagne wird von 13 Organisationen, sogenannten TrägerInnenorganisationen getragen. Die nationale Koordination obliegt derzeit der Südwind Agentur.

Derzeit gibt es nationale Kampagnen in zwölf europäischen Staaten, und zwar in Belgien ([Nord](#) und [Süd](#)), [Deutschland](#), [Frankreich](#), [Großbritannien](#), [Italien](#), [Niederlande](#), [Norwegen](#), Österreich, [Schweden](#), [Schweiz](#), [Spanien](#) und Dänemark. Jede Länderkampagne ist autonom und besteht aus einer großen Anzahl zivilgesellschaftlicher Organisationen. In Bulgarien und Indien gibt es ‚Projektgruppen‘ der CCK, auch ‚task forces‘ genannt. In Italien und Portugal, Norwegen und Irland gibt es Netzwerke mit einer ähnlichen Ausrichtung wie die CCK, die möglicherweise bald eine eigene Kampagne aufstellen werden. Außerdem ist im Rahmen der CCK in den Produktionsländern noch ein loses, informelles Netzwerk von NGOs, Institutionen und Privatpersonen tätig.

Die europäische Kampagne wird unterstützt von einem breiteren, internationalen Netzwerk, Die Lerneinheit ist Teil des Projekts *Mein Design. Meine Verantwortung.*

in dem zahlreiche Gewerkschaften und gewerkschaftsähnliche Verbände aus allen Kontinenten vertreten sind.

Auf globaler Ebene gibt es noch andere Initiativen, die ebenfalls in diesem Sektor tätig sind und mit denen die CCK teilweise eng zusammenarbeitet, z.B. Netzwerke in den USA, [Fair Wear in Australien](#), [Ethical Trading Action Group](#).

In den Vereinigten Staaten sind schon seit längerem Bewegungen und Organisationen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportartikelbranche aktiv. Etwa die [Campaign for Labor Rights](#), die [Sweatshop Watch](#), die [Corporate Watch](#), das [National Labor Committee](#). In Kanada sind die größten Gruppen das [Maquila Solidarity Network](#) und die schon erwähnte Ethical Trading Action Group.

Bei den internationalen Protestaktionen gegen Unternehmen oder gegen untätige Regierungen arbeiten solche Netzwerke öfters zusammen, so dass weltweit Hunderttausende Menschen daran teilnehmen.

FORDERUNGEN DER CCK

(Quelle: <http://www.cleanclothes.at/start.asp?ID=221909&b=1015>; Stand: 27.2.2009)

Um die Arbeitsbedingungen in der internationalen Bekleidungs- und Sportartikelindustrie zu verbessern, fordert die CCK die Einhaltung sozialer Mindeststandards in Verbindung mit regelmäßiger Überprüfung durch unabhängige Kontrollinstanzen.

Zwischen 1997 und 1998 erarbeitete die europäische Clean Clothes Campaign, die mehr als 150 Organisationen und Gewerkschaften aus Nord und Süd vereinigt den Clean-Clothes-Verhaltenskodex. Das Ziel ist, die Arbeitenden vor Ausbeutung zu schützen und ihnen ein Mittel in die Hand zu geben, das ihnen erlaubt, ihre Rechte wahrzunehmen und zu verteidigen. Die einzelnen Punkte stützen sich auf sieben fundamentale Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der UNO.

Clean Clothes-Verhaltenskodex

- Keine Zwangsarbeit: ArbeiterInnen dürfen nicht durch Erpressung, Androhung von Gewalt und Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden.
- Keine Diskriminierung: Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen. Beschäftigung unabhängig von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, politischer Meinung und Nationalität.
- Keine Kinderarbeit: Beschäftigung erst ab 15 Jahren, bzw. nach der Absolvierung der vorgeschriebenen Pflichtschuljahre.
- Keine exzessiven Arbeitszeiten: Keine vorgeschriebenen, unbezahlten Überstunden. Die Arbeitszeiten sollen mit den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten übereinstimmen. Es darf von den ArbeitnehmerInnen nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden arbeiten. Pro Woche müssen sie mindestens einen Tag frei haben.
- Vereinigungsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen: Das Recht der ArbeiterInnen Gewerkschaften zu gründen und auf Tarifverhandlungen soll gewahrt sein. Keine Diskriminierung gegenüber GewerkschafterInnen.
- Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz: Sicherheits- und Hygienevorschriften sollen eingehalten werden. Körperlicher oder psychischer Missbrauch, disziplinarische Strafen oder Einschüchterungen sind völlig unzulässig.

Die Lerneinheit ist Teil des Projekts *Mein Design. Meine Verantwortung*.

- Festes Beschäftigungsverhältnis: Verpflichtungen und Rechte der ArbeiterInnen sollen schriftlich in einem Vertrag festgehalten werden.
- Bezahlung eines „living wage“ (Lohn, vom dem die ArbeiterIn und ihre Familie leben können): Die Löhne sollen den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen entsprechen und die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen sichern. Die Löhne sollen in einem Vertrag schriftlich festgehalten werden. Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind nicht erlaubt.

Eine wesentliche Forderung der CCK ist die regelmäßige Kontrolle der Einhaltung der sozialen Mindeststandards. Zurzeit existieren drei unabhängige Instanzen, die Unternehmen in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) überprüfen: Fair Wear Foundation (FWF), Fair Labor Association (FLA), Ethical Trading Initiative (ETI).

Leider hat in Österreich noch niemand den Verhaltenskodex der Clean Clothes – Kampagne unterschrieben. Anders sieht es da in anderen europäischen Ländern aus. So können die Clean Clothes Campaigns in den Niederlanden, in Frankreich, Deutschland, Schweden, Großbritannien und in der Schweiz konkrete Fortschritte in ihrer Zusammenarbeit mit Bekleidungsunternehmen vorweisen. Diese reichen von der gemeinsamen Erarbeitung von Kodizes über Pilotprojekte in Herstellerländern bis hin zur Gründung einer unabhängigen Überprüfungseinrichtung wie der "Fair Wear Foundation" in den Niederlanden. In der Schweiz haben die ersten Firmen den Kodex der Kampagne unterschrieben. Es sind Mabrouc SA, Migros und Veillon. Diese Firmen haben sich schriftlich verpflichtet, die Verhaltensgrundsätze bei all ihren Lieferanten bekannt zu machen und die Einhaltung dieser Forderungen zu überwachen. Die unabhängige Kontrolle der Zulieferfirmen fand in Form eines Pilotprojektes in zwei asiatischen Produktionsländern statt.

Weitere Informationen unter: www.cleanclothes.at