

# Vertrauen ist gut. – Ist Kontrolle besser?

Verhaltensregeln - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsindustrie

## Inhaltsverzeichnis:

<b>Vertrauen ist gut. Ist Kontrolle besser? Anmerkungen zur Lerneinheit ---</b>	<b>2</b>
<b>1. Einführung „Was sind Verhaltensregeln?“ -----</b>	<b>4</b>
<b>2. Erarbeitung ausgewählter Verhaltenskodizes-----</b>	<b>4</b>
<b>3. Präsentation der Gruppenergebnisse -----</b>	<b>4</b>
<b>4. Kritischer Vergleich und Diskussion der Gruppenergebnisse -----</b>	<b>4</b>
<b>5. Wie sehen gute Arbeitsplätze aus? -----</b>	<b>5</b>
<b>Anhang 1: „Was ist ein Verhaltenskodex?“ -----</b>	<b>6</b>
<b>Anhang 2: Ausgewählte Verhaltenskodizes: adidas -----</b>	<b>7</b>
<b>Anhang 2: Ausgewählte Verhaltenskodizes: Kik -----</b>	<b>9</b>
<b>Anhang 2: Ausgewählte Verhaltenskodizes: Hofer -----</b>	<b>11</b>
<b>Anhang 2: Ausgewählte Verhaltenskodizes: Stiftung FWF -----</b>	<b>12</b>
<b>Anhang 2: Ausgewählte Verhaltenskodizes: Verbund FLA -----</b>	<b>13</b>
<b>Anhang 2: Ausgewählte Verhaltenskodizes: CCK-----</b>	<b>15</b>
<b>Impressum -----</b>	<b>16</b>

# Vertrauen ist gut. – Ist Kontrolle besser?

## Verhaltensregeln – Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsindustrie

Seit den 90er Jahren werden von Nicht-Regierungsorganisationen, Gewerkschaften und Firmen Verhaltensregeln (auch: Verhaltenskodizes<sup>1</sup>) zur Verbesserung der Menschen- und Arbeitsrechte in der globalisierten Wirtschaft geschaffen. Diese sollen als Ergänzung zu staatlichen Regelungen die Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen verbessern und kontrollieren. Die vorliegende Lerneinheit zeigt Modelle von Verhaltensregeln unterschiedlicher Herkunft, kontrastiert diese und diskutiert deren Stärken und Schwächen.

### Was man braucht:

- Leitfaden durch die Lerneinheit (s. Punkt 1 – 5)
- Power Point Präsentation 1: „Was sind Verhaltensregeln?“ (Anhang 1)
- Verhaltensregeln: ausgewählte Beispiele (Anhang 2)
- Flipchart, Flipchartpapier, Papier, „Postits“ und Stifte
- Computer mit Internetzugang (max. 3 SchülerInnen/ Computer)

### Ziele:

- Kennenlernen von Menschen- und Arbeitsrechte in der Bekleidungsindustrie
- Kennenlernen von unterschiedlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie
- Stärken und Schwächen von Verhaltensregeln
- Reflexionen zu den Themen „Arbeiten und Arbeitsplatz“

### Dauer:

- 2 Unterrichtseinheiten

### TeilnehmerInnenanzahl:

- 10 – 30 TeilnehmerInnen (max. 5 TN/ Gruppe)

### Empfohlene Fächer:

- Englisch
- Deutsch
- Wirtschaftsgeographie
- Betriebswirtschaftslehre

### Einleitung:

Diese Lerneinheit kann als eigenständige Aktivität durchgeführt werden. Folgende Materialien empfehlen sich als Einführung in das Thema:

- Film „China Blue“ (auszuleihen in den Infotheken der Südwind-Agentur Wien sowie in allen Regionalstellen von Südwind: [www.suedwind-agentur.at](http://www.suedwind-agentur.at))
- „Mit Verhaltenskodizes gegen Globalisierungsfolgen?“, in: Fit for Fair. Für bessere Arbeitsbedingungen in der Sportswearindustrie. 3.Aufl. Hg. v. CIR (Christliche Initiative Romero), Mai 2004.

---

<sup>1</sup> Singular: Verhaltenskodex, Plural: Verhaltenskodizes oder Verhaltenskodexe

**Begleitmaterial:**

- Glossar „Monitoring und Verifizierung“ (englische und deutsche Version abrufbar unter: <http://www.cleanclothes.org/codes/glossary.htm>)

**Hintergrundinformationen:**

In einer neuen Datenbank der Clean Clothes Kampagne können Informationen von nationalen und internationalen Unternehmen abgefragt werden, die Aufschluss über das Engagement der einzelnen Firmen im Bereich der Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility) geben. Über 50 Unternehmen sind bislang in der Datenbank erfasst, darunter auch sechs mit Sitz in Österreich (Stand 01/2009).

- Firmenprofile in deutscher Sprache: [www.cleanclothes.at/firmenprofile](http://www.cleanclothes.at/firmenprofile)
- Firmenprofile in englischer Sprache: [www.fashioncheck.net](http://www.fashioncheck.net)

**Nacharbeit:**

Zur Nacharbeit bieten sich folgende Aufgaben an:

- **Aufsatz** über die Stärken und Schwächen von internationalen Verhaltensregeln: „Können Verhaltensregeln zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie beitragen?“
- **Rollenspiel** Diskussion „Können Verhaltensregeln die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie verbessern?“

Die Diskussion konzentriert sich auf die Bedingungen, unter denen Verhaltensregeln einen positiven Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten können. Mögliche Rollen: ArbeiterIn, DesignerIn, EinzelhändlerIn, GeschäftsführerIn, GewerkschafterIn, GroßeinkäuferIn, MitarbeiterIn einer Nicht-Regierungsorganisation, ModeratorIn, PolitikerIn, SozialarbeiterIn aus einem Land des Südens.

**Weiterführende Literatur:**

- Wick, Ingeborg: Werbegag oder Hebel für Beschäftigte? Ein Leitfaden für internationale Kodizes der Arbeitspraxis. Hg. v. Friedrich-Ebert Stiftung und Südwind-Institut für Ökonomie und Ökumene. Bonn: Universitätsdruckerei, 2006.
- Todschicke Kleidung – zu welchem Preis? Weltweite Bekleidungsproduktion und unser Kleiderkonsum. Hg. v. Christliche Initiative Romero e.V. (CIR). 5.Aufl. September 2008.

### 1. „Was sind Verhaltensregeln?“

Anhand der Power Point Präsentation können sie Ihren SchülerInnen eine Einführung in das Thema „Verhaltensregeln“ (auch: Verhaltenskodex) geben.

### 2. Erarbeitung ausgewählter Verhaltenskodizes

2.1. Es werden Gruppen mit max. 5 SchülerInnen gebildet: Pro Gruppe wird ein Verhaltenskodex behandelt. Zur Auswahl stehen die Verhaltensregeln der Unternehmen adidas, Hofer und KIK sowie firmenübergreifende Verhaltensregeln der Initiativen der Fair Wear Foundation (FWF), der Fair Labor Association (FLA) sowie der Clean Clothes Kampagne (CCK). Sämtliche Verhaltensregeln sind auf den entsprechenden Internetseiten in deutscher oder englischer Version zu finden.

Die SchülerInnen können auch weitere Verhaltenskodizes bekannter Unternehmen (z.B. Puma, H&M, C&A, Nike) im Internet recherchieren.

Bitte achten Sie bei Auswahl der Verhaltenskodizes in Hinblick auf die anschließende Diskussion auf Ausgewogenheit zwischen firmeninternen und firmenübergreifenden Verhaltenskodizes<sup>2</sup>.

2.2. Die SchülerInnen recherchieren die Verhaltensregeln der einzelnen Unternehmen und Initiativen im Internet. Sie finden die ausgewählten Verhaltenskodizes auch im Anhang.

2.3. Die SchülerInnen erarbeiten die Inhalte der einzelnen Verhaltenskodizes, fassen diese stichwortartig zusammen und stellen sie auf einer Flipchart für eine anschließende Präsentation dar.

### 3. Präsentation der Gruppenergebnisse

Die unterschiedlichen Ergebnisse werden der gesamten Klasse präsentiert, wobei jeweils ein/e SchülerIn mindestens ein Thema übernimmt.

### 4. Kritischer Vergleich und Diskussion der Gruppenergebnisse

Die Gruppenergebnisse werden für den Vergleich nebeneinander aufgehängt. Jede/r SchülerIn notiert sich mind. 2 Auffälligkeiten.

Als ModeratorIn leiten Sie die Diskussion der Ergebnisse. Folgende Fragen können Sie zur Unterstützung stellen:

- Welche Arbeitsthemen werden mehrheitlich angesprochen?
- Gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Verhaltensregeln? Welche Unterschiede könnt ihr erkennen?
- Können diese Verhaltensregeln zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen? Unter welchen Bedingungen?
- Wer sollte eurer Meinung nach die Einhaltung der Verhaltensregeln kontrollieren?
- Was sagen die Unternehmen und Initiativen zur Frage der Kontrolle?
- Wie könnte das ideale Kontrollsystem aussehen?
- Warum gibt es nach wie vor Verstöße gegen soziale Mindeststandards? Z.B.: unzumutbare Arbeitsplätze (Fabrikhallen ohne Fenster oder Klimaanlage, keine/unzureichende Sanitäranlagen etc.), Kündigung und/oder Inhaftierung von Mitarbeiterinnen, die Missstände aufzeigen oder einen Betriebsrat/Gewerkschaft

---

<sup>2</sup> Die Begriffe „firmenintern“ und „firmenübergreifend“ beziehen sich auf die Frage der Kontrolle: Firmenintern bedeutet, dass die Kontrolle der Einhaltung der Verhaltenskodizes durch die Firma selbst durchgeführt wird. Firmenübergreifend bedeutet, dass die Kontrolle extern, z.B. von Regierungen, Gewerkschaften oder Nicht-Regierungsorganisationen, durchgeführt wird. Die Objektivität und Glaubwürdigkeit ist bei firmenübergreifenden Kontrollsystemen höher.

gründen wollen (vgl. dazu Berichte und „Urgent Acitons“ der Clean Clothes Kampagne: [www.cleanclothes.at](http://www.cleanclothes.at))

- Können wir als KonsumentInnen einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten? Was können wir tun?

### **5. Wie sehen gute Arbeitsplätze aus?**

Die SchülerInnen überlegen sich in Partnerarbeit, wie ein guter Arbeitsplatz aussieht. Die Verhaltensregeln bilden dabei eine Grundlage.

Die Ergebnisse werden auf ein Blatt Papier geschrieben oder auch gezeichnet und im Anschluss kommentarlos an die Wand gehängt.

Eine weitere Abschlussvariante ist gemeinsam in der Großgruppe zu überlegen, welche Verhaltensregeln am wichtigsten für die ArbeitnehmerInnen sind: Die SchülerInnen bilden einen großen Kreis; in der Mitte liegt ein Flipchartpapier mit einer großen, leeren Pyramide. Jede/r SchülerIn notiert auf „Postits“ Verhaltensregeln und klebt diese seiner Gewichtung gemäß auf die Pyramide. Die Ergebnisse können diskutiert werden und/oder kommentarlos an die Wand gehängt werden.

**Anhang 1: „Was ist ein Verhaltenskodex?“****PPP1: Was ist ein Verhaltenskodex?**

„eine schriftlich festgehaltene Firmenpolitik oder Formulierung von Prinzipien, die als Grundlage für eine Verpflichtung zu einem bestimmten Firmenverhalten führt“  
(Quelle: ILO International Labour Organization)

**PPP2: Warum werden Verhaltenskodizes gebraucht?**

Soziale und ökologische Mindeststandards werden in so genannten Billiglohnländern meist nicht eingehalten.  
Unternehmen werden wegen ihrer Geschäftspraktiken kritisiert und führen Verhaltensregeln ein.

**PPP3: Welche Themen beinhalten die Verhaltenskodizes?**

- keine Zwangsarbeit
- keine Kinderarbeit
- keine Diskriminierung
- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Sicherheit am Arbeitsplatz

**PPP4: Welche Themen sprechen Verhaltenskodizes seltener an?**

- Versammlungsfreiheit/ Gewerkschaftsfreiheit
- Kollektivvertragsverhandlungen
- festes Beschäftigungsverhältnis
- Lohnhöhe
- Festlegung von „living wages“ (= existenzsichernde Löhne)

**PPP5: Wer kontrolliert die Einhaltung der Verhaltenskodizes?**

- keine Kontrollsysteme
- firmeninterne Kontrollsysteme
- firmenübergreifende, unabhängige Kontrollsysteme unter Beteiligung von Regierungen, Gewerkschaften und/oder Nicht-Regierungsorganisationen (NROs)

## Anhang 2: Ausgewählte Verhaltensregeln

### 1. Unternehmen „adidas“

Die so genannten „Workplace Standards“ sind einzusehen unter: <http://www.adidas-group.com/de/sustainability>.

#### **Zwangsarbeit**

Geschäftspartner dürfen keine Zwangsarbeiter beschäftigen, weder in Form von Gefangenearbeit, Sklavenarbeit oder einer sonstigen Form von Zwangsarbeit. Kein Mitarbeiter darf mit Gewalt oder durch Einschüchterung gleich welcher Art zur Arbeit gezwungen werden. Dieses Verbot gilt auch für jedwede Arbeitsverpflichtung zur Sanktionierung von Meinungsfreiheit oder politischen Ansichten.

#### **Kinderarbeit**

Geschäftspartner dürfen keine Kinder unter 15 Jahren oder schulpflichtige Kinder in Ländern, in denen das schulpflichtige Alter über 15 Jahren liegt, beschäftigen.

#### **Diskriminierung**

Wir respektieren kulturelle Unterschiede. Geschäftspartner dürfen bei ihren Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken niemanden diskriminieren. Entscheidungen über Anstellung, Lohn, Sozialleistungen, Fortbildungsmöglichkeiten, Arbeitszuteilung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen dürfen einzig auf der Grundlage der Fähigkeiten der Mitarbeiter, bestimmte Tätigkeiten auszuführen, basieren. Diese Entscheidungen dürfen insbesondere nicht auf persönlichen Merkmalen oder Ansichten, auf Rasse, nationaler Abstammung, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, Familienstand, Mitgliedschaft in einer Organisation, sexueller Orientierung oder politischer Überzeugung beruhen. Zusätzlich müssen unsere Geschäftspartner effektive Maßnahmen zum Schutz von Wanderarbeitern einführen, um diese vor jeglicher Art von Diskriminierung zu schützen und eine angemessene Unterstützung anbieten, der dem besonderen Status dieser Personen gerecht wird.

#### **Löhne und Sozialleistungen**

Geschäftspartner haben ihren Mitarbeitern den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn bzw. den in der Branche üblichen Lohn, falls dieser höher liegt, zu bezahlen. Sie haben den gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen Rechnung zu tragen. Mitarbeiter müssen für Überstunden zusätzlich zum normalen Lohn gesetzlich vorgeschriebene Zuschläge erhalten. In Ländern in denen keine gesetzliche Regelung existiert, sind angemessene Zuschläge zu zahlen, die den normalen Stundenlohn übersteigen. Grundlöhne müssen mindestens den Lebensunterhalt und darüber hinaus einige zusätzliche Ausgaben der Mitarbeiter sowie ein Mindestmaß an erspartem Vermögen ermöglichen. Wir suchen Geschäftspartner, die kontinuierlich den Lebensstandard ihrer Mitarbeiter durch das Lohngefüge, Sozialleistungen, Fürsorgeprogramme und andere Leistungen heben sowie insgesamt die Lebensqualität erhöhen.

#### **Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf, mit Ausnahme außergewöhnlicher Umstände, einschließlich Überstunden 60 Wochenstunden nicht übersteigen; gesetzliche Bestimmungen, die niedrigere Höchststunden vorsehen, gehen vor. Mitarbeiter müssen mindestens 24 zusammenhängende Stunden Freizeit pro Woche sowie bezahlten Jahresurlaub erhalten.

#### **Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen**

Geschäftspartner haben das Recht jedes Mitarbeiters, Vereinigungen nach eigener Wahl beizutreten bzw. solche zu gründen sowie an Tarifverhandlungen teilzunehmen anzuerkennen und zu respektieren. Die Geschäftspartner haben Mechanismen zu entwickeln und umzusetzen, mit denen Streitigkeiten innerhalb der Branche inklusive

Beschwerden der Mitarbeiter aufgelöst und ein effektiver Informationsaustausch mit den Mitarbeitern und deren Vertretern sichergestellt wird.

### **Disziplinarmaßnahmen**

Jeder Mitarbeiter muss mit Würde und Respekt behandelt werden. Kein Mitarbeiter darf körperlicher, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung, sonstigem Missbrauch oder Bußgeldern und anderen Strafen als Disziplinarmaßnahme ausgesetzt werden. Geschäftspartner müssen durch geeignete Anweisungen und Maßnahmen sicherstellen, dass Beschäftigte ohne Angst vor Repressionen oder dem Verlust des Arbeitsplatzes Bedenken über die Zustände am Arbeitsplatz direkt gegenüber der Fabrikleitung oder der adidas Gruppe äußern können.

### **Gesundheit und Sicherheit**

Geschäftspartner haben für ein sicheres und die Gesundheit erhaltendes Arbeitsumfeld zu sorgen. Geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind zu treffen. Dazu gehört auch Schutz vor Feuer, Unfällen und giftigen Substanzen. Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen müssen ausreichend vorhanden sein. Saubere und zahlenmäßig ausreichende sanitäre Einrichtungen müssen den Mitarbeitern jederzeit frei zugänglich sein. Die Fabriken müssen Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen erlassen und deutlich bekannt geben. Falls Unterkünfte für Mitarbeiter gestellt werden, gelten diese Anforderungen auch insoweit.

### **Umweltbestimmungen**

Geschäftspartner haben die Bedingungen sämtlicher jeweils anwendbarer Umweltgesetze und -bestimmungen zu erfüllen. Unsere Geschäftspartner sollten sich um die ständige Verbesserung der Umweltbedingungen bemühen, unter denen sie selbst und ihre Zulieferer produzieren. Dies bedeutet: die Beachtung des Prinzips der Nachhaltigkeit bei betrieblichen Entscheidungen, der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen, saubere Produktion, Verhinderung von Umweltverschmutzung und die Entwicklung und Verwendung von Materialien, Technologien und Produkten, die sich am Prinzip der Nachhaltigkeit orientieren.



## 2. Unternehmen „KIK“

Der gesamte Text ist abrufbar unter: <http://verantwortung.kik-textilien.com>.

### **Betriebsklima**

Alle Angestellten und Arbeiter müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jegliche Art der körperlichen Züchtigung, psychologischen, sexuellen oder verbalen Belästigung und Misshandlung, und jegliche andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen sich im Rahmen der nationalen Gesetzgebung und der international anerkannten Menschenrechte bewegen.

### **Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten müssen in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen festgesetzt werden. In jedem Fall dürfen Arbeiter nicht mehr als 48 Stunden in einer regulären Arbeitswoche arbeiten. Überstunden dürfen 12 Stunden pro Woche auf einer regelmäßigen Basis nicht übersteigen und müssen entlohnt werden. Alle Angestellten und Arbeiter müssen nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens 24 Stunden frei nehmen.

### **Entlohnung**

Alle Angestellten und Arbeiter müssen für die in der normalen Arbeitszeit erledigte Arbeit eine Bezahlung erhalten, die wenigstens dem Mindestlohniveau entspricht. Überstunden müssen mit Zuschlägen vergütet werden.

### **Anstellungsbedingungen**

Die Beschäftigung muss auf einem formellen Dokument basieren wie z.B. einem Arbeitsvertrag oder Einstellungsbrief. Dieses Dokument muss Auskunft erteilen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einschließlich Löhnen, Zeitraum der Zahlung, Vorsorgeleistungen, Urlaubsanspruch und Kündigungsfrist.

### **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Der Arbeitsplatz darf dem Arbeitnehmer oder dessen Gesundheit und Sicherheit keinen Schaden zufügen. Eine sichere und saubere Arbeitsumgebung sollte gewährleistet sein. Gesundheit am Arbeitsplatz und Sicherheitspraktiken sollen gefördert werden, so dass Unfälle und Verletzungen bei der Arbeit oder als Folge der Benutzung von Firmeneinrichtungen vorgebeugt wird. Diese Sicherheitspraktiken und Vorgehensweisen müssen an die Angestellten und Arbeiter kommuniziert werden. Die gleichen Prinzipien gelten auch für alle sozialen Einrichtungen und Firmenunterkünfte, sofern sie vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

### **Zwangsarbeit**

Alle Angestellten und Arbeiter müssen ihre Arbeit aus freien Stücken aufnehmen und auf eigenen Wunsch die Beschäftigung fortführen. Jegliche Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit ist verboten.

### **Kinderarbeit**

Kinderarbeit im Sinne der ILO und UN Konventionen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb der des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (*oder 14 Jahre, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem ILO Abkommen 138 zulässt*). Jeder Lieferant wird direkt verantwortlich gemacht für Verstöße gegen das Verbot der Kinderarbeit, sollten sie in seinen eigenen Produktionsstätten oder in den Produktionsstätten seiner Unterauftragnehmer festgestellt werden. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Betroffenen müssen sofort ergriffen werden; dabei muss das Alter die soziale Herkunft und die Ausbildung des Kindes berücksichtigt werden, um das Wohlergehen des Kindes in Zukunft zu gewährleisten. Verordnungen zum Schutz jugendlicher Arbeiter müssen befolgt werden.

**Diskriminierung**

Alle Angestellten und Arbeiter müssen gleich behandelt werden. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion, Alter, Rasse, sozialen Hintergrunds, Kaste, Nationalität, ethnischer und nationaler Herkunft, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, einer Behinderung, der sexuellen oder politischen Orientierung, oder jedes anderen persönlichen Merkmals wird nicht geduldet.

**Vereinigungsfreiheit**

Es ist das Recht der Angestellten und Arbeiter, eine Arbeiterorganisation (oder Gewerkschaft) ihrer eigenen Wahl zu gründen oder sich einer solchen anzuschließen zum Zweck der Kollektivverhandlungen.

Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit aufgrund nationaler Gesetze eingeschränkt ist, soll es den Angestellten und Arbeitern gestattet sein, Vertretungen zur Förderung ihrer Interessen und zum direkten Austausch mit ihren Arbeitgebern zu gründen.

**3. Unternehmen „Hofer“**

Die Verhaltensregeln des Unternehmens „Hofer“ (in Deutschland: „Aldi“) sind zu finden unter: [www.hofer.at](http://www.hofer.at). Diese Verhaltensregeln basieren auf den fundamentalen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und der UN Menschenrechtserklärung.

- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen
- Verbot der Diskriminierung jeder Art
- Menschenwürdige Arbeitszeit- und Überstundenregelung
- Vorsorge für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Löhne, die dem gesetzlichen Mindestlohn bzw. geltenden Industriestandards entsprechen
- Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- Berücksichtigung von Umwelt- und Sicherheitsfragen

#### 4. Stiftung “Fair Wear Foundation”

Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine Stiftung, die 1999 von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und NROs (darunter auch CCK) gegründet wurde. Die FWF hat mittlerweile über 50 Mitgliedsunternehmen (Stand 10/2008). Der Verhaltenskodex der FWF ist zu finden unter: [www.fairwear.nl](http://www.fairwear.nl).

Der FWF-Verhaltenskodex basiert auf der Deklaration der Allgemeinen Menschenrechte und den Konventionen der ILO (International Labour Organization) und beinhaltet folgende Sozialstandards:

- keine Zwangsarbeit
- keine Diskriminierung
- keine Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- Zahlung eines Entgeltes, das zum Lebensunterhalt ausreicht („living wage“)
- keine unzumutbar langen Arbeitszeiten
- ein technisch und gesundheitlich sicherer Arbeitsplatz
- eine rechtsverbindliche Beschäftigungsbeziehung

## 5. Verband „Fair Labor Association“

Die „Fair Labor Association“ (FLA) ist ein Verband, der 1998 von der US-Regierung (Regierung Clinton) gegründet wurde. FLA besteht aus ca. 30 Unternehmen, ca. 200 Universitäten sowie ca. 30 NROs (Stand 10/2008). Der Verhaltenskodex der FLA ist zu finden unter: [www.fairlabor.org/conduct](http://www.fairlabor.org/conduct).

### Zwangsarbeit

Es darf von keinerlei Zwangsarbeit Gebrauch gemacht werden, gleichgültig, ob in Form von Gefängnisarbeit, Arbeitsverpflichtung, Schuldknechtschaft oder anderen Umständen.

### Kinderarbeit

Es dürfen keine Personen unter 15 Jahren beschäftigt werden (oder 14 Jahren, wo die Gesetzgebung des Herstellungslandes<sup>1</sup> dies erlaubt), oder Personen, die das Alter für den Abschluss der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildung im Herstellungsland, in dem ein solches Alter über 15 Jahren liegt, noch nicht erreicht haben.

### Belästigung oder Missbrauch

Jeder Arbeitnehmer muss mit Respekt und Würde behandelt werden. Keiner der Arbeitnehmer darf körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbräuchen ausgesetzt werden.

### Nichtdiskriminierung

Keine Person darf im Rahmen der Beschäftigung – was die Bereiche Einstellung, Entlohnung, Beförderung, Disziplinierung, Kündigung oder Ruhestand einschließt – auf Grund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, Religion, ihres Alter, ihrer Behinderung, sexuellen Orientierung, Staatsangehörigkeit, politischen Einstellung oder ihres sozialen oder ethnischen Ursprungs Diskriminierungen ausgesetzt werden.

### Gesundheit und Sicherheit

Die Arbeitgeber muss ein sicheres und aus Gesundheitssicht heraus unbedenkliches Arbeitsumfeld gewährleisten, um Unfällen und gesundheitlichen Schäden vorzubeugen, die sich aus Arbeiten oder dem Betrieb der Einrichtungen des Arbeitgebers ergeben können, mit diesen in Verbindung stehen oder sich in deren Verlauf ereignen können.

### Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Arbeitgeber müssen das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und das Recht, Tarifverhandlungen zu führen, anerkennen und respektieren.

### Entlohnung und andere Leistungen.

Die Arbeitgeber erkennen an, dass Löhne bzw. Gehälter für die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer wesentlich sind. Die Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern als unterste Grenze zumindest den durch vor Ort geltende Gesetze vorgegebenen Mindestlohn oder den branchenüblichen Lohn zahlen (je nachdem, welcher höher liegt) und müssen rechtlich vorgegebene Leistungen entrichten.

### Arbeitsstunden

1. Außergewöhnliche Geschäftsumstände ausgenommen, darf von Arbeitnehmern nicht verlangt werden, mehr zu arbeiten als die geringere Stundenzahl (a) von 48 Stunden pro Woche und 12 Überstunden oder (b) der Stundenbeschränkungen in Bezug auf reguläre Arbeitsstunden und Überstunden, die durch die Gesetze des Herstellungslandes erlaubt werden, beziehungsweise – falls die Gesetze bestimmter Herstellungsländer die Arbeitsstunden nicht beschränken – der regulären Arbeitswoche in diesen Ländern plus 12 Überstunden.

2. Auch sind die Arbeitnehmer, außergewöhnliche Umstände ausgenommen, in jedem siebentägigen Zeitabschnitt zu mindestens einem freien Tag berechtigt.

**Vergütung von Überstunden**

Zusätzlich zu ihrer Entlohnung für reguläre Arbeitsstunden werden Arbeitnehmern Überstunden zu einem solchen Satz vergütet, wie er im Herstellungsland rechtlich erforderlich ist, oder – in den Ländern, in denen solche Gesetze nicht existieren – zu einem Satz, der mindestens ebenso hoch ist wie die Vergütung für reguläre Arbeitsstunden.

## 6. Clean Clothes Kampagne

Die Clean Clothes Campaign (Kampagne für saubere Kleidung) wurde 1990 in den Niederlanden gegründet. Mittlerweile haben sich dieser Initiative in 12 europäischen Ländern rund 250 Nicht-Regierungsorganisationen (NROs) und Gewerkschaften angeschlossen. Mehrere europäische Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Schweden und in der Schweiz haben die CCK-Verhaltensregeln bereits unterzeichnet (z.B. Hess Natur, Migros). In Österreich hat bisher leider noch kein Unternehmen den Verhaltenskodex unterschrieben (Stand 10/2008).

Der Verhaltenskodex der Clean Clothes Kampagne basiert auf den fundamentalen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization) und eingesehen werden unter: [www.cleanclothes.at](http://www.cleanclothes.at).

### 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.

### 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.

**Impressum:**

Clean Clothes Kampagne

Mag.<sup>a</sup> Doris Berghammer

Tel.: 01/ 405 55 15 - 300

Fax: 01/ 405 55 19

E-Mail: [doris.berghammer@suedwind.at](mailto:doris.berghammer@suedwind.at)[www.cleanclothes.at](http://www.cleanclothes.at)**SÜDWIND**

gefördert durch die

**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.