

ARBEITSVERHALTENSKODEX FÜR DIE BEKLEIDUNGSINDUSTRIE EINSCHLIEßLICH SPORTKLEIDUNG

Februar 1998

I. Einführung

Zielsetzung

Die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) will die Interessen der ArbeitnehmerInnen in der Bekleidungs- und Sportkleidungsindustrie und die Anliegen der VerbraucherInnen, die durch diese Industrie produzierte und verkaufte Erzeugnisse kaufen, geltend machen. Die Kampagne will die Unterdrückung, die Ausbeutung und den Mißbrauch der ArbeitnehmerInnen in dieser Industrie, mehrheitlich handelt es sich um Frauen, beenden. Ferner will die Kampagne die VerbraucherInnen korrekt über die Arbeitsbedingungen, unter denen die von ihnen gekauften Waren hergestellt werden, informieren. Die Clean Clothes Campaign will diese Zielsetzung mit einer Reihe von Maßnahmen erreichen. Eine Zielsetzung ist ein von Unternehmen, Industrieverbänden und Arbeitgeberorganisationen anzunehmender und umzusetzender Arbeitsverhaltenskodex. Dieser Kodex ist eine kurze Aufstellung von Mindestarbeitsnormen. Die Unternehmen sollen sich mit ihrer Unterschrift dazu verpflichten, bei der Anwendung positive Maßnahmen zu ergreifen. Von den Unternehmen wird erwartet, daß sie bei all ihren Auftragnehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern, die unter dem Anwendungsbereich dieses Kodex produzieren, auf das Einhalten des Kodex drängen.

Von Unternehmen, die den Kodex annehmen, wird erwartet, daß sie eine unabhängige Institution mit der Überprüfung der Einhaltung des Kodex beauftragen. Diese Institution soll u.a. die Unternehmen bei der Anwendung des Kodex unterstützen und die VerbraucherInnen über die Arbeitsbedingungen in der Industrie informieren. Der Arbeitsverhaltenskodex enthält Mindestnormen für Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen und sieht die Einhaltung der Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vor, darunter die Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111 und 138. Dies sind die Mindestnormen, deren Anwendung in der gesamten Industrie und in allen Ländern angestrebt wird. Der Kodex ist keine protektionistische Handelsmaßnahme. Er soll nicht dazu verwendet werden, den Marktzugang einiger Länder auf Kosten der ArbeitnehmerInnen anderer Länder zu verschließen.

Der Kodex soll weder die internationale Zusammenarbeit zwischen Regierungen noch völkerrechtliche Bestimmungen ersetzen. Obwohl der Kodex darum bemüht ist, ArbeitnehmerInnen vor Unterdrückung, Mißbrauch und Ausbeutung zu schützen, wenn nationale Gesetze unzureichend sind oder nicht durchgesetzt werden, will er die nationalen Gesetze oder die nationale Arbeitsaufsicht nicht ersetzen. Der Kodex ist kein Ersatz für sichere und unabhängige Gewerkschaften oder für Tarifverhandlungen.

Anwendungsbereich

Der Kodex ist sowohl für Einzelhändler als auch für Produzenten und alle Unternehmen bestimmt, die zur Produktionskette von Bekleidung und Sportkleidung gehören. Er kann auch von Industrieverbänden oder Arbeitgeberorganisationen angewandt werden.

Der Kodex ist anwendbar auf alle Bekleidungs- oder Sportkleidungserzeugnisse (einschließlich Sportschuhe) des Unternehmens. Der Kodex erstreckt sich insbesondere auf Erzeugnisse aus der folgenden allgemeinen Klassifizierung von wirtschaftlichen und industriellen Tätigkeiten der Europäischen Gemeinschaft (NACE - European Community Classification Code):

- 436 Strickwarenindustrie
- 451 Massenproduktion von Schuhen
- 452 Produktion von handgefertigten Schuhen
- 453 Produktion von Konfektionskleidung und Accessoires
- 454 Maßschneiderei, Kleider und Hutmacherei
- 456 Verarbeitung von Pelzen und Pelzwaren

Mit dem Kodex erklären Einzelhändler und Produzenten ihre Verantwortung für die Arbeitsbedingungen, unter denen von ihnen verkaufte Bekleidung, Sportkleidung und Schuhe produziert werden. Diese Verantwortung erstreckt sich auf alle ArbeitnehmerInnen, die für das Unternehmen Produkte herstellen, ungeachtet ihres Status oder ihrer Beziehung zum Unternehmen und unabhängig davon, ob es sich um Beschäftigte des Unternehmens handelt oder nicht. Der Kodex ist deshalb auf HeimarbeiterInnen sowie informell angestellte ArbeitnehmerInnen oder VertragsarbeiterInnen anwendbar.

Der Kodex erstreckt sich weltweit auf alle Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer des Unternehmens. Die Ausdrücke 'Auftragnehmer', 'Subunternehmer' und 'Lieferant' erstrecken sich auf alle natürlichen oder juristischen Personen, die einen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen abschließen und am Produktionsprozeß beteiligt sind; darunter fallen auch CMT-Tätigkeiten (cut-make-and-trim - Zuschneiden-Zusammennähen- und-Versäubern), Zusammennähen und Verpacken, die zu Endprodukten für die VerbraucherInnen führen. Das Wort 'Lizenz-Nehmer' bezeichnet alle natürlichen oder juristischen Personen, die einen Vertrag mit einem Unternehmen abschließen, um unter dessen Namen oder mit dessen Markenzeichen Produkte herzustellen oder zu vertreiben.

Die Einhaltung des Kodex muß eine umsetzbare und umgesetzte Bedingung aller Übereinkommen zwischen dem Unternehmen und seinen Auftragnehmern, Subunternehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern sein.

II. Arbeitsverhaltenskodex

Einführung

Der Kodex ist eine präzise Aufstellung von Mindestarbeitsnormen sowie eine Selbstverpflichtung des Unternehmens, diese Normen einzuhalten und seine Auftragsnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer zur Einhaltung dieser Normen zu verpflichten. Der Kodex ist kurz, damit er an den Arbeitsplätzen ausgehängt oder ausgelegt werden kann und damit klar zwischen den Grundprinzipien und der Anwendung dieser Prinzipien unterschieden werden kann. Eine unabhängige Institution - die eingerichtet wird, um die Einhaltung des Kodex unabhängig zu überprüfen und die Unternehmen bei der Umsetzung des Kodex zu unterstützen, wird eine überprüfbare Checkliste über die Praktiken und Bedingungen, die den Normen des Kodex entsprechen, erstellen. Außerdem wird diese unabhängige Organisation die Aufgabe haben, Fragen über die Auslegung des Kodex zu klären.

Die Präambel enthält drei Grundsätze:

1. Das Unternehmen übernimmt die Verantwortung für seine ArbeitnehmerInnen, auch für diejenigen ArbeitnehmerInnen, die Vertragsarbeit leisten oder durch Subunternehmer angestellt sind.
2. Das Unternehmen verpflichtet sich, die Kernarbeitsnormen der IAO einzuhalten und den ArbeitnehmerInnen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zuzusichern.
3. Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, daß die Einhaltung des Verhaltenskodex eine Bedingung für jedes mit Auftragnehmern und Lieferanten abgeschlossene Übereinkommen ist und daß diese aufgefordert werden, diese Verpflichtung auf die eigenen Subunternehmer auszudehnen.

Der Hauptinhalt des Verhaltenskodex basiert auf den gleichen IAO-Kernübereinkommen einschließlich des Verbots von Kinderarbeit, Zwangs- oder Sklavenarbeit und Diskriminierung sowie der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen. Es folgen die grundlegenden Bedingungen - Lohn, Arbeitszeit, und Arbeitsbedingungen (einschließlich Sicherheit und Gesundheit) und wie sich diese im Verhaltenskodex niederschlagen. Auch diese Bedingungen sind von den IAO-Normen abgeleitet.

Dieser Teil befaßt sich auch mit der Frage regulärer Arbeitsverhältnisse. Zunehmend vermeiden Arbeitgeber die Verpflichtungen, die sich aus einem Beschäftigungsverhältnis ergeben, indem sie ArbeiterInnen als 'selbständige AuftragnehmerInnen' behandeln, obwohl deren Situation sich tatsächlich nicht von der regulär Beschäftigter unterscheidet. Die IAO arbeitet derzeit internationale Arbeitsnormen zu diesem Thema aus.

Der Schlußteil nennt die bedeutendsten Verpflichtungen, die Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer einhalten müssen, um den Verhaltenskodex anzuwenden und die das Unternehmen bei der Durchsetzung des Kodex einhalten muß - einschließlich einer Reihe von Strafmaßnahmen, darunter Kündigung aller Verträge. Der Schlußteil verpflichtet alle Arbeitgeber, von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen gegen ArbeitnehmerInnen abzusehen, die Informationen in Zusammenhang mit der Einhaltung dieses Kodex geliefert haben.

Dieser Teil stellt ebenfalls fest, daß der Verhaltenskodex lediglich Mindestnormen feststellt, die weder als eine Höchstgrenze anzusehen sind noch von Tarifverhandlungen abhalten sollen. Wenn der Text des Verhaltenskodex am Arbeitsplatz ausgelegt bzw. aufgehängt wird, soll er stets Möglichkeiten nennen, wie die ArbeiterInnen über Mängel bei der Umsetzung des Kodex vertraulich berichten können.

Präambel

1. *(Name des Unternehmens)* erkennt seine Verantwortung gegenüber den *ArbeitnehmerInnen* für die *Arbeitsbedingungen* an, unter denen seine Produkte hergestellt oder *unter denen* Dienstleistungen erbracht werden *und* daß diese Verantwortung sich auf alle ArbeitnehmerInnen erstreckt, die Produkte für *(Name des Unternehmens)* herstellen oder Dienstleistungen für *(Name des Unternehmens)* erbringen, unabhängig davon, ob sie *Beschäftigte* von *(Name des Unternehmens)* sind oder nicht.

2. Allen Beschäftigten, die von (*Name des Unternehmens*) hergestellte, verkaufte oder vertriebene Produkte erzeugen oder Dienstleistungen erbringen, müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugesichert werden, und die Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138 der Internationalen Arbeitsorganisation müssen eingehalten werden.
3. (*Name des Unternehmens*) verlangt von seinen Auftragnehmern, deren Subunternehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern, daß diese Arbeitsbedingungen zugesichert und diese Normen geachtet werden, wenn Produkte oder Produktteile für (*Name des Unternehmens*) hergestellt oder vertrieben werden. (*Name des Unternehmens*) stellt vor der Vergabe von Aufträgen an Lieferanten oder vor der Verpflichtung von Auftragnehmern und Subunternehmern oder vor der Gewährung von Lizenzen fest, ob die Bestimmungen dieses Kodex erfüllt werden können.
4. Für diesen Verhaltenskodex bezeichnet das Wort „Auftragnehmer“ alle natürlichen oder juristischen Personen, die einen Vertrag mit (*Name des Unternehmens*) abschließen, um Arbeiten durchzuführen oder Dienstleistungen zu erbringen. Das Wort „Subunternehmer“ bezeichnet alle natürlichen oder juristischen Personen, die einen Arbeitsvertrag mit einem Auftragnehmer, wie oben beschrieben, abschließen, um Arbeiten durchzuführen oder Dienstleistungen zu erbringen, die sich auf eine Abmachung oder einen Teil der Vereinbarung mit (*Name des Unternehmens*) beziehen. Das Wort „Lieferant“ bezeichnet alle natürlichen oder juristischen Personen, die an (*Name des Unternehmens*) Material, Teile für Endprodukte oder Endprodukte liefern, die von (*Name des Unternehmens*) verkauft werden. Das Wort „Lizenz-Nehmer“ bezeichnet alle natürlichen oder juristischen Personen, die als Teil einer vertraglichen Regelung mit (*Name des Unternehmens*) für irgendeinen Zweck den Namen von (*Name des Unternehmens*) oder dessen anerkannten Markennamen oder Symbole benutzen.

Inhalt

1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben (IAO-Übereinkommen 29 und 105). Die ArbeitnehmerInnen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kaution“ oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (IAO-Übereinkommen 100 und 111).

3. Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur ArbeitnehmerInnen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Übereinkommen 138). Gegebenenfalls zu entlassenden KinderarbeiterInnen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten.

4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98). Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisierung der Beschäftigten gegenüber offen sein.

5. Zahlung ausreichender Löhne

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten.

Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den ArbeitnehmerInnen darf nicht verlangt werden, daß sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden.

7. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Mißhandlung, Androhungen von körperlicher Mißhandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Ein festes Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere ArbeitnehmerInnen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

Schlußbestimmungen

Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer verpflichten sich, die Durchführung und Überwachung dieses Kodex zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem sie:

- (*Name des Unternehmens*) die relevanten Informationen über ihre Tätigkeiten liefern;
- jederzeit eine Prüfung ihrer Arbeitsstätten und Tätigkeiten durch anerkannte Inspektorinnen zulassen;
- Aufzeichnungen über die Namen, das Alter, die Arbeitszeit und die gezahlten Löhne für alle Arbeitnehmerinnen aufführen und diese Unterlagen anerkannten InspektorInnen auf Anfrage zur Verfügung stellen;
- die betroffenen ArbeitnehmerInnen mündlich und schriftlich über die Bestimmungen dieses Kodex unterrichten; und
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen von ArbeitnehmerInnen absehen, die Informationen über die Einhaltung dieses Kodex weitergegeben haben.

Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer, die erwiesenermaßen gegen eine oder mehrere Bestimmungen dieses Arbeitsverhaltenskodex verstoßen haben, verlieren das Recht, Erzeugnisse für (*Name des Unternehmens*) zu produzieren oder dessen Produktion zu organisieren.

Fragen zur Auslegung der Bedeutung dieser Kodexbestimmungen werden nach einem Verfahren geklärt, das durch eine unabhängige zu diesem Zweck eingerichtete Institution festgelegt wird.

Die Bestimmungen dieses Kodex stellen nur Mindestnormen und -bedingungen dar und zielen auf die Ausschaltung von Ausbeutung ab. (*Name des Unternehmens*) beabsichtigt nicht und wird auch nicht zulassen, daß Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer diese Mindestnormen als Höchstnormen oder als allein erlaubte Bedingungen zulassen oder sie als Grundlage für Forderungen nach Arbeitsnormen oder Beschäftigungsbedingungen benutzen.

Spezifische Industrienormen

Spezifische Industrienormen, insbesondere über Sicherheit und Gesundheit (einschließlich Zugang zu medizinischer Versorgung) und über die Unterkunft der ArbeitnehmerInnen können in den Kodex aufgenommen oder diesem getrennt beigefügt werden unter Bezug auf den Kodex, Teil 7 „Menschenwürdige Arbeitsbedingungen“. Bei diesen Normen kann es sich um formell anerkannte Normen oder eine als gut erwiesene Praxis handeln.

III. Ausführung

Einführung

Die Anwendung bezieht sich auf alle Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreifen kann, um den Arbeitsverhaltenskodex umzusetzen. In der Vergangenheit haben einige Unternehmen Arbeitsverhaltenskodizes als eine Public-Relations-Antwort als Reaktion auf Berichte über Ausbeutungen angenommen, sie aber nicht umgesetzt. Von Unternehmen, die den Arbeitsverhaltenskodex für die Bekleidungs- und Sportkleidungsindustrie annehmen, wird erwartet, daß sie bestimmten Mindestbedingungen über die Anwendung des Kodex zustimmen. Eine der wichtigsten Umsetzungsmöglichkeiten des Kodex besteht darin, ihn zu einem umsetzbaren und umgesetzten Bestandteil von Verträgen mit Auftragnehmern, Subunternehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern zu machen.

Anwendung und Überprüfung werden oft verwechselt. Überprüfen, d.h. das Beobachten oder Kontrollieren, daß die Bedingungen des Kodex eingehalten werden, ist ein Aspekt der Anwendung des Kodex. Von Unternehmen, die den Kodex annehmen, wird erwartet, daß sie in ihren Beziehungen zu Auftragnehmern, Subunternehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern überprüfen, daß diese den Kodex einhalten.

Von Unternehmen, die den Arbeitsverhaltenskodex annehmen, wird darüber hinaus erwartet, daß sie zusammenarbeiten und ein unabhängiges Überprüfungssystem unterstützen. Dieser Abschnitt III betrifft die allgemeinen Verpflichtungen des Unternehmens zur Anwendung des Kodex. Die Verpflichtungen des Unternehmens im Blick auf die unabhängige Überprüfung werden in Teil IV behandelt.

Verpflichtungen des Unternehmens zur Anwendung des Arbeitsverhaltenskodex:

- Das Unternehmen erklärt sich bereit, positive Maßnahmen zur Anwendung des Kodex zu ergreifen, ihn in alle seine Tätigkeiten zu integrieren und ihn zu einem wesentlichen Bestandteil seiner Unternehmensphilosophie und seiner umfassenden Politik zu machen.
- Das Unternehmen legt fest, wo die Verantwortung für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex innerhalb seiner Organisation angesiedelt ist und unterrichtet die unabhängige Institution und andere zuständige Gremien darüber, wem die Verantwortung übertragen wurde.
- Der Vorstand des Unternehmens (bzw. das Leitungsgremium) *von (Name des Unternehmens)* überprüft regelmäßig die Durchführung des Kodex einschließlich der Berichte über die interne und externe Überprüfung des Kodex.
- Das Unternehmen übernimmt die Verantwortung für die Einhaltung des Kodex in Bezug auf alle Beschäftigten und ArbeitnehmerInnen, die es beaufsichtigt, und erklärt sich bereit:
 - festzulegen, wo die Verantwortung für die Durchführung dieses Kodex in jedem Betrieb, der ihm gehört oder den es kontrolliert, liegt;
 - zu gewährleisten, daß alle ArbeitnehmerInnen den Inhalt des Kodex kennen, indem ein autorisierter Text des Kodex an sämtlichen Arbeitsstätten deutlich sichtbar ausgelegt bzw. ausgehängt wird und die Beschäftigten in einer ihnen verständlichen Sprache mündlich über die Bestimmungen des Kodex unterrichtet werden;
 - von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder anderen Diskriminierungen von Beschäftigten abzusehen, die Informationen im Zusammenhang mit der Einhaltung dieses Kodex liefern.
- Das Unternehmen macht die Einhaltung des Kodex zu einer Bedingung für sämtliche Verträge, die es mit Auftragnehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern eingeht. Diese

Verträge verpflichten diese Auftragnehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer dazu, den Kodex in sämtlichen Verträgen, die sie mit ihren jeweiligen Subunternehmern und Lieferanten zur Vertragserfüllung mit den Unternehmen eingehen, verbindlich zu machen. Diese Vereinbarungen binden die Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer auch an die Verpflichtungen zur Durchführung des Kodex, wie sie im folgenden Absatz beschrieben werden.

Verpflichtungen des Unternehmens zur Durchsetzung des Kodex

Die Einhaltung des Kodex durch Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten muß eine umsetzbare und umgesetzte Bedingung eines Vertrages mit dem Unternehmen sein.

Um dies zu erreichen:

- gewährleistet das Unternehmen, daß alle Verträge, die es im Zusammenhang mit der Herstellung von Bekleidung oder Sportkleidung eingeht, die Beendigung des Vertragsverhältnisses erlauben, wenn der Kodex auf seiten eines Auftragnehmers, Subunternehmers und Lieferanten nicht eingehalten wird.
- soll das Unternehmen ein zeitlich begrenztes Verfahren genehmigen, um Situationen zu bereinigen, in denen der Arbeitsverhaltenskodex von einem Auftragnehmer, Subunternehmer oder Lieferanten nicht voll und ganz eingehalten wird. Erklärt sich der Auftragnehmer, Subunternehmer oder Lieferant bereit, dieses Verfahren einzuhalten, kann das Vertragsverhältnis mit dem Unternehmen fortgesetzt werden. Das Unternehmen soll Auftragnehmer, Subunternehmer oder Lieferanten autorisieren, ähnliche Verfahren für ihre Auftragnehmer, Subunternehmer oder Lieferanten einzuführen.
- Derartige Verfahren sind nur dann zu genehmigen, wenn:
 - begründet davon ausgegangen werden kann, daß der Zustand korrigiert und der Kodex in Zukunft eingehalten wird;
 - der angegebene zeitliche Rahmen für die Korrektur des Zustandes angemessen ist;
 - erkennbare und eindeutige Verletzungen des Kodex unverzüglich eingestellt werden;
 - derartige Verfahren nicht mehr als einmal für denselben Auftragnehmer, Subunternehmer oder Lieferanten für den gleichen oder ähnlichen Verstoß gegen den Kodex genehmigt werden;
 - derartige Verfahren im Einklang mit allen Empfehlungen oder Verfahren sind, die die zur Unterstützung der Anwendung dieses Kodex eingerichtete, unabhängige Institution vorsieht.

In Bezug auf Kinderarbeit sollen derartige Verfahren vorsehen, daß keine weiteren Kinder mehr eingestellt werden und daß befristete Maßnahmen getroffen werden, um die KinderarbeiterInnen durch eine Begrenzung der Arbeitszeit, das Angebot von Bildungsmöglichkeiten und wirtschaftliche Hilfe für den Übergang zu unterstützen. Schließlich müssen die KinderarbeiterInnen durch Erwachsene, wenn möglich aus derselben Familie, ersetzt werden. Die Verfahren sollten ferner Maßnahmen enthalten, die die betroffenen Kinder durch Angebote von Bildungsmöglichkeiten und wirtschaftliche Hilfe für den Übergang unterstützen.

- Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten müssen sich im Rahmen ihres Vertrages mit dem Unternehmen bereit erklären, jeden Vertrag bzw. jede Vereinbarung für die

Lieferung oder Produktion von Waren durch einen Auftragnehmer, Subunternehmer oder Lieferanten, den sie beschäftigen, zu beenden, wenn dieser den Kodex nicht voll und ganz einhält. Andernfalls müssen sie die Zustimmung von dem Unternehmen einholen und erhalten, ein zeitlich begrenztes Verfahren einzuleiten, um Situationen zu bereinigen, in denen der Arbeitsverhaltenskodex nicht voll und ganz eingehalten wird.

- Wenn ein Auftragnehmer, Lieferant oder Lizenz-Nehmer den Kodex nicht einhält oder die Einhaltung des Kodex nicht sicherstellt, sollte das Vertragsverhältnis beendet werden. Richtlinien oder Verfahren, die festlegen, wann die Beendigung eines Vertrages infolge der Nichteinhaltung des Kodex erforderlich ist, werden von einer zu diesem Zweck eingerichteten unabhängigen Institution erstellt.

In Situationen, in denen nicht klar ist, ob eine bestimmte Praxis eine Verletzung des Kodex darstellt, sollen die entsprechenden internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und die Empfehlungen der unabhängigen Institution, die die Unternehmen bei der Anwendung dieses Kodex unterstützen sollen, als Leitlinie dienen.

IV. Unabhängige Überprüfung, Anerkennung und Zertifizierung

Einführung

Wenn eine ausreichende Anzahl Unternehmen, Industrieverbände und Arbeitgeberorganisationen den Arbeitsverhaltenskodex für die Bekleidungs- und Sportkleidungsindustrie angenommen haben, werden sie zusammen mit zuständigen Gewerkschaftsorganisationen und Nicht-Regierungsorganisationen (NRO) gemeinsam eine unabhängige Einrichtung gründen. In diesem Dokument wird sie „die Stiftung“ genannt.

Der Zweck der Stiftung ist:

- die unabhängige Überprüfung der Einhaltung des Kodex direkt oder durch andere Organisationen indirekt durchzuführen;
- Unternehmen bei der Anwendung des Kodex zu unterstützen; und
- den VerbraucherInnen Informationen über die Einhaltung des Kodex und darüber hinaus über die Arbeitsbedingungen in der Industrie zu liefern.

Hierzu wird die Stiftung:

- Normen für die unabhängige Überprüfung und für die Anerkennung von unabhängigen PrüferInnen festlegen;
- unabhängige PrüferInnen ausbilden oder für deren Ausbildung sorgen;
- eine kontrollierbare Checkliste über Arbeitspraktiken für die Überprüfung des Kodex vorbereiten;
- die unabhängige Überprüfung der Einhaltung des Arbeitsverhaltenskodex auf Seiten bestimmter Unternehmen durchführen oder durchführen lassen;
- Berichte solcher unabhängigen Überprüfungen entgegennehmen und den betreffenden Unternehmen wirksame Empfehlungen aufgrund dieser Berichte aussprechen.
- alle begründeten Berichte über die Einhaltung seitens beteiligter Unternehmen untersuchen und aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchungen wirksame Empfehlungen aussprechen;
- für beteiligte Unternehmen Richtlinien über die Anwendung des Kodex erstellen und veröffentlichen;
- den Unternehmen weitere organisatorische Unterstützung für die Anwendung des Kodex, einschließlich Schulung der Beschäftigten des Unternehmens, anbieten;
- die autorisierte Version des Kodex in verschiedenen Sprachen und in einer für die beteiligten Unternehmen ausreichenden Anzahl erstellen und veröffentlichen;
- Instrumente zur Auslegung der Bestimmungen des Kodex schaffen, vorausgesetzt diese Instrumente basieren auf anerkannten rechtlichen Grundlagen der Internationalen Arbeitsorganisation;
- Möglichkeiten schaffen, daß Beschäftigte und andere Personen vertraulich über die Einhaltung des Kodex Bericht erstatten können;

- zur Information von VerbraucherInnen ein auf unabhängigen Überprüfungen beruhendes Zertifizierungssystem für Arbeitspraktiken schaffen;
- Angaben über Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportkleidungsindustrie aus allen möglichen Quellen zusammenzutragen und den VerbraucherInnen diese Informationen zur Verfügung stellen;
- den Arbeitsverhaltenskodex fördern und alle in der Industrie tätigen Unternehmen ermutigen, ihn anzunehmen;
- Verfahrensweisen schaffen, mit denen wirksame Empfehlungen über Streitfälle, die aus der Anwendung oder dem Zertifizierungsprozeß hervorgehen, ausgesprochen werden können.

Die Stiftung wird von einem Vorstand geleitet. Er ist aus einer gleichen Zahl VertreterInnen von zuständigen Gewerkschaftsorganisationen und NRO einerseits und zuständigen VertreterInnen von Textileinzelhandelsunternehmen und Herstellern andererseits zusammengesetzt. Die Stiftung wird durch Beiträge der beteiligten Organisationen und durch Zahlungen für Dienstleistungen der vertragschließenden Unternehmen finanziert.

Hauptsächlich wird die Arbeit der Stiftung darin bestehen, Verträge mit einzelnen Unternehmen abzuschließen, um diese unabhängig zu überprüfen und deren Einhaltung des Kodex zu zertifizieren sowie Verträge mit Einzelpersonen und Organisationen abzuschließen, die in ihrem Auftrag Überprüfungen vornehmen.

Es wird davon ausgegangen, daß die von der Stiftung festgelegten Normen für die unabhängige Überprüfung auf erprobten Verfahrensweisen beruhen werden, wie sie von den beiden schon bestehenden Institutionen zur Überprüfung von Arbeitspraktiken angewendet werden: der Arbeitsaufsicht und der gewerkschaftlichen Praxis zur Durchsetzung von Verträgen. Es wird ferner davon ausgegangen, daß diese Normen ethische Verhaltensweisen für die PrüferInnen enthalten sollen, darunter die Achtung von vertraulicher Geschäftsinformation.

Es wird ebenfalls davon ausgegangen, daß die Personen, die zur Durchführung der Überprüfung eingestellt wurden, hierzu ausgebildet werden sollen.

Beziehung zwischen dem Unternehmen und der Stiftung

Unternehmen, die den Arbeitsverhaltenskodex für die Bekleidungs- und Sportkleidungsindustrie annehmen, treffen eine Vereinbarung mit der Stiftung. Diese Vereinbarung umfaßt:

- den Zeitrahmen, in dem die Produktion in den verschiedenen Produktionsstätten allen im Kodex enthaltenen Normen entsprechen sollte;
- die Informationen, die das Unternehmen der überprüfenden Stiftung geben muß;
- die Zahlungen, die das Unternehmen der überprüfenden Stiftung entrichten sollte;
- die Verfahren der tatsächlichen Überprüfung und die Verpflichtung der verschiedenen Vertragsparteien;
- die Verwendung der Vereinbarung mit der Stiftung für die Public Relations des Unternehmens.

Was den zweiten Punkt betrifft, verpflichtet sich das Unternehmen:

- vollständige und aktuelle Informationen über alle Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenz-Nehmer zu dokumentieren, die diesen Kodex einhalten müssen, darunter Art und Standort aller Arbeitsstätten, und der Stiftung oder ihren anerkannten PrüferInnen diese Informationen auf Aufforderung zugänglich mitzuteilen;
- von Auftragnehmern, Subunternehmern, Lieferanten und Lizenz-Nehmern zu verlangen, daß sie Listen mit Namen, Alter, geleisteten Arbeitsstunden und für jede/n ArbeitnehmerIn gezahlten Löhnen führen; diese Listen den anerkannten InspektorInnen zur Verfügung stellen und der Stiftung oder ihren anerkannten InspektorInnen vertrauliche Gespräche mit ArbeitnehmerInnen ermöglichen.
- zu gewährleisten, daß der Kodex überall dort, wo Bekleidung und Sportkleidung durch das Unternehmen im Rahmen eines Vertragsverhältnisses oder im Auftrag des Unternehmens produziert und/oder gehandelt wird, deutlich ausgelegt bzw. ausgehängt wird.
- Sie verpflichten sich, den autorisierten Wortlaut des Kodex Auftragnehmern und Lieferanten sowie allen Auftragnehmern, Subunternehmern und Lieferanten, die diesen Kodex einhalten müssen, zum Gebrauch zur Verfügung zu stellen. An sämtlichen Arbeitsstätten muß der Text des Kodex deutlich in einer den Beschäftigten verständlichen Sprache ausgelegt bzw. ausgehängt werden. Jede/r durch die Bestimmungen betroffene ArbeitnehmerIn erhält den Text des Kodex, und alle betroffenen ArbeitnehmerInnen werden mündlich in einer ihnen verständlichen Sprache über die Bestimmungen des Kodex unterrichtet.
- daß der veröffentlichte Kodex Informationen enthält, die ArbeitnehmerInnen darin unterstützen, Verstöße gegen den Kodex der Stiftung oder Ihren Vertreterinnen zu berichten. Den Schwierigkeiten, mit denen die Arbeitnehmerinnen dabei konfrontiert werden, muß Rechnung getragen werden. Dies gilt auch für die nötige Vertraulichkeit zum Schutz der ArbeitnehmerInnen.
- den unabhängigen InspektorInnen den nötigen Zugang zu gewähren und ihnen auf Verlangen alle relevanten Angaben zur Verfügung zu stellen;
- zu gewährleisten und deutlich zu zeigen, daß der Kodex von allen Vertragsparteien beachtet wird, die ihn einhalten müssen. Daher muß das Unternehmen der Stiftung und ihren InspektorInnen Zugang zu allen zur Anwendung des Kodex gehörenden Informationen gewähren und gewährleisten, daß ihre Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten der Stiftung und deren InspektorInnen ebenfalls Zugang gewähren.

Überprüfung: Grundregeln

- die Überprüfung muß anhand der konkreten Beobachtung der Arbeitsbedingungen durch unangekündigte Inspektionsbesuche („Stichproben“) an allen Arbeitsstätten erfolgen, die in den Anwendungsbereich des Kodex gehören;
- die Häufigkeit von Inspektionen muß festgelegt werden;
- es muß den anerkannten InspektorInnen erlaubt sein, vertraulich mit den Beschäftigten zu sprechen;
- über regelmäßige oder routinemäßige Inspektionen hinaus werden Inspektionen auf begründete Beschwerden hin an spezifischen Arbeitsstätten durchgeführt, wenn genügend Anhaltspunkte für die Annahme vorliegen, daß der Kodex nicht eingehalten wird;

- die Inspektionen werden in einer Art und Weise durchgeführt, daß der Arbeitsablauf in den inspizierten Betrieben nicht übermäßig gestört wird;
- über jeden Besuch stellen die anerkannten InspektorInnen allen Parteien und dem beteiligten Unternehmen schriftliche Berichte zur Verfügung.

Die Stiftung kann in Bezug auf die Einhaltung des Kodex andere Informationsquellen heranziehen, etwa Rücksprache mit zuständigen Gewerkschaftsorganisationen, Menschenrechtsorganisationen, religiösen Gruppen und anderen ähnlichen Einrichtungen, um zusätzliche Angaben über ein bestimmtes Unternehmen zu erhalten oder um eine bestimmte Beschwerde zu untersuchen.

Wenn Verstöße gegen den Kodex festgestellt werden, muß das Unternehmen der Empfehlung der Stiftung zustimmen. Diese Empfehlung zielt zunächst auf eine Verbesserung der bestehenden Situation ab. Wenn diese Verbesserung nicht möglich oder zufriedenstellend ist, kann die Stiftung Unternehmen dazu verpflichten, neue Verhandlungen über die Verträge mit Auftragnehmern, Subunternehmern und/ oder Lieferanten aufzunehmen, diese Verträge zu kündigen oder ihre Verlängerung zu verweigern.

Wenn Unternehmen die Vereinbarung mit der Stiftung nicht einhalten, dann gilt, daß die Stiftung alle relevanten Informationen veröffentlichen darf und den Vertrag zwischen dem Unternehmen und der Stiftung kündigen kann.

Der unabhängige Überprüfungsprozeß soll die Grundlage für alle öffentlichen Ansprüche seitens der Stiftung oder der beteiligten Unternehmen sein, daß der Kodex angewendet wird oder daß die tatsächlichen Arbeitspraktiken dem Kodex entsprechen.