textil+mode

CODE OF CONDUCT

der deutschen Textil- und Modeindustrie

Code of Conduct

Präambel

Die Unternehmen der deutschen Textil- und Modeindustrie bekennen sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, unabhängig davon, ob sie in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt wirtschaftlich tätig sind. Getragen von dem verantwortungsvollen Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten textilen Wertschöpfungskette stellen sie sich den Herausforderungen einer zunehmend vernetzten und globalen Wirtschaft. Um die Unternehmen hierbei zu unterstützen, haben der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie und seine Mitgliedsverbände den vorliegenden Code of Conduct erarbeitet.

Die Verbände empfehlen die Anwendung dieses Code of Conduct. Er steht allen Unternehmen der Branche als freiwilliges Instrument zur Verfügung und dient als Leitlinie für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln. In seiner Funktion konzentriert sich der Code darauf, Verantwortungsfelder unternehmerischen Handelns aufzuzeigen und einen Orientierungsrahmen anzubieten, an dem Firmen ihre Unternehmenspolitik individuell ausrichten können. Für seine Umsetzung in die globalen Wertschöpfungsketten beinhaltet der Code praxisbezogene Grundregeln, denen vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit ihren unterschiedlichen Geschäftsmodellen und Kapazitäten gerecht werden können.

Der Code of Conduct orientiert sich an den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen. Darüber hinaus richtet sich der Code an den Zielen relevanter nationaler Initiativen wie beispielsweise dem Bündnis für nachhaltige Textilien oder dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sowie an internationale Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt aus.

Diese völkerrechtlichen Vereinbarungen binden grundsätzlich Staaten – nicht Unternehmen; ihre Durchsetzung ist staatliche Aufgabe. Die Unternehmen der Textil- und Modeindustrie unterstützen das Ziel der Durchsetzung von Menschenrechten, Arbeits-, Sozial- und Ökologiestandards in den wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozessen. Indem die Unternehmen ihr betriebliches Handeln nach in diesen völkerrechtlichen Vereinbarungen formulierten Grundsätzen ausrichten, können sie hierzu einen Beitrag leisten. Sie tun dies in dem Bewusstsein, dass dies ein langfristig angelegter Prozess ist, zu dessen Gelingen ein konstruktives und pragmatisches Zusammenwirken von staatlichen Institutionen, gesellschaftlichen Akteuren und Unternehmen erforderlich ist.[1]

[1] Die Erwähnung von völkerrechtlichen Vereinbarungen im vorliegenden Text ist so zu verstehen, dass sich die Unternehmen an den Inhalten orientieren, soweit dies für privatwirtschaftliche Organisationen möglich ist.

1. Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Einhaltung von Recht und Gesetz
Die Unternehmen halten sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen sie wirtschaftlich tätig sind. Sie achten darauf – insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur –, die Grundsätze des vorliegenden Codes of Conduct beim eigenen Handeln einzuhalten, und ermutigen hierzu auch ihre Geschäftspartner.
Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Codes stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, sollten die Unternehmen Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct dennoch zu wahren.

Beitrag zur Gesellschaft
Die Unternehmen verstehen sich als Teil der Gesellschaften, in denen sie unternehmerisch tätig sind. Sie tragen durch ihr geschäftliches Handeln zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung bei. Die Unternehmen berücksichtigen mittelbare und unmittelbare Auswirkungen ihrer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und bemühen sich, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Sie respektieren und akzeptieren die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die ihre Wertschöpfungskette reicht, und erkennen deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, werden die Unternehmen mit ihren Geschäftspartnern in Dialog treten und auf Verständnis und Akzeptanz hinwirken.

Ethisches Wirtschaften und Integrität
Die Unternehmen verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Sie lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern auf geeignete Weise Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

2. Achtung der Menschenrechte

Der Schutz der Menschenrechte ist Pflicht der jeweiligen Staaten, in denen die Unternehmen wirtschaftlich tätig sind. Zur Unterstützung der Pflicht des Staates zur Durchsetzung der Menschenrechte auf seinem Territorium sollten die Unternehmen die Menschenrechte achten. Die Unternehmen sollten durch ihre Aktivitäten vermeiden, die Menschenrechte anderer zu beeinträchtigen und nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen.

Um der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten die Unternehmen je nach Größe des Unternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts der Geschäftstätigkeit die gebührende Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte (Due Diligence) walten lassen. Die Sorgfaltspflicht sollte Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Milderung und ggf. Wiedergutmachung potentieller nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte einschließen und sollte sich auf diese nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, welche die Unternehmen selbst verursachen oder zu denen sie beitragen oder die infolge ihrer Geschäftsbeziehungen mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.

3. Arbeitsrechte und -bedingungen

Die Unternehmen beachten die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und schaffen ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden.

In Ländern, in denen die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht eingehalten werden bzw. die Ausübung dieser Rechte beschränkt oder verboten ist, sollten die Unternehmen ihren Arbeitnehmern erlauben, eigene Vertreter frei zu wählen, mit denen sie in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können. Die Unternehmen sollten das Recht ihrer Arbeitnehmer achten, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen; diese Beschwerden sollten in einem geeigneten Verfahren behandelt werden.

Verbot von Zwangsarbeit
Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von den Unternehmen nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer
Die Unternehmen setzen sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sie beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sollten geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit verhindern. Wenn Unternehmen Kinderarbeit feststellen, sollten sie notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration einleiten, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Die Unternehmen stellen Jugendliche unter 18 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

Arbeitszeiten
Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschreiten. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung sollte eine Ausnahme bleiben.

Die Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und halten die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

Löhne
Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Die Unternehmen beachten, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Gleichzeitig wissen sie, dass Unternehmen eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht alleine sichern können, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind.

Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Beschäftigungsverhältnisse
Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sollten verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt werden. Die Unternehmen schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Die Unternehmen bemühen sich ferner, berufliche Qualifikationen von Arbeitnehmern zu fördern.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
Die Unternehmen sollten unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen, um im Rahmen ihrer Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen einen besonderen Schutz erhalten.

Menschenwürdiger Umgang
Die Unternehmen behandeln ihre Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

4. Umweltschutz

Die Unternehmen erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder, in denen sie tätig sind. Sie sollten ihre Geschäftstätigkeit generell so ausüben, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierzu sollten sie ein auf ihr Unternehmen zugeschnittenes System einrichten, das ihnen ermöglicht, ihre operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten.

Die Unternehmen sind um die ständige und langfristige Verbesserung ihrer Umweltergebnisse bemüht, indem sie die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen. Sie streben eine Bewertung der eingesetzten Chemikalien an und versuchen, diese unter Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten auszusuchen und besonders belastende Chemikalien zu ersetzen. Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft sind wichtig, sofern dies aufgrund der lokalen Gegebenheiten möglich ist.

5. Verbraucherinteressen

Die Unternehmen treffen geeignete Maßnahmen, um die Qualität der von ihnen angebotenen Produkte zu gewährleisten. Sie stellen sicher, dass ihre Produkte allen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher entsprechen und für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Die Unternehmen berücksichtigen die Interessen der Verbraucher auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen, indem sie faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Aufklärung der Verbraucher fördern.

6. Tier- und Artenschutz

Die Unternehmen beachten in ihrem unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes. Tierhaltung und -nutzung sind artgerecht zu gestalten. Die Unternehmen erkennen das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten an und richten ihr unternehmerisches Handeln danach aus.

7. Kommunikation

Die Unternehmen kommunizieren die Inhalte des Codes of Conduct gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

8. Umsetzung und Durchsetzung

Die Unternehmen beachten den vorliegenden Code of Conduct bei ihrem eigenen Handeln. Sie ermutigen ihre Geschäftspartner, den Code of Conduct sinngemäß anzuwenden. Die Unternehmen unterstützen ihre Geschäftspartner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

Im Sinne guter Corporate Governance verankern die Unternehmen die im Code genannten Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung in ihren strategischen und operativen Managementsystemen.

Berlin, Mai 2015

Das Dokument ist online abrufbar unter http://www.textil-mode.de/themen/csr/code-of-conduct

Kontakt

Gesamtverband der deutschen
Textil- und Modeindustrie e. V.
Reinhardtstr. 14 - 16
10117 Berlin

Telefon +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
E-Mail info@textil-mode.de
Internet www.textil-mode.de