

## Beschluss des Steuerungskreises am 31.08.2016:

# Soziale Bündnisziele und -standards

Die nachfolgenden sozialen Standards sind die sozialen Ziele in Bezug auf die einzelnen Stufen der Lieferkette, zu deren schrittweisen Umsetzung sich die Mitglieder des Bündnisses für nachhaltige Textilien verpflichten. Die Umsetzungsanforderungen regeln die einzelnen Schritte der Umsetzung der Bündnis-Standards als Stufenmodell in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die Umsetzungsanforderungen orientieren sich an Zeitzielen, die regelmäßig überprüft und ggf. angepasst werden. Auf der Basis dieser Sozialstandards entwickelt das Textilbündnis eine Handlungsanleitung der Umsetzungsanforderungen.

**Die ILO-Übereinkommen sowie ihre Auslegung und Interpretation durch die ILO sind Grundlage/Basis der Sozialstandards des Textilbündnisses (s. Anhang).** Darüber hinaus orientieren sich die Sozialstandards an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie derzeit an den folgenden internationalen Standards und Kodizes:

- Better Cotton Initiative (BCI)
- Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- Cotton made in Africa (CmiA)
- Ethical Trading Initiative (ETI)
- Fair Labour Association (FLA)
- Fairtrade
- Fair Wear Foundation (FWF)
- Global Organic Textile Standard (GOTS)
- Global Social Compliance Programme (GSCP)
- Social Accountability International (SAI)

### **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Unternehmen müssen das Recht aller Beschäftigten respektieren, Gewerkschaften nach freiem und eigenem Willen zu gründen oder ihnen beizutreten und gemeinschaftlich über die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Unternehmen respektieren das Recht der Arbeitnehmer, sich nach freiem und eigenem Willen zu organisieren und gemeinschaftlich über die Ausgestaltung von Arbeits- bzw. Geschäftsbeziehungen zu verhandeln. Unternehmen dürfen solche legitimen Aktivitäten weder behindern noch verhindern.

In Ländern, in denen das Gesetz Organisationsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verbietet oder einschränkt, darf das Unternehmen in Übereinstimmung mit den ILO-Kernarbeitsnor-

men alternative und legale Formen unabhängiger und freier Beschäftigtenvertretung und Kollektivverhandlungen nicht behindern.

Unternehmen üben gegenüber Beschäftigtenvertretern<sup>1</sup> und Gewerkschaftsmitgliedern keine unrechtmäßige Ungleichbehandlung oder sonstige Strafmaßnahmen aufgrund der Organisationszugehörigkeit oder legitimer Gewerkschaftstätigkeit aus. Unternehmen erlauben den Arbeitnehmervetretern Zutritt zu den Arbeitsplätzen der von ihnen vertretenen Mitglieder.

### **Erwerbstätigkeit, Verbot von Zwangsarbeit, Vertragssklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Gefängnisarbeit**

Arbeit wird auf der Grundlage eines anerkannten Beschäftigungsverhältnisses geleistet, das im Einklang mit nationalen Gesetzen, Kollektivverträgen und ILO-Kernarbeitsnormen steht. So streben die Unternehmen den größtmöglichen Schutz der Arbeitnehmer an. Die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen für beide Arbeitsvertragsparteien müssen nachvollziehbar sein durch eine vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausgehändigte Erklärung mit den wesentlichen Arbeitsbedingungen oder einen diese enthaltenden schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Bezugnahme auf entsprechende kollektive Regelungen. Im Falle von Analphabetismus kann dies hilfsweise durch einen von beiden Arbeitsvertragsparteien unter Zeugen abgeschlossenen mündlichen Vertrag geschehen. Diese verständlichen, möglichst schriftlichen Informationen über die Beschäftigungsbedingungen, sollen die Beschäftigten erhalten, bevor sie das Beschäftigungsverhältnis antreten.

Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten, gemäß geltender arbeits- und sozialrechtlicher Schutzgesetze und üblicher Bestimmungen bezüglich regulärer Arbeitsverhältnisse dürfen nicht umgangen werden durch Ausbildungsverhältnisse, bei denen keine ernsthafte Absicht besteht, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu vermitteln, sowie unlautere Beschäftigungsformen.

Jegliche Form von Zwangsarbeit und Pflichtarbeit ist verboten, einschließlich Schuldknechtschaft, Sklaverei, Leibeigenschaft sowie Gefängnisarbeit, wenn diese nicht den Anforderungen der ILO Übereinkommen genügt.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich jedoch auf Angehörige beider Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich auf ein Geschlecht Bezug genommen wird.

Unternehmen dürfen von den Beschäftigten weder finanzielle Einlagen verlangen noch amtliche Identitätsnachweise (insbesondere Personalausweis, Reisepass o.ä.) für die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes einbehalten.

Unternehmen müssen das Recht der Beschäftigten respektieren, ihre Anstellung nach angemessener Kündigungsfrist zu beenden.

### **Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Misshandlung**

Beschäftigte sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Kein Beschäftigter darf Opfer von erniedrigender oder körperlicher Bestrafung, oder Opfer physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Bedrohung oder Misshandlung werden. Unternehmen dürfen ein solches Verhalten nicht tolerieren. Davon ausgenommen sind rechtlich zulässige disziplinarische Maßnahmen. Unternehmen müssen diese rechtlich begründeten Disziplinarverfahren und etwaige Disziplinarmaßnahmen einschließlich Anlass und Begründung dokumentieren und diese in klarer und verständlicher Weise ihren Beschäftigten erklären.

Jede Form der unrechtmäßigen Ungleichbehandlung von Beschäftigten auf Grund des Geschlechts, Alters, Religion, Familienstands, Kaste, sozialen Hintergrunds, Krankheit, Behinderung, Schwangerschaft, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, politischer Anschauung, oder sexueller Identität ist untersagt. Unternehmen dürfen diskriminierendes Verhalten weder unterstützen noch tolerieren.

### **Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer**

Es gelten folgende Regelungen für das Mindestalter der Beschäftigten:

- a) nationales Mindestalter für Beschäftigung oder
- b) Alter der Beendigung der Schulpflicht

Dabei gilt das höhere Alter und in jedem Fall ein Mindestalter von 15 Jahren, es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmeregelungen. Davon ausgenommen ist gemäß ILO die Mithilfe von Kindern in Familienbetrieben der Landwirtschaft, solange Gesundheit, Sicherheit, Sittlichkeit und/oder körperliche, geistige, spirituelle, moralische oder soziale Entwicklung sowie die Schulausbildung des Kindes nicht gefährdet werden und die Mitarbeit unter Aufsicht eines Erwachsenen erfolgt.

Für den Fall, dass Kinderarbeit festgestellt wird, wird sich das Unternehmen darum kümmern, eine Lösung zu finden, die das Wohl der Kinder an erste Stelle stellt.

Beschäftigte unter 18 Jahren dürfen nicht über 8 Stunden am Tag arbeiten, dürfen keine Nachtarbeit leisten oder unter Bedingungen arbeiten, die für die Gesundheit, die Sicherheit oder das sittliche Empfinden von Jugendlichen und/oder deren körperliche, geistige, spirituelle, moralische oder soziale Entwicklung schädlich sind.

### **Lohn/Einkommen und Sozialleistungen**

Lohnarbeit muss auf der Grundlage einer anerkannten Beschäftigungsbeziehung geleistet werden, die im Einklang mit nationalen Gesetzen oder internationalen Standards steht.

Unternehmen müssen ihren Beschäftigten Lohn sowie Lohn für Überstunden zahlen oder einen entsprechenden Zeitausgleich für geleistete Überstunden sowie bezahlten Urlaub gewähren. Die Vergütung für die reguläre Arbeitszeit muss existenzsichernd sein. Dazu entwickelt das Textilbündnis Ansätze zur Förderung eines systematischen, regelmäßigen und strukturierten Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern als ersten Schritt zu Kollektivverhandlungen mit dem Ziel der schrittweisen Einführung von existenzsichernden Löhnen in Schwellen- und Entwicklungsländern.

Überstunden sind mit den gesetzlichen oder tarifvertraglich geregelten Aufschlägen, je nachdem, welche höher sind, zu vergüten. Löhne sind regelmäßig (mindestens monatlich) und fristgerecht zu zahlen. Die Zurückhaltung von Löhnen bis zu einer Pauschalzahlung am Ende einer Beschäftigung oder Ausbildung ist verboten.

Unternehmen stellen allen Beschäftigten bei jeder Lohnzahlung Informationen über die Lohnberechnung für den jeweiligen Zeitraum in schriftlicher Form zur Verfügung.

Unternehmen unterlassen gesetzlich nicht zugelassene Lohnabzüge und nutzen Lohnabzüge nicht als Disziplinarmaßnahme.

### **Arbeitszeit**

Unternehmen halten sich an Arbeitszeiten, die nationalen Gesetzen oder anwendbaren Kollektivverträgen entsprechen. Dabei streben die Unternehmen den größtmöglichen Schutz für Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen der Arbeitnehmer an. Eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche (Überstunden nicht eingerechnet) darf, mit Ausnahme der von der ILO festgelegten Ausnahmeregelungen, nicht überschritten werden. Bei Akkordlohnzahlung muss ein Produktionssoll zugrunde gelegt werden, der die Einhaltung der zuvor genannten Arbeitszeiten gewährleistet.

Überstunden dürfen nicht auf regelmäßiger Basis geleistet werden, wobei eine Gesamtarbeitszeit von 60 Stunden pro Woche nicht überschritten werden darf.

Es müssen hinreichend Pausenzeiträume im betrieblichen Ablauf gewährleistet sein. Unternehmen respektieren außerdem das Recht aller Beschäftigten auf mindestens einen arbeitsfreien Tag nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen sowie das Recht auf öffentliche und/oder religiöse Feiertage und Urlaub. Unternehmen achten das Recht der Beschäftigten, das Betriebsgelände nach Ende der regulären Arbeitszeit verlassen zu können.

### **Gesundheit und Sicherheit**

Unternehmen stellen sichere und hygienische Bedingungen an den Arbeitsplätzen zur Verfügung und entwickeln klar definierte Regeln und Abläufe für Sicherheit, Brandschutz und Gesundheitsschutz.

Unternehmen müssen Maßnahmen ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die während, in Folge oder im Zusammenhang mit der Arbeit entstehen, zu vermeiden, indem sie die Gefährdungsursachen minimieren.

Unternehmen stellen angemessene und wirksame persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung.

Unternehmen ermöglichen den Zugang zu ausreichender arbeitsmedizinischer Versorgung. Unternehmen gewährleisten allen Beschäftigten Zugang zu Trinkwasser und zu geeigneten ausreichenden Sanitäreinrichtungen, sofern es sich nicht um Feldarbeit handelt.

Unternehmen übertragen die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem leitenden Mitarbeiter.

Unternehmen führen regelmäßige Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Beschäftigte und leitende Mitarbeiter durch.

Unternehmen treffen geeignete Maßnahmen, um Brandschutz und Gebäudesicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude, einschließlich der Unterkünfte für die Beschäftigten – soweit vorhanden – sicherzustellen.

Beschäftigte haben das Recht, sich unverzüglich und ohne besondere Erlaubnis aus Situationen, die eine Gefahr für ihre Gesundheit und Sicherheit darstellen, zu entfernen.

Schutzbedürftige Einzelpersonen wie – aber nicht beschränkt auf – jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

## Anhang: ILO Übereinkommen und Empfehlungen<sup>2</sup>

Soziale Bündnisziele	ILO Übereinkommen und Empfehlungen
<b>Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ILO Übereinkommen über das Vereinigungs- und Koalitionsrecht der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer (<b>No. 11</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (<b>No. 87</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen (<b>No. 98</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (<b>No. 135</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Rolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung (<b>No. 141</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Förderung von Kollektivverhandlungen (<b>No. 154</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung über die Förderung von Kollektivverhandlungen (<b>No. 91</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (<b>No. 143</b>)</li> </ul>
<b>Erwerbstätigkeit, Verbot von Zwangsarbeit, Vertragsklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Gefängnisarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ILO Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit (<b>No. 29</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (<b>No. 105</b>)</li> </ul>
<b>Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Misshandlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ILO Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (<b>No. 100</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (<b>No. 111</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten (<b>No. 156</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten (<b>No. 159</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung betreffend die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten (<b>No. 165</b>)</li> </ul>

<sup>2</sup> Die Liste der ILO Übereinkommen und Empfehlungen basiert auf den Standard-Referenzlisten von BSCI, FWF und SAI.

<p><b>Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ILO Übereinkommen über das Alter für die Zulassung von Kindern zur Arbeit in der Landwirtschaft (<b>No. 10</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (<b>No. 138</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (<b>No. 182</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (<b>No. 146</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (<b>No. 190</b>)</li> </ul>
<p><b>Lohn/Einkommen und Sozialleistungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ILO Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (<b>No. 26</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter der Berücksichtigung der Entwicklungsländer (<b>No. 131</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über Heimarbeit (<b>No. 177</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über private Arbeitsvermittler (<b>No. 181</b>)</li> </ul>
<p><b>Arbeitszeit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ILO Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich (<b>No. 1</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über den bezahlten Urlaub in der Landwirtschaft (<b>No. 101</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter (<b>No. 110</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung betreffend die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter (<b>No. 110</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit (<b>No. 116</b>)</li> </ul>
<p><b>Gesundheit und Sicherheit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ILO Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (<b>No. 155</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über den Mutterschutz (<b>No. 183</b>)</li> <li>• ILO Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft (<b>No. 184</b>)</li> <li>• ILO Empfehlung betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (<b>No. 164</b>)</li> </ul>