

Code of Conduct

Inhalt

Präambel	2
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.....	3
Erwerbstätigkeit, Verbot von Zwangsarbeit, Vertragssklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Gefängnisarbeit.....	3
Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Misshandlung	4
Ethisches Wirtschaften	5
Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer	5
Lohn/Einkommen und Sozialleistungen	6
Arbeitszeit	6
Gesundheit und Sicherheit.....	7
Umweltschutz	8
Anhang I: ILO Übereinkommen und Empfehlungen	9
Anhang II: internationalen Standards und Kodizes	12

Präambel

Die Geschäftspartner der deutschen Schuh- und Lederwaren Industrie 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 Wertschöpfungskette stellen sie sich der Herausforderung einer zunehmend vernetzten und globalen Wirtschaft. Um die Geschäftspartner hierbei zu unterstützen und die wesentlichen Anforderungen transparent zu kommunizieren, hat cads den vorliegenden Verhaltenskodex erarbeitet.

Die nachfolgenden allgemeingültigen sozialen Standards sind als soziale Ziele in Bezug auf die einzelnen Stufen der Lieferkette anzuerkennen, zu deren schrittweisen Umsetzung sich die Mitglieder von cads verpflichten.

Der Verhaltenskodex orientiert sich an den international gültigen 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 stützt sich der Verhaltenskodex auf relevante internationale Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt. (siehe Anhang II)

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die Geschäftspartner müssen das Recht aller Arbeitnehmer respektieren, Gewerkschaften nach freiem und eigenem Willen zu gründen oder ihnen beizutreten und gemeinschaftlich über die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Die Geschäftspartner respektieren das Recht der Arbeitnehmer, sich nach freiem und eigenem Willen zu organisieren und gemeinschaftlich über die Ausgestaltung von Arbeits- bzw. Geschäftsbeziehungen zu verhandeln.

Die Geschäftspartner dürfen solche legitimen Aktivitäten weder behindern noch verhindern. In Ländern, in denen das Gesetz Organisationsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verbietet oder einschränkt, dürfen die Geschäftspartner in Übereinstimmung mit den ILO-Kernarbeitsnormen alternative und legale Formen unabhängiger und freier Arbeitnehmersvertretung und Kollektivverhandlungen nicht behindern.

Die Geschäftspartner üben gegenüber Arbeitnehmersvertretern und Gewerkschaftsmitgliedern keine unrechtmäßige Ungleichbehandlung oder sonstige Strafmaßnahmen aufgrund der Organisationszugehörigkeit oder legitimer Gewerkschaftstätigkeit aus. Die Geschäftspartner erlauben den Arbeitnehmersvertretern 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 den ILO-Kernarbeitsnormen steht. So streben die Geschäftspartner 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 Arbeitnehmer erhalten, bevor sie das Beschäftigungsverhältnis antreten.

Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern, 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.

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

Die Geschäftspartner müssen bestrebt sein, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu bieten, die Arbeitnehmer, Frauen wie Männer, auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer unterstützen, beispielsweise Wander- und Saisonarbeitskräfte, deren Kinder möglicherweise in den Heimatstädten zurückgelassen wurden.

Die Geschäftspartner müssen das Recht der Arbeitnehmer respektieren, ihre Anstellung nach angemessener Kündigungsfrist zu beenden.

Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Misshandlung

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

Jede Form der unrechtmäßigen Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern 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. Die Geschäftspartner dürfen diskriminierendes Verhalten weder unterstützen noch tolerieren.

Ethisches Wirtschaften

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten Ziele und Erwartungen weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung beteiligt sind – einschließlich, aber nicht beschränkt auf – das Versprechen, das Angebot oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes.

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie über korrekte Informationen über ihre Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Industrie – Benchmark Praktiken offenlegen.

Die Geschäftspartner dürfen sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen.

Außerdem müssen sie persönliche Daten (einschließlich der Daten von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erfassen, nutzen und anderweitig verarbeiten. Diese Erfassung, Nutzung und anderweitige Verarbeitung persönlicher Daten hat gemäß den Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit zu erfolgen.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer

Es gelten folgende Regelungen für das Mindestalter der Arbeitnehmer:

- 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.

Die Geschäftspartner müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer führen dürfen.

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

Arbeitnehmer 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

Die Geschäftspartner müssen ihren Arbeitnehmern Lohn sowie Lohn für Überstunden zahlen oder einen entsprechenden Zeitausgleich für geleistete Überstunden sowie bezahlten Urlaub gewähren.

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen das Recht der Arbeitnehmer auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, sowie auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen achten.

Die Geschäftspartner sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlohn oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen.

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.

Die Geschäftspartner stellen allen Arbeitnehmern bei jeder Lohnzahlung Informationen über die Lohnberechnung für den jeweiligen Zeitraum in schriftlicher Form zur Verfügung. Die Geschäftspartner unterlassen gesetzlich nicht zugelassene Lohnabzüge und nutzen Lohnabzüge nicht als Disziplinarmaßnahme.

Arbeitszeit

Die Geschäftspartner halten sich an Arbeitszeiten, die nationalen Gesetzen oder anwendbaren Kollektivverträgen entsprechen. Dabei streben die Geschäftspartner 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. Die Geschäftspartner respektieren außerdem das Recht aller Arbeitnehmer auf mindestens einen arbeitsfreien Tag nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen sowie das Recht auf gesetzliche und/oder religiöse Feiertage und Urlaub. Die Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer, das Betriebsgelände nach Ende der regulären Arbeitszeit verlassen zu können.

Gesundheit und Sicherheit

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

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer eingerichtet sind. Sie ergreifen wirksame Maßnahmen, um potentiellen Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen der Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen. Diese Maßnahmen sollen, soweit vertretbar, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindern.

Die Geschäftspartner werden Anstrengungen unternehmen, um den Arbeitnehmerschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern.

Die Geschäftspartner stellen angemessene und wirksame persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung.

Die persönliche Schutzausrüstung muss insbesondere den Vorgaben der jeweiligen Sicherheitsdatenblätter (nach Global Harmonised Standard) entsprechen.

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

Die Geschäftspartner übertragen die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem leitenden Mitarbeiter.

Die Geschäftspartner führen regelmäßige Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer und leitende Mitarbeiter durch.

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

Arbeitnehmer 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.

Umweltschutz

Die Geschäftspartner sollten das operative Geschäft auf Umweltauswirkungen überprüfen und wirksame Richtlinien und Verfahren festlegen, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln. Sie werden die Umsetzung angemessener Maßnahmen sicherstellen, um nachteilige Auswirkungen auf die Gemeinschaft, natürliche Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu reduzieren.

Anhang I: ILO Übereinkommen und Empfehlungen

Soziale Bündnisziele ILO Übereinkommen und Empfehlungen

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

	<ul style="list-style-type: none"> • ILO Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (No. 111) • ILO Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblichen Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten (No. 156) • ILO Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten (No. 159) • ILO Empfehlung betreffend die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten (No. 165)
<p>Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ILO Übereinkommen über das Alter für die Zulassung von Kindern zur Arbeit in der Landwirtschaft (No. 10) • ILO Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (No. 138) • ILO Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (No. 182) • ILO Empfehlung betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (No. 146) • ILO Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (No. 190)
<p>Lohn/Einkommen und Sozialleistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ILO Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (No. 26) • ILO Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter der Berücksichtigung der Entwicklungsländer (No. 131)

	<ul style="list-style-type: none"> • ILO Übereinkommen über Heimarbeit (No. 177) • ILO Übereinkommen über private Arbeitsvermittler (No. 181)
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • ILO Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich (No. 1) • ILO Übereinkommen über den bezahlten Urlaub in der Landwirtschaft (No. 101) • ILO Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter (No. 110) • ILO Empfehlung betreffend die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter(No. 110) • ILO Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit (No. 116)
Gesundheit und Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • ILO Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (No. 155) • ILO Übereinkommen über den Mutterschutz (No. 183) • ILO Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft (No. 184) • ILO Empfehlung betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (No. 164)

Anhang II: internationale Standards und Kodizes

- Better Cotton Initiative (BCI)
- Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- Ethical Trading Initiative (ETI)
- Fair Labour Association (FLA)
- Fairtrade
- Fair Wear Foundation (FWF)
- Global Organic Textile Standard (GOTS)
- Global Social Compliance Programme (GSCP)
- Leather Working Group (LWG)
- Social Accountability International (SAI)
- Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA)
- Sustainable Apparel Coalition (SAC)
- Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)