

TriStyle Group

Richtlinie zu Zwangsarbeit

Richtlinie zu Zwangsarbeit

Inhaltsverzeichnis

I. Einführung.....	3
II. Zielsetzung.....	3
III. Umfang /Rahmen	3
IV. Verpflichtung.....	3
V. Zwangsarbeit	4
V1. Definition von Zwangsarbeit.....	4
V2. Verbot von Zwangsarbeit	5
V3. Maßnahmen zur Prävention von Zwangsarbeit	5
V4. Maßnahmen zur Wiedergutmachung von Zwangsarbeit	6
VI. Zusammenarbeit & Beendigung der Zusammenarbeit mit Lieferanten im Falle von Zwangsarbeit.....	7
VI1. Neue potenzielle Lieferanten	7
VI2. Bestehende Lieferanten des aktuellen Lieferantenportfolios.....	7
VII. Kommunikation & Ansprechpartner	7

I. Einführung

Basierend auf den Daten der International Labour Organization (ILO) von 2016, waren ungefähr 40,3 Millionen Menschen Opfer moderner Sklaverei, davon circa 62% in Zwangsarbeit. Mit einem Anteil von 58% sind Frauen und Mädchen häufiger betroffen¹. Bereits seit 1930 hat die ILO Regeln für die Abschaffung aller Arten von Zwangsarbeit aufgestellt². Diese verfolgt sie bis heute.

Die Mitgliedern der Vereinten Nationen (UN) haben als gemeinsamen Plan zur Herstellung von Frieden und Wohlstand für die Menschen und die Welt „Ziele für nachhaltige Entwicklung“³ definiert. In „Ziel 5 - Geschlechtergerechtigkeit“ und in „Ziel 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ wird festgehalten moderne Sklaverei zu beenden.⁴ Das Teilziel 8.7 enthält eine klare Vision: *„Ergreifen sofortiger Maßnahmen für die Ausmerzung von Zwangsarbeit, die Beendigung moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie die Sicherstellung des Verbots und die Abschaffung aller Formen von Kinderarbeit inklusive der schlimmsten Formen wie auch die Rekrutierung von Kindersoldaten bis 2025“*⁵ (siehe TriStyle Richtlinie zu Kinderarbeit).

II. Zielsetzung

Die Tristyle Group ist eine Holding bestehend aus Madeleine Mode GmbH und Peter Hahn GmbH inklusive des Tochterunternehmens TriStyle Brands GmbH. Die Unternehmen verkaufen Bekleidung, Schuhe, Accessoires und Wohntextilien als Multichannel-Händler per Katalog, Online und den stationären Handel. Zur Gruppe gehört ebenfalls die TriStyle Sourcing Limited, die Waren und Dienstleistungen bei Lieferanten einkauft und beschafft.

Mit dieser Richtlinie unterstreicht die TriStyle Group, dass der Schutz der Menschenrechte elementarer Bestandteil der Unternehmenswerte ist. Die Group verpflichtet sich, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und Maßnahmen zur Abschaffung und zur Vermeidung von Zwangsarbeit in der Lieferkette zu ergreifen. Alle in dieser Richtlinie definierten Aktivitäten dienen dem Zweck des Schutzes der Mitarbeiter vor missbräuchlicher Form von Arbeit.

III. Umfang /Rahmen

Diese Richtlinie zu Zwangsarbeit klärt die Definition von Zwangsarbeit, die Maßnahmen zur Prävention und im Falle von Verletzung der Regulierungen die Behebung der Missstände.

IV. Verpflichtung

Die TriStyle Group und ihre Unternehmen sowie die Lieferanten und Partner müssen mit verantwortungsvollen Maßnahmen gegen illegale Zwangsarbeit vorgehen. Sie haben die Pflicht, die Vermeidung jeglicher Form von Zwangsarbeit mit direkten, indirekten, fest angestellten Mitarbeitern oder Heimarbeitern der Lieferanten zu unterstützen. Dazu muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten in geeigneter Form schulen, damit sichere Arbeitsbedingungen im Rahmen der lokalen Gesetzgebung und internationaler Standards garantiert werden können. Regelmäßige Überprüfungen vor Ort helfen, sinnvolle Prozesse und notwendige Verantwortlichkeiten zur Vorbeugung von Zwangsarbeit zu definieren.

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>, March 2020

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029, March 2020

³ <https://sustainabledevelopment.un.org/>, March 2020

⁴ https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/forced-labour/WCMS_558561/lang--en/index.htm, March 2020

⁵ <https://flbusiness.network/2030-agenda/>, March 2020

Im Falle identifizierter Zwangsarbeit wird die TriStyle Group mit den betroffenen Parteien sowie möglicherweise mit externen Organisationen zusammenarbeiten, um Abhilfe zu leisten.

V. Zwangsarbeit

V1. Definition von Zwangsarbeit

Basierend auf der international anerkannten ILO Konvention „Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (No. 29)“, ist die Definition von Zwangs- bzw. Pflichtarbeit „jegliche Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter der Androhung von Strafen ausgeführt wird und für die sich die Person nicht freiwillig gemeldet hat.“⁶

Diese Erläuterung enthält gemäß des ILO Ratgebers “Combating Forced Labour - A Handbook for Employers & Business”⁷ die folgenden Kernelemente:

- Jegliche Arbeit oder Dienstleistung: Alle Arten von Arbeit, Dienstleistung oder Anstellung, unabhängig von der Industrie, des Sektors oder der Beschäftigung. [...]
- Jede Person: Erwachsene oder Kinder, unabhängig von ihrer Nationalität, ebenfalls mit gleicher Nationalität des Landes.
- Androhung von Strafen: Strafrechtliche Sanktionen sowie alle Formen von Nötigung, Bedrohung oder Gewalt. Dies beinhaltet das Einbehalten von persönlichen Dokumenten wie Pass oder Ausweis, aber auch Gefangenschaft oder Einsperren sowie die Nicht-Bezahlung von Löhnen. Personen können auch durch den Verlust ihrer Rechte oder Privilegien eingeschüchtert werden.
- Freiwillig: Arbeiter geben ihre freie Zustimmung zur Aufnahme einer Tätigkeit und haben die Freiheit, das Beschäftigungsverhältnis jederzeit zu beenden, mit einer sinnhaften Vorlaufzeit im Einklang mit dem Gesetz oder Betriebsvereinbarungen.

Arten von Zwangsarbeit beinhalten:

- Schuldengebundene Zwangsarbeit,
- Erzwungene Arbeit in Gefängnissen, Einsperren während der Beschäftigung,
- Ausbeuterische Formen von Arbeitsverträgen,
- Menschenhandel mit den Ziel der Zwangsarbeit insbesondere für Gastarbeiter⁸

Alle diese Formen von Zwangsarbeit sind inakzeptabel.

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029, March 2020

⁷ Combating Forced Labour -A Handbook for Employers & Business, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf, page 4.

⁸ Combating Forced Labour -A Handbook for Employers & Business, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf, page 10.

V2. Verbot von Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit oder Moderne Sklaverei verstoßen gegen internationale Standards und das Verständnis von menschenwürdiger Arbeit und Lebensgrundlagen sind daher abzuschaffen („Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (No. 105)“)⁹. Aus diesem Grund verbietet die TriStyle Group Zwangs – oder Pflichtarbeit und alle sonstigen Formen von ausbeuterischer Beschäftigung oder Arbeit für Personen. Situationen, in denen Personen Zwang oder Einschüchterung während oder für den Zweck der Beschäftigung erfahren, sie Bedrohungen als ein Mittel von politischer Unterdrückung oder Bestrafung für ihre politischen Ansichten ausgesetzt sind, werden nicht geduldet und werden als „Zero-Tolerance-Fälle“ und entsprechen Fälle einer „Null-Toleranz-Politik“ bezeichnet.

Die TriStyle Group fordert alle Lieferanten und Partner auf, sich an die Mindeststandards für Beschäftigung zu halten, um sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und jegliche Form von Zwangsarbeit zu vermeiden. Dies ist mit allen Lieferanten über die vertragliche Zustimmung zum amfori BSCI Code of Conduct (Verhaltenskodex) festgehalten.

V3. Maßnahmen zur Prävention von Zwangsarbeit

Die Vermeidung jeglicher Form von Zwangsarbeit liegt in der Verantwortung aller Geschäftspartner. Daher sind Dokumente und Prozesse einzuführen, um Risiken oder negative Auswirkungen von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu identifizieren und zu vermeiden. Zusätzlich müssen Vorgehensweisen für die Einstellung, Betreuung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Unternehmen etabliert werden und die Freiwilligkeit der Mitarbeiter zu arbeiten ist zu wahren. Die Vorbeugung von Menschenhandel ist in diese Prozesse ebenso zu integrieren.

Eine dokumentierte Richtlinie mit allen relevanten Prozessbeschreibungen, Rechten und Pflichten muss vom Unternehmen eingeführt werden.

Effektive Prozesse müssen das Folgende berücksichtigen:

- Mitarbeiter können freiwillig und ohne Bedrohung oder Strafen eine Beschäftigung beginnen
- Mitarbeiter dürfen frei über die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses entscheiden, dabei ist eine sinnhafte Vorlaufzeit einzuhalten
- Gefängnisarbeit muss den gleichen Arbeitsbedingungen entsprechen wie freie Arbeitsverhältnisse. Um jedoch auf der sicheren Seite zu sein, sollte Gefängnisarbeit nicht zur Nutzung von Arbeitskraft herangezogen werden.
- Mitarbeiter dürfen weder durch physische oder sexuelle Gewalt bedroht werden, noch Belästigungen oder Einschüchterungen erfahren; gleiches gilt auch für Belästigungen oder Einschüchterungen der Familien oder nahestehender Personen.
- Löhne müssen unter Berücksichtigung der folgenden Aspekte gezahlt werden:
 - pünktlich
 - mindestens auf Höhe des gesetzlichen Mindestlohns
 - ohne die Entstehung von Abhängigkeiten des Mitarbeiters vom Arbeitgeber
 - ohne ungesetzliche Abzüge bei den Löhnen
 - ohne die Forderung übernommene oder geerbte Schulden zurückzuzahlen
 - ohne die Einlage von Kautionszahlungen
- Kredite für Mitarbeiter müssen mit den nationalen Gesetzen im Einklang sein

⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:10718384239069::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y, Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105),

- Disziplinarmaßnahmen müssen den lokalen Gesetzen entsprechen und dürfen nicht in eine Arbeitspflicht resultieren
- Überstunden müssen auf freiwilliger Basis erfolgen und durch die nationalen Gesetze oder Betriebs-/ Gewerkschaftsvereinbarungen abgedeckt sein
- Mitarbeiter müssen für die Dauer ihrer Probezeit bezahlt werden

- Mitarbeiter haben volle Bewegungsfreiheit. Sie werden nicht an ihrem Arbeitsplatz eingesperrt oder in vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünften gefangen gehalten (auch außerhalb der Arbeitszeiten)
- Gastarbeiter werden ebenso gut behandelt wie lokal ansässige Mitarbeiter
- Alle Mitarbeiter haben Kontrolle über ihre persönlichen Dokumente (z.B. Geburtsurkunde, Pässe, Ausweise etc.)
- Für die Aufnahme einer Arbeit werden keine Gebühren für den Mitarbeiter fällig
- Vermittlungsagenturen müssen ausbeuterische Arbeitspraktiken ablehnen
- Mitarbeiter bekommen Verträge in ihrer Sprache ausgehändigt. Rechte und Verantwortlichkeiten sowie Löhne, Arbeitszeiten und Regeln zu Beendigung der Arbeit sind in diesen aufgeführt.
- Kinderarbeit ist verboten¹⁰ (siehe TriStyle Richtlinie zu Kinderarbeit)

V4. Maßnahmen zur Wiedergutmachung von Zwangsarbeit

Im Falle von Zwangsarbeit müssen Maßnahmen zur Wiedergutmachung entwickelt und nachverfolgt werden.

Aktivitäten zur Abhilfe enthalten:

- den sofortigen Stopp des Missstandes
- das Opfer hat Zugang zu angemessenen und wirksamen Rechtsmitteln, wie bspw. Entschädigungen, unabhängig von der Anwesenheit oder des persönlichen Status.¹¹

Der Arbeitgeber vereinbart die Wiedergutmachungsmaßnahmen mit den betroffenen Parteien, setzt diese um und stellt sicher, dass diese menschenwürdig erfolgen.

Die TriStyle Group kann Nachweise für die Umsetzung der notwendigen Schritte fordern.

¹⁰ 4 - A Checklist & Guidance for Assessing Compliance, page 5-17, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang-en/index.htm

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_343802.pdf

VI. Zusammenarbeit & Beendigung der Zusammenarbeit mit Lieferanten im Falle von Zwangsarbeit

Die Einhaltung der Menschenrechte hat oberste Priorität. Verstöße in Form von Zwangsarbeit und die Kenntnis von Mitarbeitern, die unter Zwangsarbeit leiden, können zur Einschränkung der Geschäftsbeziehung führen. Es ist die sofortige Einleitung von Abhilfemaßnahmen erforderlich. Sollten notwendige Schritte versäumt werden und es dauerhaft zu keiner Verbesserung kommen, kann die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten beendet werden.

VI1. Neue potenzielle Lieferanten

Da die TriStyle Group bei Zwangsarbeit eine Null-Toleranz-Strategie verfolgt, wird die Zusammenarbeit mit einem neuen potenziellen Lieferanten nicht aufgenommen, wenn Zwangsarbeit bei diesem aufgedeckt wird. Zusätzlich hat das Management des Lieferanten sicherzustellen, dass Abhilfe erfolgt und alle notwendigen Prozesse eingeführt werden, die jegliche Form von Zwangsarbeit in der Zukunft verhindern.

VI2. Bestehende Lieferanten des aktuellen Lieferantenportfolios

Die TriStyle Group ist umgehend zu verständigen, wenn bei bestehenden Geschäftspartnern Zwangsarbeit aufgedeckt wird. Das sofortige Einleiten von Abhilfemaßnahmen muss unverzüglich geschehen und die Unversehrtheit der geschädigten Personen ist zu garantieren. Das Management ist verpflichtet, alle erforderlichen Schritte offenzulegen, die erfolgen, um Zwangsarbeit in der Zukunft zu vermeiden. Die Zusammenarbeit mit diesen Geschäftspartnern wird sorgfältig geprüft und kann auch beendet werden, sofern notwendige Schritte missachtet werden.

Grundsätzlich unterliegt die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern dem Ziel der gemeinsamen Entwicklung, unter der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und der Wahrung der Menschenrechte.

VII. Kommunikation & Ansprechpartner

Der Geschäftspartner oder Lieferanten muss offen über Prozesse und Maßnahmen zur Vorbeugung von Zwangsarbeit kommunizieren.

Für Unterstützung und zur gemeinsamen Weiterentwicklung kann sich der Partner an die TriStyle Group oder an die TriStyle Unternehmen wenden.

Im Falle von Verstößen, ist die folgende Email Adresse umgehend zu kontaktieren:

social-standards@tristylegroup.com.