

TriStyle Group

Richtlinie zu Zwangsarbeit

Richtlinie zu Zwangsarbeit

Inhaltsverzeichnis

Änderungshistorie	3
II. Einführung.....	4
III. Zielsetzung.....	4
IV. Umfang /Rahmen	4
V. Verpflichtung.....	4
VI. Zwangsarbeit	5
VI1. Definition von Zwangsarbeit.....	5
VI2. Verbot von Zwangsarbeit	6
VI3. Maßnahmen zur Prävention von Zwangsarbeit	6
VI4. Maßnahmen zur Wiedergutmachung von Zwangsarbeit	7
VII. Zusammenarbeit & Beendigung der Zusammenarbeit mit Lieferanten im Falle von Zwangsarbeit	8
VII1. Neue potenzielle Lieferanten	8
VII2. Bestehende Lieferanten des aktuellen Lieferantenportfolios.....	8
VIII. Kommunikation & Ansprechpartner	8

Änderungshistorie

Datum	Kapitel	alter Text	neuer Text
15.05.2020	II. Zielsetzung	Die Tristyle Gruppe ist eine Holding mit den drei Unternehmen Peter Hahn GmbH, Madeleine Mode GmbH, Long Tall Sally Ltd. [...].	Die Tristyle Group ist eine Holding bestehend aus Madeleine Mode GmbH und Peter Hahn GmbH inklusive des Tochterunternehmens TriStyle Brands GmbH.

II. Einführung

Basierend auf den Daten der International Labour Organization (ILO) aus 2016, waren ungefähr 40,3 Millionen Menschen Opfer von moderner Sklaverei und davon circa 62% in Zwangsarbeit. Mit einem Anteil von 58% sind Frauen und Mädchen häufiger betroffen¹. Die ILO hat bereits seit 1930 Regeln für die Abschaffung aller Arten von Zwangsarbeit² und hat dies auch bis zum heutigen Tage noch als Ziel.

Die „Ziele für nachhaltige Entwicklung“, definiert von den Mitgliedern der Vereinten Nationen (UN) als gemeinsamer Plan für Frieden und Wohlstand für die Menschen und die Welt³, enthalten in „Ziel 5-Geschlechtergerechtigkeit“ und im „Ziel 8–Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ die Vorgabe Moderne Sklaverei zu beenden⁴. 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, version1).

III. 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.

Diese Richtlinie stellt klar, dass der Schutz der Menschenrechte sehr wesentlich für die TriStyle Gruppe ist. Daher verpflichtet sich die Gruppe sich an die gesetzlichen Vorgaben zu halten 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.

IV. 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.

V. Verpflichtung

Die TriStyle Gruppe und seine 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 zu definieren, damit Zwangsarbeit vorgebeugt wird.

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 Gruppe mit den betroffenen Parteien sowie externen Organisationen zusammenarbeiten, um Abhilfe zu schaffen.

VI. Zwangsarbeit

VI1. 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 dem ILO Ratgeber "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 nicht akzeptabel.

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.

VI2. Verbot von Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit oder Moderne Sklaverei verstoßen gegen internationale Standards und das Verständnis von menschenwürdiger Arbeit und Lebensgrundlagen und sind daher abzuschaffen ("Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (No. 105)"⁹). Aus diesem Grund verbietet die TriStyle Gruppe 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, sie Bedrohung als ein Mittel von politischer Unterdrückung oder Bestrafung für ihre politischen Ansichten erfahren, sind „Zero-Tolerance-Fälle“.

Die TriStyle Gruppe 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.

VI3. 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 und die Freiheit der Mitarbeiter zu arbeiten im Unternehmen etabliert werden. 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 berücksichtigen¹⁰:

- Mitarbeiter können freiwillig und ohne Bedrohung oder Strafen eine Beschäftigung beginnen
- Mitarbeiter dürfen frei über die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses entscheiden, (mit der Information in einer sinnhaften Vorlaufzeit)
- 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 sollen nicht durch physische oder sexuelle Gewalt bedroht sein, noch durch Belästigungen oder Einschüchterungen gegen sie, ihre Familien oder nahestehende Personen.
- Löhne müssen gezahlt werden:
 - pünktlich
 - mindestens auf Höhe des gesetzlichen Mindestlohns
 - ohne die Entstehung von Abhängigkeiten des Mitarbeiters vom Arbeitgebenden
 - 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),

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

- 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 und sind nicht an ihrem Arbeitsplatz eingesperrt oder in vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünften gefangen (auch außerhalb der Arbeitszeiten)
- Gastarbeiter werden in gleicher Weise gut behandelt wie lokal ansässige Mitarbeiter
- Alle Mitarbeiter haben die eigene Kontrolle über ihre persönlichen Dokumente (wie Geburtsurkunde, Pässe, Ausweise etc.)
- Keine Gebühren müssen für die Erlangung einer Arbeit gezahlt werden
- Vermittlungsagenturen müssen ausbeuterische Arbeitspraktiken ablehnen
- Mitarbeiter erhalten Verträge in ihrer Sprache, die Rechte und Verantwortlichkeiten sowie Löhne, Arbeitszeiten und Regeln zu Beendigung der Arbeit enthalten
- Kinderarbeit ist verboten¹¹ (siehe TriStyle Richtlinie zu Kinderarbeit)

VI4. Maßnahmen zur Wiedergutmachung von Zwangsarbeit

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

Aktivitäten zur Abhilfe enthalten:

- den sofortigen Stopp des Misstandes
- das Opfer hat Zugang zu angemessenen und wirksamen Rechtsmitteln, wie bspw. Entschädigungen, unabhängig von der Anwesenheit oder des persönlichen Status¹².

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

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

¹¹ 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

¹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_343802.pdf

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

Da der Respekt der Menschenrechte Priorität hat, können Verstöße von Zwangsarbeit und die Identifizierung von Mitarbeitern, die unter Zwangsarbeit leiden, zur Einschränkung der Geschäftsbeziehung führen. Es wird sofortige Abhilfe erforderlich und es kann zur Beendigung der Zusammenarbeit führen, wenn notwendige Schritte nicht erfolgen.

VII1. Neue potenzielle Lieferanten

Da Zwangsarbeit ein "Zero-Tolerance"-Fall für die TriStyle Gruppe ist, wird die Zusammenarbeit mit einem neuen potenziellen Lieferanten nicht aufgenommen, wenn Zwangsarbeit beim Lieferanten aufgedeckt wird. Zusätzlich hat das Management sicherzustellen, dass Abhilfe erfolgt und alle notwendigen Prozesse eingeführt werden, die jegliche Form von Zwangsarbeit in der Zukunft verhindern.

VII2. Bestehende Lieferanten des aktuellen Lieferantenportfolios

Identifizierte Zwangsarbeit bei bestehenden Geschäftspartnern, erfordert die umgehende Information an die TriStyle Gruppe. Abhilfemaßnahmen müssen sofort eingeleitet werden und müssen die Unversehrtheit der betroffenen Person garantieren. Zusätzlich muss das Management nachweisen, dass alle erforderlichen Schritte erfolgt sind, so dass Zwangsarbeit in der Zukunft absolut vermieden wird.

Die Zusammenarbeit mit diesen Geschäftspartnern wird sorgfältig geprüft und kann auch zur Beendigung führen, sofern notwendige Schritte missachtet werden.

Grundsätzlich ist eine Zusammenarbeit mit Partnern unter dem Ziel der gemeinsamen Entwicklung zu sehen, unter der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und des Respekts der Menschenrechte.

VIII. 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 Gruppe oder an die TriStyle Unternehmen wenden.

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

social-standards@tristylegroup.com.