

## **Responsible Business Conduct Policy hessnatur „Naturpositiv“**

### **MISSION**

Wir lieben Mode und wir lieben unseren Planeten. Nachhaltigkeit ist daher fest in der hessnatur DNA verankert. Wir schaffen zeitgemäße Mode- und Lifestyle-Produkte aus Naturmaterialien. Für Mensch und Natur. Bei allem, was wir tun, steht die Verantwortung für unsere Produkte, die Erde und den Menschen im Mittelpunkt. hessnatur wurde mit dem Ziel gegründet, Kleidung aus Naturmaterialien und ohne schädliche Chemikalien herzustellen. Hieraus entstand ein ganzheitlicher Geschäftsansatz, der alle Bereiche unserer täglichen Arbeit umfasst. Unsere Werte nachhaltig, innovativ, authentisch und exzellent bestimmen unser Handeln. Wir setzen Ressourcen sparsam ein und schützen die Artenvielfalt. Soziale und ökologische Nachhaltigkeit, lange Lebensdauer und Kreislaufwirtschaft sind entscheidende Anforderungen an unsere Produkte. Innerhalb unserer Lieferkette teilen wir die Verantwortung mit unseren Partnern. Sie teilen unsere Werte und werden sorgfältig ausgewählt. Unsere Partner sind echte Expert:innen in ihren jeweiligen Bereichen, mit umfassender Erfahrung in der Textilproduktion und -herstellung.

### **PEOPLE**

#### **Partnerschaftlichkeit**

Nur gemeinsam mit unseren Partnern wird aus unserer Vorstellung von Nachhaltigkeit auch Wirklichkeit. Dabei lassen sich unsere sozialen und ökologischen Standards am besten im Rahmen einer engen Zusammenarbeit und langfristigen Partnerschaft realisieren. Auch an individuellen Lösungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder Umweltstandards arbeiten wir gemeinsam. So erreichen wir dauerhaften Wandel. Entscheidungen werden partnerschaftlich getroffen und die Planung findet kollaborativ statt. Hessnatur ist Mitglied in der Fair Wear Foundation (FWF), dem Bündnis für nachhaltige Textilien sowie im Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft und ist über diese Mitgliedschaften im steten Austausch mit Stakeholdern, um gemeinsam eine fairere und nachhaltigere Textilindustrie voranzutreiben.

#### **Kernarbeitsnormen**

Sozialstandards sind für hessnatur von großer Bedeutung. Als ökologisch und sozial denkendes und handelndes Unternehmen zeigen wir uns gegenüber unseren Kund:innen und anderen Interessengruppen verantwortlich für die Arbeitsbedingungen, unter denen unsere Produkte produziert werden. Die Anforderungen an eine faire Produktion hat hessnatur in durch die FWF definierten Sozialstandards geregelt. Diese Sozialstandards beruhen auf Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Die einzelnen Punkte in Kürze:

- keine Zwangsarbeit
- keine Diskriminierung
- keine Kinderarbeit
- Achtung der Vereinigungsfreiheit
- gerechte Löhne
- geregelte Arbeitszeiten
- menschenwürdige Arbeitsbedingungen
- geregeltes Beschäftigungsverhältnis

Eine ausführlichere Beschreibung findet sich im Anhang.

Hessnatur verfolgt eine Zero Tolerance Policy gegenüber Zwangs- und Kinderarbeit. Sollten diese Risiken auftreten, müssen sie umgehend behoben werden. Hessnatur verpflichtet sich regelmäßig die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die Angemessenheit der eigenen Monitoringmaßnahmen zu bewerten. Als letztes Mittel gilt es, die Zusammenarbeit zu beenden.

### **Aufnahme neuer Partner**

Die Mitarbeiter:innen der Abteilungen Corporate Responsibility (CR) und Beschaffung verfolgen bei der Auswahl neuer Produktionsstandorte eine gemeinsame Strategie. Während die Beschaffungsabteilung bei den Vorschlägen für neue Lieferanten die Führung übernimmt, hat die CR-Abteilung ein entscheidendes Mitspracherecht im Auswahlprozess. Der Start einer neuen Zusammenarbeit und Ordervergabe kann erst nach Freigabe des neuen Partners durch den CR-Bereich erfolgen. Bei bestehenden Partnerschaften hat die CR-Abteilung das Recht und die Verantwortung, die Produktion zu stoppen, wenn die Risiken ein kritisches Niveau erreichen. Eine Analyse der sozialen und ökologischen Risiken ist Teil des Entscheidungsprozesses bei der Auswahl neuer Lieferanten. Grundsätzlich ist es unseren Partnern gestattet Subunternehmen zu nominieren. Diesen müssen jedoch vorab durch hessnatur geprüft und freigegeben werden. Eine unautorisierte Nutzung von Subunternehmen ist nicht gestattet. Die Beauftragung von Heimarbeiter:innen darf nur unter vorheriger Prüfung und Freigabe durch hessnatur (CR) erfolgen.

### **Monitoringsystem**

Für die Umsetzung und Kontrolle der Sozialstandards in den Produktionsstätten, die für hessnatur arbeiten, hat hessnatur ein eigenes Monitoringsystem entwickelt, das die Empfehlungen zu Sorgfaltspflichten der OECD umsetzt. Hessnatur und seine Lieferanten verpflichten sich gemeinsam, diese Sorgfaltspflichten in der Lieferkette umzusetzen. Dies wird zusätzlich von der Fair Wear Foundation begleitet und überprüft. Das Monitoringsystem besteht aus drei „Säulen“:

<p><b><u>hessnatur</u></b></p> <p><b>Information, Prüfung &amp; Berichterstattung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikoanalyse</li> <li>• Information, Betreuung &amp; Unterstützung von Lieferanten</li> <li>• Organisation des Beschwerde-systems</li> <li>• Durchführung von Betriebs-kontrollen</li> <li>• Unterstützung und Nachhalten der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen</li> <li>• Lieferantenbewertung anhand von Nachhaltigkeitskriterien</li> </ul>	<p><b><u>Fair Wear Foundation</u></b></p> <p><b>unabhängige Verifizierung „Gegenprüfung“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitung &amp; Prüfung der Arbeit von hessnatur</li> <li>• Jährliche Betriebskontrolle bei hessnatur</li> <li>• Durchführung von Audits und ggf. Trainings zu Sozialstandards in Partnerbetrieben</li> </ul>	<p><b><u>Beschwerdesystem</u></b></p> <p><b>neutrale Beschwerdestelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlaufstelle für Arbeiter:innen bei Problemen im Betrieb</li> <li>• neutrale Ansprechperson, sofern möglich vor Ort / in Landessprache</li> <li>• Lösungsfindung mit allen Beteiligten</li> </ul>
---	--	--

Bei der Risikoanalyse und den Präventiv- sowie Korrekturmaßnahmen wird mit unabhängigen Partnern, FWF-Mitgliedern und wo möglich auch mit Nicht-FWF-Mitgliedern zusammengearbeitet.

### **Identifizierte Risiken**

Intensität und Schwerpunkte des Monitorings in hessnatures Produktionsbetrieben hängen von den jeweiligen Produktionsländern ab. Diese können in Länder mit einem erhöhten Risiko für Menschenrechtsverletzungen und Länder mit einem niedrigeren Risiko für Menschenrechtsverletzungen unterschieden werden. In diesem Zusammenhang bezieht sich der Begriff Risiko auf die Einhaltung lokaler Gesetzgebung und internationaler Standards. In Ländern mit niedrigerem Risiko ist die Einhaltung von Gesetzen und Standards in der Regel gewährleistet und wird von den gesetzgebenden Behörden überwacht. Das gilt für die Textilproduktion in Mitgliedsländern der EU mit Ausnahme von Italien Bulgarien und Rumänien. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass auch im Falle von Ländern mit niedrigerem Risiko zunächst ein länderspezifisches Risikoscoping vorgenommen und anschließend das Risiko auf Produktionsstättenebene bewertet wird. In Ländern mit erhöhtem Risiko besteht hingegen oft eine Diskrepanz zwischen bestehenden Gesetzen und Standards und deren Einhaltung. Dementsprechend besteht dort ein höherer Bedarf, in den jeweiligen Produktionsbetrieben an den Sozialstandards zu arbeiten.

Die Wahrscheinlichkeit und Schwere der Verletzung von Kernarbeitsnormen gegenüber Frauen, migrantischen Arbeiter:innen, sowie anderen Minderheiten ist erhöht.

Risiken werden in der Risikoanalyse nach Land, Sektor, Geschäftsmodell, Beschaffungsmodell und Produktebene bewertet. Zu diesen gehört die Sicherstellung, dass keine exzessiven Überstunden geleistet werden, dass Arbeiter:innen existenzsichernde Löhne erhalten und dazu befähigt werden selbst für die eigenen Rechte einzutreten (u.a. durch interne Beschwerdesysteme, gewählte Arbeitnehmer:innenvertretungen und Gewerkschaften). Dafür werden Trainings durchgeführt, Arbeitnehmervertreter:innen gewählt sowie deren Beteiligung in oben genannten Prozessen sichergestellt. Dabei wird überwacht, dass es funktionierende interne Beschwerdesysteme, denn der zusätzliche unabhängige FWF-Beschwerdemechanismus sollte nur als letzte Möglichkeit bei Scheitern des internen Dialoges oder Beschwerde genutzt werden. Um sicherzustellen, dass interne Beschwerdesysteme funktionieren werden Trainings zu Kommunikation durchgeführt. Zudem unterstützt hessnatur mit hoher Priorität die freie und demokratische Wahl von Arbeiter:innenvertretungen.

Da beim Anbau chinesischer Baumwolle Zwangsarbeit nicht gänzlich ausgeschlossen und ausreichend überwacht werden kann, ist die Verwendung chinesischer Baumwolle in hessnatur Produkten untersagt.

### **Einkaufspraktiken**

Hessnatur setzt auf ein fortgeschrittenes Produktionsplanungssystem, das angemessene Arbeitsstunden erlaubt und exzessive Überstunden vermeidet. Die Preise, die hessnatur seinen Partnern zahlt, erlauben die Zahlung existenzsichernder Löhne für den Anteil der Produktion, die für hessnatur durchgeführt wird. Hessnatur's Zahlungsbedingungen sind fair und Zahlungen werden pünktlich ausgeführt. Die Partner sind verpflichtet pünktliche und wie vereinbarte Zahlungen gegenüber Ihren Subunternehmen und Lieferanten zu leisten sowie ihrerseits verantwortungsvolle Einkaufspraktiken sicherzustellen. Alle Lieferanten werden jährlich bezüglich ihrer ökologischen und sozialen Sorgfaltspflicht bewertet. Diese Bewertung beeinflusst zukünftige Einkaufsentscheidungen entscheidend.

### **Beendigung der Zusammenarbeit**

Da hessnatur auf langfristige Partnerschaften setzt, ist die Beendigung der Zusammenarbeit der letzte Lösungsweg. Hessnatur verpflichtet sich, seine Partner frühzeitig über einen möglichen Exit zu informieren und an einer gemeinsamen Lösung zu arbeiten, um diesen zu verhindern. Falls es zu einem Exit kommt, verpflichtet sich hessnatur zur partnerschaftlichen Planung eines sozialverträglichen Exits.

## **Mitarbeiter:innen**

Hessnatur verpflichtet sich auch innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten zur Einhaltung höchster ökologischer und Sozialstandards. Hierfür wird sich am OECD-Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln orientiert. Hessnatur hat einen frei und demokratisch gewählten Betriebsrat, der eng mit den verantwortlichen Abteilungen (wie z.B. Personal, Hausdienste) zusammenarbeitet und in wesentlichen entscheidenden Gremien vertreten ist, um unsere hohen Standards umzusetzen. Die Kultur bei hessnatur ist geprägt von Respekt, Transparenz, Zusammenarbeit und direktem Feedback. Inklusion und Gleichberechtigung sind für hessnatur selbstverständlich. Zudem zeichnet sich das Unternehmen durch Leistung, Eigenverantwortung und proaktives Handeln aus.

Vielfalt bereichert hessnatur und verbessert die Produkte. Deshalb ist es wichtig, Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Identitäten ein sicheres Umfeld zu ermöglichen, in dem sie respektiert werden und sich entfalten können.

## **Korruption**

Bei hessnatur gibt es keine Toleranz gegenüber Korruption. Hessnatur-Mitarbeiter:innen und Lieferanten ist es untersagt, etwas anzubieten, zu verlangen oder anzunehmen, was als Korruption im Folgenden Sinne verstanden wird (in Anlehnung an die durch FWF festgelegte Definition):

*Korruption ist der Missbrauch von Macht zum unrechtmäßigen individuellen oder gruppenspezifischen Vorteil.*

Um dies sicherzustellen, gibt es bei hessnatur eine Betriebsvereinbarung zur Geschenkannahme und bei Einkaufsprozessen gilt jeweils das Vier-Augen-Prinzip. Entscheidungen werden in Abstimmung aller beteiligten Abteilungen getroffen.

## **PLANET**

### **Produkt**

Hessnatur betrachtet das ganze Bild, von Anfang bis Ende der Lieferkette – und denkt Nachhaltigkeit holistisch. Hessnatur findet: Klimakrise und der Verlust der Biodiversität sind gleich wichtig. Ziel ist es daher, den Einfluss auf die Natur nicht nur möglichst klein zu halten, sondern mit der Arbeit des Unternehmens mehr zurückzugeben, als genommen wird. Hessnatur will einen positiven Wert schaffen –in der gesamten Wertschöpfungskette.

Um dieses Ziel zu erreichen, nimmt hessnatur jeden Aspekt der Lieferkette genau unter die Lupe und richtet die gesamte textile Kette auf eine naturpositive Zukunft aus.

So handelt hessnatur:

<p><b>Hessnatur schont Ressourcen.</b></p>	<p>Hessnatur steht für Nachhaltigkeit und Langlebigkeit. Je länger der Lebenszyklus eines Kleidungsstücks, desto nachhaltiger ist es - impact per wear. Langlebigkeit und Design for Circularity fangen für hessnatur bei der Auswahl der Materialien an und gehen über die hochwertige Verarbeitung bis hin zur Recyclingfähigkeit. All dies sind Kriterien, die die Langlebigkeit und Kreislauffähigkeit eines Produktes maßgeblich beeinflussen.</p> <p>Darüber hinaus bietet das Unternehmen für seine Produkte einen kostenlosen Reparaturservice an und gibt Tipps zur richtigen Pflege sowie Anleitungen zur Reparatur der Produkte. Um den Kreislauf weiter zu schließen, bietet hessnatur über Partnerorganisationen die Rücknahme ihrer Produkte an, sowie einen Second Hand Shop. Ein hochwertiges Faser-zu-Faser Recycling wird von hessnatur an jedem Punkt der Kette (Pre-Consumer und Post-Consumer) gefördert und ist bereits fester Bestandteil der Kollektion (Betterrecycling).</p>
<p><b>Hessnatur spart Energie.</b></p>	<p>Hessnatur arbeitet täglich eng mit seinen Partnern zusammen, um mit modernsten Technologien Stromverbrauch und Treibhausgase bei der Produktion der Textilien stetig weiter zu reduzieren.</p>
<p><b>Hessnatur spart Wasser.</b></p>	<p>Wassersparende Produktion ist in jedem Produktionsschritt Teil der Umwelanforderungen an hessnatures Partner. Gemeinsam setzen sie neue und innovative Technologien ein.</p>
<p><b>Hessnatur bewahrt Biodiversität und schützt unsere Böden.</b></p>	<p>Der Schutz von Biodiversität und der Erhalt der Artenvielfalt ist für hessnatur ein Kernelement der Nachhaltigkeitsstrategie und von höchster Priorität. Durch die ökologischen Kultivierungs- und Beweidungsmethoden der eingesetzten Rohstoffe, werden Ökosysteme und Biodiversität geschützt und Böden für zukünftige Generationen fruchtbar gehalten. Zusätzlich fördert hessnatur die Haltung und den Anbau gefährdeter oder fast verschwundener Tier- und Kulturarten wie Rhönschaf oder Leinenanbau in der Region und leisten so einen wichtigen Beitrag zu einer vielfältigen, artenreichen Kultur- und Naturlandschaft.</p>

<p><b>Hessnatur schützt Mensch und Natur vor gefährlichen Chemikalien.</b></p>	<p>Hessnatures Anspruch ist ein Herstellungsprozess ohne Nachteil für Mensch und Umwelt. Wir schließen human- und umwelttoxikologische Substanzen im gesamten Fertigungsprozess aus. Die hohen ökologischen Produktionsanforderungen setzen wir gemeinsam mit unseren Partnern um und entwickeln sie permanent weiter.</p>
<p><b>Hessnatur schützt Flüsse und Meere vor Mikroplastik.</b></p>	<p>Für hessnatur ist plastikfrei ein fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Wir verarbeiten ausschließlich Naturfasern und naturbasierte, nachhaltige Regenerat- und Recyclingfasern. Nur wo Funktionalität und Langlebigkeit unserer Artikel es erfordern, setzen wir in engen Grenzen Elasthan ein.</p>

## ÜBERBLICK ÜBER DIE QUALITÄTSRICHTLINIEN VON HESSNATUR

Die hessnatur Anforderungen an die ökologische Produktion gelten für die gesamte Produktionskette – von den Rohmaterialien bis hin zu den Endprodukten. Dazu gehören :

- nachhaltige Rohmaterialien, insbesondere Naturfasern aus kontrolliert biologischem Anbau oder kontrolliert biologischer Tierhaltung
- keine Verwendung von Hilfsmitteln, Substanzen, Materialien und Herstellungsverfahren, die für Mensch oder Umwelt schädlich sind
- Anwendung ressourceneffizienter und nachhaltiger Produktionsmethoden
- Einhaltung strenger Schadstoffvorgaben und regelmäßige Produktprüfungen gemäß den strengen Richtwertanforderungen von hessnatur: von der Herstellung ausgeschlossene Verbindungen dürfen im Endprodukt nicht nachweisbar sein.
- Produktprüfungen in Zusammenarbeit mit unabhängigen externen Prüfinstituten
- Qualitätskontrolle physikalischer und ökologischer Anforderungen
- Überwachung, Bewertung und Dokumentation der Anforderungen von hessnatur
- unabhängige externe Audits.

Hessnatur geht neue Wege. Denn Fortschritt funktioniert nur, wenn man Dinge in Bewegung bringt. Nachhaltigkeit ist kein fester Zustand, der sich wie eine Ziellinie erreichen lässt. Für hessnatur bedeutet Nachhaltigkeit ein stetiges Hinterfragen des Status Quo; das Weiterentwickeln und Vorantreiben innovativer Ideen. Nur so bringt das Unternehmen Produkte und Produktion in Einklang mit Mensch und Natur und nur so kann hessnatur den nächsten Schritt gehen – von einem nachhaltigen weiter zu einem regenerativen Wirtschaften.

**bei hessnatur**

Was für hessnatur Produkte gilt, gilt ebenso für die Betriebsstandorte. Das Unternehmen geht bewusst und verantwortungsvoll mit den Ressourcen um, die es für die tägliche Arbeit benötigt, seien es Wasser, Energie oder Verpackungs- und Büromaterialien. Dazu gehört die Weiterverwendung des auf dem Firmengelände aufgefangenen Regenwassers, der Einsatz energieeffizienter IT oder die Verwendung umweltfreundlicher Büromaterialien wie Recyclingpapier ebenso wie die bio-zertifizierte Kantine von hessnatur.

Hessnatur erzeugt so wenig CO<sub>2</sub> wie möglich. Gemeinsam mit dem Partner myclimate berechnen wir den CO<sub>2</sub> -Fußabdruck und gleichen nicht vermeidbare Emissionen aus.

Den CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringern wir zudem kontinuierlich durch zahlreiche Maßnahmen:

Hessnatur verwendet Ökostrom.	Der Strom am Hauptsitz in Butzbach stammt schon seit etwa 20 Jahren ausschließlich aus erneuerbaren Energiequellen. So produziert hessnatur 95 % weniger Treibhausgase als mit konventionellem Strom.
Hessnatur setzt nachhaltige Verpackungsmaterialien ein.	Weniger ist mehr. Auch bei den Verpackungen achtet das Unternehmen darauf, die CO <sub>2</sub> -Produktion zu verringern und den Einsatz von Plastik zu vermeiden. Karton und Papier, die für Verpackung und Versand verwendet werden, sind aus Recycling- bzw. FSC zertifiziertem Material und vollständig wiederverwertbar. Mit Ausnahme sehr empfindlicher Materialien werden die Produkte nur mit einer Banderole aus Recyclingpapier verpackt und schonen so zusätzlich Ressourcen.
Hessnatur versendet ressourcenschonend.	Um keine Luft zu verschicken, achtet hessnatur bei den Pakten darauf sie so platzsparend wie möglich zu packen. Für kleine Bestellungen verwenden wir zum Beispiel Versandtaschen aus FSC-zertifiziertem Papier anstelle von Kartons, um Platz und und Gewicht beim Versand zu sparen. Seit Januar 2021 werden die beim Versand der fairen Mode entstehenden CO <sub>2</sub> -Emissionen zudem kalkuliert und Investitionen in ihrer Höhe in passende Klimaschutzprojekte getätigt. Das gilt für alle Pakete und Kataloge, die das Unternehmen verschickt.



<p>Hessnatur fördert einen aktiven und ökologischen Arbeitsweg.</p>	<p>Das Unternehmen unterstützt die Initiative „mit dem Rad zur Arbeit“. Die Ziele: Emissionen senken, Meilen sammeln, Kalorien verbrennen. Um neue Wege des Pendelns zu eröffnen, bietet hessnatur das Leasen von Fahrrädern an.</p> <p>Für diejenigen, die mit dem Auto zur Arbeit fahren müssen, gibt es Ladestationen für E-Autos am Hauptwerk in Butzbach – für Kund:innen ebenso wie für Mitarbeitende.</p>
---	--

Hessnatur fördert auch am eigenen Standort die Vielfalt und Biodiversität. Auf dem Firmengelände befinden sich zahlreiche verschiedene Gehölze, Blühflächen, Kräutergarten, Regenwasserteiche und Benjeshecke, welche eine Vielfalt an Lebensräumen für Flora und Fauna bieten und Heimat sind für die Bienen der eigenen Bienenstöcke.

## **Anhang**

### **1 Freie Arbeitswahl**

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben (ILO Konventionen 29 und 105). Die ArbeitnehmerInnen dürfen nicht gezwungen werden, eine "Kaution" oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

### **2 Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz**

In Anwerbung, Lohnpolitik, Zugang zu Trainingsprogrammen, Beförderungs- und Kündigungspraktiken und allen weiteren Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (ILO Konventionen 100 und 111).

### **3 Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit**

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur Arbeitnehmer eingestellt, die mindestens 15 Jahre alt sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (ILO Konvention 138). Gegebenenfalls zu entlassenden KinderarbeiterInnen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten.

Verboten sind "alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit[...]". Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen zudem keine Arbeit ausüben, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden kann. Sie dürfen z. B. keine Nachtarbeit und keine überlangen Arbeitszeiten verrichten (ILO Konvention 182).

### **4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Das Recht aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten ("Vereinigungsfreiheit") und das Recht auf Tarifverhandlungen ("Kollektivverhandlungen") wird anerkannt (ILO Konventionen 87 und 98).

Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (ILO Konvention 135 und Empfehlung 143). Im Falle, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch Gesetze unterbunden ist, soll der Arbeitgeber eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein.

### **5 Zahlung existenzsicherer Löhne**

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen. Die Löhne sollen ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten (ILO Konventionen 26 und 131). Letzteres ist eine Anforderung mit Prozesscharakter und es müssen alle möglichen Maßnahmen ergriffen werden, um dieses Ziel zu erreichen.

Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt, noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten vor Aufnahme der Arbeit schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen sowie über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

## **6 Angemessene Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den ArbeitnehmerInnen darf nicht verlangt werden, dass sie durchschnittlich mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden

## **7 Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen**

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Hierzu soll entsprechende Schutzausrüstung bereitgestellt werden und die Arbeiter in der Benutzung geschult werden. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

## **8 Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis**

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden, auch nicht durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere ArbeitnehmerInnen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.