

FAQ zum Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft („Code of Conduct“)

(Stand: 11.05.2022)

Fragen und Antworten

1. Was ist der Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft?
2. Welche Themen werden im Code of Conduct behandelt?
3. In welchem Zusammenhang steht das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zum Code of Conduct?
4. Wer darf den Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft verwenden und wie viele (Sprach-) Fassungen stehen zur Verfügung?
5. Welche Anforderungen gelten für die Umsetzung des Code of Conduct? Worauf ist zu achten, bevor der Code of Conduct verwendet wird?
6. Welche Handreichungen werden bereitgestellt, um die Umsetzung bzw. Anwendung des Code of Conduct zu erleichtern?
7. Welche Hilfestellungen werden für Mitglieder von HDE und textil+mode angeboten?
8. Wer kontrolliert die Umsetzung bzw. Einhaltung des Code of Conduct?
9. Was passiert mit dem Code of Conduct der deutschen Textil- und Modeindustrie (Stand: März 2015)?
10. Was sollte hinsichtlich der Kommunikation des Code of Conduct beachtet werden?
11. Wird der Code of Conduct aktualisiert?
12. Warum empfehlen HDE und textil+mode die Anwendung des Code of Conduct?

1. Was ist der Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft?

Der Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft („Code of Conduct“) wird vom Handelsverband Deutschland (HDE) und Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie (textil+mode) herausgegeben und richtet sich an die Unternehmen der deutschen Textil- und Modewirtschaft – unabhängig davon, ob sie Hersteller, Handels- oder Dienstleistungsunternehmen sind.

Der Code of Conduct fasst die für die Branchen der deutschen Textil- und Modewirtschaft besonders relevanten Grundsätze und Anforderungen für verantwortliches unternehmerisches Handeln zusammen. Er dient als Orientierungsrahmen, an dem die Unternehmen ihre Entscheidungen und Maßnahmen individuell ausrichten können, um so den steigenden Anforderungen und Erwartungen an Compliance und gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im In- und Ausland besser nachkommen zu können.

Der Code of Conduct ist als eine freiwillige Selbstverpflichtung konzipiert. Mit seiner Unterzeichnung und Verwendung verpflichtet sich das Unternehmen zu entsprechenden Anstrengungen, um der Selbstverpflichtung an allen seinen Standorten im In- und Ausland nachzukommen. Hierzu gehört insbesondere die Einrichtung geeigneter Maßnahmen und Prozesse (Due Diligence).

2. Welche Themen werden im Code of Conduct behandelt?

Der Code of Conduct behandelt die Themen:

- **Menschenrechte und Arbeitsstandards:**
 - Achtung der international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN festgehalten sind und in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen adressiert werden.
 - Berücksichtigung zentraler Arbeits- bzw. Sozialstandards, wie zum Beispiel im Hinblick auf Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Vergütung, Inklusion oder Gleichbehandlung.
- **Ökologische Verantwortung:** Wahrnehmung der ökologischen Verantwortung insbesondere durch:
 - Anstrengungen zur Verbesserung der Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima, z. B. durch geeignete Maßnahmen zur Schonung natürlicher Ressourcen sowie zur Förderung des Einsatzes von klima- und umweltfreundlichen Technologien, Verfahren, Rohstoffen und Produkten.
 - Beachtung der Grundsätze zum Schutz von Tieren und der biologischen Vielfalt.
- **Ethisches Wirtschaften und Integrität:** Orientierung des unternehmerischen Handels an allgemein anerkannten Werten und Prinzipien, insbesondere:
 - Integrität
 - Einhaltung von Recht und Gesetzen, etwa im Hinblick auf Korruption, Geldwäsche, Außenhandel, Wettbewerb, Schutz von persönlichen Daten und Geschäftsgeheimnissen und Verbraucherinteressen.

3. In welchem Zusammenhang steht das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zum Code of Conduct?

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet die unter den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen, in ihren Lieferketten bestimmte Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten mit dem Ziel, menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken zu vermeiden oder sie zu minimieren bzw. die Verletzung menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Das Gesetz gilt ab 2023 für Unternehmen mit Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, Verwaltungssitz oder satzungsmäßigem Sitz oder Zweigniederlassung in Deutschland, die mindestens 3.000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Ab 2024 wird dieser Schwellenwert auf 1.000 Arbeitnehmer gesenkt.

Der Code of Conduct hat – soweit für die Branchen der deutschen Textil- und Modewirtschaft relevant und bestimmbar, insbesondere im Code of Conduct darstellbar – die im LkSG enthaltenen menschenrechtlichen bzw. umweltbezogenen Risiken bei der Formulierung seiner Anforderungen berücksichtigt. Dabei wurde auf eine ausreichende Flexibilität geachtet, damit der Code of Conduct sowohl von Unternehmen, die unmittelbar in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, als auch von allen anderen Unternehmen gleichermaßen verwendet werden können (vgl. auch Frage 5). Der Code of Conduct wird in regelmäßigen Abständen auf Aktualität überprüft. Sollte daher beispielsweise aufgrund behördlicher Vorgaben oder Hinweise zum LkSG eine Anpassung des Code of Conduct erforderlich werden, wird dies auch entsprechend vorgenommen (siehe hierzu auch die Frage 11).

4. Wer darf den Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft verwenden und wie viele (Sprach-) Fassungen stehen zur Verfügung?

Die auf den Webseiten von HDE und textil+mode veröffentlichten Fassungen des Code of Conduct stehen allen Unternehmen zur Verfügung. Hierzu gehören die deutsche und die englische Sprachfassung.

Übersetzungen in zehn weiteren Sprachen, z. B. Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Türkisch, Chinesisch, Bengali, sowie eine druck- und papiersparende Version des Code of Conduct stehen exklusiv den Mitgliedsorganisationen von HDE und textil+mode (sowie deren Mitgliedern) zur Verfügung.

Bei inhaltlichen oder sonstigen Änderungen im Text des Code of Conduct ist die Verwendung der Bezeichnung Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft (oder entsprechender Übersetzung) nicht gestattet.

5. Welche Anforderungen gelten für die Umsetzung des Code of Conduct? Worauf ist zu achten, bevor der Code of Conduct verwendet wird?

Die Anforderungen an die Umsetzung sind insbesondere in Ziffer 5 des Code of Conduct enthalten. Mit der Unterzeichnung und Verwendung des Code of Conduct verpflichtet sich das Unternehmen, im Rahmen seiner Möglichkeiten alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um der Selbstverpflichtung fortlaufend an allen seinen Standorten im In- und Ausland nachzukommen. Hierzu gehört, dass es über geeignete Maßnahmen und Prozesse zur Einhaltung der Anforderungen verfügt sowie dass

- die Umsetzungsmaßnahmen in angemessener Weise dokumentiert werden,
- die Unternehmensleitung sich regelmäßig über die Umsetzung und Arbeit der zuständigen Stellen und Personen informiert,
- die Inhalte des Code of Conduct gegenüber den eigenen Mitarbeitenden, den Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern kommuniziert werden,
- die Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen geschult werden,
- gegenüber den Lieferanten und anderen Vertragspartnern in der Lieferkette die Erwartungshaltung kommuniziert wird, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct orientieren oder einen anderen vergleichbaren Verhaltenskodex anwenden und
- den Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und sonstigen Personen ermöglicht werden, dem Unternehmen Verstöße gegen den Code of Conduct vertraulich zu melden.

Bevor der Code of Conduct verwendet und kommuniziert wird, sollte das Unternehmen unbedingt prüfen, ob es auch tatsächlich in der Lage ist, die darin enthaltenen Anforderungen zu erfüllen, d. h. insbesondere über geeignete Maßnahmen bzw. Prozesse zur Umsetzung verfügt. Diese Prüfung ist zur Vermeidung etwaiger zivil-, wettbewerbs- oder strafrechtlicher Haftungsrisiken, die sich aufgrund unrichtiger Erklärungen und Angaben im Geschäftsverkehr ergeben können, unerlässlich.

So verpflichtet sich das Unternehmen beispielsweise nach Ziffer 2.8 des Code of Conduct, seine Beschäftigten in allen relevanten Arbeitsschutzthemen zu schulen. Werden derartige Schulungen aber tatsächlich gar nicht angeboten, liegt auch keine entsprechende Umsetzung vor.

Umgekehrt gilt: Die Umsetzung der jeweiligen Anforderung ist selbstredend nur dann erforderlich, wenn das betreffende Thema für das Unternehmen bzw. für ihre Stakeholder auch tatsächlich erheblich ist. Hat das Unternehmen beispielsweise keinerlei Umgang mit gefährlichen Stoffen, wird es selbstverständlich auch keine innerbetrieblichen Maßnahmen zur Sicherstellung einer fachgerechten und verantwortungsbewussten Handhabung solcher Stoffe benötigen.

Die Frage der „Geeignetheit“ der Maßnahmen und Prozesse lässt sich demgegenüber nicht für alle Unternehmen gleichlautend beantworten. Die Antwort wird vielmehr von zahlreichen unternehmens- bzw. geschäftsbezogenen Faktoren, wie etwa Unternehmensgröße oder Art und Umfang der Geschäftstätigkeit sowie nicht zuletzt von der jeweiligen Risikoanalyse abhängen. Anforderungen an die Geeignetheit können sich außerdem auch aus gesetzlichen Anforderungen ergeben. Fällt das Unternehmen beispielsweise in den Anwendungsbereich des LkSG (siehe hierzu Frage 3), so wird sich die Geeignetheit der Maßnahmen und Prozesse insoweit auch an den im LkSG bestimmten Anforderungen für die zu implementierenden (menschenrechtlichen und umweltbezogenen) Sorgfaltspflichten orientieren.

6. Welche Handreichungen werden bereitgestellt, um die Umsetzung bzw. Anwendung des Code of Conduct zu erleichtern?

Um die Anwendung des Code of Conduct zu erleichtern, wird demnächst ein Merkblatt zum Code of Conduct veröffentlicht. In dem Merkblatt sollen zum einen zentrale Begriffe und Anforderungen des Code of Conduct kommentiert und zum anderen praktische Beispiele und Hinweise für die unternehmensinterne Umsetzung gegeben werden.

Darüber hinaus ist geplant, ein Muster-Selbstausskunftsbogen für Lieferanten auf Grundlage des Code of Conduct herauszugeben.

Beide Handreichungen werden schrittweise, voraussichtlich ab Sommer 2022 veröffentlicht.

7. Welche Hilfestellungen werden für Mitglieder von HDE und textil+mode angeboten?

Für Mitgliedsorganisationen von HDE und textil+mode (sowie deren Mitgliedsunternehmen) werden außerdem Online-Seminare zu den Inhalten des Code of Conduct angeboten (vgl. ab 3. Quartal 2022).

Darüber hinaus können die allgemeinen Unterstützungsangebote der Verbände in Anspruch genommen werden, wie z. B. Sonderkonditionen für die digitalen Hinweisgebersysteme der EQS AG.

Weitere Informationen und Unterstützungsangebote sind auf den Webseiten von HDE und textil+mode sowie bei den jeweiligen Mitgliedsverbänden erhältlich.

8. Wer kontrolliert die Umsetzung bzw. Einhaltung des Code of Conduct?

Der Code of Conduct ist als eine freiwillige Selbstverpflichtung konzipiert. Verantwortlich für die Umsetzung bzw. Einhaltung der Anforderungen ist daher allein das Unternehmen, das den Code of Conduct verwendet. Eine Überprüfung durch die herausgegebenen Verbände HDE oder textil+mode findet nicht statt.

9. Was passiert mit dem Code of Conduct der deutschen Textil- und Modeindustrie (Stand: März 2015)?

Der Code of Conduct der deutschen Textil- und Modeindustrie wurde ausschließlich vom Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie und seinen Mitgliedsverbänden herausgegeben und richtete sich vornehmlich an Hersteller von Textilien und Mode. Er wurde zuletzt im Mai 2015 aktualisiert und wird nunmehr vom Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft abgelöst.

10. Was sollte hinsichtlich der Kommunikation des Code of Conduct beachtet werden?

Die Inhalte des Code of Conduct sind gegenüber den eigenen Beschäftigten, Geschäftspartnern und sonstigen wesentlichen Stakeholdern zu kommunizieren. Die Mitarbeitenden sollen außerdem bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct geschult werden.

Darüber hinaus kann der Code of Conduct selbstverständlich auch für die öffentliche Kommunikation genutzt werden, z. B. durch Hinterlegung des Code of Conduct auf der firmeneigenen Webseite verbunden mit der Erklärung, diesen anzuwenden. Hierbei ist es ausreichend und empfehlenswert, wenn im Feld „Formular“ (Seite 4) lediglich die allgemeinen Unternehmensdaten (Firma und Rechtsform) sowie die Kontaktdaten der Meldestelle (für Hinweise auf Verstöße) angegeben werden. Die von der Geschäftsführung oder einer anderen zeichnungsberechtigten Person unterschriebene Fassung des Code of Conduct kann dagegen insbesondere für die unternehmensinterne Kommunikation bzw. Kommunikation gegenüber Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern verwendet werden, um die Verbindlichkeit der Erklärung zu unterstreichen.

11. Wird der Code of Conduct aktualisiert?

HDE und textil+mode werden in regelmäßigen Abständen prüfen, ob der Code of Conduct aufgrund rechtlicher und sonstiger wichtiger Entwicklungen in der deutschen Textil- und Modewirtschaft einer Anpassung bedarf. Über die Aktualisierung des Code of Conduct wird auf den entsprechenden Webseiten von HDE und textil+mode informiert.

12. Warum empfehlen HDE und textil+mode die Anwendung des Code of Conduct?

HDE und textil+mode empfehlen den Unternehmen der deutschen Textil- und Modewirtschaft, den Code of Conduct anzuerkennen und anzuwenden, weil er für sie, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, zahlreiche Vorteile bietet.

Der Code of Conduct bietet einen Orientierungsrahmen für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten, indem er die wesentlichen Verhaltensgrundsätze und -standards für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln in den Branchen der deutschen Textil- und Modewirtschaft wiedergibt. Darüber hinaus kann der Code of Conduct den Bürokratieaufwand reduzieren und Geschäftsabschlüsse erleichtern, indem er

- als Branchenkodex besondere Anerkennung genießt und beispielsweise durch Bezugnahme bei Geschäftsanbahnungen Prüfaufwände reduzieren kann, die sich vielfach aufgrund unterschiedlicher Textfassungen entsprechender Kodizes ergeben können,
- regelmäßig auf Aktualität überprüft wird und
- in elf weiteren Sprachen erhältlich ist.

Schließlich sind die im Code of Conduct enthaltenen Grundsätze und Standards als Mindestanforderungen zu verstehen. Sie können daher – den individuellen Bedürfnissen der Unternehmen entsprechend – durch weitere unternehmensinterne Richtlinien, Leitlinien o. Ä. ergänzt bzw. konkretisiert werden.