

## Kooperationsrichtlinien

Grundlagen für Sponsoring und Kooperationen  
im Deutschen Hebammenverband e. V.

**Deutscher  
Hebammenverband e. V.**

Gartenstraße 26  
76133 Karlsruhe

**T.** 0721-98189-0

**F.** 0721-98189-20

[info@hebammenverband.de](mailto:info@hebammenverband.de)  
[www.hebammenverband.de](http://www.hebammenverband.de)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung zum Internationalen Kodex zur Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten</b>	<b>3</b>
Vom WHO-Kodex mit seinen Resolutionen umfasste Produkte	3
<b>So agiert der DHV im Kontext des WHO-Kodex</b>	<b>4</b>
<b>Verhaltenskodex / Code of Conduct für Kooperationspartner*innen des DHV</b>	<b>6</b>
Korruption	6
Ausschluss von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen	6
Verbot der Kinderarbeit	7
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	7
Rechte der Arbeitnehmer*innen	7
Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen	7
Diskriminierung	8
Umweltschutz	8
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	8

## Vorbemerkung zum Internationalen Kodex zur Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten<sup>1</sup>

Der WHO-Kodex hat das Ziel, zu einer sicheren und angemessenen Ernährung für Säuglinge und Kleinkinder beizutragen, und zwar durch Schutz und Förderung des Stillens und durch Sicherstellung einer sachgemäßen Verwendung von Muttermilchersatznahrung, wo solche gebraucht wird. Dies soll auf der Grundlage entsprechender Aufklärung und durch eine angemessene Vermarktung und Verteilung erfolgen.

Der WHO-Kodex sowie die Handlungsempfehlungen zur Beendigung der unangemessenen Absatzförderung von Nahrung von Säuglingen und Kleinkindern schließen Herstellung, Information und Vertrieb von Produkten, für die der Kodex gilt, nicht generell aus. Darüber hinausgehende verkaufsfördernde Maßnahmen werden kategorisch ausgeschlossen. Im WHO-Kodex sind dafür klare Regeln zum Verhalten dieser Unternehmen gegenüber Eltern und anderen Betreuungspersonen, Regierungen und Staaten, Gesundheitseinrichtungen, Gesundheitsfachpersonen und Verbänden von Gesundheitsfachpersonen festgehalten.

### Vom WHO-Kodex mit seinen Resolutionen umfasste Produkte

- Muttermilchersatznahrung
- Folge- und Kindermilch (auch als Pulver), vorgefertigte Säuglingsnahrung
- Sauger
- Säuglingsflaschen
- Nahrungsmittel und Getränke, die für Kinder unter drei Jahren empfohlen werden sowie solche, die mit folgenden Wörtern auf dem Label versehen sind: Baby, Säugling, Kleinkind; oder die ein Bild eines Kindes zeigen, das unter drei Jahre alt ist oder flaschengefüttert wird.

---

<sup>1</sup> World Health Assembly, 1981, Internationaler Kodex zur Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten und World Health Assembly, 2016, Guidance on Ending the Inappropriate Promotion of Foods for Infants and Young Children.

## So agiert der DHV im Kontext des WHO-Kodex

Der Deutsche Hebammenverband (DHV) bestreitet seine satzungsgemäßen Ausgaben wesentlich aus Mitgliedsbeiträgen. Darüber hinaus eröffnen Einnahmen aus Kooperationen mit Unternehmen und Sponsoringpartnerschaften einen Handlungsspielraum für weitere berufspolitisch bedeutende Vorhaben und Projekte, die den Hebammen in Deutschland zugutekommen und ohne diese Einnahmen nicht möglich wären.

Diese Partnerschaften und Kooperationen unterliegen seitens des DHV eigens definierten Voraussetzungen, auch mit Blick auf den Internationalen Kodex zur Vermarktung von Muttermilchersatznahrung der WHO (WHO-Kodex).

Der DHV arbeitet inspiriert von und stets auf Grundlage des WHO-Kodex. Eine Zusammenarbeit mit Unternehmen der Muttermilchersatznahrungsindustrie ist ausgeschlossen. Eine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die Muttermilchersatznahrung herstellen und vermarkten, ist ausgeschlossen. Es besteht Klarheit über den Ausschluss der Muttermilchersatznahrungsindustrie (jene Industriezweige, die industrieller Hersteller sind und nicht primär Handelsunternehmen) und die diese Produkte bewerben.

Der DHV darf nicht als Referenz/Kooperationspartner\*in von Dienstleistungsunternehmen genannt werden, die auch mit der Muttermilchersatznahrungsindustrie zusammenarbeiten (z.B. Agenturen). Eine Einzelfallentscheidung bei komplexen Fällen trifft die Sponsoring AG.

Eine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die Muttermilchersatznahrung verkaufen, ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Eine Zusammenarbeit mit Herstellern von Milchpumpen und Stillhilfsmitteln (beides nicht vom WHO-Kodex erfasst) sowie Flaschen und Saugern und dem Handel ist möglich, sofern diese Unternehmen nicht auch Muttermilchersatznahrung vermarkten. Evidenzbasierte Fachinformationen für Hebammen zu Milchpumpen, Stillhilfsmitteln, Flaschen und Saugern sind gewünscht und wichtig für deren Arbeit. Eine vollumfängliche Implementierung des WHO-Kodex in Deutschland muss der Gesetzgeber umsetzen. Wir geben als DHV Impulse, die Umsetzung ist Sache der Politik.

Das Ziel unserer Kooperationen an dieser Stelle ist, dass diese Unternehmen Stillen als besten Weg fördern und Muttermilch als natürliche Nahrung ins Zentrum stellen.

Zweitens definiert der DHV einen Verhaltenskodex (Code of Conduct), der von möglichen Kooperationspartnern ebenfalls zwingend einzuhalten ist.

Kooperation und Sponsoring bedeutet mehr als Geld einzunehmen. Dies ermöglicht es dem DHV, auf die Kooperationspartner\*innen Einfluss zu nehmen und Bewusstsein für Themen in Unternehmen und Gesellschaft für unsere Themen zu schaffen. Wir als DHV können Vertriebswege und unternehmerisches Handeln positiv beeinflussen. Wir können Unternehmen über diesen Weg aufzeigen, was wir wollen und setzen damit gesellschaftliche Impulse. Verändertes Denken in Unternehmen bedeutet Veränderung und Aufmerksamkeit bei den Konsumenten. Unsere Kooperationsrichtlinien sollen Kooperationen ermöglichen und eben nicht verhindern. Sie sollen für uns Regeln definieren und unserem Handeln einen verlässlichen Rahmen geben, aber keine Verbote setzen.

Diese Kooperationsrichtlinien gelten für alle Bereiche, in denen der DHV mit Unternehmen kooperiert oder Gegenleistungen annimmt, dazu gehören auch der Hebammenkongress, die eigenen Fortbildungsveranstaltungen, das Hebammenforum und andere Publikation, an denen der DHV beteiligt ist sowie Kooperationen wie die Hebammensuchplattform Ammely.

## Verhaltenskodex / Code of Conduct für Kooperationspartner\*innen des DHV

Der DHV selektiert im Rahmen seiner Arbeit mögliche Partner\*innen für eine Zusammenarbeit im Rahmen von Kooperationen oder Sponsoring. In diesem Verhaltenskodex für Kooperationspartner\*innen legt der DHV die Anforderungen fest, die von allen Kooperationspartner\*innen zu erfüllen sind. Es wird dabei erwartet, dass auch die Unterlieferant\*innen diese Anforderungen erfüllen. Dieser Verhaltenskodex stellt die Grundvoraussetzung jeder Zusammenarbeit dar.

Die Zusammenarbeit zwischen dem DHV und seinen Kooperationspartner\*innen gründet sich auf eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts, der Offenheit, der Ausgewogenheit wechselseitiger Interessen und der Chancengleichheit. Beide Parteien sind sich darin einig, dass die Wahrung der hier dargelegten Sozial- und Umweltstandards die Grundlage für eine gemeinsame, langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit bildet.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die jeweiligen nationalen gesetzlichen Bestimmungen und behördlichen Anforderungen sind zu beachten und heranzuziehen, um den folgenden Prinzipien Nachdruck zu verleihen.

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für den DHV Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehung einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

### Korruption

Im Rahmen der Kooperation werden Korruption oder Korruptionsversuche jeglicher Art, einschließlich Erpressung und Bestechung sowie sonstige gesetzwidrige Praktiken nicht geduldet.

Lieferant\*innen dürfen weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder oder andere ungerechtfertigte Zuwendungen anbieten, versprechen, zusagen oder fordern, um sich einen Auftrag oder einen anderen unlauteren Vorteil zu verschaffen oder diesen aufrecht zu halten. Ebenso wenig dürfen Bestechungsgelder oder andere ungerechtfertigte Zuwendungen von Lieferant\*innen verlangt oder erwartet werden.

### Ausschluss von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Die Leistungen der Arbeitnehmer\*innen müssen freiwillig erbracht werden. Insbesondere ist jede Form der Zwangsarbeit verboten. Die Mitarbeiter\*innen werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

## Verbot der Kinderarbeit

Die Ausbeutung von Kindern unter 15 Jahren und deren Beschäftigung (Kinderarbeit) sind verboten. Sofern nationale Bestimmungen ein höheres Alter vorschreiben, ist dieses maßgeblich. Die Rechte junger Arbeitnehmer\*innen sind zu schützen. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, haben die Lieferant\*innen die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen.

## Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Arbeitgeber\*innen haben die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der Gesundheit und Sicherheit sind einzuführen und den Arbeitnehmer\*innen zur Kenntnis zu bringen, um Unfälle und Verletzungen während der Arbeit zu verhindern. Alle maßgeblichen Bestimmungen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz müssen eingehalten werden.

## Rechte der Arbeitnehmer\*innen

Arbeitszeiten müssen den jeweils geltenden nationalen Bestimmungen und industriellen Standards entsprechen. Die jeweils strengste Bestimmung ist anzuwenden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten. Überstunden dürfen zwölf Stunden pro Woche nicht übersteigen. Alle Arbeitnehmer\*innen haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen das Recht auf mindestens einen freien Tag.

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem gesetzlichen Minimum oder den industriellen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften oder den industriellen Standards stehen. Gesetzliche Mindestlöhne sind zu beachten. Soweit diese nicht ausreichen, die Kosten des Lebensunterhalts zu decken, ist der Geschäftspartner verpflichtet, ein Entgelt zu zahlen, das die Grundbedürfnisse deckt. Nicht genehmigte Entgeltkürzungen sowie Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten. Den Arbeitnehmer\*innen sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Die Kooperationspartner\*innen haben sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer\*innen detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten. Das Entgelt ist in Übereinstimmung mit allen anzuwendenden Bestimmungen sowie in einer für die Arbeitnehmer\*innen geeigneten Weise zu zahlen.

## Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmer\*innen, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer\*innen zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter\*innen sind vor Diskriminierung zu

schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kolleg\*innen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger Weise wahrnehmen können.

## Diskriminierung

Alle Arbeitnehmer\*innen haben das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Gesellschaftsklasse, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Einstellung, sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Merkmale, zum Beispiel im Hinblick auf Beschäftigung, Arbeitsentgelt, Zugang zu weiterbildenden Maßnahmen, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung, ist unzulässig.

## Umweltschutz

Die Verantwortung für den Schutz menschlichen Lebens und der Umwelt ist durch vorbeugende Maßnahmen und die Anwendung umweltfreundlicher Verfahren sicherzustellen. Das Umweltbewusstsein ist zu fördern. Verfahren und Standards für Ressourcenverwaltung, Emissionsverringerung und Abfallmanagement müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder über sie hinausgehen und sind kontinuierlich zu verbessern.

## Management Approach

Die in diesem Verhaltenskodex definierten sozialen Standards sind von der Geschäftsführung der Kooperationspartner\*innen und Lieferant\*innen anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Die Arbeitnehmer\*innen sind über den Inhalt dieses Kodex und/oder alle sie betreffenden gesetzlichen Vorschriften in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren.

## Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Der DHV fordert von allen dies betreffenden Kooperationspartner\*innen die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG, Lieferkettengesetz). Das Gesetz stärkt in globalen Lieferketten Menschenrechte und Umweltschutz. Es verpflichtet Unternehmen in Deutschland zur Achtung von Menschenrechten durch die Umsetzung definierter Sorgfaltspflichten. Diese Pflichten gelten für deren eigenen Geschäftsbereich, für das Handeln eines Vertragspartners und das Handeln weiterer (mittelbarer) Zulieferer. Zunächst müssen Unternehmen die Risiken in ihren Lieferketten ermitteln, bewerten und priorisieren. Davon profitieren Menschen in den Lieferketten, Unternehmen und die Konsument\*innen. Sie erhalten Rechtssicherheit und eine verlässliche Handlungsgrundlage für ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement mit resilienten Beschaffungswegen. Den Verbraucher\*innen bringt das Lieferkettengesetz die Sicherheit, dass insbesondere große Unternehmen in Deutschland nun einen noch stärkeren Fokus auf faire Herstellung legen müssen.