

Der BSCI-Verhaltenskodex basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der UNO, den Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern sowie über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen, dem UN Global Compact, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und anderen international anerkannten Abkommen. Mit der Unterzeichnung dieses Verhaltenskodexes sind die Unternehmen verpflichtet, innerhalb ihres Einflussbereichs die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Sozial- und Umweltstandards anzuerkennen und im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik, die zu ihrer Umsetzung und Einhaltung geeigneten Maßnahmen zu ergreifen. Lieferunternehmen haben sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex auch von Untertierlieferanten eingehalten wird, die an Produktionsprozessen während der Endverarbeitungsstufen beteiligt sind, die von BSCI-Mitgliedern beauftragt werden.

Bei Entscheidungen und Maßnahmen sollte das Lieferunternehmen darauf abzielen, mit Blick auf eine stufenweise Entwicklung, folgende Kriterien einzuhalten:

1. Einhaltung von Gesetzen

Alle gültigen Gesetze und Verordnungen, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten, wobei diejenigen Regelungen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen. Im landwirtschaftlichen Kontext ist die ILO-Konvention 110 zu beachten.

2. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Alle Beschäftigten haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden, ihnen beizutreten und sie zu organisieren und in ihrem Namen kollektiv mit dem Unternehmen zu verhandeln. Das Unternehmen achtet dieses Recht und informiert die Beschäftigten wirksam über ihr Recht, einer Organisation ihrer Wahl beizutreten zu können, und dass dies keine negativen Konsequenzen für sie oder Vergeltungsmaßnahmen seitens des Unternehmens zur Folge haben wird. Das Unternehmen mischt sich in keiner Weise in die Gründung, Arbeitsweise und Verwaltung solcher Arbeitnehmerorganisationen oder bei Kollektivverhandlungen ein. In Situationen oder Ländern, in denen das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, gestattet das Unternehmen den Beschäftigten, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen. Das Unternehmen stellt sicher, dass Arbeitnehmervertreter und andere Beschäftigte, die Arbeitnehmer organisieren, keiner Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahme wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten ausgesetzt sind und dass Arbeitnehmervertreter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder haben.

- In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 11, 87, 98, 135 und 154.

3. Verbot der Diskriminierung

Jegliche Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder eines anderen Zustands, ist untersagt.

- In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159, 169 und 183.

4. Löhne

Die Löhne für reguläre Arbeitszeiten, Überstunden und Überstundenausgleich müssen den gesetzlichen Mindestlöhnen bzw. Industriestandards entsprechen bzw. diese übersteigen. Es dürfen keine illegalen oder unerlaubten Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafmaßnahme vorgenommen werden. In Fällen, in denen die gesetzlichen Mindestlöhne oder industriellen Mindeststandards die Kosten für den Lebensunterhalt nicht decken und kein zusätzliches frei verfügbares Einkommen belassen, werden Unternehmen ermutigt, ihren Mitarbeitern eine angemessene Vergütung, die diese Grundbedürfnisse abdeckt, zu zahlen. Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind verboten, es sei denn, dies ist nach dem nationalen Gesetz gestattet und ein frei ausgehandeltes Tarifabkommen ist in Kraft. Die Lieferunternehmen stellen sicher, dass die Beschäftigten klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert werden. Ebenso wird sichergestellt, dass die Löhne in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen ausgezahlt werden und dass die Vergütung auf eine für die Beschäftigten geeignete Weise erfolgt.

Für Überstunden wird ein nach dem nationalen Gesetz definierter Zuschlag gezahlt. In Ländern, in denen ein Überstundenzuschlag nicht gesetzlich oder durch Tarifabkommen geregelt wird, erhalten die Beschäftigten als Ausgleich für Überstunden einen Zuschlag oder werden entsprechend den geltenden Industriestandards entschädigt, je nachdem, welche Regelung für die Beschäftigten vorteilhafter ist.

- In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 12, 26, 101, 102 und 131.

5. Arbeitszeit

Das Lieferunternehmen hat die gültigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden und gesetzlichen Feiertagen einzuhalten. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Pro Woche dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden. Überstunden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden und für sie ist ein Zuschlag zu zahlen. In den Fällen, in denen Überstunden nötig sind, um einen kurzfristigen Bedarf des Unternehmens zu decken, und in denen das Unternehmen ein frei ausgehandeltes Tarifabkommen mit Arbeitnehmerorganisationen (wie weiter oben definiert), die einen signifikanten Teil seiner Belegschaft repräsentieren, unterzeichnet hat, kann das Unternehmen Überstunden entsprechend dieser Abkommen verlangen. Ein solches Abkommen muss die vorstehenden Anforderungen beachten.

Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Ausnahmen von dieser Regelung gelten nur, wenn die beiden nachstehenden Bedingungen erfüllt sind:

a) die Arbeitszeit darf nach den nationalen Gesetzen diese Grenze überschreiten;

und

b) ein frei ausgehandeltes Tarifabkommen ist in Kraft, das eine durchschnittliche Berechnung der Arbeitszeit, einschließlich angemessener Ruhezeiten, erlaubt.

- In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 1 und 14 und der ILO-Empfehlung 116.

6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Das Unternehmen sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und ergreift wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen und gesundheitlichen Schädigungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen, indem es, soweit dies vertretbar ist, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindert und dabei den derzeitigen Kenntnisstand der Industrie und das Wissen über spezifische Gefahren beachtet. Es sind klare Regeln und Verfahren für die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzustellen und zu befolgen, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, des Zugangs zu sauberen Toiletten und zu Trinkwasser; gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Das Unternehmen stellt sicher, dass Schläfsäle, die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sicher und sauber sind und den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen. Alle Arbeitnehmer haben das Recht, sich aus unmittelbarer, ernstzunehmender Gefahr zu begeben, ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen.

Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz sowie Zustände in den Schläfsälen, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten. Insbesondere jugendliche Arbeitnehmer dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

- In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 155, und den ILO-Empfehlungen 164 und 190.

Insbesondere ist ein Mitglied der Geschäftsleitung zu benennen, das für die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten sowie für die Umsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsvorgaben der BSCI verantwortlich ist. Alle Beschäftigten erhalten regelmäßig ein zu dokumentierendes Gesundheits- und Sicherheitstraining. Für neue oder wieder eingestellte Mitarbeiter wird die Schulung wiederholt.

Es sind Systeme zur Feststellung und Vermeidung von bzw. zur Reaktion auf potenzielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer einzurichten.

7. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Von diesen verschiedenen Standards ist derjenige

anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer sind zu schützen. Für den Fall, dass Kinder in Situationen angetroffen werden, auf die die Definition der Kinderarbeit gemäß den obigen Standards zutrifft, hat das Lieferunternehmen Maßnahmen und schriftlich fixierte Verfahren zu ergreifen und zu dokumentieren, die Abhilfe für die arbeitenden Kinder schaffen. Ferner stellt das Unternehmen angemessene finanzielle und sonstige Unterstützung bereit, damit solche Kinder, solange sie im Kindesalter sind, die Schule besuchen können.

Das Unternehmen darf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigen. In den Fällen, in denen für jugendliche Arbeitnehmer verbindliche Schulgesetze gelten, dürfen sie jedoch nur außerhalb der Schulstunden arbeiten. Unter keinen Umständen darf die Schulzeit, Arbeitszeit und Fahrtzeit eines jugendlichen Arbeitnehmers insgesamt mehr als zehn Stunden täglich überschreiten, und unter keinen Umständen dürfen jugendliche Arbeitnehmer mehr als acht Stunden täglich arbeiten. Jugendliche Arbeitnehmer dürfen nicht während der Nacht arbeiten.

- In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 10, 79, 138, 142 und 182 und Empfehlung 146.

8. Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel durch die Hinterlegung einer Kautions- oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, ist verboten. Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist ebenfalls verboten.

Weder das Unternehmen noch eine Instanz, die dem Unternehmen Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, darf einen Teil des Gehalts, der Sozialleistungen, des Eigentums oder Dokumente eines Arbeitnehmers einbehalten, um ihn zu zwingen, die Arbeit für das Unternehmen fortzusetzen.

Die Mitarbeiter haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende eines üblichen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten.

- In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

9. Umwelt- und Sicherheitsfragen

Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder über diese hinausgehen.

10. Managementsysteme

Das Lieferunternehmen legt eine Politik der sozialen Verantwortung fest und setzt diese um, ein Managementsystem, mit dem sichergestellt wird, dass die Anforderungen des BSCI-Verhaltenskodexes erfüllt werden können. Ferner führt es eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibelegungs- und Antikorruptionspolitik ein. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung und fortwährende Verbesserung der Umsetzung des Verhaltenskodexes. Sie ergreift Korrekturmaßnahmen, überprüft regelmäßig die Einhaltung des Verhaltenskodexes und ist ebenfalls verantwortlich dafür, dass alle Arbeitnehmer über die Anforderungen des Verhaltenskodexes informiert sind. Des Weiteren bearbeitet sie Hinweise von Arbeitnehmern bezüglich der Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes.

Die folgenden Anhänge sind integraler Bestandteil dieses Verhaltenskodexes:

- Erklärung des Lieferunternehmens
- Umsetzungsbedingungen
- Folgen der Nichteinhaltung

Brüssel, im November 2009