

Code of conduct

A. ARBEIT

In Übereinstimmung mit der Auffassung der internationalen Staatengemeinschaft verpflichten sich die Teilnehmer, die Menschenrechte der Arbeitskräfte zu wahren und die Arbeitskräfte mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Regelungen der internationalen Arbeitsorganisationen sind zu beachten.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Normen Bezug genommen.

Die Arbeitsnormen sind:

1) Freie Wahl der Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Pflichtarbeit oder unfreiwillige Gefängnisarbeit eingesetzt werden. Ebenso muss nachgewiesen werden können, dass verwendete Materialien nicht bei solcher Arbeit hergestellt wurden und den Arbeitsgesetzen des jeweiligen Landes entsprechen. Jede Arbeit ist freiwillig und die Arbeitskräfte sollten unter Einhaltung einer angemessenen Frist das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Bedingung für eine Beschäftigung darf nicht sein, dass Arbeitskräfte ein von einer Regierungsstelle ausgestelltes Ausweisdokument, einen Reisepass oder eine Arbeitserlaubnis dem Teilnehmer oder Arbeitsvermittler abgeben muss. Bei Einstellung muss jedoch festgestellt werden, ob eine Arbeitserlaubnis vorliegt.

2) Vermeidung von Kinderarbeit

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf Personen unter 15 Jahren (oder je nach Landesgesetz unter 14 Jahren) oder auf schulpflichtige Personen oder Personen, die das in dem Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben. Es gilt die jeweils höchste Altersgrenze. Zugelassene Ausbildungsprogramme, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, werden unterstützt. Arbeitskräfte unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die die Gesundheit oder Sicherheit der jungen Arbeitskräfte gefährden können.

3) Arbeitszeit

Aus Studien zu Geschäftspraktiken geht eindeutig hervor, dass stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln, sich öfter verletzen und krank werden. Die Wochenarbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden, einschließlich Überstunden, betragen. Eine Ausnahme bilden Notfälle oder außergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist in einer Sieben-Tage-Woche mindestens ein freier Tag zuzugestehen.

4) Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abzüge vom Lohn als disziplinarische Maßnahme sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, ist zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments, bekannt zu geben.

5) Menschenwürdige Behandlung

Die Richtlinien und Anweisungen für Disziplinarmaßnahmen sollen klar definiert und den Arbeitskräften kommuniziert werden. Arbeitskräfte sind nicht mit Strenge oder in unmenschlicher Weise zu behandeln, dazu gehören sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung oder Beschimpfung. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung.

6) Verbot der Diskriminierung

Die Teilnehmer sollten sich dazu verpflichten, unter ihrer Belegschaft keine Belästigung oder Diskriminierung zu dulden. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie bei Beförderungen, der Honorierung von Leistungen und dem Zugang zu Schulungen, Arbeitskräfte nicht aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder des Familienstandes diskriminieren. Des Weiteren dürfen sich Arbeitskräfte oder potenzielle Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests unterziehen müssen, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

7) Vereinigungsfreiheit

Eine offene Kommunikation und der direkte Dialog zwischen den Arbeitskräften und der Unternehmensleitung sind am besten geeignet, um Probleme am Arbeitsplatz und vergütungsbezogenen Kontroversen beizulegen. Die Teilnehmer haben das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt oder den Verzicht auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung, auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen zu respektieren. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren.

B. GESUNDHEIT und SICHERHEIT

Die Teilnehmer erkennen an, dass sich durch die Minimierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, die Konsistenz des Produktionsprozesses und den Erhalt und die Moral der Arbeitskräfte erhöhen. Die Teilnehmer stimmen weiter zu, dass der kontinuierliche Austausch mit den Arbeitskräften und deren ständige Weiterbildung für das Erkennen und Lösen von Problemen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit von wesentlicher Bedeutung sind. Die Gesetze zur Gesundheit und Arbeitssicherheit werden eingehalten.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie OHSAS 18001 und die Richtlinien der ILO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Bezug genommen. Sie finden dort im Bedarfsfall weiterführende Informationen.

Die Normen im Bereich Gesundheit und Sicherheit sind:

1) Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte potenziellen Sicherheitsrisiken (z.B. Gefahr durch elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Stürze) ausgesetzt, so sind solche Risiken durch eine geeignete Konstruktion der Arbeitsmittel sowie durch verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, präventive Wartung und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Wartungs-Blockiersysteme und Sicherheitskennzeichnungen)

sowie kontinuierliche Sicherheitsschulung zu reduzieren. Ist eine angemessene Gefahrenüberwachung durch diese Maßnahmen nicht möglich, ist den Arbeitskräften geeignete und gut gepflegte persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Arbeitskräfte, die Sicherheitsbedenken vorbringen, sind nicht disziplinarisch zu belangen.

2) Notfallvorsorge

Notfallsituationen und -ereignisse sind zu identifizieren und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Meldeverfahren zu minimieren. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigung der Arbeitskräfte und Verfahren zur Evakuierung, Schulungen und Übungen für Arbeitskräfte, geeignete Ausrüstung zum Erkennen und Bekämpfen von Bränden, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, reduziert, verwaltet, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören auch die folgenden Vorsorgen und Maßnahmen: a) die Ermutigung von Arbeitskräften, derartige Vorfälle zu melden; b) die Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; c) die Bereitstellung notwendiger medizinischer Betreuung; d) die Untersuchung von Vorfällen und die Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen; und e) die Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz.

4) Hygiene am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte chemischen, biologischen oder physikalischen Risiken ausgesetzt, so sind diese Stoffe und Einwirkungen zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Konstruktive oder verwaltungstechnische Maßnahmen müssen genutzt werden damit eine Überbelastung kontrolliert wird. Ist eine angemessene Gefahrenüberwachung durch derartige Maßnahmen nicht möglich, muss die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme geschützt werden.

5) Körperlich belastende Arbeiten

Haben Arbeitskräfte körperlich belastende Arbeiten zu verrichten, einschließlich manueller Handhabung von Material und schweres oder stetiges Heben, langes Arbeiten im Stehen sowie stetig wiederholende oder Kraft erfordern Montagearbeiten, sind diese Arbeiten zu identifizieren, zu bewerten und zu überwachen.

6) Maschinensicherung

Alle Maschinen müssen bezüglich Sicherheitsgefahren beurteilt werden. Bei Maschinen, bei denen eine Verletzungsgefahr für Arbeitskräfte vorliegen kann, sind physikalische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Sperren vorzusehen und ordnungsgemäß zu warten.

7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitskräften sind zu jeder Zeit verfügbar saubere Waschräume und Toiletten, Zugang zu sauberem Trinkwasser und die hygienischen Einrichtungen für die Vorbereitung von Mahlzeiten sowie zur Aufbewahrung und Esseneinnahme bereit zu stellen. Wohnunterkünfte, die den Arbeitskräften von dem Teilnehmer oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellt werden, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen, angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen und für den Einzelnen hinreichend persönlichen Platz bieten, sowie mit einer vernünftigen Zutritts- und Ausgangsberechtigung ausgestattet sein.

C. UMWELT

Die Teilnehmer erkennen an, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt einen wesentlichen Aspekt für die Herstellung von Produkten auf Weltklasse-Niveau darstellt. Bei der Fertigung sind negative Auswirkungen für den Menschen, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren. Gleichzeitig sind die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit zu schützen. Alle Gesetze zu Bodenschutz, Emissionen, Abwasser, Gefahrenstoffe, Verpackungen und Abfallentsorgung sind zu beachten und einzuhalten.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management und Audit System (EMAS) Bezug genommen. Sie finden dort im Bedarfsfall weiterführende Informationen.

Die Umweltnormen sind:

1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z.B. Überwachung von Einleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen und vorzunehmen, einzuhalten und ständig zu aktualisieren. Weiterhin sind die jeweiligen Anforderungen an die Umsetzung und das Berichtswesen zu erfüllen. Bei Bedarf werden Dokumente bereitgestellt und offengelegt, die die Einhaltung der Regeln nachweisen.

2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen.

Jede Form von Abfall, einschließlich Wasser und Energie, ist zu verringern oder zu beseitigen, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Maßnahmen, wie Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, Verwendung alternativer Materialien, Einsparung, Recycling und Wiederverwendung von Materialien.

3) Gefährliche Stoffe

Chemikalien oder andere Materialien, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu identifizieren und so zu handhaben, dass die Verarbeitung, Beförderung, Lagerung, Nutzung, das Recycling, die Wiederverwendung oder Entsorgung sicher erfolgen.

4) Abwasser und Festabfall

Abwasser und Festabfall aus den Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen sind vor deren Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.

5) Luftemissionen

Emissionen flüchtiger organischer Chemikalien, von Aerosolen, Ätzstoffen, Partikeln, Ozonschicht zerstörende Chemikalien oder bei der Verbrennung entstehenden Nebenprodukten aus den Betriebsabläufen sind vor deren Ableitung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.

6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Die Teilnehmer haben alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenanforderungen hinsichtlich des Verbots oder der Einschränkung spezifischer Substanzen einzuhalten. Dazu gehört auch Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

D. MANagementsystem

Von den Teilnehmern ist ein Managementsystem einzuführen oder zu übernehmen, dessen Umfang sich an dem Inhalt des vorliegenden Kodex orientiert. Durch die Konzeption des Managementsystems ist sicherzustellen, dass (a) die relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen für die Betriebsabläufe und die Produkte des Teilnehmers befolgt werden, (b) der vorliegende Kodex eingehalten wird und (c) Risiken der Betriebsabläufe mit Bezug zu dem vorliegenden Kodex ermittelt und verringert werden. Das Managementsystem sollte auch kontinuierliche Verbesserungen fördern.

Das Managementsystem soll die folgenden Elemente beinhalten:

1) Verpflichtung des Unternehmens

Grundsatzserklärungen des Unternehmens zu sozialer und ökologischer Verantwortung, mit denen der Teilnehmer seine Verpflichtung zur Einhaltung und kontinuierlichen Verbesserung bekräftigt und von der Geschäftsführung bestätigt ist.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortung des Managements

Vom Teilnehmer eindeutig benannte(r) Vertreter des Unternehmens, der/die für die Einführung des Managementsystems und zugehörige Programme verantwortlich ist/sind. Führungskräfte überprüfen den Status des Managementsystems auf einer regelmäßigen Basis.

3) Gesetzliche Anforderungen und Kundenanforderungen

Ermitteln, Überwachen und Verstehen anwendbarer Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen.

4) Risikobewertung und Risikomanagement

Prozess zur Ermittlung von Risiken in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie bei Arbeitspraktiken und Ethikthemen in Zusammenhang mit den Betriebsabläufen des Teilnehmers. Festlegung der relativen Bedeutung jedes Risikos und Einführung entsprechender Verfahren und physikalischer Kontrollmechanismen, mit denen die ermittelten Risiken überwacht werden und die Einhaltung behördlicher Vorschriften sichergestellt wird.

5) Verbesserungsziele

Schriftlich formulierte Leistungsziele, Zielvorgaben und Einführungspläne zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Leistungsfähigkeit der Teilnehmer, einschließlich der regelmäßigen Leistungsbewertung des Teilnehmers zur Erreichung solcher Ziele.

6) Schulung

Schulungsprogramme für Führungs- und Arbeitskräfte zur Umsetzung der von dem Teilnehmer erarbeiteten Richtlinien, Verfahren und Ziele zur Erreichung von Verbesserungen sowie zur Einhaltung anwendbarer Gesetze und Vorschriften.

7) Kommunikation

Verfahren für die Kommunikation klarer und präziser Informationen über die Richtlinien, Geschäftspraktiken, Erwartungen und Leistung des Teilnehmers an die Arbeitskräfte, Lieferanten und Kunden.

8) Rückmeldung und Beteiligung von Arbeitskräften

Kontinuierliche Prozesse, mit denen das Verständnis der Arbeitskräfte von Verfahren und Bestimmungen aus diesem Kodex bewertet und Rückmeldungen erfasst werden, um so eine ständige Verbesserung zu fördern.

9) Audits und Bewertungen

Regelmäßige Selbstbewertung, mit der die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung sichergestellt wird.

10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen

Verfahren für die rechtzeitige Einleitung von Korrekturmaßnahmen bei Unzulänglichkeiten, die anhand interner oder externer Bewertungen, Untersuchungen oder Überprüfungen identifiziert wurden.

11) Dokumentation und Unterlagen

Erstellen und Aktualisierung von Dokumenten und Unterlagen, mit denen die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sichergestellt werden. Dazu gehört auch der Schutz der Privatsphäre durch entsprechende Wahrung der Vertraulichkeit.

E. ETHIK

Die Teilnehmer und ihre Vertreter müssen zur Erfüllung ihrer sozialen Verpflichtungen und für den Erfolg am Markt die höchsten ethischen Normen einhalten. Dazu gehören:

1) Integrität

Alle geschäftlichen Interaktionen haben sich an den höchsten Integritätsnormen zu orientieren. Teilnehmer verbieten jede Form von Korruption, Erpressung und Veruntreuung. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sollen eingeführt werden.

2) Verbot der Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel für die Erlangung eines unzulässigen Vorteils sind nicht anzubieten oder anzunehmen. Es dürfen keine persönlichen Geschenke angenommen oder Mitarbeiter von Lieferanten und Kunden gemacht werden. Ausgenommen hiervon sind Gefälligkeiten, die dem unternehmerischen Geschäftszweck dienen z.B. Einladungen zum Geschäftsessen. Ebenso sind Situationen zu vermeiden in denen es einen Interessenskonflikt zwischen den persönlichen Interessen des Lieferanten und den Interessen des Kunden geben könnte.

3) Offenlegung von Informationen

Informationen zu Aktivitäten, der Struktur, der Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens sind in Einklang mit den relevanten Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offen zu legen.

4) Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologietransfer und die Weitergabe und Verwendung von vertraulichen Informationen und Knowhow haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind und erfolgen nur durch die ausdrückliche Genehmigung der anderen Partei.

5) Faires Geschäftsgebahren, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Normen fairen Geschäftsgebahrens, fairer Werbung und fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Mittel zum Schutz von Kundeninformationen müssen zur Verfügung stehen.

6) Schutz der Identität

Programme, die die Vertraulichkeit und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten, müssen vorhanden sein.

7) Export/Import

Gesetze und Regeln in Bezug auf Sanktionen, Exportkontrollen und Import sind zu beachten und zu befolgen. Es werden keine Materialien aus Ländern mit Embargo verarbeitet und verkauft. Bei Bedarf wird der Ursprung der Materialien nachgewiesen.