



BSCI-Verhaltenskodex (Business Social Compliance Initiative)

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 und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen. Sein Ziel besteht darin, die Einhaltung bestimmter Sozial- und Umweltstandards zu erreichen. Die Lieferanten haben sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex auch von Unterlieferanten eingehalten wird, die an Produktionsprozessen während der Endverarbeitungsstufen beteiligt sind, die von BSCI-Mitgliedern beauftragt werden. Folgende Anforderungen sind von besonderer Bedeutung und werden in einem Entwicklungsansatz umgesetzt.

1. Einhaltung von Gesetzen

Alle gültigen nationalen Gesetze und Vorschriften, 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

2. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten auf Gewerkschaftsgründung und – Mitgliedschaft und auf Kollektivverhandlung ist zu achten. In Situationen oder Ländern, in denen das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, müssen für die Beschäftigten alternative Möglichkeiten der unabhängigen und freien Organisation und Verhandlungsführung geschaffen werden. Es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmervertreter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder haben.

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

3. Verbot der Diskriminierung

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

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

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. 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.

-In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 26 und 131

5. Arbeitszeit

Das Lieferunternehmen hat die gültigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden einzuhalten. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden. Überstunden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden und sind separat zu vergüten. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

-In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 1 und 14

6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

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, saubere Toiletten und Zugang zu Trinkwasser; gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz sowie in den Schlafsälen, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten. Insbesondere jugendliche Arbeitnehmer dürfen keinen gefährlichen, unsichereren 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 Verfahren zu ergreifen und zu dokumentieren, die Abhilfe für die arbeitenden Kinder schaffen. Ferner unterstützt das Lieferunternehmen solche Kinder in angemessener Weise, so dass sie, solange sie im Kindesalter sind, die Schule besuchen können.

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

8. Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel erwirkt 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.

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 diese übertreffen.

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-Verhaltenskodex erfüllt werden können. Ferner führt es eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs – und Antikorruptionspolitik ein. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung des Verhaltenskodex. Sie ergreift Korrekturmaßnahmen, überprüft regelmäßig die Einhaltung des Verhaltenskodex und ist ebenfalls verantwortlich dafür, dass alle Arbeitnehmer über die Anforderungen des Verhaltenskodex informiert sind. Des weiteren bearbeitet sie Hinweise von Arbeitnehmern bezüglich der Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes.

Stand 01/09

Zustimmend zur Kenntnis genommen:

Mülheim-Kärlich, 24.06.2009

Ort, Datum

ABS PACKMITTEL GmbH
Auf dem Hohnenberg 22
56218 Mülheim-Kärlich

Firmenstempel



Unterschrift

Karl-Heinz Schilling-Oeffelke