

# Verhaltenskodex

## 1 Grundsatz

- Das Unternehmen muss unter Beachtung aller anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften im Bezug auf verschiedene Lizenzen, Arbeitskräfte, Löhne, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, die Umwelt und alle anderen relevanten Gesetze handeln. Das Unternehmen muss alle Arbeitnehmer mit Respekt, Würde und Fairness behandeln. Das Unternehmen soll in einer Weise arbeiten, die die Auswirkungen ihrer Prozesse auf die Umwelt minimiert. Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, ein wirksames System in Kraft zu setzen, um sicherzustellen, dass es die Geschäfte auf sozial verantwortliche Weise führt.
- Das Unternehmen muss die folgenden Gesetzesstandards erfüllen:

## 2 Diskriminierung

- Das Unternehmen unterzieht keinem Arbeitnehmer irgendeiner Diskriminierung im Arbeitsverhältnis, einschließlich der Anstellung, Vergütung, Sozialleistungen, Beförderung, Strafen, Kündigung oder Pensionierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Mutterschaft oder Familienstand, Nationalität, politische Meinung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder sozialer oder ethnischer Herkunft.

## 3 Gewalt

- Das Unternehmen darf Disziplinarmaßnahmen nur in Übereinstimmung mit dem Gesetz durchführen.
- Das Unternehmen behandelt alle Arbeitnehmer mit Respekt und Würde. Kein Arbeitnehmer wird irgendeiner körperlichen, seelischen, sexuellen, verbalen Beschimpfung oder Schikanie ausgesetzt.
- Das Unternehmen greift nicht auf körperliche Bestrafung, Gewalt oder Einschüchterung gegen über einem Arbeitnehmer zurück.



## 4 Zwangsarbeit

- Das Unternehmen darf keine unfreiwilligen oder gezwungenen Arbeitskräfte nutzen, weder in Form von Gefangenearbeit, Arbeitsverpflichtung, Sklaven- oder Zwangsarbeit oder in einer anderweitigen Form.
- Das Unternehmen verlangt von den Arbeitnehmern keine Hinterlegung ihrer originalen Ausweispa-piere, Reisedokumente, Ausbildungszertifikate oder anderer solch wichtiger Dokumente als Bedingung für die Beschäftigung.
- Das Unternehmen gestattet jedem Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis nach einer angemessenen oder gesetzlich vorgeschriebenen Kündigung zu verlassen.
- Das Unternehmen hält keine Löhne oder einen Teil davon zurück, um Druck auf einen Arbeitnehmer auszuüben, das Arbeitsverhältnis fortzuführen.
- Unternehmen, die ausländische Leiharbeiter einstellen, fordern von keinem Arbeiter, im Arbeitsverhält-nis über eine Zeit zu bleiben, die gegen seinen oder ihren Willen ist. Ausländische Leiharbeiter müssen eine Kopie ihres Vertrages in einer Sprache erhalten, welche sie verstehen. Das Unternehmen darf nicht von ihnen verlangen, eine Gebühr an eine Personalagentur zu zahlen.

## 5 Kinderarbeit

- Das Unternehmen darf keine Kinder beschäftigen. Das minimale Alter zur Anstellung darf nicht kleiner sein als 14 Jahre oder das legale Minimumalter, je nachdem was höher ist.
- Das Unternehmen entspricht allen Gesetzen, die anwendbar auf die Beschäftigung von jungen Arbeit-nehmern bezüglich Einschränkungen der Beschäftigung für gefährliche, unsichere und ungesunde Tä-tigkeiten, Arbeitsstunden, Löhne, Arbeitsbedingungen und angemessener Dokumentation sind.
- Das Unternehmen unterhält entsprechende und verlässliche Altersnachweise für alle Arbeitnehmer.
- Das Unternehmen hat eine geschriebene Anstellungspolitik und ein System um das Alter der Arbeit-nehmer überprüfen zu können.
- Das Unternehmen soll Abendkurse, Studien-Programme und andere Bildungsprogramme für junge Arbeitnehmer fördern und unterstützen.

## 6 Löhne und Unterstützung

- Das Unternehmen zahlt mindestens den gesetzlichen Mindestlohn oder den bestehenden Branchen-lohn, je nachdem welcher höher ist.
- Das Unternehmen zahlt die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge für berechnete Arbeitnehmer, wenn sie vom Gesetz aus anwendbar sind.
- Unternehmen, die Auszubildende einstellen, müssen ihnen Löhne in Übereinstimmung mit dem an-wendbaren Gesetz zahlen. Ohne entsprechendes Gesetz, darf den Auszubildenden nicht weniger be-zahlt werden, als der gesetzliche Mindestlohn oder der geläufige Branchenlohn, je nachdem welcher höher ist.
- Jeglicher Abzug von den Löhnen erfolgt streng in Übereinstimmung mit dem Gesetz. Es darf keine Strafabzüge vom Lohn eines Arbeitnehmers geben.
- Das Unternehmen bezahlt Überstundenlöhne nach den Gesetzesvorgaben. Die stündliche Bemessung von Überstundenlöhnen muss höher sein als die normale Lohnbemessung.



- Der Überstundenzuschlag für Arbeiter mit Stücklohn wird in Übereinstimmung mit dem Gesetz kalkuliert. Ohne ein Gesetz sollte er auf eine Art berechnet werden, die dem gesetzlichen Überstundenzuschlag für festbezahlte Arbeiter entspricht.
- Das Unternehmen übernimmt die Verantwortung für die Zahlung von Löhnen und Unterstützungen an Leiharbeiter als ihr Hauptarbeitgeber so, dass jede Möglichkeit von Ausbeutung seitens des Unternehmers ausgeschlossen ist.
- Das Unternehmen bewahrt eine Kopie aller relevanten, die Leiharbeiter betreffenden Aufzeichnungen zur Einsichtnahme auf.
- Das Unternehmen ist nicht über einer angemessenen Stufe bestrebt, Leiharbeiter, Praktikanten oder Auszubildende einzustellen, um Zahlungen bestimmter Bezüge zu vermeiden, die vom Gesetz her regulären Arbeitnehmern zusteht.
- Das Unternehmen zahlt Bonus, Pension und Ruhestandsbezüge an alle Arbeitnehmer, wie es vom Gesetz vorgeschrieben ist.
- Das Unternehmen stellt bezahlten Jahresurlaub, Feiertage und andere Urlaubsformen, wie Mutterschaftsurlaub, gesundheitlicher Urlaub usw. wie vom Gesetz vorgeschrieben zur Verfügung.
- Das Unternehmen stellt eine verständliche Lohnklärung jedem Arbeitnehmer für jeden Belohnungsablauf in einer gesetzlich vorgeschriebenen Form zur Verfügung. Die Lohnklärung sollte zumindest die gearbeiteten Tage, den verdienten Lohn oder Stücklohn, Zertifikate für etwaige Sicherheitsabzüge, gesetzliche Abzüge, Prämienlöhne/Boni und Überstundenlöhne, falls vorhanden.

## 7 Arbeitszeit

- Das Unternehmen setzt die Arbeitszeit unter Einhaltung des lokalen Gesetzes fest.
- Das Unternehmen verlangt von keinen Arbeitnehmern über 60 Stunden in der Woche zu arbeiten, inklusive Überstunden auf einer regulär vorgesehenen Basis. Trotzdem gelten in Ländern, in welchen das örtliche Gesetz Überstunden weiter einschränkt, die lokalen Bestimmungen.
- Das Unternehmen entspricht soweit vorhanden den örtlichen Gesetzen und Vorschriften, in Bezug auf Überstunden/Nachtschichten von weiblichen und jungen Arbeitskräften. Das Unternehmen bemüht sich, notwendige Schritte für die Sicherheit weiblicher Arbeitskräfte zu unternehmen, wenn Überstunden oder Nachtschichten erforderlich sind.
- Die Überstunden sind streng nur freiwillig. Arbeitskräfte müssen das Recht haben, Überstunden zu verweigern ohne eine Gefahr von Bestrafung in irgendeiner Art ausgesetzt zu sein.
- Die Arbeitnehmer haben mindestens einen Tag in der Woche frei. Falls ein Arbeiter aufgrund von geschäftlichen Gründen am Wochenende arbeiten muss, erlaubt das Unternehmen einen ausgleichenden freien Tag in den nächsten drei Tagen oder je nach Vereinbarung im lokalen Gesetz. In jedem Fall wird kein Arbeitnehmer angehalten für mehr als 13 Tage zu arbeiten ohne einen Tag frei zu bekommen.



- Das Unternehmen ist bestrebt alle Tätigkeiten zu verbessern, um Überstunden auf eine zumutbare Ebene einzuschränken, die Gesundheit, humane und produktive Arbeitsbedingungen gewährleistet.
- Stillenden Müttern sind angemessene Pausen ohne irgendwelche Abzüge gestattet, um ihre Babys zu füttern, falls ein Tagespflegecenter sich in der Anlage befindet. Schwangeren Arbeiterinnen werden angemessene Pausen zum Ruhen während des Tages gestattet.

## 8 Sicherheit

- Das Unternehmen entspricht allen lokalen Regelungen im Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sowie auch in ihren Wohneinrichtungen, wenn solche vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.
- Das Unternehmen stellt angemessene Beleuchtung, Zirkulation, Lüftung, Heizung/Kühlung am Arbeitsplatz zur Verfügung.
- Angemessener Schutz wird gewährleistet vor Feuer, Unfälle, giftigen Materialien, chemischen Substanzen, gefährlichen Maschinenteilen und elektronischen Risiken.
- Der Arbeitsplatz hat klar markierte angemessene Ausgänge für Notfalleвакуierungen der Arbeiter. Evakuierungswege müssen an allen Arbeitsplätzen ausgezeichnet werden.
- Alle Türen müssen offen und Gänge, Ausgänge und Treppen frei von allen Behinderungen während der Arbeitszeit gehalten werden, um eine Notfalleвакуierung zu ermöglichen, auch im Falle irgendeines Unfalles oder Feuers.
- Alle Ausgänge, Treppenhäuser und Sektionen müssen Notlicht haben.
- Der Arbeitsplatz hat angemessene Feueralarme, welche in allen Bereichen/Stockwerken der Anlage zugänglich sind.
- Das Unternehmen trainiert eine angemessene Anzahl von Arbeitnehmern in der Benutzung von Feuer sicherheitsausrüstung, wie z.B. Feuerlöschern. Regelmäßige Brandschutzübungen müssen durchgeführt und ordnungsgemäß aufgezeichnet werden, entweder vom Gesetz aus oder mindestens alle sechs Monate.
- Der Arbeitsplatz wird mit einer ausreichenden Anzahl an verfügbaren Feuerlöschern in allen Bereichen/Stockwerken ausgestattet. Feuerlöscher müssen regelmäßig inspiziert und falls nötig nachgefüllt werden.
- Feuerlöscher werden an der Wand in einer Höhe angebracht, in welcher sie sichtbar und erreichbar für die meisten Arbeitnehmer sind. Der Standort der Feuerlöscher und dem Bereich vor ihnen sollte mit einer „gelben Box“ markiert werden, welche anzeigt, dass er immer frei von einer Behinderung sein sollte.
- Alle Maschinen werden mit verfügbaren, einsatzbereiten Sicherheitsgeräten ausgestattet. Ein Wartungsprotokoll sollte regelmäßige Inspektionen und Wartung aufzeichnen.
- Arbeiter werden mit passender persönlicher Schutzausrüstung versorgt – wie z.B. Handschuhe, Schürzen, Masken, Brillen, Ohrenstöpseln, Kopfbedeckung und Gummistiefel – und zwar kostenlos. Den Arbeitern wird notwendiges Training in der Benutzung ihrer persönlichen Schutzausrüstung gegeben.



## 9 Gesundheit & Hygiene

- Das Unternehmen stellt allen Arbeitnehmern sicheres Trinkwasser mit ausreichendem Zugriff darauf während des Arbeitstages zur Verfügung.
- Das Unternehmen platziert ausreichend ausgestattete Verbandskästen in jedem Stockwerk des Arbeitsplatzes. Eine angemessene Anzahl von Arbeitern müssen in Erster Hilfe ausgebildet werden.
- Das Unternehmen hat Verfahren und Einrichtungen wie Transport/Krankenwagen um ernste Verletzungen zu bewältigen, welche medizinische Behandlungen außerhalb des Firmengeländes erfordern.
- Der Arbeitsplatz hat eine ausreichende Anzahl an sauberen Toiletten/Badezimmern (nach Geschlecht getrennt) für alle Arbeitskräfte, um ihnen angemessenen Zugang zu fließendem Wasser den ganzen Tag über zu gewähren.
- Falls eine Kantine vom Unternehmen bereitgestellt wird, wird diese sauber gehalten, um allgemeine Hygiene und Komfort zu gewährleisten.
- Das Unternehmen bewahrt gefährliche Substanzen in sicheren, abgetrennten und belüfteten Bereichen auf.
- Das Unternehmen hat Verfahren, welche schwangeren Arbeitnehmern gewährleistet, keine Aufgaben erfüllen zu müssen, welche unsicher oder übermäßig anstrengend für sie sind.

## 10 Unterkunft

- Wohneinrichtungen, sofern sie vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften im Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Hygiene, sowie Schutz vor Unfällen mit Feuer, Elektrizität, Maschinen oder strukturellen Unfällen erfüllen.
- Die Wohneinrichtungen müssen eine ausreichende Wohnfläche für jeden Mitarbeiter bereitstellen, sowie persönlichen Stauraum, eine ordnungsgemäße Belüftung, Raumkühlung/Heizsysteme, ausreichende Beleuchtung, Trinkwasser, Kocheinrichtungen, Erste Hilfe, notwendige Feuerschutzausrüstung, Notlicht, Notausgänge, saubere Toiletten mit fließend Wasser und persönliche Betten bereitstellen. Unterkünfte müssen geschlechtsspezifisch getrennt werden. Die Bewohner sollten angemessene Freiheit haben, zu kommen und zu gehen.



## 11 Vereinigungsfreiheit

- Das Unternehmen kennt das Recht der Arbeiter rechtmäßige Gewerkschaften und Verbände nach eigener Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen durchzuführen an und respektiert es.
- Das Unternehmen ermöglicht einen vergleichbaren, unabhängigen Mechanismus, welcher den Arbeitnehmern gestattet, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen durchzuführen, wenn das örtliche Gesetz formale Gewerkschaften verbietet.
- Das Unternehmen setzt keine Mitarbeiter irgendeiner Diskriminierung, Schikanierung, Strafe oder einer anderen Bedrohung aus, um ihr Recht sich zu verbinden zu beschränken und es zu unterbinden. Das Unternehmen zwingt niemanden, weder direkt noch indirekt, sich einer bestimmten Gewerkschaft anzuschließen oder nicht. Der Arbeitnehmer hat die freie und unabhängige Wahl, sich einer bestimmten Gewerkschaft anzuschließen oder nicht.

## 12 Umweltschutz

- Das Unternehmen erfüllt alle anwendbaren Umweltvorschriften, -Gesetze und -Bestimmungen.
- Ohne geeignetes lokales Recht muss das Unternehmen bestrebt sein, alle relevanten internationalen Standards zu erfüllen.
- Das Unternehmen hat ein Umweltmanagement-System (EMS) und einen Katastrophenschutzplan, um mit jedem ökologischen Notfall fertigzuwerden.
- Das Unternehmen sollte alle Abfallmaterialien, Nebenprodukte und gefährliche Schadstoffe in umweltverantwortlicher Weise entsorgen. Das Unternehmen sollte Abfall minimieren und Recycling maximieren, um die Umwelt zu beschützen und zu erhalten.
- Das Unternehmen bewahrt alle gefährlichen Stoffe und Chemikalien in gut belüfteten, sicheren orten auf, und zwar entfernt vom Arbeitsplatz und nur mit passender Kennzeichnung. Das Unternehmen sollte eine Liste aller gefährlichen Substanzen, die in der Anlage/am Arbeitsplatz verwendet werden aushängen, die passende Erste Hilfe zur Informierung der Arbeiter erwähnt.
- Aufgrund der verwendeten Verfahren sollte das Unternehmen gegebenenfalls eine den nationalen oder internationalen Standards entsprechende Kläranlage besitzen.

(This code is authored by Rajesh Chhabara, CEO, CSRWorld © 2002)

