

1. Einleitung

1.1 Zweck

Zweck dieses Verhaltenskodex ist es zu sichern, dass die Lieferanten der Fa. id huset ihre Unternehmen in möglichst weitem Umfang nach den international anerkannten Mindeststandards für Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umwelt betreiben.

Diese Standards werden von der Id huset erfüllt, und wir erwarten das gleiche von unseren Lieferanten, weshalb wir von unseren Lieferanten als Voraussetzung einer Zusammenarbeit die Bestätigung dieses Verhaltenskodex durch Unterzeichnung verlangen.

1.2 Anwendung

Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Lieferanten der id huset. Die Bestimmungen des Verhaltenskodex sind für alle Mitarbeiter unabhängig von Position oder Verhältnis zum Lieferanten geltend und finden auch auf solche Mitarbeiter Anwendung, die eine informelle Verbindung zum Lieferanten haben, durch einen kurzfristigen Vertrag oder auf Teilzeitbasis angestellt sind.

1.3 Einhaltung von Regelungen

Die Lieferanten verpflichten sich neben der Beachtung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex zur Einhaltung nationaler Gesetze sowie anderer anzuwendenden Standards, wie Tarifverträge oder anderer Verhaltenskodexe. Wenn sich die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex von den nationalen Gesetzen oder sonstigen anzuwendenden Standards unterscheiden, hat der betreffende Lieferant sich zu bemühen, die höchstrangigen oder strengsten Regelungen zu beachten.

2. Standards

2.1 Internationale Standards

Ausgangspunkt dieses Verhaltenskodex sind die generellen Grundsätze der 8 Übereinkommen der IAO (Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit) sowie die von den Vereinten Nationen verkündete Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, insbesondere Artikel 23, 24 bzw. 25 dieser Erklärung.

2.2 Zwangsarbeit

Der Lieferant darf weder Zwangsarbeit nutzen noch von Zwangsarbeit profitieren. Dies trifft u.a. auf Sklaverei, Schuldknechtschaft und Menschenhandel zu.

Die Mitarbeiter des Lieferanten sollen jederzeit die Möglichkeit haben, ihre Arbeit zu kündigen. Der Lieferant ist in diesem Fall nicht berechtigt, den Reisepass, den Ausweis oder sonstige persönliche Dokumente des Mitarbeiters zurückzubehalten.

2.3 Kinderarbeit und junge Mitarbeiter

Der Lieferant darf unter keinen Umständen Kinderarbeit nutzen oder von Kinderarbeit profitieren. Das Mindestalter der Angestellten darf nicht niedriger sein als das Alter, mit dem die Angestellten die Möglichkeit gehabt haben, die Pflichtschulbildung zu vollenden. Unabhängig vom Obigen dürfen die Angestellten der Lieferanten jedoch nicht unter 15 Jahren alt sein (14 Jahren in den Fällen, in denen dies in den nationalen Gesetzen gemäß den für Entwicklungsländer nach IAO geltenden Ausnahmebestimmungen vorgesehen ist).

Wird der Lieferant jedoch darauf aufmerksam wird, dass Angestellte im schulpflichtigen Alter sind, hat dies nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu führen. Der Lieferant hat vielmehr dafür Sorge zu tragen, dass die betreffenden Mitarbeiter einen Bildungsverlauf mit finanzieller Unterstützung des Lieferanten antreten.

In Ländern, in denen dies gesetzlich zulässig ist, dürfen Kinder im Alter zwischen 12 und 15 Jahren für die Ausführung leichter Tätigkeit ein paar Stunden pro Tag angestellt werden. Der Schulbesuch des Kindes darf jedoch nicht dadurch beeinträchtigt werden.

Der Lieferant darf keine Mitarbeiter im Alter unter 18 Jahren für Arbeit nutzen, durch die ihre Sicherheit oder Gesundheit gefährdet wird.

2.4 Nichtdiskriminierung

Jede Diskriminierung, direkt oder indirekt, aus Gründen der Rasse, des Geschlechts, der Farbe, der Sexualität, der Sprache, der Religion, der politischen Überzeugung, der nationalen oder sozialen Herkunft ist dem Lieferanten untersagt. Jede Anstellung, Entlohnung, Förderung und Kündigung ist somit unter Anwendung objektiver und relevanter Kriterien vorzunehmen.

2.5 Vereinigungsfreiheit

Der Lieferant darf nicht in das Recht der Mitarbeiter, Vereinigungen zu bilden und beizutreten, eingreifen. Die Mitarbeitervertreter dürfen unter keinen Umständen diskriminiert werden und sind vollem Zugang zu den Mitarbeitern am Arbeitsplatz zu gewähren. Der Lieferant ist verpflichtet, diese Vertreter anzuerkennen und mit diesen über sämtliche für den Arbeitsplatz bedeutsamen Sachverhalte konstruktiv zu verhandeln.

Wenn in der geographischen Region des Lieferanten ein Verbot gegen die Bildung von Gewerkschaften besteht, oder wenn nur vom betreffenden Staat genehmigte Gewerkschaften in der Region tätig sein dürfen, ist der Lieferant verpflichtet, den Mitarbeitern es zu erleichtern, alternative Foren für die freie Diskussion über arbeitsbezogene Themen zu bilden.

2.6 Arbeitsklima

Der Lieferant ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass den Arbeitern eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung geboten werden. Demzufolge sind die Mitarbeiter mit der für die Ausführung ihrer Arbeit auf vertretbarer Weise erforderlichen Sicherheitsausrüstung sowie ausführlichen Anweisungen auszustatten.

Die Infrastrukturen beim Lieferanten müssen sauber und angemessen sein. Ferner müssen den Mitarbeitern Toiletten und reines Trinkwasser zur Verfügung stehen.

Wenn der Lieferant Wohnräume für die Mitarbeiter zur Verfügung stellt, müssen diese den gleichen Anforderungen genügen.

2.7 Beschäftigungsbedingungen

Der Lieferant ist verpflichtet, die Mitarbeiter vor psychischer, physischer und sexueller Gewalt sowie Drohungen am Arbeitsplatz in jeder Hinsicht zu schützen.

Die Mitarbeiter müssen einen Lohn erhalten, der nicht unter dem Minimumsstandard im betreffenden Land liegt und dem aus der Arbeitskraft des betreffenden Mitarbeiters erzielten Nutzen entsprechend ist. Der einzelne Mitarbeiter ist jedoch unabhängig von

den geltenden Bestimmungen so zu entlohnen, dass ihm ausreichende Mittel zur Verfügung stehen, um seine grundlegende Bedürfnisse und die seiner Familie zu befriedigen. Überstunden müssen belohnt werden. Die Auszahlung des Lohnes muss laufend und nach den Gesetzen des betreffenden Landes erfolgen. Lohnabzüge dürfen nur erfolgen, wenn dies durchschaubar ist, und Lohnabzüge dürfen nie als Disziplinarmaßnahme verwendet werden.

Zwischen dem Lieferanten und dessen Mitarbeitern muss ein schriftlicher, verständlicher und bindender Vertrag vorliegen.

Der Lieferant ist verpflichtet, jedes Jahr seinen Mitarbeitern Urlaub und Krankheitsurlaub zu gewähren, und die Mitarbeiter sind zur Mutterschaftsurlaub berechtigt. Frauen, die im Mutterschaftsurlaub sind, dürfen nicht gekündigt oder die Kündigung angedroht werden und sind die Möglichkeit zu gewähren, ihre Stellung zu den gleichen Bedingungen wie früher wieder aufzunehmen.

Der Lieferant hat dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter höchstens 48 Stunden pro Woche arbeiten. Die Übernahme von Überstunden darf nur auf freiwilliger Basis erfolgen und nicht häufig vorkommend sein. Die Zahl der Überstunden darf nie 12 Stunden pro Woche überschreiten. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens einen Ruhetag pro Woche und Pausen im Laufe des Arbeitstages.

3. Umsetzung

3.1 Dokumentation

Der Lieferant muss nachweisen, dass er diesen Verhaltenskodex beachtet. Die Dokumentation der Beachtung des Verhaltenskodex muss der id huset jederzeit auf Verlangen zugänglich gemacht werden. Die Dokumentation kann in folgender Form erfolgen (nicht erschöpfend):

- Name und Alter sämtlicher Mitarbeiter
- Arbeitszeitnachweise
- Lohnlisten (einschl. Dokumentation geleisteter Überstunden)
- Übersicht über Unfälle
- Übersicht über umweltrechtliche und sonstige behördliche Genehmigungen
- Relevante Politiken (z.B. Arbeitsklima und Einstellung von Mitarbeitern)
- Verzeichnisse über Fälle der Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodex sowie Darstellung der in den einzelnen Fällen ergriffenen Maßnahmen.

Der Lieferant muss ferner nachweisen, dass die Mitarbeiter mit diesem Verhaltenskodex sowie den daraus folgenden Rechten der Mitarbeiter bekannt gemacht worden sind.

3.2 Verhältnis zu Zulieferern

Der Lieferant ist für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex durch seine Zulieferer verantwortlich. Im Rahmen dieser Verpflichtung hat der Lieferant:

- Auskunft darüber erteilen, aus welchen Unternehmen die weitere Versorgungskette der Produkte der id huset bestehen.
- Seine Vertragspartner und Lieferanten auf Basis ihrer Fähigkeit, den Verhaltenskodex der id huset einzuhalten, zu wählen.
- Sich Mühe geben, um seine Zulieferer zu untersuchen.

3.3 Überwachung

Die id huset überwacht im weitest möglichen Umfang ihre Lieferanten, um den Ausmaß der Einhaltung dieses Verhaltenskodex durch die einzelnen Lieferanten zu beurteilen. Der Lieferant hat die Durchführung von Kontrollmaßnahmen in seinem Betrieb jederzeit zu akzeptieren, auch wenn diese ohne vorhergehende Ankündigung erfolgen.

Der Lieferant ist bei einer solchen Kontrolle verpflichtet, physischen Zugang zu sämtlichen Betriebs- und Geschäftsräumen und Verzeichnisse zu gewähren.

Auch einem unabhängigen von id huset zur Durchführung dieser Kontrollmaßnahmen bestellten Dritten ist Zugang zu gewähren.

3.4 Anwendung und Verbesserungen

Wenn dieser Verhaltenskodex von einem Lieferanten in konkreten Fällen nicht eingehalten wird, ist der betreffende Lieferant dazu verpflichtet, dem Verstoß gegen den Verhaltenskodex abzuwehren und solche Maßnahmen zu ergreifen, die das Entstehen ähnlicher Probleme in Zukunft verhindern.

Werden während eines Kontrollbesuches konkrete Verstöße gegen den Verhaltenskodex festgestellt, wird die id huset dem Lieferanten eine Frist zur Abhilfe setzen. Wenn der Lieferant nicht imstande ist, den Verstoß selber abzuwehren, ist die id huset bereit, einen konstruktiven Dialog mit dem Lieferanten über die Entwicklung und Realisierung eines Handlungsplans zur Verbesserung der Verhältnisse der Mitarbeiter des Lieferanten einzuleiten. Erklärt sich der Lieferant bereit, einen solchen Handlungsplan bestens zu befolgen, kann die Zusammenarbeit zwischen der id huset und dem Lieferanten fortsetzen.

id huset behält sich das Recht vor, im Falle wiederholter und ernster Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex die Zusammenarbeit, auch in Bezug auf schon erteilte Aufträge, zu beenden.

3.5 Null-Toleranz-Standards

id huset will jedoch, unabhängig von Punkt 3.4, unter keinen Umständen mit Lieferanten zusammenarbeiten, die die Grundrechte des Menschen verletzen. Folgende Methoden sind deswegen unakzeptabel und führen ggf. zur unverzüglichen Beendigung der Zusammenarbeit durch die id huset und Meldung an die zuständige Behörde:

- Zwangsarbeit, einschließlich Sklaverei, gezwungener Arbeit in Strafvollzugsanstalten und Menschenhandel
- Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich Kinderzwangsarbeit, Kinderprostitution oder sonstiger Arbeit, durch die die Sicherheit oder Gesundheit von Kindern gefährdet wird
- Jede schroffe, unmenschliche oder herabwürdigende Behandlung oder Bestrafung von Mitarbeitern
- Arbeit in lebensbedrohender Umgebung, wobei die Mitarbeiter über die Risiken nicht informiert und keine Sicherheitsmaßnahmen getroffen worden sind
- Vorsätzliche Luft- und Wasserverschmutzung oder erhebliche Bodenverschmutzung