

Verhaltenskodex ethische und soziale Standards

Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung gegenüber der Gesellschaft sowie der Umwelt, verbunden mit ethischen und sozialen Kriterien wie den Menschenrechten und dem Umweltmanagement, sind für die Bayernwald KG von größter Bedeutung.

Unzählige freiwillige Initiativen und Standards für Unternehmen existieren, um Mindeststandards für soziales Handeln zu definieren. Bayernwald ist Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) Mitglied und basiert ihre Geschäftstätigkeit grundsätzlich auf den ethischen und sozialen Grundlagen des ETI Base Codes (Ethical Trading Initiative) anbei (oder unter www.ethicaltrade.org), soweit diese nicht lokalen gesetzlichen und tariflichen Vorgaben widersprechen.

Darüber hinaus führen wir unsere Geschäftstätigkeit mit Verantwortung, Integrität, Ehrlichkeit und Trans-

parenz durch und halten die für uns geltenden Gesetze und Bestimmungen ein. Wir lehnen Korruption, Erpressung und Bestechung ab.

Unsere Arbeitsabläufe werden mit größter Sorgfalt durchgeführt, um Umweltbelastungen zu vermeiden und halten sämtliche nationalen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein. Abfälle werden korrekt entsorgt und gehen, wenn möglich, in die Wiederverwertung. Wir versuchen, bestehenden Umweltbelastungen entgegenzuwirken. Wir verfügen über ein Energiemanagementsystem.

Die Respektierung unseres Verhaltenskodex, insbesondere der im ETI Base Code festgelegten Vorgaben, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.



Der ETI Base Code

Dieses Dokument wurde am 1. April 2014 geändert durch Überarbeitungen an Klausel 6, „Die Arbeitszeit ist nicht überhöht“

1. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS WIRD FREI GEWÄHLT

1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.

1.2 Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

2. DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN WERDEN RESPEKTIERT

2.1 Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.

2.2 Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischer Aktivitäten eine offene Haltung ein.

2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

2.4 Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigung und Verhandlungen und behindert diese nicht.

3. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

3.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.

3.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

3.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.

3.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnisse der Arbeiter entsprechen.

3.5 Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

4. ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

4.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.

4.2 Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in der selben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.

4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

4.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

5. MINDESTLÖHNE WERDEN BEZAHLT

5.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, bevor sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

5.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

6. DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

6.1 Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert und den Abschnitten 6.2 bis 6.6 unten überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird. Die Unterabschnitte 6.2 bis 6.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.

6.2 Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.

6.3 Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Überstunden werden immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.

6.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 6.5 abgedeckt.

6.5 Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen:

- dies ist durch das Landesrecht erlaubt;
 - dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert;
 - es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen;
- und
- der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

6.6 Alle Arbeiter genießen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

*Internationale Standards empfehlen die fortschreitende Abnahme der üblichen Arbeitsstunden, wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren, während Arbeitsstunden reduziert werden.

7. DISKRIMINIERUNG WIRD NICHT PRAKTIZIERT

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

8. ES BESTEHT EIN GEREGLTES ARBEITSVERHÄLTNIS

8.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

9. UNMENSCHLICHE ODER BRUTALE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

9.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

Die Bestimmungen dieses Codes legen Mindeststandards und nicht Höchstanforderungen fest und sollten nicht verwendet werden, um Unternehmen an einer Verbesserung dieser Standards zu hindern. Von Unternehmen, die diesen Code anwenden, wird erwartet, dass sie mit den nationalen und anderen anwendbaren Gesetzen konform gehen und dass, wenn die Bestimmungen der Gesetzgebung und der Base Code dieselben Themen ansprechen, die Bestimmungen angewendet werden, welche den größeren Schutz bieten.

Anmerkung: Wir haben alles uns mögliche getan, um sicherzustellen, dass die Übersetzung des ETI Base Code und der Richtlinien zur Implementierung so vollständig und genau wie möglich ist. Dennoch möchten wir Sie bitten zu beachten, dass in beiden Fällen die englischsprachigen Dokumente als offizielle Versionen angesehen werden sollten.