

Unser Verhaltenskodex für direkte Lieferanten

Zweck dieses Dokuments

Wir von Anfibio Packrafting Gear bekennen uns klar zu unserer sozialen Verantwortung, welche sich durch unsere eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren Geschäftsbeziehungen ergeben. Das gleiche Verhalten erwarten wir von all unseren Lieferanten. Mit unserem Verhaltenskodex kommunizieren wir unsere Erwartungen an unsere direkten Lieferanten. Unsere Lieferanten bestätigen durch die Unterschrift eines Vertreters, den Verhaltenskodex gelesen und akzeptiert zu haben. Der Kodex und die darin vereinbarten Inhalte bilden die Basis für weiterführende Prüfungen, wie Selbstbewertungen und Audits.

Unsere Leitlinien im Umgang mit Menschenrechten

Als Grundlage hierfür und im konkreten Umgang mit Menschenrechten orientieren wir uns an neun Leitlinien. Diese haben wir auf Basis des Human Rights Compliance Assessment Tool des dänischen Menschenrechtsinstituts (DIHR) formuliert. Das bewährte Tool des DIHR basiert auf einer Open-Source-Datenbank mit 1.000 Indikatoren zur Bewertung der Einhaltung von Menschenrechten.

1. Förderung internationaler Menschenrechts- und Arbeitsnormstandards in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartner*innen
2. Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds
3. Sicherstellung der Einhaltung der Höchstarbeitszeit, Mindestpausen und Mindestruhezeiten
4. Existenzsichernde Löhne und pünktliche Lohnzahlung
5. Bezahlter Jahresurlaub, bezahlter Urlaub im Krankheitsfall, bezahlter Elternurlaub
6. Eliminierung von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz
7. Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit
8. Verbot von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft
9. Anforderungen an das Mindestalter (Verbot von Kinderarbeit)

Die Leitlinien werden auf den folgenden Seiten einzeln erläutert sowie durch Grundsätze gültiger Menschenrechtsdokumente begründet.

1. Förderung internationaler Menschenrechts- und Arbeitsnormstandards in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Der Lieferant soll Verstöße gegen Menschenrechte und Arbeitsnormen durch ihre Zulieferer und Geschäftspartner zu vermeiden und zu bekämpfen, indem sie bei der Auswahl und Entwicklung von Geschäftsbeziehungen die Menschenrechte und Arbeitsnormen explizit berücksichtigen.

2. Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds

Der Lieferant trägt dafür Sorge, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter*innen schaffen, indem das Risiko von Unfällen, Personenschäden und Gesundheitsbeeinträchtigungen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften minimiert wird.

Das bedeutet im Detail:

- Bereitstellung sicherer und gesunder Arbeitseinrichtungen (Werkzeuge, Maschinen, Gebäude etc.)
- Ergreifen geeigneter Vorsichtsmaßnahmen, um die Mitarbeiter*innen vor arbeitsbedingten Gefahren und zu erwartenden Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen (Die Sicherheitsvorkehrungen hängen von der Branche und dem Land ab, in dem der Betrieb tätig ist, sowie von den Belangen des Unternehmens und den Bedürfnissen gefährdeter Arbeitnehmer, wie z. B. schwangerer Frauen)
- Einweisung/Schulung der Arbeitnehmer für alle Aufgaben, für die sie verantwortlich sind.
- Die Arbeitnehmer*innen sollten keinen schädlichen Verfahren, Chemikalien, Stoffen oder Techniken ausgesetzt werden. Wenn eine Exposition unvermeidlich ist, müssen alle exponierten Arbeitnehmer kostenlos mit der erforderlichen Schutzausrüstung ausgestattet werden. Die Arbeitnehmer*innen sollten vor Prozessen, Stoffen und Techniken geschützt werden, die ungesund, giftig oder schädlich sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Folgendes: schädliche Chemikalien oder biologische Arbeitsstoffe; Lärm; giftige Dämpfe, Emissionen, Rauch, Gase, Gerüche oder andere Formen der Luftverschmutzung; Vibrationen; Strahlung; elektrische Schläge und Ströme; Flammen; Brand- oder Explosivstoffe; Schnee, Eis oder andere rutschige Oberflächen; extreme Temperaturen; herabfallende Gegenstände; Asbest, Kohle und andere Stoffe, die beim Einatmen oder Verschlucken Atemwegserkrankungen verursachen; helles Licht oder Sonne; gefährliche Maschinen (z. z. B. Sägen, Pressen); Blei und Benzol; Zigaretten- oder Zigarrenrauch; fliegende Trümmer, Partikel oder Funken.

Diese Leitlinie bezieht sich auf das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person und das Recht auf Gesundheit. Sie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 25; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Articles 7 (b) and 12 (2b); Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), Article 11 (1f); ILO Hygiene (Commerce and Office) Convention (C120, 1964); ILO Occupational Health and Services Convention (C161, 1985), Article 5 (b); Tripartite Declaration on the Responsibilities of Transnational Corporations (1977), Article 38*

3. Sicherstellung der Einhaltung der Höchstarbeitszeit, Mindestpausen und Mindestruhezeiten

Der Lieferant trägt dafür Sorge, die geltenden internationalen und nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Höchstarbeitszeit, die Mindestpausen und Mindestruhezeiten einzuhalten. Weiterhin trägt er dafür Sorge, dass Überstunden begrenzt, selten, freiwillig und mit einem Prämiensatz vergütet werden.

Das bedeutet im Detail:

- Höchstarbeitszeit: Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) legt eine 48-Stunden-Woche für gewerbliche und industrielle Berufe fest – mit einer täglichen Höchstarbeitszeit von 10 bzw. 8 Stunden, um Zeit für Ruhe und Freizeit zu gewährleisten.
- Überstunden: Für Arbeitsprozesse, die kontinuierlich im Schichtbetrieb durchgeführt werden müssen, ist eine maximale Wochenarbeitszeit von 56 Stunden zulässig. Überstunden sollten freiwillig und selten sein und 12 Stunden pro Woche oder 36 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Für verschiedene Arten von Arbeit (z. B. Schichtarbeit, Offshore-Arbeiten, Langstreckentransporte, Frachtarbeit, Saisonarbeit usw.) können besondere Vorschriften gelten, die nicht festgelegte Arbeitszeiten zulassen. Überstunden müssen durch Freizeit oder einen Zuschlag auf den normalen Lohn ausgeglichen werden. Gemäß den internationalen Mindeststandards sollte der Satz mindestens das 1,25-fache des Grundlohns oder des Stundenlohns betragen.

Diese Leitlinie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 23, 24 and 25; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7 (d); ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention (C30, 1930), Articles 3 and 4; ILO Hours of Work (Industry) Convention (C1, 1919); ILO Weekly Rest (Industry) Convention (C14, 1921), Article 2(1); ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (C106, 1957), Article 6 (1); ILO Forty-Hour Week Convention (C47 1935); SA 8000 Standards, Article 8; Ethical Trading Initiative, Article 6; Fair Labor Association's Workplace Code of Conduct; ILO Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, (C153, 1979).*

4. Existenzsichernde Löhne und pünktliche Lohnzahlung

Der Lieferant verpflichtet sich, Löhne pünktlich zahlen und allen Beschäftigten mindestens einen existenzsichernden Lohn zahlen, der die Grundbedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Angehörigen abdeckt.

Das bedeutet im Detail:

- Zulieferer und Auftragnehmer sollten Löhne pünktlich zahlen
- Zulieferer und Auftragnehmer sollten Löhne zahlen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses verfügbares Einkommen zu erzielen.
 - Minimallöhne können gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt sein, reichen aber in vielen Ländern nicht aus, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer zu decken. Wenn das Unternehmen Akkordlohnstrukturen hat, müssen auch diese den

Anforderungen an einen existenzsichernden Lohn entsprechen. Reicht der nationale Mindestlohn nicht aus, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer zu decken, sollten die Unternehmen einen "existenzsichernden Lohn" berechnen, der dem Einkommen entspricht, das angesichts der lokalen Preise erforderlich ist, um dem Arbeitnehmer und seiner unmittelbaren Familie einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Bei dieser Berechnung müssen nicht nur die Kosten für Wohnung, Nahrung, Wasser, Kleidung und Transport berücksichtigt werden, sondern auch die Kosten für unterhaltsberechtigten Personen, Bildung, verfügbares Einkommen und Sozialleistungen wie Gesundheitsversorgung, Sozialversicherung und Rente.)

Diese Leitlinie bezieht sich auf das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard und das Recht auf Arbeit und gerechte und günstige Arbeitsbedingungen. Sie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 25; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7(a) and 11(1); International Covenant on Civil and Political Rights, Article 23; Convention on the Elimination of All Discrimination Against Women (1979), Article 11; Convention on the Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990), Article 25; ILO Minimum Wage Fixing Convention (C131, 1970), Article 3; ILO Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention (C117, 1962), Article 5; ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Article 34.*

5. Bezahlter Jahresurlaub, bezahlter Urlaub im Krankheitsfall, bezahlter Elternurlaub

Der Lieferant verpflichtet sich, allen Arbeitnehmer*innen im Einklang mit internationalen Mindeststandards und nationalen Gesetzen Zugang zu folgenden Leistungen zu gewähren: bezahlter Jahresurlaub, bezahlter Urlaub im Krankheitsfall, bezahlter Elternurlaub.

Das bedeutet im Detail:

- Lieferanten müssen allen Beschäftigten bezahlten Jahresurlaub und Krankheitsurlaub für den von der zuständigen Behörde des Landes, in dem sie tätig sind, festgelegten Zeitraum gewähren.
- Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation verlangen, dass allen Arbeitnehmer*innen mindestens drei Wochen Urlaub pro Jahr gewährt werden. Darüber hinaus sollte ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen oder mehr gewährt werden, sofern dies gesetzlich vorgesehen ist.

Diese Leitlinie bezieht sich auf das Recht auf Arbeit und gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, das Recht auf Familienleben und das Recht auf Gesundheit. Sie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 16, 23 and 24; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7(d) and 10(2); Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), Article 11(2b and 2c); Convention on the Rights of the Child, Article 5; ILO Holidays with Pay (Revised) Convention (C132, 1970), Article 4(2); ILO Maternity Protection Convention (C183, 2000), Article 4*

6. Eliminierung von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz

Der Lieferant verpflichtet sich sicherstellen, auf jegliche Art von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz zu verzichten, auch in Bezug auf Einstellung, Vergütung, Sozialleistungen, Beförderung oder Kündigung.

Das bedeutet im Detail:

- Diskriminierung kann jede Unterscheidung, jeden Ausschluss oder jede Bevorzugung auf der Grundlage eines unzulässigen persönlichen Unterscheidungsmerkmals umfassen. Zu den Diskriminierungsgründen, die nach den internationalen Menschenrechtsvorschriften anerkannt und verboten sind, gehören Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Rasse, Hautfarbe, Glaube, Kaste, Sprache, geistige oder körperliche Behinderung, Organisationszugehörigkeit, Meinung, Gesundheitszustand (einschließlich HIV- oder AIDS-Status), sexuelle Ausrichtung, Familienstand, Geburt oder staatsbürgerliche, soziale oder politische Merkmale des Mitarbeiters.
- Diskriminierung kann unmittelbar oder mittelbar sein:
 - Eine unmittelbare Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn sich eine Unternehmenspraxis aufgrund eines bestimmten persönlichen Merkmals gezielt gegen eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten richtet und diese Gruppe schlechter behandelt als die anderen.
 - Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn die praktische Anwendung einer Unternehmenspolitik, eines Verfahrens oder einer Praxis sich negativ auf eine Gruppe von Menschen auswirkt - selbst wenn die Politik, das Verfahren oder die Praxis neutral erscheinen. So kann beispielsweise das Fehlen von Umkleieräumen für Frauen Frauen davon abhalten, bestimmte berufliche Funktionen in einem Unternehmen zu übernehmen.
- Belästigung am Arbeitsplatz umfasst viele Arten von Verhaltensweisen, darunter Übergriffe, körperliche und sexuelle Belästigung oder Drohungen sowie Mobbing und Einschüchterung am Arbeitsplatz.
- Um die Arbeitnehmer vor solchen Handlungen zu schützen, sollte der Lieferant Präventionsmaßnahmen ergreifen, eine offene Kommunikation erleichtern, Schulungen anbieten und den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, Belästigungsvorfälle bei einem Beschwerdemechanismus zu melden, der die Meldungen umfassend untersucht und entsprechend reagiert.

Diese Leitlinie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 1, 2, and 23; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7(a); Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), Article 11(1); ILO Equal Remuneration Convention (C100, 1951), Articles 1 and 2; ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention (C111, 1958) Article 1; ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Articles 21, 22 and 41; ILO Right to Organise and Collective Bargaining (C98, 1949), Article 1; Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 5; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 7; Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (1984), Articles 2 (1), 4 and 10; Convention on the Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990), Article 10.*

7. Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit

Der Lieferant soll sicherstellen, die Rechte seiner Mitarbeiter*innen auf Vereinigungsfreiheit, die Gründung von Gewerkschaften und/oder Betriebsräten und Tarifverhandlungen in Übereinstimmung mit den geltenden internationalen und nationalen Gesetzen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung respektieren.

Das bedeutet im Detail:

- Die Arbeitnehmer*innen müssen die Möglichkeit haben, Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen und/oder ihnen beizutreten.
- Der Lieferant muss es diesen Organisationen und ihren Vertretern ermöglichen, unabhängig und ungehindert zu arbeiten, und ihnen einen angemessenen Zugang zu den Informationen, Ressourcen und Einrichtungen gewähren, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.
- Der Lieferant muss auch das Recht der Arbeitnehmer*innen auf Tarifverhandlungen respektieren. Unter keinen Umständen darf das Unternehmen Mitarbeiter*innen entlassen oder diskriminieren, weil sie ihre Gewerkschaftsrechte wahrgenommen haben.

Diese Leitlinie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 20 and 23(4); International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 22; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 8; ILO Collective Bargaining Convention (C154, 1981), Article 5 (2); Article 8; ILO Workers Representatives Convention (C135, 1973), Articles 1 and 2; Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), Articles 48, 49, 50, 51 and 52.*

8. Verbot von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft

Der Lieferant verpflichtet sich sicherzustellen, sich nicht an irgendeiner Form von Zwangs- oder Schuldknechtschaft zu beteiligen oder davon profitieren, auch nicht durch Praktiken wie Anwerbegebühren, Geldhinterlegung, Einbehaltung persönlicher Dokumente, Gefangenschaft, Zwang oder Menschenhandel.

Das bedeutet im Detail:

- Wenn die Gefahr von Zwangs- oder Schuldknechtschaft besteht, sollte der Lieferant sicherstellen, dass er solche Praktiken nicht anwendet oder zu ihrer Anwendung beiträgt.
- Zwangs- oder Schuldknechtschaft ist Arbeit, die unfreiwillig unter Androhung von Strafe verrichtet wird.
- Bestimmte Beschäftigungspraktiken können zu einer Situation der Zwangsarbeit führen. Dazu gehören zum Beispiel erzwungene Überstunden, Menschenhandel, mangelnde Freizügigkeit, Schuldknechtschaft oder das Zurückhalten persönlicher Dokumente.
- Der Lieferant sollte sicherstellen, dass solche Praktiken verhindert werden und dass faire und transparente Arbeitsverträge für alle Mitarbeiter*innen ausgestellt werden.
- Bei der Inanspruchnahme von Personalvermittlungsagenturen sollte der Lieferant sicherstellen, dass diese Agenturen nicht in Schuldknechtschaft tätig sind.

- Besondere Sorgfalt sollte auch bei der Beschäftigung von Wanderarbeitern walten.

Diese Leitlinie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Article 4; International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Article 8; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7 (b); Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Worker and Members of Their Families (1990), Article 11 (2); ILO Forced Labour and Servitude Convention (C29, 1930), Articles 2.2.C, 12 and 13; ILO Abolition of Forced Labour Convention (C105, 1957); ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), Article 2(b), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), Article 6].*

9. Anforderungen an das Mindestalter (Verbot von Kinderarbeit)

Unsere Lieferanten verpflichten sich, sich an die geltenden internationalen und nationalen Gesetze bezüglich des Mindestalters für Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen halten.

Das bedeutet im Einzelnen:

- Kinder haben das Grundrecht auf Bildung und dürfen vor Abschluss der Schulpflicht nicht für eine Vollzeitbeschäftigung eingestellt werden. Das Alter für den Abschluss der Schulausbildung und das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung werden von der nationalen Regierung des jeweiligen Landes festgelegt.
- Nach den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sollte das Mindestalter für den Eintritt in eine Vollzeitbeschäftigung nicht unter 15 Jahren liegen, bzw. unter 14 Jahren, wenn für das Land eine Ausnahme gilt.
- Je nach Land, in dem das Unternehmen tätig ist, können Kinder im Alter von 13 Jahren bzw. 12 Jahren, wenn für das Land eine Ausnahmeregelung gilt, leichte Arbeiten im Sinne des IAO-Übereinkommens über das Mindestalter verrichten, d. h. Arbeiten, die nur wenige Stunden pro Tag dauern, die Gesundheit oder Entwicklung des Kindes nicht beeinträchtigen und die den Pflichtschulbesuch des Kindes nicht behindern.
- Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren sollten nicht mit gefährlichen Arbeiten beschäftigt werden.
- Der Lieferant soll über glaubwürdige Verfahren verfügen, um das Alter der jungen Arbeitnehmer*innen zu überprüfen.
- Arbeitende Kinder im schulpflichtigen Alter sollten eine Ausbildung erhalten und ihre Familien sollten für den Einkommensverlust entschädigt werden.
- Bei der Festlegung von Mindestaltersgrenzen für das Land, in dem das Unternehmen tätig ist, sollten die Unternehmen prüfen, ob die nationalen Rechtsvorschriften mit dem IAO-Übereinkommen 138 übereinstimmen und ob es für das Land Ausnahmen gibt.

Diese Leitlinie stützt sich auf folgende Grundsätze: *Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 24 and 26; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), Article 7; Convention on the Rights of the Child (1989), Article 32 (2); ILO Minimum Age Convention (C138, 1973), Article 3].*