



# **BSCI- Verhaltenskodex**

**November 2006**

BSCI 2-11/06

Kein Teil dieser Veröffentlichung darf ohne die Genehmigung der FTA in irgendeiner Weise und Form, elektronisch, mechanisch, als Fotokopie oder Aufnahme reproduziert, übersetzt, in ein Datenabfragesystem gespeichert oder übertragen, verliehen, weiterverkauft oder auf andere Weise in Umlauf gebracht werden.

Copyright © 2006 by FTA – Foreign Trade Association, Brussels

## BSCI Verhaltenskodex

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 Kollektivverhandlungen 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 Beförderung, 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 48 Stunden nicht regelmässig überschritten werden. Pro Woche 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, sauberen 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, unsicheren oder gesundheits-schädigenden Situationen ausgesetzt werden.

- In Übereinstimmung mit der 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 Disziplinar-massnahmen

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

Anhänge zu diesem Verhaltenskodex:

- Erklärung des Lieferunternehmens
- Umsetzungsbedingungen
- Folgen der Nichteinhaltung

Brüssel, im November 2006

## Erklärung

### Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des BSCI-Verhaltenskodexes

Die Unterzeichner erklären hiermit,

- dass wir den BSCI-Verhaltenskodex mit Stand vom November 2006, das Dokument BSCI System: Regeln und Funktionsweise und das Management-Handbuch erhalten haben und hinreichend davon Kenntnis genommen haben,
- dass wir alle relevanten Gesetze und Vorschriften des Landes bzw. der Länder kennen, in denen unser Unternehmen tätig ist,
- dass wir Charles Vögele informieren, wenn es zur Kollision des BSCI- Verhaltenskodexes mit den geltenden Gesetzen oder Vorschriften des Landes bzw. der Länder kommt, in denen wir tätig sind.
- dass wir den BSCI-Verhaltenskodex auf der Grundlage einer entwicklungsorientierten Unternehmenspolitik in seiner Gesamtheit und ohne Veränderung oder Aufhebung einzelner Bestimmungen beachten und einhalten,
- dass wir alle unsere Unterlieferanten über die Inhalte und Anforderungen des BSCI-Verhaltenskodexes informieren und sicherstellen, dass auch sie die darin enthaltenen Bestimmungen einhalten,
- dass Charles Vögele sowie jede Organisation, die in seinem/ihrem Namen tätig ist, jederzeit angekündigte oder unangekündigte Überprüfungen in unseren Betriebsstätten sowie den Betriebsstätten unserer Unterlieferanten durchführen kann.

Des weiteren:

- sind wir damit einverstanden, auf Ersuchen von Charles Vögele eine Selbsteinschätzung unserer Sozialstandards und derer unserer Unterlieferanten durchzuführen und die Einzelheiten dieser Einschätzung Charles Vögele zur Beurteilung mitzuteilen. Dies erfolgt durch Ausfüllen des Fragebogens der BSCI zur Selbsteinschätzung.
- Wir benachrichtigen Charles Vögele über die Standorte sämtlicher Betriebsstätten, in denen Waren/Dienstleistungen für Charles Vögele hergestellt/erbracht werden. Wir versichern, dass die Produktion von Waren / Erbringung von Dienstleistungen für Charles Vögele ausschliesslich in den von uns angegebenen Betriebsstätten erfolgt. Wir nehmen zur Kenntnis, dass die Nichtbereitstellung von Informationen an Charles Vögele über den Standort, an dem Arbeiten für seine/ihre Produkte und/oder Dienstleistungen ausgeführt werden, einen hinreichenden Grund für die sofortige und bedingungslose Kündigung sämtlicher Geschäfts- und Vertragsbeziehungen darstellt.
- Das BSCI-Management-Handbuch wird ausschliesslich zu Geschäfts- und Überwachungszwecken der BSCI und des/der Charles Vögele verwendet. Dritten, die nichts mit den Einhaltung- und Überwachungsprozessen der BSCI zu tun haben, wird kein Einblick in dieses Handbuch gewährt.

Datum ..... Name des Unternehmens .....

Unterschrift ..... Unternehmensstempel/Siegel

Name ..... Adresse .....

Kundenkennzahl des Unternehmens/Codenummer .....

Dieses Dokument ist von einem ordnungsgemäss bevollmächtigten Vertreter des Unternehmens zu unterzeichnen und an Charles Vögele zurückzusenden.

## Umsetzungsbedingungen

### **Alle Lieferanten sind verpflichtet, die erforderlichen Massnahmen zur Umsetzung und Überwachung des BSCI-Verhaltenskodexes zu ergreifen:**

#### Pflichten der Geschäftsleitung:

- Information der Geschäftsleitung und der Lieferanten über die Inhalte des BSCI-Verhaltenskodexes.
- Festlegung der Zuständigkeiten innerhalb des Unternehmens hinsichtlich sämtlicher den BSCI-Verhaltenskodex betreffender Fragen.
- Ernennung eines Mitglieds oder mehrerer Mitglieder der Geschäftsleitung als Verantwortliche(n) für die Umsetzung des BSCI-Verhaltenskodexes.
- Überwachung der Einhaltung des BSCI-Verhaltenskodexes durch das Unternehmen und Umsetzung notwendiger Änderungsmaßnahmen in seinen Betrieben.

#### Aufklärung der Beschäftigten:

- Abgabe einer Erklärung zur Unterstützung der Grundsätze des BSCI-Verhaltenskodexes gegenüber den Beschäftigten. Aufklärung der Beschäftigten sowie der Beschäftigten der Unterlieferanten über die Inhalte des BSCI-Verhaltenskodexes und Erteilung entsprechender Anweisungen. Das Unternehmen hat den BSCI-Verhaltenskodex in seiner Gesamtheit in die entsprechende(n) Landessprache(n) zu übersetzen und ihn an einer gut sichtbaren Stelle in seinem Werk und anderen Standorten auszuhängen. Die Beschäftigten sind auch mündlich in einer Sprache, die sie verstehen, über den Verhaltenskodex zu unterrichten.
- Regelmässiges Training aller Beschäftigten zu Sicherheit am Arbeitsplatz und den Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Mensch und Umwelt.

#### Dokumentation:

- Aufzeichnung der Namen, des Alters, der Arbeitsstunden und der Löhne aller Beschäftigten und auf Anfrage Bereitstellung dieser Dokumente zu Händen der BSCI-Auditoren.
- Dokumentation der Standorte von gefährlichen Stoffen und anderer potentieller Gefahren.
- Überwachung und Pflege von Sicherheitsausrüstungen und -materialien.
- Ständige Aktualisierung der Aufzeichnungen zu relevanten gesetzlichen Anforderungen und Vorschriften.

#### Beschwerden und Korrekturmaßnahmen:

- Ernennung eines Beschäftigten zum Verantwortlichen für Beschwerden im Zusammenhang mit BSCI-relevanten Themen.
- Dokumentation und Untersuchung von Beschwerden von Beschäftigten oder Dritter in Bezug auf BSCI-Fragen sowie Berichterstattung über deren Inhalt und die sich aus ihnen ergebenden erforderlichen Korrekturmaßnahmen.
- Bereitstellung von Mitteln zur Durchführung der erforderlichen Korrekturmaßnahmen.
- Verzicht auf Entlassungen oder andere disziplinarische Massnahmen gegenüber Beschäftigten, die Informationen hinsichtlich der Einhaltung des BSCI-Verhaltenskodex weitergeben.

#### Lieferanten und Subunternehmer:

- Die Einführung von Sozialstandards und die Einhaltung des BSCI-Verhaltenskodexes muss als Bedingung für sämtliche Verträge, die mit Subunternehmern abgeschlossen werden, gelten.
- Lieferunternehmen sind regelmässig aufzufordern, über Fortschritte bei der Umsetzung des BSCI-Verhaltenskodexes Bericht zu erstatten.

#### Überwachung:

- Bereitstellung relevanter Informationen über die Aktivitäten und alle Produktionsstätten des Unternehmens an die BSCI-Mitglieder.
- Zulassung von angekündigten oder unangekündigten Überprüfungen ihrer Betriebsstätten und Aktivitäten sowie der ihrer Unterlieferanten durch Organisationen, die im Auftrag von BSCI-Mitgliedern handeln, zu jedem Zeitpunkt.

## **Folgen der Nichteinhaltung**

Wenn ein Lieferunternehmen die Bestimmungen des BSCI-Verhaltenskodexes nicht einhält und innerhalb eines angemessenen Zeitraums keine Lösung vereinbart und umgesetzt werden kann, hat das BSCI-Mitglied das Recht, die laufende Produktion einstellen zu lassen, entsprechende Verträge zu kündigen, zukünftige Bestellungen zu stornieren und/oder die Geschäftsbeziehungen zu dem gegen den Verhaltenskodex verstossenden Lieferunternehmen abubrechen. Wenn bei einer Überprüfung festgestellt wird, dass der BSCI-Verhaltenskodex nicht vollständig eingehalten wird, hat das Lieferunternehmen unverzüglich die vorgeschriebenen Korrekturmaßnahmen zu treffen. Der für die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen vorgesehene Zeitraum wird mit den Auditoren vereinbart, darf jedoch 12 Monate nicht überschreiten. Wenn ein Lieferunternehmen, zu dem die Beziehungen aufgrund der Nichteinhaltung des BSCI-Verhaltenskodexes in der Vergangenheit abgebrochen wurden, später nachweist, dass es nun in der Lage ist, den Anforderungen voll zu entsprechen, steht einer Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen grundsätzlich nichts entgegen.