

Baunit GmbH

Social Code of Conduct

Als Standardvoraussetzung für die Geschäftstätigkeit mit der Baunit GmbH und deren nach den §§ 15 ff AktG verbunden Unternehmen (folgend: Baunit) verlangen wir von unseren Geschäftspartnern (Lieferanten, deren Produzenten und Subunternehmern) die Einhaltung und den Schutz mindestens dieser Grundrechte für Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie direkt bei unseren Geschäftspartnern beschäftigt sind und unabhängig von der vertraglichen Grundlage dieser Beschäftigung.

1. Keine Zwangsarbeit

Die Beschäftigung ist frei gewählt. Geschäftspartner dürfen keine Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Sklavenarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte ausüben. Die Mitarbeiter dürfen keinen Regelungen unterworfen werden, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit einschränken. Baunit verbietet insbesondere, dass ihre Waren mit Hilfe von Gefängnisarbeit hergestellt werden. Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

2. Keine Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht liegen, auf jeden Fall aber nicht unter 15 Jahren (oder 14 Jahren, wenn das nationale Recht dies gemäß dem IAO-Übereinkommen 138 zulässt). Die nationalen Vorschriften zum Schutz junger Arbeitnehmer müssen eingehalten werden. Es gelten die IAO-Übereinkommen 79, 138, 142, 182 und die IAO-Empfehlung 146.

Verboten ist insbesondere der Einsatz der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren. Dies umfasst gemäß Artikel 3 des „Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291)“ v.a.:

- alle Formen der Sklaverei oder alle Sklaverei ähnlichen Praktiken,
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu Prostitution oder Pornographie,
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu Drogengewinnung oder -handel,
- gesundheits-, sicherheits- oder sittlichkeitsschädliche Arbeiten.

3. Keine Diskriminierung

Es ist zu gewährleisten, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden und Zugang zu gleichen Chancen haben. Es wird keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Rasse, Kaste, sozialer Herkunft, Behinderung, Gesundheitsstatus, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Zugehörigkeit oder Meinung, sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Merkmale geduldet. Es gelten die IAO-Übereinkommen 100, 111 und 159.

4. Disziplinarmaßnahmen

Die Mitarbeiter sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Jede Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Belästigung und Missbrauch sowie jede andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen im Einklang mit den nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten stehen. Mitarbeiter, die sich auf der Grundlage des Kodex und/oder der geltenden nationalen/internationalen Gesetze beschweren, dürfen keinerlei disziplinarischen Maßnahmen oder Repressalien ausgesetzt werden.

Ebenfalls ist die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts verboten, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
- Leib oder Leben verletzt werden oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden

5. Arbeitsverträge

Die Geschäftspartner stellen ihren Mitarbeitern schriftliche Arbeitsverträge zur Verfügung. Die Arbeitsverträge müssen mindestens Folgendes enthalten: Name des Arbeitnehmers, Geburtsdatum und -ort, Wohnanschrift, Funktion, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Vergütung und Entschädigung, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsansprüche, Einzelheiten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber), Unterschrift des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers und Datum der Unterzeichnung. Im Falle von Auftragsarbeiten muss der Geschäftspartner sicherstellen, dass die vorgenannten Anforderungen vom Auftragnehmer eingehalten werden.

6. Angemessene Entlohnung

Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne müssen mindestens den nach anwendbarem Recht gesetzlichen oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher der beiden Werte höher ist. Die Geschäftspartner sind bestrebt, Löhne zu zahlen, die die Lebenshaltungskosten decken und einen gewissen Spielraum für den Fall lassen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne dies nicht erreichen. Die Arbeitnehmer erhalten mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen. Alle Überstunden werden mit einem Zuschlag gemäß den gesetzlichen oder branchenüblichen Standards vergütet, je nachdem, welcher Satz höher ist. Lohnabzüge zu disziplinarischen Zwecken sind nicht zulässig. Die Arbeitnehmer erhalten vollständige Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns, einschließlich der Abzüge und Leistungen, in einer für sie verständlichen Form. Es gelten die IAO-Übereinkommen 26 und 131.

7. Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen und den Industriestandards entsprechen, je nachdem, welche der beiden Normen strenger ist. In jedem Fall darf von den Arbeitnehmern nicht verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Überstunden sind freiwillig, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und dürfen nicht regelmäßig verlangt werden. Die Arbeitnehmer haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen Anspruch auf mindestens einen freien Tag. Es gelten die IAO-Übereinkommen 1 und 14.

8. Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit

Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigen. Es ist eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu schaffen. Ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel sind zu beseitigen. Es sind geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden. Darüber hinaus sind Praktiken der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu fördern, die Unfälle und Verletzungen bei der Arbeit oder durch den Betrieb von Einrichtungen des Arbeitgebers verhindern. Diese Gesundheits- und Sicherheitspraktiken und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Es sind geeignete Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen zu implementieren.

9. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmer, Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, wird anerkannt. In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, sind parallele Mittel für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen zuzulassen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen und müssen freien Zugang zu den Arbeitsplätzen erhalten, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte auf rechtmäßige und friedliche Weise ausüben können. Es gelten die IAO-Übereinkommen 87, 98 und 135 sowie die IAO-Empfehlung 143.

10. Management-Praktiken

Die in diesem Kodex definierten Sozialstandards müssen von der Geschäftsleitung eines jeden Geschäftspartners anerkannt und in die Unternehmenspolitik aufgenommen werden. Die Mitarbeiter sind über den Inhalt des Kodex und der geltenden nationalen/internationalen Gesetze in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren. Die Verpflichtungen aus diesem Kodex und/oder aus nationalen/internationalen Gesetzen dürfen nicht durch reine Arbeitsverträge, falsche Lehrlingsausbildungsprogramme oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

Um alle Anforderungen zu erfüllen, die in diesem Kodex und in nationalen/internationalen Gesetzen festgelegt sind, müssen Arbeitgeber zumindest ein Minimum an Managementfunktionen einrichten.

Es ist verantwortliches Personal für Themen wie Personalwesen/Beschäftigung, rechtliche Anforderungen, Arbeitsschutz, Produktionsplanung und andere wichtige Themen auf Produktionsebene zu benennen. Die Geschäftspartner müssen geeignete Aufzeichnungen führen, um die Einhaltung dieses Kodex und der nationalen/internationalen Gesetze nachzuweisen.

11. Umweltschäden

Handlungen, die Umweltschäden durch das Herbeiführen einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, bewirken sind zu unterlassen. Dies gilt insbesondere für solche Handlungen, die:

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen,
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren,
- einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschweren oder zerstören oder
- die Gesundheit einer Person schädigen.

12. Enteignung

Die Durchführung oder Duldung von Handlungen, die zur widerrechtlichen Zwangsäumung oder zum widerrechtlichen Entzug von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern oder deren Nutzung führen, und damit die Lebensgrundlage einer Person zerstören, sind zu unterbinden.