

### **1. Beschäftigungsverhältnis ist frei gewählt**

- 1.1 Es gibt keine Zwangsarbeit, Fronarbeit oder unfreiwillige Gefangenearbeit.
- 1.2 Die Arbeiter sind nicht verpflichtet, bei ihren Arbeitgebern „Kautionen“ oder Ausweispapiere zu hinterlegen und dürfen ihre Arbeitgeber unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist verlassen.

### **2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert**

- 2.1 Die Arbeiter haben ohne Unterschied das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen.
- 2.2 Der Arbeitgeber steht den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischen Aktivitäten offen gegenüber.
- 2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und können ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz ungehindert ausüben.
- 2.4 Falls das Recht auf Vereinigung und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird der Arbeitgeber die Entwicklung vergleichbarer Möglichkeiten zur unabhängigen und freien Vereinigung und zur Führung von Tarifverhandlungen erleichtern und nicht behindern.

### **3. Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch**

- 3.1 Für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung der maßgeblichen Kenntnisse der Branche und spezifischer Gefahren ist Sorge zu tragen. Es sind angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschäden aus, im Zusammenhang mit oder bei Verrichtung der Arbeit umzusetzen, indem, sofern praktisch durchführbar, die in der Arbeitsumgebung vorhandenen Gefahrenquellen auf ein Mindestmaß reduziert werden.
- 3.2 Die Arbeiter sollen regelmäßig dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitsschulungen erhalten. Diese Schulungen sind für neu eingestellte oder neu zugewiesene Arbeiter zu wiederholen.
- 3.3 Der Zugang zu sauberen Toiletten und Trinkwasser und, falls zutreffend, zu sanitären Einrichtungen zur Lebensmittelaufbewahrung ist zu gewährleisten.
- 3.4 Eine eventuell zur Verfügung gestellte Unterbringung muss sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Arbeiter gerecht werden.
- 3.5 Das Unternehmen, das sich zur Einhaltung des Kodexes verpflichtet, überträgt die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit an einen führenden Vertreter der Geschäftsleitung.

### **4. Kinderarbeit wird nicht eingesetzt**

- 4.1 Es soll keine Neueinstellung von Kindern geben.
- 4.2 Unternehmen entwickeln Richtlinien und Programme, die Kindern, die Kinderarbeit leisten, den Übergang in eine hochwertige Schulbildung oder die Beibehaltung der Schulbildung ermöglichen, bis diese Kinder dem Kindesalter entwachsen sind, nehmen an solchen Richtlinien oder Programmen teil oder tragen zu diesen bei; die Begriffe „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anlagen festgelegt.
- 4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren sollen nicht nachts oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden.
- 4.4 Diese Richtlinien und Verfahren entsprechen den Bestimmungen der maßgeblichen ILO-Standards.

## **5. Zahlung existenzsichernder Löhne**

5.1 Löhne und Lohnzusatzleistungen, die für eine Standardarbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens den nationalen gesetzlichen Normen oder den branchenüblichen Schwellenstandards, je nachdem, welcher Satz höher ist. Der Lohn sollte auf jedem Fall ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken und darüber hinaus ein gewisses frei verfügbares Einkommen beinhalten.

5.2 Alle Arbeiter sind vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich und in verständlicher Form über ihre Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Entlohnung zu informieren und erhalten bei jeder Lohnzahlung eine Lohnaufstellung für den entsprechenden Entlohnungszeitraum.

5.3 Lohnabzüge als disziplinarische Maßnahmen sind nicht zulässig. In gleicher Weise sind Lohnabzüge, die im nationalen Recht nicht geregelt sind, nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des betroffenen Arbeiters zulässig. Alle disziplinarischen Maßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren.

## **6. Keine erhöhte Arbeitszeit**

6.1 Die Arbeitszeit entspricht den Regelungen des nationalen Rechtes und den branchenüblichen Standards, je nachdem, welche Vorschriften einen höheren Schutz bieten.

6.2 Vom Arbeiter ist regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden Arbeit pro Woche zu verlangen und er hat durchschnittlich alle 7 Tage mindestens einen arbeitsfreien Tag. Überstunden können freiwillig erbracht werden, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und müssen immer zum Höchstsatz vergütet werden.

## **7. Keine Diskriminierung**

7.1 Bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Verrentung gibt es keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Zugehörigkeit zu einer politischen Gruppierung.

## **8. Geregelttes Arbeitsverhältnis**

8.1 Soweit möglich ist die Arbeitsleistung auf die Grundlage eines geregelten Beschäftigungsverhältnisses zu stellen, dem nationales Recht und nationale Gepflogenheiten zugrunde liegen.

8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und aus den Bestimmungen zu geregelten Arbeitsverhältnissen hervorgehen, sind nicht durch Nur-Arbeitskraft-Subunternehmertum, Subunternehmertum, Heimarbeitsverträge oder Ausbildungspläne zu umgehen, die nicht auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder die Begründung von geregelten Arbeitsverhältnissen abzielen. Solche Verpflichtungen dürfen auch nicht durch den übermäßigen Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

## **9. Harte oder unmenschliche Behandlung ist nicht zulässig**

9.1 Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Androhung von körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung sowie Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind nicht zulässig.