



Verhaltenskodex der FC St. Pauli Merchandising GmbH & Co. KG

für Geschäftspartner*innen zur Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards

Dieser Verhaltenskodex wurde in Anlehnung an den SA 8000:2001 (Standard für soziale Verantwortung von Social Accountability International), die allgemeinen Menschenrechte und basierend auf den Übereinkommen 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 131, 135, 138, 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (**ILO**) erstellt, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und soziale Mindeststandards für alle Beschäftigten, die weltweit von der FC St. Pauli Merchandising GmbH & Co. KG (fortan: FC St. Pauli Merchandising) hergestellte und vertriebene Produkte erzeugen, zu gewährleisten.

Die FC St. Pauli Merchandising verlangt von ihren Auftragnehmer*innen und Lieferant*innen, wie auch von deren Subunternehmer*innen, dass diese Arbeitsbedingungen zugesichert und diese Normen geachtet werden, wenn Produkte oder Produktteile für die FC St. Pauli Merchandising hergestellt werden.

Die am Produktionsort herrschende lokale Gesetzgebung wird von FC St. Pauli Merchandising und muss auch von allen Subunternehmer*innen anerkannt und eingehalten werden. Sollten nationale anwendbare Gesetze bestehen, die die gleichen Fragen regeln wie der Kodex, so ist die strengste Bestimmung anzuwenden.

1. Freiwillige Beschäftigung

Die FC St. Pauli Merchandising akzeptiert keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit oder Schuldknechtschaft.

Als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. (**ILO-Übereinkommen 29 und 105**)

Die Arbeitnehmer*innen dürfen darüber hinaus nicht gezwungen werden, eine „Kautions- oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

2. Keine Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die aufgrund Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Kaste, Nationalität, politischer Einstellung, Mitgliedschaft in Parteien oder Arbeitnehmerorganisationen, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Behinderung, Familienstand oder sonstiger persönlicher Merkmale vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Dies betrifft die Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und jeden anderen Aspekt von Beschäftigungsverhältnissen.



Die FC St. Pauli Merchandising erwartet, dass Sorge getragen wird für Gleichbehandlung und Chancengleichheit. (**ILO-Übereinkommen 100 und 111**)

3. Keine Kinderarbeit

Unter keinen Umständen darf auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. In Übereinstimmung mit dem **ILO-Abkommen 138** werden nur Arbeitnehmer*innen eingestellt, die das Pflichtschulalter überschritten haben und mindestens 15 Jahre alt sind.

Es darf keine Formen der Sklaverei oder Sklaverei ähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft und Zwangsarbeit geben.

Das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, darf keinesfalls unter 18 Jahren liegen. (**ILO-Übereinkommen 182**)

Gegebenenfalls zu entlassene Kinderarbeiter*innen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten. Der Arbeitgeber hat Sorge dafür zu tragen, dass sich der Lebensstandards dieser Kinderarbeiter*innen nicht verschlechtert und hat für eventuell anfallende Kosten aufzukommen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet Aufzeichnungen oder Unterlagen zu führen und zur Verfügung zu stellen, die Namen und Alter oder Geburtsdatum der von ihm beschäftigten/für ihn arbeitenden Personen unter 18 Jahren enthalten.

Ableistungen von Überstunden oder Mehrarbeit durch Arbeiter*innen unter 18 Jahren sind nicht erlaubt.

4. Zahlung eines existenzsichernden Einkommens

Der Lohn hat mindestens gesetzliche oder branchenübliche Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen, je nachdem welche Regelung höher liegt. Er muss ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer*innen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten. (**ILO-Übereinkommen 26 und 131**)

Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass der*die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält.

Alle Arbeitnehmer*innen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

Der Lohn ist fristgerecht, in regelmässigen Abständen und in Form des gesetzlichen Zahlungsmittels direkt an die Arbeitnehmer*innen zu entrichten.

Männer und Frauen sind im Hinblick auf die Vergütung gleichwertiger Arbeiten gleich zu behandeln.



5. Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller Arbeitnehmer*innen Gewerkschaften oder vergleichbare Organisationen mit entsprechender Satzung zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt. **(ILO-Übereinkommen 87 und 98)**

Die Arbeitnehmer*innenvertreter*innen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können. **(ILO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143)**

Der Arbeitgeber soll eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen für alle Arbeitnehmer*innen parallele Wege für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen fördern.

6. Angemessene Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den Arbeitnehmer*innen darf nicht verlangt werden, dass sie regelmässig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und innerhalb eines Zeitraumes von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmässig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden. **(ILO-Übereinkommen 1 und 14)**

Urlaub und Krankheitstage müssen von den Arbeitnehmer*innen beansprucht werden können, ohne Repressionsmaßnahmen fürchten zu müssen. **(ILO-Übereinkommen 14 und Empfehlung 116)**

7. Arbeitsumfeld und -sicherheit

Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung muss gewährleistet sein und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die seinem Verfügungsrecht unterliegenden Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen und Verfahren ggf. durch ausreichende Sicherheitsmaßnahmen keine Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen darstellen.

Die Arbeitnehmer*innen sind über etwaige Berufsrisiken und die zur Verfügung stehenden Mittel zur Prävention aufzuklären.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet zweckdienliche und notwendige Schutzausrüstung (Kleidung, Handschuhe, Brillen, Gehörschutz) zur Verfügung zu stellen, zu pflegen und ihre



Handhabung zu erklären. Maschinen sind so weit wie möglich durch Schutzeinrichtungen zu erweitern, die Arbeitnehmer*innen sind in ihrer Funktion zu unterweisen.

Es sind Maßnahmen zur Vermeidung von Luftverschmutzung, Lärm und Erschütterungen zu treffen, wie auch die Arbeitsplätze ausreichend beleuchtet und belüftet sein sollen.

Alle Arbeitsbereiche müssen über eine ausreichende Anzahl von Notausgängen verfügen, die klar gekennzeichnet, gut erreichbar und zu jeder Zeit und unter allen Umständen einfach zu öffnen sind. Fluchtwege müssen markiert und frei sein.

In ausreichender Zahl müssen Feuermelder und Feuerlöscher gut sichtbar und erreichbar installiert werden, in deren Handhabung die Arbeitnehmer*innen unterwiesen und deren Funktion regelmässig überprüft werden muss.

Für medizinische Notfälle sollte in jedem Raum mindestens ein Erste-Hilfe-Kasten gut erreichbar platziert und mindestens ein*e Angestellte*r in seiner Handhabung und in der Anwendung von ersten Hilfemaßnahmen unterwiesen worden sein.

Jede*r Arbeitnehmer*in muss zu jeder Zeit Zugang zu sauberem Trinkwasser haben.

Die sanitären Anlagen haben in ihrer Anzahl der Zahl der Beschäftigten Rechnung zu tragen, müssen sauber und schnell erreichbar sein, und sollten auch während der Arbeitszeit aufgesucht werden können.

Keine dieser Sicherheits- und Hygienemaßnahmen darf den Arbeitnehmer*innen in Rechnung gestellt werden.

Ein*e Arbeitnehmer*in, der sich von einer Arbeitssituation entfernt hat, von der er*sie mit hinreichendem Grund annahm, dass sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für Leben oder Gesundheit darstellte, darf keinerlei Repressionen oder Strafmaßnahmen zu befürchten haben.

Körperliche Misshandlungen, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen und jegliche psychische oder körperliche Zwangsmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen und Beschimpfungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Umweltbestimmungen

Der Herstellungsprozess darf sich nicht schädlich auf die Umwelt vor Ort auswirken und auch keine negativen Folgen auf den Lebensstandard der einheimischen Bevölkerung zeitigen.

Dies sollte in den Geschäftsentscheidungen durch verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen, Einführung eines saubereren Produktionsprozesses und Maßnahmen zur Abfall- und Abwasservermeidung erreicht werden.

Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen müssen eingehalten werden.

9. Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnisse müssen rechtsverbindlich gestaltet sein und alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten müssen eingehalten werden.

Die Einhaltung nach diesem Verhaltenskodex, nationalen Gesetzen und internationalen Richtlinien dürfen nicht durch die Anwendung von Leiharbeit, Untervergabe, vorgetäuschten

Ausbildungsprogrammen oder Heimarbeit in Branchen, in denen traditionell nicht nach Heimarbeitsvereinbarungen gearbeitet wird, umgangen werden.

Darüber hinaus bedarf es bei Untervergabe von Aufträgen an Subunternehmer*innen der Kenntnis und Zustimmung der FC St. Pauli Merchandising.

Schlussbestimmungen

Alle Auftragnehmer*innen, Subunternehmer*innen und Lieferant*innen verpflichten sich, die Durchführung und Überwachung dieses Kodex zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem sie:

- der FC St. Pauli Merchandising die relevanten Informationen über ihre Tätigkeiten liefern;
- jederzeit eine Prüfung ihrer Arbeitsstätten und Tätigkeiten durch anerkannte Inspektor*innen zulassen;
- Aufzeichnungen über die Namen, das Alter, die Arbeitszeit und die gezahlten Löhne für alle Arbeitnehmer*innen aufführen und diese Unterlagen anerkannten Inspektor*innen auf Anfrage zur Verfügung stellen;
- die betroffenen Arbeitnehmer*innen mündlich und schriftlich über die Bestimmungen dieses Kodex unterrichten; und
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen von Arbeitnehmer*innen absehen, die Informationen über die Einhaltung dieses Kodex weitergegeben haben.

Auftragnehmer*innen, Subunternehmer*innen, Lieferant*innen und Lizenznehmer*innen, die erwiesenermaßen gegen eine oder mehrere Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstossen haben, verlieren das Recht, Erzeugnisse für die FC St. Pauli Merchandising zu produzieren oder ihre Produktion zu organisieren.

Die Bestimmungen dieses Kodex stellen nur Mindestnormen und -bedingungen dar und zielen auf die Ausschaltung von Ausbeutung ab. Die FC St. Pauli Merchandising beabsichtigt nicht und wird auch nicht zulassen, dass Auftragnehmer*innen, Subunternehmer*innen und Lieferant*innen diese Mindestnormen als Höchstnormen oder als allein erlaubte Bedingungen zulassen oder sie als Grundlage für Forderungen nach Arbeitsnormen oder Beschäftigungsbedingungen benutzen.



Beschwerdeverfahren

Arbeitnehmer*innen sind berechtigt, jeden Verstoß gegen diesen Kodex und/oder geltendes Recht der FC St. Pauli Merchandising und/oder einem unabhängigen Dritten zu melden.

Arbeitnehmer*innen und Dritte können sich jederzeit an die FC St. Pauli Merchandising wenden:

FC St. Pauli Merchandising GmbH & Co. KG

Harald-Stender-Platz 1

20359 Hamburg

socialcompliance@fcstpauli.com

(Ort, Datum)

(Geschäftspartner*in)

(Firmenname / -stempel)