



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

FC St. Pauli Merchandising verlangt von seinen Auftragnehmern und Lieferanten, wie auch von deren Subunternehmern, dass diese Arbeitsbedingungen zugesichert und diese Normen geachtet werden, wenn Produkte oder Produktteile für FC St. Pauli Merchandising hergestellt werden.

Die am Produktionsort herrschende lokale Gesetzgebung wird von FC St. Pauli Merchandising und muss auch von allen Subunternehmern 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

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

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 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, Ethnie, 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.

FC St. Pauli Merchandising erwartet, dass Sorge zu tragen ist 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 ArbeitnehmerInnen eingestellt, die das Pflichtschulalter überschritten haben und mindestens 15 Jahre alt sind.

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 KinderarbeiterInnen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten. Der Arbeitgeber hat Sorge dafür zu tragen, dass sich der Lebensstandards dieser KinderarbeiterInnen 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 ArbeiterInnen unter 18 Jahren sind nicht erlaubt.

4. Vergütung

Der Lohn hat mindestens gesetzliche oder branchenübliche Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen, je nachdem welche Regelung höher liegt und stets sollte ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen 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 ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen Gewerkschaften oder vergleichbare Organisationen mit entsprechender Satzung zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen werden anerkannt. (**ILO-Übereinkommen 87 und 98**)



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

Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein.

6. Angemessene Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den ArbeitnehmerInnen 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.

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

7. Arbeitsumfeld und -sicherheit

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren.

Die Arbeitgeber sind dazu anzuhalten, dafür zu sorgen, dass die ihrem Verfügungsrecht unterliegenden Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen und Verfahren ggf. durch ausreichende Sicherheitsmaßnahmen keine Gefahr für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen darstellen.

Die ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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 sollten.

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 jedem Raum sollten Feuermelder und Feuerlöscher gut sichtbar und erreichbar installiert werden, in deren Handhabung die ArbeitnehmerInnen 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 Angestellter in seiner Handhabung und in der Anwendung von ersten Hilfemaßnahmen unterwiesen worden sein.

Jeder Arbeitnehmer 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 ArbeitnehmerInnen in Rechnung gestellt werden.

Ein Arbeitnehmer, der sich von einer Arbeitssituation entfernt hat, von der er mit hinreichendem Grund annahm, dass sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für sein Leben oder seine 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 Abwassermeidung erreicht werden.

9. Beschäftigungsverhältnis

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 der Kenntnis und Zustimmung von FC St. Pauli Merchandising.



Schlussbestimmungen

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

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

Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer, die erwiesenermaßen gegen eine oder mehrere Bestimmungen dieses Arbeitsverhaltenskodex verstossen haben, verlieren das Recht, Erzeugnisse für FC St. Pauli Merchandising zu produzieren oder dessen Produktion zu organisieren.

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