

Menschenrechtsrichtlinie

I. Hintergrund

Im Einklang mit unseren Kernwerten und basierend auf unserem Verhaltenskodex, ist OTTO FUCHS davon überzeugt, dass jeder Mensch ein Recht auf eine würde- und respektvolle Behandlung hat.

Deshalb achtet und unterstützt OTTO FUCHS die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Darüber hinaus verpflichten wir uns, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen sowie die grundlegenden Arbeitsrechte gemäß der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation in unserer Tätigkeit einzuhalten.

II. Was bedeutet das im Berufsalltag?

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Es entspricht dem Selbstverständnis von OTTO FUCHS und seiner Mitarbeitenden, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden.

Deshalb erwarten wir auch in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Kunden, dass diese in Übereinstimmung mit den Menschenrechtsgrundsätzen handeln. Soweit erforderlich, unterstützen wir unsere Partner dabei, diese Grundsätze zu erfüllen. Im Falle einer Nichteinhaltung wird OTTO FUCHS zunächst erörtern, wie die Einhaltung der Vorgaben sichergestellt werden kann. Eine fortgesetzte Nichteinhaltung kann jedoch dazu führen, dass OTTO FUCHS die Geschäftsbeziehung beendet.

Mitarbeiter¹ werden dabei unterstützt, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass OTTO FUCHS in seinen betrieblichen Aktivitäten, Dienstleistungen oder Geschäftsbeziehungen an Menschenrechtsverletzungen beteiligt ist oder dazu beiträgt.

Vor diesem Hintergrund führt die Richtlinie die grundlegenden Themen des Verhaltenskodex, wie Respekt und Legalität, weiter aus.

III. Menschenrechtsstandards

Die nachfolgenden Standards formulieren grundlegende Rechte für Beschäftigte. Die beschriebenen Anforderungen und Verpflichtungen aus diesen Standards werden mit Lieferanten und gegebenenfalls Kunden gesondert vereinbart.

1. Verbot von Kinderarbeit

OTTO FUCHS lässt keine Kinderarbeit zu. Das bedeutet, dass OTTO FUCHS keine schulpflichtigen Personen unter 15 Jahren beschäftigt und dies auch nicht bei seinen Lieferanten duldet. Sollten die ILO-Konventionen zur Kinderarbeit nicht in nationales Recht umgesetzt sein, so gilt ein Alter von 14 Jahren als Mindestalter. Gemäß ILO-Konvention 182 werden bestimmte Tätigkeiten als gefährlich für Gesundheit, Sicherheit und moralische Integrität eines Kindes angesehen und verlangen daher ein Mindestalter von 18 Jahren.

¹ Mit der Bezeichnung sind stets Personen oder Personengruppen jedweden Geschlechts gemeint. Die Wortwahl verfolgt lediglich den Zweck, den Text sprachlich einfacher zu halten.

Bei Kontrollen müssen anerkannte Methoden und Mittel eingesetzt werden, um das Alter von Beschäftigten verifizieren zu können. Dies kann bei Zweifel an der Echtheit von Dokumenten, wie z.B. Ausweispapieren, durch einen Arzt auf Kosten des Lieferanten geschehen.

Mit Lieferanten, die in ihren Betrieben Kinder beschäftigen, wird OTTO FUCHS keine Zusammenarbeit beginnen. Die Weiterbeschäftigung eines Kindes wird von OTTO FUCHS nicht geduldet. Die Fortführung der Geschäftsbeziehung ist davon abhängig, ob der Lieferant bereit ist, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um einen neuerlichen Verstoß zu vermeiden.

Das Verbot von Kinderarbeit und der Schutz junger Beschäftigter dürfen nicht durch fingierte Ausbildungsverhältnisse umgangen werden.

2. Beschäftigungsfreiheit / Verbot von Zwangsarbeit

Eine Beschäftigung muss frei wählbar sein. Auch darf die Bewegungsfreiheit der Beschäftigten weder während noch außerhalb der Arbeitszeiten eingeschränkt werden. Deshalb lehnt OTTO FUCHS jegliche Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Das schließt die Beteiligung von Strafgefangenen am Beschaffungs- und Herstellungsprozess ein, es sei denn, es handelt sich um staatlich legitimierte und anerkannte Projekte zur Resozialisierung.

Die deutlichsten Ausprägungen der Zwangsarbeit sind Leibeigenschaft und Sklaverei. Wir verstehen unter Zwangsarbeit jedoch jede Form der Ausübung von Druck auf die Beschäftigten, um diese zur Arbeit zu zwingen.

In der Praxis am häufigsten anzutreffen sind:

- der Zwang zur Arbeit unter Androhung von Strafen oder physischer Gewalt
- das Einbehalten von Ausweispapieren und anderen für den Beschäftigten wichtigen Dokumenten
- das Einbehalten des Lohns (z.B. als Disziplinarmaßnahme oder als Pfand)
- das Schaffen von finanziellen Abhängigkeiten durch das Gewähren von Krediten (häufig i.V.m. überhöhten Zinsen und schlechten Konditionen)
- Erpressung (z.B. in Zusammenhang mit Denunziation bei Polizei oder Immigrationsbehörden)

Um dies zu vermeiden, haben Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber nur solche Dokumente vorzulegen, die nach dem Gesetz zur Begründung und Erhaltung eines ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Dem Lieferanten ist es untersagt, von seinen Beschäftigten die Hinterlegung von Ausweispapieren oder einer „Kautions“ zu verlangen. Die Beschäftigten müssen ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit angemessener Frist kündigen können. Disziplinarmaßnahmen müssen sich im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts und der international anerkannten Menschenrechte halten.

3. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

OTTO FUCHS respektiert die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Beschäftigten und erwartet dies auch von seinen Lieferanten. Jegliche Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Belästigung oder körperlicher Misshandlung sowie jegliche Form der Einschüchterung und Ausnutzung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts und der international anerkannten Menschenrechte bleiben.

4. Diskriminierungsverbot

Alle Beschäftigten müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit aller Beschäftigten müssen gewährleistet sein. Jede Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung sowie jegliche Form der Einschüchterung werden von OTTO FUCHS nicht toleriert.

5. Vergütung / Mindestlohn

Die Beschäftigten, auch zeitlich befristet eingesetzte Arbeitskräfte, sollen Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen in schriftlicher oder gleichzusetzender Form erhalten. Können Beschäftigte nicht lesen, sind sie nachweislich in geeigneter Weise zu informieren.

Allen Beschäftigten muss die Höhe der Entlohnung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt und im Arbeitsvertrag entsprechend ausgewiesen sein. Vergütungen und Leistungen müssen mindestens dem jeweiligen nationalen gesetzlichen oder tariflichen Mindeststandard oder dem Mindeststandard der jeweiligen nationalen branchenspezifischen Regelungen entsprechen. Gehälter und Löhne sind mindestens einmal im Monat auszuzahlen. Die Vergütung sollte einen angemessenen festen Bestandteil enthalten und sich nicht ausschließlich an der gefertigten Stückzahl orientieren. Ohne ausdrückliche Zustimmung der Beschäftigten sind Abzüge von der Vergütung, die über die gesetzlich vorgegebenen Abzüge hinausgehen oder die nicht von einer Behörde angeordnet worden sind, nicht zulässig. Für Überstunden müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschläge gezahlt werden. Gibt es keine gesetzliche Regelung, sind angemessene Zuschläge – ggf. unter Berücksichtigung von Tarifverträgen – zu zahlen.

6. Höchstarbeitszeit und Mindesturlaub

Die jeweiligen nationalen Arbeitszeitbestimmungen sind einzuhalten. Enthält das nationale Recht keine Bestimmungen zur zulässigen Höchstarbeitszeit, darf der Lieferant keine reguläre Wochenarbeitszeit von über 60 Stunden fordern. Die Beschäftigten müssen in der Regel nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag haben, es sei denn, die gesetzliche Regelung lässt davon Abweichungen zu. Überstunden müssen in der Regel freiwillig geleistet werden, nur in den gesetzlich zulässigen Fällen dürfen diese angeordnet werden. Mehrarbeit muss vergütet werden.

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Den Beschäftigten stehen mindestens zwei Wochen bzw. 12 Arbeitstage bezahlter Urlaub pro Kalenderjahr zu.

7. Gesundheit und Sicherheit

OTTO FUCHS legt großen Wert auf ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld. Das gilt auch für Sozialbereiche und die von Lieferanten für die Beschäftigten bereitgestellten Unterkünfte.

Zu den Vorsorgemaßnahmen gehören insbesondere regelmäßige Gesundheits- und Sicherheitsschulungen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf den sicheren Umgang mit Maschinen und Gefahrstoffen sowie auf den Brandschutz zu richten. Die Beschäftigten sind darüber nachweislich in angemessener Weise aufzuklären und zu schulen.

Die Anforderungen gelten auch für die Sozialbereiche und Unterkünfte der Beschäftigten, sofern diese vom Lieferanten bereitgestellt werden.

8. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

OTTO FUCHS respektiert das Recht der Beschäftigten auf den Beitritt zu einer Organisation, die ihre Interessen vertritt. Ebenso akzeptiert OTTO FUCHS das Recht zu Tarifverhandlungen im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts. Soweit nationales Recht die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Tarifautonomie einschränkt, muss die Bildung einer ähnlichen Organisation innerhalb des Betriebes erlaubt werden (z. B. einer Arbeitnehmervertretung). Bei jeder neuen Verarbeitung personenbezogener Daten oder Änderung eines bestehenden Prozesses muss geprüft werden, ob dies datenschutzkonform umsetzbar ist. Die Verarbeitung muss dokumentiert werden und vom Datenschutzbeauftragten vorgegebene Anpassungen vorgenommen werden.

V. Anwendungsbereich / Ansprechpartner

Die Richtlinie gilt konzernweit für alle Mitarbeiter der OTTO FUCHS Gruppe, ungeachtet ihrer Aufgabe oder hierarchischen Position. Ausgenommen ist die Schüco International KG, die ein eigenständiges Compliance Programm umgesetzt hat. Bisherige Regelungen, die nicht im Widerspruch zur Richtlinie stehen, bleiben bestehen. Bei Abweichungen geht die jeweils strengere Regelung vor.

Soweit die Richtlinie mit landesspezifischen Regelungen kollidiert, können einzelne Bestimmungen modifiziert werden, wobei vom wesentlichen Inhalt und dem Zweck der jeweiligen Bestimmung nicht abgewichen werden darf. Solche oder andere Ausnahmeregelungen müssen rechtlich geprüft und begründet werden und bedürfen der Abstimmung mit dem Chief Compliance Officer und der schriftlichen Zustimmung durch die Geschäftsleitung.

OTTO FUCHS ermutigt alle Mitarbeiter ihre Themen und Anliegen offen und direkt anzusprechen. Bei Fragen und Anregungen zum Verhaltenskodex kann sich jeder Mitarbeiter an das Compliance Team oder an den externen Vertrauensanwalt wenden.

OTTO FUCHS KG

Derschlager Straße 26
58540 Meinerzhagen
T. +49 2354 73-0
compliance@otto-fuchs.com
www.otto-fuchs.com