FAIR TOYS ORGANISATION VERHALTENSKODEX

Alle Mitglieder der FTO erklären sich mit folgendem Kodex als Grundlage der Bewertung von Prozessen im Unternehmen und in der Lieferkette einverstanden. Wo es Defizite gibt, ist die schrittweise Behebung sicherzustellen. Bei unterschiedlichen Auslegungen des Kodex und der Gesetze eines Landes gilt der jeweils höhere Standard.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Im Folgenden wird auf bestimmte Konventionen Bezug genommen. Wo die ILO-Konventionen weiterer Erklärung bedürfen, folgt die FTO den ILO-Empfehlungen und der existierenden Rechtsprechung.

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit, geben (ILO-Konventionen 29 und 105).

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und alle weiteren Aspekte von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren, unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität oder Ausrichtung, Religion, politischer Ausrichtung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Gebrechen oder Behinderungen (ILO-Konventionen 100 und 111).

3. Keine Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Es werden nur Arbeiter*innen eingestellt, die das Pflichtschulalter überschritten haben und mindestens 15 Jahre alt sind (ILO-Konvention 138). Es darf keine Formen der Sklaverei oder Sklaverei-ähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit geben. [...] Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeit ausführen, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist (ILO-Konvention 182).

4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Arbeiter*innen, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten sowie kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO-Konventionen 87 und 98). In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, fördert das Unternehmen entsprechende Möglichkeiten für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen für alle Arbeiter*innen. Die Vertretung der Arbeiter*innen darf nicht diskriminiert werden und muss bei der Ausführung der

Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten (ILO-Konvention 135 und Empfehlung 143).

5. Zahlung von existenzsichernden Löhnen

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen und ihrer Familien zu erfüllen sowie darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten (ILO-Konventionen 26 und 131). Weder Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind gestattet noch Abzüge, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass Beschäftigte weniger als das gesetzliche oder branchenübliche Minimum erhalten. Alle Beschäftigten werden angemessen und klar über die Berechnung ihres Lohns informiert, einschließlich der Lohntarife und der Zahlungsfristen.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Im Zeitraum von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (ILO-Konvention 1).

7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und größtmöglicher Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Branchenspezifischen Arbeitsrisiken ist angemessene Beachtung zu schenken und es ist sicherzustellen, dass eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung gewährleistet ist. Es sind bestmögliche, effektive Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsgefahren zu vermindern (in Anlehnung an ILO-Konvention 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen, sowie Einschüchterungen durch den/die Arbeitgeber*in sind streng verboten.

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

9. Umweltverantwortung

Anspruchsvolle Umweltstandards müssen in den gesamten Lieferketten umgesetzt werden und mit den Produktionsunternehmen an der kontinuierlichen Verbesserung dieser Standards gearbeitet werden. Im Mittelpunkt stehen dabei Energieeinsparung, Schadstoffreduzierung, Müllvermeidung und Klimaneutralität. Die Ressourceninanspruchnahme ist auf ein für die Erde auch langfristig verträgliches Maß zu minimieren.