

Vertragsbedingungen für Lieferverträge von Electronics Watch

Teil I: Vertragsbedingungen

Einführende Bestimmungen

1. Diese Bedingungen sind für die Aufnahme in einen Vertrag zwischen dem Mitglied und dem Auftragnehmer über die Lieferung von elektronischen Gütern bestimmt.

ODER

Diese Bedingungen sind für die Aufnahme in einen Vertrag über Waren und Dienstleistungen zwischen dem Mitglied und dem Auftragnehmer bestimmt, der die vorübergehende oder dauerhafte Bereitstellung von elektronischen Gütern beinhaltet.

2. In diesen Bedingungen bezeichnet:

"Mitglied" eine Mitgliedsorganisation von Electronics Watch, die als öffentlicher Auftraggeber (im Sinne der Richtlinie 2014/24/EU) die Einhaltung des Kodex in Fabriken durch Electronics Watch überwacht;

"Kodex" die „Electronics Watch Code of Labour Standards“, die in Teil III zu diesen Bedingungen enthalten sind, oder einen gleichwertigen Kodex¹ internationaler arbeitsrechtlicher Vorschriften;

"EW-Bedingungen" die Vertragsbedingungen für Lieferverträge von Electronics Watch;

"Vertrag" die rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen dem Mitglied und dem Auftragnehmer, die den Auftragnehmer verpflichtet, die Waren zu den EW-Vertragsbedingungen zu liefern;

"Arbeitsvertrag" einen Dienst- oder Lehrvertrag, ob ausdrücklich oder stillschweigend, und (wenn es sich um einen ausdrücklichen Vertrag handelt) ob mündlich oder schriftlich;

"Auftragnehmer" das Unternehmen, das den Vertrag mit dem Mitglied abschließt;

"Datenblatt" das in Teil II der EW-Bedingungen enthaltene „Factory Disclosure Form“;

"Electronics Watch" die “Stichting Electronics Watch Foundation”, mit Sitz in Sarphatistraat 30, 1018 GL Amsterdam, Niederlande;

"Mitarbeiter" eine Person, die einen Arbeitsvertrag mit dem Auftragnehmer und/oder einem Lieferanten abgeschlossen hat oder unter diesem arbeitet (oder, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist, unter diesem Vertrag gearbeitet hat);

¹ Gleichwertige Kodizes erfordern die Einhaltung der Arbeitsgesetze des Produktionslandes, einschließlich der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, und der internationalen Arbeitsnormen, einschließlich der ILO-Kernarbeitsnormen im Rahmen der Leistungserbringung (siehe Ziffer 2 in Teil III dieser EW-Bedingungen).

"Fabrik" ein Montagewerk, in dem eine der Waren montiert wird, oder ein Zulieferwerk, in dem die elektronischen Hauptkomponenten, die bei der Montage einer der Waren verwendet werden, hergestellt werden;

„Elektronische Hauptkomponenten“: die insgesamt___² Komponenten,

- die hinsichtlich ihres Werts den größten prozentualen Anteil (ausgenommen Software) an den Waren ausmachen und/oder
- von denen bekannt ist, dass sie im Produktionsprozess ein Risiko für die Verletzung von Arbeitnehmerrechten, Menschenrechten und Arbeitsschutzbestimmungen darstellen.

"Waren" die elektronischen Güter (einschließlich elektronischer Hauptkomponenten), die Gegenstand des Vertrages sind (einschließlich Waren und elektronischer Hauptkomponenten, die nur vorübergehend im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages bereitgestellt werden);

"Monitoring Partner" eine zivilgesellschaftliche Organisation, die im Auftrag von Electronics Watch die Einhaltung des Kodex in den Fabriken überwacht;

"Monitoring Bericht" von Electronics Watch und einem Monitoring Partner erstellter Bericht über die Einhaltung des Kodex in einer Fabrik;

"Lieferant" alle unmittelbaren Lieferanten des Auftragnehmers und deren Unterlieferanten, die in irgendeiner Weise Teil der Lieferkette der Waren sind, einschließlich Produktionslieferanten;

„Produktionslieferant“ alle Lieferanten, die in irgendeiner Weise an der Herstellung und/oder Montage der Waren beteiligt sind;

„angemessen und verhältnismäßig“ sind solche Leistungspflichten, die angemessen und verhältnismäßig zum Auftragsgegenstand und Beschaffungsziel sind.,

"UNGP" die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, verabschiedet vom UN-Menschenrechtsrat im Juni 2011, in der jeweils gültigen Fassung;

"Werktag" jeden Tag, der nicht ein Wochenende oder ein Feiertag in der Region ist, unter deren Gerichtsbarkeit der Vertrag fällt.³

² Hinweis: Zur Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. muss jeweils von dem Mitglied die Komponentenzahl je nach Auftragsgröße und -bedeutung festgelegt werden und im Vergabevermerk die Erwägungen dazu dokumentiert werden (empfehlenswert ist eine Spanne zwischen 5 und 15).

³ Hinweis: Die Definition sollte jeweils der Definition für "Tage" oder „Werktage“ in dem betreffenden zugrunde liegenden Vertrag entsprechen und ist ggf. anzugleichen bzw. anzupassen.

Verpflichtungen des Auftragnehmers

3. Bei der Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Vertrag hat der Auftragnehmer alle geltenden einschlägigen Arbeitsgesetze und alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zur Bekämpfung der Sklaverei und des Menschenhandels in der jeweils gültigen Fassung einzuhalten und seine Geschäfte in einer Weise zu führen, die im Einklang mit dem Kodex, den UNGP und mit diesen EW-Bedingungen steht.
4. Der Auftragnehmer erklärt und garantiert, dass zum Zeitpunkt dieser Vereinbarung weder der Auftragnehmer noch seine leitenden Angestellten, Mitarbeiter oder Beauftragten wegen einer Straftat im Zusammenhang mit moderner Sklaverei und/oder Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel verurteilt wurden, noch waren, noch Beschuldigte eines Ermittlungs-, Untersuchungs- oder Vollstreckungsverfahrens durch eine Regierungs-, Verwaltungs- oder Regulierungsbehörde in Bezug auf eine Straftat oder eine angebliche Straftat von oder im Zusammenhang mit moderner Sklaverei und/oder Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel sind.

Sorgfaltspflicht

5. Der Auftragnehmer hat seine Verpflichtungen nach den EW-Bedingungen mit der erforderlichen Sorgfalt zu erfüllen, indem er in dem in den EW-Bedingungen vorgegebenen Rahmen das Risiko potenzieller Verstöße gegen die vom Kodex erfassten Normen bei der Herstellung der Waren und der Erfüllung des Vertrages identifiziert und mildert, tatsächliche Verstöße gegen diese Normen behebt und möglichst verhindert, dass entsprechende Verstöße erneut auftreten.

Datenblatt und Verifizierung

6. Der Auftragnehmer muss das Mitglied und Electronics Watch unverzüglich, spätestens innerhalb von 25 Werktagen nach Vertragsschluss, kostenlos mittels eines ausgefüllten Datenblatts gemäß Teil II in Textform informieren über:
 - a. alle Fabriken (einschließlich jeweiliger Firmierung und sämtlicher vollständiger Adressen der tatsächlichen Fabrikstandorte);
 - b. die Waren, die in der jeweiligen Fabrik montiert oder hergestellt werden,
 sofern und soweit ihm diese Informationen bekannt sind oder werden.

Der Auftragnehmer muss angemessene und verhältnismäßige Bemühungen unternehmen, um diese Informationen von seinen Lieferanten zu bekommen. Der Auftragnehmer muss das Mitglied und Electronics Watch unverzüglich nach Kenntniserlangung über Ergänzungen und Änderungen der in seinem Datenblatt angegebenen Informationen informieren.

7. Der Auftragnehmer muss angemessene und verhältnismäßige Bemühungen unternehmen, um Feststellungen zur Einhaltung des Kodex durch die Produktionslieferanten in den gem. Ziff. 7 benannten Fabriken betreffend die letzten 24 Monate⁴ zu erhalten. Die erhaltenen Feststellungen muss er dann vollständig oder als Zusammenfassung (in Form von Sozialaudits, soweit zur Veröffentlichung oder Weitergabe freigegeben und soweit gesetzlich⁵ zulässig) spätestens innerhalb von 25 Werktagen nach Vertragsschluss an das Mitglied oder Electronics Watch weiterleiten.

Verpflichtungen des Auftragnehmers bei Verstoß gegen den Kodex

8. Liegt nachweislich ein Verstoß eines Produktionslieferanten gegen den Kodex in einer Fabrik vor oder liegen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vor, muss der Auftragnehmer mit dem Mitglied und Electronics Watch zusammenarbeiten und angemessene und verhältnismäßige Bemühungen unternehmen:
- a. um Zugang für die Monitoring-Partner zu der Fabrik zu erreichen, in denen der Verstoß stattgefunden hat, sofern und soweit dies in der für die Fabrik maßgeblichen Rechtsordnung, insbesondere auch Datenschutzgesetzen, zulässig ist, einschließlich:
 - i. Besuchen bei allen relevanten Arbeitsstätten, Herbergen und/oder Wohnheimen/Schlafstätten;
 - ii. Mitarbeiterbefragungen ohne Anwesenheit von Vorgesetzten oder Führungskräften;
 - iii. Prüfung der relevanten Werksaufzeichnungen, einschließlich:
 1. Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder vergleichbarer Kollektivvereinbarungen;
 2. der Unterlagen, auf die in den für die Fabrik vorliegenden Sozialaudits Bezug genommen wurde oder entsprechende bei Sozialaudits im Regelfall zugrunde gelegte Unterlagen;
 3. Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und
 4. anderer relevanter Werksaufzeichnungen.
 - b. um die vollständigen schriftlichen Ergebnisse des betreffenden Produktionslieferanten zur Einhaltung des Kodex sowie dessen Maßnahmenpläne zur künftigen Vermeidung der nachweislich erfolgten und anderer potentieller Verstöße gegen den Kodex zu erhalten und Electronics Watch zur Verfügung zu stellen;

⁴ Hinweis: Nur auf diese Weise ist bereits bei Vertragsbeginn eine Überprüfung der Produktionsbedingungen möglich. Abweichend von § 61 i.V.m. § 33 und 34 VgV erfolgt der Nachweis zur Einhaltung des Auftragskriteriums aber nicht über ein Zertifikat oder Gütesiegel, insofern ist fraglich, ob eine Überprüfung von Produktionsbedingungen in den letzten 24 Monaten also in der Vergangenheit, den nach Vergaberecht erforderlichen Auftragsbezug aufweist. Ob dies vergaberechtlich zulässig ist, ist aktuell noch nicht durch die Gerichte geklärt.

⁵ Hinweis: In der Anforderung der Unterlagen sollte der Hinweis aufgenommen werden, dass Unterlagen, die personenbezogene Daten insbesondere zu Arbeitnehmern enthalten, nur auszugsweise, d.h. anonymisiert, pseudonymisiert oder geschwärzt, angefordert werden.

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

- c. um die Bestandliste der verwendeten und gelagerten Chemikalien und die diesbezüglichen Sozialaudits/Inspektionsberichte betreffend die Auswirkungen dieser Chemikalien auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt zu erhalten und Electronics Watch zur Verfügung zu stellen. Dies gilt nur für solche Fabriken, in denen nachweislich ein Verstoß gegen die Gesundheits- und Sicherheitsstandards des Kodex oder tatsächliche Anhaltspunkte für einen solchen Verstoß vorliegen;
 - d. um dem Mitglied und Electronics Watch darüber Bericht zu erstatten, inwieweit seine Vertragsbedingungen und die Vertragsbedingungen der Lieferanten die Einhaltung des Kodex in den angegebenen Fabriken beeinträchtigen und/oder gegen die UNGP verstoßen.
9. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zu Whistleblowing in der jeweils gültigen Fassung, bei der Vertragserfüllung einzuhalten und angemessene und verhältnismäßige Bemühungen zu unternehmen, um sicherzustellen, dass die Produktionslieferanten die entsprechenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zu Whistleblowing in der jeweils gültigen Fassung einhalten, die jeweils in der Gerichtsbarkeit, in der die Waren hergestellt/montiert werden, gelten.

Transparenz

10. Der Auftragnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass Electronics Watch die folgenden Informationen öffentlich zugänglich macht, sofern und soweit dies nach der einschlägigen Rechtsordnung zulässig ist:⁶
- a. die Identität der Lieferanten (ohne personenbezogene Daten) und der im Datenblatt aufgeführten Fabriken; und
 - b. Monitoringberichte von Electronics Watch, die sich auf den Auftragnehmer beziehen (ohne personenbezogene Daten), sobald dem Auftragnehmer eine angemessene Möglichkeit eingeräumt wurde, die Ergebnisse solcher Monitoringberichte zu überprüfen und aufzuklären.
11. Sofern und soweit für die Veröffentlichung der in Ziffer 11 genannten Informationen die Zustimmung eines Lieferanten erforderlich ist, wird sich der Auftragnehmer in angemessener und verhältnismäßiger Weise darum bemühen, diese Zustimmung einzuholen.
12. Das Mitglied und Electronics Watch verpflichten sich, die vom Auftragnehmer zur Verfügung gestellten Informationen, soweit diese über die Angaben in Ziffer 11 hinausgehen, an Dritte (z.B. Monitoring-Partner und andere Mitglieder, um ihnen die Unterstützung der Überprüfung zu ermöglichen) nur weiterzugeben, wenn sich diese Dritten verpflichten, die

⁶ Hinweis: Bei dieser Regelung hat das Unternehmen kein Veto-Recht, nur ein Anhörungsrecht. Es ist aktuell offen, ob eine solche Regelung insbesondere mit dem Geheimnisschutzgesetz vereinbar ist, da dazu zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Rechtsprechung vorliegt. Da die wechselseitigen Informationswege durch Speicherung und teilweise auch Offenlegung dieser Information wichtiger Bestandteil der Gesamtkonzeption ist, wurde diese Regelung beibehalten. Die Entwicklungen dazu sollten im Blick behalten werden und die Regelung bei Bedarf angepasst werden.

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

Informationen selbst nicht weiterzugeben oder anderweitig zu verwenden, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

Engagement und Eskalation⁷

Eskalationsprozess

13. Wenn der Auftragnehmer oder das Mitglied aufgrund konkreter Anhaltspunkte Grund zu der Annahme hat, dass

- a. der Auftragnehmer seinen Verpflichtungen aus den EW-Bedingungen nicht nachgekommen ist, oder
- b. ein Lieferant seinen Verpflichtungen aus den gemäß Ziffer 6.1 etwaig vereinbarten Bedingungen nicht nachgekommen ist oder
- c. ein Produktionslieferant gegen den Kodex oder die UNGP verstoßen hat,

wird der Auftragnehmer unverzüglich mit dem Mitglied und Electronics Watch zusammenarbeiten, damit das Mitglied feststellen kann, ob eine solche Nichteinhaltung von Verpflichtungen tatsächlich eingetreten ist und, wenn ja, wie diese Nichteinhaltung ohne sofortige Inanspruchnahme vertraglicher Sanktionen behoben werden kann.

14. Das Mitglied kann nach eigenem Ermessen vom Auftragnehmer im Fall eines möglichen Pflichtverstoßes des Auftragnehmers gemäß Ziffer 14.a verlangen,

- a. dem Mitglied und Electronics Watch eine schriftliche Erklärung betreffend die nachweisliche oder mögliche Nichterfüllung seiner Verpflichtungen der EW-Bedingungen und betreffend alle Maßnahmen, deren Umsetzung der Auftragnehmer zur Beseitigung und künftigen Vermeidung dieser nachweislichen oder möglichen Nichterfüllung dieser Verpflichtung plant, und die Frist, innerhalb derer diese Maßnahmen umgesetzt werden, abzugeben; und/oder
- b. ein Treffen mit einem entsprechend hochrangigen Vertreter des Auftragnehmers, dem Mitglied und Electronics Watch zu ermöglichen und alle angemessenen und verhältnismäßigen Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, die von dem Mitglied oder Electronics Watch verlangt werden.

15. Der Auftragnehmer hat die in den Absätzen 14 und 15 genannten Anforderungen auf eigene Verantwortung und innerhalb einer vom Mitglied in Textform bestimmten angemessenen Frist zu erfüllen.

16. Wenn der Auftragnehmer wiederholt gegen eine oder mehrere Verpflichtungen aus den EW-Bedingungen verstoßen hat oder wiederholt Aufforderungen von Electronics Watch oder

⁷ Hinweis: Wenn das Mitglied beabsichtigt, sich ausschließlich auf seine eigenen Vertrags-, Auftrags- und Durchführungsbestimmungen an anderer Stelle im Vertrag zu verlassen, sollte dieser Abschnitt weggelassen werden.

dem Mitglied zu erforderlichen Handlungen trotz angemessener Fristsetzung nicht nachgekommen ist, kann das Mitglied dem Auftragnehmer eine schriftliche Abmahnung zukommen lassen („förmliche Abmahnung“):

- a. unter Angabe der Tatsache, dass es sich dabei um eine förmliche Abmahnung handelt;
 - b. mit konkreten Angaben über die vorgeworfene Pflichtverletzung des Auftragnehmers und
 - c. mit der Aufforderung, den Pflichtverstoß unverzüglich zu beenden bzw. nicht zu wiederholen und dem Hinweis, dass es sich bei dem Pflichtverstoß um einen Verstoß handelt, der bei Wiederholung oder Fortsetzung des Verstoßes zunächst zu einer Aussetzung und dann zu einer Kündigung des Vertrages führen kann.
17. Wenn der genannte Pflichtverstoß auch nach Ablauf einer angemessenen Zeitspanne nach Zugang einer Abmahnung nach Ziffer 17 weiter andauert oder sich erneut wiederholt, kann das Mitglied dem Auftragnehmer eine weitere Abmahnung in Textform zukommen lassen („weitere Abmahnung“):
- a. unter Angabe der Tatsache, dass es sich um eine weitere Abmahnung handelt;
 - b. mit der Feststellung, dass der angegebene Verstoß bereits Gegenstand einer früheren Abmahnung war, die innerhalb der Frist von 12 Monaten von dem Tag der Zustellung der vorliegenden weiteren Abmahnung zugestellt wurde; und
 - c. unter Hinweis darauf, dass, wenn die Verletzung über einen vom Mitglied in der weiteren Abmahnung bestimmten angemessenen Zeitraum weiter andauert oder eine vom Mitglied in der Abmahnung bestimmte Anzahl von Wiederholungen nach dem Datum der Zustellung dieser letzten Abmahnung eintritt, der Vertrag zunächst ausgesetzt und dann beendet werden kann.

Sanktionen

18. Wenn das Mitglied dem Auftragnehmer eine weitere Abmahnung gemäß Ziffer 18 EW-Bedingungen zugestellt hat und die darin gesetzte Frist fruchtlos abgelaufen ist, ist das Mitglied berechtigt, den Vertrag auszusetzen, d.h. die auf dem Vertrag beruhenden Leistungen des Auftragnehmers nicht weiter abzunehmen, indem es dem Auftragnehmer ein Aussetzungsschreiben zustellt, das folgende Anforderungen erfüllt:
- a. Angabe der Tatsache, dass es sich dabei um eine Aussetzungserklärung handelt;
 - b. konkrete Angabe des Pflichtverstoßes und der Feststellung, dass der angegebene Verstoß bereits Gegenstand einer Abmahnung gemäß Ziffer 18 war, und
 - c. Hinweis, dass die Aussetzung zunächst bis zu einer vom Mitglied im Aussetzungsschreiben genannten angemessenen Frist befristet ist und dass bei einem auch nach Fristablauf fortdauernden oder wiederholten Pflichtverstoß nach Wahl des Mitglieds die weitere Aussetzung oder die Kündigung des Vertrags droht.

19. Wenn ein Verstoß trotz Erklärung der Vertragsaussetzung gemäß Ziffer 19 auch nach Ablauf der im Aussetzungsschreiben genannten Frist fortbesteht oder sich wiederholt, kann das Mitglied den Vertrag durch schriftliche Mitteilung an den Auftragnehmer mit einer vom Mitglied bestimmten angemessenen Kündigungsfrist kündigen.
20. Der Auftragnehmer stellt das Mitglied von allen Verlusten, Schäden, Kosten und Ausgaben frei, die dem Mitglied infolge eines schuldhaften Verstoßes des Auftragnehmers gegen diese Bedingungen entstehen.
21. Das Mitglied kann alle ihm gemäß Ziffer 21 zustehenden Forderungen gegenüber dem Auftragnehmer mit allen Forderungen verrechnen, die dem Auftragnehmer aus dem Vertrag oder aus einem anderen Vertrag zwischen dem Auftragnehmer und dem Mitglied zustehen.

Teil II: Datenblatt

Das Datenblatt („Factory Disclosure Form“) ist für Mitglieder von Electronics Watch separat erhältlich.

Die darin abgefragten Daten beziehen sich auf folgenden Details:

Reseller, Brand, Product Type, Product Line, Product Model, Screen Size, Component Name, Factory Status, Factory Name, Factory Address Street Number, Factory Address Street Name, Factory Address Name of Special Economic Zone, Factory Address Postal Code, Factory Address City, Factory Address State/Province, Factory Address Country.

Teil III: Electronics Watch Code of Labour Standards (Verhaltenskodex)

Einführung

Dieser Verhaltenskodex legt Standards für die Herstellung der auftragsbezogenen Waren fest. Die Gewährleistung der entsprechenden Standards umfasst, dass:

- die Waren, falls sich die Standards auf die Rechte und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter beziehen, von Mitarbeitern herzustellen sind, die in den Genuss dieser Rechte und Arbeitsbedingungen kommen;
- die Waren, falls sich die Standards auf die Arbeitsstätten beziehen, in Arbeitsstätten herzustellen sind, die diesen Standards entsprechen.

Mitarbeiter sind im Sinne dieses Verhaltenskodex dann an der Herstellung der Waren beteiligt, wenn sie auf irgendeine Weise an der Montage der Waren oder der Herstellung der elektronischen Komponenten mitwirken, aus denen sich die Waren zusammensetzen, ungeachtet des Umfangs einer solchen Mitwirkung.

Standards

1. Nationale Arbeitsstandards

Die Waren sind unter Einhaltung aller anwendbaren Bestimmungen des nationalen Arbeitsrechts im Produktionsland herzustellen. Das nationale Arbeitsrecht schließt internationale Standards ein, die nach nationalem Recht für Arbeitgeber gelten. Zum relevanten nationalen Arbeitsrecht gehören insbesondere Gesetze zu folgenden Themen:

- Gesundheitsschutz und Sicherheit;
- Löhne/Gehälter und Sozialleistungen, einschließlich Überstundenvergütung;
- Arbeitszeiten, gesetzliche Feiertage und Urlaub;
- Disziplinarmaßnahmen, Gewalt, Schikanen und Belästigung;
- Arbeitsverträge sowohl für kurz- als auch langfristig Beschäftigte;
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen;
- Verbot von Zwangsarbeit;
- Verbot von Kinderarbeit;
- Diskriminierungsverbote;
- Sozialversicherung;
- Umweltschutzmaßnahmen.

2. Internationale Arbeitsstandards

Die Waren sind unter Beachtung der folgenden internationalen Arbeitsstandards herzustellen:

- ILO Kernübereinkommen (ILO Nr. 29, 105, 87, 98, 100, 111, 138 und 182);
- ILO Übereinkommen Nr. 1, 95, 102, 115, 119, 120, 131, 135, 136, 139, 148, 155, 158, 161, 162, 170, 174, 183, 187;
- ILO Empfehlungen Nr. 35, 90, 111, 131, 135 und 143;
- Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Artikel 32 der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen.

3. Konflikte zwischen nationalen und internationalen Standards

Bei Abweichungen zwischen internationalen und nationalen Standards gilt jener Standard, der Mitarbeiter größeren Schutz gewährt, mit der Ausnahme, dass dieser Verhaltenskodex nicht verlangt, Handlungen vorzunehmen, die gegen das nationale Recht eines Produktionslands verstoßen. Internationale Standards sind insbesondere einzuhalten, indem:

- sämtliche Aktivitäten in Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit gestattet werden, die im nationalen Recht nicht verboten sind, und
- Praktiken vermieden werden, die gegen internationale Standards verstoßen, außer eine Praktik ist vom nationalen Recht vorgeschrieben.

Beispiele für Verletzungen

4. Freie Wahl der Beschäftigung

(Relevante ILO Übereinkommen: Nr. 29⁸ und Nr. 105⁹; relevante ILO Empfehlung: Nr. 35)

Die Herstellung der Waren darf nicht mit folgenden Praktiken einhergehen:

4.1. Arbeit in Schuldknechtschaft. Zu den Beispielen für eine Verletzung gehört insbesondere, die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses von der Bezahlung einer Schuld an den Arbeitgeber oder an Dritte abhängig zu machen.

4.2. Missbräuchlicher Einsatz von Gefangenearbeit. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

4.2.1. Einen Gefangenen oder eine Gefangenen ohne seine/ihre Zustimmung zur Arbeit einsetzen.

⁸ Ü 29 – Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (Nr. 29), in Kraft getreten am 1. Mai 1932, vgl. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

⁹ Ü 105 – Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105), in Kraft getreten am: 17.1.1959, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

4.2.2. Gefangene im Hinblick auf die Bezahlung, Arbeitszeit oder Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz ungünstiger zu behandeln als Personen, die nicht Gefangene sind.

4.3. Einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin daran zu hindern, aus freien Stücken ein Arbeitsverhältnis zu beenden oder eine Arbeitsstätte zu verlassen.

Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

4.3.1. einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin daran zu hindern, eine Arbeitsstätte, einschließlich Schlafwohnheime und das Gelände der Fabriken, aus freien Stücken zu verlassen.

4.3.2. Ausgänge von Arbeitsstätten oder Schlafwohnheimen zu versperren.

4.3.3. die von einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer verlangte Rückgabe persönlicher Dokumente zu verweigern.

4.3.4. Anwendung oder Androhung von Gewalt, Abschiebung, des Entzugs der Aufenthaltsbewilligung, von Maßnahmen von Einwanderungsbehörden oder Festnahmen, um Mitarbeiter zur Arbeit zu zwingen.

4.4. Anwendung wirtschaftlichen Zwangs in Verbindung mit der Erzwingung von Überstunden. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

4.4.1. Von Mitarbeiter Überstunden als Voraussetzung für die Bezahlung eines gesetzlichen Mindestlohns zu verlangen.

4.4.2. Mitarbeiter zur Leistung von Überstunden über das gesetzlich zulässige Ausmaß zu zwingen, indem mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Abzug geleisteter Überstunden gedroht wird.

5. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

(Relevante ILO Übereinkommen: Nr. 87¹⁰, Nr. 98¹¹ und Nr. 135¹²; relevante ILO Empfehlung: Nr. 143¹³)

¹⁰Ü 87 – Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87); in Kraft getreten am 4. Juli 1950,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

¹¹Ü 98 - Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98), Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (in Kraft getreten am 18. Juli 1951), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

¹²Ü 135 - Arbeitnehmervertreter, 1971 (Nr. 135), Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (in Kraft getreten am 30. Juni 1973), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

¹³ E 143 - Empfehlung für Arbeitnehmervertreter, 1971 (Nr. 143), Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen der an der Herstellung der Waren beteiligten Mitarbeiter sind zu gewährleisten. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

5.1. Behinderung einer Arbeitnehmerorganisation oder ihrer Aktivitäten zur Organisation der Mitarbeiter. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

5.1.1. Die Bildung einer Arbeitnehmerorganisation mit dem Ziel zu fördern, einer bestehenden Arbeitnehmerorganisation Konkurrenz zu machen.

5.1.2. Einmischung in eine Arbeitnehmerorganisation sowie Manipulation oder Kontrolle einer Arbeitnehmerorganisation.

5.1.3. Einschränkung der Ausübung des Rechts der Mitarbeiter, sich ohne Anwesenheit der Betriebsleitung zu versammeln.

5.1.4. Beschränkung des Zugangs von Arbeitnehmervertreter*innen zu Mitarbeiter in der Arbeitsstätte.

5.2. Diskriminierung eines Mitglieds einer Arbeitnehmerorganisation. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

5.2.1. die Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation oder die Teilnahme an Aktivitäten einer Arbeitnehmerorganisation als Faktor bei Entscheidungen über Einstellungen einzubeziehen.

5.2.2. anhand einer „Schwarzen Liste“ von Mitgliedern einer Arbeitnehmerorganisation sicherzustellen, dass sie nicht eingestellt werden.

5.2.3. Mitarbeiter Anreize anzubieten oder zu gewähren, um sie davon abzuhalten, einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten oder an ihren Aktivitäten teilzunehmen.

5.2.4. Mitarbeiter, die sich einer Arbeitnehmerorganisation anschließen oder sich an ihren Aktivitäten beteiligen, zu bedrohen, einzuschüchtern oder zu schikanieren.

5.3. Verweigerung von Kollektivverhandlungen im guten Glauben über beliebige Themen oder Nichtumsetzung einer Bestimmung eines Kollektivvertrags. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

5.3.1. Verweigerung von Kollektivverhandlungen.

5.3.2. Einschränkung der Themen, die Gegenstand von Kollektivverhandlungen werden können.

5.3.3. Nichtumsetzung einer Bestimmung eines geltenden Kollektivvertrags.

5.3.4. Abschluss von „Arbeitgeber-Schutzverträgen“, die den Mitarbeitern keine finanziellen und nicht-finanziellen Vorteile verschaffen, die

wesentlich über den bereits gesetzlich vorgesehenen Umfang solcher Vorteile hinausgehen und die Mitarbeiter daran hindern, ihre Lage durch Kollektivverhandlungen zu verbessern.

5.4. Behinderung eines Streiks von Mitarbeitern oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die sich an einem Streik beteiligen. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

5.4.1. Einstellung neuer Mitarbeiter, um streikende Mitarbeiter zu ersetzen.

5.4.2. Bestrafung von Mitarbeiter wegen Beteiligung an einem Streik.

5.4.3. Keine vollständige Wiedereinstellung aller Mitarbeiter, die darauf Anspruch haben, nach einer Beteiligung an einem Streik.

5.4.4. Einsatz von Sicherheitsleuten, Polizei und Armee, um einen gewaltfreien Streik zu beenden oder streikende Mitarbeiter festzunehmen.

6. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

(Relevante ILO Übereinkommen: 100¹⁴, 111¹⁵ und 183¹⁶ sowie Artikel 68 des Übereinkommens 102¹⁷; relevante ILO Empfehlungen: Nr. 90¹⁸ und Nr. 111¹⁹)

Die Auswahl der an der Herstellung der Waren beteiligten Mitarbeiter hat frei von Diskriminierung zu erfolgen. Die an der Herstellung der Waren beteiligten Mitarbeiter dürfen nicht diskriminiert werden.

6.1. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

6.1.1. Eine Einstellungspolitik, in der sich eine diskriminierende Bevorzugung ausdrückt.

6.1.2. Diskriminierung bei Entscheidungen über: Einstellung, Arbeitsbedingungen, Bezahlung, Sozialleistungen, Karrierechancen, Zugang zu

¹⁴ Ü 100 -- Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100), (in Kraft getreten am 23. Mai 1953), vgl.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

¹⁵ Ü 111 -- Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111), Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (in Kraft getreten am 15. Juni 1960), vgl. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

¹⁶ Ü 183 -- Übereinkommen über den Mutterschutz, 2000 (Nr. 183), Übereinkommen über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952 (in Kraft getreten am 7. Februar 2002), www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

¹⁷ Ü 102 -- Übereinkommen zur Sozialen Sicherheit (Mindestnormen), 1952 (Nr. 102), Übereinkommen über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit (in Kraft getreten am 27. April 1955), vgl. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

¹⁸ E 90 -- Gleichheit des Entgelts, Empfehlung, 1951 (Nr. 90), Empfehlung betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090

¹⁹ E 111 -- Empfehlung betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf 1958 (Nr. 111),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

Schulungen, Ruhestand, Kündigung oder sonstige Aspekte des Arbeitsverhältnisses.

6.1.3. Diskriminierende Schikanie von Mitarbeiter, einschließlich sexueller Belästigung.

6.1.4. Von einer Mitarbeiterin zu fordern, einen Schwangerschaftstest zu machen oder Verhütungsmittel zu verwenden.

6.1.5. Arbeitsmigrant*innen schlechter zu bezahlen oder ihnen weniger Sozialleistungen zu gewähren oder Arbeitsmigrant*innen anderweitig zu diskriminieren.

6.1.6. Einsatz von studentischen Mitarbeitern, Praktikant/innen und Lehrlingen zur Vermeidung von Verpflichtungen, die sich bei regulären Arbeitsverhältnissen aus Bestimmungen und Vorschriften des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts ergeben, sowie eine Bezahlung unter dem Anfangsgehalt für reguläre Arbeitsverhältnisse.

6.2. Für Zwecke dieses Abschnitts bedeutet „diskriminieren“, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zu irgendeinem Zeitraum während der Beschäftigung aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, der Abstammung, der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, der politischen Orientierung, der sexuellen Orientierung, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einer anderen Arbeitnehmerorganisation, der Staatsangehörigkeit, der sozialen Herkunft, wegen einer Schwangerschaft oder wegen Behinderungen unterschiedlich zu behandeln.

7. Keine Ausbeutung von Kindern

(Relevante ILO Übereinkommen: Nr. 138²⁰ und Nr. 182²¹; Art. 32 UN-Kinderrechtskonvention²²)

Die Herstellung der Waren hat ohne Ausbeutung von Kindern zu erfolgen. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

7.1. Es werden keine angemessenen Aufzeichnungen über Mitarbeiter unter 18 Jahren geführt. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

7.1.1. Das Alter von offensichtlich unter 18-jährigen Mitarbeitern wird nicht anhand verfügbarer Dokumente überprüft.

²⁰ Ü 138 - Übereinkommen zum Mindestalter, 1973 (Nr. 138), Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (in Kraft getreten am 19. Juni 1976), vgl. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

²¹ Ü 182 - Übereinkommen zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182), Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (in Kraft getreten am 19. November 2000), vgl. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

²² <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

7.1.2. Es wird kein Verzeichnis aller unter 18-jährigen Mitarbeiter geführt.

7.2. Unter 18-jährige Mitarbeiter werden unter Bedingungen beschäftigt, die ihre Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit gefährden. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

7.2.1. Unter 18-jährigen Mitarbeitern wird erlaubt, Überstunden zu leisten oder nachts zu arbeiten.

7.2.2. Unter 16-jährigen Mitarbeitern werden Arbeitstätigkeiten erlaubt, die ihre körperliche Gesundheit gefährden.

7.2.3. 16- bis 18-jährigen Mitarbeitern werden ohne angemessene Sicherheitsschulung Arbeitstätigkeiten erlaubt, die ihre körperliche Sicherheit gefährden.

7.2.4. Mitarbeiter unter 18 Jahren werden häufig angeschrien, beschimpft oder geschlagen.

7.2.5. Es werden Mitarbeiter beschäftigt, die jünger als 15 sind oder das Mindestalter der Beendigung der Schulpflicht noch nicht erreicht haben, außer dies ist nach nationalem Recht zulässig.

8. Keine übermäßigen Arbeitszeiten

(Relevantes ILO Übereinkommen: Nr. 1²³)

Von Mitarbeiter, die an der Herstellung der Waren beteiligt sind, dürfen keine übermäßigen Arbeitszeiten verlangt werden.

8.1. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

8.1.1. Von Mitarbeiter wird verlangt, regelmäßig mehr als 48 Stunden wöchentlich zu arbeiten.

8.1.2. Von Mitarbeiter wird verlangt, mehr als sechs Tage in Folge ohne eine ununterbrochene Ruhezeit von zumindest vierundzwanzig Stunden zu arbeiten.

8.1.3. Mitarbeiter werden zur Leistung von Überstunden gezwungen.

8.1.4. Es wird zugelassen, dass mehr als zwölf freiwillige Überstunden pro Woche geleistet werden.

8.1.5. Überstunden werden nicht zu einem höheren als dem normalen Stundensatz vergütet.

²³ Ü 1 - Übereinkommen über die Arbeitszeit (gewerbliche Betriebe), 1919 (Nr. 1), Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich (in Kraft getreten am 13. Juni 1921); http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

9. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

(Relevante ILO Übereinkommen: Nr. 115²⁴, Nr. 119²⁵, Nr. 120²⁶, Nr. 136²⁷, Nr. 139²⁸, Nr. 148²⁹, Nr. 155³⁰, Nr. 161³¹, Nr. 162³², Nr. 170³³, Nr. 174³⁴, Nr. 183³⁵, und Nr. 187³⁶)

Die Herstellung der Waren hat unter sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Arbeitsstandards zu erfolgen. Die Waren sind in Fabriken herzustellen, die effektive Programme für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterhalten, was die folgenden drei Bereiche beinhaltet: umfassende Programme für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Ermittlung, Evaluierung und Kontrolle von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie Beteiligung der Mitarbeiter an der Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung solcher Programme.

9.1. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

9.1.1. Es wird kein dokumentiertes Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterhalten;

9.1.2. Es besteht kein effektiver Notfallplan für Naturkatastrophen und Zwischenfälle im Betrieb, einschließlich Explosionen und Brände;

²⁴ Ü 115, Schutz vor ionisierenden Strahlen, 1960 (Nr. 115), Übereinkommen über den Schutz der Arbeitnehmer vor ionisierenden Strahlen, 1960 (in Kraft getreten am 17. Juni 1962), vgl. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C115

²⁵ Ü 119 -- Übereinkommen über den Maschinenschutz, 1963 (Nr. 119), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C119

²⁶ Ü 120 -- Übereinkommen über den Gesundheitsschutz im Handel und in Büros, 1964 (Nr. 120), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120

²⁷ Ü 136 -- Übereinkommen über den Schutz vor den durch Benzol verursachten Vergiftungsgefahren, 1971 (Nr. 136), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C136

²⁸ Ü 139 -- Übereinkommen über die Verhütung und Bekämpfung der durch kreberzeugende Stoffe und Einwirkungen verursachten Berufsgefahren, 1974 (Nr. 139), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C139

²⁹ Ü 148 -- Übereinkommen über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Berufsgefahren infolge von Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen an den Arbeitsplätzen, 1977 (Nr. 148), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148

³⁰ Ü 155 -- Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981 (Nr. 155), in Kraft getreten am 11. August 1983, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

³¹ Ü 161 -- Übereinkommen über die betriebsärztlichen Dienste, 1985 (Nr. 161), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

³² Ü 162 -- Übereinkommen über Sicherheit bei der Verwendung von Asbest, 1986 (Nr. 162), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C162

³³ Ü 170 -- Übereinkommen zu chemischen Stoffen, 1990 (Nr. 170) Übereinkommen über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit (in Kraft getreten am 4. November 1993), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C170

³⁴ Ü 174 -- Übereinkommen über die Verhütung von Industriellen Störfällen, 1993 (Nr. 174), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C174

³⁵ Ü 183 -- Übereinkommen über den Mutterschutz, 2000 (Nr. 183), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

³⁶ Ü 187 -- Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006 (Nr. 187), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

9.1.3. Fehlende Evaluierung und Kontrolle frauenspezifischer Gesundheits- und Sicherheitsrisiken;

9.1.4. es werden keine genauen Statistiken zu Arbeitsunfällen, Erkrankungen und Todesfällen im Betrieb geführt;

9.1.5. Fehlende Evaluierung und Kontrolle von Gefahren in Zusammenhang mit Gebäuden, Maschinen, Ausrüstungen, Werkzeugen und Fertigungsprozessen;

9.1.6. Fehlende Evaluierung und Kontrolle von Gefahren in Zusammenhang mit elektrischen Geräten und Anlagen;

9.1.7. Fehlende Evaluierung und Kontrolle von Gefahren durch chemische, physikalische und biologische Einwirkungen;

9.1.8. Chemikalien und andere Gefahrenstoffe werden nicht sicher gelagert, behandelt und entsorgt;

9.1.9. Es wird nicht sichergestellt, dass für jede im Betrieb verwendete und gelagerte Chemikalie, die in einer Inventarliste von Gefahrstoffen angeführt ist, ein eigenes Sicherheitsdatenblatt mit Angaben der möglichen Gefahren existiert und alle Mitarbeiter, die mit der Chemikalie in Kontakt kommen könnten, über diese Gefahren in Kenntnis gesetzt werden;

9.1.10. Es wird nicht sichergestellt, dass Gebäude und bauliche Anlagen sicher und gesund sind, einschließlich der erforderlichen Beleuchtung, Belüftung und Klimatisierung;

9.1.11. Es wird nicht sichergestellt, dass die erforderliche persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt und verwendet wird, falls Gefahren nicht durch technische Sicherheitseinrichtungen und administrative Kontrollen beherrscht werden können;

9.1.12. Es wird nicht sichergestellt, dass Mitarbeiter verständliche Informationen zu den spezifischen Gefahren, denen sie ausgesetzt sind, erhalten und diesbezüglich an regelmäßigen umfassenden Schulungen teilnehmen;

9.1.13. Es wird nicht sichergestellt, dass Mitarbeiter in Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen auf Fabrikebene vertreten sind und die erforderlichen Schulungen, Befugnisse und bezahlten Freistellungszeiten erhalten, um die ihnen vom Ausschuss übertragenen Aufgaben wirksam erfüllen zu können;

9.1.14. Es wird nicht sichergestellt, dass Mitarbeiter ihr Recht zur Verweigerung gefährlicher und gesundheitsgefährdender Arbeitstätigkeiten ausüben können, ohne Repressalien oder einer Diskriminierung durch den Arbeitgeber ausgesetzt zu sein.

10. Keine missbräuchliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(Relevantes ILO Übereinkommen: 158³⁷)

Das Arbeitsverhältnis der an der Herstellung der Waren beteiligten Mitarbeiter darf nicht beendet werden, sofern dafür keine triftigen Gründe vorliegen, die auf den Fähigkeiten oder dem Verhalten der betroffenen Arbeitnehmerin oder des betroffenen Arbeitnehmers oder auf den betrieblichen Erfordernissen der Fabrik beruhen. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

10.1. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin darf nicht beendet werden, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer:

10.1.1. Mitglied einer Arbeitnehmerorganisation ist, außerhalb der Arbeitszeit oder mit Genehmigung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit an Aktivitäten einer Arbeitnehmerorganisation teilnimmt;

10.1.2. sich um die Funktion eines Arbeitnehmervertreters oder einer Arbeitnehmervertreterin bewirbt, eine solche Funktion ausübt oder ausgeübt hat;

10.1.3. wegen einer behaupteten Verletzung von Gesetzesvorschriften gegen den Arbeitgeber eine Klage eingebracht oder sich an einem Verfahren gegen ihn beteiligt oder die zuständigen Verwaltungsbehörden angerufen hat;

10.1.4. einer bestimmten Rasse oder einem bestimmten Geschlecht angehört, eine bestimmte Hautfarbe, sexuelle Orientierung oder einen bestimmten Familienstand hat, sich zu einer bestimmten Religion oder politischen Meinung bekennt oder einer bestimmten nationalen Abstammung oder sozialen Herkunft ist;

10.1.5. schwanger ist oder bestimmte familiäre Verpflichtungen hat;

10.1.6. während eines Mutterschaftsurlaubs von der Arbeit abwesend ist;

10.1.7. wegen einer Krankheit oder eines Unfalls vorübergehend von der Arbeit abwesend ist.

11. Gesetzliche Mindestlöhne

³⁷ Ü 158 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982 (Nr. 158), Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (in Kraft getreten am 23. November 1985),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

(Relevante ILO Übereinkommen: Nr. 95³⁸, Nr. 131³⁹; ILO Empfehlungen 131⁴⁰ und 135⁴¹)
 Der Verdienst der an der Herstellung der Waren beteiligten Mitarbeiter hat den gesetzlichen Vorschriften zu entsprechen.

11.1. Beispielhafte Verletzungen sind u.a.:

11.1.1. Bezahlung von Löhnen/Gehältern und Sozialleistungen, die das in den anwendbaren nationalen Gesetzen festgelegte Niveau unterschreiten, einschließlich der Gesetze zu Mindestlöhnen, Überstunden und Sozialleistungen.

11.1.2. Vornahme von Lohnabzügen als Disziplinarmaßnahme oder aus Gründen, die im nationalen Recht nicht vorgesehen sind, ohne ausdrückliche Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin.

11.1.3. Keine vollständige und korrekte schriftliche Information des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin über die Lohnbedingungen vor Antritt des Arbeitsverhältnisses.

11.1.4. Keine Bereitstellung von Lohnabrechnungen, die alle gesetzlich vorgeschriebenen Informationen beinhalten, u.a. etwa Angabe der Bruttolöhne sowie der Steuern und anderer Abzüge in der jeweiligen Zahlungsperiode.

11.1.5. Weigerung, mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einen gesetzlich vorgesehenen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen.

12. Existenzsichernde Entlohnung

(Art. 23 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte⁴²)

Die an der Herstellung der Waren beteiligten Mitarbeiter sollten eine existenzsichernde Entlohnung erhalten.

12.1. Eine existenzsichernde Entlohnung im Sinne des Verhaltenskodex ist ein „Nettolohn“ (exklusive Steuern, Boni, Zulagen oder Überstundenvergütungen), der während der im jeweiligen Land gesetzlich vorgesehenen maximalen regulären

³⁸ Ü 95 - Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949 (Nr. 95), (in Kraft getreten am 24. September 1952), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

³⁹ Ü 131 -- Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970 (Nr. 131), Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer, 1970 (in Kraft getreten am 29. April 1972), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

⁴⁰ E 131 - Empfehlung betreffend Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312469

⁴¹ E 135 - Empfehlung betreffend die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer, 1970 (Nr. 135), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312473

⁴² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

© Electronics Watch. Electronics Watch Vertragsbedingungen für Lieferverträge, August 2019 (v.2.1.). Nur für die Verwendung durch Mitglieder von Electronics Watch bestimmt.

Wochenarbeitszeit (nicht mehr als 48 Stunden) verdient wird und ausreicht, um die grundlegenden Bedürfnisse einer vierköpfigen Familie abzudecken (Unterkunft, Energie, Ernährung, Bekleidung, Gesundheitsversorgung, Bildung, Trinkwasser, Kinderbetreuung und Transport) sowie zusätzlich zehn Prozent der Kosten der grundlegenden Bedürfnisse als frei verfügbares Einkommen beinhaltet.