



Verhaltenskodex

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für Vertragspartner der sprd.net AG sowie deren Tochterunternehmen.

2. Einhaltung von Gesetzen

Die Vertragspartner haben die jeweils geltenden nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, insbesondere Arbeits- und Sozialgesetze einzuhalten. Daneben ist dieser Verhaltenskodex zu beachten, der grundlegende Arbeits- und Sozialstandards festschreibt, basierend auf den ILO-Konventionen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Der sprd.net Verhaltenskodex beschreibt lediglich zu gewährleistende Mindeststandards zum Schutz der Beschäftigten. Treffen Bestimmungen nationaler und internationaler Gesetzgebung und/oder Industriestandards und dieser Verhaltenskodex Regelungen über den gleichen Gegenstand, so gilt die strengste Regelung.

3. Information und Kommunikation

Die Vertragspartner haben den sprd.net Verhaltenskodex allen Beschäftigten in ihrer Sprache und in den relevanten Arbeitsbereichen frei zugänglich zur Kenntnisnahme zur Verfügung zu halten.

Vertragspartner, die sich zur Vertragserfüllung Dritter (Produzenten, Unterauftragnehmer etc.) bedienen, sind verpflichtet, ihrerseits den sprd.net Verhaltenskodex zum Inhalt dieser konkreten Geschäftsbeziehung zu machen.

Der Vertragspartner hat einen konkreten Ansprechpartner für Fragen der Umsetzung und Beachtung dieses Verhaltenskodex zu benennen.

4. Inspektion und Überprüfung

Die Geschäftspartner erklären sich damit einverstanden, dass das Befolgen der in diesem Verhaltenskodex verankerten Mindestanforderungen und Standards ohne vorherige Ankündigung kontrolliert werden kann, sei es durch Mitarbeiter von Spreadshirt selbst oder durch unabhängige Organisationen.

5. Standards

a) Arbeitszeit

Eine Arbeitswoche umfasst längstens 48 Stunden sowie maximal 12 Überstunden. Alle Arbeitnehmer haben dabei Anspruch auf mindestens einen arbeitsfreien Tag pro Woche. Überstunden werden entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen bzw. der in der Region geltenden Branchenpraktiken vergütet, je nachdem, welches Niveau höher ist.

Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14.

b) Keine Kinderarbeit

Arbeitnehmer müssen mindestens 15 Jahre alt sein und dürfen der allgemeinen Schulpflicht nicht mehr unterliegen. Kinderarbeit sowie die Erbringung von Dienstleistungen durch Kinder ist untersagt. Für die Definition von Kinderarbeit gelten die Regelungen der Vereinten Nationen oder die jeweiligen national geltenden Regelungen, je nachdem, welche strenger sind.

Es gelten die ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 sowie die ILO-Empfehlung 146.



c) Zwangsarbeit

Jede Beschäftigung muss auf der Basis der Freiwilligkeit erfolgen und auf Beschäftigungsformen beruhen, die den nationalen Gesetzen und Verfahren entsprechen. Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit wird von Spreadshirt nicht geduldet.

Legitimationspapiere von Beschäftigten dürfen nicht einbehalten werden. Die Beschäftigten dürfen nicht davon abgehalten werden, sich vom Arbeitsort zu entfernen.

Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

d) Keine Gefängnisarbeit

Gefängnisarbeit ist nicht gestattet.

e) Gleichbehandlung

Alle Arbeitnehmer sind fair und nach dem Grundsatz der Gleichheit zu behandeln. Das heißt, dass kein Arbeitnehmer aufgrund von Unterschieden in Bezug auf Rasse, Religion, Alter, sozialen Verhältnissen, politischer Einstellung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Position im Unternehmen benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159.

f) Würde am Arbeitsplatz

Die Würde des Menschen ist unantastbar und daher auch am Arbeitsplatz unbedingt zu respektieren. Zwangsarbeit, Belästigung, körperliche oder seelische Nötigung sowie entwürdigende Methoden der Disziplinierung oder Sanktionierung sind untersagt.

g) Arbeitsvertrag

Die Beschäftigten müssen zur Dokumentation ihres Anstellungsverhältnisses einen schriftlichen Vertrag erhalten. Dieser muss mindestens folgenden Inhalt haben: Name des Beschäftigten, Geburtsdatum, Geburtsort, Heimatanschrift, Tätigkeit, Einstellungsdatum, vereinbarte Arbeitsstunden, Vergütung und weitere Leistungen, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten; durch den Arbeitgeber), Datum und Unterschrift oder Daumenabdruck sowohl des Beschäftigten als auch des Arbeitgebers.

In Fällen von Analphabetismus muss der Vertrag zusätzlich mündlich erläutert werden. Dies ist schriftlich zu dokumentieren.

h) Vergütung

Die Entlohnung muss die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer befriedigen und darf den im jeweiligen Land gesetzlich vorgesehenen Mindestlohn in keinem Fall unterschreiten. Die Beschäftigten müssen alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen erhalten, z.B. Versicherungsbeiträge, Prämienzahlungen für Überstunden und bezahlten Urlaub. Illegale und unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig.

Die Löhne sind in Übereinstimmung mit den lokal üblichen Verfahren auszubezahlen.

Es gelten die ILO-Konventionen 26 und 131.

i) Arbeitssicherheit

Die Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ist in jedem Fall zu gewährleisten. Dies in vollem Umfang zu gewährleisten, ist die Aufgabe des Arbeitgebers, mindestens aber sind zu diesem Zweck alle im jeweiligen Land geltenden Arbeitsschutzbestimmungen einzuhalten.

Ebenso die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf den Umgang mit gesundheitsschädlichen Substanzen. So ist die Verwendung von gefährlichen Chemikalien, die Rückstände hinterlassen und gesundheitliche Schäden verursachen können, untersagt. Entsprechende Grundsätze gelten für die Arbeitsbedingungen hinsichtlich Lärmpegel, Feuer, Hygiene, Belüftung u. a. sowie für die Unterkünfte der Arbeitnehmer, wenn solche zur Verfügung gestellt werden. Möglichkeiten der Ersten Hilfe sowie Notfall-/Evakuierungspläne müssen vorhanden sein. Des Weiteren sind alle Bestimmungen zum Schutz der Umwelt einzuhalten.



j) Vereinigungsfreiheit

Die Beschäftigten dürfen in ihrem Recht auf Vereinigungsfreiheit nicht beschränkt werden. Sie haben insbesondere das Recht auf Gründung von sowie Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen arbeitsrechtlichen Organisationen sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Einklang mit den lokalen Gesetzen.

Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie die ILO-Empfehlung 143.

Die sprd.net AG setzt voraus, dass die oben aufgeführten Bestimmungen von allen Vertragspartnern, Mitarbeitern, Subunternehmern und weiteren betroffenen Dritten eingehalten werden.

Die aus diesem Verhaltenskodex resultierenden Pflichten dürfen nicht durch die Anwendung von Kontraktarbeit, unechte Ausbildungsprogramme oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden. Unter unechten Ausbildungsprogrammen sind vor allem solche Beschäftigungen zu verstehen, die keine Vermehrung des Wissens und der Fertigkeiten des Beschäftigten zum Ziel haben.

Die sprd.net AG behält sich im Übertretungsfall eine Aufkündigung der Geschäftsbeziehung als ultima ratio vor. Ziel der Zusammenarbeit aber soll es sein, auftretende Probleme gemeinsam zu klären und im Übertretungsfall auch gemeinsam an einer Verbesserung der Situation zu arbeiten.

Bestätigung durch den Geschäftspartner (Lieferanten)

Ort, Datum

Firmenstempel & Unterschrift