

Autor: Dr. C. Figulla-Kroschel

Präambel

Die Mipri GmbH ist eine weltweit agierende Firma, die im Bereich der Aluminiumoxide produziert und handelt.

Wir bekennen uns zu einer ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter der Mipri GmbH, unsere Lieferanten, Dienstleister aber auch unsere Kunden (im folgenden „Vertragspartner“) die in dieser Grundsatzerklärung/Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern alle auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex (=Kodex). Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Aufträge. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Kodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Kodex kann für das Unternehmen in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Der Kodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

1. Anforderungen

a. Soziale Verantwortung

Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Vertragspartner die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen. Menschen unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind

Autor: Dr. C. Figulla-Kroschel

einzuhalten. Diese Inhalte beziehen sich auf die ILO-Konventionen 79 sowie das fünfte Prinzip des Global Compact und § 2 Abs. 1, 2 LkSG.

Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Vertragspartner verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmersvertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Den Arbeitnehmersvertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können. Diese Inhalte beziehen sich auf die ILO-Konventionen 135, 154 sowie das dritte Prinzip des Global Compact und § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG.

Diskriminierungsverbot

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kastennationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Diese Inhalte beziehen sich auf die ILO-Konventionen 19, und 111 sowie das sechste Prinzip des Global Compact beziehen und § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG.

Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Vertragspartner ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche

Autor: Dr. C. Figulla-Kroschel

oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitenden wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Diese Inhalte beziehen sich auf die ILO-Konventionen 155 und 164 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG.

Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Vertragspartner darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

Diese Inhalte beziehen sich auf § 2 Abs. 2 Nr. 9, 10 LkSG.

Beschwerdemechanismen

Der Vertragspartner hat von der Mipri GmbH erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeitenden weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für die Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Vertragspartner selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinem Vertragspartner. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

b. Ökologische Verantwortung

Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Vertragspartner hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

Autor: Dr. C. Figulla-Kroschel

Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Vertragspartner folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

c. Ethisches Geschäftsverhalten

Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Vertraulichkeit/ Datenschutz

Der Vertragspartner verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Vertragspartner hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Autor: Dr. C. Figulla-Kroschel

Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Vertragspartner muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Hier verweisen wir zusätzlich auf Kapitel sieben der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

2. Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Vertragspartner das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Unternehmen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an Produktionsstandorten der Vertragspartner. Der Vertragspartner erklärt sich damit einverstanden, dass der Auftraggeber solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des Vertragspartners zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen durchführt. Der Vertragspartner kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingenden datenschutzrechtlichen Regelungen verletzt würde.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Kodex festgestellt werden, wird der Auftraggeber das Unternehmen dies dem Vertragspartner innerhalb von einem Monat unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Vertragspartner unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit dem Unternehmen ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar macht und kein milderer Mittel zur Verfügung steht, kann der Auftraggeber das Unternehmen den Vertrag die Geschäftsbeziehung abrechnen und alle Verträge nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist beenden, wenn er dies bei der Nachfristsetzung angedroht hat kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

Autor: Dr. C. Figulla-Kroschel

3. Kenntnisnahme und Einverständnis des Vertragspartners

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten. Der Lieferant verpflichtet sich, in für diese verständlicher Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

Wir bestätigen hiermit:

1. Wir haben den „Verhaltenskodex für Vertragspartner“ (nachfolgend „Verhaltenskodex“) erhalten und verpflichten uns, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex einzuhalten, soweit diese über unsere Verpflichtungen aus den Lieferantenvträgen mit der Mipri GmbH hinausgehen.
2. Wir erkennen an, dass die in diesem Verhaltenskodex zum Ausdruck gebrachten Bestimmungen einen wichtigen Bestandteil der Lieferantenauswahl und -bewertung darstellen.
3. Wir erklären uns damit einverstanden, dass die Mipri GmbH das Recht hat, nach vorheriger Terminabsprache die oben benannten Audits durchzuführen, um die Einhaltung des Verhaltenskodexes in unseren eigenen oder in beauftragten Fertigungsstätten, Depots bzw. Lägern zu überprüfen.
4. Wir akzeptieren, dass die Mipri GmbH das Recht hat, bestehende Lieferantenvträge und/oder darauf basierende Bestellungen frist- und entschädigungslos zu kündigen, wenn wir:
 - a) gegen die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodexes verstoßen oder
 - b) unserer Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nachkommen.
5. Wir sind damit einverstanden, dass diese Erklärung demselben materiellen Recht, Rechtsweg und Gerichtsstand unterliegt, der für Lieferantenvträge und/oder Bestellungen mit der Mipri GmbH vereinbart wurde. Soweit solche Vereinbarungen nicht bestehen (ausgenommen Normen, die auf andere Vorschriften verweisen), unterliegt diese Erklärung dem materiellen Recht, dem Gerichtsstand und der Rechtsprechung des Sitzes der Mipri GmbH.
6. Wir erklären uns damit einverstanden, dass die Mipri GmbH den oben genannten Verhaltenskodex gemäß Änderungen in der entsprechenden Gesetzgebung, den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung oder den Prinzipien des UN Global Compact überprüfen und anpassen kann. In diesem Fall wird uns die Mipri GmbH entsprechend informieren.

Anhang:

https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/_2.html#Seitenanfang

<https://www.globalcompact.de>

<https://unric.org/de/allgemeine-erklaerung-menschenrechte/>

<https://www.unicef.de/informieren/materialien/kinderrechte-unternehmerisches-handeln/194576>

<https://www.bmz.de/de/service/lexikon/un-leitprinzipien-fuer-wirtschaft-und-menschenrechte-60438>

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>