

Verhaltenskodex

Das Zusammenwirken der Elbe-Werkstätten GmbH, mit ihren unterschiedlichen Kunden- und Interessensgruppen, der Gesellschaft und Mitwelt sowie in den Beziehungen zu Ihren Lieferanten gründet sich auf einer Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts, der Offenheit, der Ausgewogenheit wechselseitiger Interessen und der Chancengleichheit. Unser Verhaltenskodex soll die Grundlage für eine gemeinsame, dauerhafte und erfolgreiche Basis des Vertrauens und der Zusammenarbeit bilden.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die jeweiligen nationalen gesetzlichen Bestimmungen und behördlichen Anforderungen werden von uns beachtet.

Aus diesem Grund wurden die Elbe-Werkstätten Mitglied bei SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) Eine Internetplattform um Verhaltenskodex-relevante Informationen auszutauschen und eine Überprüfbarkeit durch interessierte Parteien sicherzustellen.

Unser Verhaltenskodex bezieht sich auf:

Korruption

Im Rahmen der Geschäftsbeziehungen werden Korruption oder Korruptionsversuche jeglicher Art, einschließlich Erpressung und Bestechung, und sonstige gesetzwidrige Praktiken nicht geduldet. Näheres regelt unsere [Organisationsanweisung Korruptionsprävention](#), zu deren Einhaltung alle Führungskräfte und das Personal der Elbe-Werkstätten verpflichtet sind.

Ausschluss von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Die Leistungen unsere Arbeitnehmer, Teilnehmer und Beschäftigten werden freiwillig erbracht. Psychische oder physische Nötigung und verbale Belästigung sind verboten. Ermahnungen und Abmahnungen dürfen ausschließlich im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen erfolgen.

ILO Übereinkommen 29 (C29: *Zwangs- oder Pflichtarbeit*, 1930)

ILO Übereinkommen 105 (C105: *Abschaffung der Zwangsarbeit*, 1957)

Verbot der Kinderarbeit

Die Ausbeutung von Kindern unter 15 Jahren und deren Beschäftigung (Kinderarbeit) Ist bei uns verboten. Sofern die nationalen Bestimmungen ein höheres Alter vorschreiben, ist

dieses maßgeblich. Die Rechte junger Arbeitnehmer werden im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelungen geschützt.

ILO Übereinkommen 79 (C79: *Nacharbeit von Kindern und Jugendlichen [nichtgewerbliche Arbeiten]*, 1946)

ILO Übereinkommen 138 (C138: *Mindestalter*, 1973)

ILO Übereinkommen 142 (C142: *Erschließung des Arbeitskräftepotentials*, 1975)

ILO Übereinkommen 182 (C182: *Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit*, 1999)

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir gewährleisten die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben. Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der Gesundheit und Sicherheit sind eingeführt und den Arbeitnehmern zur Kenntnis gebracht, um Unfälle und Verletzungen während der Arbeit zu verhindern. Alle maßgeblichen Bestimmungen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz müssen eingehalten werden.

Es ist ein System eingeführt, dass dazu dient, potentielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu ermitteln, zu verhindern oder auf sie zu reagieren.

ILO Übereinkommen 155 (C155: *Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt*, 1981)

ILO Empfehlung 164 (R164: *Empfehlung betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt*, 1981)

ILO Empfehlung 190 (R190: *Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit*, 1999)

Rechte der Arbeitnehmer

Arbeitszeiten

Unsere Arbeitszeiten entsprechen den nationalen Bestimmungen, den tariflichen Standards und den Vorgaben des Schwerbehindertengesetzes. Überstunden und Mehrarbeitsstunden werden im Rahmen der gesetzlichen Regelungen sowie auf Basis der „Betriebsvereinbarung Arbeitszeiten“ geregelt und abgegolten

ILO Übereinkommen 1 (C1: *Arbeitszeit [Gewerbe]*, 1919)

ILO Übereinkommen 14 (C14: *Wöchentlicher Ruhetag [Gewerbe]*, 1921)

b. Arbeitsentgelt

Entgelt

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden entspricht den gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Das Entgelt für Überstunden steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und den industriellen Standards. Gesetzliche Mindestlöhne werden beachtet. Nicht genehmigte Entgeltkürzungen sowie Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Wir stellen sicher, dass die Arbeitnehmer, Teilnehmer und Beschäftigten klare,

detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten. Das Entgelt ist in Übereinstimmung mit allen anzuwendenden Bestimmungen sowie in einer für die Arbeitnehmer geeigneten Weise zu zahlen.

ILO Übereinkommen 26 (C26: *Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen*, 1928)
ILO Übereinkommen 131 (C131: *Festsetzung von Mindestlöhnen*, 1970)

Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmer, Teilnehmer und Beschäftigten, Organisationen ihrer Wahl zu gründen (Betriebsrat, Werkstatttrat), ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, wird respektiert. Arbeitnehmervertreter werden vor Diskriminierung geschützt. Ihnen wird freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen gewährt, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

ILO Übereinkommen 87 (C87: *Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts*, 1948)
ILO Übereinkommen 98 (C98: *Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen*, 1949)
ILO Übereinkommen 135 (C135: *Arbeitnehmervertreter*, 1971)
ILO Übereinkommen 154 (C154: *Kollektivverhandlungen*, 1981)

Diskriminierung

Alle Arbeitnehmer, Teilnehmer und Beschäftigten haben das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Rasse, Gesellschaftsklasse, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Einstellung, sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Merkmale, zum Beispiel im Hinblick auf Beschäftigung, Arbeitsentgelt, Zugang zu weiterbildenden Maßnahmen, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung, sind untersagt.

ILO Übereinkommen 110 (C110: *Plantagenarbeit*, 1958)
ILO Übereinkommen 111 (C111: *Diskriminierung [Beschäftigung und Beruf]*, 1958)
ILO Übereinkommen 159 (C159: *Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten*, 1983)

Umweltschutz

Die Verantwortung für den Schutz menschlichen Lebens und der Umwelt wird durch vorbeugende Maßnahmen und die Anwendung umweltfreundlicher Verfahren sichergestellt. Das Umweltbewusstsein wird gefördert. Verfahren und Standards für Ressourcenverwaltung, Emissionsverringerung und Abfallmanagement entsprechen den gesetzlichen Anforderungen gehen darüber hinaus und werden kontinuierlich verbessert.