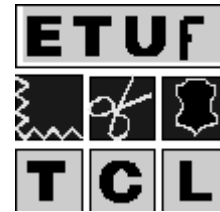




Confédération des Associations Nationales des Tanneurs et
Mégissiers de la Communauté Européenne
European Confederation of the Leather Industry

Rue Belliard 3 – 1040 Bruxelles
Tel 00.32.2.512.77.03 Fax 00.32.2.512.91.57
cotance@euroleather.com



European Trade Union Federation:
Textile, Clothing and Leather
Fédération Syndicale Européenne du
Textile, de l'Habillement et du Cuir

Rue J. Stevens 8 - 1000 Bruxelles
Tél.: 00.32.2.511.54.77 Fax: 00.32.2.511.81.54
fse.thc@skynet.be

Verhaltenskodex in der Lederindustrie

Vorwort

COTANCE (Europäischer Verband der Gerbvereinigungen) und EGV:TBL (Europäischer Gewerkschaftsverband: Textil, Bekleidung, Leder) geben im Rahmen des Zusammentreffens auf europäischer Ebene im sektoralen Sozialen Dialog ihrem intensiven Bestreben Ausdruck, die Menschenrechte am Arbeitsplatz zu respektieren.

Die europäischen Unterzeichner dieses Verhaltenskodexes begrüßen den weltweiten Handel, offen und fair basierend u.a. auf der Einhaltung der IAO Übereinkommen als auch der internationalen Prinzipien für Menschenrechte und Menschenwürde.

Die Sozialpartner setzen sich für einen Europäischen Leder- und Gerbereisektor ein, welcher produktiv, international wettbewerbsfähig ist und gleichzeitig die Grundlagen der Menschenrechte respektiert.

Sie erkennen ihre Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, zu denen sie produzieren oder ihre Dienstleistungen zur Verfügung stellen oder wie diese von den Mitgliedsfirmen angeboten werden, an.

Artikel 1 – Inhalt des Verhaltenskodex

COTANCE und EGV:TBL fordern ihre Mitglieder auf, aktiv die Unternehmen und Beschäftigten des Europäischen Leder- und Gerbereisektors zu ermutigen, die folgenden IAO Übereinkommen in ihren möglichen Verhaltenskodex in allen Ländern, weltweit, in welchen sie direkt oder indirekt tätig sind (u.a. Zulieferwesen), zu respektieren und zu berücksichtigen:

1.1 Verbot von Zwangsarbeit (Konvention 29 und 105)

Zwangsarbeit, Sklaverei oder Arbeitsverpflichtung ist verboten. Von Arbeitnehmern dürfen keine finanziellen Garantien oder die Abgabe von Ausweispapieren bei ihren Arbeitgebern verlangt werden.

1.2 Verbot von Kinderarbeit (Konvention 138 und 182)

Kinderarbeit ist verboten. Nur Arbeitnehmer über 15 Jahre oder solche, welche das

schulpflichtige Alter in ihren Ländern überschritten haben, können beschäftigt werden. Es sollte garantiert werden, dass in Bezug auf die betroffenen Kinder Vorsorge getroffen wird durch das Angebot von Schulausbildungsmöglichkeiten und eine übergangsweise finanzielle Hilfe.

1.3 Koalitionsfreiheit und Recht von Kollektiv-Verhandlungen (Konvention 87 und 98)

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, eine Organisation ihrer Wahl zu bilden und sich ihnen anzuschließen. Das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und Kollektiv-Verhandlungen zu führen, ist anerkannt. Gleiches gilt für Arbeitgeber und deren entsprechende Organisationen.

Die Arbeitnehmervertreter dürfen keinerlei Diskriminierung ausgesetzt werden und haben Zugang zu allen Arbeitsplätzen, wenn dies für die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion notwendig ist (Übereinkommen 135 und Empfehlung 143 der IAO).

1.4 Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz (Konvention 100 und 111)

Chancengleichheit und Gleichbehandlung gelten für alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrem Geschlecht, ihrer Religion, ihrer politischen Meinung, ihrer Nationalität, ihrer sozialen Herkunft oder irgendeines anderen Entscheidungskriteriums.

Die Unterzeichner dieses Verhaltenskodex fordern ihre Mitglieder auf, auch die folgenden Punkte zu respektieren und in ihre möglichen Verhaltenskodexe aufzunehmen.

1.5 Angemessene Arbeitszeiten

Die Anzahl der Arbeitsstunden muss in Übereinstimmung sein mit der Gesetzgebung und den Vorschriften, welche in der Industrie gelten. Die Arbeitnehmer können nicht aufgefordert werden, regelmäßig über 48 Stunden in der Woche zu arbeiten und sie haben das Recht auf mindestens einen freien Tag pro sieben Tage Arbeit. Zusätzliche Stunden können angeboten werden, wenn diese 12 Stunden in der Woche nicht überschreiten, wenn diese nicht regelmäßig verlangt und wenn diese jeweils kompensiert werden.

1.6. Angemessene Arbeitsbedingungen

Die Arbeitnehmer profitieren von einer sicheren und sauberen Arbeitsumgebung.

Die in Hinsicht auf Gesundheit und Arbeitssicherheit besten Produktionsverfahren werden angewandt, abhängig vom technischen Entwicklungsstand und den spezifischen Risiken. Sowohl jede Anwendung von körperlicher Gewalt als auch Drohungen, Strafmaßnahmen oder außergewöhnliche disziplinarische Praktiken, sexuelle oder andere Belästigungen sowie jegliche Art von Einschüchterung durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

1.7 Bezahlung einer angemessenen Vergütung

Gehälter und Zuwendungen müssen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Mindestbestimmungen in der Industrie sein und sollten es den Arbeitnehmern erlauben, ihre Grundbedürfnisse zu sichern und ihnen einen gewissen Überschuss zu ermöglichen. Das Zurückhalten von Arbeitslohn im Zusammenhang mit disziplinarischen Maßnahmen ist verboten.

Artikel 2 – Verbreitung, Förderung und Durchsetzung

Die Durchsetzung gehört zu den notwendigen Aktivitäten, welche für die Anwendung des Verhaltenskodexes auf allen Ebenen notwendig sind.

2.1. COTANCE und EGV:TBL verpflichten sich, den Verhaltenskodex in den notwendigen Sprachen auf allen Ebenen zu fördern und zu verbreiten bis spätestens zum 31. Dezember 2000.

2.2. COTANCE und EGV:TBL werden ihre entsprechenden Mitglieder (siehe die Liste im Anhang), auffordern, diesen Verhaltenskodex anzunehmen und die progressive Durchsetzung auf Firmenebene zu fördern.

2.3. COTANCE und EGV:TBL werden, falls notwendig, Ausbildungs- und Informationsveranstaltungen durchführen.

2.4. COTANCE und EGV:TBL werden ihre Mitgliedsorganisationen und die Unternehmen auffordern, diesen Verhaltenskodex als Vorspann in allen ihren Verträgen mit ihren Unterauftragnehmern und Lieferanten aufzunehmen. COTANCE und EGV:TBL werden die Firmen entsprechend ermutigen, dass der Verhaltenskodex von ihren Unterauftragnehmern und Zulieferern sowie den entsprechenden Mitarbeitern verstanden wird.

Artikel 3 – Follow up, Überwachung und Unterstützungsmaßnahmen

3.1. COTANCE und EGV:TBL stimmen im Zusammenhang mit dem sozialen sektoralen Dialog auf europäischer Ebene darin überein, die Fortschritte bei der Durchsetzung des Verhaltenskodex laufend zu beobachten.

3.2. Zu diesem Zweck werden COTANCE und EGV:TBL jährlich eine Sachstandsanalyse des Verhaltenskodex durchführen. Dies soll zum ersten Mal bis spätestens zum 30.06.2001 geschehen. Den Parteien ist es freigestellt, u.a. die Kommission oder die Mitgliedsstaaten um notwendige Unterstützung zu ersuchen.

3.3. COTANCE und EGV:TBL stimmen darin überein, dass die Durchsetzung des Verhaltenskodexes durch eine unabhängige Stelle kontrolliert werden soll, um so die Glaubwürdigkeit der Kontrolle allen interessierten Parteien zu garantieren.

3.4. COTANCE und EGV:TBL können sich gemeinsam und frei entscheiden, irgendeine andere Initiative bei der Verlängerung der Durchsetzung des Verhaltenskodexes im Rahmen des Europäischen Sozialen Dialoges zu starten.

Artikel 4 –Meistbegünstigungsklausel

COTANCE Mitglieder oder die angeschlossenen Unternehmen können günstigere Klauseln in ihrem jeweiligen Verhaltenskodex einführen. Die Durchsetzung des gegenwärtigen Verhaltenskodex darf unter keinen Umständen ein Argument dafür bilden, günstigere bereits in Kraft befindliche Regelungen zurückzunehmen.

Brüssel, 10. Juli 2000