

VERHALTENSKODEX

Einleitung

Die **RUDOLF Medical GmbH + Co. KG** (im Folgenden kurz **RUDOLF Medical** genannt) setzt auf eine sozialverantwortliche Unternehmensführung. Hierzu gehören unter anderem die Förderung angemessener Arbeitsbedingungen sowie die Berücksichtigung von Umweltschutzmaßnahmen im Rahmen unserer Versorgungskette. Um diese Ziele zu verwirklichen arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

Die Geschäftsleitung von **RUDOLF Medical** hat den vorliegenden Verhaltenskodex verfasst, um klarzustellen, was wir von uns selbst und von unseren Geschäftspartnern erwarten. Der Kodex betrifft sowohl die inneren Strukturen unseres Unternehmens als auch unsere Versorgungskette und beschreibt die grundlegenden, in internationalen Konventionen und nationalen Gesetzestexten verankerten Erwartungen und Erfordernisse in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, der Arbeitnehmerrechte und der Umwelt.

Leitsätze

RUDOLF Medical sowie seine Lieferanten und Dienstleister verpflichten sich dazu, sich bei der Produktion von Waren und der Erbringung von Dienstleistungen an den vorliegenden Verhaltenskodex zu halten. Zudem verpflichten sich die Lieferanten, diesen Kodex an ihre Unterlieferanten weiterzuleiten und sicherzustellen, dass auch diese sich an den Kodex halten.

RUDOLF Medical erwartet von seinen Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich systematisch und gezielt um die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes bemühen.

RUDOLF Medical wird seine Geschäftspartner bei der Umsetzung des Verhaltenskodex unterstützen.

RUDOLF Medical wird in Zukunft auch bei der Auswahl neuer Lieferanten darauf achten, dass diese auf angemessene Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter und auf den Schutz der Umwelt achten.

Auf Nachfrage seitens **RUDOLF Medical** muss ein Lieferant stets dazu in der Lage sein zu dokumentieren, dass er sich an den vorliegenden Verhaltenskodex hält bzw. dessen Einhaltung zumindest anstrebt. Die Dokumentation kann durch Formulare zur Selbstauskunft, Gutachten zu Arbeitsbedingungen und ergriffenen Umweltschutzmaßnahmen oder Meetings mit **RUDOLF Medical** erfolgen.

Lieferanten verpflichten sich außerdem dazu, Kontaktdaten zu allen Unterlieferanten zur Verfügung zu stellen, die **RUDOLF Medical** überprüfen möchte.

Interne Anforderungen

RUDOLF Medical wird versuchen, seine Richtlinien und Geschäftspraktiken kontinuierlich zu verbessern, um es seinen Lieferanten leichter zu machen, sich an den Verhaltenskodex zu halten.

Weder RUDOLF Medical noch seine Mitarbeiter werden zu irgendeinem Zeitpunkt illegale/rechtswidrige Geld- oder sonstige Geschenke anbieten und/oder annehmen, um dem Unternehmen, sich selbst oder einem Kunden, Vertreter oder Lieferanten einen Vorteil zu sichern.

Anforderungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Umweltschutz

Dieser Kodex basiert auf international anerkannten UN- und ILO-Übereinkommen (International Labour Organisation/Internationale Arbeitsorganisation) und beschreibt die zu erfüllenden Mindestanforderungen. Neben diesem Kodex müssen auch die am jeweiligen Produktionsstandort geltenden Arbeitsgesetze eingehalten werden. Wenn es nationale Gesetze und Vorschriften zu einer Thematik gibt, die auch im vorliegenden Verhaltenskodex behandelt wird, gelten die jeweils strengeren Anforderungen.

1 Arbeit aus freiem Willen

(ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105)

- 1.1 Zwangs-, Pflicht- und unfreiwillige Gefangenearbeit ist verboten.
- 1.2 Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, „Garantien“ oder Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und können – wenn sie ihren Arbeitgeber rechtzeitig darüber in Kenntnis gesetzt haben – nach Ablauf einer angemessenen Frist jederzeit aus dem Unternehmen ausscheiden.

2 Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen

(ILO-Übereinkommen Nr. 87, 98, 135 und 154)

- 2.1 Allen Arbeitnehmern steht das Recht zu, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten oder eine Gewerkschaft zu gründen und als deren Mitglied an Tarifverhandlungen teilzunehmen.
- 2.2 Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen die Möglichkeit haben, die im Rahmen ihrer Funktion als Arbeitnehmervertreter anfallenden Tätigkeiten an ihrem Arbeitsplatz auszuführen.
- 2.3 Dort, wo das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, hat der Arbeitgeber die Aufgabe, die Schaffung alternativer Möglichkeiten für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen nicht zu behindern, sondern vielmehr zu fördern.

3 Verbot von Kinderarbeit

(UN-Kinderrechtskonvention, ILO-Übereinkommen Nr. 138, 182 und 79, ILO-Empfehlung Nr. 146)

- 3.1 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren dürfen keine Tätigkeiten ausüben, die ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit beeinträchtigen könnten. Hierzu zählt auch Nacharbeit.
- 3.2 Kinder unter 15 Jahren (in bestimmten Ländern unter 14 oder 16 Jahren) dürfen nicht als Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn dies zu Lasten ihrer Schulausbildung ginge.
- 3.3 Eine Neueinstellung von Kindern unter Nichtbeachtung der genannten Konventionen ist unzulässig. Wird bereits Kinderarbeit praktiziert und dabei gegen die genannten Konventionen verstoßen, ist unverzüglich und nachhaltig Abhilfe zu schaffen. Dabei ist jedoch zu gewährleisten, dass die betroffenen Kinder weiterhin ihren Lebensunterhalt verdienen und zugleich zur Schule gehen können, bis sie nicht mehr schulpflichtig sind.

4 Diskriminierungsverbot

(UN-Frauenkonvention sowie ILO-Übereinkommen Nr. 100 und 111)

- 4.1 Niemand darf an seinem Arbeitsplatz aufgrund seiner ethnischen Herkunft, seiner Religion, seines Alters, seines Geschlechts, seines Familienstands, seiner sexuellen Orientierung, seiner Gewerkschafts- oder Parteimitgliedschaft oder aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden.
- 4.2 Es sind entsprechende Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern vor sexueller Belästigung, Drohungen, Beschimpfungen, Ausbeutung, Diskriminierung sowie Entlassung aus ungerechtfertigten Gründen (z. B. Heirat/Ehe, Schwangerschaft, Kinder, HIV-Erkrankung) zu treffen.

5 Schutz vor schlechter bzw. unmenschlicher Behandlung

- 5.1 Es ist verboten, Arbeitnehmer körperlich zu misshandeln oder zu bestrafen bzw. ihnen eine solche Misshandlung/Bestrafung anzudrohen, sie sexuell oder anderweitig zu belästigen oder zu beschimpfen und sie auf irgendeine andere Art und Weise einzuschüchtern.

6 Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

(ILO-Übereinkommen Nr. 155 und ILO-Empfehlung Nr. 164)

- 6.1 Um den speziellen Anforderungen unserer Branche Rechnung zu tragen und Gefahren zu vermeiden, muss die Arbeitsumgebung hygienisch und sicher sein. Arbeitsunfälle und Gesundheitsschäden, die während der Arbeit aufgetreten oder auf diese zurückzuführen sind, sind möglichst zu vermeiden, indem Gefahrenquellen in der Arbeitsumgebung so weit wie möglich beseitigt werden.
- 6.2 Es ist dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilnehmen und dass solche Schulungen für neue Arbeitnehmer wiederholt werden. Die Schulungen müssen dokumentiert werden.
- 6.3 Es müssen Trinkwasser, saubere Toiletten und – falls nötig – sanitäre Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln zur Verfügung stehen.
- 6.4 Wird den Arbeitnehmern eine Unterkunft gestellt, so muss diese sauber, sicher und angemessen belüftet sein und über saubere Toiletten sowie eine Trinkwasserversorgung verfügen.

7 Angemessene Entlohnung

(ILO-Übereinkommen Nr. 131)

- 7.1 Der Lohn und die Zusatzleistungen, die für eine gewöhnliche Arbeitswoche bezahlt werden, müssen mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn im jeweiligen Land oder den branchenüblichen Löhnen entsprechen – je nachdem, was höher ist. Jeder Arbeitnehmer muss stets ausreichend Lohn erhalten, um damit seine Grundbedürfnisse decken zu können.
- 7.2 Vor seiner Einstellung muss jeder neue Arbeitnehmer eine schriftliche und verständlich formulierte Ausfertigung seines Arbeitsvertrags erhalten, in der die für ihn geltenden Lohnbedingungen und Zahlungsmodalitäten dargelegt sind.
- 7.3 Maßregelungen in Form von Lohnabzügen sind nicht erlaubt.

8 Schutz vor überlangen Arbeitszeiten

(ILO-Übereinkommen Nr. 1 und 14)

- 8.1 Die Arbeitszeiten müssen branchenüblich sein bzw. den im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Vorschriften entsprechen – je nachdem, welches der beiden Kriterien den Arbeitnehmern größeren Schutz bietet. Die Arbeitszeiten sollten im Allgemeinen 48 Stunden pro Woche (8 Stunden pro Tag) nicht überschreiten.
- 8.2 Den Arbeitnehmern ist für jeden 7-Tages-Zeitraum ein freier Tag zu gewähren.
- 8.3 Überstunden sind nur in einem gewissen Rahmen zulässig. Empfohlen werden maximal 12 Überstunden pro Woche.
- 8.4 Arbeitnehmer haben Anspruch auf die gesetzlich festgelegte Mindestentlohnung für Überstunden.

BEDINGUNGEN AUSSERHALB DES ARBEITSPLATZES

9 Umweltschutz

- 9.1 Während der gesamten Produktions- und Vertriebskette – von der Herstellung des Rohmaterials bis hin zum Verkauf an den Kunden – sind geeignete Umweltschutzmaßnahmen zu treffen. Dabei sind örtliche, regionale und globale Umweltaspekte zu berücksichtigen. Die unmittelbare Umwelt des jeweiligen Produktionsstandorts darf weder ausgebeutet noch verschmutzt werden.
- 9.2 Nationale und internationale Umweltschutzgesetze und -vorschriften müssen eingehalten werden.
- 9.3 Benötigte Einleitgenehmigungen müssen ggf. eingeholt werden.
- 9.4 Mit gefährlichen Chemikalien und sonstigen Substanzen ist vorsichtig umzugehen.

Fridingen, 26. Januar 2018

RUDOLF Medical GmbH + Co. KG



Ulrich Rudolf
President