ECKART DESIGN Werbemittel GmbH

Verhaltenskodex

Die ECKART DESIGN Werbemittel GmbH ist ein erfahrener Dienstleister für Werbemittel aller Art. Nach Kundenwunsch entwickeln wir individuelle und kreative Werbeprodukte, von USB-Sticks über Taschen bis hin zu komplexen Sonderanfertigungen. Als Direktimporteur agiert die ECKART DESIGN Werbemittel GmbH mit einer besonderen Verantwortung für eine nachhaltige Beschaffung. Um die Wahrung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt zu gewährleisten, verpflichtet sich die ECKART DESIGN Werbemittel GmbH dem vorliegenden Verhaltenskodex. Er definiert die Standardanforderungen, deren Beachtung von allen Geschäftspartnern, Zulieferern und Unterauftragsnehmern vorausgesetzt wird.

1. Einhaltung von Gesetzen

Alle Beschäftigte und Geschäftspartner verhalten sich stets rechtskonform. Alle geltenden nationalen und internationalen Gesetze werden zu jeder Zeit eingehalten. Wann immer die Regelungen nationaler und internationaler Gesetze, spezifischer Industriestandards, geltender Tarifverträge und dieser Kodex das gleiche Thema behandeln, gilt jeweils die Regelung, die den größeren Schutz für Beschäftigte oder für die Umwelt gewährleistet. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes darf nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden. Es wird keine Form von Bestechung oder Korruption toleriert.

2. Verbot von Zwangsarbeit

Arbeit wird auf freiwilliger Basis ausgeübt. Es darf keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, oder Sklaverei stattfinden. Beschäftigte dürfen keiner Regelung unterliegen, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit einschränkt. Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder wichtigen Dokumenten verlangen. Die Beschäftigten sind frei in ihrer Entscheidung, ihren Arbeitgeber nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen.

3. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist nicht zulässig. Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinen Fall unter 15 (bzw. 14, wenn nationales Recht dies gemäß ILO-Konvention 138 zulässt, siehe https://bit.ly/2dxkPmy) Jahren liegen. Beschäftigte zwischen 15 und 18 Jahren gelten als jugendliche Beschäftigte. Diese dürfen nicht mehr als acht Stunden am Tag arbeiten. Sie dürfen keine Nachtarbeit leisten und keine Arbeit verrichten, die Gesundheit, Sicherheit und das Empfinden der Jugendlichen beeinträchtigen könnten.

4. Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Misshandlung

Alle Beschäftigten werden gleichermaßen mit Respekt und Würde behandelt, unabhängig persönlicher Merkmale oder der Position im Unternehmen. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Glaube, Herkunft, politischer

ECKART DESIGN Werbemittel GmbH
Mühlstrasse 5
DE-82418 Murnau am Staffelsee
Fon: +49 8841 67833-0
Fax: +49 8841 67833-23
eckart-design.de | info@eckart-design.de

Geschäftsführender
Gesellschafter Jörn Draser
USt-IdNr. DE297454348
Amtsgericht München, HRB 215265
Raiffeisenbank Arnstorf eG | BIC: GENODEF1ARF
IBAN: DE47 7436 1211 0000 101001

ClimatePartner
PSI
Member of PSI

Gesinnung, sexueller Identität, Krankheit oder eines anderen persönlichen Merkmals werden nicht geduldet. Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen, verbalen oder sonstigen Belästigung, Misshandlung, Gewalt oder Disziplinierung sowie jede andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

5. Arbeitsverträge

Mitarbeiter werden nach geltendem Recht beschäftigt. Sie erhalten gemäß gesetzlicher Vorgaben schriftliche Arbeitsverträge vor Arbeitsbeginn. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge sind: Name, Adresse des Wohnortes, Geburtsdatum und -ort, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Einzelheiten zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften von Beschäftigtem und Arbeitgeber sowie Datum der jeweiligen Unterzeichnung.

6. Vergütung

Löhne werden pünktlich und mindestens in gesetzlicher Höhe gezahlt. Der für die Standardarbeitszeit gezahlte Lohn hat mindestens gesetzliche, branchenspezifische Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen. Geschäftspartner müssen bestrebt sein, Löhne zu zahlen, die den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen. Sämtliche Überstunden sind mit den gesetzlichen oder tarifvertraglich geregelten Aufschlägen zu vergüten. Beschäftigte müssen in schriftlicher Form vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet.

7. Arbeitszeit

Arbeitszeiten sind nicht überhöht. Sie haben nationalem Recht und branchenspezifischen Standards zu entsprechen. Auf keinen Fall darf von Beschäftigten gefordert werden regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet und ausgeglichen (Freizeitausgleich oder Bezahlung) werden. Sie dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen zu.

8. Gesundheit & Sicherheit

Das Arbeitsumfeld ist sicher und sauber. Es sind Verfahren der Arbeitssicherheit zu fördern, die Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder durch die Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers verhindern. Diese Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Es ist für die Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung, den Zugang zu sauberen Sanitäranlagen und zu Trinkwasser zu sorgen. Gleiche Richtlinien gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

9. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Geltende Gesetze zum Schutz der Umwelt werden eingehalten. Hierfür werden alle lokalen und nationalen Umweltschutzgesetze und -vorschriften berücksichtigt und alle relevanten Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen eingeholt, vorgelegt und erneuert. Die Berücksichtigung internationaler Umweltstandards wird angestrebt. Zudem sollen alle zumutbaren Bemühungen unternommen werden, die Umwelt zu schützen und Auswirkungen auf Klima und Umwelt so gering wie möglich zu halten. Mögliche Handlungsbereiche sind beispielsweise: Abfallvermeidung, korrekte Abfallentsorgung, Ressourceneffizienz, Reduktion des CO2-Ausstoßes, Wiederaufforstung, Verwendung nachhaltiger Rohstoffe.

10. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen wird geschützt. Alle Beschäftigte dürfen Gewerkschaften gründen oder ihnen beitreten und gemeinschaftlich über die Regelungen der Lohn und Arbeitsbedingungen verhandeln, sowie die Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden regeln. Die Arbeitnehmervertreter sind gegen jede Benachteiligung, einschließlich Kündigung, die auf Grund ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter oder auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung erfolgt, wirksam zu schützen, sofern sie im Einklang mit bestehenden Gesetzen oder Gesamtarbeitsverträgen oder anderen gemeinsam vereinbarten Regelungen handeln. Arbeitnehmervertretern sind im Betrieb Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen. Die Gewährung solcher Erleichterungen darf das wirksame Funktionieren des betreffenden Betriebs nicht beeinträchtigen. In Ländern, in denen das Gesetz Organisationsfreiheit oder Kollektivvereinbarungen verbietet oder einschränkt, dürfen in Übereinstimmung mit den ILO Kernarbeitsnormen alternative und legale Formen unabhängiger und freier Beschäftigungsvertretung nicht behindert werden. Es gelten die ILO-Kernarbeitsnormen (siehe https://bit.ly/1QYFNoT).

11. Datenschutz und Geheimhaltung

Interne Daten werden zu jeder Zeit vertraulich behandelt. Kein Beschäftigter oder Geschäftspartner ist ohne ordnungsgemäße Befugnis berechtigt, zu anderen als den für die ordnungsgemäße, legitime Erfüllung ihrer Pflichten benötigten Zwecken auf Geschäftsgeheimnisse bzw. vertrauliche geschäftliche oder persönliche Informationen zuzugreifen, diese zu ändern, sie offenzulegen oder sie zu nutzen. Die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit bleibt über das Ende der Geschäftsbeziehung hinaus bestehen und deckt sogleich die Offenlegung gegenüber anderen mit ab.

ECKART DESIGN weiß um die hohe Sensibilität der anvertrauten persönlichen Daten von Kunden, Geschäftspartner und Beschäftigten und ergreift eine Vielzahl technischer und organisatorischer Maßnahmen um deren Schutz zu gewährleisten. Personenbezogenen Daten werden nur erhoben, gespeichert oder verarbeitet, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtlich erlaubte Zwecke erforderlich ist. Weitere Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten können dem Merkblatt zum Datenschutz entnommen werden (siehe https://bit.ly/2vqCyCz).

ECKART DESIGN Werbemittel GmbH
Mühlstrasse 5
DE-82418 Murnau am Staffelsee
Fon: +49 8841 67833-0
Fax: +49 8841 67833-23
eckart-design.de | info@eckart-design.de

Geschäftsführender
Gesellschafter Jörn Draser
USt-IdNr. DE297454348
Amtsgericht München, HRB 215265
Raiffeisenbank Arnstorf eG | BIC: GENODEF1ARF
IBAN: DE47 7436 1211 0000 101001

12. Sanktionen

Lieferanten müssen sicherstellen, dass sie ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit sämtlichen internationalen handelsrechtlichen Vorschriften und Sanktionen ausüben. Lieferanten dürfen unserem Unternehmen weder direkt noch indirekt Materialien oder Dienstleistungen aus Ländern, von Personen oder von Einheiten bereitstellen, gegen die Handelssanktionen, ein Handelsembargo, Exportkontrollen oder sonstige Handelsbeschränkungen verhängt wurden.

13. Management-Praxis

Alle Beschäftigte, Geschäftspartner und Lieferanten gewährleisten die Einhaltung unseres Verhaltenskodex. Die geforderten Sozial- und Umweltstandards sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und umzusetzen. Dies umfasst auch seine Einhaltung bei Subunternehmen und anderen von ihm eingesetzten Beauftragten. Alle Beschäftigte sind über die Inhalte dieses Kodex und geltendes Recht in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren, einschließlich der Bereitstellung aller Informationen in ihrer Landessprache und im Falle von Analphabetismus durch mündliche Unterrichtung und Schulung. Für die Einhaltung aller Anforderungen des Kodex benennen die Geschäftspartner Personal und treffen Vorkehrungen, um auf Nachfrage die Einhaltung des Kodex und geltender Gesetze, anhand einer angemessenen Dokumentation, belegen zu können. Der Lieferant stimmt zu, dass die ECKART DESIGN Werbemittel GmbH bzw. beauftragte Personen sowohl angekündigte als auch unangekündigte Audits und Werksbegehungen durchführen.

14. Beschwerdeverfahren

Beschäftigte sind eingeladen jeden Verstoß gegen diesen Kodex anzuzeigen. Beanstandungen oder Hinweise auf Verstöße gegen diesen Kodex oder geltendes Recht können jederzeit bei der ECKART DESIGN Werbemittel GmbH angezeigt werden - auch in anonymisierter Form.

ECKART DESIGN Werbemittel GmbH
Mühlstrasse 5, 82418 Murnau am Staffelsee, Germany
Tel.: +498841678330-0 Fax: +498841678330-23
E-Mail: info@eckart-design.de

15. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Die ECKART DESIGN Werbemittel GmbH hat das Recht bei Verstößen gegen diesen Kodex die Geschäftsbeziehung zu beenden. Sofern eine Nichteinhaltung des Verhaltenskodex festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Das Recht von ECKART DESIGN Werbemittel GmbH zur Beendigung der Geschäftsbeziehung wird hierdurch nicht eingeschränkt.