

Schwachstellen in den Verhaltenskodizes der Einzelhandelsketten

Standard	Jo-In (zum Vergleich, der gegenwärtig beste Verhaltensstandard)	Tesco/Asda (ETI)	Lidl/Aldi/Metro/Rewe (BSCI)
<p>Arbeitszeiten</p>	<p>Das Unternehmen soll die geltenden Gesetze oder Industriestandards zu Arbeitszeiten einhalten, je nachdem, welche von ihnen den besseren Schutz bieten.</p> <p>Die reguläre Arbeitswoche soll der gesetzlich festgelegten entsprechen, jedoch 48 Stunden nicht übersteigen.</p> <p>ArbeiterInnen sollen nach jeweils sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen ein Anrecht auf mindestens einen freien Tag haben, genauso wie auf öffentliche Feiertage und jährlichen Urlaub. Jede Überstundenarbeit soll ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden, sie darf nicht regelmäßig angeordnet werden, sie soll mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden, der mindestens dem gesetzlichen entspricht, und sie soll unter keinen Umständen 12 Stunden pro Woche und ArbeiterInnen übersteigen.</p> <p>In jenen Ländern, in denen es keine gesetzliche Regelung für Überstundenzuschläge gibt, sollen geleistete Überstunden mit einem Zuschlag in Höhe von mindestens eineinhalb Sätzen des regulären Stundenlohnes vergütet werden.</p>	<p>Die zu leistende Arbeitszeit erfüllt die nationalen Gesetze und die Richtwerte der Industriestandards, je nachdem, welche von ihnen den besseren Schutz bieten.</p> <p>Auf keinen Fall darf von den ArbeiterInnen verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Sie sollen im Durchschnitt pro 7-Tage-Zeitraum ein Anrecht auf mindestens einen freien Tag haben. Überstunden sollen auf freiwilliger Basis geleistet werden und 12 Stunden in der Woche nicht übersteigen, sie sollen nicht regelmäßig angeordnet und immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden.</p>	<p>Der Zulieferbetrieb soll die geltenden nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitszeiten einhalten. Die maximal zugelassene Arbeitszeit pro Woche entspricht der nationalen Gesetzeslage, soll aber nicht regelmäßig über 48 Stunden liegen. Die maximal zugelassene Überstundenzahl pro Woche soll 12 Stunden nicht übersteigen.</p> <p>Überstunden sollen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet und mit einem Zuschlag vergütet werden. Ein Beschäftigter hat nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen Anrecht auf mindestens einen freien Tag.</p>

Standard	Jo-In (zum Vergleich, der gegenwärtig beste Verhaltensstandard)	Tesco/Asda (ETI)	Lidl/Aldi/Metro/Rewe (BSCI)
<p>Löhne</p>	<p>ArbeiterInnen soll das Recht auf einen Lohn zustehen, der den Lebensunterhalt abdeckt. Löhne und Zusatzleistungen, die für die übliche Arbeitswoche bezahlt werden, sollen mindestens die geltenden Gesetze, Bestimmungen und industriellen Mindeststandards erfüllen, und sie sollen ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien abzudecken und ein annehmbares Einkommen sicherzustellen. Die Höhe der Löhne und Zusatzleistungen wird regelmäßig überprüft. Die Freiheit der Tarifverhandlungen wird respektiert. Lohnabzüge dürfen nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgen. Es dürfen auch keine Lohnabzüge vorgenommen werden, die nicht dem nationalen Recht folgen, außer der betroffene Arbeiter hat dem ausdrücklich in schriftlicher Form zugestimmt. Alle ArbeiterInnen sollen vor dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis in schriftlicher und verständlicher Form über ihre Arbeitsbedingungen informiert werden, einschließlich der Löhne und Zusatzleistungen. Eine Einzelaufstellung ihrer Löhne soll den jeweiligen ArbeiterInnen bei jeder Lohnzahlung in der gesamten Bezugszeit zur Verfügung gestellt werden. Das Arbeitsentgelt soll entweder in bar oder in Scheckform geleistet werden, in der Form, die für die ArbeiterInnen am günstigsten ist. Löhne und Zusatzleistungen sollen regelmäßig und pünktlich ausbezahlt werden.</p>	<p>Löhne und Zusatzleistungen, die für die übliche Arbeitswoche bezahlt werden, erfüllen mindestens die geltenden Gesetze und Industrie-Richtlinien, abhängig davon, welche von ihnen höher sind. Auf jeden Fall sollen sie ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen abzudecken und ein annehmbares Einkommen sicherzustellen. Alle ArbeiterInnen sollen vor dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis in schriftlicher und verständlicher Form über ihre Anstellungsbedingungen in Bezug auf die Entlohnung informiert werden. Eine Einzelaufstellung ihrer Löhne soll den jeweiligen Arbeitern bei jeder Lohnzahlung während der gesamten Bezugszeit zur Verfügung gestellt werden. Lohnabzüge dürfen nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgen. Es dürfen auch keine Lohnabzüge vorgenommen werden, die nicht dem nationalen Recht folgen, außer der betroffene Arbeiter hat dem ausdrücklich in schriftlicher Form zugestimmt. Alle Disziplinarmaßnahmen sollten dokumentiert werden.</p>	<p>Die Löhne, die für die reguläre Arbeitszeit, für Überstunden und als Überstundenausgleich gezahlt werden, sollen den gesetzlichen Mindestlöhnen und/oder den Industriestandards entsprechen oder sie übersteigen. Ungesetzliche, unberechtigte oder disziplinarische Lohnabschläge dürfen nicht vorgenommen werden. In Situationen, in denen der gesetzliche Mindestlohn und/oder die Industriestandards nicht ausreichen, die Lebenshaltungskosten zu decken und werden die Zulieferbetriebe dazu ermuntert, ihren Beschäftigten eine Vergütung zu bieten, die hoch genug ist, diese Bedürfnisse abzudecken. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten. Zulieferbetriebe sollen sicherstellen, dass die Einzelaufstellung der Löhne und Zusatzleistungen den ArbeiterInnen ausführlich und regelmäßig zugänglich gemacht wird; der Zulieferbetrieb soll außerdem sicherstellen, dass die Auszahlung von Löhnen und Zusatzleistungen in voller Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und in einer Form erfolgt, die für die ArbeiterInnen am günstigsten ist.</p>

Standard	Jo-In (zum Vergleich, der gegenwärtig beste Verhaltensstandard)	Tesco/Asda (ETI)	Lidl/Aldi/Metro/Rewe/ (BSCI)
Gewerkschaftsrechte	<p>Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften nach eigener Wahl beizutreten, soll genauso anerkannt und respektiert werden wie das Tariffrecht. Das Unternehmen soll die von den ArbeiterInnen ausgewählte(n) Gewerkschaft(en) anerkennen. Das Unternehmen soll sich sowohl einen positiven Denkanatz gegenüber gewerkschaftlichen Aktivitäten zu Eigen machen, als auch eine offene Haltung zu organisatorischen Aktivitäten ihrer ArbeiterInnen.</p>	<p>Ohne Unterschied haben alle ArbeiterInnen das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen, einer Gewerkschaft nach freier Wahl beizutreten oder Tarifverhandlungen zu führen.</p> <p>Der Arbeitgeber macht sich eine offene Haltung zu Aktivitäten und Organisationsbemühungen der Gewerkschaften zu Eigen.</p> <p>Die Repräsentanten der ArbeiterInnen werden nicht diskriminiert und haben freien Zugang zu den Arbeitsstätten, um ihre Vertretungsfunktionen auszuüben.</p> <p>Wo das Recht auf Vereinigungs- und Tariffreiheit von der nationalen Gesetzgebung eingeschränkt wird, unterstützt – anstatt erschwert – der Arbeitgeber den Aufbau paralleler Strukturen, die der unabhängigen und freien Versammlung und der Tariffreiheit dienen.</p>	<p>Das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften nach eigener Wahl beizutreten, soll genauso anerkannt werden wie das Recht auf Tarifverhandlungen. In Situationen oder Ländern, in denen die Rechte, die die Vereinigungs- und Tariffreiheit betreffen, gesetzlich eingeschränkt sind, soll für alle Beschäftigten der Aufbau paralleler Strukturen erleichtert werden, die der unabhängigen und freien Versammlung und der Tariffreiheit dienen. Es soll sichergestellt werden, dass die Repräsentanten der Gewerkschaften Zugang zu ihren Mitgliedern an den Arbeitsplätzen haben.</p>