



BPs Grundsätze im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte und moderne Sklaverei

BPs Grundsätze im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte und moderne Sklaverei

Wir verpflichten uns, die Rechte der Arbeitnehmer gemäß den Kernübereinkommen der International Labour Organisation (ILO) zu den Rechten bei der Arbeit zu respektieren und erwarten deren Einhaltung auch von unseren Vertragspartnern und Lieferanten sowie von den Joint Ventures, an denen wir beteiligt sind.

Wir erwarten, dass im Rahmen unserer Betriebsabläufe, Joint Ventures und Lieferketten beschäftigte Arbeitnehmer keinerlei missbräuchlichen oder menschenunwürdigen Praktiken ausgesetzt werden, wie z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Sklaverei oder Knechtschaft, Diskriminierung oder Belästigung. Die folgenden Grundsätze dienen dazu, unsere Geschäftseinheiten beim Überprüfen der Einhaltung dieser Erwartungen zu unterstützen, einschließlich der Überprüfung unserer Vertragspartner und Lieferanten.

1. Bedingungen: Den Arbeitnehmern werden vor ihrem Einsatz eindeutige Beschäftigungsbedingungen in schriftlicher Form und in einer ihnen verständlichen Sprache mitgeteilt. Diese müssen den zum Zeitpunkt ihrer Einstellung geltenden Bedingungen entsprechen und dauerhaft aufrechterhalten werden.¹

2. Rechtsstatus: Die Arbeitnehmer sind rechtlich dazu befugt, für ihren Arbeitgeber zu arbeiten und verfügen über die erforderlichen Visa, Arbeitserlaubnisse und alle weiteren gesetzlich vorgeschriebenen Dokumente.

3. Jugendschutz: Arbeitnehmer, die das 15. Lebensjahr oder das Mindestalter für Erwerbstätigkeit (wobei das jeweils höhere Alter gilt) noch nicht erreicht haben, werden weder direkt noch indirekt beschäftigt.

4. Kosten: Die Arbeitgeber übernehmen sämtliche Kosten und Gebühren im Zusammenhang mit der Vermittlung und Einstellung von Arbeitnehmern, unabhängig davon, in welcher Form oder an welchem Ort diese erhoben werden. Die Arbeitnehmer zahlen im Zusammenhang mit ihrer Einstellung keinerlei Kosten², unabhängig von der Zahlungsweise oder der Stelle, von der diese erhoben werden. Arbeitnehmern werden keine rechtswidrigen Gehaltsabzüge zur Arbeitsplatzsicherung oder Fortsetzung ihrer Tätigkeiten auferlegt, noch werden unverhältnismäßige Geldstrafen als Disziplinarmaßnahme gegen Arbeitnehmer verhängt.

5. Reisepässe und Papiere: Reisepässe, sonstige Ausweisdokumente oder Arbeitserlaubnisse von Arbeitnehmern werden nicht einbehalten. Arbeitnehmer können sich dafür entscheiden, ihre Reisepässe oder sonstige Dokumente ihren Arbeitgebern zur Verwahrung zu überlassen, sofern diese Entscheidung auf ihrem freien Willen beruht. Ihr Zugriff darauf muss frei und ohne jegliche Sanktionen oder Verzögerung möglich sein.

6. Bewegungsfreiheit: Den Arbeitnehmern steht das Recht zu, das Arbeitsverhältnis innerhalb einer angemessenen Frist zu kündigen, ohne dass deswegen Strafen verhängt werden. Die Arbeitnehmer werden nicht daran gehindert, die Arbeitsstätte oder das Beschäftigungsverhältnis zu verlassen, es sei denn, dass dies aus berechtigten Sicherheitsgründen erforderlich ist.

7. Zahlung: Die Arbeitnehmer werden den Anstellungsbedingungen entsprechend pünktlich bezahlt. Löhne, Sozialleistungen und Überstundensätze liegen mindestens im Rahmen der nationalen gesetzlichen Vorgaben. Gezahlte Löhne und geleistete Arbeitsstunden werden mittels eines Zeiterfassungssystems genau aufgezeichnet.

Sollten die hier aufgeführten Grundsätze von einer gesetzlichen Regelung oder einem Tarifvertrag abweichen, sind möglichst die Bestimmungen anzuwenden, die den Arbeitnehmern das größere Maß an Schutz gewähren, ohne dass dabei gegen inländisches Recht oder Tarifverträge verstoßen wird.

¹ Verträge enthalten mindestens die folgenden Elemente: Arbeitgeber, Tätigkeitsart, erwartete reguläre Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, Arbeitsentgelt, gesetzlich zulässige Gehaltsabzüge, Bezahlszyklus, Sozialleistungen, einschließlich Überstunden, Urlaubsanspruch und Ruhetage, Vorkehrungen für die Rückführung.

² Kosten umfassen: Zahlungen in Bezug auf Vermittlung und Einstellung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Unterbringung, Visa oder Arbeitsgenehmigungen, staatliche Abgaben, medizinische Untersuchungen, Flugtickets oder Kosten für sonstige Arten internationaler Beförderung, Sicherheitsleistungen und -kautionen, Beförderung vom Flughafen oder Ankunftsort zur Unterkunft oder Betriebsstätte.

8. Arbeits- und Ruhezeiten: Es werden von den Arbeitnehmern keine unzumutbar langen oder gesetzlich unzulässigen Arbeitszeiten oder die Nichteinhaltung angemessener Pausen und vorgeschriebener Arbeitsunterbrechungen verlangt.

9. Beschwerden: Es existieren Beschwerdeverfahren, mithilfe derer Arbeitnehmer – bei Bedarf in anonymer Form – Beschwerden einreichen können, und angemessen und zeitgerecht Auskünfte über den Status ihres Anliegens erhalten. Die Anliegen können anhand beliebiger – formeller oder informeller – Verfahren geltend gemacht werden, ohne dass Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder Belästigung zu befürchten sind.

10. Arbeitsbedingungen und Unterkunft: Den Arbeitnehmern wird eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung bereitgestellt, einschließlich des Zugangs zu sauberen Toiletteneinrichtungen, Trinkwasser und gegebenenfalls hygienischen Einrichtungen zur Lagerung von Lebensmitteln. Sofern Unterkunft und Verpflegung bereitgestellt werden, müssen diese sowohl sauber wie auch sicher sein und die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen.

11. Diskriminierung und Belästigung: Im Rahmen der Beschäftigungspraktiken existiert keine rechtswidrige Diskriminierung aufgrund von Rasse, Kastenzugehörigkeit, nationaler Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politischer Zugehörigkeit beziehungsweise aufgrund sonstiger Eigenschaften. Körperliche Misshandlungen oder Züchtigungen, die Androhung körperlicher Misshandlungen, sexuelle oder andere Belästigungen sowie verbale Beleidigungen oder andere Formen der Einschüchterung werden nicht toleriert.

12. Vereinigungsfreiheit: Falls Arbeitnehmer beschließen, sich in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen von Gewerkschaften oder Betriebsräten vertreten zu lassen, kooperieren die Arbeitgeber nach Treu und Glauben mit diesen von den Arbeitnehmern zu ihrer Vertretung ausgewählten Organen.

13. Kontrollmaßnahmen: Kontraktoren, Lieferanten und fremdgeführte Joint Ventures entwickeln und pflegen angemessene Verfahren und Kontrollmaßnahmen, um im Hinblick auf die zuvor genannten Punkte festgestellte Defizite mitzuteilen, zu überwachen und zu beheben. Dies gilt auch für ihre Lieferketten.