

# XertifiX Standard

**Aktuelle Version: 27. April 2012 (Erste Revision)**

**Nächste Revision: Oktober 2016 - April 2017**

## **Standard-Besitzer**

XertifiX Sozialprojekte e.V.  
Arndtstr. 20  
30167 Hannover  
Deutschland

Tel.: 0049 511 13221 530

Fax: 0049 511 13221 539

Mail: info @ xertifix.de

## **Status des Standards**

Es handelt sich um die vom XertifiX Vorstand verabschiedete Version des Standards. Diese Version ist legal verbindlich, auch für den Fall von Inkonsistenzen zwischen unterschiedlichen (Sprach-) Versionen.

## **Offizielle Sprache des Standards:**

Deutsch

**Erstpublikation: 2006**

## ILO Kernarbeitsnormen

1. Keine Kinderarbeit (ILO Konventionen 138 und 182)
  - a. Kinder unter 15 Jahren dürfen nicht arbeiten (ILO Konvention 138)
  - b. Wenn Kinder unter 15 Jahren gefunden werden, die arbeiten, sind sie unverzüglich von der Arbeit zu befreien, und es ist sicherzustellen, dass ihre Familie ausreichend finanzielle Mittel hat, dass diese Kinder eine Schule besuchen
  - c. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen keiner Arbeit nachgehen, die ihrer Gesundheit schadet (ILO Konvention 182)
2. Keine Sklavenarbeit (ILO Konventionen Nr. 29 und Nr. 105)
  - a. Mitarbeiter dürfen den Arbeitsplatz verlassen, wenn der Arbeitstag beendet ist
  - b. Die Anwerbung von Mitarbeitern darf in keinem Zusammenhang mit Menschenhandel stehen
  - c. Verbot von angedrohter, versuchter oder tatsächlicher Anwendung physischer Gewalt
3. Vereinigungsfreiheit (Nr. 87 und Nr. 98)
  - a. Die Arbeiter haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen, diesen beizutreten, zu organisieren, sowie kollektiv gegenüber dem Arbeitgeber zu verhandeln
  - b. Die Arbeiter haben das Recht, einen oder mehrere Vertreter für ihre Interessen zu benennen oder zu wählen.
4. Keine Diskriminierung (Nr. 100 und Nr. 111)
  - a. Keine Diskriminierung bezüglich Rasse, Ethnizität, Nationalität, Klasse, Religion oder Glaubensüberzeugung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder Gesundheitszustand oder anderer Faktoren, die ein Grund für Diskriminierung sein könnten
    - i. Bezüglich der Anstellung, Bezahlung oder Beförderung
    - ii. in der Ausübung von Praktiken, die durch die genannten Faktoren bedingt sein können.
  - b. Verbot von Ausbeutung, Misshandlung, Beleidigung, sexueller Nötigung.

## Gesundheit und Schutz von Mitarbeitern

1. Verantwortlichkeit
  - a. Benennung eines Mitarbeiters, der für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zuständig ist
  - b. Jährliches Sicherheitstraining durch den Verantwortlichen
  - c. Risiko-Abschätzung: Schriftliche Dokumentation aller Unfälle und aller die Sicherheit / Gesundheit betreffenden Vorfälle. Ergreifung geeigneter Maßnahmen, um diese Unfälle und Vorfälle zu reduzieren

- d. In Kenntnissetzung der Mitarbeiter über die Zusammenarbeit mit XertifiX und über die Ziele von XertifiX (vor allem in Bezug auf alle die Mitarbeiter betreffenden Rechte und Pflichten durch die Umsetzung dieses Standards)
2. Gesunder Arbeitsplatz
    - a. Schattige Unterstellmöglichkeiten
    - b. Sauberes Trinkwasser an der Arbeitsstelle
    - c. Saubere Sanitäreanlagen
  3. Sicherer Arbeitsplatz
    - a. Bereitstellung und Nutzung von Stiefeln, Helm, Augenschutz, Ohrschutz, Mundschutz
    - b. Installation und Benutzung aller Sicherheitsvorkehrungen an Maschinen
    - c. Die Staubentwicklung muss möglichst weitgehend minimiert werden
    - d. 12h Arbeitsstopp nach Sprengungen (zur Vermeidung von Gesundheitsschäden durch Umweltverschmutzung); Sprengungen am Nachmittag empfohlen
    - e. Im Gefahrfall hat der/die Mitarbeiter/in das Recht, sich vom Arbeitsplatz zu entfernen
  4. Medizinische Versorgung
    - a. Erste Hilfe Koffer mit allen notwendigen, nicht abgelaufenen Medikamenten und Utensilien
    - b. Jährliches Training in Erste Hilfe
    - c. Arzt / Krankenhaus in erreichbarer Nähe bzw. Transportservice bei Unfall/im Krankheitsfall, organisiert durch den Arbeitgeber

## Vertragliche Belange

1. Anstellung
  - a. Schriftliche Verträge in der Sprache der Arbeiter
  - b. Das Recht, gemäß des Arbeitsvertrags den Arbeitgeber und Arbeitsplatz zu wechseln (Vermeidung „semi-bonded labour“)
2. Faire Arbeitsbedingungen: Bezahlung
  - a. Bezahlung der gesetzlichen Mindestlöhne gemäß der nationalen Gesetzgebung
  - b. Bezahlung von „Living Wages“, falls der Mindestlohn unter der „Living Wage“ liegt (Bezahlung zur Befriedigung der Grundbedürfnisse, sowie ein kleines Einkommen) (ILO Konvention 131)
  - c. Pünktliche Bezahlung der Gehälter
  - d. Keine Lohnreduzierungen als disziplinarische Maßnahme
  - e. Keine Vorauszahlung, die Abhängigkeit schafft (Vermeidung „semi-bonded labour“)
  - f. Einzahlung in staatlichen Sozialfonds für den Arbeiter
3. Faire Arbeitsbedingungen: Arbeitszeiten

# Standard-Kriterien



- a. Maximal 8h Arbeit pro Tag; maximale Arbeitsstunden pro Arbeitswoche durch nationales Gesetz vorgeschrieben, aber nicht über 48h
  - b. Nach 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Arbeitstag
  - c. Überstunden sind freiwillig und müssen besser bezahlt sein als reguläre Arbeit (ILO Empfehlung R116); sie dürfen 12h pro Woche nicht überschreiten.
4. Frauenrechte: Einhaltung von Gender-Richtlinien
    - a. Reduzierte Arbeitszeit für schwangere Frauen; arbeitsfrei vor und nach der Geburt nach den gesetzlichen Vorgaben
    - b. Versorgung von Babys (falls Mütter diese mit zur Arbeitsstelle bringen)
    - c. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

## Umweltschutzmaßnahmen

1. Ökosystem
  - a. Wiederaufforstung
  - b. Wiederherstellung des ursprünglichen Ökosystems
2. Verschmutzung und Abfall-Management
  - a. Recycling von Materialien und / oder Wiederbenutzung von Materialien
  - b. Vermeidung und regelmäßige Beseitigung von Abfall (sauberer Arbeitsplatz) als Maßnahmen zur Kontrolle der Verschmutzung
3. Wasser-Management: Reduktion des Wasserverbrauchs auf Minimum
  - a. Installationen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs (z.B. Recycling von Wasser oder Nutzung von Regenwasser)
4. Energie-Management: Reduktion des Energieverbrauchs auf Minimum
  - a. Ersetzen alter Maschinen mit hohem Energieverbrauch durch solche mit geringem Verbrauch
  - b. Installation von anderem energiesparenden Equipment
  - c. Benutzung erneuerbarer Energien

## Gemeinschaft

1. Vorherige freie Zustimmung der ansässigen Gemeinschaft, als die Produktionsstätte eingerichtet wurde („free prior informed consent“)
2. Wohnbedingungen der Arbeiter/innen
  - a. Versorgung mit sauberem Trinkwasser
  - b. Erreichbarkeit von Sanitäranlagen

## Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Lieferkette bis zum Steinbruch

## Legalität der Produktionsstätten