

XertifiX Standard

Version: 3. Auflage

Letzte Revision: 2017-2018

Nächste Revision: 2023

Besitzer des Standards

XertifiX e.V.
Arndtstr. 20
30167 Hannover
Germany

Tel.: 0049 511 13221 530

Fax: 0049 511 13221 539

Mail: info @ xertifix.de

Status des Standards

Dies ist die offizielle Version des XertifiX-Standards, der am 22. August 2018 endgültig von einem Entscheidungsgremium¹ beschlossen wurde. Der XertifiX Vorstand hat den Standard am 17. September 2018 angenommen. Die englische Version des Standards ist rechtlich bindend, auch im Falle von Widersprüchen zwischen verschiedenen Versionen des Standards.

Offizielle Sprache des Standards:

Englisch

Sprache dieser Version des Standards:

Deutsch

Erste Publikation des Standards: 2006

¹ Mitglieder des Entscheidungsgremiums: Kai Battenberg (toom Baumarkt GmbH); Dr. Gudrun Franken (Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe); Ein Vertreter einer kirchlichen Hilfsorganisation; Dr. Walter Schmidt (XertifiX e.V.); Ingrid Sehrbrock (XertifiX e.V.)

I. ILO Kernarbeitsnormen

1. Keine Kinderarbeit (IAO Konventionen Nr. 138 und Nr. 182)
 - a. Kinder unter 15 Jahren dürfen nicht arbeiten (IAO Konvention 138).
 - b. Junge ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren dürfen keine gefährliche Arbeit verrichten (IAO Konvention 182).
 - c. Arbeitgeber müssen Unterlagen über alle ArbeitnehmerInnen einschließlich der Geburtstage führen (sowie Kopien der Altersverifikation aufbewahren).
 - d. Umsetzung einer schriftlich vorliegenden Anti-Kinderarbeits-Policy (Vorlage verfügbar).

2. Keine Sklaven- und Schuldarbeit (IAO Konventionen Nr. 29 und Nr. 105)
 - a. MitarbeiterInnen dürfen den Arbeitsplatz verlassen, wenn sie ihren Arbeitstag beendet haben.
 - b. Keine Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die mit Menschenhandel zu tun hat.
 - c. Keine Anwendung, Versuch oder angedrohte Anwendung von körperlicher Gewalt gegen die ArbeitnehmerInnen.
 - d. Keine Formen von Druck, die ArbeitnehmerInnen von Arbeitgebern abhängig machen sollen, wie z.B.: das Zurückhalten von offiziellen Dokumenten (z.B. Personalausweise, Reisepässe), Zahlungen und Einlagen, keine unfairen Kredite oder andere Formen wirtschaftlichen Drucks.

3. Zugang zu Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen (IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98)
 - a. ArbeitnehmerInnen haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten. Gewerkschaftsvertreter haben bei der Arbeit Zugang zu ihren Mitgliedern.
 - b. ArbeiterInnen haben das Recht, kollektiv zu verhandeln.
 - c. MitarbeiterInnen haben das Recht, eine/n Vertreter/in zu benennen oder zu wählen. Die gewählten ArbeitnehmerInnenvertreter dürfen nicht diskriminiert werden.

4. Keine Diskriminierung (IAO Konventionen Nr. 100 und Nr. 111)
 - a. Keine Diskriminierung aufgrund von Faktoren wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Klasse, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter oder Gesundheitszustand oder aufgrund anderer Faktoren, die zur Diskriminierung verwendet werden könnten.
 - i. in Bezug auf Beschäftigung, Bezahlung oder Jobbeförderung.
 - ii. in Bezug auf jede Art von Praktiken, die aus einem der genannten Faktoren resultieren können.
 - b. Verbot jeglicher Ausbeutung, Misshandlung, Beleidigung oder sexueller Belästigung.
 - c. Umsetzung einer schriftlich vorliegenden Anti-Diskriminierungs-Policy (Vorlage verfügbar).

II. Gesundheit und Schutz der Arbeitnehmer

1. Sicherer und gesunder Arbeitsplatz
 - a. Benennung einer/s verantwortlichen Mitarbeiterin/s für Gesundheit und Sicherheit.
 - b. Realisierung eines jährlichen Gesundheits- und Sicherheitstrainings (einschließlich der Sensibilisierung bezüglich Berufskrankheiten wie zum Beispiel Silikose).
 - c. Risiko-Bewertung: schriftliche Dokumentation von Unfällen und die Anwendung von geeigneten Maßnahmen zur Vermeidung solcher Unfälle in der Zukunft.
 - d. Angemessene Arbeitsplatzbedingungen bezüglich
 - i. Platz (z.B. Fläche eines Arbeitsplatzes in einer Produktionsstätte mit mindestens 1,5 m²)
 - ii. maximale Temperatur (z.B. durch Arbeiten außerhalb der Hauptarbeitszeiten in Steinbrüchen, Bereitstellung von Schattenschutz)
 - iii. Staubreduktion, z.B. durch regelmäßige und ausreichende Berieselung mit Wasser in der Staubzone, um das Einatmen von Staub durch die ArbeiterInnen oder durch Nassbearbeitung und ordnungsgemäße Belüftung zu verhindern (IAO-Empfehlung 156) Trockenbearbeitung nur mit Stauberkennung an der Maschine und Raumluftabsaugung im Arbeitsbereich. Wenn die Luft am Arbeitsplatz staubig ist, kostenfreie Bereitstellung von geeignetem Atemschutz.
 - iv. ordnungsgemäße Beleuchtung
 - v. Ergonomie und Gewicht (z.B. Verringerung der Vibrationen an Bohrmaschinen oder Schleifmaschinen durch Isolationsmaßnahmen; Höchstgewicht pro Person) (ILO-Empfehlung 156)
 - vi. ordnungsgemäße sanitäre Einrichtungen
 - vii. Bereitstellung von sauberem Trinkwasser.
 - e. (kostenlose) Bereitstellung und Verwendung angemessener PSA (FFP2-Masken, Augenschutz, Helme, Gehörschutz, Handschuhe, Schürzen und Stiefel). Einführung von Maßnahmen des Arbeitgebers zur Kontrolle des regelmäßigen Einsatzes der persönlichen Schutzausrüstung (PSA).
 - f. Bau- und Konstruktionssicherheit
 - i. sichere Gebäudestruktur
 - ii. Sicherheitsmaßnahmen an Maschinen (Installation und Verwendung) und gültige Prüfbescheinigungen und / oder Zulassungen für Geräte (z.B. Druckluftbohrer) gemäß den lokalen Gesetzen
 - iii. ordnungsgemäße elektrische Anlagen (z.B. Isolierung von Kabeln)
 - iv. Beseitigung von Stolperfallen
 - v. Feuer-Einsatzbereitschaft (z.B. Feuerlöscher)
 - vi. Verfügbarkeit und Erreichbarkeit von Notausgängen
 - vii. klare Fluchtwege.
 - g. In Steinbrüchen: Entwicklung und Durchführung eines Standardverfahrens für Sprengungen gemäß den nationalen Vorschriften.

- h. Das Recht und die Pflicht der/s Arbeitnehmerin/s, bei Gefahr den Arbeitsplatz zu verlassen.
- 2. Medizinische Versorgung
 - a. Erste-Hilfe-Kasten (mit allen notwendigen, nicht abgelaufenen Medikamenten) in Reichweite (ein Erste-Hilfe-Kasten für jeweils 20 ArbeiterInnen).
 - b. Jährliches Erste-Hilfe-Training (Mindestens 2 ArbeiterInnen pro 50 ArbeiterInnen sollten in Erste-Hilfe-Versorgung bei einem Unfall geschult werden).
 - c. Arzt / Krankenhaus in der Nähe oder Transport vom Arbeitgeber zum Arzt / Krankenhaus bei Unfall oder Krankheit während der Arbeitszeit. Sichtbare Anzeige des Namens und der Kontaktnummern der Ärzte.

III. Vertragsfragen

- 1. Anstellung
 - a. Schriftliche Arbeitsverträge auch in der Sprache der ArbeitnehmerInnen. Unterlagen über alle ArbeiterInnen (einschließlich ZeitarbeiterInnen, SaisonarbeiterInnen und WanderarbeiterInnen) müssen aufbewahrt werden. Ausweise für alle ArbeiterInnen.
 - b. Das Recht, den Arbeitgeber vertragsgemäß zu wechseln.
 - c. Information aller MitarbeiterInnen über deren Rechte, den Zweck des XertifiX-Standards und die Audit-Prozesse (insbesondere hinsichtlich der Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen, diesen Standard zu erfüllen)
 - d. Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für ArbeitnehmerInnen (z.B. durch den ArbeitnehmerInnenvertreter und / oder eine Beschwerdebox, eine Beschwerde-Telefonnummer)
- 2. Faire Bezahlung
 - a. Zahlung des Mindestlohns gemäß den lokalen Gesetzen.
 - b. Zahlung eines existenzsichernden Lohns, wenn der Mindestlohn unter dem existenzsichernden Lohn liegt (IAO-Übereinkommen 131).
 - c. Pünktliche Bezahlung gemäß des Vertrages.
 - d. Bezahlter Jahresurlaub und bezahlter Urlaub im Krankheitsfall gemäß den lokalen Gesetzen.
 - e. Keine Lohnkürzung als Disziplinarmaßnahme.
 - f. Zahlung der Sozialversicherung gemäß den lokalen Gesetzen (z.B. "ArbeitnehmerInnen-Staatsversicherung" / "Vorsorgefonds" oder "Rentenversicherung" / "Krankenversicherung" usw.).
 - g. Die Lohnunterlagen der ArbeitnehmerInnen müssen aufbewahrt werden.
- 3. Faire Arbeitszeiten
 - a. Maximal 8 Arbeitsstunden pro Tag und maximale Arbeitszeit pro Woche gemäß den lokalen Gesetzen, jedoch nicht mehr als 48 Stunden (IAO-Übereinkommen 1).
 - b. Mindestens einen freien Tag nach 6 Arbeitstagen.

- c. Überstunden sind freiwillig und müssen höher bezahlt werden als normale Arbeit (Empfehlung R116 der IAO); 12 Stunden pro Woche dürfen nicht überschritten werden.
 - d. Pausen während des Arbeitstages (mindestens 30 Minuten an Arbeitstagen von mehr als 6 Stunden).
 - e. Unterlagen über individuelle Arbeitszeiten müssen aufbewahrt werden.
4. Frauenrechte: Einhaltung aller Gender-Richtlinien
- a. Keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Schwangerschaft.
 - b. Angemessene Arbeit für Schwangere und Sonderurlaub vor und nach der Geburt (gemäß lokalem Gesetz, mindestens ILO 183).
 - c. Bereitstellung von geeigneten Einrichtungen für Babys und Kleinkinder am Arbeitsplatz.
 - d. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (ILO 100).
 - e. Das Unternehmen unternimmt Schritte, um Frauen vor sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

IV. Umweltschutz

1. Ökosystem und geschützte Gebiete
 - a. Minimierung der negativen Auswirkungen auf das Ökosystem gemäß den lokalen Gesetzen (z.B. durch Ausgleich des verbleibenden Nettoverlustes der Biodiversität). Dafür Sorge tragen, dass ausreichende finanzielle Mittel für diesen Zweck zur Verfügung stehen.
 - b. Schutz von rechtlich geschützten und international anerkannten Gebieten.
2. Umweltmanagementsystem
 - a. Schutz der Umgebung des Steinbruchs und der Verarbeitungsanlagen vor Schäden (z.B. durch gefährliche Abfälle, Staub, Abfälle und Abwässer durch Natursteinproduktion und -verarbeitung, Abwasserschlämme).
 - b. Die Umweltauswirkungen müssen vom Hersteller bewertet werden. Bei erkannten potenziellen Umweltrisiken oder negativen Auswirkungen: Das Unternehmen dokumentiert diese Auswirkungen und entwickelt einen Plan für konkrete Minderungsmaßnahmen. Sicherstellen, dass die mildernden Maßnahmen wirksam sind.
3. Umweltverschmutzung und Abfallwirtschaft
 - a. Trennung, ordnungsgemäße Lagerung und Entsorgung aller Arten von Abfällen gemäß den lokalen Gesetzen (z.B. Steinbruchabfälle, gefährliche Abfälle, Abwasser, Abwasserschlämme, Schlämme, Chemikalienbehälter, Glas, Kunststoffe usw.). Gegebenenfalls offizielle Dokumente für die Entsorgung des Abfalls (z.B. Entsorgung von Schlämmen).
 - b. Reduzierung der Lärmemission gemäß den lokalen Gesetzen (z.B. durch Festlegung von Grenzwerten für die Zeiten von Steinbruch-Sprengungen).
 - c. Verringerung der Luftverschmutzung gemäß den lokalen Gesetzen (z.B. durch Filtermechanismen).
 - d. Recycling von Material und / oder Wiederverwendung von Materialien (wo zutreffend).
4. Wassermanagement: Entwicklung und Umsetzung wasserwirtschaftlicher Maßnahmen (inkl. Überwachung des Wasserverbrauchs; Ermittlung des Einsparpotenzials beispielsweise durch Wassersparanlagen, die Wiederverwendung von Wasser oder die Nutzung von Regenwasser).
5. Energiemanagement: Entwicklung und Umsetzung von Energiemanagementmaßnahmen (z.B. durch den Austausch alter stromverbrauchender Maschinen gegen neuere stromsparende oder andere stromsparende Geräte und die Nutzung erneuerbarer Energiequellen).
6. Gefährliche Materialien (z.B. Chemikalien, Brennstoffe): Ordnungsgemäße Lagerung, Verwendung und Handhabung gefährlicher Materialien (z.B. eine Liste über Herkunft und Verwendung gefährlicher Materialien, Kennzeichnung gefährlicher Materialien, verschlossene Lagerräume, Handhabung durch qualifiziertes Personal).
7. Gesetze: Verfügbarkeit aller relevanten amtlichen Umweltdokumente und -genehmigungen (z.B. Wassernutzungs- und Bodennutzungstitel).

V. Gemeinschaft

1. Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für betroffene Gemeinden (z.B. ein System zur Meldung, Bewertung und Behandlung von Beschwerden und Forderungen betroffener Parteien in der Region, in der die Wirtschaftstätigkeit stattfindet).
2. Lebensbedingungen der ArbeiterInnen (wenn Unterkunft zur Verfügung gestellt wird)
 - a. Trennung der Unterkunft vom Produktionsbereich.
 - b. Verfügbarkeit von sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen.
 - c. Angemessenes Maß an Anstand, Hygiene und Komfort (Empfehlung 115-II der IAO) nach den lokalen Gepflogenheiten.
 - d. Keine übermäßige und unangemessene Erhebung von Gebühren für die zur Verfügung gestellten Unterkünfte.

VI. Legalität, Rückverfolgbarkeit und Unternehmensethik

1. Legalität
 - a. Legalität der Produktionsstätte
 - b. Einhaltung der lokalen und nationalen Gesetze und Vorschriften
2. Rückverfolgbarkeit der Lieferkette vom Importeur zum Exporteur, zur Verarbeitungsfabrik und zum Steinbruch.
3. Korruption und Bestechung
 - a. Umsetzung einer schriftlich vorliegenden Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungs-Policy (Vorlage verfügbar).
 - b. Keine sichtbaren Beweise oder Rückmeldungen über Korruption und Bestechung.
4. Alle Richtlinien sollten allen MitarbeiterInnen mitgeteilt werden und müssen öffentlich zugänglich sein.