

# Switcher Verhaltenskodex



1. SWITCHER SA verpflichtet sich, nur mit Bekleidungsprodukten zu handeln, die unter menschenwürdigen Bedingungen hergestellt wurden.
2. Zu diesem Zweck verpflichtet sich SWITCHER SA, die Fair Wear Sozialstandards (FWF) (Absatz 3) umzusetzen und unternimmt angemessene und wirksame Anstrengungen<sup>1</sup>, die sicherstellen, dass dieser Kodex von seinen/ihren Lieferfirmen, Sublieferanten, Zulieferern und Lizenznehmern befolgt wird.
3. Sozialstandards  
Die Fair Wear Sozialstandards basieren auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und auf der Universellen Erklärung der Menschenrechte. Im Folgenden wird auf bestimmte Konventionen Bezug genommen. Wo die ILO Konventionen weiterer Erklärung bedürfen, folgt FWF den ILO Empfehlungen und der existierenden Rechtsprechung.

### 3.1 Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, einschliesslich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben (ILO Konventionen 29 und 105).

### 3.2 Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und alle weiteren Aspekte von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Ausrichtung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Gebrechen oder Behinderungen (ILO Konventionen 100 und 111).

### 3.3 Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur ArbeiterInnen eingestellt, die das Pflichtschulalter überschritten haben und mindestens 15 Jahre alt sind (ILO Konvention 138). Es darf keine «Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft und Zwangsarbeit» geben. Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeit ausführen, «die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind.» (ILO Konvention 182).

### 3.4 Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf kollektive Verhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten sowie kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO Konventionen 87 und 98). In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, fördert das Unternehmen entsprechende Möglichkeiten für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen für alle ArbeiterInnen. Die VertreterInnen der Arbeitnehmerschaft dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten (ILO Konventionen 135 und Empfehlung 143).

### 3.5 Zahlung von existenzsichernden Löhnen

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu erfüllen sowie darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten (ILO Konventionen 26 und 131). Es sind weder Lohnabzüge als Strafmassnahme noch Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass Beschäftigte weniger als das gesetzliche oder branchenübliche Minimum erhalten. Alle Beschäftigten werden angemessen und klar über ihren Lohn für jeden Auszahlungszeitraum informiert.

### 3.6 Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, dass sie regelmässig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Im Zeitraum von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, nicht regelmässig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (ILO Konvention 1).

### 3.7 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und grösstmöglicher Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Branchenspezifischen Arbeitsrisiken ist die angemessene Beachtung zu schenken und Regeln zur bestmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen (in Anlehnung an ILO Konvention 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplarmassnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

### 3.8 Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

4. SWITCHER SA verpflichtet sich sicherzustellen, dass sich seine Lieferanten, Sublieferanten, Zulieferer und Lizenznehmer die Standards des Verhaltenskodexes der Fair Wear Foundation zu eigen machen und auf die Überprüfung dieser Standards hinarbeiten.
5. SWITCHER SA ist dafür besorgt, dass diejenigen seiner/ihrer Lieferanten, Sublieferanten, Zulieferer oder Lizenznehmer, die sich nachweislich nicht an einen oder mehrere Standards aus dem Verhaltenskodex der Fair Wear Foundation halten, angemessene Massnahmen treffen, die eine Verbesserung der Situation sicherstellen. Wenn nötig, ist die zuwiderhandelnde Partei durch Vertragskündigung zu sanktionieren, sodass ihr eine Produktion von Bekleidung für SWITCHER SA verwehrt ist.
6. SWITCHER SA bestätigt, dass es einer unabhängigen Verifikation der Einhaltung dieses Kodex durch ISCOM zustimmt und dabei den Anweisungen von FWF folgt.
7. Differenzen hinsichtlich der Auslegung dieses Verhaltenskodex werden nach einem von FWF festgelegten Verfahren behandelt.

Dieser Kode annulliert und ersetzt alle vorherigen, elektronischen oder gedruckten Versionen.

Bei allfälligen Übersetzungen in lokale Sprachen gilt ausschliesslich die englische Originalversion als offizielle Version.

<sup>1</sup> Die Bezeichnung «angemessene und wirksame Anstrengungen» bedeutet, dass die vollständige Einhaltung der Fair Wear Sozialstandards nicht zur Bedingung für die Partnerschaft gemacht wird. Dies hängt von den Gegebenheiten ab, in denen die Firma arbeitet. Vielmehr wird das Unternehmen nach Vollständigkeit und Nachdruck dieser Anstrengungen beurteilt, die es zur Erreichung der vollständigen Einhaltung unternommen hat.

