



Verhaltensregeln für IBM Lieferanten: Richtlinien



Inhalt

Bestimmung 1: Zwangsarbeit	4
Bestimmung 2: Kinderarbeit	5
Bestimmung 3: Löhne und sonstige Leistungen	6
Bestimmung 4: Arbeitszeit	7
Bestimmung 5: Diskriminierung	8
Bestimmung 6: Respekt und Würde	9
Bestimmung 7: Koalitionsfreiheit	10
Bestimmung 8: Gesundheit und Sicherheit	11
Bestimmung 9: Umweltschutz	13
Bestimmung 10: Gesetze und Vorschriften sowie weitere rechtliche Vorgaben	15
Bestimmung 11: Moralische Werte	16
Bestimmung 12: Kommunikation	17
Bestimmung 13: Überwachung/Berichtswesen	18

Einführung

Dieses Dokument dient der Erläuterung der Verhaltensregeln für IBM Lieferanten und der Voraussetzungen für die Einhaltung der hohen Anforderungen an das Geschäftsgebaren von IBM Lieferanten in verschiedenen Bereichen. Die Verhaltensregeln für IBM Lieferanten werden ausführlich beschrieben und spezielle Richtlinien werden festgelegt, die von IBM zur Beurteilung der Einhaltung durch IBM Lieferanten verwendet werden.

Diese Richtlinien erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Einhaltung der Verhaltensregeln für IBM Lieferanten ist jedoch unbedingt erforderlich. Anhand dieses Dokuments können IBM Lieferanten ihre Leistung beurteilen und firmenintern Verbesserungen vornehmen.

Direkt von IBM beziehende Lieferanten (Tier 1) können dieses Dokument als Leitfaden für die Implementierung ihrer eigenen Richtlinien für ihre Unterauftragnehmer und Lieferanten, unter anderem für Personalvermittler verwenden. Dabei kann es sich um dieselben Richtlinien oder um vergleichbare Richtlinien wie die von IBM handeln.

Ihre Kommentare und Anregungen sind willkommen, da wir bemüht sind, die IBM Lieferkette grundsätzlich zu verbessern.

John M. Gabriel
Manager, Supply Chain Social Responsibility

IBM Lieferanten verpflichten sich, keine Zwangsarbeit oder unfreiwillige Arbeitskräfte einzusetzen; die Beschäftigung erfolgt freiwillig.

Entscheidende Anforderungen

In den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten wird Zwangsarbeit in jeder Form durch Lieferanten ausgeschlossen; die Beschäftigung erfolgt freiwillig.

Zwangsarbeit oder unfreiwillige Gefangenearbeit

Die Beschäftigung von Zwangsarbeitern oder unfreiwilligen Gefangenearbeitern ist verboten, sofern diese im Rahmen ihrer Haftstrafe und ohne Vergütung zur Arbeit gezwungen werden. Von Zwangsarbeit oder Gefangenearbeit ist meist dann die Rede, wenn der Lieferant eine staatliche oder militärische Agentur mit der Personalvermittlung beauftragt.

Arbeitsverpflichtungen

Von Arbeitsverpflichtung spricht man, wenn ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern verbietet, nach eigenem Ermessen das Unternehmen zu verlassen. Es handelt sich um Situationen, in denen Angestellte zur Arbeit verpflichtet werden, um Schulden abzubezahlen, die häufig von einer dritten Person verursacht wurden.

Sonstige Arten der Zwangsarbeit

Dies umfasst Situationen, in denen die Möglichkeit eines Mitarbeiters, sein Arbeitsverhältnis zu kündigen, durch Arbeitsverträge rechtlich und praktisch in einem unzumutbaren Maße eingeschränkt wird. Dabei handelt es sich unter anderem um folgende Situationen: Einbehalten von Mitarbeiterpapieren durch den Arbeitgeber, Aufforderung zur Zahlung überhöhter Gebühren vor der Einstellung oder zur Zahlung einer Geldstrafe bei Kündigung.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung von Einstellungsverfahren, um die Art der Akquirierung des Mitarbeiters und die Einstellungsbedingungen, einschließlich Arbeitsverträgen, zu bestimmen.
- Überprüfung, ob Arbeitsverträge vorliegen, die ein Mitarbeiter der Personalabteilung verwenden kann, um die Möglichkeit des Mitarbeiters einzuschränken, sein Arbeitsverhältnis aus freien Stücken zu kündigen.

- Überprüfung, ob Mitarbeiter den Standort des Lieferanten außerhalb der Arbeitszeiten ungehindert verlassen können.
- Überprüfung, ob Mitarbeiterpapiere einbehalten werden.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Es liegt eine der genannten Formen von Zwangsarbeit oder unfreiwilliger Arbeit vor.
- Die Mitarbeiter dürfen den Standort des Lieferanten oder ihre Unterkünfte zu bestimmten Zeiten nicht verlassen.
- Grundlegende Freiheiten (Nutzung von Toiletten, Trinkwasser und medizinischer Einrichtungen etc.) werden in unzumutbarem Maße eingeschränkt.
- Vom Staat ausgegebene Identifikationspapiere, Pässe oder Arbeitsgenehmigungen werden ohne Zustimmung des Mitarbeiters einbehalten.
- Dem Mitarbeiter wird die Nutzung externer medizinischer Einrichtungen verwehrt, wenn es entsprechende Einrichtungen am Standort gibt.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Die Einstellungsverfahren des Lieferanten und der Personalvermittler verbieten Zwangsarbeit oder unfreiwillige Arbeit, und der Lieferant kontrolliert aktiv die Einhaltung dieses Verbots.
- Der Lieferant stellt Unterauftragnehmern und Personalvermittlern schriftliche Anweisungen zur Verfügung, die Zwangsarbeit und unfreiwillige Arbeit verbieten, und er kontrolliert aktiv die Einhaltung dieser Anweisungen.
- Das Management beseitigt unzumutbare Einschränkungen der Bewegungsfreiheit von Mitarbeitern.
- Vom Staat ausgegebene Identifikationspapiere, Pässe oder Arbeitsgenehmigungen werden nicht einbehalten.

IBM Lieferanten verpflichten sich, keine Kinderarbeit einzusetzen. Mit „Kind“ werden alle Angestellten unter 15 (oder 14, sofern dies die Gesetzgebung des jeweiligen Landes erlaubt), unter dem Alter für den Abschluss der allgemeinen Schulpflicht oder unter dem Mindestalter für die Annahme einer Beschäftigung im jeweiligen Land bezeichnet, wobei das jeweils höhere Alter ausschlaggebend ist. IBM unterstützt rechtmäßige Ausbildungsprogramme, bei denen alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften eingehalten werden.

Entscheidende Anforderungen

Die Verhaltensregeln für IBM Lieferanten verlangen von den Lieferanten, dass alle geltenden Gesetze hinsichtlich Kinderarbeit, einschließlich Gesetzen im Zusammenhang mit dem Mindestalter, Arbeitszeitbeschränkungen und dem Verbot bestimmter Arbeiten, eingehalten werden. Beispiele:

- In vielen Ländern ist die Arbeitszeit für die Altersgruppe der 14- bis 18-Jährigen begrenzt. Junge Mitarbeiter können darüber hinaus von bestimmten Arbeiten, z. B. gefährlicher Arbeit, Nachtarbeit und Überstundenarbeit, ausgeschlossen werden.
- In den meisten Ländern sind Ausbildungsprogramme gesetzlich geregelt, d. h. es bestehen Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Dauer der Ausbildung und der Anzahl der Male, die derselbe Mitarbeiter als Auszubildender eingestuft werden kann.
- In manchen Fällen kann die Bezahlung im Rahmen des Ausbildungsprogramms während der Ausbildung unter dem Mindestlohn liegen. Bei festangestellten Mitarbeitern müssen Lieferanten die Beschränkung der Ausbildungszeit strikt einhalten, und das Gehalt muss auf das übliche Niveau angehoben werden.

Tipps zur Beurteilung

- Kenntnis aller geltenden Gesetze und Vorschriften hinsichtlich Kinderarbeit.
- Überprüfung von Einstellungsverfahren, ob vor der Einstellung eines Mitarbeiters das Alter überprüft wird.
- Anforderung eines zuverlässigen Altersnachweises und Einbehaltung einer Kopie des entsprechenden Dokuments für die Akten.
- Ggf. Überprüfung, ob Mitarbeiter unter 18 Jahren gefährliche Arbeiten verrichten.
- Überprüfung, ob Mitarbeiter unter 18 Jahren nur die gesetzlich zulässige Stundenzahl arbeiten.
- Kenntnis aller geltenden Gesetze für Praktika und Ausbildung.
- Überprüfung, ob Mitarbeiter über die gesetzlich vorgeschriebene Dauer hinaus nur ein Auszubildendengehalt erhalten.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Es werden Mitarbeiter unter dem gesetzlichen Mindestalter beschäftigt.
- Am Arbeitsplatz sind Kinder außerhalb der entsprechend genehmigten Einrichtungen für die Kinderbetreuung.
- Junge Mitarbeiter werden nicht im Rahmen der zulässigen Arbeitsbedingungen beschäftigt: Arbeitsstunden, Überstunden, Arbeit innerhalb der Schulstunden, Arbeit unter gefährlichen Bedingungen.
- Die Altersnachweise für Mitarbeiter im Unternehmen, insbesondere im Fall von jung aussehenden Mitarbeitern, sind unvollständig oder fehlen.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Der Lieferant überprüft vor der Einstellung das Alter der Bewerber.
- Der Lieferant stellt sicher, dass junge Mitarbeiter keine gefährlichen Arbeiten verrichten.
- Der Lieferant stellt sicher, dass junge Mitarbeiter nur die gesetzlich zulässige Stundenzahl arbeiten.
- Der Lieferant verfügt über ein solides Programm für die Einstellung, Ausbildung und Beförderung von Auszubildenden.

Löhne und sonstige Leistungen

IBM Lieferanten verpflichten sich, mindestens alle geltenden Gesetze und Vorschriften hinsichtlich Löhnen und Arbeitszeiten, einschließlich der im Zusammenhang mit Mindestlöhnen, Überstunden, Akkordlöhnen und anderen Vergütungen, einzuhalten und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen bereitzustellen.

Entscheidende Anforderungen

Die Verhaltensregeln für IBM Lieferanten hinsichtlich Löhnen und sonstigen Leistungen besagen Folgendes:

- Allen Mitarbeitern wird mindestens der im jeweiligen Land geltende gesetzliche Mindestlohn bezahlt.
- Überstunden müssen zu den gesetzlich vorgeschriebenen Sonderzuschlägen abgegolten werden. Wenn es solche Sonderzuschläge nicht gibt, muss die Bezahlung für die Überstunden mindestens dem üblichen Stundenlohn entsprechen.
- Die Mitarbeiter sollten alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten, einschließlich Aufwendungen für die Altersversorgung, Jahresurlaub und arbeitsfreien Tagen, ohne jedoch darauf beschränkt zu sein.

Anmerkung:

Sofern die geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen nichts anderes vorsehen, gilt diese Bestimmung nicht für leitende Mitarbeiter in Geschäftsleitung, Management- oder Fachpositionen.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung, wie die Arbeitszeit der Mitarbeiter erfasst wird und ob sie präzise erfasst wird (d. h. Stempeluhren, zulässige Arbeitserfassungsformulare, Produktionsaufzeichnungen).
- Überprüfung der Zeitblätter oder anderer Aufzeichnungen, um zu bestimmen, ob die Löhne korrekt berechnet werden.
- Beurteilung der Auswirkungen des Produktionssystems auf die Bezahlung – Überprüfung, ob durch die Produktionsziele der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird.
- Überprüfung der Verdienstbescheinigungen und Ermittlung der niedrigsten Gesamtvergütung, um zu bestimmen, ob alle gesetzlich vorgeschriebenen Löhne und sonstigen Leistungen bereitgestellt werden.
- Befragung der Mitarbeiter, ob sie wissen, wie ihr Verdienst berechnet wird, und Überprüfung, ob Mitarbeiter verdienstbezogene Informationen in einfacher und verständlicher Form erhalten.

- Überprüfung, ob Mitarbeiter die erforderlichen Versicherungen erhalten.
- Überprüfung, ob Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Beiträge geleistet wurden.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Es wird gegen die Vorschriften hinsichtlich Mindestlohn und Überstunden verstoßen.
- Die Verdienstbescheinigungen sind falsch.
- Die Löhne werden falsch berechnet.
- Die sonstigen Leistungen werden falsch berechnet.
- Es werden unzulässige oder nicht genehmigte Lohnkürzungen vorgenommen.
- Die Löhne werden den Mitarbeitern nicht direkt ausbezahlt, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben oder die Mitarbeiter erklären sich damit einverstanden.
- Die Löhne werden verspätet oder nicht bezahlt.
- Die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerleistungen werden nicht bereitgestellt.
- Die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerbeiträge werden nicht an die zuständige Behörde abgeführt.
- Die Mitarbeiter erhalten keine Verdienstbescheinigungen.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Die Mitarbeiter erhalten Verdienstbescheinigungen, aus denen die Vergütung eindeutig hervorgeht, einschließlich Überstunden und Höhe der Vergütung für Überstunden.
- Die Mitarbeiter werden über Lohn-/Gehaltsbestimmungen informiert.
- Die Mitarbeiter werden mittels Umfragen ermutigt, Änderungen/Verbesserungen der Leistungen vorzuschlagen.

IBM Lieferanten verpflichten sich, die regional geltende/landesübliche Arbeitszeit nicht zu überschreiten und Überstunden entsprechend zu vergüten. Mitarbeiter dürfen nicht zur Leistung von mehr als 60 Stunden pro Woche, einschließlich Überstunden, aufgefordert werden, es sei denn, dies ist aufgrund von außergewöhnlichen betrieblichen Umständen unbedingt erforderlich und die Mitarbeiter stimmen zu. In Ländern, in denen die maximale Arbeitszeit pro Woche weniger Stunden beträgt, gilt die entsprechende Norm. Die Mitarbeiter sollten pro Sieben-Tage-Woche mindestens einen freien Tag haben.

Entscheidende Anforderungen

Gemäß den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten haben Lieferanten folgende Verpflichtungen:

- Erstellung eines wöchentlichen Arbeitsplans in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Beschränkungen der regulären Arbeitszeiten.
- Rechtzeitige Benachrichtigung der Mitarbeiter, dass Überstunden notwendig sind.

Anmerkung:

Sofern die geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen nichts anderes vorsehen, gilt diese Bestimmung nicht für leitende Mitarbeiter in Geschäftsleitung, Management- oder Fachpositionen.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung des Systems zur Arbeitszeiterfassung, um zu bestimmen, dass die Arbeitszeit präzise und vollständig aufgezeichnet wird.
- Befragung der Mitarbeiter, um zu bestimmen, ob sie die Richtlinien hinsichtlich Überstunden ihres Arbeitgebers kennen.
- Überprüfung von Produktionsaufzeichnungen und Leistungsmerkmalen, um zu erkennen, ob der Lieferant unnötige oder übermäßige Überstunden vermeiden kann.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Zeitaufzeichnungen sind fehlerhaft oder fehlen komplett.
- Die tatsächliche Arbeitszeit (Arbeit gemäß Stempeluhr) wird nicht bezahlt.
- Die Überstunden liegen über den firmeninternen Richtlinien.
- Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhetage, arbeitsfreien Tage und Urlaubstage werden nicht eingehalten.
- Die gesetzlich vorgeschriebenen Essens- und Ruhepausen werden nicht eingehalten.
- Das Zeiterfassungssystem funktioniert nicht.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Der Lieferant verfügt über Systeme, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen für Überstunden bezahlt werden, und setzt diese ein.
- Der Lieferant verfügt über ein Verfahren zur Identifizierung von Kapazitätsengpässen, um Überstunden so gering wie möglich zu halten.
- Die Mitarbeiter erhalten Verdienstbescheinigungen, aus denen die Vergütung eindeutig hervorgeht, einschließlich Überstunden und Höhe der Vergütung für Überstunden.

Diskriminierung

IBM Lieferanten verpflichten sich, bei der Einstellung Bewerber nicht aufgrund der Rasse, der Religion, des Alters, der Nationalität, des sozialen oder ethnischen Ursprungs, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, der Identität oder des Ausdrucks des Geschlechts, des Familienstands, einer Schwangerschaft, der politischen Gesinnung oder aufgrund einer Behinderung zu diskriminieren.

Entscheidende Anforderungen

Die Verhaltensregeln für IBM Lieferanten besagen, dass Bewerber und/oder Mitarbeiter ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation für den Job beurteilt werden dürfen, für den sie sich bewerben oder den sie derzeit ausführen. Diese Bestimmung gilt für alle Personalentscheidungen, einschließlich Anwerbung, Einstellung, Ausbildung, Beförderung und Kündigung.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung der Einstellungsverfahren, um zu bestimmen, ob bestimmte Personengruppen nicht eingestellt werden.
- Überprüfung, ob Menschen mit bestimmten Merkmalen für bestimmte Jobs ausgesucht oder von bestimmten Jobs ausgeschlossen werden.
- Kenntnis über und Verwendung von Verfahren für die Einhaltung der geltenden Gesetze hinsichtlich Schwangerschaften und Schwangerschaftstests.
- Überprüfung der Verfahren, in deren Rahmen Mitarbeiter Diskriminierungsfälle dem Management zur Lösung vorlegen können. Dies gilt in Fällen, in denen Mitarbeiter an IBM Standorten, bei einem Kunden von IBM oder andernorts arbeiten.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Bei der Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern wird diskriminiert.
- Es gibt erhebliche Unterschiede in der Demographie der Mitarbeiter des Lieferanten im Vergleich zu ähnlichen Unternehmen, die auf Diskriminierung schließen lassen.
- Es werden aufgrund der Rasse, der Religion, des Alters, der Nationalität, des sozialen oder ethnischen Ursprungs, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, der Identität oder des Ausdrucks des Geschlechts, der politischen Gesinnung oder aufgrund einer Behinderung Unterschiede bei Bezahlung, sonstigen Leistungen oder Beförderungen gemacht.
- Es werden Gesundheitstests, Schwangerschaftstests oder Verhütungsmaßnahmen als Bedingung für die Einstellung vorgegeben.

- Schwangere Mitarbeiterinnen verrichten gefährliche Arbeiten.
- Den Mitarbeitern werden gesetzlich vorgeschriebene Leistungen vorenthalten, z. B. Mutterschaftsurlaub.
- Es gibt keine schriftlich festgelegten Einstellungsverfahren.
- Es gibt kein System zur Kommunikation von Beschwerden von Mitarbeitern an das Management.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Die Einstellungsverfahren werden regelmäßig überprüft, um zu bestimmen, dass nicht diskriminiert wird.
- Die Mitarbeiter der Personalabteilung und das Management des Lieferanten kennen sich mit dem Thema Diskriminierung und den geltenden Gesetzen aus.
- Manager erhalten regelmäßig Schulungen zum Thema Diskriminierung.
- Es werden Befragungen durchgeführt, um zu bestimmen, ob die Vergütung der Mitarbeiter fair ist, und unter anderem auch, ob Mitarbeiterinnen Mutterschaftsurlaub nehmen können oder nicht.
- Es werden schriftliche Jobbeschreibungen verfasst, die sich ausschließlich auf die „berufliche Qualifikation“ und nicht auf persönliche Eigenschaften konzentrieren.
- Es werden Minderheiten gefördert, um eine vielschichtige Belegschaft zu erhalten.
- Das Management gibt schriftliche Richtlinien hinsichtlich Diskriminierung an die Mitarbeiter aus.

Respekt und Würde

IBM Lieferanten verpflichten sich, alle Mitarbeiter respektvoll zu behandeln und keine körperliche Züchtigung, Gewaltandrohung oder andere Formen der physischen Nötigung oder Schikane anzuwenden.

Entscheidende Anforderungen

Gemäß den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten ist Lieferanten Folgendes untersagt:

- Anwendung von Schikane oder physischem Missbrauch.
- Bedrohung von Mitarbeitern.
- Erniedrigung von Mitarbeitern.

Beispiele für verbotenen Missbrauch

- Bedrohung von Leib und Leben von Mitarbeitern.
- Schikanöse oder verletzend physische Nötigung.
- Schikanöse oder erniedrigende Bemerkungen.
- Schikane aufgrund der Rasse, der Religion, des Alters, der Nationalität, des sozialen oder ethnischen Ursprungs, der sexuellen Orientierung, der Identität oder des Ausdrucks des Geschlechts, der politischen Gesinnung oder aufgrund einer Behinderung.
- Sexuelle Belästigung jeglicher Art.
- Disziplinierung, die zum Entzug grundlegender physischer Bequemlichkeiten führt, die anderen Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung der Personalakten nach Aufzeichnungen von Disziplinarstrafen. Bestimmung, ob die Disziplinierung angemessen war.
- Überprüfung, ob Geldstrafen verlangt wurden.
- Befragung, ob Manager und Vorgesetzte Schulungen im Zusammenhang mit angemessener Disziplinierung erhalten.
- Gespräche mit dem Management und Beurteilung der Haltung gegenüber Disziplinierung, Schikane und Missbrauch.
- Gespräche mit Mitarbeitern, um zu erfahren, ob das Management Disziplinarstrafen verhängt.
- Gespräche mit lokalen Organisationen, unter anderem Frauengruppen, um sich über unangemessene Behandlung von Mitarbeitern zu informieren.
- Überprüfung der Verfahren, in deren Rahmen Mitarbeiter Missbrauchsfälle dem Management zur Lösung vorlegen können. Dies gilt in Fällen, in denen Mitarbeiter an IBM Standorten, bei einem Kunden von IBM oder andernorts arbeiten.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Es gibt Beweise für physischen oder sexuellen Missbrauch bzw. physische oder sexuelle Belästigung.
- Es gibt Beweise für Lohnabzüge oder Geldstrafen zur Disziplinierung.
- Es gibt keine schriftlichen Richtlinien, die physischen oder sexuellen Missbrauch bzw. physische oder sexuelle Belästigung verbieten.
- Es gibt kein System zur Kommunikation von Beschwerden von Mitarbeitern an das Management.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Es gibt schriftliche Richtlinien und Verfahren, die Schikane und Missbrauch verbieten.
- Der Lieferant verfügt über ein Schulungsprogramm für Management und Vorgesetzte, in dessen Rahmen Richtlinien und Disziplinarstrafen für Missbrauch und Schikane erläutert werden.
- Alle Disziplinarstrafen werden präzise dokumentiert.
- Der Lieferant verfügt über ein Kommunikationssystem oder einen „Kummerkasten“ für Mitarbeiter, damit sie sich unter anderem über die Behandlung durch Vorgesetzte oder Kollegen beschweren können.
- Das Management gibt schriftliche Richtlinien hinsichtlich Respekt und Würde an die Mitarbeiter aus.

Koalitionsfreiheit

Die Lieferanten verpflichten sich, die gesetzlichen Rechte von Mitarbeitern im Zusammenhang mit dem Beitritt oder der Weigerung zum Beitritt zu Arbeitnehmerorganisationen, einschließlich Gewerkschaften, zu respektieren. Die Lieferanten können günstige Arbeitsbedingungen schaffen und effektive Programme für die Mitarbeiterkommunikation einsetzen, um eine gut funktionierende Mitarbeiterbetreuung zu fördern, die eine Interessenwahrnehmung durch Dritte unnötig machen könnte.

Entscheidende Anforderungen

Gemäß den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten haben Lieferanten folgende Verpflichtungen:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die das gegenseitige Vertrauen zwischen Management und Mitarbeitern verbessern.
- Keine Diskriminierung bei der Einstellung gegen Bewerber, die einer Arbeitnehmerorganisation angehören.
- Keine Bedrohung oder Schikane gegenüber Mitarbeitern, die einer Arbeitnehmerorganisation angehören.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung, ob Mitarbeiter die Möglichkeit haben, das Management über Probleme zu informieren und um eine Lösung zu bitten.
- Überprüfung, ob Mitarbeiter, die Arbeitnehmerorganisationen angehören, diskriminiert werden.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Es gibt keine effektiven Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Management und Mitarbeitern.
- Es gibt Beweise für eine unrechtmäßige Behandlung von Mitarbeitern, die Arbeitnehmerorganisationen gründen oder Mitglied werden möchten.
- Es wird eine Verlagerung der Produktion oder eine Werksschließung angedroht, wenn Mitarbeiter eine Gewerkschaft gründen bzw. dies anstreben.
- Es werden Mitarbeiter, die von ihrem Recht der Koalitionsfreiheit Gebrauch machen, gekündigt, diszipliniert, genötigt oder bedroht.
- Es werden Bewerber nicht eingestellt, die von ihrem Recht der Koalitionsfreiheit Gebrauch machen, und auf „die schwarze Liste“ gesetzt.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Es gibt offene Kommunikationskanäle, die durch das Management unterstützt werden.
- Der Lieferant arbeitet aktiv an der Verbesserung seiner Verfahren und Bedingungen für die Einstellung von Mitarbeitern.
- Der Lieferant vergleicht seine Verfahrensweisen mit denen von führenden Unternehmen der Branche, um seine Fortschritte hinsichtlich Verfahren und Bedingungen für die Einstellung von Mitarbeitern zu beurteilen.
- Es gibt Beschwerdemöglichkeiten, die von den Mitarbeitern genutzt werden.
- Die Manager erhalten Schulungen für die Implementierung effektiver Managementverfahren.

IBM Lieferanten verpflichten sich, ihren Mitarbeitern einen sicheren und nicht gesundheitsschädlichen Arbeitsplatz gemäß allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zur Verfügung zu stellen. Gemäß diesen Verpflichtungen müssen IBM Lieferanten über effektive Programme verfügen oder Programme implementieren, die den Schutz des Lebens, die Überprüfung von Unfällen, den sicheren Umgang mit Chemikalien, Ergonomie etc. umfassen, und in allen Unterkünften für Mitarbeiter denselben Standard hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit bereitstellen. Die Lieferanten sollten Managementsysteme implementieren, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Entscheidende Anforderungen

Gemäß den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten haben Lieferanten folgende Verpflichtungen:

- Einhaltung aller geltenden Gesetze hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit in Mitarbeiterunterkünften.
- Bereitstellung einer sicheren und nicht gesundheitsschädlichen Arbeitsumgebung. Mitarbeiter müssen Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit erhalten.
- Effektive Implementierung von erforderlichen Programmen zur Vermeidung von Gefahren am Arbeitsplatz.

Tipps zur Beurteilung

- „Begehung“ der Anlage zur Identifizierung möglicher Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und entsprechender Kontrollen, einschließlich freier Notausgänge (Gänge, Türen, Beschilderung etc.), Verwendung von Schutzausrüstung, Maschinenschutz, Isolation elektrischer Leitungen und Geräte, Kennzeichnung und Lagerung von Chemikalien, Sanitäreinrichtungen, Hebevorrichtungen und Verwendung richtiger Hebetekniken, Beleuchtung, ordnungsgemäßer Nutzung von motorbetriebenen Fahrzeugen etc.
- Überprüfung, ob die Mitarbeiter nicht nur Training und Schulungen hinsichtlich möglicher Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und der entsprechenden Kontrollen erhalten, sondern auch die Sicherheitsvorkehrungen für bestimmte Arbeiten kennen (z. B. sicherer Umgang mit gefährlichen Chemikalien oder Substanzen, Bedienung von Maschinen).
- Besuch der Mitarbeiterunterkünfte (z. B. der Schlafräume) zur Identifizierung möglicher Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und entsprechender Kontrollen, wie z. B. ausreichend Platz pro Person, Notausgänge (Gänge, Türen, Beschilderung etc.), Belüftung, Beleuchtung, Sanitäreinrichtungen nach Geschlechtern getrennt,

Trinkwasser, medizinische Notfallversorgung, ordnungsgemäße Isolation elektrischer Geräte, Überwachung offenen Feuers, ordnungsgemäße Wartung von Koch- und anderen Einrichtungen, Mangel an tragbaren Heizgeräten und hygienische Essenszubereitung.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Die Notausgänge sind blockiert, versperrt oder es sind keine Notausgänge vorhanden.
- Es herrscht direkte Brandgefahr (z. B. beschädigte Stromkabel, offenes Feuer, brennbare Dämpfe etc.).
- Es gibt keine ordnungsgemäßen Feuerlöscher oder Löscheinrichtungen.
- Die Gänge und Korridore sind versperrt.
- Die Fluchttüren öffnen sich nach innen.
- Die Notausgänge und Fluchtwege sind nicht breit genug.
- Es gibt weder Fluchtplan noch Beschilderung.
- Es gibt keine Notfallübungen.
- Die Ausgänge sind nicht beschildert.
- Es gibt keine oder nur unzureichende Notfallbeleuchtung.
- Es gibt keine Brandmeldeanlage oder Lautsprecheranlage.
- Das Gebäude ist strukturell nicht sicher.
- Maschinenschutz fehlt oder ist unzureichend.
- Es gibt keine Schutzausrüstung oder die vorhandene Schutzausrüstung wird nicht ordnungsgemäß verwendet.
- Die Mitarbeiter sind gefährlichen Chemikalien oder Substanzen ausgesetzt.
- Für gefährliche Chemikalien oder Substanzen gibt es keine ordnungsgemäße Kennzeichnung oder Datenblätter.
- Es gibt keine Geländer in den Treppenhäusern.
- Es gibt keine Geländer an hoch gelegenen Übergängen oder Plattformen.
- Belüftung, Beleuchtung und Temperaturregler sind mangelhaft oder unzulänglich.
- Erste-Hilfe-Mittel und andere medizinische Notfallversorgung fehlen oder sind unzureichend.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung (Fortsetzung)

- Die Toiletten, Waschbecken oder Kantinenbereiche sind unhygienisch oder unzureichend.
- Die Lebens- und Arbeitsbereiche sind unzureichend.
- Es gibt keine Routinewartung für Gebäude und Maschinen.
- Es gibt kein Trinkwasser.
- Es werden Mitarbeiter ohne Gehörschutz in Bereichen mit hohem Lärmaufkommen beschäftigt.
- Es werden wiederholt schwere Gegenstände gehoben oder die Arbeitshaltung ist ungesund.
- Es gibt instabile oder provisorische Gerüstbauten.
- Es sammeln sich Abfälle oder es gibt andere Zeichen für mangelhafte Ordnung und Sauberkeit.
- Gasflaschen werden ungesichert aufbewahrt.
- Es besteht die Gefahr von Stromschlägen (z. B. unisolierte Kabel, offene elektrische Schaltfelder, nicht geerdete Geräte, überlastete Stromkreise).
- Es gibt keine Kontrollen für beengte Räume (z. B. Tanks, Gruben, Gewölbe oder Schächte) mit gefährlichen Klimabedingungen, unzureichender Luftzufuhr etc.
- Baustellenbereiche sind nicht sicher genug (Fahrzeug- und Gerätebewegungen, herunterfallende Objekte, Absturzgefahr, Gefahr von Stromschlägen etc.).

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Es gibt ein Managementsystem zur Identifizierung und Kontrolle möglicher Gefahren und zur Umsetzung fortlaufender Verbesserungen.
- Es wurde ein Manager für Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit) ernannt, der die Einhaltung von Vorschriften überprüft.
- Die Mitarbeiter nehmen an Sicherheitsprogrammen teil, die vom Management angeleitet werden.
- Die Mitarbeiter erhalten direkt nach der Einstellung und dann fortlaufend Schulungen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit.
- Unfälle am Arbeitsplatz werden gemeldet und überprüft und es werden Maßnahmen ergriffen, um Unfälle in Zukunft zu vermeiden.
- Es werden routinemäßig formelle und informelle Selbsteinschätzungen des Managements durchgeführt.
- Es werden Trends hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit (z. B. Unfälle, Beobachtungen von Mitarbeitern, unzulängliche Regelungen etc.) überwacht und entsprechende Maßnahmen getroffen.
- Neue Geräte, Prozesse und Einrichtungen werden vor der ersten Verwendung auf mögliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken überprüft.
- Die Auswahl von Auftragnehmern und die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften werden überwacht.
- Es werden regelmäßig Notfallübungen durchgeführt.
- Die Notfallmaßnahmen sind der Gefahr angemessen.
- Die Experten für Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit) werden um ihren Rat und ihre Beurteilung gebeten.

IBM Lieferanten verpflichten sich, bei allen Arbeiten auf den Umweltschutz zu achten. Die Lieferanten müssen mindestens alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen bezüglich Umweltschutz einhalten, beispielsweise Vorschriften für die Entsorgung von Chemikalien und Abfällen, Recycling, Klärung und Ableitung von Abwasser, Abgaskontrollen, Einholen von Genehmigungen und Erstellen von Berichten. Die Lieferanten müssen darüber hinaus alle zusätzlichen umweltschutzbezogenen Vorschriften für die einzelnen Produkte und Services einhalten, die sie IBM gemäß Design- und Produktspezifikationen sowie Vertragsdokumenten zur Verfügung stellen. Die Lieferanten sollten Managementsysteme implementieren, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Entscheidende Anforderungen

- Gemäß den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten müssen Lieferanten darauf achten, dass ihre Geschäftsprozesse umweltverträglich sind und alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen bezüglich Umweltschutz einhalten. Die Lieferanten müssen darüber hinaus alle zusätzlichen Anforderungen für die Zusammenarbeit mit IBM erfüllen. Die Anwendbarkeit der Einhaltung hängt von dem Produkt oder Service, das/der IBM bereitgestellt wird, und von den zugehörigen Aktivitäten ab.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung des Verfahrens oder der Vorgehensweise, wie in der Anlage geltende Gesetze, Vorschriften und Normen bezüglich Umweltschutz identifiziert werden.
- Überprüfung der Aufzeichnungen für erforderliche Genehmigungen, Zertifizierungen, die Einhaltung von Gesetzen, die Erstellung von Umweltberichten und die Einhaltung von IBM Design- und Produktspezifikationen sowie von Vertragsbedingungen unter Berücksichtigung aller geltenden internationalen, nationalen und lokalen Gesetze, Vorschriften und Normen bezüglich Umweltschutz.
- Suche nach Anzeichen oder Beweisen für Aktivitäten oder Verfahren, die gegen die geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen bezüglich Umweltschutz oder IBM Anforderungen verstoßen.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Der Lieferant hat kein Verfahren für die Identifizierung geltender Gesetze, Vorschriften und Normen.
- Der Lieferant hat keine ausreichenden Aufzeichnungen zur Dokumentation der Einhaltung von Gesetzen, z. B. erforderliche Umweltkontrolle und -berichterstattung, erforderliche und angemessene Genehmigungen etc.
- Der Lieferant verstößt gegen Umweltschutzaufgaben. (Wenn die Verstöße geringfügig sind und bereits behoben wurden, kann dies vernachlässigt werden. Wenn sie jedoch ein erhebliches Ausmaß annehmen, noch nicht behoben wurden und/oder auf eine umweltpolitische Misswirtschaft hindeuten, ist dies ein Anzeichen für einen Verstoß gegen die geltenden Vorschriften.)
- Der Lieferant kann nicht nachweisen, dass er den IBM Umweltschutzanforderungen gemäß den Design- und Produktspezifikationen und den entsprechenden Verträgen gerecht wird.
- Die Kontrollsysteme des Lieferanten für die Entsorgung von Chemikalien und Abfällen/Umweltverschmutzung entsprechen nicht den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Normen bezüglich Umweltschutz. Beispiele:
 - illegale Entsorgung von Chemikalien oder Abfällen
 - unkontrollierte Abgasemissionen
 - Ableitung nicht geklärten Abwassers
 - keine angemessene Abwasserklärung
 - falsche Verwendung, falscher Umgang, falsche Lagerung und Entsorgung von Chemikalien

Fortsetzung**Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung (Fortsetzung)**

- keine eindeutige Kennzeichnung gefährlicher und brennbarer Materialien und Abfälle und/oder keine ordnungsgemäße Lagerung in Containern abseits von Arbeitsbereichen oder Lagerung in Bereichen, die nicht für die Lagerung der Materialien und Abfälle vorgesehen sind
- unzulässiger Abtransport von Chemikalien oder Abfällen
- Nutzung verbotener Substanzen
- keine entsprechenden Schulungen zur ordnungsgemäßen Handhabung, Nutzung und Lagerung von Gefahrgut und zu Notfallprozeduren für Mitarbeiter, die mit Gefahrgut umgehen, mit Gefahrgut arbeiten oder Gefahrgut lagern.
- keine vollständigen und aktuellen Informationen über gefährliche Materialien/Chemikalien/Abfälle.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Der Lieferant verfügt über ein umfassendes und effektives System für die Umweltplanung und -kontrolle (schriftliche Richtlinien, Verfahren und Anforderungen im Zusammenhang mit Umweltschutz und der Vermeidung von Umweltverschmutzung/Verschwendung natürlicher Ressourcen) gemäß den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Normen.
- Der Lieferant führt regelmäßig Umweltprüfungen durch, um zu bestätigen, dass seine Geschäftsprozesse umweltverträglich sind und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Normen ablaufen.
- Die Mitarbeiter und Auftragnehmer des Lieferanten verfügen über das erforderliche Know-how und erhalten Schulungen, damit sie mit dem System des Lieferanten für die Umweltplanung und -kontrolle vertraut und sich ihrer Rolle in der Erfüllung von Umweltschutzanforderungen bewusst sind.
- Der Lieferant betreibt aktiven Umweltschutz und die Mitarbeiter werden dazu ermutigt, umweltbezogene Problemstellungen anzusprechen, ohne Repressalien fürchten zu müssen.
- Der Lieferant verfügt über eine Zertifizierung für Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001.
- Der Lieferant verfügt über Programme, die einen effizienten Energieverbrauch unterstützen.
- Der Lieferant verfügt über Programme, die einen effizienten Wasserverbrauch unterstützen.
- Der Lieferant verfügt über Programme, die eine effiziente Nutzung von Materialien unterstützen (u. a. Abfallreduzierung, Wiederverwendung von Materialien und Recycling).

Gesetze und Vorschriften sowie weitere rechtliche Vorgaben

IBM Lieferanten verpflichten sich, an allen Standorten, an denen sie geschäftlich tätig sind, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Entscheidende Anforderungen

Gemäß den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten haben Lieferanten folgende Verpflichtungen:

- Kenntnis aller geltenden rechtlichen Vorgaben.
- Überprüfung aller Änderungen an Gesetzen und Vorschriften im Zusammenhang mit den Geschäftsprozessen des Lieferanten.
- Überprüfung der Verfahren und Vorgehensweisen auf Einhaltung der Vorschriften.

Tipps zur Beurteilung

- Überprüfung, ob das Management des Lieferanten alle geltenden Gesetze, einschließlich Einstellung von Mitarbeitern, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz, kennt.
- Überprüfung, ob der Lieferant ausreichend Unternehmensressourcen für die Einhaltung von Vorschriften abgestellt hat.
- Überprüfung der Verfahren und Vorgehensweisen auf Einhaltung der Vorschriften.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Es gibt keine Informationen zu gesetzlich vorgeschriebenen Löhnen, Leistungen und Gesundheitsaspekten.
- Die Dokumentation für Verfahren und Vorgehensweisen ist unzureichend, nicht auf dem neuesten Stand oder fehlt komplett.
- Die firmeninterne Einhaltung von Vorschriften wird nicht ausreichend überwacht.
- Die Unterstützung von Verfahrensweisen und Zielen hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften durch das Management ist unzureichend.
- Beschwerden über eine Nichteinhaltung von Vorschriften durch Mitarbeiter oder Dritte werden nicht beachtet.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Das höhere Management des Lieferanten unterstützt Verfahrensweisen und Ziele hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften und bekräftigt diese.
- Der Lieferant benennt Personen aus dem Management, die für die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften durch den Lieferanten zuständig sind.
- Der Lieferant arbeitet mit Prüfern zusammen, die für die Überprüfung von Verfahren zur Einhaltung von Vorschriften zuständig sind.
- Der Lieferant überwacht regelmäßig die Einhaltung von Vorschriften.
- Alle Mitarbeiter werden dazu aufgefordert, dem Management Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften zu melden.

Moralische Werte

Die Lieferanten verpflichten sich, als IBM Lieferanten die höchsten moralischen Werte zu wahren. Sie müssen alle Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit Bestechung, Korruption und unlauteren Geschäftsmethoden kennen und strikt einhalten.

Entscheidende Anforderungen

IBM fordert von seinen Lieferanten die Wahrung der höchsten moralischen Werte:

- Keine Beeinflussung von IBM Mitarbeitern, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen oder nicht zu ergreifen, und keine Verfolgung sonstiger unlauterer Zwecke durch das Angebot oder die Bereitstellung von Zahlungen oder sonstigen Geschenken.
- Vollständige Einhaltung aller Gesetze im Zusammenhang mit Bestechung, unter anderem des U.S. Foreign Corrupt Practices Acts.
- Beschränkung der Zusammenarbeit auf Unterauftragnehmer, die nicht durch Bestechungsgelder, Schmiergelder oder vergleichbare unrechtmäßige Zahlungen gegen moralische Werte verstoßen.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Der Lieferant hält schriftliche Richtlinien im Zusammenhang mit Interessenskonflikten, der Abgabe und Annahme von Geschenken, Geschäftsreisen, Bewirtung, Unterhaltung, der Beauftragung von Agenturen und Zahlungen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften ein.
- Der Lieferant verfügt über vorbildliche Richtlinien, Vorgehensweisen und Aufzeichnungen für die Buchhaltung.
- Der Lieferant führt regelmäßige Finanzprüfungen durch, um zu bestätigen, dass die Buchführung ordnungsgemäß erfolgt.
- Die Mitarbeiter und Auftragnehmer des Lieferanten sind dahingehend geschult, damit sie den moralischen und gesetzlichen Anforderungen entsprechen und die Normen des Lieferanten erfüllen.
- Es werden Kommunikationskanäle erstellt, die es Mitarbeitern ermöglichen, Verstöße oder Probleme zu melden, und sie zu einer Meldung ermutigen. Es gibt verbindliche Richtlinien, die Repressalien für Mitarbeiter verbieten, die entsprechende Meldungen machen.

Die Lieferanten verpflichten sich, Mitarbeitern die Verhaltensregeln für IBM Lieferanten sowie sonstige verfügbare wichtige Informationen in ihrer jeweiligen Muttersprache zur Verfügung zu stellen.

Entscheidende Anforderungen

- IBM fordert seine Lieferanten dazu auf, Mitarbeitern die Verhaltensregeln für IBM Lieferanten in ihrer jeweiligen Muttersprache zur Verfügung zu stellen. Die erforderlichen Übersetzungen werden bereitgestellt.
- Der Lieferant muss seinen Mitarbeitern den Zugriff auf schriftliche Richtlinien für die Einstellung sowie wichtige Informationen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ermöglichen.
- Die Lieferanten müssen offene Kommunikationskanäle zwischen Mitarbeitern und Management implementieren, um die Lösung von Problemen zu beschleunigen und die allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Beispiele für vorbildliches Verhalten

- Der Lieferant veranstaltet Schulungen, um seine Mitarbeiter über die Bedeutung der Verhaltensregeln zu informieren.
- Es werden Mitarbeiter-Management-Ausschüsse gegründet, um Richtlinien und Vorgehensweisen für die Implementierung der Verhaltensregeln festzulegen. Es werden regelmäßig Schulungsseminare abgehalten.
- Die Mitarbeiter verfügen über ein System für die vertrauliche Mitteilung von Beschwerden und können Verstöße gegen die Verhaltensregeln für IBM Lieferanten melden, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Überwachung/Berichtswesen

IBM plant, die Einhaltung der Verhaltensregeln für IBM Lieferanten durch den Lieferanten zu überwachen. Dies kann eine Untersuchung der Unternehmen der Lieferanten im Vorfeld oder angekündigte bzw. unangekündigte Standortbesuche durch IBM Mitarbeiter umfassen. Die Lieferanten verpflichten sich, die für den Nachweis der Einhaltung der Verhaltensregeln für IBM Lieferanten erforderlichen Unterlagen zu erstellen und IBM auf Anforderung zur Verfügung zu stellen. Sie müssen den IBM Mitarbeitern in angemessenem Umfang Zugang zu Produktionsanlagen, Personalakten und Mitarbeitern zur Durchführung vertraulicher Gespräche im Zusammenhang mit den Standortbesuchen ermöglichen. Die Lieferanten müssen angemessenen Anfragen von IBM Mitarbeitern zum Betrieb von Anlagen im Zusammenhang mit den Verhaltensregeln für IBM Lieferanten unverzüglich nachkommen.

18

Entscheidende Anforderungen

IBM fordert von seinen Lieferanten Folgendes:

- Erstellung und Pflege der erforderlichen Dokumentation zur Unterstützung der Einhaltung von Vorschriften. Diese Dokumentation muss präzise und vollständig sein.
- Auf Anforderung von IBM Bereitstellung relevanter Aufzeichnungen für IBM Mitarbeiter.
- Erlaubnis für IBM Mitarbeiter zur Durchführung vertraulicher Gespräche mit Mitarbeitern und dem Management.
- Unverzögliche Beantwortung angemessener Anfragen von IBM Mitarbeitern im Zusammenhang mit der Implementierung der Verhaltensregeln für IBM Lieferanten.

Beispiele für tatsächliche oder mögliche Nichteinhaltung

- Der Zugang zu den Anlagen wird nicht gewährt, um eine Beurteilung zu vermeiden.
- Der Zugriff auf die gewünschten Dokumentation und Aufzeichnungen wird nicht gewährt.
- Mitarbeiter oder Management stehen nicht für Gespräche zur Verfügung.
- Aufzeichnungen oder Dokumentationen am Standort sind unvollständig oder fehlen komplett (z. B. Arbeitsverträge, Personalakten, Verdienstbescheinigungen, Zeitrachweise etc.).

Versionen

Version 1.0 – Erstellung: Juni 2004.

Version 1.2 – Veröffentlichung: Juli 2004. Geringfügige Änderungen an der Einführung und den Bestimmungen 1, 2, 7, 8 und 9.

Version 2.0 – Veröffentlichung: November 2004. Aufnahme der Bestimmung für Koalitionsfreiheit. Aktualisierung der Bestimmungen 5, 6 und 12.



© Copyright IBM Corporation 2009

IBM Deutschland GmbH
70548 Stuttgart
ibm.com/de

IBM Österreich
Obere Donaustraße 95
1020 Wien
ibm.com/at

IBM Schweiz
Vulkanstrasse 106
8010 Zürich
ibm.com/ch

02-09
Version 2.0
Alle Rechte vorbehalten.

IBM und das IBM Logo sind Marken der IBM
Corporation in den USA und/oder anderen Ländern.