DNG Farmland Food Service KG

Code of Conduct

(nur die englische Fassung dieses Dokuments ist rechtsverbindlich)

www.dng-farmland.de

Das Recht der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Geschäftspartner: (a) achten das Recht der Arbeitnehmer, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen; (b) üben gegenüber den Arbeitnehmern keine Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit aus und (c) achten das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen.

Die Geschäftspartner hindern die Arbeitnehmervertreter nicht am Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen.

Wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine Gewerkschaftstätigkeit rechtswidrig oder eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, tragen die Geschäftspartner diesem Grundsatz Rechnung, indem sie den Arbeitnehmern erlauben, ihre eigenen Vertreter, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten kann, frei zu wählen.

Keine Diskriminierung

Den Geschäftspartnern ist es untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer aus den oben genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

Angemessene Vergütung

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen das Recht der Arbeitnehmer auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, sowie auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen achten.

Die Geschäftspartner sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen.

Die Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig. Die Höhe der Löhne hat die Qualifikationen und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer widerzuspiegeln und bezieht sich auf die reguläre Arbeitszeit.

Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig.

Zumutbare Arbeitszeiten

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie sicherstellen, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 reguläre Stunden pro Woche arbeiten müssen. Allerdings erkennt die BSCI die von der ILO festgelegten Ausnahmen an.

Anwendbare einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Industrie-Benchmarkstandards oder Kollektivverträge sind innerhalb der von der ILO festgelegten internationalen Rahmenbedingungen auszulegen.

In von der ILO festgelegten Ausnahmefällen darf die Obergrenze für die vorstehend bestimmte Anzahl der Arbeitsstunden überschritten werden; in diesem Fall sind Überstunden zulässig.

Der Einsatz von Überstunden soll eine Ausnahme bleiben, freiwillig sein, zu einem Prämiensatz von nicht weniger als dem Eineinviertelfachen des Normaltarifs vergütet werden und darf keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von berufsbedingten Risiken darstellen. Ferner gewähren die Geschäftspartner ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten.

Arbeitsschutz

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie das Recht der Arbeitnehmer und lokalen Gemeinschaften auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen achten. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie - aber nicht beschränkt auf - jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

Die Geschäftspartner halten die Arbeitsschutzvorschriften oder, falls die nationalen Rechtsvorschriften unzulänglich oder mangelhaft umgesetzt sind, internationale Standards ein.

Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern ist von wesentlicher Bedeutung, um Systeme zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds umzusetzen. Dies kann durch die Gründung von Arbeitsschutzausschüssen erreicht werden.

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer eingerichtet sind. Sie ergreifen wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen. Diese Maßnahmen sollen, soweit vertretbar, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindern.

Die Geschäftspartner werden Anstrengungen unternehmen, um den Arbeitnehmerschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern.

Die Geschäftspartner treffen innerhalb ihres Einflussbereichs alle geeigneten Maßnahmen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude, einschließlich der Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer, wenn diese durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, zu sorgen sowie um diese gegen etwaige vorhersehbare Notfälle abzusichern. Die Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer, das Betriebsgelände zu verlassen ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen, um sich aus unmittelbarer Gefahr zu begeben.

Die Geschäftspartner sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und die damit verbundenen Einrichtungen.

Die Geschäftspartner sorgen für den Zugang zu Trinkwasser, sichere und saubere Speise- und Ruhebereiche sowie saubere und sichere Bereiche zur Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln. Ferner stellen die Geschäftspartner allen Arbeitnehmern jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung.

Keine Kinderarbeit

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Ableistung der Schulpflicht, das nicht weniger als 15 Jahre betragen darf, beschäftigen, es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmeregelungen.

Die Geschäftspartner müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer führen dürfen. Dieser Grundsatz soll Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung schützen.

Besondere Aufmerksamkeit muss der Entlassung von Kindern geschenkt werden, da sie sich in gefährlichere Arbeitsverhältnisse wie Prostitution oder Drogenhandel begeben können. Wenn sie Kinder vom Arbeitsplatz fernhalten, müssen die Geschäftspartner Initiative ergreifen, um Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes betroffener Kinder zu ermitteln. Situationsbedingt sollten Geschäftspartner versuchen, einem erwachsenen Haushaltsmitglied der betroffenen Familie des Kindes eine menschenwürdige Arbeit zu verschaffen.

Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieses Grundsatzes dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie sicherstellen, dass Jugendliche keine Nachtarbeit verrichten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung gefährden.

Wenn jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, sollten die Geschäftspartner sicherstellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Gesundheit oder Entwicklung auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten ihre Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, oder ihre Fähigkeit, aus dem Unterricht einen Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen.

Geschäftspartner legen die erforderlichen Mechanismen zur Verhütung, Ermittlung und Begrenzung von Schäden für jugendliche Arbeitnehmer fest; dabei legen sie besonderes Augenmerk auf den Zugang jugendlicher Arbeitnehmer zu wirksamen Beschwerdemechanismen und zu Schulungssystemen und -programmen zum Thema Arbeitsschutz.

Keine prekäre Beschäftigung

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten spezifischen Erwartungen (a) gewährleisten, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse weder zu Unsicherheit noch zu einer sozialen oder wirtschaftlichen Gefährdung ihrer Arbeitnehmer führen; (b) wenn die Tätigkeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, das in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsnormen zustande kommt, je nachdem, was umfangreicheren Schutz bietet.

Vor dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis müssen die Geschäftspartner den Arbeitnehmern verständliche Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungsbestimmungen, zur Verfügung stellen.

Die Geschäftspartner müssen bestrebt sein, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu bieten, die die Arbeitnehmer, Frauen wie Männer, auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer unterstützen, insbesondere im Hinblick auf Wander- und Saisonarbeitskräfte, deren Kinder möglicherweise in den Heimatstädten der Migranten zurückgelassen wurden.

Die Geschäftspartner dürfen die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise nutzen, die bewusst nicht dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht. Dies beinhaltet - ist aber nicht beschränkt auf - (a) Ausbildungsprogramme, die nicht die Vermittlung von Qualifikationen oder eine reguläre Beschäftigung zum Ziel haben, (b) Saison- oder Gelegenheitsarbeit, wenn diese dazu genutzt wird, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben, und (c) Nur-Arbeitskraft-Verträge. Ferner darf die Inanspruchnahme von Subunternehmerverträgen nicht dazu dienen, das Recht der Arbeitnehmer zu untergraben.

Keine Zwangsarbeit

Die Geschäftspartner dürfen auf keine wie auch immer geartete Form von Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit zurückgreifen.

Geschäftspartner riskieren, dass gegen sie Vorwürfe der Komplizenschaft erhoben werden, wenn sie von diesen Formen von Arbeit durch ihre Geschäftspartner profitieren.

Die Geschäftspartner müssen bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeitnehmern besondere Sorgfalt walten lassen.

Die Geschäftspartner räumen ihren Arbeitnehmern das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen oder physischen Nötigung und/oder keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Alle Disziplinarmaßnahmen sind schriftlich niederzulegen und müssen den Arbeitnehmern mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

Umweltschutz

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten spezifischen Erwartungen die erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden treffen.

Die Geschäftspartner sollten das operative Geschäft auf erhebliche Umweltauswirkungen überprüfen und wirksame Richtlinien und Verfahren festlegen, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln. Sie werden die Umsetzung angemessener Maßnahmen sicherstellen, um die nachteiligen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, natürliche Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu reduzieren.

Ethisches Wirtschaften

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten Ziele und Erwartungen weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung beteiligt sind – einschließlich, aber nicht beschränkt auf – das Versprechen, das Angebot oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes.

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie über korrekte Informationen über ihre Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Industrie-Benchmarkpraktiken offenlegen.

Die Geschäftspartner dürfen sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen.

Außerdem müssen sie persönliche Daten (einschließlich der Daten von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erfassen, nutzen und anderweitig verarbeiten. Diese Erfassung, Nutzung und anderweitige Verarbeitung persönlicher Daten hat gemäß den Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit zu erfolgen.

Deutsche Nährmittel Gesellschaft
Farmland Food Service KG
Brücknerstr. 1
96146 Altendorf
Tel +49 9545 9221 50
Fax +49 9545 9221 69
E-Mail info@dng-farmland.de
Web www.dng-farmland.de