

aktualisierte Fassung vom 4. Juli 2024

VERHALTENSKODEX

EDV Fleisch Erwin Dieckmann GmbH

EDV FLEISCH

Präambel

Die EDV Fleisch Erwin Dieckmann GmbH (kurz: EDV Fleisch) bekennt sich mit diesem Verhaltenskodex ausdrücklich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für Mensch, Markt und Natur. Dieser ist eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmensführung von EDV Fleisch und soll die Einhaltung gesetzlicher sowie gesellschaftlicher Normen im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit und bei den Lieferanten fördern und fordern. Da die Fleischindustrie oft aufgrund sozialer und ökologischer Aspekte in der Kritik steht, ist es uns sehr wichtig, unsere Haltung zu diesen Themen nach innen und nach außen explizit aufzuzeigen.

Mit diesem Kodex wollen wir unsere Haltung zu diversen Aspekten unseres Geschäftsgebarens zum Ausdruck bringen und an unsere wichtigsten internen und externen Anspruchsgruppen kommunizieren. Die Erfüllung und Einhaltung von arbeits- und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, der Schutz von Natur sowie die Grundsätze verantwortungsvoller und ethischer Unternehmensführung und die Einhaltung rechtlicher Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance), sind für uns selbstverständlich.

Wir halten die Vorgaben des BSCI Verhaltenskodex ein und erkennen sie vollumfänglich an. Wir werden ihn an unsere Lieferanten kommunizieren. Damit bekennen wir uns zur Einhaltung der universalen Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen sowie der 10 Prinzipien des UNGC (United Nations Global Compact). Zudem sind wir an allen relevanten deutschen Gesetzen gebunden. Nicht zuletzt machen wir das aus Überzeugung: Allgemeingültige Werte und Prinzipien wie Menschenwürde, Recht auf Selbstbestimmung und Rechtsstaatlichkeit sind für uns selbstverständlich und stellen die Basis einer sozialen Marktwirtschaft dar.

Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für die Unternehmen EDV Fleisch Erwin Dieckmann GmbH und dem damit verbundenem Tochterunternehmen BR Service GmbH. Der Hauptsitz und einziger Standort beider Gesellschaften ist Haarkamp 31a, 49219 Glandorf.

Kommunikation

Der Kodex wird allen bestehenden Mitarbeitenden und bei Neueinstellungen als Teil der Arbeitseinweisung kommuniziert. Ebenso wird auf allen Spezifikationen auf diesen Codex verwiesen. Damit wird die Einhaltung dieses Codex bestätigt. Zusätzlich wird dieser in neuester Version auf unserer Webseite veröffentlicht (<https://www.edvfleisch.net/>). Dort ist er jederzeit eingesehenbar.

Aktualisierung

Der Kodex wird jährlich von der Geschäftsführung auf Aktualität geprüft und ggf. angepasst.

Unterzeichnende Geschäftsführer



Martin Bohmann



Michael Rindermann

I. Einleitung

Der amfori BSCI-Verhaltenskodex ist ein Verpflichtungsdokument für amfori-Mitglieder und ihre Geschäftspartner, um in ihren globalen Lieferketten Due Diligence im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltschutz zu betreiben, im Einklang mit international anerkannten Prinzipien. Dieses Dokument gibt den amfori-Mitgliedern und ihren Geschäftspartnern die Richtung vor, um verantwortungsvolle Geschäfte zu führen und negative Auswirkungen auf die Menschenrechte sowie auf die Umwelt in ihren Lieferketten zu erkennen, zu verhindern, abzumildern, zu berücksichtigen und zu beheben. Es wird unterstützt und ergänzt durch das amfori BSCI-Systemhandbuch, das amfori Member Commitment Programme, also das Programm für das Engagement der Mitglieder, und die amfori Sustainability Platform. Dieses Dokument und alle unterstützenden und ergänzenden Materialien integrieren die Merkmale der Sorgfaltspflicht, wie sie von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) aufgeführt werden.

amfori-Mitglieder und ihre Geschäftspartner, einschließlich vor- und nachgelagerter Produzenten, Vermittler und diejenigen, die an der Einstellung von Arbeitnehmern beteiligt sind, können den amfori BSCI-Verhaltenskodex unterzeichnen und damit Unterzeichnende werden. In diesem Dokument wird der Begriff „Unterzeichnende“ als ein Synonym für amfori-Mitglieder und ihre Geschäftspartner verwendet.

Diese Version des amfori BSCI-Verhaltenskodex wurde von amfori genehmigt und ersetzt alle vorherigen Versionen des amfori BSCI-Verhaltenskodex in allen Übersetzungen. Die englische Version dieses Dokuments ist rechtlich bindend. Der amfori BSCI-Verhaltenskodex v.2021 tritt am 01.01.2023 in Kraft. Es liegt in der Verantwortung der Unterzeichnenden, diesen Verhaltenskodex in ihre Betriebsabläufe einzubinden und die Sorgfaltspflicht zu erfüllen.

II. Werte und Prinzipien

Der amfori BSCI-Verhaltenskodex sowie die dazugehörigen Dokumente und Tools basieren auf und beziehen sich auf:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)
- OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
- UN-Prinzipien für Kinderrechte und Unternehmen
- Geschlechterspezifische Dimension der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Sektorspezifische OECD-Leitlinien

Mit der Unterzeichnung des amfori BSCI-Verhaltenskodex bestätigen die Unterzeichnenden, dass sie sich zur Einhaltung der nachstehenden Werte verpflichten:

- **Kontinuierliche Verbesserung:** Die Unterzeichnenden verpflichten sich, den amfori BSCI-Verhaltenskodex in einem ganzheitlichen Ansatz, der in ihre Managementsysteme und Unternehmenskultur eingebettet ist, umzusetzen, um die kontinuierliche Verbesserung der Due Diligence innerhalb ihrer Organisationen und Lieferketten schrittweise sicherzustellen.

- **Zusammenarbeit:** Die Unterzeichnenden werden einen größeren Einfluss auf Menschenrechts- und Umweltverstöße in ihren Organisationen und Lieferketten und bessere Chancen haben, solche Verstöße zu erkennen, zu verhindern, abzumildern und zu beheben, indem sie zusammenarbeiten und einen ganzheitlichen Ansatz bei der Due Diligence verfolgen. Die Kooperationsbereitschaft ist entscheidend für das Engagement zwischen den Unterzeichnenden und den Stakeholdern auf verschiedenen Ebenen, insbesondere um eine Hebelwirkung zu erzielen. amfori unterstützt die Unterzeichnenden durch die Schaffung relevanter und sinnvoller Partnerschaften.
- **Empowerment:** Ein zentrales Ziel von amfori ist, die Unterzeichnenden in die Lage zu versetzen, ihre Organisationen weiterzuentwickeln und ihre Lieferketten so zu stärken, dass die Menschenrechte geachtet werden und eine kontinuierliche Verbesserung möglich ist. Zu diesem Zweck stellt amfori die erforderlichen Instrumente zur Verfügung und erwartet von den Unterzeichnenden, dass sie diese Instrumente innerhalb ihrer Organisationen und Lieferketten nutzen und verbreiten.
- **Einhaltung des Kodexes:** Die Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften ist die erste Pflicht der Unternehmen. In Ländern, in denen die nationale Gesetzgebung einen anderen Schutzstandard vorsieht als der amfori BSCI-Verhaltenskodex und seine Verweise, halten sich die Unterzeichnenden an die Grundsätze, die den höchsten Schutz für die Arbeitnehmer und die Umwelt bieten, ohne dem gesetzlichen Rahmen des Landes zu widersprechen.
- **Schutz von schutzbedürftigen Personen:** Die Unterzeichnenden verpflichten sich zum Schutz und dem Empowerment von schutzbedürftigen Personen und Mitgliedern von gefährdeten Gruppen und Gemeinschaften nach bestmöglichem Einfluss. Die Unterzeichnenden sind sich darüber im Klaren, dass die Gefährdung vom jeweiligen Kontext abhängen kann, und bestimmte Personen, Gruppen und Gemeinschaften in mehr als einem Aspekt schutzbedürftig sein können.
- **Transparenz:** Die Unterzeichnenden verpflichten sich, transparent zu sein:
 - miteinander, untereinander, mit amfori und gegebenenfalls mit beteiligten Dritten (z.B. Auditoren, Qualitätspartnern) und im Rahmen der Identifizierung, Prävention und Behebung von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt. Die Unterzeichnenden informieren sich gegenseitig und amfori aktiv über jeden kritischen Vorfall sowie über die Wirksamkeit von Maßnahmen bei negativen Auswirkungen auf die Werte und Prinzipien des amfori BSCI-Verhaltenskodex,
 - durch angemessene Offenlegung der Auswirkungen auf die Lieferkette und die umliegenden Gemeinden gegenüber Aktionären, Stakeholdern und Regierungen, gegebenenfalls in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften.

Der amfori BSCI-Verhaltenskodex und seine Werte werden durch die unten erläuterten Prinzipien umgesetzt:

Sozialmanagementsystem und Kaskadeneffekt

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- zur Verabschiedung und öffentlichen Bekanntgabe einer schriftlichen Erklärung zum Grundsatz der Menschenrechte, die der Komplexität und Größe der Geschäftstätigkeit entspricht und von der höchsten Ebene genehmigt wird,
- ein prozess- und risikobasiertes Sorgfaltspflichtsystem in ihre Geschäftspraktiken einzuführen, das mit den UNGPs im Einklang steht und an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Die in diesem Verhaltenskodex formulierten Erwartungen sollten in das System eingebettet werden,
- ihre Billigung des amfori BSCI-Verhaltenskodex durch alle Funktionen in ihrem Unternehmen sowie an ihre Geschäftspartner und relevanten Stakeholder aktiv kommuniziert werden,
- alle relevanten Abteilungen und Personen so geschult und motiviert werden, dass sie die Grundsätze verantwortungsvoller und für das Geschlecht bzw. Gender (nachfolgend zusammenfassend: Geschlecht) gerechte Geschäfts- und Einkaufspraktiken in die Unternehmenskultur integrieren und an ihre Geschäftspartner weitergeben können,
- Geschäftspartner dazu aufgefordert werden, die Informationen an die relevanten Geschäftspartner und Stakeholder in der Lieferkette weiterzuleiten,
- von Geschäftspartnern verlangen, dass sie auf die vollständige Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodex in ihrem Einflussbereich hinwirken, einschließlich der Vermittler, die an der Anwerbung von Arbeitnehmern beteiligt sind, wie Makler, Personalvermittler und Personalagenturen,
- alle Arbeitnehmer in ihre Due Diligence einbeziehen, insbesondere die gefährdeten Teile ihrer Lieferkette wie Heimarbeiter, Kleinbauern sowie Zeit- und Wanderarbeiter; die Herausforderungen auf diesen Ebenen ermitteln und mit amfori und anderen relevanten Interessengruppen zusammenarbeiten, um Verbesserungen zu erreichen,
- über die Strategie, die Prozesse und die ausreichenden Ressourcen verfügen, um die Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem amfori BSCI-Verhaltenskodex zu erfüllen und eine kontinuierliche Verbesserung seiner Umsetzung zu gewährleisten,
- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Einkaufspraktiken anwenden und es vermeiden, ihre Geschäftspartner in eine Position zu bringen, die sie daran hindern, den amfori BSCI-Verhaltenskodex einzuhalten.

Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Managementpraktiken einzuführen, die alle Arbeitnehmer und ihre Vertreter in einen fundierten Informationsaustausch über den Due-Diligence-Prozess einbeziehen,
- langfristige Ziele zum Schutz der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit den Anforderungen des amfori BSCI-Verhaltenskodex zu definieren,
- spezifische Maßnahmen, wie z.B. Schulungen, zu ergreifen, um die Arbeitnehmer für ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren, wobei besonders schutzbedürftige Personen zu

berücksichtigen sind. Gegebenenfalls sollten Vermittler wie Makler, Personalvermittler und Personalagenturen eine aktive Rolle bei der Umsetzung dieser Schritte spielen,

- ausreichende Kompetenzen bei den Managern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern in ihrem Unternehmen sowie in der Lieferkette aufbauen, um den amfori BSCI-Verhaltenskodex in ihrer Unternehmenskultur zu verankern, und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auf jeder Arbeitsebene fördern,
- wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die nachteilig betroffen sein könnten, etablieren oder sich daran beteiligen und genaue Aufzeichnungen führen. Der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene muss im Einklang mit Artikel 31 UNGP stehen. Sofern relevant (z.B. bei Wanderarbeitern), sollte der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene in den jeweiligen Landessprachen zugänglich sein und es ermöglichen, die Probleme durch Partnerschaften und Koordinierung über die verschiedenen Gerichtsbarkeiten hinweg wirksam anzugehen und zu lösen.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- das Recht der Arbeitnehmer zu respektieren, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten - oder das zu unterlassen - und in freier und demokratischer Weise Tarifverhandlungen zu führen, ohne jegliche Unterscheidung und ungeachtet des Geschlechts,
- eine sinnvolle Vertretung aller Arbeitnehmer ohne Unterschied und ungeachtet des Geschlechts zu gewährleisten,
- Arbeitnehmer nicht aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu diskriminieren,
- Arbeitnehmervertreter und Personalvermittler nicht daran zu hindern, Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz zu erhalten oder mit ihnen in Kontakt zu treten,
- dieses Prinzip zu respektieren, indem sie den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über betriebliche Fragen eintreten kann, wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine gewerkschaftliche Betätigung ungesetzlich ist oder in denen eine freie und demokratische gewerkschaftliche Betätigung nicht erlaubt ist.

Keine Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- alle Arbeiter und Arbeitnehmer mit Respekt und Würde zu behandeln,
- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer keiner Form von Gewalt, Belästigung, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung am Arbeitsplatz sowie der Androhung von Gewalt und Missbrauch ausgesetzt sind, einschließlich körperlicher Züchtigung, verbaler, körperlicher, sexueller, wirtschaftlicher oder psychologischer Misshandlung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder anderer Formen der Belästigung oder Einschüchterung,
- die möglichen Gründe für Diskriminierung in ihrem spezifischen Kontext zu verstehen und Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Abstammung, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft

in Gewerkschaften oder anderen legitimierten Organisationen, politischer Zugehörigkeit oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Pflichten, Familienstand, Schwangerschaft, Krankheiten oder anderen Bedingungen, die zu Diskriminierung führen könnten, zu diskriminieren oder auszuschließen,

- disziplinarische Maßnahmen schriftlich zu etablieren und sie den Arbeitnehmern mündlich in Begriffen und Sprache zu erklären, die sie verstehen. Die disziplinarischen Maßnahmen müssen im Einklang mit den nationalen Gesetzen stehen,
- eine geschlechtersensible Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der Einstellung und Beschäftigung zu gewährleisten,
- zu überprüfen, dass Arbeitnehmer nicht belästigt, diszipliniert oder benachteiligt werden, wenn sie Probleme aus einem der oben genannten Gründe melden.

Angemessene Vergütung

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- mindestens die in den staatlichen Mindestlohngesetzen vorgeschriebenen Löhne oder die auf der Grundlage von Kollektivverhandlungen genehmigten Branchenstandards einzuhalten (der höhere Wert findet Anwendung). Die Löhne beziehen sich auf die Standardarbeitszeit,
- die Löhne und Gehälter werden regelmäßig, pünktlich, in gleicher Höhe und vollständig in gesetzlicher Währung gezahlt. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen wird nur nach den Vorgaben der ILO akzeptiert,
- das Lohngefälle wird genau bewertet und schrittweise auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohns hingearbeitet, der einen angemessenen Lebensstandard für die Arbeitnehmer und ihre Familien ermöglicht,
- die Fähigkeiten, die Verantwortung, das Dienstalter und die Ausbildung der Arbeitnehmer spiegeln sich in ihrem Lohnniveau wider,
- wenn ein Lohnsatz für Produktions-, Quoten- oder Akkordarbeit festgelegt wird, wird den Arbeitnehmern ermöglicht, innerhalb der üblichen Arbeitszeiten mindestens einen Lohn zu verdienen, der den geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen, Industriestandards oder Kollektivverhandlungen (sofern anwendbar) entspricht oder darüber hinausgeht,
- es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer aus allen Geschlechtern und Kategorien stammen, wie z.B. Migranten und lokalen Arbeitnehmern, die gleiche Vergütung für gleiche Arbeitsplätze und Qualifikation erhalten,
- Abzüge nur unter den Bedingungen und in dem Umfang vorgenommen werden, der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist,
- den Arbeitnehmern die sozialen Vorteile zukommen, die rechtlich gewährt werden, z.B. ohne negative Auswirkungen auf ihr Gehalt, das Niveau des Dienstalters, die Position oder die Beförderungsaussichten.

Zumutbare Arbeitszeiten

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Standardstunden pro Woche arbeiten müssen, unbeschadet der nachstehend aufgeführten spezifischen Erwartungen. von der ILO spezifizierte Ausnahmen anzuerkennen,
- die geltenden nationalen Rechtsvorschriften, Benchmark-Standards der Branche oder Tarifverträge innerhalb des von der ILO vorgegebenen internationalen Rahmens auszulegen und Arbeitszeitpraktiken zu fördern, die den Arbeitnehmern eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen,
- die oben beschriebene Stundenzahl nur in den von der ILO definierten Ausnahmefällen überschreiten; in diesem Fall sind Überstunden zulässig,
- dass Überstunden nur ausnahmsweise und freiwillig erfolgen und mit einem Zuschlag von mindestens 125 % des Normalsatzes vergütet werden. Die Überstunden dürfen nicht zu einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit berufsbedingter Gefahren führen und keinesfalls die in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Grenzen überschreiten,
- ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag in sieben Tagen gewähren, sofern nicht tarifvertraglich festgelegte Ausnahmen gelten.

Arbeitsschutz (OHS)

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- das Recht auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und der lokalen Gemeinschaften zu respektieren, unbeschadet der im Folgenden dargelegten spezifischen Erwartungen. Schutzbedürftige Personen, wie insbesondere junge Arbeitnehmer, junge und werdende Mütter und Menschen mit Behinderungen, genießen besonderen Schutz,
- die nationalen Rechtsvorschriften für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder internationale Normen einzuhalten, wenn die nationalen Rechtsvorschriften schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden,
- sicherzustellen, dass es Systeme gibt, um potenzielle und tatsächliche Bedrohungen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu bewerten, zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern,
- alle Abteilungen und Personen in allen Phasen der Beschäftigung regelmäßig in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schulen und die Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit, einschließlich der betroffenen Gemeinden, über potenzielle Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu informieren,
- wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle, Verletzungen oder Krankheiten der Arbeitnehmer zu verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr zusammenhängen oder bei ihr auftreten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Ursachen der Gefahren am Arbeitsplatz so weit wie möglich zu minimieren,
- einen besseren Schutz der Arbeitnehmer bei Unfällen zu ermöglichen, einschließlich durch Pflichtversicherungen,

- zum Führen von Aufzeichnungen über alle Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle am Arbeitsplatz und in allen anderen Einrichtungen, die zur Verfügung gestellt werden oder vorgeschrieben sind,
- alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen und alle nach nationalem Recht erforderlichen Genehmigungen und Unterlagen einzuholen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude zu sorgen und um sich gegen alle vorhersehbaren Notfälle zu schützen und darauf vorzubereiten. Dazu gehören auch Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer, wenn diese vom Arbeitgeber oder einem Einstellungspartner bereitgestellt oder vorgeschrieben werden,
- die Errichtung relevanter Ausschüsse, wie z.B. eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um eine aktive Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmern und/oder deren Vertretern für die Entwicklung und effektive Implementierung von Systemen zu gewährleisten, die ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten. Diese Ausschüsse zielen darauf ab, die Vielfalt der Arbeitnehmer zu repräsentieren,
- die Arbeitnehmer zu sensibilisieren und ihr Recht und ihre Verantwortung zu respektieren, in gefährlichen Situationen und bei unkontrollierten Gefahren das Gelände zu verlassen und/oder die Arbeit einzustellen, ohne um Erlaubnis zu fragen,
- eine angemessene arbeitsmedizinische Betreuung und entsprechende Einrichtungen bereitzustellen und allen Arbeitnehmern den gleichen Zugang zu diesen Diensten zu ermöglichen. Die Gesundheitsdienste (einschließlich der Versicherungen) sollten den besonderen Anliegen und Bedürfnissen aller Geschlechter und Altersgruppen gerecht werden,
- kostenlosen Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser sowie zu Ess- und Ruhebereichen und gegebenenfalls zu Koch- und Lagerbereichen für Lebensmittel gewähren,
- eine angemessene Anzahl von sicheren, separaten Toiletten mit ausreichender Privatsphäre für alle Geschlechter bereitstellen, sowie Papiertücher und Waschbecken mit Handseife in allen Arbeitsbereichen,
- sicherstellen, dass, wenn Wohneinrichtungen bereitgestellt oder vorgeschrieben werden, diese sauber und sicher sind und alle Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen,
- allen Arbeitnehmern kostenlos eine wirksame und maßgeschneiderte persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen und dabei die Bedürfnisse verschiedener Arbeitnehmerkategorien, wie schwangere und stillende Frauen, berücksichtigen,
- Schäden ersetzen, die den Arbeitnehmern entstehen, wenn eine frühere oder tatsächliche Nichteinhaltung der Grundsätze festgestellt wird.

Keine Kinderarbeit

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlich festgelegten Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht, das nicht unter 15 Jahren liegen darf, zu beschäftigen, sofern nicht die von der ILO anerkannten Ausnahmen gelten,
- Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung zu schützen,

- zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung zu etablieren, die dem Arbeitnehmer gegenüber unter keinen Umständen erniedrigend oder respektlos sein dürfen,
- besondere Sorgfalt walten zu lassen und Maßnahmen proaktiv im Falle der Entlassung und Entfernung von Kindern zu identifizieren, um den Schutz der betroffenen Kinder zu gewährleisten.

Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- dafür zu sorgen, dass Jugendliche nicht nachts arbeiten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung abträglich sind, unbeschadet der in diesem Grundsatz dargelegten spezifischen Erwartungen,
- junge Arbeitnehmer sofort von gefährlichen Arbeiten oder Gefahrenquellen zu entfernen, wenn solche festgestellt werden, und ihren Arbeitsbereich ohne Einkommensverluste neu festzulegen,
- sicherzustellen, dass a) die Art der Arbeit nicht geeignet ist, die Gesundheit oder die Entwicklung der jungen Arbeitnehmer zu beeinträchtigen; b) die Arbeitszeiten den Schulbesuch, die Teilnahme an einer von der zuständigen Behörde genehmigten Berufsberatung oder die Teilnahme an Ausbildungs- oder Schulungsprogrammen ermöglichen,
- die notwendigen Mechanismen zur Verhinderung, Erkennung und Abmilderung von Schäden bei jungen Arbeitnehmern einzurichten, mit besonderem Augenmerk auf die Bereitstellung und den Zugang junger Arbeitnehmer zu wirksamen betrieblichen Beschwerdemechanismen und zu Schulungen und Programmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die speziell auf die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer zugeschnitten sind.

Keine prekäre Beschäftigung

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- sicherzustellen, dass ihr Einstellungsprozess und ihre Beschäftigungsverhältnisse keine Unsicherheit und soziale oder wirtschaftliche Verwundbarkeit für ihre Arbeitnehmer verursachen,
- sicherzustellen, dass die Arbeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird, das in Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen Gesetzen, Gewohnheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsstandards eingerichtet wird, je nachdem, welcher Schutz der höhere ist,
- den Arbeitnehmern vor Aufnahme der Beschäftigung verständliche Informationen in ihrer eigenen Sprache zur Verfügung zu stellen und sicherzustellen, dass sie über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen, in ihrer eigenen Sprache Bescheid wissen,
- menschenwürdige und gegebenenfalls flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Arbeitnehmer – unabhängig von ihrem Geschlecht - auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer zu unterstützen, einschließlich Wander- und Saisonarbeitnehmer, deren Kinder möglicherweise in ihren Heimatstädten zurückgelassen werden,

- die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise auszunutzen, die vorsätzlich nicht dem Zweck des Gesetzes entspricht. Dazu gehören insbesondere (a) Lehrlings- oder Ausbildungsprogramme, bei denen keine Absicht besteht, Fertigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen, (b) Saisonarbeit oder unvorhergesehene Arbeitsverhältnisse, wenn sie dazu dienen, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben, (c) reine Arbeitsverträge und (d) die Ersetzung von Verträgen,
- die Vergabe von Unteraufträgen nicht in einer Weise zu nutzen, die die Rechte der Arbeitnehmer untergräbt.

Keine Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit oder Menschenhandel

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- sich an keinerlei Form von Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit, zu beteiligen oder durch Geschäftspartner daran mitschuldig sein,
- die internationalen Grundsätze einer verantwortungsvollen Personalbeschaffung, einschließlich des Grundsatzes „der Arbeitgeber zahlt“, zu befolgen und dasselbe von ihren Personalbeschaffungspartnern zu verlangen, wenn sie direkt oder indirekt alle Arbeitnehmer, insbesondere Angehörige gefährdeter Gruppen wie Zeit- und Wanderarbeiter, einstellen. Dazu gehören mindestens:
 - Arbeitnehmern werden keine Rekrutierungsgebühren und Kosten in Rechnung gestellt
 - Klare und transparente Arbeitsverträge
 - Freiheit der Arbeitnehmer von Täuschung und Zwang
 - Bewegungsfreiheit und keine Aufbewahrung von Identitätsdokumenten
 - Zugang zu kostenlosen, umfassenden und genauen Informationen
 - Freiheit, den Vertrag zu kündigen, den Arbeitgeber zu wechseln und sicher zurückzukehren
 - Zugang zu kostenloser Streitbeilegung und wirksamen Rechtsbehelfen
- den Schaden, der den Arbeitnehmern entstanden ist, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und im Rahmen derselben internationalen Grundsätze schrittweise zu ersetzen, wenn eine historische oder tatsächliche Nichteinhaltung der Grundsätze festgestellt wird.

Umweltschutz

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- ein prozess- und risikobasiertes Managementsystem für die umweltbezogene Sorgfaltspflicht in ihre Geschäftspraktiken einzuführen, welches an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Dies kann auch in das gesamte Managementsystem für die Due Diligence integriert werden,
- im Einklang mit nationalen Umweltgesetzen oder internationalen Normen stehen, wo die nationalen Gesetze schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden,
- die Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten erörtern und angemessene Maßnahmen zur Vermeidung, Abschwächung und Behebung negativer Auswirkungen auf die umliegenden Gemeinden, die natürlichen Ressourcen, das Klima und die Umwelt insgesamt ergreifen.

- nur die Energie zu verbrauchen, die auch wirklich technisch benötigt wird. Zur Realisierung sollten LED-Beleuchtung, Bewegungsmelder und ähnliche Instrumente eingesetzt werden
- die THG-Emissionen zu überwachen, zu bewerten und wo technisch sinnvoll und möglich zu reduzieren.
- die Trinkwasserverbäuche zu überwachen und auf ein notwendiges Maß zu reduzieren, um die besondere Ressource „Wasser“ zu schonen.
- bei der Beschaffung technischer Mittel, sowie bei der Nutzung von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln, sind die umwelttechnischen Auswertungen zu berücksichtigen und vorgeschriebene Dosierungen einzuhalten.
- Schadstoffe wie z.B. Antibiotika, Blei, Mineralölkohlenwasserstoffe, oder polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe) nicht einzusetzen, um eine Bodenverschmutzung zu verhindern. Ebenso ist die durch technische Überwachung die Einhaltung der Luftqualität sicherzustellen.
- ein Verfahren einzuführen, Abfälle zu erfassen und zu trennen, um ein hohes Maß dem Recycling zuführen zu können. Die Einstorgungsfähigkeiten der Entsorger sind zu berücksichtigen.

Ethisches Geschäftsverhalten

Die Unterzeichnenden verpflichten sich:

- sich weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an jedweder Form der Bestechung zu beteiligen - insbesondere dem Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen eines unzulässigen finanziellen oder sonstigen Anreizes,
- auf Grundlage einer unternehmensspezifischen Risikobewertung angemessene interne Kontrollen, Programme oder Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder jeglicher Form von Bestechung zu entwickeln und einzuführen,
- Informationen über ihre Aktivitäten, Struktur und Leistung auf dem aktuellen und genauen Stand zu halten und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Branchen-Benchmark-Praktiken offenzulegen, um die Transparenz ihrer Aktivitäten zu verbessern,
- keine Informationen zu fälschen oder sich an der Fälschung von Informationen oder an falschen Angaben in der Lieferkette zu beteiligen,
- den Arbeitnehmern das Bewusstsein für die Richtlinien, Kontrollen, Programme und Maßnahmen gegen unethisches Verhalten zu vermitteln und die Compliance innerhalb des Unternehmens durch Schulungen und Kommunikation zu fördern,
- personenbezogene Daten (einschließlich solche von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrer Einflussphäre) mit angemessener Sorgfalt zu erheben, zu nutzen und anderweitig zu verarbeiten. Die Erhebung, Nutzung und sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Gesetzen zum Schutz der Privatsphäre und der Informationssicherheit sowie den behördlichen Anforderungen entsprechen.

III. Eingliederungs- bzw. Umsetzungsbedingungen

Die Unterzeichnenden dieses Verhaltenskodexes verpflichten sich, die in diesem Dokument dargelegten Werte und Grundsätze während des gesamten Lebenszyklus ihrer Geschäftsbeziehungen und in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern umzusetzen:

- vor Beginn einer Geschäftsbeziehung, um potenzielle und tatsächliche Rechte für die Menschenrechte zu erfassen und zu verstehen.
- während einer Geschäftsbeziehung, um verantwortungsvolle Geschäfte zu führen und um ihre Geschäftspartner bei der kontinuierlichen Verbesserung zu coachen und zu unterstützen.
- bei Beendigung einer Geschäftsbeziehung, um einen verantwortungsvollen Übergang für den Geschäftspartner zu gewährleisten.

Informationsmanagement

- Die Unterzeichnenden pflegen die amfori-Nachhaltigkeitsplattform mit aktuellen und korrekten Informationen und weisen ihre Mitarbeiter/innen und Vertreter an, diese Informationen in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2016/679 (Allgemeine Datenschutzverordnung), auch als EU-DSGVO bezeichnet wird, zu verwenden.
- Die Unterzeichnenden verstehen, dass alle personenbezogenen Daten, die innerhalb der amfori-Tools und -Plattformen erfasst, verwendet und anderweitig verarbeitet werden, der EU-DSGVO entsprechen müssen, unabhängig vom geografischen Standort, an dem die Daten erfasst werden.
- Die Unterzeichnenden vereinbaren, dass die im Rahmen einer Überwachungsmaßnahme gesammelten Informationen, einschließlich eines Beschwerdemechanismus, an Dritte weitergegeben werden können, (i) sofern dies im amfori-Rahmen geschieht; (ii) soweit eine solche Weitergabe für die Erbringung von Leistungen durch oder im Namen von amfori-bezogenen Aktivitäten erforderlich ist, und/oder (iii) die Dritten sich verpflichten, die bereitgestellten Informationen mit größtmöglichem Respekt und für den einzigen in diesem Fall relevanten Zweck zu behandeln.

Überwachung in der Lieferkette

- Geschäftspartner stellen durch Überwachung sicher, dass der amfori BSCI-Verhaltenskodex intern und von ihren am Produktionsprozess beteiligten vorgelagerten Geschäftspartnern auf der Grundlage der kontinuierlichen Verbesserung beobachtet wird.
- Die Geschäftspartner erkennen an, dass die amfori-Mitglieder beschließen können, sie in die Überwachungsaktivitäten einzubeziehen. Sie erklären sich damit einverstanden, von amfori oder von durch amfori dafür qualifizierten Dritten (z.B. Auditgesellschaften, Qualitätspartner) vor Ort und außer Haus, angekündigt oder unangekündigt, überprüft zu werden. Diese Aktivitäten können im Rahmen der amfori Monitoring Tools oder des amfori Audit Quality-Programms durchgeführt werden. Im Rahmen einer Überwachungsmaßnahme stimmen die Geschäftspartner zu:
 - uneingeschränkter Zugang zu den Einrichtungen zu gewähren, wie dies von den Personen, die die Aktivität durchführen, gefordert wird, einschließlich von Teilen, die ursprünglich nicht im Umfang der Aktivität genannt waren,

- Zugang zu personenbezogenen Daten über ihre Arbeitnehmer zu gewähren und die Personen relevante Daten für Berichtszwecke sammeln zu lassen, solange dies im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung und der EU-DSGVO steht,
- den Personen zu ermöglichen, die notwendigen Belege für die Aktivität zu erheben, insbesondere Geschäftsdokumente, Lizenzen, Zertifizierungen und Bilder,
- den Einzelpersonen die Möglichkeit zu geben, Interviews mit Arbeitnehmern vor Ort und außerhalb des Unternehmens unter Wahrung der Vertraulichkeit und ohne Einflussnahme oder Vergeltungsmaßnahmen seitens der Geschäftsleitung durchzuführen.

Kontakt

EDV Fleisch Erwin Dieckmann GmbH
Michael Rindermann
Auf dem Haarkamp 31a, 49219 Glandorf
michael.rindermann@edvfleisch.de
05426-942062