



FairChoice® - Zertifizierung

SOZIALE RICHTLINIEN



1. Gesetze und Grundrechte

Die Grundrechte der Menschen gelten für alle auf dem Betrieb arbeitenden Personen. Gegen geltende Gesetze wie das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Arbeitsgesetze: Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, das Berufsbildungsgesetz und das Mutterschutzgesetz darf nicht verstoßen werden. Ein Verstoß liegt dann vor, wenn eine Straftat begangen wurde oder 6 Ordnungswidrigkeiten innerhalb 2 Jahren in Bezug auf die Betriebstätigkeit vorliegen.

2. Korruption

Der Betrieb verpflichtet sich in keinerlei Korruptionsfälle verwickelt zu sein. Der Betrieb ist dazu verpflichtet bei einem schwebenden Verfahren, das Urteil unaufgefordert einzureichen. Bei negativem Urteil erfolgt die Aberkennung des Siegels.

3. Wettbewerbswidriges Verhalten

Der Betrieb verpflichtet sich nachweislich, keinerlei wettbewerbswidriges Verhalten anzuordnen bzw. sich dadurch einen Vorteil zu verschaffen. Die Europäischen Kommunikationsstandards für Wein sind einzuhalten.

4. Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

Die gesetzlichen festgelegten Richtlinien für die Kennzeichnung von Produkten (Weinbezeichnungsrecht) und Dienstleistungen sowie die Vorgaben für das FairChoice® Logo sind einzuhalten.

5. Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb - Telefonwerbung

Die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb und das Gesetz gegen unerlaubte Telefonwerbung sind einzuhalten. Dies gilt ebenfalls für die Einführung neuer Gesetze und Bestimmungen, wie z.B. für den Bereich Telefonmarketing.

6. Schutz der Kundendaten vor Unbefugten

Die Kundendaten sind nachweislich zu schützen und dürfen nicht an Unbefugte zu Werbezwecken weiter gegeben werden.



FairChoice® - Zertifizierung

SOZIALE RICHTLINIEN



7. Faire Handelsbeziehungen

Zu anderen Betrieben wie z.B. Lieferanten sind faire Handelsbeziehungen einzuhalten. Der Mindestpreis für Weinzukauf beträgt 1,00 € pro Liter.

8. Gesellschaftliches Engagement (Gemeinwesen)

Der Betrieb soll je nach seinen Möglichkeiten in Umwelt-, Sozial-, Gesundheits-, Kultur-, oder Bildungsprojekte investieren und den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, sich in ehrenamtlichen Tätigkeiten zu engagieren. Ebenfalls sind auch Gemeinschaftsprojekte mit anderen Betrieben anzustreben.

9. Gleichbehandlung

Alle Beschäftigte müssen bei gleicher Tätigkeit und Verantwortung den gleichen Lohn und Möglichkeiten erhalten, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Glaubensbekenntnis. Folgende Gründe dürfen nicht zur Ungleichbehandlung der Beschäftigten führen: Ethnie, Glauben, Geschlecht, Mitgliedschaften oder politische Überzeugung. Dies gilt insbesondere auch für Menschen mit Behinderung, die mit geeigneten Fähigkeiten eingestellt werden.

Die unterschiedlichen Formen der Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zu einer Ungleichbehandlung der Beschäftigten führen; für alle Beschäftigten gelten - bei gleicher Tätigkeit und Verantwortung - die gleichen Rechte und Arbeitsbedingungen, inklusive Sozialleistungen und Vergünstigungen. Als Ausnahme gelten die gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfristen.

10. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung

Alle Beschäftigten haben das Recht und die Freiheit, sich zur Wahrnehmung ihrer Interessen zu versammeln und zu organisieren. Niemand darf auf Grund einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft benachteiligt werden. Betriebsräte sind zuzulassen.

11. Abschaffung von Kinderarbeit

Die Gesetze des Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sind einzuhalten.



FairChoice® - Zertifizierung

SOZIALE RICHTLINIEN



12. Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren soll in Betrieben mit mehr als 5 Mitarbeitern eingerichtet werden, um Probleme frühzeitig zu beheben und weitere Auswirkungen auf das Arbeitsklima und die psychische Konstitution der Mitarbeiter zu verhindern.

13. Sicherheitspraktiken

Der Arbeitgeber ist für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verantwortlich, dies beinhaltet Schulungen der Beschäftigten, um etwaige Gefahren am Arbeitsplatz aufzuzeigen. Die Bestimmungen der Berufsgenossenschaft sind einzuhalten.

14. Work-Life-Balance

Mitarbeitern sollen flexible Arbeitszeiten ermöglicht werden, insbesondere gilt dies für alleinerziehende Mitarbeiter mit Kleinkindern bis 5 Jahre. Der Arbeitgeber muss die Überlastung einzelner Mitarbeiter verhindern und Bedingungen zur Reduzierung von Stress am Arbeitsplatz schaffen. Die Mitarbeiter sollen für gesellschaftliches Engagement freigestellt werden. Auch für den Betriebsleiter und Familienmitglieder muss eine Überlastung vermieden werden und eine Ausgleichsmöglichkeit vorhanden sein.

Um Flexibilität und Überstunden in der Hochsaison (z.B. Ernte) zu ermöglichen, ist entweder eine jährliche Begrenzung der Jahresarbeitsstunden oder eine gegenseitige Vereinbarung zur Arbeit in Spitzenzeiten (für maximal 6 Wochen) erforderlich.

15. Arbeitsverträge

Beschäftigte sind neben dauerhaft Beschäftigten auch Saisonarbeitskräfte sowie Arbeiter von Subunternehmen.

Alle Beschäftigten haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses regelt. Arbeitsverhältnisse und Verträge müssen vom Arbeitgeber dokumentiert werden und müssen jederzeit überprüfbar sein. Die Arbeitsverträge müssen folgende Punkte beinhalten: Arbeitsbeschreibung, Arbeitsumfang und –begrenzung, Art sowie Höhe der Bezahlung.



FairChoice® - Zertifizierung

SOZIALE RICHTLINIEN



16. Entlohnung

Die Löhne müssen mindestens den gesetzlichen Tariflohn des Landes. Beschäftigte werden bar mit nachweisbarem Beleg oder per Überweisung ausbezahlt. Die Saisonarbeitskräfte erhalten mindestens den festgelegten Lohn von 6,40 € / Stunde.

17. Zahlungen für Kost und Logis

Die Beschäftigten können frei entscheiden, einen Teil ihres Lohnes für die Unterkunft, Essen oder andere Leistungen des Betriebes verwendet wird. Der Wert dieser Vergünstigungen ist fair und angemessen anzusetzen. Eine obligatorische Reduzierung des Mindestlohns durch den Betrieb ist nicht zulässig.

18. Sozialleistungen

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Beschäftigten eine Grundabsicherung bei Mutterschaft, Krankheit und Alter bekommen. Zusätzlich ist dem Betrieb freigestellt, dass für seine Mitarbeiter eine betriebliche Altersvorsorge zahlt.

19. Weiterbildungen

Der Betrieb stellt seinen Mitarbeitern Angebote zur Weiterbildung bzw. zur Berufsausbildung zur Verfügung oder ermöglicht ihnen den Besuch an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen. Insbesondere die gesetzlich verpflichtenden Unterweisungen.

20. Ausfall des Betriebsleiters

Für mögliche kurzfristige und vorübergehende Ausfälle des Betriebsleiters sollte durch die Benennung einer Ersatzperson der Fortbestand des Betriebes und die Fortführung des Geschäftsbetriebes gewährleistet werden. Die Ersatzperson kann sowohl vom Betrieb sein als auch durch einen Betriebshelfer durch die Landwirtschaftliche Sozialversicherung gestellt werden.