



FairChoice - Zertifizierung

SOZIALE KRITERIEN



A. Gesetze und Grundlagen

1. Gesetze und Grundrechte

Die Grundrechte gelten für alle auf dem Betrieb arbeitenden Personen. Geltende Gesetze wie das Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, das Berufsbildungsgesetz und das Mutterschutzgesetz werden eingehalten. Ein Verstoß liegt vor, wenn eine Straftat begangen wurde oder 6 Ordnungswidrigkeiten innerhalb 2 Jahren in Bezug auf die Betriebstätigkeit vorliegen.

2. Korruption

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

3. Wettbewerbswidriges Verhalten

Der Betrieb übt nachweislich kein wettbewerbswidriges Verhalten aus. Die Europäischen Kommunikationsstandards für Wein werden eingehalten.

4. Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

Die gesetzlichen festgelegten Richtlinien für die Kennzeichnung von Produkten (Weinbezeichnungsrecht) und Dienstleistungen sowie die Vorgaben für das FairChoice Siegel werden erfüllt.

5. Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb – Telefonwerbung

Die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb und das Gesetz gegen unerlaubte Telefonwerbung werden eingehalten. Dies gilt ebenfalls für die Einführung neuer Gesetze und Bestimmungen, wie z.B. für Online-Werbung.

6. Schutz der Kundendaten vor Unbefugten

Die Kundendaten werden nachweislich geschützt und nicht zu Werbezwecken weitergegeben.

Grundlagen

- *Global Reporting Initiative (GRI)*
- *International Labour Organisation Conventions and Recommendations (ILO)*
- *Arbeitsgesetze & Jugendarbeitsschutzgesetz*
- *Verhaltenskodex Werberat*
- *Richtlinien der Berufsgenossenschaft*



B. Unternehmensumfeld

1. Faire Handelsbeziehungen

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

2. Gesellschaftliches Engagement (Gemeinwesen)

Der Betrieb investiert je nach seinen Möglichkeiten in Umwelt-, Sozial-, Gesundheits-, Kultur-, oder Bildungsprojekte. Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit gegeben, sich in ehrenamtlich zu engagieren. Gemeinschaftsprojekte mit anderen Betrieben werden unterstützt.

3. Gleichbehandlung

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

Die unterschiedlichen Formen der Arbeitsverhältnisse führen nicht zu einer Ungleichbehandlung der Beschäftigten. 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.

4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung

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

5. Ausbildung

Der Betrieb bildet aus.

6. Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren soll in Betrieben mit mehr als 5 Mitarbeitern eingerichtet werden, um Probleme frühzeitig zu beheben und ein positives Arbeitsklima zu fördern.

7. Sicherheitspraktiken

Der Arbeitgeber ist für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Die Bestimmungen der Berufsgenossenschaft werden eingehalten. Durch Schulungen werden Mitarbeiter über eventuelle Risiken am Arbeitsplatz informiert.



FairChoice - Zertifizierung

SOZIALE KRITERIEN



8. Work-Life-Balance

Flexible Arbeitszeiten werden ermöglicht. Der Arbeitgeber verhindert die Überlastung einzelner Mitarbeiter und schafft Bedingungen zur Reduzierung von Stress am Arbeitsplatz, was auch für den Betriebsleiter und Familienmitglieder gilt. Die Mitarbeiter werden für gesellschaftliches Engagement freigestellt. 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.

C. Arbeitsverhältnisse

1. 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 werden vom Arbeitgeber dokumentiert und sind jederzeit überprüfbar. Die Arbeitsverträge beinhalten folgende Punkte: Arbeitsbeschreibung, Arbeitsumfang und –begrenzung, Art sowie Höhe der Bezahlung.

2. Entlohnung

Die Löhne erfüllen mindestens den gesetzlichen Tariflohn des Landes. Beschäftigte werden bar mit nachweisbarem Beleg oder per Überweisung ausbezahlt. Die Saisonarbeitskräfte erhalten mindestens den festgelegten Lohn von € 7 pro Stunde.

3. 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.

4. Sozialleistungen

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

5. Weiterbildungen

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

6. Ausfall des Betriebsleiters

Für mögliche kurzfristige und vorübergehende Ausfälle des Betriebsleiters ist durch die Benennung einer Ersatzperson der Fortbestand des Betriebes und die Fortführung des Geschäftsbetriebes gewährleistet.