



Deutscher Fruchthandelsverband e.V.

## DFHV-Verhaltenskodex zur Berücksichtigung von Sozialstandards

Wir fordern von unseren Geschäftspartnern (Lieferanten und deren Auftragnehmern) mindestens die nachfolgenden Rechte für Beschäftigte einzuhalten und zu wahren:

### 1. Keine Zwangsarbeit

Die Beschäftigung ist freiwillig. Die Geschäftspartner dürfen keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei, unfreiwillige Gefangenearbeit oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit anwenden (ILO-Konventionen 29 und 105). Die persönliche Bewegungsfreiheit der Beschäftigten darf durch keinerlei Regelung oder Maßnahmen eingeschränkt werden.

### 2. Keine Kinderarbeit

Die Einstellung von Kindern unter 15 Jahren oder dem gegebenenfalls höheren Alter, in dem die Schulpflicht endet, ist nicht erlaubt (ILO-Konvention 138). Sofern daneben nationale Schutzgesetze bestehen, die weiter reichen, gelten diese. Entsprechende nationale Gesetze zum Schutz von Kindern müssen ebenfalls berücksichtigt und eingehalten werden.

Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (ILO-Konvention 182), zum Beispiel Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist, sind für alle Personen unter 18 Jahren verboten.

### 3. Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen

Arbeitnehmern wird das Recht eingeräumt, Arbeitnehmervertretungen zu etablieren, sich in bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu organisieren und Kollektivverhandlungen durchzuführen (ILO-Konventionen 87 und 98).

Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden. Zur Ermöglichung und Erfüllung ihrer Aufgaben ist ihnen Zugang zu sämtlichen Arbeitsstätten zu gestatten.

#### **4. Keine Diskriminierung**

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden und ihnen die gleichen Möglichkeiten offenstehen. Jede Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, politischer Meinung, ethnischer oder sozialer Herkunft (ILO-Konventionen 100 und 111) ist verboten. Jegliche Anwendung von körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung ist zu unterlassen. Etwasige Disziplinarmaßnahmen dürfen nur auf der Grundlage von nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

#### **5. Schriftliche Arbeitsverträge**

Das Arbeitsverhältnis ist in einem schriftlich ausformulierten Arbeitsvertrag zu fixieren, der dem Arbeitnehmer zumindest in Kopie auszuhändigen ist.

#### **6. Erlaubte Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten müssen dem geltenden Recht und dem industriellen Mindeststandard genügen. Arbeitnehmer dürfen nicht dazu angehalten werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Ihnen steht mindestens ein freier Tag pro Woche zu. Überstunden werden auf freiwilliger Basis entrichtet und dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, nicht regelmäßig sein und müssen mit Zuschlägen nach gesetzlichem oder industriellem Standard entlohnt werden.

#### **7. Keine Unterschreitung der Mindeststandards beim Lohn**

Die Vergütung für eine übliche Arbeitswoche darf die gesetzlichen oder industriellen Mindeststandards nicht unterschreiten. Die Löhne sollen so bemessen sein, dass die Lebenshaltungskosten gedeckt sind und ein frei verfügbares Einkommen beinhalten, wenn die vorbeschriebenen Mindeststandards diesbezüglich nicht genügen. Den Arbeitnehmern ist in verständlicher und detaillierter Form eine Auskunft über die Zusammensetzung der Löhne zu erteilen.

#### **8. Keine Beeinträchtigung von Gesundheit und Sicherheit**

Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen. Es ist für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen; international anerkannte Gesundheits- und Sicherheitsstandards müssen eingehalten werden. Die Arbeitgeber stellen den Arbeitnehmern Trinkwasser, saubere Toiletten, Duschen und Waschgelegenheiten bereit. Entsprechende Vorgaben gelten ebenso für Wohneinheiten, sofern diese vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Die Unternehmen setzen private oder öffentliche Sicherheitskräfte nur ein, wenn diese hinreichend geschult und kontrolliert werden, dass Folter oder grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlungen, Verletzungen von Leib und Leben oder die Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht erfolgen dürfen.

## 9. Keine Gefährdung durch eventuellen Pflanzenschutzmitteleinsatz

Die Arbeitgeber haben Gefährdungen durch den eventuellen Einsatz von Chemikalien abzuschätzen und Maßnahmen zu treffen, die eine Gesundheitsgefährdung der Mitarbeiter ausschließt. Der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln orientiert sich an der guten fachlichen Praxis und wird schriftlich dokumentiert. Verbotene, hochgiftige (WHO Klasse I) oder krebserregende Chemikalien werden nicht eingesetzt. Sicherheitsvorschriften und Wiederbetretungsfristen nach dem Einsatz müssen strengstens befolgt und überwacht werden.

Die notwendige Schutzkleidung und -ausrüstung wird kostenlos durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Alle Arbeitsschritte mit Pflanzenschutzmitteln erfolgen ausschließlich durch speziell ausgebildete Personen.

## 10. Einsatz für den Schutz der Umwelt

Die Unternehmen setzen sich für die Vermeidung oder Verminderung von Abfällen und Umweltverschmutzungen ein und streben den Erhalt der natürlichen Ressourcen an.

Die Unternehmen achten besonders auf die Verhinderung von Maßnahmen, die eine schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädliche Lärmemission oder einen übermäßigen und unsachgemäßen Wasserverbrauch verursachen.

Sie verpflichten sich insbesondere, die Vorgaben der Minamata-Konvention (Quecksilber), das Stockholmer Übereinkommen (persistente organische Schadstoffe) und das Basler Übereinkommen (gefährliche Abfälle) einzuhalten.

## 11. Umsetzungsbestimmungen

Die hier definierten Standards werden von jedem Geschäftspartner anerkannt und in die Unternehmenspolitik aufgenommen. Den Beschäftigten ist dieser Kodex frei zugänglich zur Verfügung zu stellen. Die Einhaltung dieser Regelungen ist schriftlich festzuhalten. Die Umsetzung dieser Standards kann jederzeit durch den Käufer oder deren Bevollmächtigten überprüft werden.

Bonn, im September 2007

*Aktualisierte Version 2*

*Bonn, 22. Dezember 2025*