



Kaufland Verhaltenskodex Sozialstandards für Geschäftspartner

Die Übernahme von ökologischer und sozialer Verantwortung ist nicht nur Basis unseres täglichen Handelns – auch von unseren Geschäftspartnern fordern wir die Umsetzung entsprechender Standards. Mit dem Kaufland-Verhaltenskodex definieren wir unsere Anforderungen an unsere Vertragspartner und verpflichten diese zur Gewährleistung sozialer Mindeststandards sowie zur Einhaltung jeweils geltender Sozial- und Umweltgesetze.

Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten. Er basiert auf internationalen Standards und Richtlinien wie den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte von Kindern, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Dieser Verhaltenskodex gilt auch für die von unseren Geschäftspartnern beauftragten Subunternehmen, die an der Herstellung von Produkten oder an der Erbringung von Dienstleistungen für Kaufland beteiligt sind.

Die nachfolgenden Grundsätze stellen die zu erfüllenden Mindestanforderungen dar.

1. Einhaltung von Gesetzen

Einzuhalten sind internationale Vorschriften und Gesetze, das jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit geltende Recht, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN sowie alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen. Es ist jeweils die Regelung, die die strengsten Anforderungen stellt, anzuwenden.

2. Diskriminierung (ILO Übereinkommen 100, 111, 158, 159)

Jegliche Form der Diskriminierung bei Anstellung sowie im Beschäftigungsverhältnis ist verboten. Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, sexueller Neigung, familiärer Verpflichtungen, Religion, Kaste, politischer Überzeugung, Nationalität, ethnischer oder nationaler Herkunft, des sozialen Hintergrunds, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften oder eines anderen persönlichen Merkmals.

3. Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen (ILO Übereinkommen 29, 105)

Zwangsarbeit ist verboten. Das heißt, sämtliche Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohung erzwungen wird, wie z.B. Sklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, sind untersagt.



Weder das Unternehmen noch eine Instanz, die dem Unternehmen Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, darf einen Teil des Gehalts, der Sozialleistungen, des Eigentums oder Dokumente eines Arbeitnehmers einbehalten, um ihn zu zwingen, die Arbeit für das Unternehmen fortzusetzen.

Die Mitarbeiter haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende eines üblichen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Anwendung von körperlichen Strafen, sexueller Belästigung sowie physischer Nötigung ist verboten.

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem und internationalem Recht sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

4. Kinderarbeit (ILO Übereinkommen 79, 138, 142, 182, ILO Empfehlung 146)

Kinderarbeit wird nicht geduldet. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter dem Alter von 15 Jahren bzw. 14 Jahren, wenn nationales Recht gemäß des ILO Übereinkommen 138 es zulässt. Die jeweils nationalen Regelungen zum Schutz von Kindern und jungen Beschäftigten sind einzuhalten.

5. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO Übereinkommen 87, 98, 135, ILO Empfehlung 143)

Es ist das Recht der Beschäftigten, eine Vereinigung ihrer Wahl mit dem Ziel der Förderung bzw. des Schutzes der Interessen der Arbeitnehmer zu gründen oder sich einer solchen anzuschließen. Das Recht auf Kollektivverhandlungen ist zu akzeptieren. Ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch nationales Recht eingeschränkt, ist den Beschäftigten mindestens zu gestatten, sich unabhängig und frei zum Zweck der Verhandlungsführung zu organisieren. Disziplinarische Maßnahmen gegen Beschäftigte, die friedlich und rechtmäßig von ihrem Vereinigungsrecht Gebrauch machen, sind nicht gestattet.

6. Arbeitszeit und Arbeitsverträge (ILO Übereinkommen 1, 14)

Es gelten die einschlägigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Stundenzahl nicht überschreiten. Es darf von den Beschäftigten nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden zu arbeiten und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden. Diese Mehrarbeit muss freiwillig sein und muss gemäß nationalem Recht separat vergütet werden. Jeder Beschäftigte hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

Die Geschäftspartner haben, im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts, ihren Beschäftigten schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen.



Im Fall von Leiharbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt.

7. Vergütung (ILO Übereinkommen 26, 131)

Der gezahlte Lohn muss mindestens den gesetzlichen bzw. industriellen Mindeststandards entsprechen und die erbrachte Arbeitsleistung der Arbeitnehmer ist regelmäßig und vollständig zu vergüten. Die Beschäftigten müssen alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen (z.B. Versicherungsbeträge, Zuschlag bzw. Prämienzahlungen für Überstunden, bezahlten Urlaub) erhalten.

Gehaltsabzüge als Strafmaßnahme sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes muss in einer für den Beschäftigten praktischen Form bzw. mit einem lokal üblichen Verfahren erfolgen. Der Arbeitnehmer ist in einer für ihn verständlichen Art und Weise regelmäßig über die Zusammensetzung seiner Vergütung zu informieren.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (ILO Übereinkommen 155)

Der Geschäftspartner muss dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht gefährdet. Es sind klare Regeln und Verfahren für den Arbeitsschutz aufzustellen und zu installieren, um Unfälle und Gesundheitsschäden während der Arbeit zu vermeiden. Die Beschäftigten sind über diese Regeln und Verfahren, u.a. Arbeitssicherheitsübungen, sowie über gesetzlich vorgeschriebene Normen zum Gesundheitsschutz regelmäßig zu informieren und zu schulen.

Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass ein hygienisches Arbeitsumfeld gewährleistet ist. Dies gilt auch für soziale Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte.

9. Umweltschutz

Sämtliche nationalen Umweltschutzgesetze und entsprechende Verordnungen müssen eingehalten werden. Darüber hinaus sind die Geschäftspartner angehalten, Umweltbelastungen zu vermeiden bzw. zu vermindern und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern. Besonders hinsichtlich des Umgangs mit Abfall, gefährlichen Chemikalien und anderen Stoffen sowie in Sachen Emissionen und Wasserschutz sind die geltenden Verfahren und Standards anzuwenden.

10. Korruption

Grundlage jeglicher Geschäftsbeziehung ist eine ethisch korrekte Verhaltensweise und die Einhaltung der jeweiligen nationalen und internationalen Gesetze und Normen. Korruption, Bestechung oder Untreue jeglicher Form ist untersagt. Sowohl die Unternehmensführung als auch die Beschäftigten haben sich so zu verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen entstehen. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, dies durch entsprechende unternehmensübergreifende Kontrollsysteme sicherzustellen.



11. Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex

Der Geschäftspartner hat die Umsetzung und Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex definierten Grundsätze in seinem Unternehmen durch geeignete und nachweisbare Maßnahmen sicherzustellen. Die Einhaltung bzw. die eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen zur Wahrung der hier aufgeführten Grundsätze müssen regelmäßig von der Geschäftsleitung überprüft und dokumentiert werden. Die Beschäftigten sind über die geforderten Standards in verständlicher Form zu unterrichten, so dass sie über ihre Rechte, die sich aus dem Verhaltenskodex ergeben, Kenntnis haben. Der Geschäftspartner muss darüber hinaus seine Lieferanten über den Inhalt dieses Verhaltenskodex informieren und die hier aufgeführten Anforderungen und Standards einfordern.

12. Überprüfung der Sozialstandards

Die entsprechend informierten Geschäftspartner erklären sich einverstanden, auf Aufforderung von Kaufland in dem eigenen Unternehmen oder in den relevanten Produktionsstätten der Unterlieferanten Sozialaudits durchführen zu lassen. Diese Sozialaudits werden von Kaufland selbst vorgenommen oder durch von Kaufland autorisierte Dritte durchgeführt. Mit der Überprüfung soll die Einhaltung bzw. der Umsetzungsstand der hier aufgeführten Grundsätze dokumentiert werden, um mögliche Verbesserungsmaßnahmen gemeinsam festzulegen.

Die Prüfungen für das Audit erfolgen unter Beachtung der Rechte der einzelnen Betroffenen und insbesondere unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorschriften; soweit erforderlich, sind die zu prüfenden Unterlagen zu anonymisieren.

Bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex ist der Geschäftspartner verpflichtet, entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Hierfür wird ausreichend Zeit sowie im Bedarfsfall Unterstützung durch Kaufland eingeräumt.