

# amfori BSCI- Systemhandbuch Teil IV



# Inhalt

<b>KAPITEL 1: DATENERHEBUNG UND -VERWALTUNG .....</b>	<b>5</b>
VORLAGE 1: GESCHÄFTSPARTNER-INFORMATIONEN.....	5
VORLAGE 2: MAPPING DER LIEFERKETTE.....	6
VORLAGE 3: BEWERTUNG VON KLEINBAUERN UND FAMILIENBETRIEBEN.....	6
VORLAGE 4: ARBEITSZEITEN-FORMULAR .....	6
VORLAGE 5: SCHNELLBEWERTUNG „FAIRER LOHN“ .....	7
VORLAGE 6: MAPPING DER STAKEHOLDER.....	7
VORLAGE 7: DATEN ZU JUGENDLICHEN ARBEITNEHMERN .....	8
VORLAGE 8: BESCHWERDEMECHANISMUS.....	8
<b>KAPITEL 2: DIE VORTEILE EINER SELBSTBEWERTUNG .....</b>	<b>9</b>
DIE SELBSTBEWERTUNG.....	9
SELBSTBEWERTUNG IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBEN.....	10
<b>KAPITEL 3: AMFORI BSCI-AUDIT-INTERPRETATIONSLEITLINIEN .....</b>	<b>11</b>
LEISTUNGSBEREICH 1: SOZIALMANAGEMENTSYSTEME UND KASKADENEFFEKT.....	12
LEISTUNGSBEREICH 2: BETEILIGUNG UND SCHUTZ DER ARBEITNEHMER.....	16
LEISTUNGSBEREICH 3: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN	20
LEISTUNGSBEREICH 4: KEINE DISKRIMINIERUNG.....	22
LEISTUNGSBEREICH 5: FAIRER LOHN .....	25
LEISTUNGSBEREICH 6: ANGEMESSENE ARBEITSZEITEN .....	30
LEISTUNGSBEREICH 7: ARBEITSSCHUTZ.....	34
LEISTUNGSBEREICH 8: KEINE KINDERARBEIT .....	48
LEISTUNGSBEREICH 9: BESONDERER SCHUTZ FÜR JUGENDLICHE ARBEITNEHMER .	52
LEISTUNGSBEREICH 10: KEINE PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG.....	55
LEISTUNGSBEREICH 11: KEINE ZWANGSARBEIT .....	59
LEISTUNGSBEREICH 12: UMWELTSCHUTZ.....	64
LEISTUNGSBEREICH 13: ETHISCHES WIRTSCHAFTEN .....	67
<b>KAPITEL 4: DEN AMFORI BSCI-AUDITBERICHT VERSTEHEN .....</b>	<b>69</b>

# amfori BSCI-Richtlinien für Hersteller

---

Dieser Teil des amfori BSCI-Systemhandbuchs besteht aus vier Kapiteln, die dem Hersteller alle relevanten Vorlagen erläutert, die amfori BSCI ihm bereitstellt, sowie spezifische Richtlinien für die Erwartungen in allen Leistungsbereichen.

Hersteller, die den amfori BSCI-Verhaltenskodex unterzeichnen, verpflichten sich, bei ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte zu achten. Hersteller gehen diese Verpflichtung normalerweise ein, weil mindestens einer ihrer Kunden ein amfori BSCI-Teilnehmer ist oder an einen amfori BSCI-Teilnehmer verkauft.

Im Rahmen solcher Geschäftsbeziehungen fordert der amfori BSCI-Teilnehmer Hersteller auf:

- Den amfori BSCI-Verhaltenskodex und die relevanten Terms of Implementation zu unterzeichnen
- Den amfori BSCI-Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit umzusetzen
- Sich Audits zu unterziehen und notwendige Maßnahmen zu ergreifen, um kontinuierliche Verbesserungen vorzunehmen und mögliche Menschenrechtsverletzungen zu beseitigen

Darüber hinaus erstellt der amfori BSCI-Teilnehmer für jeden betroffenen Hersteller ein Profil auf der amfori BSCI-Plattform. Dies hat folgende Vorteile:

- Die Auditmüdigkeit wird verringert
- Abhilfemaßnahmenpläne können geteilt werden
- Kostenloser Zugriff auf Schulungen

## KAPITEL 1: DATENERHEBUNG UND -VERWALTUNG

Das Ziel des amfori BSCI-Systems ist es, Unternehmen beim Aufbau einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserungen zu unterstützen. Hersteller werden ermutigt, ein Sozialmanagementsystem (SMS) einzuführen, um die negativen sozialen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu analysieren, kontrollieren und verringern. Im Rahmen dieses Systems benötigen Hersteller eine strukturierte Methode, um Daten und Unterlagen zu sammeln und aufzubewahren. Weitere Informationen dazu siehe [Anhang 2: Ein Sozialmanagementsystem einrichten](#).

Der Hersteller wählt einen Hauptansprechpartner aus, der:

- amfori BSCI-Teilnehmer informiert;
- Daten auf der amfori BSCI-Plattform aktuell hält;
- Eine leitende Rolle bei der Vorbereitung von amfori BSCI-Audits übernimmt.

Wenn der Hersteller über kein System zur Datenerfassung verfügt, bietet das amfori BSCI-System Tools und Vorlagen an, mit denen Hersteller ihre Daten leichter systematisch organisieren können.

### *Vorlage 1: Geschäftspartner-Informationen*

amfori BSCI-Teilnehmer bitten Hersteller unter Umständen, ihnen einen anfänglichen Überblick über sein Unternehmen zu verschaffen. Eine Möglichkeit, um dieser Aufforderung nachzukommen, ist das Ausfüllen der [amfori BSCI-Vorlage 1: Geschäftspartner-Informationen](#).

Die Vorlage zielt darauf ab, Daten über die Geschäftstätigkeit und die Praktiken eines Herstellers zu sammeln, die sich auf die Sozialleistung auswirken, wie zum Beispiel:

**Unternehmensdaten:** Informationen zu Standort, Branche und Produkten. Der Hersteller berichtet, ob er produziert oder nur handelt.

**Kontaktdaten des Unternehmens:** Kontaktdaten und die wichtigsten Geschäftssprache(n). Der Hersteller stellt Kontaktdaten zur Verfügung, so dass Kunde und Auditor problemlos in Kontakt bleiben können.

**Produktionsdaten:** Informationen zur Produktionsmenge und zur Kostenkalkulation.

**Produktionskalender:** Informationen über die Monate, in denen die Produktionsauslastung generell hoch, mittel oder gering ausfällt.

**Übersicht über die Zertifizierungen:** Informationen zu gültigen Zertifikaten. Diese Zertifikate können sich auf die Sozialleistung oder auf die Leistungen in den Bereichen Umweltschutz und Qualität beziehen.

**Gültige Zertifikate** zu sozialen oder Umweltstandards belegen das Engagement der Hersteller in sozialen und ökologischen Fragen. An dieser Stelle werden die Hersteller dazu angehalten, über alle ihre gültigen Zertifikate zu informieren. amfori BSCI schätzt auch Anstrengungen, die im Rahmen anderer Systeme unternommen werden.

**Arbeitsumfeld:** Informationen über das Arbeitsumfeld und die geltenden Arbeitsvorschriften.

**Vergütungspraktiken im Unternehmen:** Informationen über die anwendbaren gesetzlichen Mindestlöhne und Leistungen sowie zu spezifischem branchenbasiertem Lohn (falls zutreffend).

**Situationsbeschreibungen:** Beschreibung aller Situationen, die hinsichtlich der Sozialleistung von Belang sein könnten (z. B. Überstunden, Unfälle, Unterauftragsvergabe und Streiks).

**Einkaufs- und Beschaffungsstrategie:** Angabe aller direkten Verträge mit landwirtschaftlichen Betrieben, Heimarbeitern und Anbietern von Arbeitskräften.

### ***Vorlage 2: Mapping der Lieferkette***

Der Hersteller kann die [amfori BSCI-Vorlage 2: Mapping der Lieferkette](#) verwenden, um Informationen über seine relevanten Geschäftspartner zu vermerken. Alternativ kann der Hersteller diese Informationen direkt in seinem Herstellerprofil auf der amfori BSCI-Plattform angeben, wenn er dort bereits aktiv ist.

Weitere Informationen dazu siehe [Anhang 10: Kaskadierung von amfori BSCI durch die Lieferkette](#).

Der Hersteller muss seine Geschäftspartner wie folgt bewerten und kategorisieren: „geringe, mittlere oder hohe“ Bedeutung.

Geschäftspartner mit hoher Bedeutung sind beispielsweise solche, die:

- Einen großen Teil des Einkaufsvolumens und/oder der Dienstleistungen für den Hersteller ausmachen
- Unmittelbare Auswirkungen auf den guten Ruf des Herstellers haben können
- Leicht mit gravierenden negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Umwelt in Verbindung gebracht werden können
- Keine verlässlichen und gültigen Informationen über ihre Sozialleistung bereitstellen

In dieser Vorlage gibt der Hersteller einen Überblick über die relevanten Geschäftspartner, die den amfori BSCI-Kodex sowie die Terms of Implementation bereits unterzeichnet haben.

Der Hersteller entscheidet unter Wahrung seiner Sorgfaltspflicht, und nicht die des Auditors, wen er als relevanten Geschäftspartner kategorisiert.

### ***Vorlage 3: Bewertung von Kleinbauern und Familienbetrieben***

Wenn der Hersteller unter seinen bedeutenden Geschäftspartnern Kleinbauern und Familienbetriebe identifiziert hat, vermerkt er Daten in der [amfori BSCI-Vorlage 3: Bewertung von Kleinbauern und Familienbetrieben](#) und erhält einen ersten Überblick über die Sozialleistung der Kleinbauern.

Der Hersteller muss diese Bewertung unter allen Umständen vornehmen und die Aufzeichnungen aufbewahren, insbesondere wenn die Stichprobe des amfori BSCI-Audits landwirtschaftliche Betriebe umfasst.

### ***Vorlage 4: Arbeitszeiten-Formular***

Der Hersteller kann die [amfori BSCI-Vorlage 4: Arbeitszeiten-Formular](#) verwenden, um Informationen zu Arbeitszeiten seiner Belegschaft pro Arbeitnehmer zu erfassen.

Die Erfassung dieser Informationen zeigt, dass der Hersteller sich der möglichen sozialen Risiken im Zusammenhang mit übermäßigen Arbeitszeiten (was ein Indikator für Zwangsarbeit sein könnte) bewusst ist.

Diese Vorlage ermöglicht es dem Hersteller, die Arbeitszeiten seiner Belegschaft mit normalen Arbeitszeiten zu vergleichen.

Der Hersteller muss für jedes Quartal des Jahres die wöchentlichen Arbeitszeiten aufzeichnen. So kann das zu auditierende Unternehmen:

- Die Zeiten mit hoher Wirtschaftsaktivität ermitteln

- Übermäßig lange Arbeitszeiten innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten ausgleichen

Der Hersteller kann mit der Feststellung der Arbeitszeit pro Abteilung beginnen, und schließlich dazu übergehen, die Zeit pro Arbeitnehmer zu ermitteln, um so ein besseres Bewusstsein für potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu entwickeln.

#### ***Vorlage 5: Schnellbewertung „Fairer Lohn“***

Der Hersteller kann die [amfori BSCI-Vorlage 5: Schnellbewertung „Fairer Lohn“](#) verwenden, um Daten zu seiner Region und den Lebenshaltungskosten seiner Belegschaft zu sammeln.

Diese Vorlage bietet dem Hersteller ein Tool, um:

- die lokalen Lebenshaltungskosten und deren Relation zur Vergütung der Arbeitnehmer zu erfassen;
- die Formel zur Berechnung der Lebenshaltungskosten pro Familie zu verstehen.

Weitere Informationen dazu siehe [Anhang 9: Förderung der angemessenen Vergütung](#).

**Informationen zum regionalen Kontext:** Wie die Leute zur Arbeit kommen, wie groß eine durchschnittliche Familie ist und über welche Energiequellen Haushalte verfügen – das alles trägt zu den Lebenshaltungskosten bei. Solche Informationen sind möglicherweise nicht ohne Weiteres verfügbar, aber der Hersteller kann sie aus verschiedenen Quellen anfordern, wie zum Beispiel:

- Offene Gespräche mit Arbeitnehmern und ihren Vertretern
- Behörden (Statistikamt)
- Lokale NROs oder gesellschaftliche Gruppen

**Durchschnittliche monatliche Familienausgaben:** Der Hersteller nimmt unter Zugrundelegung der oben gesammelten Informationen eine Schätzung des Warenkorb bzw. der Lebenshaltungskosten einer durchschnittlichen Familie vor.

**Bewährte Praktiken:** Wenn der Hersteller dem Auditor die oben genannten Informationen und die Berechnung der für seine Belegschaft relevanten Angaben zur Verfügung stellt, vermerkt der Auditor dies unter „Bewährte Praktiken“ im Ergebnisbericht.

Der Auditor beurteilt die Richtigkeit der vom Hersteller zur Verfügung gestellten Daten nicht. Stattdessen sollte er auswerten, wie die Informationen gesammelt wurden (z. B. von Arbeitnehmern oder mithilfe von offiziellen Statistiken). Der Auditor sollte auf regionaler Ebene Rückmeldung zur Berechnung geben, sodass der Hersteller einschätzen kann, ob es Unterschiede zwischen den eigenen Berechnungen und regionalen Trends gibt.

#### ***Vorlage 6: Mapping der Stakeholder***

Der Hersteller kann die [amfori BSCI-Vorlage 6: Mapping der Stakeholder](#) verwenden, um Informationen über seine Stakeholder zu sammeln.

Mit dem Erheben dieser Informationen zeigt der Hersteller, dass er sich der Bedeutung der Zusammenarbeit mit seinen Stakeholdern bewusst ist.

Stakeholder sind Einzelpersonen, Gemeinschaften oder Organisationen, die von den Produkten, Geschäftstätigkeiten, Märkten, Branchen und Ergebnissen einer Organisation betroffen sind und diese beeinflussen können.

Bei Stakeholdern kann es sich um interne (z. B. Arbeitnehmer) oder externe Stakeholder (z. B. Kunden) handeln. Der Hersteller identifiziert Stakeholder und arbeitet mit ihnen zusammen, um relevante Themen anzugehen, wie zum Beispiel:

- Schulungen
- Vereinigungsfreiheit
- Besonderer Schutz für gefährdete Arbeitnehmer
- Beseitigen und Verhindern von Kinderarbeit
- Beschwerdemechanismen
- Korruptionsbekämpfung

Diese Themen sind sowohl für interne als auch für externe Stakeholder von Interesse.

### ***Vorlage 7: Daten zu jugendlichen Arbeitnehmern***

Der Hersteller kann die [amfori BSCI-Vorlage 7: Daten zu jugendlichen Arbeitnehmern](#) verwenden, um entsprechend dem [amfori BSCI-Verhaltenskodex](#) Informationen über jugendliche Arbeitnehmer zu sammeln.

Mit dem Erheben dieser Informationen zeigt der Hersteller, dass er versteht, wie wichtig es ist, jugendlichen Arbeitnehmern in seiner Belegschaft besonderen Schutz zu garantieren.

Der Hersteller muss über ein Verfahren verfügen, um das Alter der Arbeitnehmer zu überprüfen, sowie über ein System, um diese Informationen zu erfassen und festzustellen, ob jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden oder nicht.

### ***Vorlage 8: Beschwerdemechanismus***

Der Hersteller kann die [amfori BSCI-Vorlage 8: Beschwerdemechanismus](#) verwenden, um Informationen über eingereichte Beschwerden zu sammeln. Durch Einrichtung und effektive Anwendung eines Beschwerdemechanismus zeigt der Hersteller, dass er die Notwendigkeit versteht, soziale Risiken wie Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und unethisches Geschäftsverhalten zu identifizieren.

Der Hersteller kann die Vorlage für jede eingereichte Beschwerde verwenden. Informationen über die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus finden Sie unter [Anhang 3: Einen Beschwerdemechanismus einrichten](#).

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---



## KAPITEL 2: DIE VORTEILE EINER SELBSTBEWERTUNG

Die Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodex wird durch amfori BSCI-Audits überwacht, bei denen 13 miteinander verbundene Leistungsbereiche bewertet werden.

Für jeden Leistungsbereich gibt es eine Reihe von Fragen, anhand derer amfori BSCI-Auditoren die Leistung eines Herstellers hinsichtlich des amfori BSCI-Verhaltenskodex bewerten. Die gleichen Fragen kann der Hersteller nutzen, um:

- eine Selbstbewertung durchzuführen;
- sich auf ein amfori BSCI-Audit vorzubereiten.

### Die Selbstbewertung

Die Selbstbewertung hilft Herstellern:

- alle amfori BSCI-Leistungsbereiche zu **verstehen**;
- mögliche Verbesserungen zu **ermitteln** (unabhängig davon, ob ein amfori BSCI-Audit fällig ist oder nicht).

Da alle Leistungsbereiche miteinander verbunden sind, wirken sich Verbesserungen in einem Leistungsbereich positiv auf andere Leistungsbereiche aus.

Der Hersteller kann die Selbstbewertung in seinen regulären Zyklus von **PLANEN-HANDELN-PRÜFEN-ANPASSEN** aufnehmen, um das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung von amfori BSCI noch stärker in seinem Betrieb zu verankern.

Das amfori BSCI-System bietet drei verschiedene Vorlagen, um Hersteller bei der Selbstbewertung zu unterstützen:

- [Vorlage 3: Bewertung von Kleinbauern und Familienbetrieben](#)
- [Vorlage 11: Selbstbewertung von Herstellern \(Lebensmittel und Nicht-Lebensmittel\)](#)
- [Vorlage 12: Selbstbewertung von Kleinherstellern \(Lebensmittel und Nicht-Lebensmittel\)](#)

Die Selbstbewertung sollte von Personen durchgeführt werden, die über ein Minimum an Kenntnissen über das amfori BSCI-System verfügen. Um den Prozess zu erleichtern und die Selbstbewertung so intuitiv und benutzerfreundlich wie möglich zu gestalten, werden Hersteller zu Beginn der Selbstbewertung gebeten, anzugeben, was zutrifft:

- **Nicht begonnen:** Wenn der Hersteller die Implementierung noch nicht begonnen hat
- **Im Aufbau:** Wenn der Hersteller erste Maßnahmen für alle oder einen Teil der Leistungsbereiche umgesetzt hat
- **Bereits praktiziert:** Wenn der Hersteller das System bereits im Alltagsbetrieb souverän zur Anwendung bringt

Mit dem Fragebogen zur Selbstbewertung kann der Hersteller die Nachweise, die er zur Beurteilung seiner Leistung verwendet, erfassen:

- MI: Management-Interview
- WI: Arbeitnehmer-Interview
- WRI: Arbeitnehmervertreter-Interview
- DE: Dokumentierter Nachweis
- SO: Standortbeobachtung

Um hinsichtlich des Selbstbewertungsprozesses Kompetenzen aufzubauen, stehen Herstellern in der [amfori Academy](#) spezielle Kurse zur Verfügung.

## Selbstbewertung in landwirtschaftlichen Betrieben

Hersteller, die frische Produkte direkt (ohne Zwischenhändler) von landwirtschaftlichen Betrieben beziehen, werden ermutigt:

- diese Betriebe darum zu bitten, eine Selbstbewertung durchzuführen (z. B. mit derselben Vorlage);
- eine interne Bewertung durchführen, wenn die Betriebe für eine Selbstbewertung zu klein sind (z. B. weniger als 5 Arbeitnehmer).

Diese Praxis ermöglicht dem Hersteller:

- einen Überblick über die landwirtschaftlichen Betriebe, die ihm frische Produkte liefern, zu erhalten;
- einen guten Umgang mit potenziellen sozialen Risiken in seiner Lieferkette;
- die Vorbereitung auf ein mehrstufiges amfori BSCI-Audit, wenn sich der amfori BSCI-Teilnehmer für diesen Ansatz entscheidet.

Solche mehrstufige amfori BSCI-Audits beurteilen, ob der Hersteller (als „zu auditierende Haupteinheit des Unternehmens“ bezeichnet):

- über ein effektives Sozialmanagementsystem verfügt, um mit ihm geschäftlich zusammenarbeitende landwirtschaftliche Betriebe auszuwählen und zu überwachen;
- intern mindestens zwei landwirtschaftliche Betrieb überwacht und einen unmissverständlichen Plan erarbeitet, um stets mindestens 60 % (2/3 der landwirtschaftlichen Betriebe) zu überwachen;
- über ein glaubwürdiges Verfahren verfügt, um landwirtschaftliche Betriebe bei der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Sozialleistung zu unterstützen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## KAPITEL 3: AMFORI BSCI-AUDIT-INTERPRETATIONSLEITLINIEN

In diesem Kapitel erfahren Hersteller, wie die Sozialleistung im Rahmen eines amfori BSCI-Audits interpretiert wird.

**Fragen:** Um die Suche zu erleichtern, sind die Fragen in der gleichen Reihenfolge wie im amfori BSCI-Auditfragebogen nummeriert. Sie werden als „entscheidend“ gekennzeichnet, wenn sie einen großen Einfluss auf die Sozialleistung des Herstellers haben, was sich schließlich auch im amfori BSCI-Audit-Rating niederschlägt. Weitere Informationen zum amfori BSCI-Audit-Rating finden Sie im [amfori BSCI-Systemhandbuch Teil II, Der amfori BSCI-Monitoring-Ansatz](#).

**Leistungsbereich:** Die Fragen sind pro Thema oder Leistungsbereich gruppiert. Am Ende eines jeden Leistungsbereichs finden Sie eine Liste von dokumentierten Nachweisen, die Hersteller vorliegen haben und während des Audits vorzeigen sollten. Auch einen Hinweis für Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, wurde beigefügt.

Wenn der Auditor während des Audits eklatante Menschenrechtsverletzungen feststellt, folgt er dem Null-Toleranz-Protokoll. Um Auswirkungen zu verstehen, wird Herstellern empfohlen [Anhang 5: amfori BSCI-Null-Toleranz-Protokoll](#) zu lesen.

**Interviews:** Der Auditor informiert sich mithilfe von Interviews über die Sozialleistung des Herstellers. Das Management sollte bereit sein, Folgendes klar zu erläutern:

- Organigramm, Verteilung von Zuständigkeiten und Kommunikationskanäle
- Jüngste Investitionen zur Verbesserung von Arbeitsschutz und Produktivität
- Die verschiedenen Geschäftspartner, ihre Auswahl und Überwachung ihrer Sozialleistung durch das Unternehmen
- Betriebliche Details zu:
  - Ausarbeitung und Umsetzung von Richtlinien und Verfahren
  - Einstellungspraktiken, Beschwerdemanagement und Schulung der Arbeitnehmer

**Auditarten:** Es gibt drei verschiedene amfori BSCI 2.0-Auditmethoden, die jeweils an den Audit-Anwendungsbereich angepasst sind:

- Ein Standort (Lebensmittel und Nicht-Lebensmittel)
- Mehrstufig (Lebensmittel und landwirtschaftliche Betriebe)
- Kleinherstellerbewertung (verarbeitete Lebensmittel und Nicht-Lebensmittel)

Weitere Informationen finden Sie im [amfori BSCI-Systemhandbuch Teil II, Der amfori BSCI-Monitoring-Ansatz](#).

**Letzte Bemerkung:** Die meisten Fragen verpflichten Hersteller dazu, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten. Im amfori BSCI-System wird jedoch anerkannt, dass Hersteller keine „vollen Garantien“ für ihre Leistung bieten können, sondern stets nach bestem Wissen und Gewissen vorgehen.

## Leistungsbereich 1: Sozialmanagementsysteme und Kaskadeneffekt

Ein **Sozialmanagementsystem (SMS)** ist eine Ansammlung von Strategien, Prozessen und Verfahren, mit denen Unternehmen ihre Sozialleistung im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses managen. Weitere Informationen dazu siehe [Anhang 2: Ein Sozialmanagementsystem einrichten](#)

Ein **Kaskadeneffekt** liegt vor, wenn ein Hersteller Systeme, Verfahren und Kompetenzen zur Umsetzung des amfori BSCI-Verhaltenskodex innerhalb seiner eigenen Unternehmenskultur entwickelt und kommuniziert und auch bei seinen Geschäftspartnern für den Kodex eintritt. Weitere Informationen dazu siehe [Anhang 10: Kaskadierung von amfori BSCI durch die Lieferkette](#).

**Geschäftspartner:** Unternehmen, mit denen der Hersteller durch eine Geschäftsbeziehung verbunden ist, darunter:

- Landwirtschaftliche Betriebe
- Dienstleister
- Unterauftragnehmer
- Zulieferer

### 1.1 Das zu auditierende Unternehmen hat ein effektives Managementsystem eingerichtet, um den amfori BSCI-Verhaltenskodex umzusetzen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um ein effektives Sozialmanagementsystem aufzubauen und Strategien, Prozesse und Verfahren zu entwickeln, um seine Sozialleistung zu managen. Zu diesem Zweck erkennt der Hersteller Folgendes an:

- Den Inhalt des amfori BSCI-Verhaltenskodex und die relevanten Terms of Implementation
- Die Bedeutung der sozialen Verantwortung für seine Kunden
- Die Vorteile eines Sozialmanagementsystems und seine Auswirkungen auf andere Leistungsbereiche
- Die Bedeutung einer offenen Kommunikation mit Kunden und Stakeholdern hinsichtlich seiner Maßnahmen

Weitere Informationen dazu siehe [Anhang 2: Ein Sozialmanagementsystem einrichten](#)

### 1.2 Das zu auditierende Unternehmen ernennt einen Manager in leitender Position, um sicherzustellen, dass die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zufriedenstellend befolgt werden

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze umzusetzen.

Dies erfordert die Einbeziehung der Mitarbeiter und insbesondere einer ranghohen Person mit Entscheidungsbefugnis und einem eigenen Budget, um amfori BSCI beim Hersteller umzusetzen.

Die ernannte Person muss Folgendes kennen:

- Den amfori BSCI-Verhaltenskodex und das amfori BSCI-Systemhandbuch
- Unternehmen und Lieferkette
- Bedeutung der Geschäftspartner für den Hersteller
- Erwartungen der Stakeholder

Darüber hinaus legt der Hersteller fest, wer verantwortlich ist für:

- die Weiterverfolgung des Beschwerdemechanismus und der Abhilfemaßnahmen, einschließlich möglicher Null-Toleranz-Fälle;
- das Personalwesen, einschließlich der Verwaltung von Personalvermittlungsagenturen, falls zutreffend;
- die Schulung von Arbeitnehmern zu den amfori BSCI-Werten und -Grundsätzen;
- kontinuierliche Risikobewertung hinsichtlich Arbeitsschutz.

### 1.3 Das zu auditierende Unternehmen kennt seine signifikanten Geschäftspartner und beurteilt, wie sie den amfori BSCI-Verhaltenskodex auffassen und anwenden

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit zumindest zu den wichtigsten Geschäftspartnern ausreichende Informationen vorliegen und sie hinsichtlich der amfori BSCI-Werte und -Grundsätze bewertet werden.

**Mapping:** Der Hersteller ermittelt, welche Geschäftspartner für sein Geschäft von Bedeutung sind, aufgrund:

- von Preis, Qualität und Lieferzeit
- des Volumens
- der Art der Beziehung
- des Grads an Vertrauen und Zuverlässigkeit, einschließlich Sozialleistung

Das Mapping der Lieferkette beinhaltet:

- Unterauftragnehmer
- Personalvermittlungsagenturen
- Verpflegungsdienste
- Lieferanten (einschließlich unter Vertrag genommener Betriebe)

**Auswahl:** Der Hersteller erstellt Kriterien für die Auswahl von Geschäftspartnern, bei denen auch ihre Sozialleistung berücksichtigt wird.

**Überwachung:** Der Hersteller richtet ein Monitoring-System für signifikante Geschäftspartner ein und führt Aufzeichnungen dazu, wie diese Geschäftspartner:

- ihre soziale Verantwortung wahrnehmen;
- potenzielle Beschwerden von Seiten ihrer eigenen Arbeitnehmer handhaben.

### 1.4 Das zu auditierende Unternehmen organisiert seine Personalkapazitäten, um Lieferaufträge und/oder Verträge zu erfüllen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um unvorhergesehene Aufträge zu erfüllen, ohne die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte zu beeinträchtigen.

Mithilfe einer guten Steuerung und Vorbereitung der Produktion reduziert er die Untervertragnahme von Unterauftragnehmern und Überstunden, die die Produktqualität und die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen können.

Der Hersteller hat die Kontrolle über die Produktionsplanung, wenn:

- er genau Bescheid weiß, wie viel und wie oft er liefern kann;
- er folgende Faktoren managt:

- Produktion, Qualitätsprüfungen und Lieferzeit
- Personalkapazität (Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und Personalverantwortlichen)
- Einen „Ausweichplan“ (falls die Produktion aus irgendeinem Grund verlangsamt oder unterbrochen wird)
- Planung der Überstunden entsprechend betrieblicher Anforderungen, wobei eine Person für die Genehmigung verantwortlich ist
- Kostenkalkulation (inklusive Überstundenzuschläge)
- Erwartetes Wachstum und benötigte Arbeitskräfte

### 1.5 Das zu auditierende Unternehmen überwacht die Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodex bei seinen Geschäftspartnern

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit auch seine Geschäftspartner die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze umsetzen

**Einleitende Schritte:** Der Hersteller fordert seine Geschäftspartner auf:

- den amfori BSCI-Verhaltenskodex und die jeweiligen Terms of Implementation (obligatorisch, wenn das amfori BSCI-Audit eine Stichprobe der landwirtschaftlichen Betriebe umfasst) zu unterzeichnen;
- den amfori BSCI-Verhaltenskodex/die Terms of Implementation den eigenen Geschäftspartnern zur Verfügung zu stellen;
- Auskunft über ihre Sozialleistung zu geben (z. B. interne Audits, Quartalsberichte, Sozialaudits und/oder Zertifikate).

**Eindeutige Verfahren:** Der Hersteller entwickelt und implementiert eindeutige Verfahren, um:

- die Sozialleistung von Geschäftspartnern zu überwachen (z. B. interne Audits, Audits durch Dritte oder Berichterstattung);
- Personal zu schulen, das für die Überwachung von Geschäftspartnern verantwortlich ist;
- für den Fall eines Vertrauensbruchs von Seiten eines Geschäftspartners Konsequenzen festzulegen. Konkrete Details finden Sie in der nächsten Frage.

Der Hersteller muss beispielsweise festlegen, welche Umstände zur Kündigung von Verträgen oder Handelsbeziehungen mit einem Geschäftspartner aufgrund der Missachtung der Arbeitnehmerrechte führen.

Weitere Informationen zur Einstellung der Geschäftsbeziehungen mit einem Geschäftspartner finden Sie in Kapitel 12: Verantwortungsvolles Unterbrechen von Geschäftsbeziehungen im [amfori BSCI-Systemhandbuch Teil I, Die amfori BSCI-Due-Diligence-Umsetzungsstrategie](#).

### 1.6 Das zu auditierende Unternehmen stellt die erforderlichen Richtlinien und Verfahren auf, um (körperliche, finanzielle oder seelische) Schädigungen von Arbeitnehmern in seiner Lieferkette zu verhindern und ihnen entgegenzuwirken

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um eine sichere und zufriedenstellende Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Arbeitnehmer werden oft geschädigt, wenn die Arbeitsvorschriften unzureichend oder unklar sind. Die Schäden können körperlicher, aber auch finanzieller und/oder seelischer Art sein.

**Prävention:** Um diese Probleme zu lösen, verfügt der Hersteller über Methoden, um:

- Risikobewertung(en) durchführen

- Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Verletzungen zu ergreifen
- Arbeitnehmern das Einreichen von Beschwerden zu ermöglichen

**Abhilfe:** Wenn in der Lieferkette des Herstellers Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte festgestellt werden, verfügt der Hersteller über Folgendes:

- Entscheidungsträger und Kommunikationsmittel
- Ein Budget und Verfahren zur Kontrolle der Auswirkungen
- Ein System zum Follow-up von Abhilfemaßnahmen

### 1.7 Das zu auditierende Unternehmen führt seine Geschäftsbeziehungen auf verantwortliche Weise

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, dass seine Geschäftsbeziehungen mit anderen Geschäftspartnern so verantwortungsvoll geführt werden, wie der Hersteller gerne selbst behandelt werden möchte.

Der Hersteller muss Geschäftsbeziehungen oder Verträge mit Geschäftspartnern nicht beenden, wenn diese den amfori BSCI-Verhaltenskodex nicht zufriedenstellend befolgen.

Um diese Schwierigkeiten zu bewältigen, benötigt der Hersteller:

- **Kommunikationskanäle**, damit Geschäftspartner ihre Schwierigkeiten erklären und Maßnahmen vorschlagen können, um die Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodex zu gewährleisten
- **Eindeutige Verfahren**, die festlegen, wann Verträge mit Zulieferern oder Unterauftragnehmern beendet werden müssen
- **Spezifische Vertragsbestimmungen** zur Beendigung der Geschäftsbeziehung oder des Vertrages wegen ungelöster sozialer Probleme



#### Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Stellenbeschreibungen, die die Implementierung des amfori BSCI-Systems beinhalten
- Dokumente zur Beschreibung der Planung der Produktionskapazitäten
- Nachweis über die Aushändigung des amfori BSCI-Verhaltenskodex und der Terms of Implementation an signifikante Geschäftspartner
- Den unterzeichneten amfori BSCI-Verhaltenskodex und dazugehörige Terms of Implementation (wenn landwirtschaftliche Betriebe in das Audit aufgenommen werden)
- Nachweis der Sozialleistung der Geschäftspartner (z. B. Quartalsberichte, Auditberichte und gültige Zertifikate)
- Nachweis der Qualifikationen der für die Umsetzung von amfori BSCI verantwortlichen Person
- Exemplar der sozialen Richtlinien und Verfahren für die amfori BSCI-Umsetzung
- Belege zum Budget für Sozialleistung und Verbesserungen



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

## Leistungsbereich 2: Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer und ihre Vertreter:

- sind an jeglicher Kommunikation zu ihren Rechten, ihrem Schutz und den notwendigen Voraussetzungen für die Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben beteiligt;
- kennen ihre Rechte und Pflichten;
- können auf einen wirksamen Beschwerdemechanismus zugreifen;
- erhalten Schulungen zum Arbeitsschutz und sind befähigt, auf Risiken hinzuweisen und Verbesserungen vorzuschlagen.

### 2.1 Das zu auditierende Unternehmen bezieht Arbeitnehmer und ihre Vertreter ein und tauscht mit ihnen Informationen zu Arbeitsplatzfragen aus

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer und ihre Vertreter ohne Hemmnisse Informationen zu arbeitsbezogenen Fragen bereitstellen können.

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) hat ein System, damit:

- das Management und die Arbeitnehmer regelmäßig zusammenkommen, um zu besprechen, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können;
- Protokolle dieser Treffen erstellt und aufbewahrt werden und den Arbeitnehmern ständig zur Einsicht zur Verfügung stehen;
- die Arbeitnehmer (auch die Saisonarbeiter) einen Arbeitnehmervertreter wählen;
- Protokolle zum Wahlvorgang zu den Akten genommen und zur Einsicht bereitgestellt werden;
- die Belange der am meisten gefährdeten Arbeitnehmer berücksichtigt werden (z. B. Wanderarbeiter, Frauen und jugendliche Arbeitnehmer);
- Beschwerden und Forderungen der Arbeitnehmer aufgezeichnet und bearbeitet werden.

### 2.2 Das zu auditierende Unternehmen definiert langfristige Ziele für den Schutz der Arbeitnehmer gemäß dem amfori BSCI-Verhaltenskodex

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um einen langfristigen Arbeitnehmerschutz in seinem Unternehmen zu verankern.

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) stellt gemeinsam mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern langfristige Ziele auf und verfolgt einen langfristigen Plan (z. B. auf fünf Jahre) zur Umsetzung des amfori BSCI-Verhaltenskodex.

Dieser langfristige Plan muss:

- eine Vision, eine Mission und Ziele für das Unternehmen beinhalten, die sich jeweils nach dem amfori BSCI-Verhaltenskodex richten;
- einen schrittweisen Prozess zur Implementierung wesentlicher Verbesserungen enthalten;
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter aufrichtig in die Festlegung der Ziele einbeziehen;
- von der zuständigen Person (oder dem Führungsorgan im Falle von Kooperativen oder Herstellerverbänden) geschrieben, genehmigt und bearbeitet werden.

### 2.3 **ENTSCHEIDENDEFRAGE:** Das zu auditierende Unternehmen trifft spezielle Vorkehrungen, um die Arbeitnehmer über ihre Rechte und ihre Pflichten aufzuklären

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit sich die Arbeitnehmer basierend auf einem besseren Verständnis ihrer Rechte und Pflichten engagiert und loyal gegenüber dem Unternehmen fühlen.



Für diese Frage müssen die Hersteller verstehen:

Dass Arbeitnehmerrechte und -pflichten sich ergeben aus:

- dem Gesetz,
- Arbeitsverträgen und Stellenbeschreibungen,
- Regeln des zu auditierenden Unternehmens zum Arbeitsplatz (solange diese Regeln das Gesetz einhalten),

Die Aufklärung der Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten kann wie folgt verbessert werden:

- **Informationsveranstaltungen** (ein guter Ausgangspunkt, aber die Veranstaltungen müssen mit anderen Aktivitäten verknüpft werden, um effektiv zu sein)
- **Gesetzeskonforme Arbeitsverträge, Arbeitsregeln und Stellenbeschreibungen**, die den Arbeitnehmern klar mitgeteilt werden
- Das Schaffen effektiver Kommunikationswege mit Arbeitnehmern
- Aushändigen einer Kopie ihrer Arbeitsverträge an Arbeitnehmer
- **Regelmäßige Schulungen durch qualifiziertes Personal** zu:
  - der Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung;
  - Arbeitsschutzfragen, die besonders auf das Arbeitsumfeld ausgerichtet sind;
  - Verfahren und Nutzung des Beschwerdemechanismus;
  - anderen relevanten Themen (je nach Bedarf).

Reguläre Schulungen der Arbeitnehmer werden dokumentiert. Dabei werden folgende Informationen festgehalten: Namen und Stellenbezeichnungen der Teilnehmer, Daten, Inhalt des Materials und Qualifikation des Schulungspersonals.

**WICHTIG:** Schulungen sind für jeden neuen Arbeitnehmer verpflichtend (auch wenn er oder sie über eine Personalvermittlungsagentur engagiert wurde). Wanderarbeiter müssen Schulungen erhalten und den Arbeitsvertrag in einer ihnen verständlichen Sprache erhalten. In einigen Fällen (z. B. Analphabeten oder Wanderarbeiter, die die Landessprache nicht sprechen) sollten die Arbeitnehmer auf andere Weise über ihre Rechte und Pflichten informiert werden (z. B. Plakate mit Bildern und/oder mit einfachen ausgeschriebenen Worten).

#### 2.4 Das zu auditierende Unternehmen baut ausreichende Kompetenzen auf, um verantwortungsvolle Praktiken erfolgreich in den Geschäftsbetrieb einzubeziehen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) muss also Wissen und Kompetenzen erwerben, um verantwortungsvolle Praktiken (wie vom Markt gefordert) in den Geschäftsbetrieb integrieren zu können. Zu diesem Zweck sorgt der Hersteller für Folgendes:

- Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Manager und andere Entscheidungsträger werden regelmäßig ausgebildet, um Teil dieses Transformationsprozesses zu sein.
- Das Management erhält regelmäßig:
  - Informationssitzungen zum amfori BSCI-Verhaltenskodex
  - Gezielte Schulungen für Arbeitnehmer, die für das Personalwesen, den Arbeitsschutz und den Beschwerdemechanismus zuständig sind
  - Feedback zu den amfori BSCI-Auditergebnissen und zum Follow-up
  - Schulungsunterlagen zum amfori BSCI-Verhaltenskodex

Auch das Führen von Unterlagen zu Schulungen (siehe vorherige Frage) unterstützt diesen Punkt.

## 2.5 Das zu auditierende Unternehmen richtet einen wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften ein oder beteiligt sich an einem solchen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) muss also einen Beschwerdemechanismus einrichten und nutzen, mit dem Arbeitnehmer und Gemeinschaften Vorschläge oder Beschwerden im Zusammenhang mit Praktiken des Herstellers einreichen können, die die Rechte von Arbeitnehmern oder Gemeinschaften möglicherweise beeinträchtigt haben.

Der Beschwerdemechanismus kann auch dazu beitragen, schädliche Vorfälle zu verhindern.

Die Schaffung eines internen Beschwerdemechanismus oder die Anwendung eines vorhandenen externen Beschwerdemechanismus sind beides effektive Optionen.

Um mehr über dieses Thema zu erfahren, siehe [Anhang 4: Einen Beschwerdemechanismus einrichten](#).

In dem schriftlichen Verfahren für den Beschwerdemechanismus wird Folgendes festgelegt:

- Die Person, die für seine Verwaltung verantwortlich ist
- Potenzielle Interessenkonflikte, und wie sie überwunden werden können (z. B. wenn sich eine Beschwerde gegen die Person richtet, die den Mechanismus verwaltet)
- Zeitpläne für die Reaktion auf Beschwerden
- Einspruchs- und Eskalationsverfahren (mit zusätzlichen Garantien, dass der Hersteller auf die Beschwerde eingehen wird)
- Kommunikationsprozesse, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und Mitglieder der Gemeinschaft den Beschwerdemechanismus nutzen können (darunter auch Arbeitnehmervertreter, Saison-, Wander- und Zeitarbeiter sowie jugendliche und weibliche Arbeitnehmer)
- Alternative Wege für das Einreichen einer Beschwerde (z. B. über einen Arbeitnehmervertreter oder direkt beim Management)
- Registrierungssystem für eingereichte Beschwerden, einschließlich deren Untersuchung und Bearbeitung
- Regelmäßige Befragungen, um zu erfahren, ob die Nutzer mit dem Beschwerdeverfahren zufrieden sind



### Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Dokumentierter Nachweis über die Wahl der Arbeitnehmervertreter
- Dokumentierter Nachweis über regelmäßig stattfindende Arbeitnehmerversammlungen
- Protokolle der Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretern
- Arbeitsverträge, darunter auch die mit dem Sicherheits- und Reinigungspersonal und anderen Dienstleistern
- Stellenbeschreibungen, die sich nach den amfori BSCI-Werten und -Grundsätzen richten
- Dokumentierte Vorschriften am Arbeitsplatz
- Nachweis eines Schulungskalenders für Arbeitnehmer und das Management
- Dokumentierte Nachweise zu Schulungen für Arbeitnehmer, Management und Personalabteilung
- Dokumentierte Nachweise zu den Qualifikationen des Schulungspersonals
- Dokumentierte Nachweise zu eingereichten/untersuchten Beschwerden (siehe z. B. [Vorlage 8: Beschwerdemechanismus-Tracker](#))



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Leistungsbereich 3: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Der Hersteller ermöglicht es Arbeitnehmern, mit dem Management über bessere Arbeitsbedingungen zu diskutieren und zu verhandeln. Der Hersteller achtet die Rechte auf:

- **Vereinigungsfreiheit:** Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu bilden und ihnen beizutreten.
- **Kollektivverhandlungen:** Der Verhandlungsprozess zwischen Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern, um:
  - Die Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmer festzulegen
  - Rechte, Vorteile und Verantwortlichkeiten der Parteien festzulegen

#### 3.1 Das zu auditierende Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer, in freier und demokratischer Weise Gewerkschaften zu bilden

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit sich die Arbeitnehmer basierend auf einem besseren Verständnis ihres Rechts auf Gewerkschaftsbildung engagiert und loyal gegenüber dem Unternehmen fühlen

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu bilden und ihnen beizutreten, ist unverzichtbar für eine freie und offene Gesellschaft. Sogar in Ländern, in denen die gewerkschaftliche Tätigkeiten rechtswidrig sind, sollte der Hersteller es Arbeitnehmern ermöglichen, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen.

Der Hersteller befolgt eine klare Politik:

- Arbeitnehmer **NICHT** von der Teilnahme an Aktivitäten von Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen abzuhalten
- Von der Teilnahme an der Wahl von Arbeitnehmervertretern **NICHT** abzuraten oder sich einzumischen
- Arbeitnehmern **NICHT** zu schädigen, die (aktiv oder passiv) an der Wahl von Arbeitnehmervertretern teilnehmen

#### 3.2 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) fördert also Kollektivverhandlungen zu den Beschäftigungsbedingungen. Der Hersteller stellt sicher, dass Betriebsvereinbarungen:

- Allen Arbeitnehmern zugänglich sind
- In Arbeitsverträge aufgenommen werden
- Für alle Arbeitnehmer einer Kategorie gelten

#### 3.3 Das zu auditierende Unternehmen diskriminiert Arbeitnehmer nicht aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) befolgt also in der Praxis die klare Unternehmenspolitik:

- Bewerber wegen Verbindungen zu einer Gewerkschaft **NICHT** zu diskriminieren
- Arbeitnehmern aufgrund ihrer Verbindungen zu einer Gewerkschaft **NICHT** weniger Leistungen zu bieten
- Arbeitnehmern für ihre Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft **NICHT** zu kündigen

### 3.4 Das zu auditierende Unternehmen hindert Arbeitnehmervertreter nicht an Kontakt und Umgang mit Arbeitnehmern am Arbeitsplatz

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) versteht also, dass:

- Arbeitnehmervertreter sich während der Arbeitszeit in Übereinstimmung mit dem Gesetz mit Arbeitnehmern treffen können
- Die Zeit, die Arbeitnehmer in Unterredungen mit Arbeitnehmervertretern verbringen, nicht von der Vergütung der Arbeitnehmer abgezogen werden kann



#### Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Dokumentierter Nachweis über die Wahl des(-r) Arbeitnehmervertreter(s)
- Betriebsvereinbarung (falls vorhanden)
- Protokolle oder Unterlagen der Sitzungen, die zur Betriebsvereinbarung geführt haben (falls zutreffend)
- Einstellungs- und Kündigungsverfahren sowie Aufzeichnungen darüber (Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmern)



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leistungsbereich 4: Keine Diskriminierung

Diskriminierung ist eine ungerechte oder schädliche Handlung oder Praxis, die gegen einen Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern aufgrund bestimmter Eigenschaften angewandt wird.

Diskriminierung am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen annehmen, wie:

- Beschränkung der verbalen und/oder körperlichen Freiheit (z. B. Toilettengang)
- Schlechte Lebensbedingungen und die Verweigerung von Wasser und Nahrung
- Einschüchterung oder Ignorieren von Arbeitnehmern
- Verbaler Missbrauch oder Gewaltandrohung
- Absichtliche Ungleichbehandlung
- Verweigerung von Leistungen (z. B. Beförderung)

In einigen Kulturkreisen kann Diskriminierung sehr subtile Formen annehmen oder in kulturelle Werte eingebettet sein. Diskriminierung ist jedoch stets ungerecht und verwehrt Menschen basierend auf Vorurteilen Chancen.

### 4.1 **ENTSCHEIDENDE FRAGE:** Das zu auditierende Unternehmen trifft die erforderlichen Maßnahmen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden bzw. zu beseitigen

Um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden, stellt der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) sicher:

- Dass unter seinen Arbeitnehmern Chancengleichheit herrscht und in den folgenden Bereichen keine diskriminierenden Gründe angewandt werden:
  - Einstellung
  - Arbeitsalltag
  - Kündigung
  - Förderung oder Angebot von Schulungsmöglichkeiten
  - Zahlung von sozialen Leistungen
- Es wird besonders auf die Vermeidung von Diskriminierung gegenüber schutzbedürftigen Gruppen wie behinderten Arbeitnehmern, schwangeren Frauen, jugendlichen Arbeitnehmern oder Wanderarbeiter geachtet
- Dass auf eine mögliche Diskriminierung in der Belegschaft geachtet wird
- Dass diskriminierende Verhaltensweisen insbesondere bei Einstellung, Beförderung, Kündigung und der Zuteilung von Leistungen unterbunden werden
- Dass bei Verbesserungen ein Follow-up stattfindet

Um die Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen, bemüht der Hersteller sich um Folgendes:

- **Interne Bewertungen:** Regelmäßige interne Bewertungen können dem Hersteller helfen, die häufigsten Arten von Diskriminierung (z. B. Hautfarbe) sowie die gängigsten Tätigkeiten und Prozesse, bei denen Diskriminierung auftreten kann (z. B. Einstellung), frühzeitig zu identifizieren
- **Ursachen-Analyse:** Um Diskriminierung vollständig zu beseitigen, müssen zunächst die Ursachen für diskriminierende Verhaltensweisen ermittelt und akzeptiert werden.

**WICHTIG:** Jungfräulichkeitstests und die Verwendung von Verhütungsmitteln oder gleichwertigen Praktiken sind als Voraussetzung für die Einstellung, Beförderung, Schulungen oder den Erhalt sozialer Leistungen verboten.

#### 4.2. Das zu auditierende Unternehmen stellt sicher, dass Arbeitnehmer wegen ihrer Beschwerden gegen die Verletzung ihrer Rechte nicht gemäßregelt, entlassen oder diskriminiert werden

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) sorgt also dafür, dass Arbeitnehmer den Beschwerdemechanismus unbesorgt nutzen können, ohne Angst vor Vergeltung zu haben.

Der Hersteller führt regelmäßig Folgendes durch:

- Er zieht Lehren aus Beschwerden, die über den Beschwerdemechanismus eingereicht wurden, und ihrer Handhabung
- Er informiert die Arbeitnehmer über die Verbesserungen, die infolge von Beschwerden vorgenommen wurden
- Er führt Befragungen zur Zufriedenheit mit dem Beschwerdemechanismus durch
- Er schult Manager und Arbeitnehmer in der optimalen Nutzung des Beschwerdemechanismus

Alle diese Aktivitäten werden aufgezeichnet, so dass sie während eines amfori BSCI-Audits überprüft werden können.

#### 4.3 Das zu auditierende Unternehmen trifft die erforderlichen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer nicht aus diskriminierenden Gründen schikaniert oder gemäßregelt werden

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) unternimmt also alle Anstrengungen und investiert ausreichend, um zu vermeiden, dass Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer Religion usw. geschädigt werden.

In dieser Hinsicht muss der Hersteller sicherstellen, dass:

- Disziplinarmaßnahmen am Arbeitsplatz gesetzeskonform und die Gründe in einem schriftlichen Verfahren für alle Arbeitnehmer oder relevante Stakeholder einsehbar sind
- Arbeitnehmer und ihre Vertreter werden zu Disziplinarmaßnahmen und ihrer Durchsetzung konsultiert
- Ein Aufzeichnungssystem existiert, das einen Überblick über verhängte Disziplinarmaßnahmen bietet
- Regelmäßig Schulungen für Manager und Arbeitnehmer zu am Arbeitsplatz anwendbaren Disziplinarmaßnahmen durchgeführt werden
- Manager und Arbeitnehmer zu den Risiken von Diskriminierung und ihrer Beseitigung geschult werden



#### Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Dokumentierter Nachweis zu Disziplinarverfahren
- Dokumentierter Nachweis zu verhängten Disziplinarmaßnahmen und ergriffenen Maßnahmen
- Dokumentierter Nachweis zur Bewertung der Arbeitnehmerleistungen und der Beurteilungsverfahren
- Dokumentierter Nachweis zu eingereichten/untersuchten Beschwerden (siehe [Vorlage 8: Beschwerdemechanismus-Tracker](#))





## Leistungsbereich 5: Fairer Lohn

Eine angemessene Vergütung bedeutet, dass Arbeitnehmer bezahlt werden:

- Entsprechend gesetzlich festgelegten Mindestlohnvorschriften oder Betriebsvereinbarungen als Minimum für eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden
- Pünktlich, regelmäßig und vollständig mit einem legalen Zahlungsmittel (Sachleistungen müssen über dem Mindestlohn liegen)
- Entsprechend Fähigkeiten und Erfahrung der Arbeitnehmer
- Einschließlich der obligatorischen sozialen Leistungen
- Nur mit gesetzlich zulässigen Abzügen

Weitere Informationen dazu können Sie Anhang 9: Förderung der angemessenen Vergütung und Vorlage 5: Schnellbewertung „Fairer Lohn“ entnehmen

### 5.1 **ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen erfüllt die gesetzlichen Bestimmungen zum Mindestlohn bzw. entspricht dem durch Kollektivverhandlungen gebilligten branchenüblichen Standardlohn (falls anwendbar)**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) wendet die entsprechenden Vorschriften (z. B. nationale oder Industriestandards) also für alle Arbeitnehmer an, unabhängig davon, wie sie angestellt wurden.

Der Hersteller unternimmt alle Anstrengungen, um:

- Den Mindestlohn oder den branchenüblichen Standardlohn in seinem Wirtschaftssektor zu kennen
- Keinen Arbeitnehmer unter dem Mindestbetrag oder der Norm zu bezahlen

Mehr als den Mindestbetrag an Arbeitnehmer zu zahlen, die aufgrund ihres Rangs oder ihrer Qualifikationen Anspruch auf höhere Leistungen haben

- Lohnabrechnungen für einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten vor dem amfori BSCI-2.0-Audit aufzubewahren

Der Hersteller achtet besonders darauf, wie die Lohnauszahlung für die folgenden Arbeitnehmergruppen erfolgt:

- **Teilzeitarbeiter:** anteilig
- **Akkordarbeiter:** Der Lohn für die in acht Stunden produzierte Stückzahl muss mindestens den gesetzlich festgelegten Mindestlohn erreichen
- **Arbeitnehmer in der Probezeit:** gesetzeskonforme Bezahlung
- **Leiharbeiter:** Der Hersteller weiß und führt Aufzeichnungen dazu, wie, wann und welchen Betrag die Vermittlung diesen Arbeitnehmern bezahlt

### 5.2 **Die Löhne werden pünktlich, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel gezahlt**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) sorgt also dafür, dass die Löhne in der lokalen und gültigen Währung gezahlt werden und dass die Zahlungen zum vereinbarten Zeitpunkt und mit einer Häufigkeit erfolgen, sodass die Arbeitnehmer Planungssicherheit haben.

Der Hersteller bezahlt Arbeitnehmer:

- **Rechtzeitig:** Wie mit den Arbeitnehmern vor ihrer Einstellung vereinbart und mitgeteilt

- **Regelmäßig:** Arbeitnehmer können ihren Lohn planen und verwenden, weil sie den Zahltag kennen.
- **Vollständig und in einem gesetzlichen Zahlungsmittel:** Reguläre Arbeitszeiten sind in der offiziellen lokalen Währung zu bezahlen.

Der Hersteller darf nur solche Vorteile als Sachleistungen zur Verfügung stellen, die:

- Über die Vergütung der regulären Arbeitszeit hinausgehen
- Nicht gegen Gesetze oder moralische Prinzipien verstoßen oder die öffentliche oder private Gesundheit gefährden (z. B. Alkohol oder andere Drogen sind nicht als Sachleistungen zulässig)

**Leiharbeiter über Agenturen:** Der Hersteller weiß und führt Aufzeichnungen dazu, wie, wann und welchen Betrag die Agentur diesen Arbeitnehmern bezahlt.

Der Hersteller berechnet die Kosten für Transport und Unterbringung der Arbeitnehmer und hat eine schriftliche Richtlinie darüber, wie diese kostenlosen Dienstleistungen in der Vergütung berücksichtigt werden.

Persönliche Schutzausrüstung und andere Hilfsmittel, die den Arbeitnehmern zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt werden, sind nicht Teil der Vergütung und dürfen unter keinen Umständen von den Gehältern der Arbeitnehmer abgezogen werden.

### 5.3 Die Höhe der Löhne spiegelt die Kenntnisse und Ausbildung der Arbeitnehmer wider

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) erkennt also an, dass Fähigkeiten sowohl durch Ausbildung als auch durch Erfahrung entwickelt werden können. Viele Fertigkeiten lassen sich nicht durch ein offizielles Diplom nachweisen. Nichtsdestoweniger repräsentieren sie eine solche Bereicherung für den Hersteller, dass Arbeitnehmer mit diesen Fähigkeiten entsprechend belohnt werden.

Die Kenntnisse und Fertigkeiten der Arbeitnehmer werden berücksichtigt:

- Im Einstellungsprozess
- Bei der Lohneinstufung
- Bei der Zuweisung von Aufgaben

Es ist nicht hinnehmbar, dass ein hochqualifizierter Arbeitnehmer das Gehalt eines gering qualifizierten Arbeitnehmers erhält; Dies kann sogar ein Anzeichen von Diskriminierung oder einer gesetzeswidrigen Praxis sein.

Der Hersteller sorgt dafür, dass:

- Stellenbeschreibungen mit den für Arbeitsstellen benötigten Kenntnissen vorliegen;
- die Personalabteilung und Vorgesetzte geschult werden, um die Fähigkeiten von Arbeitnehmern zu beurteilen;
- regelmäßige Schulungen stattfinden, um die Qualifikation der Arbeitnehmer zu stärken;
- die für Risikobewertungen im Bereich Arbeitsschutz zuständigen Personen konsultiert werden, um die jeweils erforderlichen Kenntnisse festzustellen.

### 5.4 Das zu auditierende Unternehmen zahlt einen Lohn, der den Arbeitnehmern einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer einen angemessenen Lebensstandard erreichen.

Die Frage des fairen Lohns betrifft alle Arbeitnehmer, ungeachtet ob:

- es sich um fest eingestellte Arbeitnehmer oder Saisonarbeiter handelt;
- sie direkt oder indirekt eingestellt werden.

Der Hersteller kann die Lebenshaltungskosten in seiner Region mithilfe von Vorlage 5: Schnellbewertung „Fairer Lohn“ abschätzen und ermitteln, ob seine Vergütung sie abdeckt. Dies wird vom Auditor als bewährte Praxis anerkannt. Wenn es eine Lücke zwischen den Lebenshaltungskosten und den Löhnen der Arbeitnehmer gibt, sollten diese Informationen bei künftigen Lohnverhandlungen berücksichtigt werden.

**Die Gesamtvergütung** umfasst:

- Vergütung für bis zu 48 Stunden regulärer Arbeitszeit (oder bis zur regulären Höchstarbeitszeit entsprechend dem lokalen Gesetz)
- Soziale Leistungen
- Sachleistungen und Sonderzulagen
- Fahrtkostenübernahme bzw. -zuschüsse
- Bereitstellung von kostenlosem Wohnraum oder Wohnzuschüsse
- Kostenlose oder bezuschusste Verpflegung in der Kantine
- Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten
- Überstundenzuschläge

Folgende Kosten sind nicht von der Vergütung einzubehalten:

- Uniformen
- Persönliche Schutzausrüstung (PSA)
- Schulungen, die als Teil der Arbeitsanforderungen obligatorisch sind (z. B. Schulungen zum Arbeitsschutz)
- Alle für die Arbeit unverzichtbaren Werkzeuge

## 5.5 Das zu auditierende Unternehmen bietet den Arbeitnehmern die gesetzlich gewährten sozialen Leistungen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer die gesetzlich zugesicherten sozialen Leistungen erhalten

**Nationales Recht:** Das nationale Recht legt die obligatorischen sozialen Leistungen fest, die den Arbeitnehmern in dieser Region gewährt werden.

Folgende verpflichtende soziale Leistungen sind üblich:

- Altersrente
- Hinterbliebenenleistungen
- Familienleistungen und Elternurlaub
- Medizinische Versorgung
- Arbeitslosenversicherung
- Krankheitsurlaub
- Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitsunfallentschädigung
- Urlaub

**Betriebsvereinbarung:** Betriebsvereinbarungen müssen befolgt werden.

**Firmenversicherung:** In manchen Ländern schließt der Hersteller eventuell eine Firmenversicherung ab, um zumindest einige der sozialen Leistungen abzudecken (in der Regel für Arbeitsunfälle und Gesundheit) und die staatliche Sozialversicherung (ganz oder teilweise) zu ersetzen.

Der Hersteller muss diesen Ansatz beim amfori BSCI-Audit erläutern. Er muss sich darüber im Klaren sein, dass, wenn die Belegschaft nur mit einer privaten Versicherung versichert ist, aber die Gesetzgebung des Landes auch einen Beitrag zum öffentlichen System erfordert, der Auditor dies mit „Teilweise abgedeckt“ bewertet.

**Ausnahmen von sozialen Leistungen:** Manche Hersteller sind von sozialen Leistungen ausgenommen. Solche Ausnahmen müssen:

- von der gesetzlichen Behörde gewährt werden (in der Regel ein Ministerium)
- Für den aktuellen Zeitraum gültig sein
- Für den Hersteller gelten (z. B. basierend auf Geschäftslizenzen oder ähnlichem)
- Den Verfahren des Geschäfts entsprechen

Der Hersteller muss das/die Originaldokument(e) zum Beleg dieser Ausnahmeregelung vorlegen.

**Bewährte Praktiken:** Wenn der Hersteller eine Firmenversicherung zusätzlich zu den gesetzlich geforderten sozialen Mindestleistungen bereitstellt, wird dies im Ergebnisbericht unter „Bewährte Praktiken“ vermerkt.

#### **5.6 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen gewährleistet, dass Lohnabzüge nur unter den gesetzlich festgelegten Bedingungen und in dem gesetzlich festgelegten Maße erfolgen**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) kann also keine Abzüge auf die Löhne der Arbeitnehmer vornehmen, wenn dies dazu führt, dass:

- Arbeitnehmer weniger verdienen als den gesetzlichen Mindestlohn
- Der Hersteller einen wirtschaftlichen Nutzen daraus zieht
- Eine Art der Diskriminierung vorliegt

**Schulungen:** Arbeitnehmer dürfen für obligatorische Versammlungen oder Schulungen oder andere Verpflichtungen am Arbeitsplatz, die außerhalb ihrer Kontrolle liegen, keine Abzüge von ihren Löhnen oder Arbeitszeiten erhalten. Stattdessen übernimmt der Arbeitgeber die Kosten derartiger Situationen (z. B. wenn eine vom Arbeitnehmer benutzte Maschine repariert wird und sich dies auf seine Produktivität auswirkt).

**Schließung des Produktionsstandorts:** Wenn der Produktionsstandort des Herstellers für Reparaturen oder Umbau geschlossen wird, muss der Hersteller die Belegschaft vorab darüber informieren. Diese Kommunikation muss mit der Unterstützung des Arbeitnehmervertreters erfolgen, um sicherzustellen, dass alle Rechte der Arbeitnehmer beachtet werden.

**Gegenstände und Dienstleistungen:** Lohnabzüge können nicht für die Nutzung von Gegenständen, Gebäuden oder Dienstleistungen, die direkt für die Durchführung der Arbeit erforderlich sind, erfolgen.

Darunter fallen unter anderem Zugangsgebühren und/oder Nutzungskosten für:

- Werkzeuge und Maschinen
- Sanitäre Anlagen
- Trinkwasser
- Waschgelegenheiten
- Schutzkleidung für Arbeitnehmer

**Marktpreis:** Abschläge für vom Hersteller angebotene Dienstleistungen (z. B. Transport oder Lebensmittel) werden zu lokalen Marktpreisen oder darunter berechnet. Die Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen muss für die Arbeitnehmer stets freiwillig sein.

**Disziplinarische Maßnahmen:** Abzüge für Disziplinarmaßnahmen erfolgen nur unter den gesetzlich festgelegten Bedingungen oder Bestimmungen, die in einer frei ausgehandelten Betriebsvereinbarung festgelegt sind.



### Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Dokumentierte Nachweise der gesetzlichen Abzüge für Güter und Dienstleistungen
- Unterlagen zu den im Sektor geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen
- Dokumentierte Betriebsvereinbarung
- Lohnabrechnungen für Arbeitnehmer und Zahlungsbelege
- Schnellbewertung „Fairer Lohn“ durchgeführt ([amfori BSCI-Vorlage 5: Schnellbewertung „Fairer Lohn“](#))
- Verträge bzw. Vereinbarungen mit Arbeitnehmern, einschließlich Personalvermittlungsagenturen
- Personaldateien für alle Mitarbeiter (einschließlich Saisonarbeiter)
- Dokumentierte Nachweise zusätzlicher sozialen Leistungen (Firmenversicherung, falls vorhanden)
- Dokumentierte Nachweise der aktuellen Beiträge an Sozialversicherungsträger
- Dokumentierte Nachweise der gesetzlichen Abzüge für Güter oder Dienstleistungen
- Listen zur Lohnspanne und zu Lohnkalkulationen, auch für Akkordarbeiter



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leistungsbereich 6: Angemessene Arbeitszeiten

Angemessene Arbeitszeiten zeichnen sich wie folgt aus:

- Die Arbeitszeiten betragen nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und 8 Stunden am Tag
- Überstunden übersteigen gesetzliche Grenzen nicht und werden mit Zuschlägen bezahlt
- Anrecht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag
- Anrecht auf einen freien Tag alle sieben Tage

Permanente und vorübergehende Ausnahmen können durch nationale Gesetzgebung für bestimmte Industrien oder Produktionszeiten erlaubt werden.

Dabei ist besonders zu beachten:

- Produktionsspitzen aufgrund saisonaler Schwankungen, nicht vorhergesehener Aufträge oder Vergänglichkeit des Produktes
- Arbeitnehmern in Pauschal- und Stückakkord für Überstundenbegrenzungen und Bezahlung
- Besonderer Schutzbedarf jugendlicher Arbeitnehmer, schwangerer Frauen, Wanderarbeiter und Nachtschichtarbeiter

### 6.1 Das zu auditierende Unternehmen verlangt eine reguläre Arbeitszeit von nicht mehr als 48 Wochenarbeitsstunden, unbeschadet der von der ILO anerkannten Ausnahmen.

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) sorgt also dafür, dass die Arbeitszeiten nicht überschreiten:

- 48 reguläre Stunden pro Woche
- 8 Stunden pro Tag

Der Hersteller kann unter folgenden Umständen vom Gesetz vorgesehene Ausnahmen anwenden:

- **Management:** Aufsichts- oder Führungspositionen müssen unter Umständen mehr als 48 Stunden pro Woche oder mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten
- **Die übliche Praxis:** Gesetz, Gewohnheitsrecht oder Vereinbarungen können festlegen, dass Arbeitnehmer weniger als 8 Stunden an einem oder mehr Tagen in der Woche arbeiten können. In diesen Fällen können die restlichen Wochentage dann auf 9 Stunden verlängert werden, sofern 48 reguläre Arbeitsstunden pro Woche das Maximum bleiben.
- **Schichtarbeit:** Arbeitnehmer im Schichtbetrieb dürfen mehr als 48 Stunden pro Woche und 8 Stunden am Tag arbeiten, wenn die durchschnittliche Anzahl von Arbeitsstunden in einem Zeitraum von höchstens drei Wochen diese Grenzen nicht überschreitet.
- **Familie:** Familienangehörige, die ein Familienunternehmen führen, können mehr als 48 Stunden pro Woche oder mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten
- **Sonderregelung:** Arbeitnehmer, die einer von lokalen Gesetzen festgelegten Sonderregelung unterliegen (z. B. Wachleute müssen oft keine regulären gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten befolgen)

Diese Ausnahmen ermöglichen Flexibilität zur Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden. Allerdings dürfen die durchschnittlichen Arbeitszeiten die 48 Wochenstunden innerhalb von drei Monaten oder weniger nicht überschreiten.

Wenn die übermäßig langen Arbeitszeiten innerhalb dieser drei Monate rechtzeitig kompensiert werden, muss kein Zuschlag gezahlt werden.

**WICHTIG:** Bei landwirtschaftlicher Arbeit sind die 48 regulären Arbeitsstunden pro Woche und die oben genannten Erwartungen als Empfehlungen zu betrachten. Dies wird allerdings im Verständnis

formuliert, dass die besondere Natur der landwirtschaftlichen Arbeit mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit erfordern kann.

## 6.2 **ENTSCHEIDENDE FRAGE:** Die vom zu auditierenden Unternehmen verlangten Überstunden stehen im Einklang mit dem amfori BSCI-Verhaltenskodex

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) fordert die Arbeitnehmer also nur unter Befolgung des amfori BSCI-Verhaltenskodex zum Leisten von Überstunden auf.

In diesem Zusammenhang kennt der Hersteller die Gesetze, die für seine Branche gelten, und ist sich Folgendes bewusst:

### **Überstunden:**

- Jede Arbeitsstunde, die über die reguläre Arbeitszeitbegrenzung hinausgeht, ist eine Überstunde. In Ländern, wo das Gesetz die Arbeitszeiten auf weniger als 48 Wochenstunden begrenzt (z. B. 40 Stunden), ist jede zusätzliche Stunde Arbeit als Überstunde anzusehen.
- Für Überstunden muss ein Zuschlag gezahlt werden, der mindestens 1,25 Mal des normalen Stundenlohns betragen muss
- Überstunden dürfen das Risiko für den Arbeitsschutz niemals wesentlich erhöhen.

Die Gesetzgebung seines Landes legt höchstwahrscheinlich fest:

- **Vorübergehende Ausnahmen**, in denen Überstunden erlaubt sind (z. B. höhere Gewalt, Unfallrisiken oder tatsächliche und dringende Arbeiten an Maschinen)
- **Überstundenbegrenzungen pro Tag, Woche oder Monat** (z. B. maximal drei Stunden pro Tag)
- **Zuschläge** für Überstunden (z. B. 1,25 des regulären Stundenlohns als Zuschlag)
- **Art von Arbeitsprozessen**, die aufgrund ihrer Beschaffenheit in langen Schichten durchgeführt werden müssen und deshalb eine permanente Ausnahme erhalten (z. B. die nationale Gesetzgebung erlaubt zwei Schichten von zwölf Stunden pro Tag statt drei Schichten von acht Stunden pro Tag)

**Schriftliches Verfahren zu Überstunden:** Insbesondere in Bezug auf vorübergehende Ausnahmen muss der Hersteller ein internes Verfahren durchsetzen, das:

- Von einem Arbeitnehmervertreter und dem Management genehmigt wurde
- Festlegt, wie viele Stunden ein Arbeitnehmer während eines außergewöhnlichen Zeitraums täglich, wöchentlich und monatlich arbeiten kann
- Die Lohnaufschläge für Überstunden an verschiedenen Tagen und unter verschiedenen Umständen festlegt
- Alle anderen durch nationales Recht festgelegten Kriterien genügt

**Bei der Ausarbeitung dieses Verfahrens müssen Arbeitnehmervertreter und das Management Folgendes sicherstellen:**

- **Keine Diskriminierung:** Es dürfen nicht nur Leih-, Wander- und Akkordarbeiter zu Überstunden aufgefordert werden.
- **Keine Anhäufung von Müdigkeit:** Überstunden müssen mit Ruhephasen kompensiert werden.
- Jugendlichen Arbeitnehmern, schwangeren Frauen und Arbeitnehmern in Nachtschicht wird **besonderer Schutz** gewährt

**Legale dauerhafte Ausnahme:** Gehört der Hersteller einer Branche an, für die eine gesetzliche dauerhafte Ausnahme gilt, muss er den dokumentierten Nachweis für die Ausnahme auf dem neuesten Stand halten.

Diese Vereinbarung muss rechtskräftig sein und Folgendes festlegen:

- Art der Ausnahmen
- Betroffene Arbeitnehmerkategorien
- Maximal zugelassene zusätzliche Arbeitszeit in jedem einzelnen Fall
- Zuschlag für Überstunden: mindestens 1,25 des regulären Stundenlohns als Aufschlag.

**Zusammenfassend müssen Überstunden folgende Kriterien erfüllen:**

- **Freiwillig:** Überstunden müssen immer freiwillig vereinbart werden, außer bei vorübergehenden Ausnahmen (z. B. höherer Gewalt), die im Arbeitsvertrag zu beschreiben sind.
- **Ausnahmsweise:** Überstunden können nicht wiederholt an die regulären Arbeitszeiten angehängt werden, sondern sind als Abhilfemaßnahme für außergewöhnliche, unvorhergesehene Situationen zu betrachten.
- **Keine Risikosteigerung:** Überstunden dürfen das Risiko für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer nicht signifikant erhöhen.
- **Zuschläge:** Überstunden werden nach dem gesetzlich festgelegten Zuschlag bezahlt. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen kann ein höherer Zuschlag fällig werden.

**Korrekturmaßnahmen:** Bestimmte Maßnahmen können zur Reduzierung von übermäßigen Überstunden umgesetzt werden:

- Neue Technologien zur Verbesserung der Produktionseffizienz
- Neue Produktionstechniken
- Kompetentere und qualifiziertere Arbeitnehmer
- Verbesserung der Logistik (z. B. Koordinierung und Planung)
- Ein Gespräch mit Kunden über ihre Erwartungen hinsichtlich der Lieferzeiten

All diese Themen und Vorsichtsmaßnahmen zur Reduzierung von Überstunden gelten auch für die landwirtschaftliche Arbeit.

### **6.3 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen gewährt Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) sorgt also dafür, dass Arbeitnehmer Folgendes erhalten:

- **Kurze Pausen:** Arbeiter können kurze Pausen während der Arbeitszeit einlegen, vor allem wenn die Arbeit gefährlich oder monoton ist, um konzentriert zu bleiben.
- **Essens- und Toilettenpausen:** Die Arbeitnehmer haben gemäß dem Gesetz ausreichend Zeit für Essens- und Toilettenpausen.
- **Nachruhe:** Arbeitnehmer, die tagsüber arbeiten, haben in einem Zeitraum von 24 Stunden mindestens acht Stunden Nachruhe.
- **Angemessene Räumlichkeiten:** Die Arbeitnehmer haben Zugang zu effektiven Ruhebereichen, die Folgendes bieten:
  - Zugang zu belüfteten Bereichen
  - Zugängliche Toiletten
  - Möglichkeit, die körperliche Position zu ändern (im Sitzen oder Stehen arbeiten)



## 6.4 **ENTSCHEIDENDE FRAGE:** Das zu auditierende Unternehmen gewährt Arbeitnehmern das Recht auf mindestens einen freien Tag innerhalb von sieben Tagen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) versteht also, dass die Arbeitnehmer sich ausruhen müssen, um produktiv sein zu können. Das Management gewährt den Arbeitnehmern alle sieben Tage einen vollen Kalendertag als freien Tag, es sei denn, frei ausgehandelte Betriebsvereinbarungen oder die nationale Gesetzgebung machen anderweitige Vorgaben.

**Ein voller Kalendertag:** Der Hersteller respektiert die Vorschriften für den freien Tag. Bei freien Tagen handelt es sich um volle Kalendertage; es sollte dabei die nationale Gesetzgebung oder das Gewohnheitsrecht befolgt werden.



### **Unterlagen zu diesem Leistungsbereich**

- Dokumentierte Arbeitsvorschriften
- Lohnabrechnungen für Arbeitnehmer und Zahlungsbelege
- Dokumentierte Nachweise der dauerhaften gesetzlichen Ausnahme für die Branche des Herstellers
- Aufzeichnungen zu den Überstunden aller Arbeitnehmer
- Dokumentiertes Verfahren für Überstunden, einschließlich Vereinbarungen mit Arbeitnehmern
- Dokumentierte Unfallfassung



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leistungsbereich 7: Arbeitsschutz

Die Leistung eines Unternehmens im Bereich Arbeitsschutz wird anhand von vier Aspekten bewertet:

- Einhaltung von Vorschriften
- Risikobewertung
- Schulung der Arbeitnehmer
- Verfahren und Ausrüstung zur Gewährleistung von Arbeitsschutz

Der Hersteller muss Prozesse und Verfahren zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen erklären und dokumentierte Nachweise vorlegen können.

Unmittelbare Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer, die während des Audits festgestellt werden, führen zu einer Warnung nach dem amfori BSCI-Null-Toleranz-Protokoll.

**WICHTIG: Besitzt die zu auditierende Haupteinheit ein gültiges GlobalG.A.P.-Zertifikat, kontrolliert der Auditor diesen Leistungsbereich nicht.**

### 7.1 Das zu auditierende Unternehmen beachtet die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen.

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) kennt also die Arbeitsschutzvorschriften für sein Unternehmen gut und beachtet sie.

In Fällen, in denen das Land keine Arbeitsschutzbestimmungen vorschreibt, sind internationale Standards anwendbar.

Der Hersteller zieht Arbeitnehmer und ihre Vertreter bei der Ausarbeitung und Umsetzung der internen Arbeitsschutzverfahren zurate, die notwendig sind, um die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften zu gewährleisten.

### 7.2 Das zu auditierende Unternehmen bemüht sich um Arbeitnehmerschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) setzt also diverse Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer im Falle eines Unfalls um (z. B. kann der Hersteller Arbeitnehmer dazu anhalten, private Versicherung/Pflichtversicherungen zu beantragen), und zwar:

- Es zieht die Arbeitnehmer und ihre Vertreter hinzu, um bessere Verfahren zum Schutz der Arbeitnehmer vor Unfällen zu entwickeln
- Das zu auditierende Unternehmen führt für Arbeitnehmer und Management regelmäßige Schulungen zur Vermeidung von Unfällen und Reduzierung ihrer Auswirkungen durch
- Es analysiert die Unfallaufzeichnungen regelmäßig, um Erkenntnisse zu gewinnen und die Unfallprotokolle entsprechend anzupassen

### 7.3 Das zu auditierende Unternehmen führt regelmäßige Risikobewertungen für sichere, gesunde und hygienische Arbeitsbedingungen durch

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) führt also regelmäßig Risikobewertungen zum Arbeitsschutz durch, um:

- Die häufigsten Risiken für Arbeitnehmer zu **erkennen**
- Die Risiken nach ihrem Schweregrad und ihrer Wahrscheinlichkeit **einzustufen**
- Die Art der eventuell erforderlichen präventiven bzw. Abhilfemaßnahmen **festzulegen**
- Einen Aktionsplan zu **entwickeln**, aktuell zu halten und umzusetzen
- Ein Budget **zuzuteilen**

Der Hersteller denke daran, dass eine gute Risikobewertung:

- Der Sicherheit und Gesundheit aller Arbeitnehmer gerecht wird
- Rücksprache mit den Arbeitnehmern umfasst
- Für alle Produktionsaktivitäten, Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen, Chemikalien, Werkzeuge und Prozesse erfolgt
- Sich nach den relevanten Standards (z. B. nationales Recht oder internationale Standards) richtet
- Regelmäßige Überwachung und Überprüfungen vorsieht
- Genügend personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellt, um sicherzustellen, dass die identifizierten Risiken verringert werden können
- Folgendes berücksichtigt:
  - Die besonderen Bedürfnisse der schutzbedürftigsten Arbeitnehmer, wie schwangere Frauen, jugendliche Arbeitnehmer oder Wanderarbeiter
  - Ansteckende und nicht ansteckende Krankheiten im Arbeitsumfeld

#### **7.4 Bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Systemen zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes besteht eine aktive Zusammenarbeit zwischen dem Management und den Arbeitnehmern (bzw. ihren Vertretern)**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um proaktiv den konstruktiven Dialog zwischen Management und Arbeitnehmern zu fördern.

Rücksprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern erfolgt:

- Während der Risikobewertung
- Während der Ausarbeitung des Maßnahmenplans
- Bei der Einführung der Systeme zur Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes

Wenn der Hersteller ein Arbeitsschutzkomitee mit demokratisch gewählten Arbeitnehmervetretern eingerichtet hat, ist dies als positiver Schritt zu werten.

Andere Arten der Zusammenarbeit sind akzeptabel, aber es muss eindeutige Nachweise über den Ablauf dieser aktiven Zusammenarbeit geben.

Der Hersteller verfügt über Aufzeichnungen zu:

- Sitzungen des Arbeitsschutzkomitees
- Empfehlungen des Arbeitsschutzkomitees
- Der Auswertung dieser Empfehlungen durch das Management, die zu ihrer Annahme oder Ablehnung führt

#### **7.5 Das zu auditierende Unternehmen bietet regelmäßig Arbeitsschutzschulungen an, um sicherzugehen, dass die Arbeitnehmer die Arbeitsvorschriften, den persönlichen Schutz und die Maßnahmen zur Unfallverhütung kennen und wissen, wie auf Unfälle zu reagieren ist**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmern Informationen zu den folgenden Themen zur Verfügung zu stellen:

- Die Gefahren und Risiken in Verbindung mit ihrer Arbeit
- Die Maßnahmen, die zu ihrem Schutz ergriffen werden sollten

Diese Informationen müssen in einer für die Arbeitnehmer leicht verständlichen Form präsentiert werden.

Der Hersteller muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmer zumindest hinsichtlich der folgenden Arbeitsschutzbereiche geschult werden:

- Benutzung und Instandhaltung der persönlichen Schutzausrüstung (Reinigung, Ersatz bei Beschädigung und sachgerechte Aufbewahrung)
- Umgang mit grundlegenden und standortspezifischen Gefahren
- Sichere Arbeitsweisen
- Notverfahren bei Naturkatastrophen
- Evakuierungsübungen und/oder Feuerübungen mitsamt Aufzeichnungen zu:
  - Zweck
  - Zahl der teilnehmenden Arbeitnehmer
  - Ergebnisse
  - Fotos und Daten
  - Zeit für die Evakuierung (das Gebäude muss in höchstens neun Minuten evakuierbar sein)

Der Hersteller verbessert seine Leistung durch zusätzliche Arbeitsschutzschulungen für die folgenden Gruppen:

- Management, Vorgesetzte und gelegentliche Besucher
- Arbeitnehmer, die Maschinen und Generatoren bedienen
- Personen, die mit elektrischen Anlagen und Geräten arbeiten und auch ihre Aufgaben und Sicherheitsverfahren verstehen müssen
- Arbeitnehmer, die gefährliche Stoffe verarbeiten und/oder verabreichen (unter anderem, aber nicht ausschließlich, Chemikalien, Desinfektionsmittel, Pflanzenschutzmittel und Biozide)

#### 7.6 Das zu auditierende Unternehmen setzt die Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch, um den Arbeitnehmern neben sonstigen Schutzvorrichtungen und Sicherheitssystemen Schutz zu bieten

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer mit angemessener persönlicher Schutzausrüstung auszustatten, die:

- Arbeitnehmern und gelegentlichen Besuchern wirksamen Schutz bietet. Besonderes Augenmerk gilt risikoreichen Prozessen wie das Sandstrahlen von Jeans oder der Pestizideinsatz in der Landwirtschaft
- Dem Träger keine unnötigen Unannehmlichkeiten bereitet
- Für alle Arbeitnehmer kostenlos ist
- Gut geeignet ist für die am Arbeitsplatz erforderlichen Tätigkeiten

#### 7.7 Das zu auditierende Unternehmen führt die technischen und administrativen Kontrollmaßnahmen ein, die zur Vermeidung oder Reduzierung der Freisetzung von Gefahrstoffen in die Arbeitsumgebung benötigt werden. Es hält den Grad der Exposition unter den international aufgestellten oder anerkannten Grenzwerten.

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) setzt also Folgendes um:

**Regelmäßige Risikobewertungen:** Um für die Verhinderung oder Minimierung der Freisetzung von Gefahrstoffen in die Arbeitsumgebung erforderlichen technischen und administrativen Kontrollmaßnahmen zu ermitteln.

**Administrative Kontrollmaßnahmen:** Der Hersteller ergreift am Arbeitsplatz mindestens folgende Maßnahmen:

- **Autorisierung:** Nur autorisierte Arbeitnehmer haben Zugriff auf chemische Stoffe
- **Schutz:** Die Arbeitnehmer erhalten einen geeigneten Schutz für den Umgang mit Chemikalien und ihre Verwaltung
- **Protokollierung:** Die Verteilung, Verwendung und Entsorgung von Chemikalien wird ordnungsgemäß protokolliert
- **Befolgung von Anweisungen:** Die Arbeitnehmer müssen bei der Verwendung von Chemikalien die Empfehlungen des Herstellers befolgen (es können auch Schulungen durchgeführt werden)
- **Kennzeichnung:** Die Arbeitnehmer verstehen die Kennzeichnung der Chemikalien und Gefahren, die gemäß national und international anerkannter Anforderungen erfolgt. Zum Beispiel:
  - International Chemical Safety Cards (ICSC)
  - Materialsicherheitsdatenblätter (MSDS)

Weitere Informationen zur Verwaltung von Chemikalien sind über den folgenden Link erhältlich: <http://www.inchem.org/pages/icsc.html>.

**Technische Kontrollmaßnahmen:** Der Hersteller ergreift zumindest die technischen Maßnahmen, um:

- Rauchgase, Dämpfe und Staub ins Freie abzuführen (z. B. Fleckentfernungsplätze)
- Chemikalien auch bei fehlenden nationalen Gesetzesvorschriften ordnungsgemäß zu entsorgen

## 7.8 Das zu auditierende Unternehmen arbeitet Verfahren für Unfälle und Notfälle aus und setzt sie um

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) setzt also Unfall- und Notfallverfahren zumindest nach den folgenden Empfehlungen um:

**Schrittweise:** Das Management und ein Großteil der Belegschaft kennen die Schritte, die im Falle eines Unfalls oder Notfalls zu befolgen sind, um Risiken zu minimieren.

**Schriftliche Verfahren:** Diese Schritte werden in einem Notfallverfahren dokumentiert, das die Arbeitnehmer, und insbesondere die Arbeitnehmer mit einer relevanten Rolle bei Unfällen (z. B. Erste-Hilfe-Verantwortliche) umfassend verstehen.

**Besondere Aufmerksamkeit:** Der Hersteller stellt sicher, dass diese Verfahren den folgenden Gruppen gründlich erklärt werden:

- Saison- und Zeitarbeitern
- Nachtarbeitern
- Wanderarbeitern
- Jugendlichen Arbeitnehmern
- Schwangeren Arbeitnehmerinnen
- Behinderten Arbeitnehmern

## 7.9 Das zu auditierende Unternehmen weist die Arbeitnehmer anhand von Schildern und Warnhinweisen auf mögliche Gefahren hin

Es gibt keine allgemeine Vorgehensweise zur Kommunikation von möglichen Gefahren und Warnhinweisen an Arbeitnehmer und Besucher. Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ist jedoch zuversichtlich, dass potenzielle Gefahren für betreffende Arbeitnehmer ersichtlich sind.

Schilder und Warnhinweise müssen:

- Der jeweiligen Kultur und Arbeitstätigkeit sinnvoll angepasst sein
- An dem für ihren Zweck geeigneten Ort ausgehängt werden
- Sich auf die Unfall- und Notfallverfahren beziehen
- Geeignet auf potenzielle Gefahren wie die Folgenden hinweisen:
  - Chemikalien
  - Elektrizität
  - Heiße Flächen
  - Fallende Gegenstände
  - Glatte Böden
  - Maschinen und Fahrzeuge

## 7.10 Das zu auditierende Unternehmen verfügt über Verfahren für die Erfassung und Berichterstattung von Unfällen und Verletzungen am Arbeitsplatz und setzt sie entsprechend ein

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen in den folgenden Bereichen:

**Meldung:** Das Verfahren ermöglicht den Arbeitnehmern, ihre Vorgesetzten umgehend über Situationen zu informieren, die eine ernste Gefahr für Gesundheit und Leben darstellen. Festgehalten werden sowohl Unfälle als auch Beinahe-Unfälle.

**Erfassung:** Der Hersteller verfügt über Aufzeichnungen über alle Unfälle und Verletzungen. In den Aufzeichnungen ist vermerkt:

- **Wann** der Unfall sich ereignet hat (z. B. Datum, Hochsaison, Erntesaison)
- **Wer** beteiligt war
- **Welche** Maßnahmen ergriffen wurden
- **Welche** Folgen es gab (z. B. Tod oder Verletzung)
- **Wie** die Unfälle (oder arbeitsbezogene Krankheiten) untersucht wurden
- **Welche** Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden
- **Wie lange** Arbeitnehmer arbeitsunfähig waren

## 7.11 Das zu auditierende Unternehmen bemüht sich um Stabilität und Sicherheit der für die Produktion genutzten Ausrüstungen und Gebäude

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen in den folgenden Bereichen:

- Es wurden Verfahren eingerichtet, um die Stabilität und Sicherheit der Ausrüstungen zu bestätigen
- Es werden sorgfältig alle amtlichen und privaten Inspektionen in Bezug auf das Gebäude und die Sicherheit und Stabilität der Ausrüstungen dokumentiert
- Er verfügt über gültige Lizenzen, um seine Aktivitäten im jeweiligen Gebäude durchzuführen

Der Hersteller kennt und befolgt:

- Die nationalen gesetzlichen Auflagen für das Gebäude hinsichtlich der:
  - Stabilität
  - Sicherheit
  - Eignung seines Gebäudes zur Durchführung seiner Geschäftsaktivitäten
- Gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Sicherheit der Ausrüstungen, einschließlich laufender offizieller Inspektionen (sofern zutreffend)

### **7.12 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen respektiert das Recht der Arbeitnehmer, sich bei unmittelbarer Gefahr ohne Erlaubnis vom Arbeitsplatz zu entfernen**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer sich aus Gefahrensituationen entfernen können, ohne um Erlaubnis zu fragen. Dieses Arbeitnehmerrecht:

- Gilt für den Arbeitsplatz und für vom zu auditierenden Unternehmen gestellte Wohnunterkünfte
- Muss den Arbeitnehmern in Schulungen gut vermittelt werden
- Muss in den Arbeitsschutzverfahren ordnungsgemäß dokumentiert sein

### **7.13 Das zu auditierende Unternehmen stellt sicher, dass eine fachkundige Person die elektrischen Anlagen und Ausrüstungen regelmäßig prüft**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit eine fachkundige Person regelmäßig die elektrischen Anlagen und Ausrüstungen überprüft.

„Fachkundig“ bedeutet, dass die Person über Folgendes verfügt:

- Eine entsprechende Ausbildung
- Relevante Qualifikationen
- Entsprechende Erfahrung
- Kontrollen der elektrischen Anlagen und Ausrüstungen werden durchgeführt:
- Im vorgegebenen zeitlichen Rahmen
- Stichprobenartig
- Auf Anfrage

Die Prüfungen werden ordnungsgemäß protokolliert und dieses Protokoll, wenn möglich, in der Nähe der geprüften Anlage oder der geprüften Ausrüstung ausgehängt. In dem Protokoll ist mindestens Folgendes vermerkt:

- Name der zuständigen Person
- Datum der zuletzt erfolgten Prüfung
- Beschreibung der Fehlerfeststellung (wenn es Fehler gab)
- Fälligkeitsdatum der nächsten Prüfung

Darüber hinaus müssen Arbeitnehmer im Umgang mit Elektroinstallationen und -anlagen ihre Arbeit sicher durchführen, indem sie:

- Nur ordnungsgemäß isoliertes Werkzeug in gutem Zustand verwenden
- Über einen entsprechenden Arbeitsraum und Beleuchtung verfügen
- Die zuständige Person informieren, wenn Elektroinstallationen oder -anlagen Fehlfunktionen aufweisen

In der Regel legen nationale Gesetze Anforderungen für Arbeitsraum und Beleuchtung für die Arbeit mit Elektroinstallationen und -anlagen fest.

Wenn nationale Gesetze keine solchen Regelungen bereithalten, richtet der Hersteller sich nach bewährten Praktiken und passt sie an seine Situation an, wie zum Beispiel:

- Arbeitsplätze sind frei von Verteilungsleitungen
- Elektrische Kabel stellen keine Stolpergefahr dar
- Die Risiken für Strangulation und andere Arbeitsunfälle werden ausgewertet und im Arbeitsschutzverfahren berücksichtigt, um sie zu minimieren
- Arbeitnehmer, die die Anlagen nutzen, sowie andere fachkundige Personen werden konsultiert, um Risiken zu reduzieren

#### **7.14 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen hat Feuerlöscheinrichtungen in angemessener Zahl installiert, die ordnungsgemäß funktionieren**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz mit den im Arbeitsschutz-Aktionsplan festgelegten Feuerlöscheinrichtungen ausgestattet ist. In der Regel sind in der nationalen Gesetzgebung Standardanforderungen für Feuerlöscheinrichtungen vorgesehen, wie z. B.:

- Position und Anordnung
- Größe und Wirkungsgrad
- Auflagen für Wartung und Inspektion

Wenn es keine gesetzlichen Vorschriften gibt, müssen die Feuerlöscheinrichtungen mindestens:

- Gleichmäßig über den Standort verteilt sein
- In einer Höhe angebracht sein, die ihre Wirksamkeit garantiert
- Von den Arbeitnehmern einfach erreicht werden können
- Ordnungsgemäß identifiziert (z. B. inventarisiert) sein, wobei folgende Angaben deutlich vermerkt sind:
  - Das Datum der letzten Wartung
  - Das Fälligkeitsdatum für die nächste Wartung
- Der Standort der Feuerlöschgeräte und der Weg, um sie zu erreichen, sind sichtbar markiert.

Frühwarnsysteme müssen installiert sein und gemäß den gesetzlichen Auflagen funktionieren. Mögliche Warnsysteme sind:

- Rauchmelder
- Feuermelder
- Alarmgeräte

#### **7.15 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen stellt sicher, dass Fluchtwege, Gänge und Notausgänge am Produktionsstandort leicht zugänglich, deutlich gekennzeichnet und nicht blockiert sind**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und Besucher die Räumlichkeiten bei Vorfällen leicht verlassen können, ohne ihre Gesundheit oder ihr Leben zu gefährden.

Zu diesem Zweck:

- **Müssen Fluchtwege, Gänge und Notausgänge** die folgenden Kriterien erfüllen:



- Sie sind während der Arbeitszeiten nicht blockiert oder abgeschlossen (einschließlich bei Überstunden und während der Nachtschicht)
- Sie sind leicht zugänglich
- Sie sind deutlich gekennzeichnet
- Sie führen Arbeitnehmer und Besucher an einen sicheren Ort
- **Die sichere Evakuierung** wird systemisch und präventiv gemanagt, weshalb Arbeitnehmer mindestens nach gesetzlichen Vorgaben Brandschutzübungen durchlaufen müssen
- **Notbeleuchtungen** und jegliche anderen Evakuierungssignale sind ordnungsgemäß installiert und funktionieren
- **Die Türen von Produktionsräumen**, in denen mehr als 10 Arbeitnehmer gleichzeitig arbeiten, müssen sich nach außen öffnen, sofern das nationale Recht keine anderen Regeln festlegt
- **Die Zahl der Notausgänge** muss ausreichend sein für:
  - Die Anzahl der Arbeitnehmer
  - Die Größe und Belegung des Gebäudes
  - Die Einrichtung des Arbeitsplatzes

#### 7.16 Das zu auditierende Unternehmen sorgt dafür, dass die Evakuierungspläne den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und an den geeigneten Stellen ausgehängt sind, sodass die Arbeitnehmer sie sehen und verstehen können

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um die bestmöglichen Evakuierungspläne aufzustellen und Arbeitnehmer sicher vom Arbeitsplatz evakuieren zu können.

Pläne zur Evakuierung des Arbeitsplatzes (und des Gebäudes) müssen zeigen:

- **Standort:** Position, wo der Plan ausgehängt wird
- **Die nächstgelegenen Fluchtwege:** Lage der nächstgelegenen Fluchtwege einschließlich der Notausgänge
- **Feuerlöscheinrichtungen:** Position der Feuerlöscher und anderer Feuerlöscheinrichtungen

Der Hersteller organisiert regelmäßig Schulungen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer wissen, wie man:

- Feuerlöscher verwendet
- Den Evakuierungsplan liest, um sich in Sicherheit zu bringen

#### 7.17 Das zu auditierende Unternehmen sorgt für angemessene Schutzvorrichtungen für alle Teile, Funktionen und Abläufe von Maschinen, die bei Arbeitnehmern zu Verletzungen führen könnten

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer Maschinen, Funktionen oder Prozesse auf sichere Weise nutzen können.

Alle anwendbaren Schutzvorrichtungen für Ausrüstungen stehen zur Verfügung und sind ordnungsgemäß installiert, z. B.:

- Riemengehäuse
- Gitter vor Ventilatoren
- Not-Aus-Schalter

Für Maschinen und Fahrzeuge liegen die gesetzlich vorgeschriebenen und gültigen Inspektionen und Versicherungen vor. Die Wartungsarbeiten werden von kompetentem Personal durchgeführt und dokumentiert. Das gilt auch für Aufzüge, Personenaufzüge und andere gefährliche Maschinen.

Der Hersteller bewahrt die Wartungsprotokolle auf, die folgende Angaben enthalten:

- Zusammenfassung der Wartung
- Name der zuständigen fachkundigen Person
- Anwendbare Versicherung und ihre Gültigkeit

#### **7.18 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen stellt sicher, dass jederzeit qualifizierte Erste Hilfe verfügbar ist**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer im Bedarfsfall Erste Hilfe erhalten können.

In den nationalen gesetzlichen Vorschriften ist festgelegt, welche Art von medizinischer Versorgung für die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verfügbar sein muss.

In Ermangelung solcher gesetzlicher Vorschriften sorgt der Hersteller für Folgendes:

- Geeignete Erste-Hilfe-Kästen, -Räume und/oder -Stationen
- Regelmäßige Schulungen in Erster Hilfe und den damit zusammenhängenden Verfahren, um die Notfallversorgung sicherzustellen
- Eine oder mehrere geschulte Personen, die Erste Hilfe leisten können
- Verantwortliche Personen für die Überprüfung und Wiederauffüllung des Erste-Hilfe-Kastens

Wo die sofortige Spülung mit Wasser die empfohlene Erste-Hilfe-Maßnahme ist, sorgt der Hersteller dafür, dass in der Nähe von Arbeitsplätzen Folgendes verfügbar ist:

- Trinkwasserzugang
- Augenspülstationen
- Notduschen

#### **7.19 Das zu auditierende Unternehmen verfügt über Notfallverfahren für den Umgang mit Traumata oder schweren Erkrankungen. Diese Verfahren müssen schriftlich festgehalten sein.**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmern bei Traumata oder schweren Krankheiten geholfen wird und sie, wenn nötig, in eine entsprechende medizinische Einrichtung überführt werden.

Die Notfallverfahren können in einem separaten Dokument stehen oder Bestandteil des im Zuge der Bewertung der Arbeitsschutzrisiken aufgestellten Maßnahmenplans sein. Sie beschreiben die zu unternehmenden Schritte, wenn ein Arbeitnehmer in eine entsprechende medizinische Einrichtung überführt werden muss, sowie die Namen des verantwortlichen Personals in jeder Schicht.

Arbeitnehmer kennen die Verfahren und den Verantwortlichen im Falle eines Traumas oder einer schweren Krankheit.

## 7.20 **ENTSCHEIDENDE FRAGE:** Das zu auditierende Unternehmen stellt allen Arbeitnehmern jederzeit Trinkwasser zur Verfügung

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer immer und nicht nur in den Pausen Zugang zu Trinkwasser haben.

Die Begrenzung des Zugangs zu Trinkwasser gilt als unmenschliche Behandlung oder Diskriminierung. Es muss daher verhindert werden und darf des Weiteren unter gar keinen Umständen als Disziplinarmaßnahme verwendet werden.

Das Recht auf Trinkwasser gilt immer:

- Am Arbeitsplatz (Fabriken und landwirtschaftliche Betriebe)
- In Räumlichkeiten, wo die Arbeitnehmer Lebensmittel zubereiten oder verzehren
- In Unterkünften oder Schlafsälen, die vom Hersteller, Arbeitsvermittler oder von einer Personalvermittlungsagentur bereitgestellt werden

Nationale Regelungen definieren oft:

- Die für den menschlichen Gebrauch akzeptable Wasserqualität
- Die Bereiche, für die kein Trinkwasser erforderlich ist (z. B. Duschen)
- Die Testverfahren zur Überprüfung der Trinkbarkeit von Wasser und die dafür zuständigen Behörden

**Zertifikate:** Die relevanten und gültigen Zertifikate müssen vorliegen.

**Schilder für nicht trinkbares Wasser:** Orten, an denen Wasser nicht trinkbar ist, müssen entsprechend ausgewiesen werden, um ein Gesundheitsrisiko für Nutzer zu vermeiden.

**Risiko der Dehydratation:** Der Hersteller achtet insbesondere auf das Recht auf Trinkwasser während der Jahreszeiten oder in Regionen, in denen die Gefahr der Dehydratation durch heißes Wetter höher ist.

## 7.21 **Das zu auditierende Unternehmen gibt den Arbeitnehmern Zugang zu einem geeigneten und sauberen Bereich für die Aufbewahrung von Lebensmitteln sowie die Zubereitung und Einnahme von Mahlzeiten**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer sicher und unter Wahrung der Menschenwürde Lebensmittel essen, zubereiten und lagern können.

Der Hersteller stellt sicher, dass es den Arbeitnehmern gestattet ist, ihre Pausen zur Einnahme des Mittag- oder Abendessens an einem sicheren und sauberen Ort zu verbringen.

Wenn Unternehmen gesetzlich einen Speisesaal oder eine Kantine zur Verfügung stellen müssen, befolgt der Hersteller dieses Gesetz.

Wenn das Gesetz keine Mindestvoraussetzungen für solche Einrichtungen aufstellt, nimmt der Hersteller in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine eigene Bewertung vor, um die sicheren und sauberen Bedingungen zu definieren und zu vereinbaren.

Der Hersteller achtet in der Hauptsaison besonders darauf, dass die Einrichtungen die gesamte Belegschaft (permanente und andere Arbeitnehmer) aufnehmen können, und diese ihr Mittag- oder Abendessen an einem sicheren und sauberen Ort genießen kann.

Der Hersteller muss für das Audit folgende Informationen vorlegen:

- Wie Lebensmittel aufbewahrt werden
- Protokolle der Reinigungsschichten
- Menüs der letzten sechs Monate vor dem Audit
- Größenordnung der Schichten, die zu Mittag und/oder zu Abend essen

### **7.22 Das zu auditierende Unternehmen stellt den Arbeitnehmern saubere Waschelegenheiten, Umkleieräume und Toiletten zur Verfügung, die den örtlichen Gepflogenheiten gerecht werden**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer ihren Hygieneroutinen nachgehen können und dabei keinen Kontaminierungsrisiken ausgesetzt sind.

Der Hersteller sorgt dafür, dass den Arbeitnehmern angemessene und menschenwürdige Umkleieräume, Waschräume und Toiletten zur Verfügung stehen. Mindestens müssen die Einrichtungen folgenden Anforderungen genügen:

- Eine ständige Versorgung mit Seife
- Funktionierende Schlösser
- Geschlechtertrennung
- Separate Umkleieräume für die Arbeitnehmer, in denen sie ihre Kleidung zur Durchführung ihrer Arbeit wechseln können (z. B. für den Umgang mit gefährlichen Stoffen bzw. für das Tragen von Schutzkleidung)

Wenn die Mindestanzahl an Waschanlagen und Toiletten, die die Unternehmen zur Verfügung stellen müssen, gesetzlich festgelegt ist, befolgt der Hersteller dieses Gesetz.

Gibt es kein entsprechendes Gesetz, muss die Beurteilung, wie viele Einrichtungen für die Belegschaftsgröße erforderlich sind, Teil der Arbeitsschutz-Risikobewertung und dem dazugehörigen Maßnahmenplan sein.

Wenn kein entsprechendes Gesetz vorliegt, muss die Anzahl von Wascheinrichtungen, Umkleieräumen und Toiletten den Bedürfnissen der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer entsprechen. Es muss besonders darauf geachtet werden, dass die Einrichtungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen, auch wenn die Anzahl der Arbeitnehmer (z. B. zu Spitzenzeiten) steigt.

Der Hersteller ist bei dem Audit in der Lage, die Anzahl seiner Einrichtungen zu begründen. Wenn erforderlich, kann er auch Pläne zur Anpassung dieser Anzahl erläutern.

### **7.23 Stellt das zu auditierende Unternehmen den Arbeitnehmern Transportmöglichkeiten zur Verfügung (direkt oder über Dritte), sind diese sicher und entsprechen den nationalen Vorschriften**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer sicher zur Arbeit gelangen. Zu diesem Zweck:

- Kann der Hersteller Informationen darüber vorlegen, wie die Arbeitnehmer zum Arbeitsplatz gelangen (z. B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Fahrrad).
- Die Transportmittel sind für den Personentransport geeignet

#### 7.24 Die sozialen Einrichtungen bzw. Unterkünfte der Arbeitnehmer befinden sich an Orten, die gewährleisten, dass ihre Benutzer keinen Naturgefahren ausgesetzt sind oder von den betrieblichen Auswirkungen der Arbeitsstätte belästigt werden (z. B. Lärm, Emissionen oder Staub)

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer aufgrund der Lage der sozialen Einrichtungen oder ihres Wohnraums keinen Naturgefahren oder betrieblichen Auswirkungen ausgesetzt sind.

In der Regel werden Lage und Eigenschaften von sozialen Einrichtungen und Wohnraum gesetzlich festgelegt. Andernfalls muss der Hersteller:

- Seine Entscheidung mit der Arbeitsschutz-Risikobewertung und den damit verbundenen Maßnahmenplan begründen
- Sicherstellen, dass die Arbeitnehmer aufgrund der Lage der sozialen Einrichtungen und Unterkünfte nicht den folgenden Risiken ausgesetzt sind:
  - Naturgefahren
  - Negative Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit oder Leben
- Industriegebäude (mit oder ohne industrielle Tätigkeit) werden nicht als Arbeitnehmerwohnheime genutzt

**Kosten der Unterkünfte:** Wenn Arbeitnehmer verpflichtet werden, den regulären Arbeitsplatz vorübergehend für ein anderes Arbeitsumfeld (z.B. landwirtschaftliche Produktion oder Nutztierhaltung) zu verlassen, muss der Hersteller den Arbeitnehmern kostenlos angemessene Einrichtungen und Unterkünfte zur Verfügung stellen.

#### 7.25 Das zu auditierende Unternehmen vergewissert sich, dass die Temperatur, Feuchtigkeit, Raumgröße, Sanitäranlagen und Beleuchtung für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer hinreichend sind

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen keinen unnötigen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind.

**Beachtung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:** Der Hersteller muss sicherstellen, dass die Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz, soziale Einrichtungen und Unterkünfte haben, die ihrer Gesundheit und Sicherheit in vollem Umfang Rechnung tragen.

Wenn die minimal erforderlichen Merkmale des Arbeitsplatzes, sozialer Einrichtungen und Unterkünfte gesetzlich festgelegt sind, befolgt der Hersteller dieses Gesetz.

Andernfalls stellt der Hersteller im Rahmen der Arbeitsschutz-Risikobewertung die entsprechenden Standards auf. Der Hersteller legt in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die angemessenen Bedingungen fest hinsichtlich:

- Temperatur
- Feuchtigkeit
- Raumgröße
- Sanitäranlagen
- Beleuchtung

**Raumgröße und Beleuchtung:** Raumgröße und Beleuchtung müssen den spezifischen Tätigkeiten der Arbeitnehmer angemessen sein.

Der Hersteller muss dem Auditor konsistente Informationen vorlegen können zu:

- Bestehenden Bedingungen
- Verbesserungsplänen (wenn vorhanden)
- Zeitliche Planung und Kosten für Verbesserungen

Wenn der Hersteller den Arbeitnehmern Wohnraum zur Verfügung stellt:

- Müssen die Räume den Arbeitnehmern genügend Platz gewähren und dürfen nicht überbelegt sein
- Arbeitnehmer müssen Platz haben, um persönliche Gegenstände aufzubewahren
- Müssen Wäschereinigung und Abfallentsorgung in geeigneter Weise organisiert sein
- Wird der Plan der Müllabfuhr für die Arbeitnehmer in den Wohnunterkünften ausgehängt



### **Unterlagen zu diesem Leistungsbereich**

Zertifikate und Verträge:

- Gültige Inspektionen und Versicherungen für Maschinen und Fahrzeuge
- Rechnungen der vom Hersteller gekauften persönlichen Schutzausrüstung
- Gültige Geschäftslizenz und alle erforderlichen behördlichen Zulassungen für die Betriebstätigkeiten
- Behördliche Zertifikate, die die Sicherheit und Eignung der Gebäude für die Branche bescheinigen
- Verträge mit Dienstleistungsanbietern, einschließlich Lebensmitteldienstleistungen, Transport und Vermittlungsstellen

Schulungen

- Dokumentierte Nachweise der Schulung von Arbeitnehmern zum Arbeitsschutz
- Nachweis eines Schulungskalenders für Arbeitnehmer und das Management
- Dokumentierte Nachweise der Qualifikationen der Arbeitnehmer, die mit gefährlichen Maschinen oder elektrischen Anlagen umgehen bzw. sonstige Tätigkeiten ausüben, die aufgrund ihres hohen Risikos eine spezielle Schulung benötigen

Erfassung und Berichterstattung:

- Risikobewertung hinsichtlich sicheren, gesunden und hygienischen Arbeitsbedingungen
- Aktionsplan für sichere, gesunde und hygienische Arbeitsbedingungen
- Dokumentierte Nachweise der aktuellen Beiträge an Sozialversicherungsträger
- Arbeitsschutzbestimmungen der Branche
- Dokumentierter Nachweis über den Wahlvorgang des Arbeitsschutzkomitees
- Sitzungsprotokolle des Arbeitsschutzkomitees
- Dokumentierte Nachweise über Verbrauch, Freisetzung und Entsorgung von Chemikalien (inklusive Material Sicherheitsdatenblätter – MSDS)
- Behördliche Inspektionen zur Gewährleistung der Gebäude- und Anlagensicherheit, einschließlich Gültigkeitsdatum und eventueller Mängelbeseitigung
- Inspektionsberichte, Wartungsprotokolle, Bedien- und Sicherheitshinweise für:
  - Gefährliche Maschinen, einschließlich Hubanlagen, elektrischer Anlagen und Hochdruckgeräten
  - Feuerlöscheinrichtungen (z. B. Prüfanhänger auf den Feuerlöschern)
  - Trinkwasser in Produktionseinrichtungen und Unterkünften

- Gesundheit und Sicherheit in den Einrichtungen und Wohnanlagen, einschließlich Temperatur, Geräuschpegel und Beleuchtung



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leistungsbereich 8: Keine Kinderarbeit

**Kinderarbeit** ist Arbeit, die:

- Von Personen unter 15 Jahren verrichtet wird
- Unter seelischen, körperlichen, sozialen und/oder moralischen Gesichtspunkten gefährlich ist
- Die Schulbildung stört
- Keine „leichte Arbeit“ ist

„**Leichte Arbeit**“ sind Arbeiten folgender Art, ausgeführt von Kindern oder Jugendlichen:

- Eltern im Haushalt helfen
- In einem Familienbetrieb aushelfen
- Außerhalb der Schulzeiten Geld verdienen

Leichte Arbeit ist akzeptabel, wenn Kinder:

- Mindestens 13 Jahre alt sind (oder mindestens 12 Jahre in Ländern, die das Mindestalter bei 14 Jahren angesetzt haben)
- Die Schule besuchen können und Zeit für ihre Hausaufgaben haben (z. B. zwei Stunden an jedem Arbeitstag)
- Von Eltern oder Erziehungsberechtigten betreut werden, die sicherstellen, dass die Aufgaben der Kinder harmlos sind

**Für gefährliche Arbeiten gilt ein höheres Mindestalter:** Arbeiten, die aufgrund ihrer Eigenschaften gesundheitliche, moralische oder Sicherheitsrisiken darstellen, dürfen nur von Personen über 18 Jahren ausgeübt werden.

### 8.1 **ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen ist weder direkt noch indirekt an illegaler Kinderarbeit beteiligt**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Kinder unter 15 Jahren (oder jünger als 14 Jahre in Ländern, die dieses Alter als Schwelle festgelegt haben) nicht direkt oder indirekt beschäftigt werden

Kinderarbeit muss aus folgenden Gründen vermieden werden:

- Sie ist geistig und körperlich schädlich für die Kinder
- Sie ist moralisch falsch für verantwortungsbewusste Unternehmen
- Schädlich für die Gesellschaft ist, weil sie:
  - Kindern die Möglichkeit entzieht, die Schule zu besuchen
  - Sie zwingt, die Schule vor ihrem Abschluss zu verlassen
  - Von ihnen verlangt, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu kombinieren

Der Hersteller muss die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um:

- **Zu verstehen**, was Kinderarbeit ist und was nicht
- **Lokale Gesetze zur Kinderarbeit und den rechtlichen Kontext zu verstehen**, in dem er tätig ist
- **Zu ermitteln**, ob Kinderarbeit in seiner Branche oder Region auftritt (z. B. ist das Risiko für Kinderarbeit in Branchen wie Landwirtschaft, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Steinabbau höher.)



**Der Hersteller muss vermeiden, Kinderarbeit indirekt in Anspruch zu nehmen** (z. B. durch die Einschaltung von Personalvermittlungsagenturen oder die Erlaubnis an Wander- oder Saisonarbeiter, ihre Kinder zur Unterstützung bei ihrer Arbeit einzusetzen).

Zu diesem Zweck können zusätzliche Vorsichtsmaßnahmen erforderlich sein und der Hersteller muss aktuelle Unterlagen zu Folgendem führen:

- Namen, Alter, Schulzeiten und Schulinformationen von Kindern der Wander- bzw. Saisonarbeiter
- Altersangaben und sonstigen Daten der Personalausweise von Arbeitskräften, die über Personalvermittlungsagenturen beschäftigt werden
- Einstellungsverfahren der Agenturen, um zu verhindern, dass (unter anderem) Kinder oder illegale Arbeitskräfte eingestellt werden

Alle diese persönlichen Daten werden mit größter Sorgfalt und gemäß Datenschutzbestimmungen aufbewahrt. Wenn der Hersteller während der Präventivmaßnahmen feststellt, dass Arbeitnehmer vor Erreichen des gesetzlichen Mindestalters eingestellt wurden, meldet der Hersteller dies dem Auditor und weist nach, dass Maßnahmen ergriffen wurden, um ein erneutes Auftreten zu verhindern.

**Mapping der Stakeholder:** Dem Hersteller liegen die Kontaktdaten von Stakeholdern vor, die Opfer- und Kinderschutz leisten können (z. B. Rückkehr in die Schule und Identifizierung der Eltern).

amfori BSCI bietet zu diesem Zweck Vorlage 6: Stakeholder Mapping an.

## **8.2 Im Rahmen seines Einstellungsverfahrens muss das zu auditierende Unternehmen zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die dem Arbeitnehmer gegenüber unter keinen Umständen erniedrigend oder respektlos sein dürfen**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Minderjährige während des Einstellungsverfahrens identifiziert werden.

Das Risiko, Minderjährige einzustellen, ist höher für:

- Bestimmte Sektoren (z. B. Bergbau, Textil)
- Bestimmte kulturelle Kontexte und Länder (z. B. Sumangali-System in Indien)
- Bei Arbeiten, die eine geringe oder keine Qualifikation erfordern
- Bei Arbeiten in entlegenen Gebieten, wo:
  - Seltener Arbeitsinspektionen durchgeführt werden
  - Personen begrenzten Zugang zu amtlichen Identitätspapieren haben

Ein Mechanismus zur Altersüberprüfung umfasst:

- Schulung der Person(en), die für die Einstellung von Arbeitskräften zuständig ist/sind und sich mit hochriskanten Situationen befassen
- Schulung des(-r) Verantwortlichen für die Einstellung von Arbeitskräften zur Nutzung von Interviewtechniken zur Überprüfung des tatsächlichen Alters der Arbeitnehmer
- Regelmäßiger Abgleich des Lebensalters der Arbeitnehmer mit anderen Stakeholdern (z. B. Personalvermittlungsagenturen und früheren Arbeitgebern)

## **8.3 Das zu auditierende Unternehmen hat angemessene Richtlinien und Verfahren zum Schutz der Kinder vor jeglicher Art von Ausbeutung schriftlich festgelegt**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Kinder weder direkt (vom Hersteller) noch indirekt (von Geschäftspartnern) ausgebeutet werden.

Die Verfahren werden auf dem neuesten Stand gehalten und umfassen:

**Eine Übersicht über:**

- Besonders gefährliche Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz
- Illegale Aktivitäten in der Region (z. B. Drogenhandel, Prostitution und Zwangsmigration)
- Familienarmut als Triebkraft hinter Kinderarbeit
- Kinderschutzprogramm von der Regierung, Nicht-Regierungsorganisationen oder anderen Trägern
- Gewerkschaft(en), die bei Kinderarbeit Unterstützung bieten könnte(n)
- Nahegelegene allgemein- und berufsbildende Einrichtungen in der Region (einschließlich Kontaktdaten und Lehrpläne)
- Schul- oder Sozialbehörden, die bei Kinderarbeit Hilfe anbieten

**Eine Beurteilung** der Maßnahmen zu:

- Überwachung des Risikos der Kinderarbeit
- Verringerung oder Beseitigung von Kinderarbeit
- Handhabung von Kinderarbeit in verantwortungsvollster Art und Weise

**8.4 Das zu auditierende Unternehmen hat für den Fall, dass Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, geeignete Richtlinien und Verfahren, um den Missstand zu beheben und weiteren Schutz zu bieten**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit potenziell in seinem Unternehmen angetroffene Kinder geschützt werden.

**Abhilfeverfahren** müssen Folgendes umfassen:

- Möglichkeiten, Kindern nach Verweis aus dem Unternehmen bei ihrer **Rückkehr in die Gesellschaft** zu helfen (z. B. informelle oder grundlegende Bildung für ältere Kinder, um in reguläre Schulen zurückkehren zu können)
- Relevante **Stakeholder**, die Kinder und ihre Familien unterstützen können, wenn Kinder nicht mehr arbeiten, oder um ihnen das Einstellen ihrer Arbeit zu ermöglichen (z. B. lokale Ämter internationaler Organisationen wie Save the Children und UNICEF oder Regierungsbehörden, die mit Kinderschutz beauftragt sind) sowie aktuelle Kontaktlisten.
- **Ein spezielles Budget** für die finanzielle Entschädigung von bei der Arbeit angetroffenen Kindern, so dass sie zur Schule gehen können

In manchen Fällen ist der **beste Ansatz** zur Behebung des Missstandes:

- Die Kinder schrittweise von der Arbeit zu entfernen
- Einen Zeitplan für die Rückkehr der Kinder in die Gesellschaft zu erstellen

Diese beiden Vorgehensweisen sind unter Umständen angemessener, als die Kinder ohne jede Aufsicht mit sofortiger Wirkung aus der Arbeit zu entfernen.

Eine unmittelbare Entfernung kann dazu führen, dass das Kind sich in weniger sichtbaren, ausbeuterischeren, gefährlicheren und illegaleren Formen der Arbeit wiederfindet. Ausschließlich Erwachsene zu beschäftigen, wird als Verfahren zur Abhilfe gegen Kinderarbeit nicht akzeptiert.



## Leistungsbereich 9: Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Jugendliche Arbeitnehmer:

- Dürfen keine Nachtschichten übernehmen
- Dürfen nicht in der Nähe von oder mit gefährlichen Stoffen und Chemikalien arbeiten
- Müssen spezielle Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie zum Zugang und zur Nutzung des Beschwerdemechanismus des Herstellers erhalten
- Werden Arbeitszeiten zugewiesen, die ihren Schulbesuch oder ihre Berufsausbildung nicht gefährden und ihnen ermöglichen, Schulungen und Ausbildungsprogramme wahrzunehmen

Der Hersteller muss alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um diesen besonderen Schutz zu gewährleisten, um jugendliche Arbeitnehmer vor physischen, psychosozialen oder moralischen Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen.

### 9.1 Das zu auditierende Unternehmen stellt sicher, dass Jugendliche nicht nachts arbeiten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung abträglich sind

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit jugendliche Arbeitnehmer ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung nicht gefährden.

**Risikobewertung:** Der Hersteller hat eine klare Vorstellung von den Tätigkeiten, die für jugendliche Arbeitnehmer schädlich sind. Eine Risikobewertung ist auch dann notwendig, wenn der Hersteller keine jungen Arbeitnehmer beschäftigt.

Im Rahmen der Risikobewertung müssen Prozesse und Arbeitsbereiche ausgewiesen werden, an denen jugendliche Arbeitnehmer nicht beteiligt werden können.

**Nachtarbeit** wird in der Regel durch nationales Recht definiert; in diesem Fall verwendet der Hersteller diese gesetzliche Definition als Referenz, um jugendlichen Arbeitnehmern Nachtarbeit zu untersagen.

In Ermangelung einer nationalen gesetzlichen Definition verwendet der Hersteller die amfori BSCI-Definition. amfori BSCI definiert „Nachtarbeit“ als alle Arbeiten, die mehr als sieben oder mehr aufeinanderfolgenden Stunden überspannen und den Zeitraum von Mitternacht bis 5 Uhr morgens umfassen, wie von der ILO definiert.

### 9.2 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Die Arbeitszeiten der jugendlichen Arbeitnehmer beeinträchtigen nicht:

- *ihren Schulbesuch;*
- *ihre von der zuständigen Behörde genehmigte Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen;*
- *ihre Fähigkeit, Nutzen aus Schul- oder Ausbildungsprogrammen zu ziehen.*

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitszeit, Schulzeit und Transport zusammen zehn Stunden am Tag nicht übersteigen, wenn Arbeitnehmer die lokale Schulpflicht oder anderweitige behördlich genehmigte Ausbildungsprogramme wahrnehmen.

Der Hersteller sorgt dafür, dass die Betriebsschulungen derart geplant werden, dass jugendliche Arbeitnehmer dennoch die Schule oder ihr Bildungs-/Ausbildungsprogramm besuchen können.

### 9.3 **ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen richtet die erforderlichen Mechanismen zur Prävention, Erkennung und Minderung von Schädigungen jugendlicher Arbeitnehmer ein**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit die Arbeitsschutz-Risikobewertung und der entsprechende Aktionsplan folgende Kriterien erfüllen:

- Besondere Aufmerksamkeit für jugendliche Arbeitnehmer
- Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter werden in die Festlegung von präventiven und Minderungsmaßnahmen einbezogen
- Die Minderungsmaßnahmen werden in geeigneter Weise protokolliert

### 9.4 **Das zu auditierende Unternehmen ist bestrebt, den Zugang der jugendlichen Arbeitnehmer zu effektiven Beschwerdemechanismen sicherzustellen**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit jugendliche Arbeitnehmer den Beschwerdemechanismus nutzen können und zeitnah Rückmeldung erhalten.

Zu diesem Zweck stellt der Hersteller sicher, dass jugendliche Arbeitnehmer:

- Besondere Schulungen zum Einreichen von Beschwerden erhalten
- Ordnungsgemäß über Hilfestellungen informiert sind, die sie zum Einreichen einer Beschwerde erhalten können
- Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses (Saisonarbeiter, Leiharbeiter oder Direktanstellung) geschult werden

**Dokumentation der Schulung:** Der Hersteller führt Aufzeichnungen zu den Schulungen, die jugendlichen Arbeitnehmern im Hinblick auf die Existenz und die Anwendung des Beschwerdemechanismus bereitgestellt werden. Diese Schulungsunterlagen umfassen:

- Termine und Stundenpläne (die nicht mit Schul- oder Ausbildungsprogrammen im Widerstreit stehen sollten)
- Inhalt
- Name und Qualifikation des Schulungsleiters
- Teilnehmerliste mit Unterschriften

### 9.5 **Das zu auditierende Unternehmen ist bestrebt sicherzustellen, dass jugendliche Arbeitnehmer in angemessener Weise hinsichtlich Arbeitsschutz geschult werden und Zugang zu entsprechenden Schulungsprogrammen haben**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit jugendliche Arbeitnehmer Schulungen zum Arbeitsschutz hinsichtlich der spezifischen Risiken erhalten, denen sie bei ihren Aufgaben ausgesetzt sind.

**Dokumentation der Schulung:** Der Hersteller führt Aufzeichnungen zu den Schulungen, die jugendlichen Arbeitnehmern im Hinblick auf die Existenz und die Anwendung des Beschwerdemechanismus bereitgestellt werden. Diese Schulungsunterlagen umfassen:

- Termine und Stundenpläne (die nicht mit Schul- oder Ausbildungsprogrammen im Widerstreit stehen sollten)
- Inhalt
- Name und Qualifikation des Schulungsleiters
- Teilnehmerliste mit Unterschriften

## 9.6 Der Hersteller hat einen guten Überblick über alle in seiner(n) Produktionsstätte(n) beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit er über zutreffende und aktuelle Informationen zu den jugendlichen Arbeitnehmern verfügt, die (direkt und indirekt) im seinem Unternehmen beschäftigt sind.

Der Hersteller versteht, dass jugendliche Arbeitnehmer eine am stärksten gefährdete Gruppe von Arbeitnehmern darstellen.

Der Hersteller unternimmt besondere Anstrengungen zur Überwachung der Arbeitsbedingungen von jugendlichen Arbeitnehmern.

**Arbeitszyklus:** Der Hersteller hat einen guten Überblick über den Arbeitszyklus jugendlicher Arbeitnehmer:

- Einstellungsverfahren
- Vergütung
- Arbeitszeiten
- Disziplinarische Maßnahmen
- Beförderung
- Schulungen
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

**Protokollierung:** Der Hersteller erfasst und dokumentiert spezifische Daten zu jugendlichen Arbeitnehmern. Zu diesem Zweck stellt amfori BSCI Vorlage 7: Daten zu jugendlichen Arbeitnehmern bereit, in der auch die minimal für Unterlagen erforderlichen Informationen enthalten sind. Besonders nützlich ist diese Vorlage, wenn der Hersteller über kein eigenes Formular verfügt.

**Verarbeitung von personenbezogenen Daten:** Personenbezogene Daten sollten immer gemäß den nationalen Vorschriften für die Bearbeitung von vertraulichen Informationen vernichtet werden. Siehe auch [Leistungsbereich 13 Ethisches Wirtschaften](#) weiter unten.



### Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Unterlagen über alle erfolgten Schulungen für jugendliche Arbeitnehmer
- Risikobewertung und zugehöriger Maßnahmenplan mit spezifischen Maßnahmen zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
- Übersichtsdaten zu jugendlichen Arbeitnehmern
- Übersicht über den Arbeitszyklus der jugendlichen Arbeitnehmer



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

## Leistungsbereich 10: Keine prekäre Beschäftigung

Keine prekäre Beschäftigung bedeutet:

- Beschäftigungsbedingungen verursachen keine Unsicherheit für den Arbeitnehmer
- Arbeitsverträge bieten soziale Sicherheit
- Befristete oder saisonale Verträge, Ausbildungsprogramme und Leiharbeit werden nicht verwendet, um Gesetze zu umgehen

### 10.1 Die Beschäftigungsverhältnisse bei dem zu auditierenden Unternehmen verursachen bei den Arbeitnehmern keine Unsicherheit

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit die arbeitsrechtlichen Bestimmungen Arbeitnehmern Rechtsschutz gewähren

**Ursache für Unsicherheit:** Situationen, die Unsicherheit für den Arbeitnehmer verursachen, können sowohl zeitlich unbefristete Arbeitnehmer als auch Zeitarbeiter betreffen. Dazu gehören:

- Mangelnde soziale Sicherheit
- Die Verwendung von Saisonarbeitsverträgen auf Kosten von dauerhaften Arbeitsplätzen
- Einstellungs- und Kündigungspraktiken, mit denen Arbeitnehmer daran gehindert werden, ihre Rechte im Unternehmen durchzusetzen

**Zeitarbeitskräfte:** Die Definition von dauerhaften Arbeitsplätzen und befristeten Arbeitsplätzen (wie zum Beispiel Saisonarbeitsplätze) ist in der Regel gesetzlich vorgegeben. Wenn keine gesetzliche Definition vorliegt, definiert der Hersteller befristete Arbeitsplätze als Arbeitsplätze mit vorgegebenem Enddatum oder als Arbeitsplätze, die nach Abschluss eines Projekts enden.

**Probezeit:** Nationale Gesetze gewähren die ersten wenigen Monate eines neuen Beschäftigungsverhältnisses oft als Probezeit. In dieser Zeit können Arbeitgeber wie Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis testen. Sie beinhaltet in der Regel Kündigungsfristen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Bewährte Praktiken:** Wenn der Hersteller Arbeitnehmer auch als Eltern oder Betreuer begreift und die Arbeitsbedingungen entsprechend anpasst, vermerkt der Auditor dies als bewährte Praxis.

Der Hersteller sollte weitere vertragliche Praktiken, die keine gesetzliche Voraussetzung sind, sondern freiwillig zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt werden, proaktiv melden.

Der Hersteller setzt sich mit den folgenden Mitteln gegen instabile Arbeitsverhältnisse ein:

- Faire Einstellungsverfahren, Löhne, Arbeitszeiten, disziplinarische Maßnahmen, Beförderungen, Schulungen und Kündigungen
- Befristete Arbeitsverhältnisse, wenn wirklich ein Bedarf an Arbeitskräften für einen bestimmten, begrenzten Zeitraum besteht
- Rechtmäßige Probezeiten und Beschäftigungsbedingungen

### 10.2 Das zu auditierende Unternehmen beschäftigt Arbeitnehmer auf der Grundlage von anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnissen

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit die Beschäftigungsbedingungen deutlich und gesetzeskonform sind. Die Arbeitsbeziehung zwischen dem Hersteller und seinen Arbeitnehmern ist:

- **Gesetzlich anerkannt:** Das Arbeitsverhältnis wurde in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, dem Gewohnheitsrecht, den üblichen oder vorherrschenden Gepflogenheiten und den internationalen Arbeitsstandards geschlossen, je nachdem was den Arbeitnehmern größeren Schutz bietet.
- **Dokumentiert:** Zum Arbeitsverhältnis liegen dokumentierte Nachweise vor, dass die Arbeitnehmer auf ihre Rechte und Pflichten aufmerksam gemacht werden (z. B. Arbeitsverträge und Plakate, die auf Arbeitsregeln hinweisen). Besonderes Augenmerk muss darauf gelegt werden, wenn Arbeitnehmer Schwierigkeiten beim Lesen oder Schreiben haben. In diesen Fällen muss der Hersteller besondere Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen verstehen.

**Indirekte Anstellung:** Der Hersteller muss die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer sorgfältig prüfen, wenn er Arbeitnehmer über Personalvermittlungsagenturen oder Arbeitsvermittler beschäftigt. Personalvermittlungsagenturen müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Auflagen erfüllen, um als „anerkannte Agenturen“ angesehen zu werden. Andernfalls stellen sie ein zu hohes Risiko für den Ruf des Herstellers dar.

In diesem Zusammenhang:

Hat der Hersteller einen guten Überblick darüber, wie die Personalvermittlungsagentur Arbeitnehmer unter Berücksichtigung folgender Kriterien einstellt:

- **Transparenz:** Keine Nötigung oder Androhung von Gewalt, zutreffende Informationen über die Beschäftigungsbedingungen und Vertrag in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht.
- **Sicherheit:** Bewegungsfreiheit, keine Beschlagnahme von persönlichen Dokumenten oder wichtigen Besitztümern, keine halb legale Einstellungspraktiken oder Verweigerung von sozialen Leistungen und keine übermäßig langen Arbeitszeiten oder schlechten Arbeitsbedingungen.
- **Bezahlung durch den Arbeitgeber:** Arbeitnehmer zahlen nicht für ihren Job und die Einstellungskosten werden vom Arbeitgeber getragen.

Der Hersteller erhält regelmäßig Arbeitsunterlagen von der Agentur.

Der Hersteller versteht, wie, wann und wie viel die Agentur den Arbeitnehmern zahlt, auch mögliche Abzüge.

### 10.3 Das zu auditierende Unternehmen stellt den Arbeitnehmern gut verständliche Informationen zur Verfügung, bevor sie ihr Beschäftigungsverhältnis antreten

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer sich über die Rechte und Pflichten im Klaren sind, die mit ihrem Arbeitsplatz einhergehen.

Die den Arbeitnehmern bereitgestellten Informationen müssen:

- **Verständlich sein:** Dies wird beispielsweise mit Übersetzungen in die Sprachen der Arbeitnehmer oder Audio- und/oder visuelle Hilfen für behinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben erreicht.
- **Rechtzeitig bereitgestellt werden:** Sie müssen zur Verfügung gestellt werden, bevor das Arbeitsverhältnis beginnt.
- **Relevant sein:** Die Informationen betreffen die Rechte, Pflichten, Verantwortlichkeiten und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei u. a. um Informationen über:
  - Arbeitszeiten und Überstundenzuschläge



- Schulungen und andere Leistungen
- Vergütungen und Auszahlungsbedingungen
- Zugang zum Beschwerdemechanismus

Indirekt angestellten Arbeitnehmern (z. B. über Personalvermittlungsagenturen, Leiharbeitsagenturen oder Arbeitsvermittler) müssen die gleichen, leicht verständlichen Informationen gegeben werden.

#### 10.4 **ENTSCHEIDENDE FRAGE:** Das zu auditierende Unternehmen nutzt die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise, die bewusst nicht dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit die Beschäftigungsbedingungen dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entsprechen. Sie werden nicht formuliert, um Gesetze zu umgehen.

Bei missbräuchlicher Nutzung können gesetzliche Beschäftigungsbestimmungen den Arbeitnehmern schaden. Der Hersteller muss Folgendes vermeiden:

- Ausbildungsprogramme, die keine Entwicklung von Fertigkeiten und Kenntnissen oder reguläre Beschäftigung zum Ziel haben
- Saison- und Gelegenheitsarbeit, die dazu genutzt wird, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben

Beschäftigungsvereinbarungen verfolgen unter Umständen die Absicht, illegale Praktiken zu verdecken oder die Rechte der Arbeitnehmer zu beschneiden. Der Hersteller vermeidet tunlichst eine Teilnahme an:

- **Nur-Arbeitskraft-Verträge:** Der Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer rekrutiert oder stellt Arbeitnehmer lediglich zur Verfügung bzw. ein, um einen Job, eine Arbeit oder eine Dienstleistung für den Arbeitgeber zu erbringen. In Wirklichkeit deckt die Vereinbarung jedoch Zwangsarbeitspraktiken.
- **Leiharbeit:** Leiharbeit sollte aus Gründen der Wirtschaftlichkeit oder Qualität bezogen werden, nicht um Arbeitnehmerrechte zu untergraben. (z. B. um unter der erforderlichen Mindestanzahl von Arbeitnehmern für eine Arbeitnehmervertretung oder zur Ausübung des Vereinigungsrechts zu bleiben.)

In beiden Fällen muss der Hersteller in der Lage sein, die Geschäftslogik hinter der Wahl dieser Beschäftigungsverhältnisse zu erklären und zu zeigen, dass die Arbeitnehmerrechte gewährleistet werden.



#### **Unterlagen zu diesem Leistungsbereich**

- Arbeitsverträge und/oder Plakate, auf denen die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer dargestellt sind
- Einstellungsverfahren sowie Aufzeichnungen darüber
- Übersicht über Anbieter von Leiharbeit
- Übersicht über die angebotenen Lehrlingsausbildungen
- Übersicht über die Saisonarbeiter



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leistungsbereich 11: Keine Zwangsarbeit

Zwangsarbeit umfasst jede Form von Leibeigenschaft, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, arbeitsmäßiger Ausbeutung und unfreiwilliger Arbeit.

Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft ist unabhängig von den Umständen nicht akzeptabel.

Das Risiko der Zwangsarbeit wird nicht nur durch die Arbeitsbedingungen auf Fabrik- oder Betriebsebene bestimmt, sondern kann auch im Rahmen des Einstellungsverfahrens entstehen. Arbeitnehmer könnten von unethischen Vermittlern ausgebeutet werden, bevor sie überhaupt eine Fabrik oder einen landwirtschaftlichen Betrieb betreten.

In der Landwirtschaft wird auf gemeinschaftlicher Basis organisierte Bewirtschaftung kraft Gesetz oder Gewohnheitsrecht nicht als Zwangsbewirtschaftung betrachtet. Dies steht im Einklang mit ILO-Konvention 29 (Art. 19.2) und der Hersteller kann es dem Auditor erklären.

### 11.1 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen greift in keiner Weise auf Leibeigenschaft, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, arbeitsmäßige Ausbeutung und unfreiwillige Arbeit zurück

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer wie folgt eingestellt werden:

- Aus freien Stücken
- Mit einem guten Verständnis für ihre Rechte und Pflichten
- Ohne das potenzielle oder tatsächliche Risiko der Zwangsarbeit

Arbeitnehmer können:

- Ihre Beschäftigung nach ihrem freien Willen beenden, vorausgesetzt der Arbeitgeber wird in einer angemessenen Frist darüber informiert
- Den Betrieb am Ende des Arbeitstages verlassen, ohne von Wachleuten (mit oder ohne Waffen) auf- oder festgehalten zu werden
- Die Produktionsstätte und die Unterkünfte in ihrer freien Zeit verlassen, ohne um Erlaubnis fragen zu müssen
- Andere Wohnungen als die vom Arbeitgeber angebotene Unterbringung wählen, wenn die Möglichkeit besteht

Der Hersteller hat dafür zu sorgen, dass:

- Arbeitserlaubnisse gültig sind und die Art der Arbeitserlaubnis nicht darauf schließen lässt, dass Arbeitnehmer Opfer von Menschenhandel wurden
- Arbeitnehmer Visa, Unterkünfte, Schulungen, Lohn und Ausbildung erhalten, ohne in irgendeiner Form von Knechtschaft zu geraten
- Arbeitnehmer nicht aufgefordert werden, wichtige Besitztümer oder persönliche Dokumente (z. B. Reisepass) als Kautions zu hinterlassen
- Arbeitnehmern nicht illegal und gegen ihren Willen ihr Lohn oder ihre Leistungen vorenthalten werden

**Gefangenearbeit:** Dies bezieht sich auf eine Form der Beschäftigung für verurteilte Kriminelle

Gefangenearbeit ist nicht per se eine Verletzung der Menschenrechte, wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllt:

- Die Gefangenen bieten ihre Arbeit freiwillig an, ohne Zwang oder Androhung von Strafe
- Die Gefangenen arbeiten unter Bedingungen, die einem freien Arbeitsverhältnis so nahe kommen wie möglich, soweit es die Bedingungen der Gefangenen erlauben (z. B. Höhe des Lohns, Sozialversicherung, Arbeitsschutz)

**Gefängnisarbeit in China:** amfori BSCI empfiehlt amfori BSCI-Teilnehmern, nicht mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die in China Gefängnisarbeit einsetzen, da:

- Die Rechte der Gefangenen nicht vom chinesischen Arbeitsvertragsrecht oder Arbeitsrecht gedeckt sind (sie fallen unter Gefängnisbestimmungen und Strafrecht)
- Die Arbeitnehmerrechte der Gefangenen, einschließlich Überstundenzuschläge, werden nicht ordnungsgemäß gewährleistet
- Die Vergütung der Gefangenen wird von der Gefängnisleitung festgelegt
- Die Gefängnisregeln keine amfori BSCI-Audits zulassen

**Sumangali in Südindien:** Sumangali kommt vor, wenn Unternehmen junge unverheiratete Frauen aus ländlichen Dörfern rekrutieren, um mehrere Jahre unter den folgenden Umständen zu arbeiten:

- **Arbeitsvermittler:** Die Rekrutierung von jungen unverheirateten Frauen aus ländlichen Dörfern erfolgt am häufigsten durch Arbeitsvermittler
- **Pauschale:** Der Arbeitgeber behält den regulären Lohn der jungen Frauen ganz oder teilweise ein unter dem Versprechen, dass am Ende der Vertragslaufzeit eine Pauschalzahlung erfolgt
- **Kontrolle:** Junge Frauen haben keine Bewegungsfreiheit und es wird dafür gesorgt, dass sie in Herbergen schlafen, die vom Arbeitsvermittler oder Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden

Sumangali stellt ein erhöhtes Risiko für Zwangsarbeit dar, da diese jungen Frauen:

- Mit geringen Aussichten auf eine freie Rückkehr aus ihren Regionen entfernt werden
- In der Regel zu den niedrigsten Kasten in Indien gehören, die nur wenig Zugang zu Schulbildung haben
- Unter dem Mindestlohn bezahlt werden
- Über keine Garantien verfügen, dass sie die Pauschale (z. B. anteilig) erhalten, und mit illegalen Lohnabzügen zu kämpfen haben
- Zusätzlichen Risiken von Belästigungen ausgesetzt sind, da sie in der Regel in den Unterkünften eingesperrt sind

Der Hersteller muss solche Situationen unter allen Umständen vermeiden, indem er sicherstellt, dass junge Frauen:

- Unter den besonderen Schutz für jugendliche Arbeitnehmer fallen
- Ihre Vergütung wie vereinbart und mitgeteilt ohne illegale Abzüge erhalten
- Arbeitszeiten haben, die ihrer Situation als Auszubildende entsprechen
- Bewegungsfreiheit haben

## 11.2 Das zu auditierende Unternehmen handelt bei der direkten und indirekten Einstellung und Beschäftigung von Wanderarbeitern konsequent und sorgfältig.

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Wanderarbeiter derart eingestellt werden, dass kein Risiko für Zwangsarbeit besteht. Dies ist besonders wichtig, wenn Arbeitnehmer indirekt eingestellt werden (z. B. über Personalvermittlungsagenturen, Leiharbeitsagenturen oder Arbeitsvermittler).

Der Hersteller sorgt dafür, dass solche Zustände vermieden werden, wenn:

- Weder das Herkunftsland noch das Gastland zuverlässigen Schutz für Wanderarbeiter bieten
- Die Arbeitnehmer hohe Einstellungsgebühren an eine Agentur bezahlen müssen, um ein Arbeitsvisum zu erhalten, und ihnen die Agentur Abzüge und Vergütungen für die Arbeit verheimlicht
- Die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer eingeschränkt wurde, weil das Visum oder die Reisedokumente sich im Besitz der Agentur oder des Herstellers befinden
- Die Arbeitnehmer der Sprache des Gastlands nicht mächtig sind, wodurch sich ihre Gefährdung noch erhöht

**Indirekte Anstellung:** Der Hersteller muss die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer sorgfältig prüfen, wenn er Arbeitnehmer über Personalvermittlungsagenturen oder Arbeitsvermittler beschäftigt. Personalvermittlungsagenturen müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Auflagen erfüllen, um als „anerkannte Agenturen“ angesehen zu werden. Andernfalls stellen sie ein zu hohes Risiko für den Ruf des Herstellers dar. In diesem Zusammenhang:

Hat der Hersteller einen guten Überblick darüber, wie die Personalvermittlungsagentur Arbeitnehmer unter Berücksichtigung folgender Kriterien einstellt:

- **Transparenz:** Keine Nötigung oder Androhung von Gewalt, zutreffende Informationen über die Beschäftigungsbedingungen und Vertrag in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht.
- **Sicherheit:** Bewegungsfreiheit, keine Beschlagnahme von persönlichen Dokumenten oder wichtigen Besitztümern, keine halb legale Einstellungspraktiken oder Verweigerung von sozialen Leistungen und keine übermäßig langen Arbeitszeiten oder schlechten Arbeitsbedingungen.
- **Bezahlung durch den Arbeitgeber:** Arbeitnehmer zahlen nicht für ihren Job und die Einstellungskosten werden vom Arbeitgeber getragen.

Personalvermittlungsagenturen müssen von Herstellern als signifikante Geschäftspartner betrachtet werden, da sie ein zusätzliches soziales Risiko für den Hersteller darstellen.

**Meistverbreitete Formen:** Die am weitesten verbreiteten Formen der Zwangsarbeit ist die Ausbeutung von Wanderarbeitern:

- Durch die Beschlagnahme von Pässen und persönlichem Besitz
- Durch den Vorenthalt von Arbeitsverträgen oder eine Bereitstellung in einer Fremdsprache
- Durch Nichtzahlung, zu geringe Zahlungen, irreguläre Zahlungen, Einbehalt von Löhnen, Pauschalzahlungen oder Zahlungen in Form von Sachleistungen (Sachvergütung in Waren und Dienstleistungen)
- Illegale Lohnabzüge
- Lange Arbeitszeiten
- Ungenügende Lebensbedingungen und Verweigerung von Wasser und Nahrung
- Gewaltanwendung oder -androhungen

Diese Verhaltensweisen gelten als inakzeptabel, und der Hersteller muss vermeiden, sich direkt oder indirekt an solchen zu beteiligen.

**11.3 ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen setzt die Arbeitnehmer keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen oder physischen Nötigung und/oder verbalen Beschimpfungen aus.**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit Arbeitnehmer mit Respekt behandelt werden und keinem körperlichen oder geistigen Missbrauch ausgesetzt sind.

Zu diesem Zweck muss der Hersteller:

- Im ganzen Unternehmen eine Kultur des Respekts etablieren und aufrechterhalten
- Beginnend mit Managern und Vorgesetzten den respektvollen Umgang mit Arbeitnehmern belohnen
- Arbeitnehmern und Vorgesetzten regelmäßig Schulungen zu den Vorteilen einer respektvollen Behandlung anbieten

Der Hersteller stellt sicher, dass Disziplinarmaßnahmen nicht in Folgendem bestehen:

- Körperliche Bestrafung
- Nötigung, wie z. B.:
  - Schuldknechtschaft
  - Einschränkung der Bewegungsfreiheit
  - Gewalt
  - Drohungen und Einschüchterungen

**Unterkunft:** Wenn der Hersteller den Arbeitnehmern Wohnraum zur Verfügung stellt, muss er sicherstellen, dass die Lebensbedingungen die Würde der Arbeitnehmer wahren. Auf die Arbeiter, die des größten Schutzes bedürfen, wie Wander- und Saisonarbeiter, jugendliche Arbeitnehmer und schwangere Frauen, ist besonders zu achten.

Zumindest sollte der Wohnraum für jeden Arbeitnehmer getrennt zur Verfügung stellen:

- Ein eigenes Bett für jeden Arbeitnehmer
- Schließfächer für die Aufbewahrung persönlicher Gegenstände
- Getrennte Unterkünfte und Toiletten für Frauen und Männer

**11.4 Das zu auditierende Unternehmen legt alle anwendbaren Verfahren für disziplinarische Maßnahmen schriftlich fest und erklärt sie den Arbeitnehmern mündlich und in klar verständlichen Worten**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, damit die disziplinarischen Maßnahmen:

- Kohärent sind und dem Gesetz entsprechen
- Schriftlich vorliegen und für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter einsehbar sind
- Das sanktionierte Verhalten und mögliche disziplinarische Maßnahmen anschaulich darstellen
- Die zuständige Person und die Kommunikationsmöglichkeiten (auch für Einsprüche) anschaulich angeben
- Keine unfairen Abzüge oder die Erhebung von finanziellen Abgaben vorsehen, bei denen es sich in Wirklichkeit vielleicht um unrechtmäßige Abzüge handelt



## Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Dokumentierte Nachweise der Schulungen, die Arbeitnehmer, das Management und die Personalabteilung erhalten haben (z. B. Teilnehmerliste mit Unterschriften)
- Dokumentierte Nachweise zu Disziplinarverfahren
- Verfahren für Einstellungen sowie entsprechende Aufzeichnungen
- Arbeitsverträge oder -vereinbarungen, einschließlich jene von Personalvermittlungsagenturen, Leiharbeitsagenturen und Agenten (falls zutreffend); auch für Sicherheits-, Reinigungs- und anderes Servicepersonal
- Dokumentierte Nachweise der Disziplinarfälle und der ergriffenen Maßnahmen



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leistungsbereich 12: Umweltschutz

Unternehmen haben die Verantwortung, Umweltgesetze zu befolgen, negative Umweltauswirkungen zu minimieren und einen positiven Beitrag zur langfristigen Entwicklung zu leisten.

Abhängig von den Produktionsprozessen des Herstellers bezieht sich der Umweltschutz auf einen oder mehrere der folgenden Bereiche:

- Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen
- Schadstoffemissionen
- Einsatz von gefährlichen Chemikalien
- Management der Bodenfruchtbarkeit und des Wassers
- Erhaltung der biologischen Vielfalt

amfori BSCI-Hersteller müssen die für sie betreffenden Prozesse und Verfahren für den Umweltschutz umsetzen.

### 12.1 Das zu auditierende Unternehmen ermittelt kontinuierlich die wesentlichen negativen Einflüsse und Umweltauswirkungen in Verbindung mit seinen Tätigkeiten

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um die Umweltauswirkungen seiner Geschäftstätigkeit gründlich zu durchdringen.

Die Selbstbewertung in Bezug auf Umweltauswirkungen umfasst:

- Alle Prozesse, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens stattfinden
- Neue Produktionsprozesse oder neu installierte Anlagen, die unverzüglich in die Bewertung aufgenommen werden
- Eine genaue Kenntnis dessen, wie sich die Aktivität des Unternehmens auf die Umwelt auswirkt
- Vorgegebene Zeiträume für solche Beurteilungen
- Kompetentes Personal, das für die Erhebung der Daten und die Durchführung der Bewertung verantwortlich ist

### 12.2 Das zu auditierende Unternehmen verfügt über Verfahren, die sicherstellen, dass lokale Umweltschutzgesetze in seine Geschäftstätigkeiten aufgenommen werden

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um wie folgt Umweltauflagen zu erfüllen:

- Integration von Umweltpolitik und -verfahren in die Kerngeschäftsstrategie
- Die Richtlinien und Verfahren werden in seiner Unternehmenskultur sichtbar gemacht

Der Hersteller entwickelt effektive Methoden zur Ermittlung:

- der aktuellen Gesetzgebung zum Umweltschutz;
- der Umweltschutzauflagen, die für den täglichen Betrieb gelten;
- der Informationsquellen zum Umweltrecht, wie z. B.:
  - Spezialisierte Online-Websites
  - Veröffentlichungen von Branchenexperten
  - Entsprechende Dienstleistungen von spezialisierten Firmen



### **12.3 Das zu auditierende Unternehmen verfügt über die erforderlichen aktuellen Umweltgenehmigungen und -lizenzen**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um aktuelle Umweltgenehmigungen und -lizenzen zu erwerben.

Der Hersteller kennt die für bestimmte Geschäftstätigkeiten gesetzlich vorgeschriebenen Umweltgenehmigungen und -lizenzen.

Wenn Umweltgenehmigungen oder -lizenzen zum Zeitpunkt des Audits nicht verfügbar sind, muss der Hersteller sie zumindest bei der zuständigen Behörde angefordert haben und einen dokumentierten Nachweis über diesen Antrag vorlegen.

### **12.4 Das zu auditierende Unternehmen bewirtschaftet Abfälle in einer Weise, die keine Umweltverschmutzung nach sich zieht.**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um die durch seine Geschäftstätigkeit erzeugten Abfälle so zu bewirtschaften, dass die Umwelt weniger oder gar nicht belastet wird.

Es gibt Regionen, in denen die Trennung und Entsorgung von Abfall nicht von der öffentlichen Hand organisiert wird. Das kann dazu führen, dass Abfälle in der Natur entsorgt werden.

Unabhängig von der Existenz von Bestimmungen auf nationaler Ebene, verfügt der Hersteller über Verfahren zur:

- Abfallbestimmung und Trennung nach Art (gefährlich versus ungefährlich), einschließlich Verpackungsmaterial
- Festlegung spezifischer Bearbeitungsanforderungen (z. B. Entsorgung über eine autorisierte Firma oder auf eine spezialisierte Deponie)
- Steigerung des Bewusstseins bei den Arbeitnehmern über den erzeugten Abfall und seine angemessene Handhabung
- Unterbindung der Deponierung von Abfällen in der Natur
- Vermeidung des Verbrennens von Abfällen in offenem Feuer
- Entsorgung von Kunststoffen und leeren Chemikalienbehältern ohne Umweltrisiken oder Schaden an Menschen

### **12.5 Das zu auditierende Unternehmen bewirtschaftet Wasser in einer Weise, die die Umwelt und lokale Wasserquellen schützt**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um Wasser zu sparen und Abwasser zu vermeiden. Das betrifft sowohl Wasser für den industriellen als auch für den persönlichen Verbrauch.

Zu den möglichen Methoden gehören:

- Die sorgfältige Erfassung von Wasserquellen, Flüssen, Seen und anderen Wasserökosystemen in der Region
- Eine dokumentierte Risikobewertung zur Erklärung der Entscheidungen des Managements in Bezug auf die Wassernutzung (z. B. Bewässerung in landwirtschaftlichen Betrieben)
- Sensibilisierung für die Verringerung von Abwasser
- Maßnahmen und Verfahren, um Wasser zu sparen und die Verringerung von Abwasser zum integralen Bestandteil des Geschäftsmodells zu machen

Sowohl das Management als auch die Arbeitnehmer müssen Wasserquellen kennen und wissen, inwiefern die Anlage für ihre Nutzung, Überwachung und Erhaltung verantwortlich ist.



### Unterlagen zu diesem Leistungsbereich

- Umweltverträglichkeitsprüfung
- Kartographierung von Quellen, Flüssen und Seen in der Region, in der das zu auditierende Unternehmen tätig ist
- Kalkulation der erforderlichen finanziellen und personellen Mittel, um die sozialen und ökologischen Mindestanforderungen zu erfüllen
- Gültige Zertifikate und Umweltschutzlizenzen



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leistungsbereich 13: Ethisches Wirtschaften

Unethisches Geschäftsverhalten bezieht sich auf Fälschung, Betrug, Falschdarstellungen, Korruption, Erpressung, Veruntreuung und Bestechung.

Die Hersteller müssen dem amfori BSCI-Auditor genaue und gültige Informationen vorlegen, dass:

- Unterlagen oder Aufzeichnungen nicht verändert werden und die tatsächliche Situation des Standorts/der Standorte und der Geschäftspartner des Herstellers widerspiegeln
- Unveränderte Berichte zu früheren Audits (amfori BSCI und andere) und/oder staatliche Inspektionsunterlagen vorliegen
- Es wird insbesondere darauf geachtet, dass sensible Informationen (z. B. Krankenakten) sicher gesammelt und gespeichert werden, um die Privatsphäre von Arbeitnehmern zu wahren

### 13.1 Das zu auditierende Unternehmen geht aktiv gegen jegliche Form der Korruption, Erpressung, Veruntreuung und/oder Bestechung in seinen Geschäftstätigkeiten als Unternehmen vor

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um ethisches Geschäftsverhalten vollständig in alle Bereiche seiner Geschäftstätigkeit einzubetten. Zu diesem Zweck ergreift der Hersteller die folgenden Maßnahmen:

- Er verfügt über eine Richtlinie (z. B. amfori BSCI-Verhaltenskodex), die Korruption, Erpressung und Bestechung öffentlich als inakzeptable unethische Verhaltensweisen verurteilt
- Er verfügt über Verfahren, um jeden Akt der Korruption zu verhindern, zu erkennen und zu beheben
- Er ermittelt, wo das größte Korruptionsrisiko besteht
- Er stellt bei jedem Fehlverhalten unter den Arbeitnehmern Ermittlungen an, insbesondere wenn diese entscheidungsbefugt sind, und schreckt sie vor Fehlverhalten ab
- Er belohnt ethisches Verhalten und Integrität unter seinen Arbeitnehmern und Managern
- Er nimmt Ethik und Integrität in die den Arbeitnehmern und Managern angebotenen Schulungen auf
- Er überwacht und verringert Korruptionsrisiken in Geschäftsbeziehungen mit wichtigen Stakeholdern (z. B. mit Auditoren)

### 13.2 Das zu auditierende Unternehmen hält präzise Informationen über seine eigenen Tätigkeiten, Strukturen und Leistungen auf dem neuesten Stand

**Offenlegung:** Der Hersteller legt Informationen über seine Aktivitäten entsprechend geltender Vorschriften und bewährten Praktiken der Branche offen.

Der Hersteller gibt Informationen über sein Unternehmen, die:

- **Zutreffend** sind: Die Informationen, die der Hersteller dem amfori BSCI-Teilnehmer und/oder dem Auditor zur Verfügung stellt, sind wahrheitsgemäß.
- **Strukturiert** sind: Die Informationen zu verschiedenen Anlagen des Herstellers und zur Strukturierung der Produktionsstätten müssen klar, gut organisiert und verfügbar sein.

**Tätigkeit und Leistung betreffen:**

- Die Erklärungen des Herstellers zu seiner Geschäftstätigkeit sind zutreffend (z. B. Produktionsvolumen, Anzahl der Arbeitnehmer, Arbeitszeiten und direkte und indirekte Einstellung von Arbeitnehmern)

- Berichte früherer Audits (amfori BSCI-Audits oder andere) oder staatlicher Inspektionen sind verfügbar, einschließlich Folgemaßnahmen zu zuvor gemeldeten Ergebnissen

### 13.3 **ENTSCHEIDENDE FRAGE: Das zu auditierende Unternehmen trifft die erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung:**

- **Der Fälschung von Angaben zu seinen Aktivitäten, seiner Struktur und Leistung**
- **Der Falschdarstellung seiner Lieferkette**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um Transparenz und Ehrlichkeit in Bezug auf die Geschäftsstrukturen und seine Lieferkette zu gewährleisten.

**Fälschung, Betrug und Falschdarstellung:** Hierbei handelt es sich um gezielte Handlungen in der Absicht, einer anderen Partei Schaden oder Verluste zum eigenen direkten oder indirekten Vorteil zuzufügen.

Betrug und Falschdarstellung in der Lieferkette beeinträchtigen die Integrität der Lieferkette und können minderwertige oder fehlerhafte Produkte zur Folge haben.

Der Hersteller steht für vertrauenswürdige Geschäftsbeziehungen ein und vermeidet daher jede dieser Handlungen. Für den Fall, dass sich ein Mitarbeiter unethisch verhält, muss er sicherstellen, dass dem in angemessener Weise nachgegangen wird und disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden.

### 13.4 **Das zu auditierende Unternehmen erfasst, verwendet und verarbeitet personenbezogene Daten mit der gebotenen Sorgfalt gemäß den Gesetzen zur Informationssicherheit und zum Schutz der Privatsphäre und gemäß den rechtlichen Anforderungen**

Der Hersteller (das zu auditierende Unternehmen) ergreift also die notwendigen Maßnahmen, um die persönlichen Daten von Personen unter Wahrung der Grundrechte des Einzelnen (insbesondere des Rechts auf Privatsphäre) zu erheben und zu verarbeiten.

Die Sorgfaltspflicht gilt für direkt eingestellte Arbeitnehmer, Geschäftspartner, Kunden und Verbraucher im Einflussbereich des Herstellers.

Besonders geachtet wird auf die Art und Weise der Erfassung der Daten, so dass der Arbeitnehmer geschützt ist (z. B. Krankenblätter).



#### **Unterlagen zu diesem Leistungsbereich**

- Anti-Korruptionsrichtlinie
- Bewertung des Korruptionsrisikos
- Verfahren für die Untersuchung und Abschreckung von unethischem Verhalten
- Mitteilungen und Schulungen zur Förderung und Belohnung von Integrität



Hersteller, die direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben einkaufen, müssen diese Kriterien an die landwirtschaftlichen Betriebe kaskadieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Herstellern wird empfohlen, mindestens eine Person zu qualifizieren, um die amfori BSCI-Werte und -Grundsätze zumindest in den für ihren Betrieb wichtigsten landwirtschaftlichen Betrieben durchzusetzen.

## KAPITEL 4: DEN AMFORI BSCI-AUDITBERICHT VERSTEHEN

**Eine Gelegenheit zu lernen:** Der amfori BSCI-Auditbericht ist die schriftliche Zusammenfassung aller Informationen, die während des Audits erfasst wurden.

Er enthält Datennachweise und eine Bewertung für alle Leistungsbereiche.

Der Hersteller sollte die Zusammenhänge zwischen allen Leistungsbereichen verstehen und das Audit als Chance sehen, zu lernen. Der Auditbericht liefert entscheidende Informationen, um nachhaltige Verbesserungen anzustoßen.

**Auditbericht:** Alle Informationen, die während des amfori BSCI-Audits gesammelt werden, sind im amfori BSCI-Auditbericht enthalten.

Dazu gehören:

- Datennachweise
- Nachweise aus Interviews
- Dokumentierte Nachweise
- Leistungsbewertung der zu auditierenden Haupteinheit des Unternehmens
- Leistungsbewertung der stichprobenartig erfassten landwirtschaftlichen Betriebe (falls anwendbar)
- Ergebnisbericht
- Vertrauliche Kommentare (für den Hersteller nicht sichtbar)

**Schlussbesprechung und Ergebnisbericht:** Mit der Schlussbesprechung endet das amfori BSCI-Audit. Der Auditor nutzt diese Gelegenheit, um:

- Sofern zutreffend, die Ergebnisse des internen Audits vorzulegen
- Die bewährten Praktiken und Verbesserungsbereiche zu beschreiben, die während des Audits identifiziert wurden
- Mit dem Hersteller mögliche Zweifel hinsichtlich des amfori BSCI-Audits und der nächsten Schritte zu klären

Der Hersteller nutzt diese Gelegenheit, um:

- Alle nötigen Fragen zu stellen, um mehr Klarheit hinsichtlich der Bedeutung des Audits und der nächsten Schritte zu gewinnen
- Mit Arbeitnehmervertretern und dem Management in Kontakt zu treten (in der Abschlusssitzung zugegen, um die nächsten Schritte zu planen)

Nach Abschluss der Erläuterungen und Klarstellungen ist der Ausdruck des Ergebnisberichts von folgenden Personen zu unterzeichnen:

- Auditor
- Rechtsvertreter des Herstellers
- Arbeitnehmervertreter (falls anwendbar)

**Unterzeichnung des Ergebnisberichts:** Die Unterschrift des Herstellers bedeutet nicht, dass er mit dem Inhalt einverstanden ist. Er bestätigt nur, dass das Audit korrekt durchgeführt wurde. Der Hersteller kann verlangen, dass der Auditor seine Bemerkungen aus der Schlussbesprechung in den Ergebnisbericht aufnimmt.

Der Hersteller und der Auditor erhalten je eine Kopie.

**Online-Bericht:** Der Auditbericht steht dem Hersteller 10 Tage nach dem Audit auf der amfori BSCI-Plattform vollständig zur Verfügung. Um auf diese Informationen zuzugreifen, muss sich der Hersteller mit **seinem Passwort** einloggen. Hat der Hersteller sein Passwort vergessen, kontaktiert er den amfori BSCI-Administrator über die amfori BSCI-Plattform.

**PDF-Bericht:** Der Hersteller kann von seinem Kunden (oder dem Auditor) verlangen, dass er eine **Zusammenfassung des Berichts** im PDF-Format bereitstellt

**WICHTIG:** Das Audit-Rating wird automatisch berechnet, und zeigt die Verbesserungen auf, die der Hersteller in den einzelnen Leistungsbereichen vornehmen muss. Der Audit gewährleistet die Sozialleistung des Herstellers nicht und entlässt ihn nicht aus der Verantwortung, weiterhin kontinuierliche Verbesserungen umzusetzen.

**Verbesserung der Sozialleistung:** amfori BSCI unterstützt die Hersteller dabei, ihre Sozialleistung durch Abhilfemaßnahmen und Follow-up zu verbessern.

- **Wie können Sie tätig werden?**  
Sehen Sie sich die folgenden Dokumente an:
  - [amfori BSCI-Systemhandbuch Teil II](#), Kapitel 15: Der Abhilfemaßnahmenplan
  - [amfori BSCI-Systemhandbuch Teil II](#), Kapitel 16: Follow-up und kontinuierliche Verbesserung
- **Welche Tools stehen zur Verfügung?**  
Verwenden Sie diese Vorlage:
  - [amfori BSCI-Vorlage 9: Abhilfemaßnahmenplan](#)

Anmerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

