

amfori BSCI-Verhaltenskodex

Der vorliegende **amfori BSCI-Verhaltenskodex mit Stand vom Januar 2014** legt die Werte und Grundsätze fest, zu deren Umsetzung in ihrer Lieferkette sich die amfori BSCI-Teilnehmer verpflichtet haben. Er wurde am 28. November 2013 vom Präsidium der Foreign Trade Association (**amfori ab 1.1.2018**) gebilligt und setzt den BSCI-Verhaltenskodex in der Fassung von 2009 einschließlich aller seiner Übersetzungen außer Kraft. Der vorliegende amfori BSCI-Verhaltenskodex besteht aus drei großen Informationsblöcken: a) Präambel, Auslegung, Unsere Werte und Umsetzung, die für alle Wirtschaftsunternehmen gelten; b) Grundsätze, die sich insbesondere an die Geschäftspartner der amfori BSCI-Teilnehmer richten, und c) amfori BSCI-Umsetzungsbedingungen, amfori BSCI-Referenz und amfori BSCI-Glossar, die integrale Bestandteile des Kodexes sind und ausführlichere Informationen zur Auslegung und Umsetzung der amfori BSCI enthalten.

Der amfori BSCI-Verhaltenskodex mit Stand vom Januar 2014 tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Nur die englische Fassung dieses Dokuments ist rechtsverbindlich.

I. Präambel

Die amfori BSCI (**amfori BSCI**) wurde durch die Foreign Trade Association (**amfori**) unter der Prämisse gegründet, dass der internationale Handel ein unverzichtbares Instrument für Wohlstand und soziales Wirtschaftswachstum darstellt.

Dieser Verhaltenskodex (der **amfori BSCI-Verhaltenskodex**) umfasst eine Reihe von Grundsätzen und Werten, die die Überzeugungen der amfori BSCI-Teilnehmer und ihre Erwartungen gegenüber ihren Geschäftspartnern widerspiegeln.

Der amfori BSCI-Verhaltenskodex stützt sich auf internationale Übereinkommen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Leitlinien Kinderrechte und Unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die OECD-Leitsätze sowie den UN Global Compact und die Übereinkommen und Empfehlungen der

Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die maßgeblich sind für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette.

Wirtschaftsunternehmen, die den amfori BSCI-Verhaltenskodex annehmen, sind dazu verpflichtet, die in diesem Dokument festgelegten Grundsätze einzuhalten und innerhalb ihres Einflussbereichs ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte nachzukommen.

Die amfori BSCI und ihre Teilnehmer (**amfori BSCI-Teilnehmer**) führen einen konstruktiven und offenen Dialog mit ihren Geschäftspartnern und Stakeholdern, um die Grundsätze sozial verantwortlichen Wirtschaftens zu stärken. Darüber hinaus betrachten sie den Aufbau stabiler Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensführung als wesentliche Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaften.

II. Auslegung




Im amfori BSCI-Verhaltenskodex bezeichnet der Begriff „Wirtschaftsunternehmen“ sowohl amfori BSCI-Teilnehmer als auch ihre Geschäftspartner in der Lieferkette, insbesondere Produzenten.

Die am Ende des amfori BSCI-Verhaltenskodexes genannten Anhänge (Umsetzungsbedingungen, amfori BSCI-Referenzen und amfori BSCI-Glossar) sind integraler Bestandteil des amfori BSCI-Verhaltenskodexes. Der amfori BSCI-Verhaltenskodex ist in Verbindung mit ihnen zu lesen und auszulegen.

Für jedes Wirtschaftsunternehmen gelten unterschiedliche Umsetzungsbedingungen, die von seiner Rolle in der Lieferkette und davon abhängen, ob es im Rahmen der amfori BSCI überwacht werden soll.

III. Unsere Werte

Indem sie den amfori BSCI-Verhaltenskodex annehmen und ihn in ihrer Lieferkette durchsetzen, lassen sich die amfori BSCI-Teilnehmer von den folgenden Werten leiten:

-  **Kontinuierliche Verbesserung:** Die amfori BSCI-Teilnehmer verpflichten sich, den amfori BSCI-Verhaltenskodex Schritt für Schritt umzusetzen. Sie erwarten von ihren Geschäftspartnern die Gewährleistung einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb ihrer Unternehmen.
-  **Zusammenarbeit:** Durch Zusammenarbeit und einen gemeinsamen Ansatz wird der Einfluss der amfori BSCI-Teilnehmer auf die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten größer und deren Verbesserung wahrscheinlicher. Auch für die Beziehungen zu den Geschäftspartnern in der Lieferkette und insbesondere jene, die einer Unterstützung bedürfen, um sich zu verbessern, ist die Zusammenarbeit von großem Wert. Ebenso ist der Geist der Zusammenarbeit in der Beziehung zwischen den Unternehmen und den betroffenen Stakeholdern auf verschiedenen Ebenen von Bedeutung.
-  **Empowerment (Ermächtigung):** Ein zentrales Ziel der amfori BSCI ist es, die Gestaltungs- und Entscheidungsmacht der amfori BSCI-Teilnehmer und ihrer Geschäftspartner, insbesondere im Falle der zu überwachenden Produzenten, zu stärken, damit sie ihre Lieferketten unter Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte ausbauen und den Geschäftseinheiten in der Lieferkette die Instrumente zur Verfügung stellen, die diese benötigen, um die Arbeitsbedingungen

nachhaltig zu verbessern. Die Entwicklung interner Managementsysteme spielt bei der Verankerung der amfori BSCI-Grundsätze im Zentrum der Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle.

IV. Umsetzung

Die im amfori BSCI-Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze stellen die **angestrebten Ziele und Mindestexpectungen** der amfori BSCI-Teilnehmer mit Blick auf das soziale Verhalten ihrer Lieferketten dar.

Wenngleich die Zielsetzungen unverändert bleiben, können die Mindestexpectungen des amfori BSCI-Verhaltenskodexes, die in überprüfbare Sozialstandards umgesetzt werden, sich im Einklang mit dem gesellschaftlichen Wandel verändern.

Die amfori BSCI-Teilnehmer verpflichten sich, alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um die im amfori BSCI-Verhaltenskodex festgelegten Zielsetzungen zu erreichen. Wenngleich es ihnen nicht möglich ist, die vollständige Einhaltung des Kodexes durch alle ihre Geschäftspartner zu allen Zeiten zu gewährleisten, verpflichten sich die amfori BSCI-Teilnehmer, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Grundsätze des amfori BSCI-Verhaltenskodexes einzuhalten, insbesondere in den Regionen bzw. Sektoren, in denen die Risiken der Nichteinhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodexes höher sind. Es versteht sich von selbst, dass die vollständige Einhaltung ein Prozess ist, der ein beträchtliches Maß an Zeit, Ressourcen und Anstrengungen erfordert; Lücken, Mängel, Störungen und unvorhersehbare Ereignisse können zu keiner Zeit ausgeschlossen werden. Dennoch setzen sich die amfori BSCI-Teilnehmer nachdrücklich für die frühzeitige Feststellung, Überwachung und Beseitigung aller dieser Faktoren **in ihren Lieferketten** ein und bleiben offen für die Beteiligung derjenigen Stakeholder, die aufrichtig an der Einhaltung der Sozialstandards interessiert sind.

Einhaltung des Kodexes

Die Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften ist die erste Pflicht der Wirtschaftsunternehmen. In Ländern, in denen einzelstaatliche Gesetze und Verordnungen im Widerspruch zum amfori BSCI-Verhaltenskodex stehen oder einen anderen Schutzstandard als diesen festlegen, sollten Wirtschaftsunternehmen nach Wegen zur Einhaltung derjenigen Grundsätze suchen, die den Arbeitnehmern und der Umwelt den umfangreichsten Schutz bieten.

Lieferkettenmanagement und Kaskadeneffekt

Die amfori BSCI-Teilnehmer bekräftigen ihre Fähigkeit, den sozialen Wandel in ihren Lieferketten durch ihre Einkaufsaktivitäten zu beeinflussen. Sie gestalten ihre Beziehungen zu allen Geschäftspartnern in verantwortungsvoller Weise und erwarten dies umgekehrt ebenfalls.

Voraussetzung dafür ist ein kooperativer Ansatz, bei dem jedes Wirtschaftsunternehmen (a) seine jeweiligen Geschäftspartner einbindet; (b) in seinem Einflussbereich alle zumutbaren und angemessenen Maßnahmen trifft, die zur Umsetzung des amfori BSCI-Verhaltenskodexes erforderlich sind, und (c) Informationen austauscht, um rechtzeitig alle Herausforderungen zu ermitteln, die Abhilfemaßnahmen erforderlich machen.

Die amfori BSCI-Teilnehmer und ihre Geschäftspartner bemühen sich, die eigentlichen Ursachen solcher negativen Auswirkungen auf Menschenrechte, insbesondere wenn die

Beschaffung aus risikoreichen Regionen oder Sektoren erfolgt, näher zu untersuchen. Um diese Verantwortung zu verankern, müssen Wirtschaftsunternehmen mit gebührender Sorgfalt handeln und in angemessenem Umfang erforderliche Managementsysteme, Richtlinien und Prozesse entwickeln sowie etwaige negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die möglicherweise in der Lieferkette festgestellt werden, wirksam verhindern und bekämpfen.

Für zu überwachende Produzenten werden interne Managementsysteme als wirksame Möglichkeit, den amfori BSCI-Verhaltenskodex in ihre Geschäftspraktiken einzubetten, besonders empfohlen.

Geschäftsbeziehungen im Allgemeinen oder einen Einzelvertrag mit einem Geschäftspartner aufgrund von Schwierigkeiten bei der Umsetzung des amfori BSCI-Verhaltenskodexes zu beenden, wird als letztes Mittel betrachtet. Dennoch kann die Beendigung einer Geschäftsbeziehung oder eines Einzelvertrags erforderlich werden, wenn der Geschäftspartner in einer Weise handelt, die den im amfori BSCI-Verhaltenskodex festgelegten Grundsätzen zuwiderläuft bzw. wenn der Geschäftspartner nicht bereit ist, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den im amfori BSCI-Verhaltenskodex festgelegten bzw. den mit ihm verbundenen Verpflichtungen nachzukommen.

Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer

Die Wirtschaftsunternehmen müssen bewährte Managementpraktiken festlegen, die die Arbeitnehmer und ihre Vertreter am Austausch fundierter Informationen über Arbeitsplatzfragen beteiligen, und geeignete Maßnahmen ermöglichen, um die Arbeitnehmer im Einklang mit den Zielsetzungen des amfori BSCI-Verhaltenskodexes zu schützen. Die Wirtschaftsunternehmen müssen konkrete Schritte unternehmen, um die Arbeitnehmer für ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren.

Darüber hinaus sind Wirtschaftsunternehmen verpflichtet, ausreichende Kompetenzen bei Arbeitgebern, Führungskräften, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern aufzubauen, um diese Praktiken erfolgreich in den Geschäftsbetrieb einzubetten. Eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auf allen Tätigkeitsebenen ist unerlässlich, insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsschutz.

Wirtschaftsunternehmen müssen auf Betriebsebene wirksame Beschwerdemechanismen für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, einrichten oder sich an diesen beteiligen. Selbst dort, wo Rechtssysteme wirksam und gut ausgestattet sind, können Beschwerdemechanismen besondere Vorteile bieten, wie etwa einen raschen Zugang und rasche Abhilfe, reduzierte Kosten und transnationale Reichweite.

V. Grundsätze

Die amfori BSCI-Teilnehmer erwarten von all ihren Geschäftspartnern die Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodexes. Darüber hinaus haben alle Geschäftspartner, die im Hinblick auf die Einhaltung der nachstehenden Grundsätze überwacht werden, nachzuweisen, dass sie (a) alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um ihre eigene Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodexes sicherzustellen, und (b) zumutbare Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass alle ihre an den Produktionsprozessen beteiligten Geschäftspartner den amfori BSCI-Verhaltenskodex einhalten.

Das Recht der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Geschäftspartner: (a) achten das Recht der Arbeitnehmer, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen; (b) üben gegenüber den Arbeitnehmern keine Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit aus und (c) achten das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen.

Die Geschäftspartner hindern die Arbeitnehmervertreter nicht am Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen.

Wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine Gewerkschaftstätigkeit rechtswidrig oder eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, tragen die Geschäftspartner diesem Grundsatz Rechnung, indem sie den Arbeitnehmern erlauben, ihre eigenen Vertreter, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten kann, frei zu wählen.

Keine Diskriminierung

Den Geschäftspartnern ist es untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer aus den oben genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

Angemessene Vergütung

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen das Recht der Arbeitnehmer auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, sowie auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen achten.

Die Geschäftspartner sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen.

Die Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig. Die Höhe der Löhne hat die Qualifikationen und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer widerzuspiegeln und bezieht sich auf die reguläre Arbeitszeit.

Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig.

Zumutbare Arbeitszeiten

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie sicherstellen, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 reguläre Stunden pro Woche arbeiten müssen. Allerdings erkennt die amfori BSCI die von der ILO festgelegten Ausnahmen an.

Anwendbare einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Industrie-Benchmarkstandards oder Kollektivverträge sind innerhalb der von der ILO festgelegten internationalen Rahmenbedingungen auszulegen.

In von der ILO festgelegten Ausnahmefällen darf die Obergrenze für die vorstehend bestimmte Anzahl der Arbeitsstunden überschritten werden; in diesem Fall sind Überstunden zulässig.

Der Einsatz von Überstunden soll eine Ausnahme bleiben, freiwillig sein, zu einem Prämienatz von nicht weniger als dem Eineinviertelfachen des Normaltarifs vergütet werden und darf keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von berufsbedingten Risiken darstellen. Ferner gewähren die Geschäftspartner ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten.

Arbeitsschutz

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie das Recht der Arbeitnehmer und lokalen Gemeinschaften auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen achten. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie - aber nicht beschränkt auf - jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

Die Geschäftspartner halten die Arbeitsschutzvorschriften oder, falls die nationalen Rechtsvorschriften unzulänglich oder mangelhaft umgesetzt sind, internationale Standards ein.

Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern ist von wesentlicher Bedeutung, um Systeme zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds umzusetzen. Dies kann durch die Gründung von Arbeitsschutzausschüssen erreicht werden.

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer eingerichtet sind. Sie ergreifen wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen. Diese Maßnahmen sollen, soweit vertretbar, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindern.

Die Geschäftspartner werden Anstrengungen unternehmen, um den Arbeitnehmerschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern.

Die Geschäftspartner treffen innerhalb ihres Einflussbereichs alle geeigneten Maßnahmen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude, einschließlich der Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer, wenn diese durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, zu sorgen sowie um diese gegen etwaige vorhersehbare Notfälle abzusichern. Die Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer, das Betriebsgelände zu verlassen ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen, um sich aus unmittelbarer Gefahr zu begeben,.

Die Geschäftspartner sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und die damit verbundenen Einrichtungen.

Die Geschäftspartner sorgen für den Zugang zu Trinkwasser, sichere und saubere Speise- und Ruhebereiche sowie saubere und sichere Bereiche zur Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln. Ferner stellen die Geschäftspartner allen Arbeitnehmern jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung.

Keine Kinderarbeit

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Ableistung der Schulpflicht, das nicht weniger als 15 Jahre betragen darf, beschäftigen, es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmeregelungen.

Die Geschäftspartner müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer führen dürfen. Dieser Grundsatz soll Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung schützen. Besondere Aufmerksamkeit muss der Entlassung von Kindern geschenkt werden, da sie sich in gefährlichere Arbeitsverhältnisse wie Prostitution oder Drogenhandel begeben können. Wenn sie Kinder vom Arbeitsplatz fernhalten, müssen die Geschäftspartner Initiative ergreifen, um Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes betroffener Kinder zu ermitteln. Situationsbedingt sollten Geschäftspartner versuchen, einem erwachsenen Haushaltsmitglied der betroffenen Familie des Kindes eine menschenwürdige Arbeit zu verschaffen.

Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieses Grundsatzes dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie sicherstellen, dass Jugendliche keine Nachtarbeit verrichten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung gefährden.

Wenn jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, sollten die Geschäftspartner sicherstellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Gesundheit oder Entwicklung auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten ihre Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, oder ihre Fähigkeit, aus dem Unterricht einen Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen.

Geschäftspartner legen die erforderlichen Mechanismen zur Verhütung, Ermittlung und Begrenzung von Schäden für jugendliche Arbeitnehmer fest; dabei legen sie besonderes Augenmerk auf den Zugang jugendlicher Arbeitnehmer zu wirksamen Beschwerdemechanismen und zu Schulungssystemen und -programmen zum Thema Arbeitsschutz.

Keine prekäre Beschäftigung

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten spezifischen Erwartungen (a) gewährleisten, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse weder zu Unsicherheit noch zu einer sozialen oder wirtschaftlichen Gefährdung ihrer Arbeitnehmer führen; (b) wenn die Tätigkeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, das in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsnormen zustande kommt, je nachdem, was umfangreicheren Schutz bietet.

Vor dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis müssen die Geschäftspartner den Arbeitnehmern verständliche Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungsbestimmungen, zur Verfügung stellen.

Die Geschäftspartner müssen bestrebt sein, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu bieten, die die Arbeitnehmer, Frauen wie Männer, auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer unterstützen, insbesondere im Hinblick auf Wander- und Saisonarbeitskräfte, deren Kinder möglicherweise in den Heimatstädten der Migranten zurückgelassen wurden.

Die Geschäftspartner dürfen die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise nutzen, die bewusst nicht dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht. Dies beinhaltet - ist aber nicht beschränkt auf - (a) Ausbildungsprogramme, die nicht die Vermittlung von Qualifikationen oder eine reguläre Beschäftigung zum Ziel haben, (b) Saison- oder Gelegenheitsarbeit, wenn diese dazu genutzt wird, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben, und (c) Nur-Arbeitskraft-Verträge. Ferner darf die Inanspruchnahme von Subunternehmerverträgen nicht dazu dienen, das Recht der Arbeitnehmer zu untergraben.

Keine Zwangsarbeit

Die Geschäftspartner dürfen auf keine wie auch immer geartete Form von Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit zurückgreifen.

Geschäftspartner riskieren, dass gegen sie Vorwürfe der Komplizenschaft erhoben werden, wenn sie von diesen Formen von Arbeit durch ihre Geschäftspartner profitieren.

Die Geschäftspartner müssen bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeitnehmern besondere Sorgfalt walten lassen.

Die Geschäftspartner räumen ihren Arbeitnehmern das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen oder physischen Nötigung und/oder keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Alle Disziplinarmaßnahmen sind schriftlich niederzulegen und müssen den Arbeitnehmern mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

Umweltschutz

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten spezifischen Erwartungen die erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden treffen.

Die Geschäftspartner sollten das operative Geschäft auf erhebliche Umweltauswirkungen überprüfen und wirksame Richtlinien und Verfahren festlegen, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln. Sie werden die Umsetzung angemessener Maßnahmen sicherstellen, um die nachteiligen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, natürliche Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu reduzieren.

Ethisches Wirtschaften

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten Ziele und Erwartungen weder an **Korruption**, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung beteiligt sind - einschließlich, aber nicht beschränkt auf - das Versprechen, das Angebot oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes.

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie über korrekte Informationen über ihre Tätigkeiten, **Struktur und Leistung** verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Industrie-Benchmarkpraktiken offenlegen.

Die Geschäftspartner dürfen sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen.

Außerdem müssen sie persönliche Daten (einschließlich der Daten von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erfassen, nutzen und anderweitig verarbeiten. Diese Erfassung, Nutzung und anderweitige Verarbeitung persönlicher Daten hat gemäß den Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit zu erfolgen.

VI. Anhänge

1. Umsetzungsbedingungen
2. amfori BSCI-Referenzen: Zusammenstellung der internationalen Standards, die für die Umsetzung des Kodexes von Bedeutung sind, wie die Übereinkommen und Empfehlungen der ILO.
3. amfori BSCI-Glossar

* * * * *

Amfori ist der weltweit führende Unternehmensverband für freien und nachhaltigen Handel. Unsere Vision ist eine Welt, in der jeder Handel soziale, ökologische und wirtschaftliche Vorteile für jeden bedeutet.

amfori
Av. De Cortenbergh, 172
1000 Brüssel
Belgien
Tel.: +32-2-762 05 51 Fax:
+32-2-762 75 06
info@amfori.org
www.amfori.org