

BEWERTUNGSSCHEMA ERHEBLICHER VERSTÖßE



Deutsche Version

Letzte Aktualisierung: 10.02.2026

INHALT

1	Einleitung und Geltungsbereich.....	1
2	Feststellung und Meldung	2
2.1	Feststellung durch Port	2
2.2	Proaktive Berichterstattung und Abhilfe durch Geschäftspartner:innen	2
2.3	Notfallkontakt.....	3
3	Bewertungskriterien	4
3.1	Mangelnde Glaubwürdigkeit, Rechtswidrigkeit und Intransparenz.....	4
3.2	Frei gewählte Beschäftigung	5
3.3	Kinder und jugendliche Arbeitnehmende.....	8
3.4	Nötigung, Belästigung und Gewalt.....	9
3.5	Reguläre Beschäftigung.....	10
3.6	Löhne.....	12
3.7	Arbeitszeiten.....	12
3.8	Diskriminierung und Ungleichbehandlung	13
3.9	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	13
3.10	Gesundheit und Sicherheit	14
3.11	Landrechte	18
3.12	Beschwerdemechanismus und Abhilfeverfahren	18
3.13	Umwelt.....	19
3.14	Ethisches Geschäftsverhalten	20

1 EINLEITUNG UND GELTUNGSBEREICH

Wie in Kapitel 1.5 der Qualitätsvereinbarung für Lieferanten und in den Kapiteln 2.3, 2.6 sowie 2.8 des Port International Verhaltenskodex für Liefernde festgelegt, haben die Port International GmbH und ihre Tochtergesellschaften (im Folgenden als „Port“ bezeichnet) bestimmte Vorfälle und Situationen innerhalb ihrer Lieferkette als „erhebliche Verstöße“ definiert. Ports Bewertungsschema erheblicher Verstöße – welches die Prävention, Erkennung und Behebung potenzieller sowie tatsächlicher erheblicher Verstöße umfasst - ist Bestandteil ihrer allgemeinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie ihrer Verpflichtung zur Einhaltung internationaler Standards.

Erhebliche Verstöße sind kritische Befunde, die an Produktionsstandorten in der Lieferkette von Port festgestellt wurden und erhebliche Risiken für Menschen- und Umweltrechte darstellen. Solche Fälle erfordern sofortige Aufmerksamkeit der jeweiligen Produzent:innen und/oder Geschäftspartner:innen. Port verfügt über ein Abhilfeverfahren für erhebliche Verstöße und verlangt von seinen Geschäftspartner:innen, dass sie dies ebenfalls tun. Wenn nötig, wird Port Konsequenzen gegen die Produzent:innen und/oder Geschäftspartner:innen verhängen.

In diesem Dokument wird dargelegt, was Port unter einem erheblichen Verstoß versteht und welche Erwartungen an Geschäftspartner:innen hinsichtlich der Kontrolle, Kommunikation und Abhilfe gestellt werden. Um proaktiv gegen erhebliche Verstöße vorzugehen, erwartet Port von ihren Geschäftspartner:innen, dass sie Mechanismen der Sorgfaltspflicht einführen, um erhebliche Verstöße in ihrer gesamten Lieferkette zu verhindern, zu erkennen und zu beheben.

Port verfolgt eine Strategie der kontinuierlichen Verbesserung und Zusammenarbeit in seinen Lieferketten. Transparenz auf Seiten der Geschäftspartner:innen und Produzent:innen wird stets wohlwollend betrachtet.

Bitte beachten Sie, dass dieses Dokument dazu dient, die bestehenden Anforderungen von Port zu verdeutlichen und Geschäftspartner:innen einen Leitfaden für die Einhaltung dieser Anforderungen zu bieten. Es enthält keine zusätzlichen verbindlichen Anforderungen, die über die Qualitätsvereinbarung für Lieferanten und den Verhaltenskodex für Liefernde hinausgehen.

2 FESTSTELLUNG UND MELDUNG

2.1 FESTSTELLUNG DURCH PORT

Erhebliche Verstöße und Krisenfälle können über verschiedene Kanäle identifiziert und/oder an Port gemeldet werden, darunter:

- Betriebsbesuche durch Vertretende von Port
- Audits und Zertifizierungsverfahren von Dritten
- Der Port International Vertrauenskanal
- NGOs oder Medienberichte
- Direkte Meldungen von Drittorganisationen (z. B. amfori, Sedex, usw.)
- Direkte und proaktive Berichterstattung von Geschäftspartner:innen, wenn sie z. B. bei internen Audits oder Kontrollen festgestellt werden

2.2 PROAKTIVE BERICHTERSTATTUNG UND ABHILFE DURCH GESCHÄFTSPARTNER:INNEN

Geschäftspartner:innen sind verpflichtet, Port proaktiv über jeden erheblichen Verstoß im Sinne von Kapitel 3 dieses Dokuments zu informieren, der an einem Produktionsstandort von Port auftritt oder vermutet wird.

Geschäftspartner:innen sind verpflichtet, bei Vorfällen im Sinne von Kapitel 3 die folgenden Anforderungen zu erfüllen und dabei ein transparentes und kooperatives Verhalten zu demonstrieren sowie eine konsistente und zeitgerechte Kommunikation mit Port zu führen:

- Bei Feststellung eines erheblichen Verstoßes sind die Geschäftspartner:innen dafür verantwortlich, Port zu informieren, indem sie sich innerhalb von zwei Arbeitstagen an den zuständigen Notfallkontakt von Port wenden.
- Krisenfälle müssen sofort gemeldet werden, wobei es sich um alle dringenden erheblichen Verstöße handelt, die folgende Ereignisse umfassen:
 - Betriebsunfälle (z. B. Gebäudeeinsturz oder Brand in der Produktionsstätte), Streiks oder Proteste von Arbeitnehmenden, Fälle von oder Verdacht auf Zwangs- oder Kinderarbeit, Schließung von Produktionsstätten aus Sicherheitsgründen, die eingetreten sind und möglicherweise zu Todesfällen und/oder schweren Verletzungen geführt haben, oder
 - andere Vorfälle, die mit hinreichender Sicherheit zu einem hohen Maß an Aufmerksamkeit seitens NGOs und Medien führen oder führen werden
- Geschäftspartner:innen müssen eine:n Mitarbeiter:in als Hauptkontaktperson für die Kommunikation mit und Anfragen von Port benennen
- Geschäftspartner:innen sind angehalten, Port proaktiv und unverzüglich Informationen zukommen zu lassen, nicht nur auf Anfrage. Diese Informationen müssen Vertragsspezifikationen der betroffenen Produktionsstätten, alle verfügbaren und relevanten Hintergrundinformationen sowie Ergebnisse eigener Bewertungen und Ermittlungen im Zusammenhang mit dem Vorfall enthalten.
- Geschäftspartner:innen sind verpflichtet, bei der angemessenen Abhilfe festgestellter erheblicher Verstöße bzw. bei der Bewältigung von Krisenfällen mitzuwirken
- Wenn eine oder mehrere Personen direkt betroffen sind (zusätzlich zu den allgemeinen Feststellungen) - wie z. B. bei verspäteter oder unzureichender Lohnzahlung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Nötigung, Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung - muss schnellstmöglich ein Abhilfeverfahren zugunsten dieser Personen eingeleitet werden.

- Bei der Untersuchung und Behebung potenzieller Verstöße müssen die Geschäftspartner:innen ihre eigenen Krisenmanagementmaßnahmen mit Port, ihren Abhilfepartner:innen und allen anderen Parteien abstimmen, die an der Feststellung, Untersuchung und Behebung von schweren Fällen und schweren Krisen beteiligt sind.
- Von Geschäftspartner:innen kann verlangt werden, dass sie sich finanziell an Aufklärungsprozessen und Abhilfemaßnahmen beteiligen.

Port schätzt jede proaktive Berichterstattung seitens ihrer Geschäftspartner:innen. Eine offene und aufrichtige Kommunikation durch die Geschäftspartner:innen wird positiv bewertet, auch bei der Abwägung von Konsequenzen im Einzelfall. Die Nichteinhaltung dieser Anforderungen hingegen kann dazu führen, dass den Geschäftspartner:innen Konsequenzen auferlegt werden. Näheres hierzu ist in Kapitel 2.9 des Verhaltenskodex für Liefernde festgelegt.

2.3 NOTFALLKONTAKT

Im Falle eines erheblichen Verstoßes im Sinne der nachfolgenden Kapitel müssen Geschäftspartner:innen den Port International Vertrauenskanal nutzen, wie in den Kapiteln 2.3 und 2.9 des Verhaltenskodex für Liefernde beschrieben. Jede Meldung ist nur für das geschulte CR-Team von Port International einsehbar und wird streng vertraulich behandelt. Das CR-Team kann zusätzliche Informationen anfordern und Anweisungen für Abhilfemaßnahmen geben.

Die Geschäftspartner:innen müssen die folgenden Angaben machen:

- Datum der Feststellung(en)
- Art des/der Befunde(s)
- Name der betroffenen Produktionsstätte
- Von den Geschäftspartner:innen bereits unternommene Schritte
- Kontaktperson der Geschäftspartner:innen für Abhilfemaßnahmen, einschließlich E-Mail und Telefonnummer

3 BEWERTUNGSKRITERIEN

Dieses Kapitel enthält weitere Erläuterungen zu den im Verhaltenskodex für Liefernde von Port International beschriebenen erheblichen Verstößen. Jedes Unterkapitel enthält eine Definition der Hauptart des erheblichen Verstoßes, gegebenenfalls mit Unterarten und einigen Beispielszenarien. Wenn derartige Fälle festgestellt werden, gelten die im Verhaltenskodex für Liefernde festgelegten Verfahren (siehe Verhaltenskodex für Liefernde, Kapitel 2.3, 2.6 und 2.8).

3.1 MANGELNDE GLAUBWÜRDIGKEIT, RECHTSWIDRIGKEIT UND INTRANSPARENZ

3.1.1 Manipulation von Audits, Inspektionen und anderen Kontrollen durch Dritte

Alle Szenarien, in denen Liefernde versuchen, die Ergebnisse von Audits oder externen Kontrollen unzulässig zu beeinflussen.

Beispiele:

- Das Sozialaudit wurde aufgrund absichtlicher Behinderungen nicht vollständig abgeschlossen (z. B. wurde der prüfenden Person der Zugang zu relevanten Dokumenten oder Bereichen des Betriebs, die Erlaubnis zur Befragung von Beschäftigten usw. ganz oder teilweise verweigert).
- Das Sozialaudit wurde vollständig durchgeführt, aber die Geschäftsleitung hat bewusst versucht, den Auditprozess zu behindern, indem sie z. B. versucht hat, Personen während eines Besuchs, eines Audits oder einer Prüfung von bestimmten Bereichen der Produktionsstätte fernzuhalten oder abzulenken; oder sie hat den Zugang aufgrund von Patentrechten oder anderen vertraulichen Informationen verweigert, aber die Legitimität dieser Behauptungen kann nicht durch geeignete Beweise überprüft werden.
- Die Geschäftsleitung hat die Beteiligung von Gewerkschaften/Arbeitnehmendenvertretenden am Audit abgelehnt.
- Es bestehen Anhaltspunkte dafür, dass die tatsächliche Zahl der Arbeitnehmenden erheblich von der zuvor angegebenen Zahl abweicht, oder dass Arbeitnehmende angeleitet wurden, die prüfende Person zu täuschen, oder dass ihnen die Möglichkeit verwehrt wurde, frei zu sprechen.
- Es existieren gefälschte, duplizierte oder absichtlich unvollständige Aufzeichnungen, einschließlich nachweislicher Unstimmigkeiten (insbesondere Aufzeichnungen über Löhne, Überstundenvergütung, Arbeitszeiten oder Gesundheits- und Sicherheitsschulungen).
- Es bestehen Hinweise darauf, dass die prüfende Person bedroht oder bestochen wurde oder dass ihr ein anderer Anreiz zur Unlauterkeit geboten wurde.

3.1.2 Intransparenz, fehlende Rückverfolgbarkeit und unzulässige Unteraufträge

Alle Szenarien, in denen Liefernde nicht imstande sind, die Lieferkette, die Chain of Custody oder den Erstvertrieb eines Produkts auf dem jeweiligen Markt zurückzuverfolgen, weil die erforderliche Zertifizierung oder Dokumentation fehlt.

Beispiele:

- Die Rückverfolgbarkeit bis zum Ursprung konnte nicht nachgewiesen werden, da die erforderlichen Dokumente fehlten.
- Die Identität von Unternehmen innerhalb der Lieferkette (einschließlich Erzeugenden-Lieferketten) konnte nicht bestimmt werden.
- Die Chain-of-Custody-Zertifizierung oder die Zertifizierung des landwirtschaftlichen Betriebs konnte nicht verifiziert werden.

- Die Geschäftspartner:innen stellen ungenaue Informationen über die Produkt- oder Materialherkunft zur Verfügung.
- Eine Produktionsstätte wurde genehmigt und im Vertrag festgelegt, aber der Auftrag wird teilweise oder vollständig in einer anderen Produktionsstätte ausgeführt.
- Im Vertrag ist nur eine Produktionsstätte genannt, aber der Auftrag wird teilweise oder vollständig in (einer) anderen Hauptproduktionsstätte(n) innerhalb desselben Gebäudes oder Geländes, welches mehrere Produktionsstätten umfasst hergestellt.
- Aufträge werden teilweise oder vollständig in Hauptproduktionsstätten hergestellt, die zur selben Gruppe gehören, aber nicht im Vertrag angegeben sind.
- Vergabe von Unteraufträgen an unabhängige Produktionsstätten, die rechtlich nicht mit der im Vertrag genannten Produktionsstätte verbunden sind, z. B. durch Käufe auf dem Spotmarkt oder bei Betrieben des informellen Sektors.

3.1.3 Unbestätigte Rechtmäßigkeit oder nachgewiesene Verstöße gegen geltendes Recht

Alle Szenarien, in denen Produktionsstätten ohne die erforderlichen behördlichen Genehmigungen tätig sind (entweder die Produktionsstätte selbst oder zusätzliche nicht lizenzierte Einrichtungen oder Lager, die von der Hauptproduktionsstätte getrennt sind) sowie bestätigte Verstöße gegen lokales Recht.

Beispiele:

- Die Betriebsstätte ist formlos bzw. nicht registriert (Strafverfolgungsbehörden oder andere Institutionen hätten Schwierigkeiten, das Unternehmen ausfindig zu machen)
- Betriebsstätte wird ohne das Vorhandensein aller erforderlichen, gültigen Lizenzen und Genehmigungen betrieben (z. B. ist die Gewerbe-/ Fabriklizenz abgelaufen)
- Es liegen Nachweise über strafrechtliche Verfolgungen/Bußgelder für Verstöße gegen Gesetze/Verordnungen vor, die nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen behoben oder angefochten wurden.

3.2 FREI GEWÄHLTE BESCHÄFTIGUNG

Alle Formen von Zwangsarbeit sind in der Lieferkette von Port strengstens verboten. Zwangsarbeit wird in der IAO-Konvention Nr. 29 als jede Art von Arbeit oder Dienstleistung definiert, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich die Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Sie umfasst Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwillige Arbeit sowie alle Formen der Sklaverei oder Knechtschaft.

3.2.1 Zwangsarbeit/Sklaverei

Alle Szenarien, in denen Arbeitnehmende dazu gezwungen werden, ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne ihre freie und informierte Zustimmung gegeben zu haben.

Beispiele:

- Es liegen Hinweise auf Zwangsarbeit, Menschenhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder andere Formen der modernen Sklaverei bei Liefernden oder ihren Zuliefernden vor.
- Keine/unzureichende Systeme (oder Maßnahmen) im Betrieb vorhanden, um die verschiedenen Formen der modernen Sklaverei oder des Menschenhandels zu erkennen und zu verhindern.
- Arbeitnehmenden wird suggeriert, dass sie oder ihre Familie negative physische, soziale oder finanzielle Konsequenzen zu erwarten haben, wenn sie den Forderungen nicht nachkommen.
- Arbeitnehmende werden durch Drohungen, Strafen, Nötigung, physische Gewalt oder grobe bzw. unmenschliche Behandlung kontrolliert.

- Arbeitnehmende werden gezwungen, Sozialleistungen in betrügerischer Absicht zu beantragen und/oder Darlehen/Kredite aufzunehmen.

3.2.2 Verschuldung oder Lohnerpressung

Alle Szenarien, in denen Arbeitnehmende durch Verschuldung oder Lohnzurückhaltung zur Arbeit gezwungen werden.

Beispiele:

- Arbeitnehmende können das Arbeitsverhältnis erst dann beenden, wenn sie ihre Schulden bei Arbeitgebenden/Arbeitsvermittelnden oder anderen vermittelnden/dritten Personen, die mit ihrer Anstellung oder Beschäftigung in Verbindung stehen, beglichen haben.
- Arbeitnehmende sind aufgrund überhöhter Kreditzinsen, unzumutbarer Zahlungsbedingungen o. ä. nicht in der Lage, ihre Schulden bei Arbeitgebenden/Arbeitsvermittelnden oder anderen vermittelnden/dritten Personen im Zusammenhang mit ihrer Anstellung oder Beschäftigung zu begleichen.
- Arbeitnehmende haben keine Kontrolle über ihre eigenen Bankkonten, d.h. ihre Löhne werden auf das Konto einer anderen Person eingezahlt.
- Praktiken wie das Einbehalten von Löhnen, die Verhängung von Geldstrafen, das Zwangssparen oder andere finanzielle Regelungen verwehren den Arbeitnehmenden die Möglichkeit, das Unternehmen zu verlassen oder die Arbeitgebenden zu wechseln, solange sie nicht eine bestimmte Dienstzeit abgeleistet haben.
- Es bestehen Zwangssparprogramme, zu denen die Arbeitnehmenden erst nach Beendigung der Beschäftigung Zugang haben.
- Gesetzlich vorgeschriebene Zahlungen an Arbeitnehmende werden nicht gezahlt, wenn diese eine vorgegebene Dienstzeit nicht vollenden.
- Darlehen überschreiten die gesetzlich zulässige Höchstgrenze.

3.2.3 Betrügerische Einstellungs- und Kündigungsbedingungen

Alle Szenarien, in denen Arbeitnehmende nicht frei in den Betrieb eintreten oder kündigen können (obwohl die Arbeitgebenden rechtzeitig in Kenntnis gesetzt worden).

Beispiele:

- Personalvermittelnde oder Arbeitgebende wenden Zwangspraktiken bei der Anwerbung an, die die Arbeitnehmenden während der Rekrutierung physisch oder psychisch kontrollieren.
- Arbeitnehmenden wurden bei der Einstellung falsche, irreführende oder unvollständige Informationen gegeben (z. B. über Löhne und Arbeitsbedingungen oder die Art der Arbeit, Wohn- und Lebensbedingungen, den Erhalt eines regulären Migrationsstatus, den Arbeitsort, die Identität des Arbeitgebers, usw.)
- Die ursprünglichen Vertragsbedingungen wurden ohne Wissen oder Zustimmung der Arbeitnehmenden geändert oder durch für sie ungünstigere Bedingungen ersetzt (d. h. Vertragssubstitution oder ergänzende Vereinbarungen).
- Stellenangebote (insbesondere für Stellen, die einen Umzug erfordern) sind irreführend in Bezug auf die Stelle, den Arbeitsort, die Arbeitgebenden, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsvertragsbedingungen, den Lohn oder das Einkommen.
- Gesetzeswidrige Probezeit für Arbeitnehmende

- Wanderarbeitende ohne gültige Dokumente sind der Drohung ausgesetzt, in ihr Heimatland zurückgeführt und/oder bei den Behörden angezeigt zu werden, wenn sie das Arbeitsverhältnis beenden
- Arbeitnehmende müssen bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gebühren zahlen (oder erhalten ausstehende Gelder, z. B. Kautionen, nicht zurück).
- Arbeitnehmende können ihren Vertrag erst dann kündigen, wenn nach einer verpflichtenden Schulung eine bestimmte Zeitdauer verstrichen ist.
- Wanderarbeitende, die für die Arbeit am Standort angeworben wurden, müssen für die Rückreise in ihr Heimatland aufkommen.
- Gesetzeswidrige Kündigungsfrist für Arbeitnehmende

3.2.4 Eingeschränkte Freizügigkeit

Alle Szenarien, in denen es Arbeitnehmenden untersagt wird, den Produktionsstandort oder die Unterkunft jederzeit während und nach den Arbeitszeiten zu verlassen.

Beispiele:

- Die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden wird von den Arbeitgebenden, Beauftragten oder anderen dritten Parteien kontrolliert.
- Arbeitnehmende werden daran gehindert, den Arbeitsplatz und/oder die Unterkunft zu verlassen oder wieder zu betreten, wenn dies nicht aus Sicherheitsgründen erforderlich ist (oder ohne eine Kaution zu hinterlegen, eine Genehmigung einzuholen, usw.).
- Arbeitnehmende werden daran gehindert, Toilettenpausen einzulegen.
- Arbeitnehmende stehen unter ständiger oder übermäßiger Beobachtung (insbesondere von Personen, aber auch elektronisch, z. B. durch CCTV-Kameras) zum Zwecke der Einschüchterung oder Kontrolle.
- Arbeitnehmende müssen in bestimmten Unterkünften wohnen, z. B. in solchen, die vom Unternehmen oder von Vermittelnden kontrolliert werden.

3.2.5 Einbehaltung von Ausweispapieren und Isolation

Alle Szenarien, in denen die Arbeitnehmenden keinen freien und uneingeschränkten Zugang zu ihren wesentlichen Besitztümern haben oder in ihrer Kontaktaufnahme mit der Außenwelt eingeschränkt werden.

Beispiele:

- Arbeitnehmende haben keinen freien und uneingeschränkten Zugang zu ihren originalen Ausweis- oder Reisedokumenten (z. B. Pässe).
- Arbeitnehmende haben keinen freien und uneingeschränkten Zugang zu ihren persönlichen Wertgegenständen / haben das Gefühl, dass sie den Arbeitsplatz nicht verlassen können, ohne deren Verlust zu riskieren.
- Arbeitnehmende werden isoliert / haben keine Möglichkeit, Kontakt mit der Außenwelt aufzunehmen, weil bestimmte Praktiken auferlegt werden (z. B. Beschlagnahmung von Mobiltelefonen oder anderen Kommunikationsgeräten).

3.2.6 Erzwungene Mehrarbeit

Alle Szenarien, in denen Arbeitnehmende nicht das Recht haben, Überstunden zu verweigern.

Beispiele:

- Überstunden sind entgegen den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen vorgeschrieben.

- Überstunden sind im Rahmen der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen vorgeschrieben, aber es besteht mindestens ein weiterer erschwerender Faktor (Angst vor Nachteilen, Bedrohung, kein Ablehnungsrecht oder Notwendigkeit zur Erzielung des Mindestlohns).

3.2.7 Staatlich verordnete und Gefangenearbeit

Alle Szenarien, in denen staatlich verordnete Arbeit oder Gefangenearbeit eingesetzt wird. Gefangenearbeit bedeutet Arbeit, die in Strafvollzugsanstalten stattfindet oder von inhaftierten Personen verrichtet wird. Dies gilt sowohl für private als auch für staatliche Einrichtungen. Staatlich verordnete Zwangsarbeit ist jede Form von Arbeit, bei der ansonsten freie Personen von nationalen oder lokalen Behörden zur Verrichtung bestimmter Arbeiten gezwungen werden, ohne dass sie die Möglichkeit haben, diese abzulehnen.

Beispiele:

- Strafvollzugsanstalten, die als Hauptproduktionsstätten, Vorproduktionsstätten oder als Zulieferbetriebe für die Produktion an Port gelieferter Ware dienen.
- Inhaftierte, die temporär zur Arbeit in Fabriken oder landwirtschaftlichen Betrieben eingeteilt werden.
- Personen, die von der Regierung beauftragt werden, in landwirtschaftlichen Betrieben oder Fabriken zu arbeiten.

3.3 KINDER UND JUGENDLICHE ARBEITNEHMENDE

Der Begriff „Kinderarbeit“ wird von der IAO definiert als „Arbeit, die Kinder ihrer Kindheit, ihrer Potenziale oder ihrer Würde beraubt und die für die körperliche oder geistige Entwicklung schädlich ist“, sei es durch direkte Gefährdung oder Schädigung oder durch Beeinträchtigung der Schulbildung.¹

3.3.1 Kinderarbeit

Alle Fälle von Kinderarbeit und unzureichendes Management zur wirksamen Bewältigung von Risiken. Der Begriff „Kinderarbeit“ bezieht sich auf alle Personen, die das gesetzlich festgelegte Mindestalter für die Beschäftigung bzw. das Alter von 15 Jahren unterschreiten, je nachdem, welche Definition strenger ist.²

Beispiele:

- Keine/unzureichende Risikobewertung bezüglich Kinderarbeit und jugendlicher Arbeitnehmenden durchgeführt
- Es besteht kein Verfahren zur Altersverifizierung und Dokumentation
- Management oder Personal kennen die Gesetze zum Mindestbeschäftigungsalter oder die Vorgaben für jugendliche Arbeitnehmende, Auszubildende, Studierende, usw. nicht.

¹ [What is child labour | International Labour Organization](#)

² Die Gesetzgebung der USA legt ein Mindestalter von 14 Jahren für die Beschäftigung fest, begrenzt die Anzahl der Arbeitsstunden für Kinder im Alter von 14 und 15 Jahren und erlaubt Kindern, die noch nicht das Alter für den Abschluss der Schulpflicht erreicht haben, zu arbeiten. Viele US-Bundesstaaten haben ebenfalls Gesetze zur Kinderarbeit erlassen. Für die in den USA beschäftigten Mitarbeitende von Liefernden gilt: Solange Liefernde sowohl die US-amerikanischen als auch die geltenden bundesstaatlichen Gesetze in Bezug auf Kinderarbeit einhalten und die Beschäftigung des Kindes dessen Schulbesuch nicht beeinträchtigt, wird davon ausgegangen, dass Liefernde die Bestimmungen dieser Richtlinien zur Kinderarbeit einhalten.

- Verträge für jugendliche Arbeitnehmende wurden nicht von den zuständigen Behörden genehmigt (registriert/genehmigt von der zuständigen Behörde; unterzeichnet von den Eltern/Erziehungsberechtigten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen).
- Es bestehen Nach-/Hinweise über die Beschäftigung von Personen unter dem gesetzlich festgelegten Mindestbeschäftigungsalter
- Es bestehen Nach-/Hinweise dafür, dass sich Personen unter dem gesetzlichen Mindestbeschäftigungsalter im Betrieb aufhalten, ohne zu arbeiten
- Minderjährige Arbeitnehmende werden ohne Abhilfe entlassen
- Kinderbetreuungseinrichtungen werden entgegen den gesetzlichen Bestimmungen nicht zur Verfügung gestellt oder gefährden die Sicherheit der Kinder erheblich (z. B. durch unzureichende Notfallvorsorge oder -verfahren, bautechnische Sicherheitsaspekte einschließlich des Standorts der Kinderbetreuungseinrichtung, unzureichende Sicherheitsmaßnahmen oder die Gefahr von Misshandlungen)
- Wiederholte Feststellungen von Kinderarbeit in der Vergangenheit

3.3.2 Jugendliche Arbeitnehmende

Alle Szenarien, in denen jugendliche Arbeitnehmende unter gefährlichen Bedingungen arbeiten. Jugendliche Arbeitnehmende sind Kinder, die das Mindestbeschäftigungsalter erreicht haben, aber noch nicht 18 Jahre alt sind. Gefährliche Arbeit ist jede Art von Arbeit, die die Gesundheit, die Sicherheit, die Sittlichkeit oder die Entwicklung einer Person beeinträchtigen kann.

Beispiele:

- Fälle von Arbeitnehmenden unter 18 Jahren, die unter gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Bedingungen arbeiten (die aufgrund unzureichender Sicherheits- oder Gesundheitsstandards zu Tod, Verletzung oder Krankheit führen können, z. B. Umgang mit gefährlichen Maschinen, Ausrüstungen und Werkzeugen sowie das Bewegen schwerer Gegenstände, Aussetzung gegenüber schädlichen Substanzen, extremen Temperaturen oder Lärm; unzureichend belüftete oder gefährliche Arbeitsumgebungen wie unter der Erde, unter Wasser, in gefährlicher Höhe oder in engen Räumen)
- Fälle, in denen Arbeitnehmende über dem gesetzlichen Mindestbeschäftigungsalter, aber unter 18 Jahren, nachts oder übermäßig lang arbeiten
- Fehlende Gesundheitsuntersuchungen für jugendliche Arbeitnehmende gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Auszubildende/Praktikant:innen werden zu Bedingungen beschäftigt, die den gesetzlichen Bestimmungen widersprechen

3.4 NÖTIGUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Alle bestätigten Fälle von körperlicher Bestrafung, Belästigung und Gewalt.

Beispiele:

- Arbeitnehmende werden durch körperliche Gewalt bestraft
- Disziplinarverfahren und/oder Strafen sind unangemessen oder übermäßig (z. B. wird den Arbeitnehmenden mit dem Entzug von Rechten, der Zuweisung von Mehrarbeit, usw. gedroht).
- Aufzeichnungen über Disziplinarverfahren sind unvollständig oder nicht vorhanden
- Die Geschäftsleitung droht als Strafmaßnahme damit, den Arbeitnehmenden ihre grundlegenden Rechte auf Löhne, Sozialleistungen oder Zugang zu medizinischer Versorgung zu verweigern oder Grundbedürfnisse wie Lebensmittel, sauberes Wasser oder sanitäre Einrichtungen vorzuenthalten

- Sexuelle Belästigung, einschließlich unerwünschter sexueller Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, sexueller Erpressung, unangebrachter Witze, Beleidigungen oder Andeutungen oder anderer verbaler oder körperlicher Kontakte sexueller Natur
- Physische oder psychische Belästigung, Gewalt, Missbrauch oder Mobbing, z. B. Bemerkungen über das Aussehen, den Charakter oder persönliche Eigenschaften einer Person, die zu Unbehagen oder Verlegenheit führen, oder verbale Ausfälle (z. B. Anschreien oder Fluchen)
- Unzulässige Leibesvisitationen (z. B. Abtasten)
- Unerwünschte Aufmerksamkeit wie Spionage, Stalking, Belästigung, übermäßig vertrautes Verhalten oder unerwünschte verbale oder körperliche Zuwendung

3.5 REGULÄRE BESCHÄFTIGUNG

3.5.1 Beschäftigungs-/Einstellungsbedingungen

Alle Szenarien, in denen die Beschäftigungsbedingungen und Einstellungspraktiken gegen die geltenden Gesetze oder grundlegende Rechte der Arbeitnehmenden verstoßen.

- Systematisches Fehlen von Verträgen/ Einstellungsschreiben
- Systematisches Auftreten von Arbeitnehmenden, die keine Kopie ihres Vertrags oder ihres Einstellungsschreibens erhalten (einschließlich digitaler Kopien)
- Unzureichende Verträge, d. h. Fehlen wichtiger Elemente wie Stellenbeschreibung, Löhne (regulär und Überstunden), Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden), Kündigungsfrist, fehlende Unterschrift der Arbeitnehmenden, keine Mindestarbeitszeit im Widerspruch zum lokalen Recht, Vertrag gilt für mehr als einzelne individuelle Arbeitnehmende
- Arbeitsverträge werden geändert, ohne dass dies mitgeteilt wird, oder es werden den Arbeitnehmenden ohne ihr Wissen und ihre Zustimmung zusätzliche Bedingungen oder Anforderungen auferlegt (Vertragssubstitution/Zusatzvereinbarungen)
- Von den Arbeitnehmenden wird verlangt, Blankopapiere, Kündigungsschreiben, usw. zu unterschreiben.
- Die Vertragsbedingungen werden vor der Einstellung nicht eindeutig in einer Sprache mitgeteilt, die die Arbeitnehmenden verstehen können
- Arbeitsverträge werden nicht beglaubigt oder beim örtlichen Arbeitsamt registriert, wo dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Informationen über interne Regelungen und Vorschriften sind nicht verfügbar, z. B. durch die Bereitstellung von Handbüchern oder AGBs für Arbeitnehmende, obwohl dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Die Produktion wird entgegen den Kundenanforderungen an Subunternehmen ausgelagert (z. B. wurde keine vorherige Genehmigung eingeholt, wo dies erforderlich ist).
- Die Betriebsstätte verfügt nicht über die benötigten gesetzlichen Lizenzen für die Beschäftigung von Leiharbeitenden
- Eingesetzte Agenturen/Arbeitsvermittelnde verfügen nicht über die gesetzlich vorgeschriebene Lizenz für die Tätigkeit als Arbeitsvermittelnde
- Leiharbeitende erhalten nicht die gleichen Leistungen wie Festangestellte, was gegen geltendes Recht verstößt
- Die Betriebsstätte verfügt nicht über ein angemessenes System, um die Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitenden zu überprüfen.

- Es besteht kein System zur Überwachung der Einhaltung sozialer/ethischer Standards bei den Zuliefernden oder es fehlt die Überwachung wesentlicher Elemente, z. B. Löhne und Arbeitszeiten, Kinderarbeit, Sicherheit, Zwangsarbeit

3.5.2 Verletzung des Employer-Pays-Prinzips

Alle Szenarien, in denen Arbeitnehmende Kosten tragen müssen, die im Zusammenhang mit ihrer Anstellung stehen.

Beispiele:

- Arbeitnehmenden entstehen während des Anwerbungsprozesses juristische oder sonstige Kosten (z. B. Verwaltungs-, Reise- und Versicherungskosten, die für den Umzug in das Zielland und das Leben und Arbeiten dort erforderlich sind, übertarifliche Mieten für Unterkünfte, medizinische Kosten oder Arbeitsmittel).
- Von Arbeitnehmenden wird verlangt, Kauttionen (finanzielle oder persönliche Dokumente) für die Beschäftigung zu hinterlegen

3.5.3 Prekäre Arbeit

Alle Szenarien, in denen die Beschäftigungsbedingungen und die Einstellungspraktiken zu einer stark prekären Beschäftigungssituation führen.

- Systematisches Auftreten von ungerechtfertigten Kündigungen (kein Nachweis von Diskriminierung)
- Häufig werden Leiharbeitnehmende, Unterauftragnehmende oder Zeitarbeitende angefordert und zu Beginn des Tages ohne Bezahlung abgewiesen
- Übermäßiger oder wiederholter Einsatz von Leiharbeitenden, Unterauftragnehmenden oder Zeitarbeitenden als Ersatz für reguläre Beschäftigung
- Leiharbeitnehmende werden systematisch entlassen und wieder eingestellt, um Verpflichtungen im Zusammenhang mit einer dauerhaften Beschäftigung zu vermeiden
- Es wird gegen gesetzliche Einschränkungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmenden verstoßen, z. B. in Bezug auf Häufigkeit, Umfang oder Dauer des Einsatzes
- Die Gesamtzahl oder der prozentuale Anteil der Auszubildenden/Praktikant:innen an der Belegschaft überschreitet die gesetzlichen Grenzwerte.
- Auszubildende werden eingesetzt, ohne dass die Absicht besteht, ihnen Kompetenzen zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen

3.5.4 Arbeitsberechtigung

Alle Szenarien, in denen die Einstellungspraktiken illegale Beschäftigung nicht ausreichend verhindern.

- Arbeitnehmende, die ohne gesetzliche Arbeitserlaubnis beschäftigt werden
- Kein Verfahren oder System vorhanden, um zu überprüfen, ob Arbeitnehmende rechtmäßig beschäftigt sind
- Unangemessenes Verfahren oder System zur Überwachung, ob Arbeitnehmende rechtmäßig beschäftigt sind (z. B. ohne Berücksichtigung von nicht direkt angestellten Arbeitnehmenden wie Leiharbeitnehmenden / Zeitarbeitenden)
- Die rechtmäßige Beschäftigung konnte aufgrund fehlender Unterlagen nicht überprüft werden

3.6 LÖHNE

Jegliche systematische Nichteinhaltung (d. h. dauerhaft und vorsätzlich und nicht durch technisches oder menschliches Versagen) der lokalen, nationalen oder regionalen Gesetze in Bezug auf die Entlohnung von Arbeitnehmenden, die an der Produktion für Port beteiligt sind.

Beispiele:

- Keine Lohnaufzeichnungen zum Zeitpunkt der Prüfung verfügbar
- Unmöglichkeit der Lohnüberprüfung aufgrund fehlender/unvollständiger/inkonsistenter Aufzeichnungen
- Systematisches Versäumnis, den Arbeitnehmenden Lohnabrechnungen mit vollständigen, korrekten und verständlichen Informationen zur Verfügung zu stellen
- Systematische Vorkommnisse von Arbeitnehmenden, die ohne Bezahlung arbeiten, weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhalten oder unter dem vertraglich vereinbarten Satz bezahlt werden
- Sachleistungen (z. B. Zahlung des Lohns in Form von Waren oder Dienstleistungen anstelle von Geld) als Lohnbestandteil überschreiten die gesetzlichen Grenzwerte
- Vorfälle, in denen Löhne nicht pünktlich gezahlt werden, Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzögert werden oder nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Häufigkeit gezahlt werden
- Abzüge vom Lohn, die ohne die schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmenden vorgenommen werden und die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind
- Systematische Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme (z. B. bei Verspätung, Abwesenheit, disziplinarischen Verwarnungen, Produktionsfehlern usw.) oder als Kosten für persönliche Schutzausrüstung (PSA) oder andere notwendige arbeitsbezogene Gegenstände
- Nichtgewährung/Nichtbezahlung des gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubsanspruchs (z. B. Jahres-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Krankheitsurlaub)
- Arbeitnehmende werden in unangemessener Weise daran gehindert, den ihnen vertraglich zustehenden Urlaub zu nehmen
- Pflichtversicherungen (z. B. Sozialversicherung, Unfallversicherung, usw.) werden nicht gezahlt
- Nichtvorhandensein von Aufzeichnungen über alle erforderlichen Sozialversicherungen
- Regelmäßig verspätete Zahlung der Sozialversicherung und anderer gesetzlich vorgeschriebener Beiträge an die zuständigen Behörden

3.7 ARBEITSZEITEN

Alle Szenarien, in denen die Arbeitszeit über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht oder nicht angemessen vergütet wird.

Beispiele:

- Das Management ist nicht in der Lage, die Arbeitszeiten aufgrund fehlender/unvollständiger/inkonsistenter Aufzeichnungen zu überprüfen.
- Überstundenzuschläge werden nicht gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gezahlt
- Arbeitnehmende werden in andere Einrichtungen / Abteilungen / Home Office versetzt, um die Bezahlung von Überstunden zu vermeiden
- Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (ohne Überstunden) überschreitet 48 Stunden pro Woche oder die gesetzliche Höchstgrenze
- Der Betrieb überwacht die Überstunden und/oder Arbeitszeiten aller Arbeitnehmenden (einschließlich Leih- und Zeitarbeitnehmenden) nicht bzw. ist sich derer nicht bewusst.

- Die Arbeitszeiten überschreiten die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Grenzen
- Arbeitnehmende müssen ständig in Bereitschaft sein (24 Stunden täglich, 7 Tage die Woche)
- Die Arbeitnehmenden haben nicht einen Tag von sieben (oder gegebenenfalls zwei Tage von 14) frei, was gegen das Gesetz oder den Tarifvertrag verstößt.
- Ruhepausen während/zwischen den Schichten werden nicht wie vorgeschrieben genommen

3.8 DISKRIMINIERUNG UND UNGLEICHBEHANDLUNG

Alle Szenarien, in denen Arbeitnehmende ohne sachliche Gründe diskriminiert werden.

Beispiele:

- Nachweis von Belästigung oder ungerechter Behandlung einer Person oder von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand aufgrund von
 - ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Kaste, Hautfarbe, nationalen Herkunft, Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft/einer Vereinigung, ihrer politischen Zugehörigkeit oder anderer ähnlicher, gesetzlich geschützter Merkmale, oder
 - ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtszugehörigkeit, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Familienstands oder anderer ähnlicher, gesetzlich geschützter Merkmale
- Keine Richtlinie/kein System zur Entlohnung oder zur Transparenz der Entlohnung (z. B. zum Nachweis der Nichtdiskriminierung) gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Betriebe verlangen medizinische Tests, die zur Diskriminierung bestimmter Arbeitnehmenden führen können (z. B. schwangere Arbeitnehmende, Arbeitnehmende mit HIV/Aids, usw.)
- Keine Möglichkeit oder Vorkehrung zur Ausübung religiöser Aktivitäten (z. B. tägliche Gebete) gemäß den lokalen gesetzlichen Bestimmungen

3.9 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

3.9.1 Streiks, Proteste und eingeschränkte Vereinigungsfreiheit

Alle Szenarien, in denen das Recht der Arbeitnehmenden auf Vereinigungsfreiheit nicht ausreichend respektiert wird oder in denen Arbeitnehmende kollektiv ihre Arbeit niederlegen, um zu protestieren oder ihre Unzufriedenheit zu demonstrieren.

Beispiele:

- Beweise für abgeschlossene oder laufende Streiks
- Arbeitgebende verweigern den Arbeitnehmenden das Recht auf Vereinigungsfreiheit (Gründung von und Beitritt zu Organisationen ihrer Wahl)
- Arbeitgebende erkennen die Hauptgewerkschaft nicht an
- Arbeitgebende entmutigen Arbeitnehmende proaktiv, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen (z.B. durch Verträge/Handbücher/interne Regeln, etc.)
- Arbeitnehmenden-/Gewerkschaftsvertretende werden nicht frei gewählt (sie werden z. B. von der Geschäftsleitung zugewiesen)

3.9.2 Gewerkschafts- und Kollektivvereinbarungen

Alle Szenarien, in denen die gesetzlichen Anforderungen an Gewerkschaften und Tarifverträge nicht erfüllt sind.

Beispiele:

- Gewerkschaften halten sich nicht an die nationalen/örtlichen Gesetze, z.B. in Bezug auf ihre Gründung, Arbeitsweise, Registrierung, Mitgliederwerbung, Beitragserhebung, usw.
- Arbeitgebende halten andere gesetzliche Anforderungen für die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmenden-Ausschüssen/Gewerkschaften nicht ein (z.B. werden Arbeitnehmende nicht von der Arbeit freigestellt, um Pflichten zu erfüllen)
- Kein Nachweis eines Tarifvertrags (CBA), entgegen dem Gesetz
- Das Unternehmen hält sich nicht an den Tarifvertrag (CBA)
- Der Tarifvertrag (CBA) wird nicht erstellt, gepflegt, kommuniziert und/oder der zuständigen Behörde vorgelegt, wie es das Gesetz vorschreibt

3.10 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Erhebliche Gesundheits- und Sicherheitsverstöße betreffen jede Situation, die eine erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmenden, Beobachtenden oder anderen am Arbeitsplatz anwesenden Personen darstellt.

Sofern nicht anders angegeben, umfasst der Anwendungsbereich alle Arbeitsbereiche sowie andere vom Hersteller für Arbeitnehmende und Angehörige zur Verfügung gestellten Räume (z. B. Kantinen, Erholungsräume, Kindertagesstätten und Unterkünfte).

Geschäftspartner:innen müssen mindestens sicherstellen, dass die nationalen und lokalen Sicherheitsgesetze an allen Produktionsstandorten eingehalten werden. Für detaillierte Sicherheitsanforderungen, die für die Prozesse ihrer jeweiligen Lieferketten relevant sind, können sie auch auf die IAO-Kodizes verweisen.³

3.10.1 Allgemeines Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem

Alle Szenarien, in denen die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen aufgrund eines unzureichenden Managementsystems nicht gewährleistet werden kann.

Beispiele:

- Nachweis schwerer Verletzungen von Arbeitnehmenden als Folge von Gefahren für Leib und Leben
- Keine/unzureichende Aufzeichnung von Unfällen und Zwischenfällen am Arbeitsplatz
- Das Unternehmen hat die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht an eine sachkundige Führungskraft delegiert
- Keine / unzureichende Ausschüsse oder Vertretung(en) für Sicherheit und Gesundheitsschutz gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Keine / unzureichende Ausschüsse oder Vertretung(en) für Brandschutz gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Keine / unzureichende Ausschüsse oder Vertretung(en) für die Notfallplanung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Keine Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung durchgeführt
- Medizinische Versorgung entspricht nicht den gesetzlichen Anforderungen
- Erste-Hilfe-Kästen sind am Standort nicht vorhanden/zugänglich
- Keine Ersthelfenden vor Ort oder unzureichende Ausbildung der Ersthelfenden
- Arbeitnehmende werden nicht mit geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ausgestattet

³ [Occupational safety and health in sectors and industries | International Labour Organization](#)

- Keine ausreichende/geeignete Kennzeichnung in Hochrisikobereichen über die Verwendung von PSA (z. B. Notwendigkeit von Gehörschutzstöpseln bei starker Lärmbelastung oder spezifische PSA für die Verwendung/Handhabung von Chemikalien)
- Keine/unzureichende Gesundheits- und Sicherheitsschulung der Arbeitnehmenden in Bezug auf Prozesse, die zu schweren Verletzungen oder zum Tod führen können
- Gesundheits- und Sicherheitsschulungen werden nicht in einer Sprache durchgeführt, die alle Arbeitnehmenden verstehen
- Keine / unzureichende ärztliche Untersuchungen für jugendliche Arbeitnehmende, wo dies gesetzlich vorgeschrieben ist

3.10.2 Brandschutz

Alle Szenarien, in denen der Brandschutz aufgrund eines unzureichenden Managementsystems, unzureichender Brandbekämpfungsausrüstung oder unzureichender Vorbereitung auf eine vollständige Evakuierung des Standorts zu einem beliebigen Zeitpunkt nicht gewährleistet werden kann

Beispiele:

- Keine gesetzlich vorgeschriebene Brandschutzgenehmigung, -inspektion oder -bescheinigung vorhanden
- Keine ausreichend geschulte Person, die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen für die Überwachung des Brandschutzes, der Brandprävention und der Evakuierungsmaßnahmen zuständig ist (z. B. „Brandmeister:in“)
- Unzureichende Anzahl verantwortlicher Personen, die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen für die Überwachung des Brandschutzes, der Brandprävention und der Evakuierung des Arbeitsplatzes zuständig sind (z. B. Brandschutzbeauftragte)
- Brandrisikobewertung wird nicht durchgeführt oder hat keine Korrekturmaßnahmen zur Folge
- Die Arbeitnehmenden erhalten keine angemessene Brandschutz-, Brandverhütungs- und/oder Evakuierungsschulung
- Keine geeignete Brandbekämpfungsausrüstung vorhanden (z. B. nicht jederzeit uneingeschränkt zugänglich, nicht voll funktionsfähig oder schlecht gewartet, nicht ausreichend für die Art oder Schwere des Risikos, Feuerlöscher nicht regelmäßig inspiziert/überprüft oder veraltet, unzureichende Installation und Wartung von Schlauchtrommeln, keine Beschilderung/Beschriftung/Anweisungen)
- Keine / unzureichende Kontrollen zur Verhinderung von Explosionen, wo angemessen
- Keine/unzureichende Feueralarm- und Evakuierungsverfahren (z. B. Feueralarm/Rauchmelder nicht voll funktionsfähig, Sprinkleranlage entspricht nicht den gesetzlichen Anforderungen, unzureichende Funktionstests, Notfallsystem ist nicht so eingerichtet, dass alle Arbeitnehmenden am Standort benachrichtigt werden, unzureichender Evakuierungsplan oder ausgewiesene Fluchtwege, unzureichender Sammelplatz für den Brandfall, Brandschutzübungen nicht ausreichend oder nicht unter Einbeziehung aller Personen, die sich im Gebäude befinden)
- Es ist kein Mechanismus vorhanden (nicht existent oder nicht funktionsfähig), um Notdienste zu rufen
- Keine / unzureichende Notausgänge, was dazu führt, dass nicht alle Anwesenden jederzeit rechtzeitig evakuiert werden können (z. B. zu wenige, zu kleine, blockierte, verschlossene, ungeeignete Lage, unzureichende Kennzeichnung, nur ein vertikaler Fluchtweg bei mehrstöckigen Gebäuden)

3.10.3 Elektrische Gefahren

Alle Szenarien, in denen eine unsachgemäße Handhabung und/oder Wartung elektrischer Systeme und Geräte ein ernsthaftes Verletzungs- oder Todesrisiko darstellt, entweder allein oder in Kombination.

Beispiele:

- Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen an die elektrische Sicherheit, z. B. Inspektionen
- Unzureichende Überprüfung der elektrischen Sicherheit, auch in Bezug auf die Beleuchtung
- Brennbar-/entflammbar Materialien befinden sich in der Nähe einer Feuer-, Hitze- oder Funkenquelle
- Systematisches Auftreten von falscher/beschädigter Isolierung in elektrischen Anlagen, einschließlich verbrannter/beschädigter Kabel und Stecker
- Keine/unzureichende PAT-Prüfung/elektrische Sicherheitsprüfung/elektrische Sicherheitsrisikobewertung
- Blockierter Zugang zu Schaltschränken
- Ungekennzeichnete / falsche Etiketten / Beschilderung / Anweisungen für elektrische Geräte
- Unsicherer Umgang mit elektrischen Geräten, z. B. keine Gummimatten vor Schalttafeln

3.10.4 Chemikalien

Alle Szenarien, in denen die unsachgemäße Handhabung und Lagerung gefährlicher Chemikalien ein ernsthaftes Verletzungs- oder Todesrisiko darstellt, entweder allein oder in Kombination.

Beispiele:

- Hinweise auf eine unsichere Entsorgung gefährlicher Chemikalien oder keine angemessenen Aufzeichnungen über die sichere Entsorgung gefährlicher Chemikalien
- Unsachgemäße Lagerung gefährlicher Chemikalien (z. B. ohne Kennzeichnung oder mit falscher Kennzeichnung, Lagerung ohne Zugangsbeschränkung)
- Gesetzlich vorgeschriebene Chemikalienlizenz abgelaufen / nicht vorhanden, einschließlich etwaiger Meldungen an staatliche Stellen über die Liste der am Standort vorhandenen gefährlichen Chemikalien
- Keine / unzureichende explosions sichere Beleuchtung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Keine / unzureichende Sicherheitsvorkehrungen für Chemikalien (z. B. kein Auslaufschutzsystem / Sekundärbehälter / nicht verschlossen, kein Leckage-Kit für den Umgang mit verschütteten und ausgelaufenen Chemikalien, keine Augenwasch- / Duschstation in gefährlichen Umgebungen einschließlich Chemikalienbereichen)
- Kein / unzureichender Notfallplan für gefährliche Chemikalien

3.10.5 Bauliche Sicherheit und Instandhaltung von Gebäuden

Alle Szenarien, bei denen es Gebäuden an struktureller Sicherheit mangelt.

Beispiele:

- Beobachtete strukturelle Probleme, die auf potenziell unmittelbare und lebensbedrohliche Zustände hinweisen (z. B. ein möglicher Gebäudeeinsturz)
- Beobachtete strukturelle Mängel, die von einer Fachkraft bewertet werden sollten, um die strukturelle Integrität zu bestimmen
- Keine oder unzureichende Bewertung / Bescheinigungen / Berichte / Genehmigungen für die strukturelle Sicherheit des Gebäudes, einschließlich der Bescheinigung der Gebäudestabilität

- Gebäude, die für einen anderen Zweck als die derzeitige Nutzung gebaut wurden (z. B. ein Wohnhaus, das zu einer Produktionsstätte umfunktioniert wurde), ohne dass eine nachträgliche Bescheinigung über die bauliche Sicherheit eingeholt wurde oder die gesetzlichen Anforderungen erfüllt wurden
- Nachweis von Asbest in einem Zustand, der Schaden verursachen könnte (z. B. freiliegend und/oder bröckelnd)
- Keine Asbestbewertung/-untersuchung durchgeführt, wo dies erforderlich ist
- Unzureichende Belüftungssysteme

3.10.6 Maschinen, Betriebsmittel und Transporte

Alle Szenarien, in denen das Verkehrsmanagement am Arbeitsort oder der unsachgemäße Umgang mit Maschinen und Arbeitsmitteln allein oder in Kombination eine ernste Verletzungs- oder Todesgefahr darstellen.

Beispiele:

- Maschinen am Betriebsstandort werden in einer Weise verwendet, die eine ernste Gefahr für die Gesundheit und/oder Sicherheit der Arbeitnehmenden darstellt, oder es fehlen geeignete Schutzvorrichtungen
- Keine/unzureichende Prüfbescheinigungen für Maschinen oder fehlende gesetzlich vorgeschriebene Registrierung von Maschinen
- Versäumnisse bei der Inspektion/Wartung von Maschinen (, die in der Produktion oder anderweitig eingesetzt werden, z. B. Heizkessel)
- Keine Lizenz oder unzureichende Erfahrung / Ausbildung von Unternehmen / Ingenieur:innen, die Maschinen warten
- Fehlen geeigneter Ausrüstungen / Maschinen, was eine ernste Gefahr für die Arbeitnehmenden darstellt
- Sicherheitsfunktionen an Maschinen nicht vorhanden / nicht funktionsfähig, z. B. Alarm-/Sicherheits-Stopp-Tasten
- Fahrzeuge am Arbeitsplatz machen einen unsicheren Eindruck
- Das Verkehrsleitsystem am Arbeitsort / die Straßen usw. sind unsicher oder unzureichend
- Von der Firma/den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellte Transportmittel für den Weg zur und/oder von der Arbeit wirken unsicher oder stellen anderweitig eine Gefahr dar

3.10.7 Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz

Alle Szenarien, in denen die Arbeitnehmenden vermeidbaren Risiken ausgesetzt sind oder grundlegende Arbeitnehmendenrechte verletzt werden.

Beispiele:

- Die Arbeitnehmenden müssen unter gefährlichen Bedingungen arbeiten (, z. B. extremes Wetter, gefährliches Gelände, umstürzende Bäume, Aussetzung gegenüber gefährlichen Dämpfen/Gaskonzentrationen usw.)
- Die Arbeit wird unter erniedrigenden Umständen ausgeführt (z. B. erniedrigend oder unsauber)
- Unzureichende sanitäre Einrichtungen (z. B. unhygienisch/nicht sauber, Anzahl der Toiletten oder Handwaschbecken unzureichend für die Anzahl der Beschäftigten, unzureichend für den Schutz der Gesundheit, Sicherheit oder Privatsphäre von Frauen/fehlende Einrichtungen für die Menstruationshygiene, Toiletten nicht nach Geschlechtern getrennt, nicht zugänglich für Menschen mit Behinderungen oder anderweitig nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechend)

- Keine/unzureichende Verfügbarkeit von sauberem Trinkwasser (das den Standards der Weltgesundheitsorganisation für Trinkwasser entspricht)
- Keine Kantineneinrichtung gemäß den örtlichen Gesetzen
- Kein Ruhebereich/Pausenbereich
- Schwangere Arbeitnehmende arbeiten unter unsicheren / ungeeigneten Bedingungen
- Keine Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden vor/zur Verhinderung der Verbreitung von Viren oder Krankheiten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Überfüllte Arbeitsbereiche, z. B. nicht der gesetzlich vorgeschriebene Platz pro Person, einschließlich „Atemraum“
- Unzureichende Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen im Anschluss an die Beurteilung von Luftqualität/Staubgehalt/Lärm/Temperatur, sofern erforderlich
- Keine/unzureichende Verfahren zur Beseitigung von biologischen Gefahren (z. B. Blutverschmutzung)

3.10.8 Unterkunftsbedingungen

Alle Szenarien, in denen die an die Produktionsstätte angegliederten oder von der Leitung der Produktionsstätte bereitgestellten Unterkünfte für Arbeitnehmende unsicher oder unzureichend sind.

Beispiele:

- Der Zustand der Unterkünfte stellt ein Risiko für die Gesundheit der Arbeitnehmenden dar (z. B. unzureichende Trennung von Produktionsbereich und Schlafsaal, wodurch ein potenzielles Brandrisiko entsteht, Unterkunftsbereich wird zur Lagerung von gefährlichen, entflammaren, brennbaren Materialien genutzt, kein angemessener Schutz vor äußeren Bedingungen, Vorhandensein von Schimmel, Aussetzung gegenüber umweltbedingten oder physischen Gefahren)
- Die Unterkünfte sind für den menschlichen Aufenthalt ungeeignet (z. B. schmutzig/unhygienisch, nicht mit grundlegenden Einrichtungen/Dienstleistungen wie Strom, Wasser usw. ausgestattet, überfüllt, keine angemessene Beleuchtung, unzureichende Temperaturkontrolle, unzureichender Essbereich oder Kochgeräte, unzureichende Betten oder Matratzen, unzureichende Waschgelegenheiten, keine angemessene Geschlechtertrennung in den Schlafräumen oder Unterbringung für Paare oder Familien, unzureichende Sicherheit und Privatsphäre)
- Die Arbeitnehmenden können nicht sicher zwischen der Unterkunft und der Arbeitsstelle pendeln.
- Den Arbeitnehmenden werden im Vergleich zu den örtlichen Normen überhöhte Mieten für die Unterkunft berechnet.

3.11 LANDRECHTE

Alle Szenarien, in denen Landrechte nicht auf rechtmäßige und legitime Weise erworben wurden.

- Keine gesetzlich vorgeschriebenen Landrechte, entsprechende Lizenzen und Genehmigungen, z. B. illegale Aneignung von Land
- Geplanter Landerwerb ohne Pläne zur Einholung einer freien, vorherigen und informierten Zustimmung (FPIC) und/oder Einhaltung der lokalen Gesetze

3.12 BESCHWERDEMECHANISMUS UND ABHILFEVERFAHREN

Alle Szenarien, in denen die Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren nicht ausreichen, um andere aufgetretene Fälle zu erkennen und/oder zu lösen

- Kein vertrauliches Whistleblowing-Verfahren vorhanden

- Fehlen eines transparenten Systems zur vertraulichen Meldung und Lösung von Problemen wie Bestechung, Korruption und unethischen Geschäftspraktiken
- Kein System zur Untersuchung von Beweisen für Bestechung, Korruption und unethische Geschäftspraktiken
- Repressalien gegen Arbeitnehmende als Vergeltung für das Ansprechen von Missständen
- Entgegen den gesetzlichen Bestimmungen gibt es keinen Beschwerdeausschuss
- Kein Ausschuss für sexuelle Belästigung, wo dies gesetzlich vorgeschrieben ist
- Arbeitnehmende berichten, dass Beschwerden nicht zufriedenstellend behandelt und Lösungen nicht kommuniziert werden
- Keine Belege für Maßnahmen der Unternehmensleitung, die auf die von den Arbeitnehmenden gemeldeten Bedenken eingehen

3.13 UMWELT

3.13.1 Umweltrechtliche Genehmigungen, unzulässige Entsorgung und illegale Deponierung

Alle Szenarien, in denen keine Umweltgenehmigungen vorliegen oder illegale Ableitungen und/oder Entsorgungen festgestellt wurden.

Beispiele:

- Vorhandensein von Bußgeldern / strafrechtlichen Verfolgungen wegen Nichteinhaltung von Umweltvorschriften, die nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen behoben oder angefochten wurden
- Der Betriebsstandort verfügt nicht über alle gesetzlich vorgeschriebenen Genehmigungen für die Nutzung und/oder Entsorgung von Ressourcen, z. B. Energie, Wasser, Luftemissionen, Abfall usw.
- Der Betriebsstandort kennt die lokalen und nationalen Gesetze oder Lizenzen im Zusammenhang mit der Umwelt nicht
- Umweltzertifikate oder Dokumentation des Umweltmanagementsystems waren nicht zur Überprüfung verfügbar
- Keine entsprechenden Genehmigungen für die Wassernutzung/-entnahme gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Keine Überwachung der Wassernutzung / -entnahme gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Keine Genehmigungen für die Abfallentsorgung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Unsachgemäße Handhabung/Lagerung/Entsorgung von gefährlichen Abfällen
- Keine/unzureichende Aufzeichnungen zum Nachweis der ordnungsgemäßen Handhabung/Lagerung/Entsorgung gefährlicher Abfälle
- Unkontrollierte Entsorgung von Abfällen auf Mülldeponien
- Keine Genehmigungen für die Abwasserentsorgung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- Kein / unzureichendes Abwassersystem, z. B. keine Trennung von Rein- und Schmutzwasser
- Keine Wasseraufbereitung vorhanden, was gegen das Gesetz verstößt
- Abwasser enthält Schadstoffe über den gesetzlichen Grenzwerten

3.13.2 Aufforstung, Naturschutz & Artenvielfalt

Alle Szenarien, in denen illegale Aktivitäten zu einer langfristigen Schädigung der natürlichen Umwelt führen (z. B. Abholzung eines Schutzgebiets).

Beispiele:

- Physische Schädigung der lokalen Umwelt oder der Lebensgrundlage der lokalen Bevölkerung (z. B. durch die Errichtung künstlicher Strukturen in empfindlichen Lebensräumen)

- Mechanische Schädigung der lokalen Umwelt oder der Lebensgrundlage der lokalen Bevölkerung (z. B. Abholzung des Regenwaldes für Plantagen)
- Chemische Schädigung der lokalen Umwelt oder der Lebensgrundlage der lokalen Bevölkerung (z. B. durch übermäßige Entsorgung von illegalen Pflanzenschutzmitteln, Schwermetallen, Drogen, Hormonen oder Agrochemikalien)
- Nutzung von illegalen und/oder nicht genehmigten Wasserquellen oder -mengen für die Landwirtschaft.

3.14 ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

Alle Szenarien, in denen es um schweres unethisches Verhalten, kriminelle Handlungen und Machtmissbrauch geht.

Beispiele:

- Beweise für organisierte Kriminalität, z. B. Drogenhandel
- Beweise für geschäftsethische Verstöße, z. B. Bestechung, Schmiergeldzahlungen, Betrug, Steuerhinterziehung, wettbewerbswidrige Praktiken, Erpressung, Geldwäsche, politische Spenden, usw.
- Beweise dafür, dass das Unternehmen private und/oder vertrauliche Daten missbraucht
- Löhne, die in bar (d. h. inoffiziell) gezahlt werden, um Steuern und andere Vorschriften zu umgehen
- Drohungen seitens der Betriebsleitung gegen Mitarbeitende von Port, Geschäftspartner:innen, Regierungsbeamt:innen oder Drittprüfende mit dem Ziel, die Prüfungsergebnisse zu beeinflussen oder andere Vorteile zu erlangen