

# SA8000®- STANDARDS FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

**Veröffentlicht**  
1. Januar 2026

---

[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

## Einleitung

Die Menschenrechte von Personen und Gemeinschaften wurden in grundlegenden Dokumenten definiert, auf die sich Staaten und Interessengruppen geeinigt haben. Dazu gehören die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die elf Kernübereinkommen der IAO, das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes und andere.

Durch den Rahmen „Schutz, Achtung und Abhilfe“ legen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) die jeweiligen Verantwortlichkeiten von Staaten (Regierungen) und Unternehmen fest. Staaten haben die Pflicht, die Menschenrechte zu schützen, unter anderem durch politische Maßnahmen, Gesetzgebung, Regulierung und Rechtsprechung. Unternehmen haben die Pflicht, die Menschenrechte zu achten. Das bedeutet, dass sie es vermeiden sollten, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen, und solche Auswirkungen angehen sollten, wenn sie auftreten. Diese UNGP-Anforderungen gelten nicht nur für negative Auswirkungen, die durch ein Unternehmen verursacht werden, sondern auch für solche, zu denen es beigetragen hat oder mit denen es durch seine Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen direkt verbunden ist. Schließlich haben Staaten und Unternehmen die Verpflichtung, im Falle von Rechtsverletzungen wirksame Abhilfe zu schaffen bzw. sich daran zu beteiligen.

SAI ist eine missionsorientierte, gemeinnützige Organisation, die sich auf der Grundlage dieser grundlegenden Rahmenbedingungen für Menschenrechte für die Förderung der Menschenrechte an Arbeitsplätzen weltweit einsetzt. Einer der Wege, auf denen wir diese Mission verfolgen, ist die Etablierung des **SA8000®-Standards für menschenwürdige Arbeit**, der Organisationen dabei hilft, ihre Pflicht zur Achtung der Menschenrechte am Arbeitsplatz in der Praxis zu erfüllen. Der SA8000-Standard wurde erstmals 1997 veröffentlicht und wird regelmäßig überarbeitet, stets in einem Multi-Stakeholder-Prozess. Dies ist die fünfte Ausgabe des Standards.

Menschenwürdige Arbeit bezieht sich auf Arbeit, die den vollen Genuss und die Verwirklichung der Menschenrechte der Arbeitnehmer unterstützt. Nach Angaben der IAO beinhaltet menschenwürdige Arbeit „Möglichkeiten für eine Arbeit, die produktiv ist und ein faires Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz und sozialen Schutz für alle bietet, bessere Aussichten auf persönliche Entwicklung und soziale Integration, die Freiheit für die Menschen, ihre Anliegen zu äußern, sich zu organisieren und an den Entscheidungen

teilzunehmen, die ihr Leben betreffen, sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle...“<sup>1</sup>

Der SA8000:2026-Standard legt Prinzipien und Kriterien für menschenwürdige Arbeit in jedem Kontext fest. Die Prinzipien beschreiben die Grundrechte der Menschen, die von Staaten geschützt und von Organisationen geachtet werden müssen. Die Kriterien enthalten die spezifischen Anforderungen für Organisationen bei der Achtung der Menschenrechte am Arbeitsplatz.

**Die SA8000-Grundlagenkriterien** legen die übergreifenden Erwartungen an Organisationen fest, die den SA8000-Standard anwenden.

**SA8000 Abschnitt 1: Managementsysteme: Sorgfaltspflicht und Governance** beschreibt den Sorgfaltsansatz, den Organisationen verfolgen müssen, um menschenwürdige Arbeit in ihrer gesamten Geschäftstätigkeit und ihren Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten.

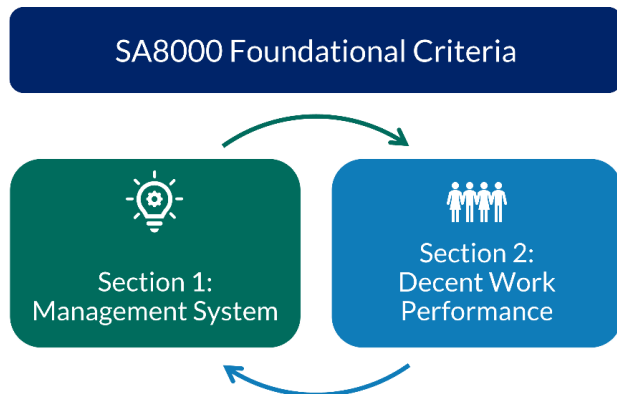


Abbildung 1. SA8000:2026 Abschnitte

**SA8000 Abschnitt 2: Prinzipien für menschenwürdige Arbeit und Leistungskriterien** beschreibt die mit menschenwürdiger Arbeit verbundenen Menschenrechte und die spezifischen Kriterien, die erfüllt sein müssen, damit Arbeitnehmer ihre Rechte in vollem Umfang genießen und verwirklichen können. Diese beiden Abschnitte sind voneinander abhängig – Organisationen müssen sowohl einen Managementsystem-Ansatz zur Erfüllung der Leistungskriterien verfolgen als auch einen leistungsorientierten Ansatz bei der Entwicklung und Implementierung ihres Managementsystems wählen (siehe Abbildung 1).

Die Abschnitte 1 und 2 sind jeweils in mehrere Klauseln (Unterabschnitte) unterteilt, die Kriterien (einzelne Anforderungen für Organisationen) enthalten. Die Abschnitte 1 und 2 enthalten auch Prinzipien, die den Kontext für die Kriterien bilden. Diese sind keine Anforderungen, sondern eine Formulierung der übergeordneten Rechte und Pflichten, die durch die Kriterien unterstützt werden.

Die Umsetzung und Auslegung der Prinzipien und Kriterien sollte sich auf die Aspekte der Geschäftstätigkeit und Interaktionen einer Organisation konzentrieren, die sich auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit auswirken.

<sup>1</sup> IAO, [Menschenwürdige Arbeit](#).

Definitionen sind ein normativer Teil des Standards und sind in diesem Dokument in Anhang A enthalten.

**Tabelle 1. Standard und unterstützende Dokumentation [Aktualisiert am 1. Januar 2026]**

Dokument	Verbindlichkeit	Status
SA8000:2026-Standard	Normativ	Veröffentlicht
Definitionen	Normativ	Veröffentlicht (Anhang A)
Indikatorenbibliothek	Leitfaden	Veröffentlicht
Leitfaden-Dokument	Leitfaden	Ausstehend

*Diese Tabelle wird aktualisiert, sobald weitere Dokumente entwickelt und fertiggestellt werden.*

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
Inhaltsverzeichnis .....	4
Grundlagenkriterien .....	5
Abschnitt 1. Managementsysteme: Governance und Sorgfaltspflicht .....	6
Grundsätze des Managementsystems .....	7
Kriterien des Managementsystems.....	8
M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration.....	8
M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer .....	9
M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen .....	11
M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz .....	11
M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken .....	13
M6: Ziele, Planung und Ressourcen.....	14
M7: Bewusstsein und Umsetzung.....	15
M8: Integrität und Transparenz .....	17
M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen .....	17
M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung.....	19
Abschnitt 2: Prinzipien für menschenwürdige Arbeit und Leistungskriterien.....	21
D1: Schutz von Kindern und jungen Arbeitnehmern .....	22
D2: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen .....	24
D3: Freie und faire Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung.....	26
D4: Angemessene Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen .....	29
D5: Freiheit von Diskriminierung .....	33
D6: Gesundheit und Sicherheit.....	36
D7: Privatsphäre.....	39
Anhang A. Definitionen.....	42

## Grundlagenkriterien

*Grundlegende Erwartungen an alle Organisationen bei der Erfüllung dieses Standards.*

**F1** – Die Organisation muss die Prinzipien des Standards und die internationalen Dokumente, auf die er sich stützt, achten und danach streben, ihre Leistung [kontinuierlich zu verbessern](#).

**F2** – Die Organisation muss sicherstellen, dass ihre Leistung mindestens Folgendes erfüllt:

- a) Gesetzliche und behördliche Anforderungen im Zusammenhang mit diesem Standard;
- b) Tarifverträge; und
- c) Andere für diesen Standard relevante Anforderungen, zu denen sich die Organisation verpflichtet hat.

**F3** – Wenn gesetzliche und/oder regulatorische Anforderungen von diesem Standard abweichen, muss die Organisation die für die Mitarbeiter vorteilhaftesten Kriterien anwenden.

**F4** – Wenn gesetzliche und/oder regulatorische Anforderungen diesem Standard widersprechen, muss die Organisation die Risiken für die Mitarbeiter identifizieren, verhindern, mindern und beheben, soweit es das Gesetz erlaubt.

**F5** – Um menschenwürdige Arbeit für alle Mitarbeiter zu gewährleisten, muss die Organisation ein Managementsystem einrichten, umsetzen, aufrechterhalten und [kontinuierlich verbessern](#), das auf [Führungsverpflichtung](#) und der Einbindung von [Arbeitnehmern](#) und [Interessengruppen](#) basiert.

## Abschnitt 1. Managementsysteme: Governance und Sorgfaltspflicht

Dieser Abschnitt beschreibt die Erwartungen, wie Organisationen ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte im Rahmen des UNGP-Rahmens durch einen Managementsystemansatz nachkommen sollten.

Managementsysteme variieren für Organisationen je nach Größe, Reife und Kontext, aber es gibt gemeinsame Kernelemente, um menschenwürdige Arbeit in den gesamten Operationen und Geschäftsbeziehungen einer Organisation sicherzustellen. Dieser Abschnitt beschreibt diese Kernelemente durch einen praktischen Schritt-für-Schritt-Ansatz. Er stützt sich auf langjährige SA8000-Kriterien und weit verbreitete und referenzierte Managementsystemrahmen, einschließlich der UNGPs, der OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für multinationale Unternehmen, ISO-Anhang SL und andere.

Dieser Abschnitt ist auf der Beteiligung und Integration von Führung, Arbeitnehmern und Interessengruppen auf allen Ebenen aufgebaut und beschreibt Kriterien für die Entwicklung und Implementierung eines Managementsystems, das folgende Merkmale aufweist:

- **Ermöglichung einer effektiven Sorgfaltspflicht** – ein umfassender und proaktiver Prozess zur Identifizierung, Verhinderung, Minderung und Rechenschaftslegung über die tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen, die eine Organisation durch ihre Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen verursacht, dazu beiträgt oder direkt damit verbunden ist;<sup>2</sup> und
- **Ermöglichung guter Governance** – Tätigkeit mit Integrität und Effizienz.

**Interpretationshinweis:** Die Einbindung von Interessengruppen ist ein Schlüsselement eines effektiven Managementsystems. Interessengruppen sind alle Akteure, die die Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen einer Organisation beeinflussen oder davon betroffen sind. Da dieser Standard sich auf menschenwürdige Arbeit bezieht, sind die Mitarbeiter die primären Rechteinhaber und daher die wichtigsten Interessengruppen für die Einbindung. Wir behandeln sie im Standard getrennt von anderen Interessengruppen, um ihre Bedeutung hervorzuheben. Daher wird die Integration und Einbindung von Managern in M1 und die von Arbeitnehmern in M2 behandelt.

---

<sup>2</sup> Angepasst von den [UNGP](#)s.

## Grundsätze des Managementsystems

- I. **Führung** – Die obersten Entscheidungsgremien und die Geschäftsführung der Organisation sollten sich für die Menschenrechte in ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen einsetzen und ihr Engagement demonstrieren.
- II. **Rechenschaftspflicht** – Die Führung der Organisation und verantwortliche Mitarbeiter sollten für ihre tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zur Rechenschaft gezogen werden.
- III. **Handlungsfähigkeit und Würde** – Organisationen sollten die Rechte der Mitarbeiter und Interessengruppen auf Handlungsfähigkeit und Würde respektieren und Schritte unternehmen, um die Mitarbeiter zu befähigen und ihre Fähigkeit zu stärken, ihre Rechte zu verstehen und sich dafür einzusetzen.
- IV. **Integration** – Organisationen sollten ihre Verpflichtungen zu den Menschenrechten konsequent in ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen einhalten.
- V. **Langfristige Planung** – Organisationen sollten Managementsysteme entwickeln, um die Menschenrechte kurz-, mittel- und langfristig konsequent zu respektieren.
- VI. **Reaktionsfähigkeit** – Organisationen sollten proaktiv sein, um ihre negativen Auswirkungen und Risiken auf die Menschenrechte zu verstehen, anzugehen und zu beheben.
- VII. **Transparenz** – Organisationen sollten klare, genaue und relevante Informationen über ihre Menschenrechtsleistung und ihr Managementsystem für Interessengruppen zugänglich machen.
- VIII. **Beteiligung und Inklusivität** – Organisationen sollten Mitarbeiter auf allen Ebenen und andere Interessengruppen sinnvoll in die Entwicklung und Implementierung ihres Managementsystems einbeziehen.
- IX. **Sozialer Dialog** – Der soziale Dialog sollte eine zentrale Rolle im Ansatz der Organisation spielen, um menschenwürdige Arbeit für alle Mitarbeiter zu gewährleisten.
- X. **Unterstützung** – Organisationen sollten angemessene Investitionen, interne Kompetenz und andere interne und externe Ressourcen bereitstellen, um ihre Menschenrechtsverpflichtungen zu erfüllen.
- XI. **Kontinuierliche Verbesserung** – Organisationen sollten ihre Menschenrechtsleistung und ihr Managementsystem kontinuierlich verbessern.

## Kriterien des Managementsystems

- M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration
- M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer
- M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen

*Hinweis: Die Klauseln M1-3 bilden die Grundlage für die Entwicklung und Implementierung der verbleibenden Kategorien des Managementsystems M4-10.*

- M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz
- M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken
- M6: Ziele, Planung und Ressourcen
- M7: Bewusstsein und Umsetzung
- M8: Integrität und Transparenz
- M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen
- M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung

### **M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration**

**M1.1** – Die obersten Entscheidungsgremien und die Geschäftsführung der Organisation müssen ihr Engagement für die Grundsätze dieses Standards unter Beweis stellen, indem sie mindestens:

- a) die Grundsätze dieses Standards in die Organisationsstrategie und die Leistungsmessung integrieren;
- b) die Grundsatzerklärung der Organisation und die gegenseitigen Erwartungen an Geschäftspartner [genehmigen](#);
- c) regelmäßig eine [strategische Managementbewertung](#) der Leistung der Organisation im Hinblick auf diesen Standard und die [Organisationsziele](#) durchführen;
- d) Fachbereiche in der gesamten Organisation in die Erfüllung dieses Standards einbeziehen;
- e) die Verantwortung und Rechenschaftspflicht für die Erfüllung des Standards durch ein integriertes Managementsystem auf allen Managementebenen zuweisen; und
- f) Rollen, Kompetenzen, Mitarbeiterziele und Anreize, Kriterien für die Leistungsbeurteilung, Vergütung, Beförderungen, Disziplinarmaßnahmen,

Kündigungen und Entscheidungsprozesse mit der [Grundsatzserklärung](#) der Organisation in Einklang bringen.

**M1.2** – Die Zusammensetzung der Entscheidungsgremien und des Managements muss die [Interessengruppen](#) angemessen repräsentieren.

**M1.3** – Die Verantwortung und Rechenschaftspflicht für die Erfüllung dieses Standards liegt letztendlich bei der Geschäftsführung. Dies muss mindestens durch die Integration der Grundsätze und Kriterien dieses Standards in folgende Bereiche nachgewiesen werden:

- Organisationsstruktur;
- Rollen und Verantwortlichkeiten;
- Kompetenzen;
- Ziele und Anreize;
- Kriterien für die Leistungsbeurteilung;
- Vergütung;
- Beförderungen;
- Kündigungen; und
- Entscheidungsprozesse und Befugnisse.

**M1.4** – Die Geschäftsführung muss sicherstellen, dass Interessenkonflikte bei der Erfüllung dieses Standards identifiziert, offengelegt und angemessen gehandhabt werden.

## **M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer**

**M2.1** – Die Organisation muss Arbeitnehmer, einschließlich Gewerkschaften und anderer Arbeitnehmervertreter, einbeziehen und deren Beiträge in die Entwicklung und Umsetzung ihres Managementsystems zur Erfüllung der Anforderungen dieses Standards integrieren, unter anderem bei:

- a) der [Festlegung von Richtlinien](#);
- b) der [Identifizierung, Bewertung und Priorisierung negativer Auswirkungen und Risiken](#);
- c) der [Festlegung von Zielen und der Planung der Umsetzung](#);
- d) der [Überwachung der Leistung und der Managementsysteme, auch derer von Geschäftspartnern](#);
- e) der Gestaltung und dem Betrieb von [Beschwerdewegen und -prozessen](#); und

- f) der Festlegung von Optionen für Abhilfemaßnahmen.

**M2.2** – Sofern vorhanden, muss die Organisation mit Gewerkschaften zusammenarbeiten, um die Arbeitnehmer sinnvoll in ihr Managementsystem einzubinden.

**M2.3** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Arbeitnehmer Zugang zu wirksamen und inklusiven Kommunikations- und Beteiligungswegen haben, die mindestens:

- a) aktiv den Input und das Feedback der Arbeitnehmer einholen;
- b) es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Interessen gegenüber dem Management zu vertreten;
- c) vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten in einer für die Arbeitnehmer bequemen Weise bieten;
- d) die Repräsentation der demografischen Merkmale am Arbeitsplatz ermöglichen;
- e) für alle Arbeitnehmer zugänglich sind;
- f) vertrauenswürdig sind und aktiv genutzt werden;
- g) auf Wunsch vertraulich sind;
- h) mit den Interessen und Anliegen der Arbeitnehmer übereinstimmen; und
- i) nicht zu Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien führen.

**M2.4** – Die Organisation muss ein oder mehrere Teams für soziale Leistung (Social Performance Teams) einrichten, um das Managementsystem der Organisation zu unterstützen und zu fördern. Die Organisation muss sicherstellen, dass eingerichtete und bestehende Teams mindestens:

- a) aus einer ausgewogenen Vertretung von Arbeitnehmern und Führungskräften, Personalstrukturen sowie Organisationsfunktionen und -rollen bestehen;
- b) Vertreter vorhandener Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen einbeziehen, sofern diese sich zur Mitarbeit entscheiden;
- c) eine unabhängige Wahl der Arbeitnehmervertreter durch ihre Kollegen vorsehen;
- d) die Rolle der Gewerkschaften nicht untergraben; und
- e) die Einbindung der Arbeitnehmer in wichtige Funktionen des Managementsystems fördern, einschließlich: Festlegung von Richtlinien; Identifizierung, Bewertung und Priorisierung negativer Auswirkungen und Risiken; Festlegung von Zielen und Planung der Umsetzung; Leistungsüberwachung; sowie Gestaltung und Betrieb von Beschwerdemechanismen.

### **M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen**

**M3.1** – Die Organisation muss regelmäßig relevante Interessengruppen identifizieren und priorisieren, die in ihr Managementsystem zur Erfüllung der Anforderungen dieses Standards einzubinden sind, wobei denjenigen, die am stärksten von der Organisation betroffen sind, oberste Priorität einzuräumen ist.

**M3.2** – Die Organisation muss eine sinnvolle Einbindung von Interessengruppen für die Entwicklung und Umsetzung ihres Managementsystems durchführen, mindestens bei:

- [der Festlegung von Richtlinien;](#)
- der [Identifizierung, Bewertung und Priorisierung negativer Auswirkungen und Risiken;](#)
- der [Überwachung der Leistung und der Managementsysteme, auch derer von Geschäftspartnern;](#)
- der Gestaltung und dem Betrieb von [Beschwerdewegen und -prozessen;](#)
- der Festlegung von Optionen für Abhilfemaßnahmen; und
- Angelegenheiten, in denen der Organisation das erforderliche Wissen fehlt.

**M3.3** – Die Einbeziehung von Interessengruppen muss mindestens:

- a) Aktiv den Input und das Feedback relevanter Interessengruppen einholen;
- b) Zugänglich sein;
- c) In gutem Glauben durchgeführt werden;
- d) Auf die Anliegen der Interessengruppen eingehen; und
- e) Nicht zu Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien führen.

**M3.4** – Die Organisation muss die Bedürfnisse, Erwartungen, Anliegen und Beschwerden von Interessengruppen bei organisatorischen Entscheidungen berücksichtigen.

### **M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz**

**M4.1** – Die Organisation muss eine Grundsatzerklärung erstellen, dokumentieren und regelmäßig aktualisieren, die ihre Verpflichtung zu den Grundsätzen dieses Standards zum Ausdruck bringt. Die Organisation muss sich mindestens dazu verpflichten:

- a) Die Anforderungen und Grundsätze dieses Standards, [die einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und andere relevante Anforderungen zu erfüllen oder zu übertreffen](#);
- b) [Risiken](#), die sie durch ihre Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen verursacht, zu denen sie beiträgt oder mit denen sie direkt verbunden ist, durch Maßnahmen anzugehen, die ihrer Schwere und Wahrscheinlichkeit angemessen sind;
- c) Lösungen Vorrang einzuräumen, die sowohl kurz- als auch langfristig negative Auswirkungen verhindern;
- d) Bei der Erfüllung dieses Standards ethisch und integer zu handeln;
- e) Integrierte Managementsysteme aufrechtzuerhalten, um Kohärenz bei der Erfüllung der Anforderungen dieses Standards zu gewährleisten;
- f) Die Konsultation mit den [Arbeitnehmern](#) und anderen [Interessengruppen](#) aufrechtzuerhalten und auf deren Erwartungen einzugehen, unter anderem durch das Bemühen um einen sozialen Dialog;
- g) Risiken für die Mitarbeiter bei der Geschäftsplanung zu berücksichtigen und sich zur Abmilderung der damit verbundenen Auswirkungen zu verpflichten; und
- h) [Ihre Leistung und ihre Managementsysteme in Bezug auf diesen Standard kontinuierlich zu verbessern](#).

**M4.2** – Die Organisation muss eine Richtlinie über gegenseitige Erwartungen für Geschäftspartner erstellen, dokumentieren und regelmäßig aktualisieren. Diese Richtlinie muss mindestens die Verpflichtung enthalten:

- a) Von Geschäftspartnern zu verlangen, die Grundsätze dieses Standards, [die einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und andere relevante Anforderungen](#) zu respektieren;
- b) Eine Sorgfaltsprüfung (Due Diligence) der Geschäftspartner durchzuführen;
- c) Wege aufzuzeigen, wie die Organisation dazu beiträgt, dass Geschäftspartner die oben genannten Erwartungen nicht erfüllen können, oder wie sie damit in Verbindung steht; und
- d) Klare Erwartungen für die Beendigung von Beziehungen zu Geschäftspartnern festzulegen, einschließlich einer angemessenen Einbindung und Berücksichtigung von Risiken für die Mitarbeiter vor der Beendigung von Geschäftsbeziehungen.

**M4.3** – Die Richtlinien, Praktiken, Ziele und Anreize der Organisation dürfen ihren Verpflichtungen gegenüber den Grundsätzen dieses Standards oder den [Zielen der Organisation](#) nicht widersprechen oder diese untergraben.

**M4.4** – Die Richtlinien, die Lobbyarbeit und andere externe Interaktionen der Organisation dürfen ihren Verpflichtungen gegenüber den Grundsätzen dieses Standards oder den [Zielen der Organisation](#) nicht widersprechen oder diese untergraben.

## **M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken**

**M5.1** – Die Organisation muss regelmäßig ihren Kontext identifizieren und versuchen, diesen zu verstehen, einschließlich:

- a) Der eigenen Geschäftstätigkeit der Organisation;
- b) Der direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen der Organisation;
- c) Der Bedürfnisse und Erwartungen der [Arbeitnehmer und ihrer Vertreter](#) sowie anderer [relevanter Interessengruppen](#); und
- d) Anderer Aspekte ihres internen und externen Betriebsumfelds, einschließlich relevanter regulatorischer, marktbezogener, kultureller, sozialer, wirtschaftlicher und anderer Faktoren.

**M5.2** – Unter Berücksichtigung ihres Kontextes muss die Organisation regelmäßig Folgendes identifizieren:

- a) Tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen im Zusammenhang mit diesem Standard, die sie durch ihre Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen unter normalen oder außergewöhnlichen Umständen verursacht, zu denen sie beiträgt oder mit denen sie direkt verbunden ist (oder verursachen, dazu beitragen oder direkt damit verbunden sein könnte), einschließlich solcher, die spezifisch für schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen sind;
- b) Risikofaktoren im Zusammenhang mit ihren tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen;
- c) Den Grad ihres Beitrags zu tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen, die durch ihre Geschäftspartner verursacht werden; und
- d) Tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen im Zusammenhang mit ihrer Leistung im Hinblick auf diesen Standard, die sich aus Fragen der Geschäftsethik oder Integrität ergeben können.

**M5.3** – Die Organisation muss ihre Risiken regelmäßig auf der Grundlage der Schwere der negativen Auswirkungen sowie der Schwere und Wahrscheinlichkeit potenzieller negativer Auswirkungen bewerten, priorisieren und dokumentieren.

**M5.4** – Für priorisierte Risiken muss die Organisation die Grundursachen identifizieren, wobei potenzielle Ursachen zu berücksichtigen sind, einschließlich:

- Ursachen in den Managementsystemen;
- Operative Ursachen, einschließlich des Geschäftsmodells der Organisation; und
- Externe Ursachen, einschließlich sozialer, kultureller, regulatorischer und/oder ökologischer Ursachen.

## **M6: Ziele, Planung und Ressourcen**

**M6.1** – Die Organisation muss regelmäßig organisatorische Ziele festlegen, dokumentieren und aktualisieren. Diese Ziele müssen darauf ausgerichtet sein:

- a) Die Anforderungen und Grundsätze dieses Standards, [die einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und andere relevante Anforderungen](#) zu erfüllen oder zu übertreffen;
- b) Die Verpflichtungen aus der [Grundsatzerklärung](#) der Organisation zu erfüllen;
- c) Die [Risiken](#) der Organisation anzugehen;
- d) Fragen der Geschäftsethik und Integrität im Zusammenhang mit diesem Standard anzugehen;
- e) Fragen der Notfallvorsorge und -reaktion im Zusammenhang mit diesem Standard anzugehen;
- f) Den sozialen Dialog zu suchen, auch zur Unterstützung von dreiseitigen und anderen verbindlichen Vereinbarungen, um ihre Ziele zu erreichen; und
- g) Die Leistung und Managementsysteme der Organisation im Zusammenhang mit diesem Standard [kontinuierlich verbessern](#).

**M6.2** - Um [Risiken](#) anzugehen, die sie verursacht oder zu denen sie beiträgt, muss die Organisation (unter Berücksichtigung unbeabsichtigter Folgen) Maßnahmen planen, um:

- a) Negative Auswirkungen zu beenden;
- b) Zukünftige negative Auswirkungen zu verhindern;
- c) Risiken zu mindern; und

- d) Abhilfe für Einzelpersonen und Gruppen sicherzustellen, die von negativen Auswirkungen betroffen sind.

**M6.3** - Um [Risiken](#) anzugehen, mit denen sie direkt verbunden ist, muss die Organisation planen, mit [relevanten Interessengruppen](#), einschließlich Geschäftspartnern, zusammenzuarbeiten und ihren Einfluss zu nutzen, um diese Risiken zu beenden, zu verhindern, zu mindern und Abhilfe zu schaffen.

**M6.4** - Die Organisation muss regelmäßig Maßnahmen und Prozesse definieren und planen, die erforderlich sind, um ihre Ziele zu erreichen. Dabei muss die Organisation Folgendes berücksichtigen:

- Managementsysteme – einschließlich mündlicher und schriftlicher Richtlinien und Verfahren, Rollen und Verantwortlichkeiten, Dokumentation, Anreize und Ziele für die Mitarbeiter, Schulung und Kapazitätsaufbau, Überwachung, Bewusstsein der Arbeitnehmer und Interessengruppen sowie Indikatoren und Metriken;
- Ressourcen – einschließlich finanzieller, materieller, personeller und informationstechnischer Ressourcen, wie erforderliche Kompetenzen und externes Fachwissen, Infrastruktur, Medien und Informationssysteme; und
- Beziehungen – einschließlich sozialem Dialog, Unterstützung relevanter dreiseitiger und anderer verbindlicher Vereinbarungen sowie Beziehungen zu Geschäftspartnern, Regierungen und anderen internen und externen Interessengruppen.

## **M7: Bewusstsein und Umsetzung**

**M7.1** - Die Organisation muss ihre [geplanten Prozesse und Maßnahmen](#) umsetzen und [zugewiesene Ressourcen](#) bereitstellen, wobei Pläne und Ressourcen regelmäßig angepasst werden müssen, um die fortwährende Relevanz und Effektivität sicherzustellen.

**M7.2** - Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter über angemessenes Bewusstsein, Verständnis, Zugang zu Informationen und Kommunikationskanälen verfügen in Bezug auf:

- Ihre gesetzlichen Rechte;
- Ihre in diesem Standard definierten Rechte;
- [Risiken](#) im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung;

- [Organisatorische Richtlinien, Ziele, Maßnahmen und Prozesse](#);
- Ihre Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Erfüllung der Ziele und Verpflichtungen der Organisation;
- [Relevante Mechanismen und Kanäle für ihre Beteiligung am Managementsystem](#);  
und
- Relevante Mechanismen und Kanäle zum Schutz ihrer Rechte, einschließlich Mechanismen für den Zugang zu Abhilfe.

**M7.3** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die [Interessengruppen](#) angemessen informiert sind über:

- Relevante [Risiken](#);
- Organisatorische Richtlinien, [Ziele, Maßnahmen und Prozesse](#); und
- [Kanäle für ihre Beteiligung](#) und den Schutz von Rechten, wie in diesem Standard definiert.

**M7.4** – In ihren Interaktionen mit Geschäftspartnern muss die Organisation:

- a) Sicherstellen, dass Geschäftspartner über angemessenes Bewusstsein, Verständnis, Zugang zu Informationen und Kommunikationskanälen in Bezug auf die [Richtlinien, Ziele, Maßnahmen und Prozesse](#) der Organisation verfügen;
- b) Sicherstellen, dass ihre Geschäftsbedingungen und -praktiken die Fähigkeit der Geschäftspartner nicht untergraben, die [gegenseitigen Erwartungen](#) zu erfüllen, die sie gesetzt hat;
- c) Geschäftspartnern Unterstützung bieten, um [Risiken](#) zu beenden, zu verhindern, zu mindern und Abhilfe zu schaffen, entsprechend dem Beitrag der Organisation zu diesen Auswirkungen;
- d) Versuchen, die administrativen Belastungen der [gegenseitigen Erwartungen](#) für Geschäftspartner, wo möglich, zu minimieren; und
- e) Es unterlassen, Geschäftsbeziehungen nicht als Reaktion auf [Risiken](#) beenden, es sei denn:
  - i. Der Geschäftspartner versäumt es wiederholt, das Risiko nach angemessener Einbindung und Unterstützung durch die Organisation anzugehen; UND
  - ii. Die Risiken der Beendigung der Beziehung sind nicht größer als das ursprüngliche Risiko.

**M7.5** – Dokumentierte Informationen, die für die Erfüllung der Anforderungen dieses Standards relevant sind, müssen:

- Verfügbar und geeignet sein;
- Genau und klar sein;
- Effektiv kontrolliert werden; und
- Identifizierbar sein.

## M8: Integrität und Transparenz

**M8.1** – Bei der Erfüllung der Anforderungen dieses Standards muss die Organisation mit Integrität arbeiten und kommunizieren.

**M8.2** – Die Organisation muss regelmäßig öffentlich über ihre Prozesse und Ergebnisse berichten, die für diesen Standard relevant sind. Die öffentliche Berichterstattung muss mindestens:

- a) Transparent, wahrheitsgemäß und klar sein;
- b) Die Bedürfnisse und Erwartungen der [Interessengruppen](#) erfüllen;
- c) Das [politische Engagement](#) der Organisation einschließen;
- d) Die Geschäftstätigkeiten der Organisation beschreiben;
- e) Kommunizieren, wie die Organisation ihre Risiken angeht;
- f) Auf Anfrage Informationen über die Nutzung von Beschwerdemechanismen und die Ergebnisse von Beschwerdeprozessen bereitstellen;
- g) [Rechtliche, regulatorische und andere Berichtsanforderungen](#) erfüllen; und
- h) Angemessen zugänglich und verfügbar für [Interessengruppen](#) sein.

**M8.3** – Die Organisation muss transparent und offen mit autorisierten Dritten interagieren, indem sie Zugang zu erforderlicher Dokumentation, Aufzeichnungen, Materialien, Personen und arbeitsbezogenen Umgebungen gewährt.

## M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen

**M9.1** – Die Organisation muss ihre Leistung im Vergleich zu den Anforderungen dieses Standards und den Managementsystemen überwachen. Die Überwachung muss mindestens:

- a) Die Umsetzung [geplanter Maßnahmen und Prozesse](#) bewerten;
- b) Die Einhaltung dieses Standards bewerten;

- c) Die Leistung relevanter Geschäftspartner im Vergleich zu [festgelegten gegenseitigen Erwartungen](#) bewerten; und
- d) Angemessen dokumentiert werden.

**M9.2** – Die Organisation muss Informationen aus mehreren Quellen in ihre Überwachungsprozesse einbeziehen, einschließlich, soweit relevant:

- [Bewertung und Priorisierung von Risiken](#);
- [Geplante Indikatoren und Metriken](#);
- Interne und externe Beschwerdemechanismen und Kommunikationskanäle;
- [Einbeziehung von und Kommunikation mit Arbeitnehmern](#);
- [Beschwerden und Bedenken von Interessengruppen](#);
- Sozialer Dialog und Feedback aus relevanten dreiseitigen und anderen verbindlichen Vereinbarungen;
- Öffentlich zugängliche Nachrichten- und Informationsquellen;
- Interne und externe Audits; und
- Externe Experten.

**M9.3** – Die Organisation muss einen Beschwerdemechanismus für die Mitarbeiter einrichten, aufrechterhalten und überwachen, um Bedenken, Probleme, Beschwerden, Vorfälle und relevante Beschwerden gegen die Organisation oder ihre Geschäftspartner zu äußern. Die Beschwerdemechanismen der Organisation für die Mitarbeiter müssen:

- Legitim, zugänglich, vorhersehbar, gerecht, transparent, dialogbasiert, rechtskompatibel und eine Quelle für [kontinuierliche Verbesserung](#) sein;
- Die Vertraulichkeit der Nutzer wahren;
- Nicht zu Vergeltungsmaßnahmen gegen Nutzer führen, weder durch die Organisation noch durch andere Parteien; und
- Nicht zu Einkommensverlusten für Mitarbeiter führen, die an Beschwerdeverfahren teilnehmen.

**M9.4** – Die Organisation muss einen Beschwerdemechanismus für externe Interessengruppen einrichten, aufrechterhalten und überwachen, um Bedenken, Probleme, Beschwerden, Vorfälle und relevante Beschwerden gegen die Organisation oder ihre Geschäftspartner zu äußern. Die Beschwerdemechanismen der Organisation für externe Interessengruppen müssen:

- Legitim, zugänglich, vorhersehbar, gerecht, transparent, dialogbasiert, rechtskompatibel und eine Quelle für [kontinuierliche Verbesserung](#) sein;

- Die Vertraulichkeit der Nutzer wahren;
- Nicht zu Vergeltungsmaßnahmen gegen Nutzer führen, weder durch die Organisation noch durch andere Parteien; und
- Nicht zu Einkommensverlusten für Mitarbeiter führen, die an Beschwerdeverfahren teilnehmen.

**M9.5** – Die Organisation muss in gutem Glauben an externen Beschwerde- und Abhilfeprozessen teilnehmen, die sich auf nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und Risiken beziehen, die sie verursacht, zu denen sie beigetragen hat oder die direkt mit ihren Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen verbunden sind.

**M9.6** - Die Ergebnisse der Überwachungs- und Beschwerdemechanismen müssen zu Maßnahmen (einschließlich Änderungen an [Managementsystemen, Ressourcen und/oder Beziehungen](#)) führen, um:

- a) Negative Auswirkungen zu beenden;
- b) Zukünftige negative Auswirkungen zu verhindern;
- c) Risiken zu mindern; und
- d) Abhilfe für Einzelpersonen und Gruppen sicherzustellen, die von negativen Auswirkungen betroffen sind.

## **M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung**

**M10.1** – Die Organisation muss ihre Leistung regelmäßig im Vergleich zu ihren [Zielen](#) und diesem Standard überprüfen. Während der Überprüfung muss die Organisation mindestens Folgendes bewerten:

- a) Fortschritte bei der Erreichung ihrer [Ziele](#);
- b) Wirksamkeit ihrer [geplanten und umgesetzten Maßnahmen und Prozesse](#);
- c) Angemessenheit und Eignung der [geplanten und umgesetzten Maßnahmen, Prozesse und Ressourcen](#);
- d) Wirksamkeit ihres Managementsystems; und
- e) Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Leistung.

**M10.2** – Die Organisation muss Informationen aus mehreren Quellen in ihre Überprüfung einbeziehen, einschließlich, soweit relevant:

- [Bewertung und Priorisierung von Risiken](#);
- [Überwachungsprozesse](#);
- [Interne und externe Beschwerdemechanismen](#) und Kommunikationskanäle;
- [Einbeziehung von und Kommunikation mit Arbeitnehmern](#);
- [Beschwerden und Bedenken von Interessengruppen](#);
- Sozialer Dialog und Feedback aus relevanten dreiseitigen und anderen verbindlichen Vereinbarungen;
- Öffentlich zugängliche Nachrichten- und Informationsquellen;
- Interne und externe Audits; und
- Externe Experten.

**M10.3** – Die Ergebnisse dieser Überprüfung müssen:

- a) In die regelmäßige [Bewertung und Priorisierung von Risiken](#) sowie in die [Überwachungsprozesse](#) der Organisation einfließen;
- b) In die Organisationsstrategie und Entscheidungsfindung einfließen; und
- c) Bei Bedarf zu Änderungen an [Richtlinien, Ressourcen, Zielen, Prozessen und Maßnahmen](#) der Organisation führen.

**M10.4** – Die Organisation muss eine kontinuierliche Verbesserung der Leistung im Bereich menschenwürdige Arbeit und der Managementsysteme in ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen nachweisen, unter anderem durch:

- a) Kontinuierliche Reaktion auf Risiken über alle Prioritätsstufen hinweg;
- b) Identifizierung und Verfolgung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen über die Anforderungen dieses Standards hinaus; und
- c) Identifizierung und Verfolgung von Möglichkeiten zur Erhöhung der Einbeziehung und Integration von [Arbeitnehmern](#) und [Interessengruppen](#) in das Managementsystem der Organisation.

## Abschnitt 2: Prinzipien für menschenwürdige Arbeit und Leistungskriterien

Dieser Abschnitt beschreibt die grundlegenden Menschenrechte (Prinzipien) im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit und die spezifischen Anforderungen (Kriterien) zur Erreichung menschenwürdiger Arbeit.

Jede Klausel beginnt mit einer Auflistung von Prinzipien. Dies sind grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen respektiert werden müssen. Einige Grundrechte gelten für alle Menschen, andere nur für Arbeitnehmer und wieder andere für bestimmte Personengruppen (wie Kinder). Rechte sind absolut, was bedeutet, dass sie gleichermaßen für alle Menschen, Arbeitnehmer oder andere angegebene Gruppen gelten.

Um die Menschenrechte in vollem Umfang zu respektieren, müssen Organisationen Verletzungen der Menschenrechte vermeiden und sich mit allen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte befassen, an denen sie beteiligt sind. Die Prinzipien in diesem Abschnitt definieren die spezifischen Menschenrechte im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit, die Organisationen respektieren müssen. Sie legen den Organisationen keine spezifischen Anforderungen auf, sondern bilden vielmehr den Kontext für die Kriterien in jeder Klausel.

Kriterien enthalten die Anforderungen für Organisationen. Dies sind die Ergebnisse, die Organisationen erzielen müssen, um die Einhaltung der Prinzipien nachzuweisen. Während Prinzipien für alle Menschen, Arbeitnehmer oder andere breite Gruppen gelten, beziehen sich Kriterien auf die Mitarbeiter (oder andere spezifische Interessengruppen) der Organisation. Dies ist der Umfang der Verantwortung der Organisation im Rahmen des Standards.

- D1: Schutz von Kindern und jungen Arbeitnehmern
- D2: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- D3: Freie und faire Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung
- D4: Angemessene Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen
- D5: Freiheit von Diskriminierung
- D6: Gesundheit und Sicherheit
- D7: Privatsphäre

## D1: Schutz von Kindern und jungen Arbeitnehmern

### Prinzipien

*Grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen im Arbeitskontext respektiert werden müssen.*

- I. Kinder haben das Recht, vor Kinderarbeit geschützt zu werden.
- II. Kinder, einschließlich junger Arbeitnehmer, haben das Recht auf Sicherung ihrer Grundbedürfnisse.
- III. Kinder, einschließlich junger Arbeitnehmer, haben das Recht auf körperliche, geistige, seelische, sittliche und soziale Entwicklung.
- IV. Kinder, einschließlich junger Arbeitnehmer, haben das Recht auf Bildung, frei von jeglicher Arbeit, die ihnen die Möglichkeit nimmt, die Schule zu besuchen.
- V. Kinder, einschließlich junger Arbeitnehmer, haben das Recht auf faire Behandlung, Sicherheit und besonderen Schutz im Beschäftigungsverhältnis.
- VI. Kinder, einschließlich junger Arbeitnehmer, haben das Recht, am Arbeitsplatz gehört und vertreten zu werden.

### Leistungskriterien

*Spezifische Leistungsanforderungen für Organisationen zum Nachweis der Achtung dieser Rechte im Arbeitskontext.*

**D1.1** - Die Organisation muss die Rechte von Kindern, einschließlich junger Arbeitnehmer, respektieren.

**D1.2** - Die Organisation darf keine Kinder unter 15 Jahren (oder unter dem Alter der Schulpflicht, falls dieses höher ist) beschäftigen. Ausnahmen können gemacht werden, wenn die Fälle der Definition von „rechtmäßig arbeitenden Kindern“ in diesem Standard entsprechen.

**D1.3** - Die Organisation muss sicherstellen, dass die Beschäftigung junger Arbeitnehmer:

- a) Die soziale, sittliche und körperliche Entwicklung der Arbeitnehmer schützt und keine Gefahr für ihre allgemeine Gesundheit und ihr Wohlbefinden darstellt;
- b) Nicht so fordernd ist, dass ihr Bildungserfolg beeinträchtigt wird;

- c) Bezahlung und Sozialleistungen bietet, die denen erwachsener Arbeitnehmer in ähnlichen Positionen entsprechen; und
- d) Die Beschränkungen der Arbeitszeit nicht überschreitet, einschließlich:
  - i. 8 Stunden Arbeit an einem Tag (oder das gesetzliche Maximum, falls weniger als 8 Stunden),
  - ii. 10 Stunden pro Tag für Schule, Arbeit und Transport zusammen (oder das gesetzliche Maximum, falls weniger als 10 Stunden), und
  - iii. Nicht während der Nachtstunden erfolgt.

**D1.4** – Wenn nicht arbeitende Kinder in arbeitsbezogenen Umgebungen anwesend sind, muss die Organisation Folgendes sicherstellen:

- a) Schutz vor Gefahren und Gesundheitsrisiken;
- b) Vorsorge für Grundbedürfnisse entsprechend dem Alter des jeweiligen Kindes (z. B. Zugang zu Nahrung, Wasser, Toiletten usw.);
- c) Angemessene und kontinuierliche Aufsicht durch Erwachsene; und
- d) Keine Beeinträchtigung der Prozesse der Organisation.

**D1.5** – Die Organisation muss wirksame Managementsysteme entwickeln und implementieren, um die Anforderungen und Prinzipien im Zusammenhang mit dem Schutz von Kindern und jungen Arbeitnehmern in all ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu erfüllen oder zu übertreffen, einschließlich:

- a) [M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration](#);
- b) [M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer](#);
- c) [M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen](#);
- d) [M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz](#);
- e) [M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken](#);
- f) [M6: Ziele, Planung und Ressourcen](#);
- g) [M7: Bewusstsein und Umsetzung](#);
- h) [M8: Integrität und Transparenz](#);
- i) [M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen](#); und
- j) [M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung](#).

## D2: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

### Prinzipien

*Grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen im Arbeitskontext respektiert werden müssen.*

- I. Arbeitnehmer haben das Recht, unabhängige Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und sich darin zu engagieren, um ihre Interessen zu fördern und zu schützen.
- II. Arbeitnehmer haben das Recht auf Kollektivverhandlungen für ihre Interessen sowie auf Verhandlungen in gutem Glauben durch Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände.
- III. Arbeitnehmer haben das Recht auf Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund ihres Status oder ihrer Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen.

### Leistungskriterien

*Spezifische Leistungsanforderungen für Organisationen zum Nachweis der Achtung dieser Rechte im Arbeitskontext.*

**D2.1** – Die Organisation muss das Recht der Mitarbeiter achten und anerkennen, frei Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und sich darin zu engagieren sowie Kollektivverhandlungen zu führen.

**D2.2** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter über ihr Recht informiert werden, Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und sich darin zu engagieren, ohne dass dies negative Folgen oder Vergeltungsmaßnahmen seitens der Organisation nach sich zieht.

**D2.3** – Die Organisation muss sicherstellen, dass sie weder direkt noch über Dritte in die Gründung, die Arbeitsweise oder die Verwaltung von Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen eingreift.

**D2.4** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Mitglieder von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitnehmervertreter und alle Personen, die an der Organisation von Arbeitnehmern beteiligt sind, keiner Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit oder -tätigkeit ausgesetzt sind.

**D2.5** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Mitglieder von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitnehmervertreter und alle Personen, die an der Organisation von Arbeitnehmern beteiligt sind, in arbeitsbezogenen Umgebungen fairen Zugang zu den Mitgliedern haben.

**D2.6** – Die Organisation muss Kollektivverhandlungen in gutem Glauben mit Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen führen, sofern diese dies verlangen.

**D2.7** – Sofern ein Branchentarifvertrag besteht, muss die Organisation ihre Verpflichtungen aus diesem Vertrag achten und erfüllen. Dies schließt zusätzliche Kollektivverhandlungen durch Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmerorganisationen auf Organisationsebene nicht aus, sofern solche Vereinbarungen für die Arbeitnehmer vorteilhafter sind als bestehende Branchenvereinbarungen.

**D2.8** – Die Organisation muss sicherstellen, dass betriebliche Beratungsausschüsse, einschließlich Teams für soziale Leistung, und andere Arbeitnehmergruppen die Gründung, die Arbeitsweise oder die Verwaltung von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen oder Kollektivverhandlungen nicht beeinträchtigen.

**D2.9** – Die Organisation muss wirksame Managementsysteme entwickeln und implementieren, um die Anforderungen und Prinzipien im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen in all ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu erfüllen oder zu übertreffen, einschließlich:

- a) [M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration;](#)
- b) [M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer;](#)
- c) [M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen;](#)
- d) [M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz;](#)
- e) [M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken;](#)
- f) [M6: Ziele, Planung und Ressourcen;](#)

- g) [M7: Bewusstsein und Umsetzung](#);
- h) [M8: Integrität und Transparenz](#);
- i) [M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen](#); und
- j) [M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung](#).

## D3: Freie und faire Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung

### Prinzipien

*Grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen im Arbeitskontext respektiert werden müssen.*

- I. Menschen haben das Recht auf Selbstbestimmung und Würde während der Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung.
- II. Menschen haben das Recht auf Schutz vor Täuschung, Nötigung, Ausbeutung, Einschüchterung, Drohungen und Gewalt.
- III. Menschen haben das Recht auf eine anständige und faire Behandlung durch alle Personen im Arbeitsumfeld.
- IV. Menschen haben das Recht auf Schutz vor moderner Sklaverei, Menschenhandel sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit.

### Leistungskriterien

*Spezifische Leistungsanforderungen für Organisationen zum Nachweis der Achtung dieser Rechte im Arbeitskontext.*

**D3.1** – Die Organisation muss die Rechte der Mitarbeiter und der Bewerber auf freie und faire Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung achten.

**D3.2** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter und die Bewerber die geltenden Bedingungen für Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung verstehen und ihnen freiwillig zustimmen, unter anderem durch:

- a) Verwendung zugänglicher und verständlicher Sprache(n) und Kommunikationsmethoden;

- b) Klare, genaue und umfassende Beschreibung der relevanten Prozesse, Details der Rolle und Arbeitsbedingungen;
- c) Klare, genaue und umfassende Arbeitsvereinbarung; und
- d) Klare, genaue und umfassende Beschreibung der Lebensbedingungen, sofern relevant.

**D3.3** – Die Organisation muss den betroffenen Mitarbeitern alle Änderungen ihrer Beschäftigungs- oder Kündigungsbedingungen im Voraus klar mitteilen, mit ausreichend Zeit für die Mitarbeiter, um bei Bedarf alternative Vorkehrungen zu treffen.

**D3.4** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Mitarbeiter und Bewerber bei Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung Freizügigkeit genießen, einschließlich:

- a) Kontinuierlichem Zugang zu Ausweisdokumenten und anderen wichtigen Unterlagen;
- b) Freiwilliger, nicht übermäßiger Überstunden, sofern zutreffend;
- c) Freiheit von Drohungen, Lösegeldforderungen oder dem Festhalten von Personen sowie dem Einbehalten von Löhnen oder Eigentum;
- d) Angemessener körperlicher Autonomie und Bewegungsfreiheit in arbeitsbezogenen Umgebungen; und
- e) Freiheit, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse ohne unangemessene Einschränkung in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu übertragen.

**D3.5** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Mitarbeiter und Bewerber frei von finanziellen Belastungen im Zusammenhang mit Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung sind, einschließlich:

- Schuldknechtschaft;
- Geldstrafen;
- Gebühren;
- Diebstahl oder Verfall von Löhnen; und
- Ausbeuterische Akkordlohnsysteme.

**D3.6** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Gebühren und Kosten im Zusammenhang mit Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung weder ganz noch teilweise von Mitarbeitern oder Bewerbern getragen werden.

**D3.7** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Mitarbeiter und Bewerber bei Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung frei von Belästigung und Einschüchterung sind, einschließlich:

- Physischer und sexueller Gewalt;
- Drohungen gegen sich selbst oder andere; und
- Psychologischer und emotionaler Gewalt.

**D3.8** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Disziplinarrichtlinien und -praktiken:

- Den Mitarbeitern bei der Einstellung klar mitgeteilt werden;
- In der gesamten Organisation konsequent und fair angewendet werden; und
- Klar dokumentiert und den beteiligten Mitarbeitern mitgeteilt werden.

**D3.9** – Die Organisation muss sicherstellen, dass ihre Arbeitsbedingungen, einschließlich Standort, Bereitstellung von Unterkünften, Bereitstellung privater Kommunikationskanäle, verfügbare Transportmittel, Arbeitsplan und andere, die Mitarbeiter nicht unangemessen isolieren.

**D3.10** – Die Organisation muss sicherstellen, dass ihre Arbeitsbedingungen, einschließlich Standort, Bereitstellung von Unterkünften, Bereitstellung privater Kommunikationskanäle, verfügbare Transportmittel, Arbeitsplan und andere, die Mitarbeiter nicht unangemessen dazu zwingen, sich von Kindern und Angehörigen zu trennen.

**D3.11** – Wenn die Organisation an Lehrlings-, Praktikums- oder Berufsbildungsprogrammen teilnimmt oder diese nutzt, muss sie sicherstellen, dass die durch diese Programme geschaffenen Stellen:

- a) Nicht dazu verwendet werden, reguläre Stellen zu ersetzen;
- b) Für eine im Voraus festgelegte Dauer gelten;
- c) Nicht unter dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden; und dass sie
- d) Zur Entwicklung der Fähigkeiten, der beruflichen Kompetenz und/oder anderer arbeitsbezogener Attribute der Mitarbeiter beitragen.

**D3.12** – Die Organisation muss sicherstellen, dass jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses fair und transparent erfolgt, einschließlich:

- a) Nicht diskriminierend;
- b) Angemessener Zuweisung von Ressourcen zur Erfüllung von Verträgen, verbindlichen Tarifverträgen sowie [geltenden Gesetzen und Vorschriften](#);
- c) Fristgerechter Zahlung von Abfindungen, Löhnen und anderen Entschädigungen; und
- d) Anwendung von Massenentlassungen nur als letztes Mittel.

**D3.13** – Die Organisation muss effektive Managementsysteme entwickeln und implementieren, um die Anforderungen und Grundsätze im Zusammenhang mit freier und fairer Rekrutierung, Beschäftigung und Kündigung in all ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu erfüllen oder zu übertreffen, einschließlich:

- a) [M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration](#);
- b) [M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer](#);
- c) [M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen](#);
- d) [M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz](#);
- e) [M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken](#);
- f) [M6: Ziele, Planung und Ressourcen](#);
- g) [M7: Bewusstsein und Umsetzung](#);
- h) [M8: Integrität und Transparenz](#);
- i) [M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen](#); und
- j) [M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung](#).

## D4: Angemessene Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen

### Prinzipien

*Grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen im Arbeitskontext respektiert werden müssen.*

- I. Menschen haben das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, der Gesundheit, Sicherheit und die Teilhabe an der Gesellschaft unterstützt.
- II. Menschen haben das Recht auf eine faire Vergütung für ihre Zeit, ihre Arbeit und andere Beiträge.
- III. Menschen haben das Recht auf angemessene Arbeitspläne, einschließlich der Gewährung von ausreichendem Urlaub.

## Leistungskriterien

*Spezifische Leistungsanforderungen für Organisationen zum Nachweis der Achtung dieser Rechte im Arbeitskontext.*

**D4.1** – Die Organisation muss die Rechte der Mitarbeiter auf Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen respektieren, die einen angemessenen Lebensstandard unterstützen.

**D4.2** – Die Organisation muss die Rechte der Mitarbeiter auf mindestens einen existenzsichernden Lohn oder ein existenzsicherndes Einkommen (oder den gesetzlichen Mindestlohn, falls dieser höher ist) sowie auf den Erhalt gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen respektieren.

**D4.3** – Wenn kontextbedingte Hindernisse die Organisation daran hindern, den Mitarbeitern eigenständig existenzsichernde Löhne und Einkommen zu gewähren, muss die Organisation mit relevanten Interessengruppen zusammenarbeiten, um diese zu beheben, unter anderem durch:

- a) Teilnahme am sozialen Dialog, einschließlich der Unterstützung relevanter dreiseitiger und anderer verbindlicher Vereinbarungen; und
- b) Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, der Regierung und anderen internen und externen Interessengruppen.

**D4.4** – Die Organisation muss die Rechte der Mitarbeiter auf angemessene Arbeitszeiten respektieren, die mindestens Folgendes begrenzen:

- a) Reguläre Arbeitszeit auf 48 Stunden pro Woche (oder das gesetzlich zulässige Maximum, falls dieses niedriger ist); und
- b) Überstunden auf 12 Stunden pro Woche (oder das gesetzlich zulässige Maximum, falls dieses niedriger ist).

**D4.5** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Überstunden:

- a) freiwillig sind, sofern das nationale Recht und ein verbindlicher Tarifvertrag nichts anderes zulassen;
- b) mit einem Zuschlag vergütet werden;
  - a. in Fällen, in denen der Zuschlagssatz nicht gesetzlich festgelegt ist, die landesweit branchenüblichen Überstundensätze gelten;

- c) pro Arbeitswoche berechnet werden, sofern das nationale Recht und ein verbindlicher Tarifvertrag nichts anderes zulassen;
- d) [relevante gesetzliche Anforderungen und andere relevante Anforderungen erfüllen](#); und
- e) nicht regelmäßig verlangt werden, auch nicht aufgrund unzureichender Planung oder Nichtzahlung eines existenzsichernden Lohns oder Einkommens.

**D4.6** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Arbeitspläne der Mitarbeiter, einschließlich der Arbeitszeiten:

- a) einen angemessenen Lebensstandard unterstützen;
- b) vorhersehbar und für die Mitarbeiter günstig sind;
- c) keine Gesundheits- und Sicherheitsrisiken darstellen;
- d) angemessene Pausen und Ruhezeiten enthalten;
- e) keine Durchschnittsberechnung der Arbeitsstunden nutzen, um den Mitarbeitern Zuschlagszahlungen vorzuenthalten;
- f) mindestens einen 24-stündigen Ruhetag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen vorsehen, es sei denn, eine der folgenden Ausnahmen trifft zu:
  - i. das nationale Recht und ein verbindlicher Tarifvertrag lassen dies zu, oder
  - ii. ein IAO-Übereinkommen lässt dies zu, oder
  - iii. längere aufeinanderfolgende Arbeit ist aufgrund außergewöhnlicher Umstände erforderlich und die Mitarbeiter beantragen die zusätzlichen aufeinanderfolgenden Tage;
- g) den Mitarbeitern angemessenen bezahlten und unbezahlten Urlaub gewähren, einschließlich:
  - i. Krankheitsurlaub,
  - ii. Familienurlaub,
  - iii. Erholungsurlaub und
  - iv. gesetzliche Feiertage;
- h) Bedürfnisse nach Flexibilität basierend auf der Demografie der Mitarbeiter berücksichtigen; und
- i) den Zugang zu betrieblichen oder staatlichen Leistungen nicht ungerechtfertigt einschränken.

**D4.7** – Wenn Mitarbeiter gesetzlich von Überstundenvergütung, Höchstarbeitszeiten und anderen Anforderungen befreit sind, muss die Organisation sicherstellen, dass:

- a) die Vergütung dem Betrag entspricht oder diesen übersteigt, den sie verdienen würden, wenn sie die gleiche Anzahl an Stunden zum existenzsichernden Lohn mit Überstundenzuschlägen arbeiten würden; und
- b) die Mitarbeiter einen angemessenen Ermessensspielraum über die geleisteten Arbeitsstunden haben.

**D4.8** – Die Organisation muss alle fälligen Löhne und Sozialleistungen regelmäßig, pünktlich und in einer für die Mitarbeiter günstigen Weise erbringen.

**D4.9** – Zusätzlich zur Vergütung der Mitarbeiter für die Zeit, die sie mit der Ausübung ihrer Aufgaben verbringen, muss die Organisation den Mitarbeitern eine angemessene Entschädigung gewähren für:

- Zeit, in der sie verpflichtet sind, an ihrem Arbeitsplatz anwesend zu sein;
- Arbeitszeitausfall aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen oder Krankheiten; und
- Arbeitszeitausfall aufgrund der Teilnahme an Schulungen, Teams für soziale Leistung oder Beschwerdeverfahren.

**D4.10** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter regelmäßig Vergütungsnachweise erhalten, die die geleisteten Arbeitsstunden sowie die Zusammensetzung der fälligen Löhne, Sozialleistungen und Abzüge klar, vollständig und genau aufführen.

**D4.11** – Im Falle einer Unterbrechung der Geschäftskontinuität muss die Organisation der Zahlung von Abfindungen, Löhnen und anderen Entschädigungen an die Mitarbeiter Vorrang einräumen.

**D4.12** – Die Organisation muss sicherstellen, dass Disziplinarabzüge von Löhnen oder Arbeitsstunden:

- a) Nur von den fälligen Löhnen vorgenommen werden, wenn das nationale Recht und ein verbindlicher Tarifvertrag dies zulassen;
- b) Angemessen und zeitlich begrenzt sind;
- c) Den Lohn nicht unter einen existenzsichernden Lohn (oder den gesetzlichen Mindestlohn, falls dieser höher ist) senken; und
- d) Die Möglichkeit zum Widerspruch bieten.

**D4.13** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Anwendung von Akkordvergütung, Teilzeitbeschäftigung, Saisonarbeit, befristeten Verträgen, Heimarbeitern, externem Personal und Homeoffice-Regelungen:

- a) Gemessen und evidenzbasiert ist;
- b) Den Anforderungen dieses Standards nicht widerspricht;
- c) Löhne und Arbeitszeiten bietet, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen;
- d) Keine unangemessenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken darstellt; und
- e) Transparent, vorhersehbar und für die Mitarbeiter günstig ist

**D1.14** – Die Organisation muss wirksame Managementsysteme entwickeln und implementieren, um die Anforderungen und Prinzipien im Zusammenhang mit angemessenen Arbeitszeiten, Löhnen und Sozialleistungen in all ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu erfüllen oder zu übertreffen, einschließlich:

- a) [M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration](#);
- b) [M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer](#);
- c) [M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen](#);
- d) [M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz](#);
- e) [M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken](#);
- f) [M6: Ziele, Planung und Ressourcen](#);
- g) [M7: Bewusstsein und Umsetzung](#);
- h) [M8: Integrität und Transparenz](#);
- i) [M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen](#); und
- j) [M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung](#).

## D5: Freiheit von Diskriminierung

### Prinzipien

*Grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen im Arbeitskontext respektiert werden müssen.*

- I. Menschen haben das Recht auf Bildung und Beschäftigung.

- II. Menschen haben das Recht auf Nichtdiskriminierung, einschließlich des gleichen Zugangs und der gleichen Chancen in Bildungs- und Beschäftigungsprozessen.
- III. Menschen haben das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das ihr geistiges, emotionales und psychosoziales Wohlbefinden unterstützt.
- IV. Menschen haben das Recht auf Freiheit von jeder Form unerwünschten Verhaltens, einschließlich Belästigung, Mobbing und Einschüchterung.

## Leistungskriterien

*Spezifische Leistungsanforderungen für Organisationen zum Nachweis der Achtung dieser Rechte im Arbeitskontext.*

**D5.1** – Die Organisation muss das Recht der Mitarbeiter auf Freiheit von Diskriminierung respektieren.

**D5.2** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter bei allen Interaktionen mit der Organisation gleichen Zugang und gleiche Chancen haben und frei von Diskriminierung sind, einschließlich:

- Einstellung und Rekrutierung;
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen;
- Arbeitsplatzzuweisung;
- Leistungsbeurteilung und Feedback;
- Schulung und Mentoring;
- Beförderungen und Aufstiegschancen;
- Beschwerden;
- Löhne und Sozialleistungen, einschließlich Unterkunft, Transport, Mahlzeiten, Leistungen für Partner und Familie und andere;
- Disziplinarverfahren; und
- Kündigung und Ruhestand.

**D5.3** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter in arbeitsbezogenen Umgebungen und durch arbeitsbezogene Personen frei von unerwünschtem Verhalten sind, einschließlich Belästigung, Mobbing und Einschüchterung.

**D5.4** – Die Organisation muss angemessene Schritte unternehmen, um die Unterschiede der Mitarbeiter zu berücksichtigen, einschließlich:

- Fähigkeiten;
- Religiöser und traditioneller Praktiken;
- Lese-, Schreib- und Sprachkenntnisse;
- Bedürfnisse der persönlichen Hygiene;
- Betreuungspflichten; und
- Anderer Bedürfnisse, die die Fähigkeit der Mitarbeiter zur Ausübung ihrer Tätigkeit nicht unangemessen beeinträchtigen.

**D5.5** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses keinen invasiven medizinischen/körperlichen Eingriffen unterzogen werden, einschließlich:

- „Jungfräulichkeitstests“;
- Schwangerschaftstests;
- HIV/AIDS-Tests; und
- Anderer medizinische/körperlicher Tests, Untersuchungen oder Verfahren, die für ihre spezifische Rolle nicht relevant sind.

Ausnahmen dürfen nur gemacht werden:

- a) Soweit dies erforderlich ist, um schwerwiegende negative Auswirkungen und Risiken für die Person oder anderer Mitarbeiter zu identifizieren, zu verhindern und abzumildern; und
- b) Wenn dies im Voraus klar kommuniziert und mit den Mitarbeitern vereinbart wurde.

**D5.6** – Die Organisation muss wirksame Managementsysteme entwickeln und implementieren, um die Anforderungen und Prinzipien im Zusammenhang mit der Freiheit von Diskriminierung in all ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu erfüllen oder zu übertreffen, einschließlich:

- a) [M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration](#);
- b) [M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer](#);
- c) [M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen](#);
- d) [M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz](#);
- e) [M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken](#);
- f) [M6: Ziele, Planung und Ressourcen](#);
- g) [M7: Bewusstsein und Umsetzung](#);

- h) [M8: Integrität und Transparenz](#);
- i) [M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen](#); und
- j) [M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung](#).

## D6: Gesundheit und Sicherheit

### Prinzipien

*Grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen im Arbeitskontext respektiert werden müssen.*

- I. Menschen haben das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung.
- II. Menschen haben das Recht auf körperliches und geistiges Wohlbefinden.
- III. Menschen haben das Recht, sich ohne Einholung einer Erlaubnis aus einer unmittelbaren Gefahr zu begeben.

### Leistungskriterien

*Spezifische Leistungsanforderungen für Organisationen zum Nachweis der Achtung dieser Rechte im Arbeitskontext.*

**D6.1** – Die Organisation muss das Recht der Mitarbeiter auf Gesundheit und Sicherheit respektieren, einschließlich des körperlichen, sozialen und geistigen Wohlbefindens.

**D6.2** – Die Organisation muss einen kompetenten Managementbeauftragten benennen, zu dessen Aufgaben es gehört, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für die Mitarbeiter zu gewährleisten und die Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen dieses Standards zu erfüllen.

**D6.3** – Die Organisation muss regelmäßig Gefahren identifizieren und die damit verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in Arbeitsumgebungen bewerten und priorisieren, die die Organisation unter normalen oder außergewöhnlichen Umständen durch ihre Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen verursacht, zu denen sie beiträgt oder mit denen sie direkt verbunden ist. Die Organisation muss bei der

Risikobetrachtung sowohl unmittelbare als auch langfristige oder kumulative Auswirkungen berücksichtigen.

**D6.4** – Die Organisation muss angemessen auf Risiken durch Gefahren am Arbeitsplatz eingehen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Gefahrstoffe;
- Gefährliche Ausrüstung, Arbeitsumgebung und/oder Versorgungseinrichtungen (z. B. Maschinen, Luftqualität, Elektrik, Beleuchtung, Staub, Krankheitserreger, Lärm, Temperatur, Verletzungsgefahren usw.); und
- Ergonomie.

**D6.5** – Die Organisation muss angemessen auf Risiken durch natürliche und vom Menschen verursachte Katastrophen und Notfälle eingehen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Feuer und Explosion/Implosion;
- Erdbeben;
- Überschwemmungen;
- Dürre;
- Extreme Umweltbedingungen, einschließlich extremer Temperaturen;
- Andere Notfälle (außer Feuer);
- Krankheitserreger (übertragbare Krankheiten); und
- Andere vorhersehbare außergewöhnliche Situationen oder Notfälle.

**D6.6** – Die Organisation muss angemessen auf Risiken aus allen anderen Bedingungen eingehen, die eine Gefahr für die Mitarbeiter darstellen können, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Bauliche Sicherheit von Gebäuden und Anlagen;
- Sichere und hygienische Bedingungen (Badezimmer, Küchen, Unterkünfte usw.); und
- Sicherheit des Transports.

**D6.7** – Die Organisation muss angemessen auf Risiken durch psychosoziale Gefahren eingehen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Unangemessene Fristen oder Arbeitserwartungen;

- Aggressives, schikanöses oder einschüchterndes Verhalten durch Personen im Arbeitsumfeld;
- Unzureichende Privatsphäre in arbeitsbezogenen Umgebungen;
- Mangelnde Transparenz oder widersprüchliche Erwartungen; und
- Unangemessenen Mangel an Sicherheit oder Stabilität im Beschäftigungsverhältnis.

**M6.8** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter über angemessenes Bewusstsein, Verständnis, Zugang zu Informationen und Kommunikationskanälen verfügen in Bezug auf:

- Gefahren im Zusammenhang mit den Rollen der Mitarbeiter und den damit verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken;
- Zugehörige [Richtlinien, Verfahren, Rollen und Verantwortlichkeiten](#); und
- Ihre Rechte in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit.

**D6.9** – Im Falle einer arbeitsbedingten Verletzung muss die Organisation Erste Hilfe leisten und die betroffenen Mitarbeiter bei der Inanspruchnahme medizinischer Nachbehandlung unterstützen.

**D6.10** – Die Organisation muss bei Bedarf angemessene persönliche Schutzausrüstung auf eigene Kosten bereitstellen, warten und ersetzen.

**D6.11** – Die Organisation muss sicherstellen, dass arbeitsbezogene Umgebungen (unabhängig davon, ob sie sich im Eigentum befinden, geleast oder von einem Dienstleister vertraglich übernommen wurden) sauber und sicher sind, die Grundbedürfnisse der Nutzer erfüllen und den Mitarbeitern angemessenen Zugang bieten zu:

- Sauberen Toilettenanlagen;
- Trinkwasser;
- Geeigneten Räumlichkeiten für Essenspausen;
- Sanitären Einrichtungen zur Lagerung von Lebensmitteln (falls zutreffend);
- Umkleieräumen und sicheren Aufbewahrungsmöglichkeiten (falls zutreffend); und
- Privaten Räumen für stillende Eltern (falls zutreffend).

**D6.12** – Die Organisation muss sicherstellen, dass vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte, Transportmittel, Lebensmittel sowie andere Waren und Dienstleistungen den relevanten nationalen und internationalen Qualitätsstandards entsprechen.

**D6.13** – Die Organisation muss wirksame Managementsysteme entwickeln und implementieren, um die Anforderungen und Prinzipien im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit in all ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu erfüllen oder zu übertreffen, einschließlich:

- a) [M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration;](#)
- b) [M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer;](#)
- c) [M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen;](#)
- d) [M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz;](#)
- e) [M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken;](#)
- f) [M6: Ziele, Planung und Ressourcen;](#)
- g) [M7: Bewusstsein und Umsetzung;](#)
- h) [M8: Integrität und Transparenz;](#)
- i) [M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen;](#) und
- j) [M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung.](#)

## D7: Privatsphäre

### Prinzipien

*Grundlegende Menschenrechte, die von Staaten geschützt und von Unternehmen im Arbeitskontext respektiert werden müssen.*

- I. Menschen haben das Recht auf eine angemessene Erwartung von Privatsphäre in ihrem Privatleben und in arbeitsbezogenen Umgebungen.
- II. Menschen haben das Recht zu erfahren und zu verstehen, wie ihre personenbezogenen Daten verwendet werden.
- III. Menschen haben das Recht auf ein angemessenes Maß an Kontrolle über ihre personenbezogenen Daten.

## Leistungskriterien

*Spezifische Leistungsanforderungen für Organisationen zum Nachweis der Achtung dieser Rechte im Arbeitskontext.*

**D7.1** – Die Organisation muss das Recht der Mitarbeiter auf Privatsphäre respektieren.

**D7.2** – Die Organisation darf personenbezogene Daten der Mitarbeiter nur erheben, verarbeiten und verwenden:

- a) Aus Gründen, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeit und/oder den Dienstleistungen der Mitarbeiter stehen;
- b) Für die Zwecke, für die sie ursprünglich erhoben wurden;
- c) In einer Weise, die die persönliche Autonomie der Mitarbeiter respektiert;
- d) In begrenztem Umfang bei Entscheidungen über Einstellung, Beförderung oder Kündigung; und
- e) In einer nicht diskriminierenden Weise.

**D7.3** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Erhebung, Weitergabe, Verwendung, Pflege und Entsorgung personenbezogener Daten der Mitarbeiter mindestens:

- a) Genau, gültig und zuverlässig ist;
- b) Die Arten und die Menge der erhobenen Daten minimiert;
- c) Angemessene Sicherheit und Vertraulichkeit bietet;
- d) Sicherstellt, dass Daten nur so lange aufbewahrt werden, wie es für den angegebenen und rechtmäßigen Zweck erforderlich ist;
- e) Die Rechte am geistigen Eigentum der Mitarbeiter respektiert; und
- f) Risiken berücksichtigt, die spezifisch für gefährdete Bevölkerungsgruppen sind.

**D7.4** – Die Organisation muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter über angemessenes Bewusstsein, Verständnis, Zugang zu Informationen und Kommunikationskanälen verfügen in Bezug auf:

- Die Erhebung und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten;
- Zugehörige [Richtlinien, Verfahren, Rollen und Verantwortlichkeiten](#); und
- Ihre Rechte, einschließlich ihrer Rechte, die Erhebung und Verwendung abzulehnen oder einzuschränken, wo anwendbar.

**D7.5** – Die Organisation muss wirksame Managementsysteme entwickeln und implementieren, um die Anforderungen und Prinzipien im Zusammenhang mit Datenschutz in all ihren Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu erfüllen oder zu übertreffen, einschließlich:

- a) [M1: Führungsverpflichtung, Einbindung und Integration;](#)
- b) [M2: Einbindung und Integration der Arbeitnehmer;](#)
- c) [M3: Einbindung und Integration der Interessengruppen;](#)
- d) [M4: Politische Verpflichtung und Kohärenz;](#)
- e) [M5: Kontext, Auswirkungen und Risiken;](#)
- f) [M6: Ziele, Planung und Ressourcen;](#)
- g) [M7: Bewusstsein und Umsetzung;](#)
- h) [M8: Integrität und Transparenz;](#)
- i) [M9: Überwachungs- und Beschwerdemechanismen;](#) und
- j) [M10: Strategische Analyse, Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung.](#)

## Anhang A. Definitionen

Veröffentlicht: 1. Januar 2026\*

Definitionen können regelmäßig aktualisiert werden.

\*Definitionen waren in einer früheren Version dieses Dokuments falsch nummeriert; dies wird in dieser Version korrigiert.

1	<b>Negative Auswirkung(en):</b> Eine Wirkung auf eine Einzelperson oder Gruppe, die ihre Fähigkeit, ihre Menschenrechte zu genießen, auszuüben oder zu verwirklichen, wie in den Prinzipien von D1-7 in diesem Standard definiert, entfernt oder reduziert. <sup>3</sup>
2	<b>Autorisierte Dritte:</b> Parteien mit einem rechtlichen oder vertraglichen Recht auf Engagement mit der Organisation. Dies kann Prüfer, Mitglieder des Prüfungsteams und Vertreter von SAI umfassen.
3	<b>Geschäftspartner:</b> <sup>4</sup> Einheit, mit der die Organisation eine Geschäftsbeziehung hat, um ihre Geschäftsziele zu erreichen. Dazu gehören Einheiten, mit denen die Organisation eine direkte oder indirekte Beziehung über ihre gesamte Wertschöpfungskette, aufwärts und abwärts, hat, wie z. B. Personalvermittler und Personalvermittlungsfirmen, Lieferanten, Subunternehmer, Agenten, Lizenznehmer, Makler, Händler, Dienstleister sowie Minderheits- und Mehrheitsbeteiligungen in Joint Ventures.
4	<b>Geschäftsbeziehungen:</b> Die Beziehungen, die eine Organisation mit Geschäftspartnern, Einheiten in ihrer Wertschöpfungskette und jeder anderen staatlichen oder nichtstaatlichen Einheit hat, die direkt mit ihren Operationen, Produkten oder Dienstleistungen verbunden ist. Sie umfassen direkte und indirekte Beziehungen über die gesamte Wertschöpfungskette der Organisation, aufwärts und abwärts, wie z. B. Personalvermittler und Personalvermittlungsfirmen, Lieferanten, Subunternehmer, Agenten, Lizenznehmer, Makler, Händler, Dienstleister sowie Minderheits- und Mehrheitsbeteiligungen in Joint Ventures. <sup>5</sup>
5	<b>Kind(er):</b> Jede Person unter 18 Jahren.

<sup>3</sup> Angepasst von den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte \(UNGPs\)](#).

<sup>4</sup> Angepasst aus dem [GRI Standards Glossary 2022](#).

<sup>5</sup> Angepasst aus dem [UNGP Reporting Framework Glossary](#), Shift.

6	<p><b>Kinderarbeit:</b><sup>6</sup> Arbeit, die Kindern ihre Kindheit, ihr Potenzial und ihre Würde raubt und die schädlich für die körperliche und geistige Entwicklung ist. Dazu gehört Arbeit, die:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist; und/oder</li> <li>b) Ihre Schulbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit nimmt, die Schule zu besuchen, sie zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder sie dazu zwingt, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu kombinieren.</li> </ol> <p><b>Schlimmste Formen der Kinderarbeit:</b><sup>7</sup></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Alle Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie der Verkauf und Handel von Kindern, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der zwangsweisen oder verpflichtenden Rekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;</li> <li>b) Die Nutzung, Beschaffung oder das Anbieten eines Kindes für Prostitution, für die Produktion von Pornografie oder für pornografische Darbietungen;</li> <li>c) Die Nutzung, Beschaffung oder das Anbieten eines Kindes für illegale Aktivitäten, insbesondere für die Produktion und den Handel mit Drogen, wie in den relevanten internationalen Verträgen definiert; und</li> <li>d) Arbeit, die aufgrund ihrer Natur oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt wird, wahrscheinlich die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern gefährdet.</li> </ol> <p><b>Gefährliche Arbeitsumgebungen für Kinder:</b><sup>8</sup> Arbeit, die aufgrund ihrer Natur oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt wird, wahrscheinlich die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern gefährdet, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Arbeit, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer physischen, psychologischen oder sexuellen Schäden aussetzt;</li> <li>• Unterirdisch, unter Wasser, in gefährlichen Höhen oder in engen Räumen stattfindet;</li> </ul>
---	--

<sup>6</sup> ILO, [Was ist Kinderarbeit.](#)

<sup>7</sup> ILO, [Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 \(Nr. 182\).](#)

<sup>8</sup> ILO, [Was ist Kinderarbeit.](#)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefährliche Maschinen, Geräte und Werkzeuge oder die manuelle Handhabung oder den Transport schwerer Lasten beinhaltet;</li> <li>• In einer ungesunden Umgebung stattfindet, die Kinder beispielsweise gefährlichen Stoffen, Agenzien oder Prozessen oder Temperaturen, Lärmpegeln oder Vibrationen aussetzen kann, die ihre Gesundheit schädigen; oder</li> <li>• Unter besonders schwierigen Bedingungen erfolgt, wie z. B. lange Arbeitszeiten oder Nacharbeit, oder wenn das Kind unzumutbar an die Räumlichkeiten des Arbeitgebers gebunden ist.</li> </ul>
7	<p><b>Angemessener Lebensstandard:</b> Ein angemessener Lebensstandard ermöglicht geistiges und körperliches Wohlbefinden, Sicherheit und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für den Einzelnen und seine Familie. Zu den Elementen eines angemessenen Lebensstandards gehören Nahrung, Wasser, Wohnraum, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Transport, Kleidung und andere lebensnotwendige Bedürfnisse, einschließlich der Vorsorge für unvorhergesehene Ereignisse.<sup>9</sup></p>
8	<p><b>Diskriminierung:</b> Im Kontext menschenwürdiger Arbeit Entscheidungen über Einstellung, Beschäftigung oder Kündigung, die auf persönlichen Merkmalen einer Person basieren und nicht auf ihren arbeitsbezogenen Fähigkeiten. Zu den persönlichen Merkmalen, die nicht als Grund für eine Diskriminierung gegen eine Person herangezogen werden dürfen, gehören: Rasse; Hautfarbe; Religion; Kaste; Geburt; ethnische Zugehörigkeit; Geschlecht (einschließlich Schwangerschaftsstatus, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung); nationale, territoriale oder soziale Herkunft; Staatsangehörigkeit; Behinderung; Alter; Gewerkschaftsstatus, -zugehörigkeit oder -aktivitäten; Familienstand; Familien- oder Betreuungspflichten; politische Meinung; Militär- oder Veteranenstatus; genetische Informationen; Krankheit oder Leiden, die nicht mit der Fähigkeit zur Ausübung der Tätigkeit zusammenhängen; und alle anderen Merkmale, die nicht mit der Fähigkeit der Person zur Ausübung der Tätigkeit zusammenhängen.</p>
9	<p><b>Beschäftigung:</b> Im Sinne dieses Standards bezieht sich Beschäftigung auf alle Mitarbeiter, die entweder direkt oder indirekt über einen Dritten innerhalb der Organisation oder bei deren Geschäftspartnern beschäftigt sind. Sie umfasst die Beziehung der Organisation zu allen Mitarbeitern.</p>

<sup>9</sup> Global Living Wage Coalition, [Was ist ein existenzsichernder Lohn.](#)

10	<p><b>Außergewöhnliche Umstände:</b> Ereignisse oder Umstände, die den Betrieb der Organisation erheblich stören und die außergewöhnlich sind und sich der Kontrolle des Arbeitgebers entziehen, einschließlich Erdbeben, Überschwemmungen, Brände, nationale Notstände, höhere Gewalt oder Perioden anhaltender politischer Instabilität. Die Definition umfasst keine vorhersehbaren Produktionsspitzen, Feiertage oder saisonale Schwankungen.</p>
11	<p><b>Mit der Rekrutierung verbundene Gebühren und Kosten:</b> Alle Gebühren oder Kosten, die den Mitarbeitern entstehen, um eine Beschäftigung zu erhalten, unabhängig von der Art, dem Zeitpunkt oder dem Ort ihrer Erhebung oder Einziehung. Solche Gebühren und Kosten dürfen niemals von den Mitarbeitern getragen werden. Sie umfassen unter anderem:<sup>10</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zahlungen für Rekrutierungsdienstleistungen, die von Arbeitsvermittlern, ob öffentlich oder privat, angeboten werden, sowie alle anderen Zahlungen, die für die Rekrutierung, Empfehlung oder Vermittlung von Mitarbeitern geleistet werden;</li> <li>• Sonstige Kosten im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Mitarbeitern, einschließlich Werbung, Informationsverbreitung, Vereinbarung von Vorstellungsgesprächen, Einreichung von Unterlagen für behördliche Genehmigungen, Bestätigung von Referenzen, Organisation von Reisen und Transport sowie Arbeitsvermittlung;</li> <li>• Medizinische Kosten, Versicherungskosten, Kosten für Kompetenz- und Qualifikationstests, Kosten für Schulung und Einarbeitung, Ausrüstungskosten, Reise- und Unterbringungskosten, Verwaltungskosten und andere Kosten, die für die Aufnahme der Tätigkeit der Mitarbeiter erforderlich sind; und</li> <li>• Bestechungsgelder/Anreize für Arbeitsvermittler, Arbeitgeber oder andere Zwischenhändler zur Erlangung eines Arbeitsplatzes.</li> </ul> <p><i>Diese Liste enthält keine Gebühren und Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die ebenfalls nicht von den Mitarbeitern getragen werden dürfen.</i></p>
12	<p><b>Beschwerdemechanismus/-mechanismen:</b> Ein systematischer Prozess, über den Interessengruppen Beschwerden über tatsächliche und potenzielle negative</p>

<sup>10</sup> Angepasst von der ILO, „[Allgemeine Grundsätze und operative Leitlinien für eine faire Rekrutierung und Definition von Rekrutierungsgebühren und damit verbundenen Kosten](#)“.

	Auswirkungen einer Organisation auf die Menschenrechte vorbringen und Abhilfe verlangen können. <sup>11</sup>
13	<b>Gefahr:</b> Ein inhärenter Zustand oder eine Situation, die das Potenzial hat, Schaden, Verletzungen, Krankheiten oder Beeinträchtigungen zu verursachen.
14	<b>Integrität:</b> Transparenz, Genauigkeit, Kohärenz und Einhaltung der Grundsätze dieses Standards.
15	<p><b>Rechtmäßig arbeitendes Kind:</b> Ein Kind, das in einer der folgenden zulässigen Situationen arbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. <b>Jugendlicher Arbeitnehmer</b> – Ein Kind über 15 Jahren (oder über dem Alter der Schulpflicht, je nachdem, welches Alter höher ist), das eine Arbeit verrichtet, die den Anforderungen dieses Standards entspricht;</li> <li>II. <b>Kinder, die leichte Arbeit verrichten</b><sup>12</sup> – Kinder im Alter zwischen 13 und 15 Jahren (in einigen Ländern 12 bis 14 Jahre), die eine Arbeit verrichten, die: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) den Schulbesuch des Kindes nicht gefährdet und nicht so anspruchsvoll ist, dass sie den Bildungserfolg beeinträchtigt,</li> <li>b) die soziale, moralische oder körperliche Entwicklung des Kindes nicht gefährdet und keine Gefahr für die allgemeine Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindes darstellt,</li> <li>c) 4 Stunden pro Tag oder 14 Stunden pro Woche nicht überschreitet,</li> <li>d) nicht während der Nachtstunden erfolgt,</li> <li>e) nicht in einer für Kinder oder jugendliche Arbeitnehmer gefährlichen Umgebung erfolgt,</li> <li>f) eine kompetente Aufsicht durch Erwachsene vorsieht und</li> <li>g) die Anforderungen dieses Standards erfüllt;</li> </ul> </li> <li>I. <b>Kinder, die im familiären Umfeld helfen</b> – Kinder, die Familienmitglieder im Haushalt, auf dem Bauernhof oder im Betrieb unterstützen oder ihnen helfen, bei Arbeit, die: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) den Schulbesuch des Kindes nicht gefährdet und nicht so anspruchsvoll ist, dass sie den Bildungserfolg beeinträchtigt,</li> </ul> </li> </ul>

<sup>11</sup> Angepasst von den UNGPs.

<sup>12</sup> Angepasst von [ILO-Übereinkommen 138](#).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) die soziale, moralische oder körperliche Entwicklung des Kindes nicht gefährdet und keine Gefahr für die allgemeine Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindes darstellt,</li> <li>c) nicht in einer für Kinder oder jugendliche Arbeitnehmer gefährlichen Umgebung erfolgt, und</li> <li>d) Anleitung und Aufsicht durch ein erwachsenes Mitglied der unmittelbaren Familie oder einen gesetzlichen Vormund vorsieht;</li> </ul> <p><b>II. Kinder, die in der Unterhaltungsbranche arbeiten</b> – Kinder und junge Arbeitnehmer in der Unterhaltungsindustrie, die einem rechtmäßigen Vertrag unterliegen, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Von einer zuständigen Regierungsbehörde genehmigt ist,</li> <li>b) Von einem Elternteil oder gesetzlichen Vormund des Kindes oder jungen Arbeiters genehmigt ist,</li> <li>c) Vom Arbeitgeber oder Vertreter des Kindes oder jungen Arbeitnehmers genehmigt ist,</li> <li>d) Vom jungen Arbeitnehmer genehmigt ist (nur im Falle von Vereinbarungen mit jungen Arbeitnehmern),</li> <li>e) Das soziale, moralische oder körperliche Wohlbefinden des Kindes oder jungen Arbeitnehmers nicht gefährdet,</li> <li>f) Die Arbeitsstunden pro Tag und pro Jahr begrenzt (einschließlich der Bereitstellung ausreichender Schlaf- und Ruhezeiten und Einschränkungen der Arbeit während der Nachtstunden),</li> <li>g) Für die Gesundheit und Sicherheit des Kindes oder jungen Arbeitnehmers sorgt,</li> <li>h) Für die Fortsetzung der Bildung des Kindes oder jungen Arbeitnehmers sorgt,</li> <li>i) Einen Teil der Einnahmen in einem Treuhandfonds zugunsten des Kindes oder jungen Arbeitnehmers zurücklegt,</li> <li>j) Die Anforderungen dieses Standards erfüllt, und</li> <li>k) Sicherstellt, dass alle Vertragsbedingungen von allen beteiligten Parteien verstanden und erfüllt werden.</li> </ul>
16	<p><b>Existenzsicherndes Einkommen:</b> Das jährliche Nettoeinkommen, das ein Haushalt an einem bestimmten Ort benötigt, um einen angemessenen Lebensstandard für alle Mitglieder dieses Haushalts zu gewährleisten.<sup>13</sup></p>

<sup>13</sup> Living Income Community of Practice, [The Concept](#).

17	<b>Existenzsichernder Lohn:</b> Die Vergütung, die ein Arbeitnehmer für eine normale Arbeitswoche an einem bestimmten Ort erhält, die ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard für den Arbeitnehmer und seine Familie zu gewährleisten. <sup>14</sup>
18	<b>Management:</b> Rollen mit Entscheidungsbefugnis, einschließlich der Befugnis zur Einstellung, Kündigung, formalen Disziplinierung, Beförderung und Festlegung von Löhnen.
19	<b>Kann:</b> Bezeichnet eine Möglichkeit. Es wird in diesem Standard nicht verwendet, um eine Erlaubnis anzuzeigen.
20	<b>Bedeutungsvolle Einbindung von Interessengruppen:</b> Gekennzeichnet durch eine zweiseitige Kommunikation; sie hängt vom guten Glauben der Teilnehmer auf beiden Seiten ab. Sie ist reaktionsfähig, fortlaufend und umfasst in vielen Fällen die Einbindung relevanter Interessengruppen, bevor Entscheidungen getroffen werden. <sup>15</sup>
21	<b>Mentales Wohlbefinden:</b> Tritt auf, wenn eine Person mit den normalen Belastungen des Lebens umgehen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zur Gemeinschaft leisten kann. <sup>16</sup>
22	<b>Nachtstunden:</b> 22:00 – 06:00 Uhr oder wie im nationalen Recht definiert.
23	<b>Nicht arbeitende Kinder:</b> Kinder, die nicht in Arbeit eingebunden sind, z. B. Kinder in von Arbeitgebern bereitgestellten Krippen, Kindertagesstätten oder Schulen; Kinder aus der Gemeinschaft, die möglicherweise versehentlich Arbeitsbereiche betreten; Kinder, die ihre Eltern zur Arbeit begleiten; und Kinder von Mitarbeitern, die in arbeitsbezogenen Umgebungen leben.
24	<b>Organisation:</b> Die Einheit, die für die Erfüllung der Anforderungen dieses Standards verantwortlich ist. Organisationen können umfassen: Unternehmen, Konzerne, Bauernhöfe, Plantagen, Genossenschaften, Nichtregierungsorganisationen, Regierungsinstitutionen oder jede andere Einheit, die negative Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit diesem Standard verursachen, dazu beitragen oder direkt damit verbunden sein kann.

<sup>14</sup> Global Living Wage Coalition, [What is a Living Wage?](#)

<sup>15</sup> Angepasst aus der [OECD-Leitlinie zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln](#).

<sup>16</sup> WHO, [Gesundheit und Wohlbefinden](#).

25	<p><b>Periodisch:</b> (1) In regelmäßigen Abständen, (2) wenn sich die Umstände ändern, und (3) wie durch Überwachung, Beschwerden, Nichteinhaltung oder Beschwerden angezeigt.</p>
26	<p><b>Personenbezogene Daten:</b> Alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen; eine identifizierbare Person ist eine, die direkt oder indirekt identifiziert werden kann, z. B. durch einen Namen, eine Identifikationsnummer, Standortdaten, einen Online-Identifikator oder einen oder mehrere Faktoren, die spezifisch für die physische, physiologische, genetische, mentale, wirtschaftliche, kulturelle oder soziale Identität dieser Person sind.<sup>17</sup></p>
27	<p><b>Mitarbeiter:</b> Jede Person auf jeder Ebene, die Arbeit für eine Organisation oder deren Geschäftspartner verrichtet. Dies umfasst unter anderem Direktoren, Führungskräfte, Manager, Vorgesetzte, Arbeiter, Auszubildende, Praktikanten, junge Arbeitnehmer, Kinder, die leichte Arbeit verrichten oder in der Unterhaltungsbranche tätig sind (jedoch keine Kinder, die im familiären Umfeld helfen), sowie direkt von der Organisation unter Vertrag genommenes Personal. Dazu gehören Personen in der informellen Wirtschaft, Wanderarbeitnehmer mit oder ohne Papiere und andere, die Arbeit für die Organisation oder ihre Geschäftspartner verrichten und die normalerweise nicht unter das herkömmliche Verständnis des Begriffs „Mitarbeiter“ fallen, einschließlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Indirekte Mitarbeiter: Personen, die der Organisation Arbeitskraft zur Verfügung stellen und über einen Dritten unter Vertrag stehen oder selbstständig sind (z. B. Mitarbeiter, die über einen Personalvermittler oder eine Personalvermittlungsagentur eingestellt wurden, Fahrer, Heimarbeiter, Kleinbauern, Gig-Worker sowie Sicherheits-, Wartungs-, Reinigungs-, Kantinen- oder Fachpersonal usw.); und</li> <li>II. Staatlich vorgeschriebene Mitarbeiter: Mitarbeiter, die entweder direkt oder indirekt für die Organisation tätig sind und deren Arbeit gemäß den von einer staatlichen Stelle (oder einer von einer staatlichen Stelle benannten Behörde) festgelegten Anforderungen verwaltet oder koordiniert wird (z. B. Arbeitsvermittlungs- oder Gemeinschaftsunterstützungsprogramme).</li> </ul> <p>Für die Zwecke dieses Standards sind Mitarbeiter die primären Rechteinhaber.</p>

<sup>17</sup> [Datenschutz-Grundverordnung \(DSGVO\)](#).

28	<b>Psychosoziales Wohlbefinden:</b> Das Gefühl, uneingeschränkt am Arbeitsplatz teilnehmen zu können, ohne unerwünschtem Verhalten ausgesetzt zu sein, und in der Lage zu sein, seine Meinung zu äußern, Risiken einzugehen und Fehler zu machen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. <sup>18</sup>
29	<b>Abhilfe (leisten):</b> Wiederherstellung eines Zustands für Personen oder Gemeinschaften, der dem Zustand entspricht oder so nahe wie möglich kommt, in dem sie sich befunden hätten, wenn keine negativen Auswirkungen eingetreten wären, einschließlich finanzieller oder nicht finanzieller Entschädigung und Maßnahmen zur Verhinderung des erneuten Auftretens der Auswirkungen. <sup>19</sup>
30	<b>Respektieren:</b> Vermeidung der Verursachung oder des Beitragens zu negativen Auswirkungen und Adressierung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen, die die Organisation verursacht, zu denen sie beiträgt oder mit denen sie direkt verbunden ist. <sup>20</sup>
31	<b>Risiko/Risiken:</b> Ein Maß für die Schwere tatsächlicher negativer Auswirkungen sowie für die Wahrscheinlichkeit und Schwere potenzieller negativer Auswirkungen.
32	<b>Risikofaktor(en):</b> Merkmale, Bedingungen oder Verhaltensweisen, die die Wahrscheinlichkeit oder Schwere negativer Auswirkungen erhöhen.
33	<b>Schweregrad:</b> Ausmaß, Umfang oder unumkehrbarer Charakter einer potenziellen negativen Auswirkung unter Berücksichtigung ihrer Schwere, der Anzahl der potenziell oder tatsächlich betroffenen Personen, ihrer Unumkehrbarkeit und etwaiger Einschränkungen der Fähigkeit, die betroffenen Personen innerhalb eines angemessenen Zeitraums in eine Situation zu versetzen, die der vor der Auswirkung entspricht. <sup>21</sup>
34	<b>Muss:</b> In diesem Standard weist der Begriff „muss“ auf eine Anforderung hin.

<sup>18</sup> Adaptiert von: Edmondson, Amy. „[Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams](#)“. Administrative Science Quarterly.

<sup>19</sup> Adaptiert aus dem [OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten im Textil- und Schuhsektor](#).

<sup>20</sup> Angepasst von den UNGPs.

<sup>21</sup> Adaptiert aus dem [OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten im Textil- und Schuhsektor](#).

35	<p><b>Interessengruppen:</b> Alle Einzelpersonen oder Organisationen, die von den Handlungen und Entscheidungen eines Unternehmens beeinflusst werden können oder diese beeinflussen können. Das Hauptaugenmerk liegt auf betroffenen oder potenziell betroffenen Interessengruppen, d. h. Personen, deren Menschenrechte durch die Geschäftstätigkeit, Produkte oder Dienstleistungen eines Unternehmens beeinträchtigt wurden oder werden könnten. Zu den relevanten Interessengruppen gehören Arbeitnehmer, Gemeinschaften und deren Vertreter, einschließlich Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen und andere mit Erfahrung und Fachwissen in Bezug auf die Auswirkungen von Unternehmen auf die Menschenrechte.<sup>22</sup></p>
36	<p><b>Geschäftsführung:</b> Die Gruppe oder Einzelperson(en) mit der Befugnis, Finanz- und Grundsatzentscheidungen für die Organisation zu treffen. Kann mit dem obersten Entscheidungsgremium identisch sein oder auch nicht.</p>
37	<p><b>Arbeitnehmer:</b> Alle Mitarbeiter ohne Managementfunktion, einschließlich Junior-Manager, Teamleiter oder Aufseher, die koordinierende, aber keine Entscheidungsbefugnis haben und ähnliche Lohnsätze und Sozialleistungen wie andere Arbeitnehmer beziehen.</p>
38	<p><b>Arbeitnehmerorganisation(en):</b> Von Arbeitnehmern geführte Organisationen, einschließlich Gewerkschaften und Interessenvertretungen, die zu dem Zweck gegründet wurden, die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu fördern und zu verteidigen, unter anderem durch den Dialog mit der Geschäftsleitung.</p>
39	<p><b>Arbeitsbezogene Umgebung(en):</b> Ein physischer oder virtueller Raum, in dem Mitarbeiter arbeiten oder an dem sie aufgrund ihrer Funktion oder zur Erfüllung der Anforderungen ihrer Funktion anwesend sein müssen. Zu den arbeitsbezogenen Umgebungen gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplatz oder Arbeitsstätte;</li> <li>• Vom Arbeitgeber bereitgestellte und vom Arbeitgeber subventionierte Unterkünfte;</li> <li>• Vom Arbeitgeber bereitgestellter Transport;</li> <li>• Online-Kommunikationsplattformen, die im Rahmen der Arbeit der Mitarbeiter genutzt werden;</li> <li>• Öffentliche oder externe Orte, die die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Funktion aufsuchen;</li> </ul>

<sup>22</sup> UNGPs.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vom Arbeitgeber bereitgestellte Erholungs-, Umkleide-, Kinderbetreuungs- und Speisebereiche;</li> <li>• Vom Arbeitgeber bereitgestellte Sanitäreanlagen;</li> <li>• Von Heimarbeitern und Remote-Mitarbeitern genutzte Räume;</li> <li>• Und andere.</li> </ul>
40	<p><b>Arbeitsbezogene Person(en):</b> Personen, mit denen die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Funktion interagieren können, entweder am Arbeitsplatz, während der Ausübung ihrer Funktion oder als Teil ihrer Beziehung zu ihrem Arbeitgeber. Dies umfasst alle Mitarbeiter, Geschäftspartner (einschließlich Kunden, Lieferanten und Dienstleister) und Dritte, die im Namen der Organisation oder der Geschäftsleitung handeln.</p>