



# Internationale Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit



Februar 2021

# EINFÜHRUNG

Als international agierende Unternehmensgruppe mit globalen Lieferketten ist sich ALDI<sup>1</sup> seiner Verantwortung bewusst, die Menschenrechte entlang dieser Lieferketten zu respektieren, wie dies in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und in ALDIs Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie der Zusatzvereinbarung Sozialstandards definiert ist. Dies schließt auch das Recht auf Freiheit von Sklaverei oder Zwangsarbeit mit ein. Jedwede Art von Knechtschaft oder Sklaverei, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit ist für ALDI somit unzulässig.

## **ALDI hat die vorliegende Richtlinie in Übereinstimmung mit den folgenden universalen Standards entwickelt:**

- [der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen](#)
- [dem internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte](#)
- [dem ILO-Übereinkommen über Zwangsarbeit \(„ILO Forced Labour Convention“\) \(1930\)](#)
- [dem ILO-Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit \(„ILO Abolition of Forced Labour Convention“\) \(1957\)](#)
- [den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte \(„UN Guiding Principles on Business and Human Rights“, UNGP\)](#)
- [den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen](#)
- [dem ETI-Basiskodex](#)
- [dem Verhaltenskodex der amfori BSCI](#)
- [dem Gesetz über moderne Sklaverei des Vereinigten Königreichs \(„UK Modern Slavery Act“\) \(2015\)](#)
- [dem australischen Gesetz über moderne Sklaverei \(„Australian Commonwealth Modern Slavery Act“\) \(2018\)](#)
- [dem Gesetz über Lieferkettentransparenz des Bundesstaates Kalifornien \(„California Transparency in Supply Chains Act“\)](#)
- [den Dhaka-Richtlinien für menschenwürdige Migration \(„Dhaka Principles for Migration with Dignity“\)](#)

<sup>1</sup> „ALDI“ bezieht sich auf die Unternehmensgruppe ALDI SÜD (nachfolgend auch „ALDI SÜD“ genannt) und die Unternehmensgruppe ALDI Nord (nachfolgend auch „ALDI Nord“ genannt). Diese zwei Unternehmensgruppen sind rechtlich selbstständige Gruppen von Gesellschaften, die jeweils unter der Marke „ALDI“ Einzelhandel betreiben. Die vorliegende „Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit“ steht jeweils auf den Webseiten von ALDI SÜD und ALDI Nord zur Verfügung.

# UNSER ANSATZ

## **Geltungsbereich**

Als „Zwangsarbeit“ im Sinne dieses Dokuments gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich diese Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. ALDI verwendet diesen Begriff in Übereinstimmung mit internationalen Definitionen moderner Sklaverei in der Wirtschaft. Dieser Begriff umfasst alle Arten von Sklaverei, Leibeigenschaft, Menschenhandel, Schuldknechtschaft sowie andere Formen der Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der Begriff „Zwangsarbeit“ beschreibt nicht nur Situationen, in denen eine Arbeitsleistung mittels Gewalt oder Einschüchterung erzwungen wird, sondern umfasst auch subtilere Mittel der Einflussnahme auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hierzu zählen Täuschung und Betrug, Schuldenmanipulation, die Einbehaltung von Lohn oder Ausweisdokumenten, die Androhung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei staatlichen Behörden zu denunzieren und die Ausnutzung von Vulnerabilität oder Machtungleichgewichten. Der Zwang zu unfreiwilliger Arbeit kann von Privatpersonen, Unternehmen oder staatliche Behörden ausgehen und kann in jedem formellen oder informellen Sektor vorkommen.

ALDI toleriert keine Form der Zwangsarbeit entlang seiner Lieferketten. ALDI verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, welche die in dieser Richtlinie zum Thema Zwangsarbeit dargelegten Prinzipien respektieren und erfüllen und erwartet dies ebenso von seinen Geschäftspartnern und Lieferanten. Dies gilt ebenso für sämtliche Sublieferanten und Produktionsstätten bzw. Produktionsstandorte einschließlich Fabriken, Erzeugerbetrieben und Fischereifahrzeugen sowie für Dienstleister, Auftragnehmer und Subunternehmer, die in die Lieferketten und Geschäftsprozesse von ALDI involviert sind. Die in diesem Dokument dargelegten Prinzipien gelten für sämtliche

Geschäftsprozesse von ALDI Geschäftspartnern und Lieferanten und sind nicht auf Produktionsprozesse oder Dienstleistungen, die in direktem Zusammenhang mit für ALDI bestimmten Produkten stehen, beschränkt.

Die Richtlinien gelten gleichermaßen für regulär beschäftigte Arbeitskräfte, informelle Arbeitskräfte, Saison- und Zeitarbeitskräfte, Auftragnehmer und Leiharbeitskräfte, Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter sowie Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.

Bei der Anwendung dieser Richtlinien darf keine Diskriminierung auf Grundlage des biologischen oder sozialen Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität, der ethnischen Zugehörigkeit, der Nationalität, der Rasse, der Hautfarbe, der sozialen Herkunft, der Religion, des Glaubens, des Alters, des rechtlichen Status, der politischen Meinung, einer eventuellen Behinderung, der sexuellen Orientierung, einer eventuellen Schwangerschaft oder der Mitgliedschaft bzw. dem Engagement in einer Gewerkschaft erfolgen.



## Prinzipien

### Rechtliche Vorgaben

ALDI verpflichtet sich und seine Geschäftspartner zur Kenntnis und Einhaltung aller lokalen, regionalen und internationalen Gesetze und Vorschriften zum Arbeitsschutz, die in den Beschaffungs- und Importländern sowie in allen anderen Ländern, in denen ALDI tätig ist, gelten. Im Falle eines Konflikts zwischen den von ALDI definierten Anforderungen und den örtlichen Gesetzen bzw. internationalen Standards gelten diejenigen Richtlinien, die den höchsten Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten.

### Freie Wahl der Beschäftigung

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, ihre Beschäftigung frei und ohne Ausübung von Täuschung oder die Androhung einer Strafe zu wählen. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, von seinen Mitarbeitern Leistungen unter Androhung negativer Konsequenzen zu erzwingen. Arbeitsleistungen dürfen nicht der Kompensation von Schulden dienen. Die Androhung von physischer, psychischer, sexueller oder geschlechtsspezifischer Gewalt oder Belästigung gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist unzulässig.

Sämtliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind auf Grundlage freier und informierter Zustimmung einzugehen. Bevor Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Beschäftigung aufnehmen oder andere unwiderrufliche Entscheidungen treffen, wie beispielsweise die Beendigung eines früheren Arbeitsverhältnisses oder den Umzug von ihrem aktuellen Wohnsitz in das Land oder die Region der neuen Arbeitsstätte, haben sie einen rechtsverbindlichen Vertrag in Schriftform zu erhalten und zu unterzeichnen. Die Vertragsbedingungen sind klar und transparent darzulegen; sie sind in einer Sprache zu formulieren, welche die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer fließend beherrscht, und haben den Arbeitsplatz und dessen Ort, den Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen, die Lebensbedingungen, die zu zahlenden Löhne und Sozialleistungen,

die Vertragsdauer, den rechtlichen Status der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei ihrer/seiner Ankunft und andere für das Beschäftigungsverhältnis wichtige Faktoren genau zu beschreiben.

Jedwede nachträgliche Änderung der oben genannten ursprünglichen Vertragsbedingungen ist aufzuzeichnen, darf der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nicht zum Nachteil gereichen und bedarf der willentlichen Zustimmung aller Betroffenen. Sofern erforderlich, z. B. aufgrund mangelnder Lese- und Schreibkenntnisse, sind die Vertragsbedingungen von einem Dritten mündlich und in einer Sprache, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer fließend beherrscht, zu erläutern. Liegen Arbeitsverträge in verschiedenen Versionen vor, beispielsweise da sie übersetzt wurden, so haben die Inhalte der verschiedenen Versionen übereinzustimmen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind berechtigt den Arbeitgeber zu wechseln, wann immer sie dies wünschen, wobei lediglich die reguläre bzw. gesetzlich vorgeschriebene Kündigungsfrist einzuhalten ist. Im Falle einer Kündigung sind Drohungen physischer, psychischer, finanzieller oder rechtlicher Natur gegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Familien oder andere Personen unzulässig. Ausscheidenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind sämtliche ausstehende Löhne und sonstige Leistungen rechtzeitig und in Übereinstimmung mit den nationalen oder lokalen Gesetzen auszubezahlen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht dazu gebracht werden, gegen ihren Willen zu kündigen, sei es durch Zwang, Täuschung oder andere Mittel, wie z. B. durch gefälschte oder vorab unterzeichnete Kündigungsdokumente; ebenso darf die Möglichkeit einer unfreiwilligen Kündigung nicht als Mittel der Nötigung angedroht werden.

## **Einbehaltung persönlicher Gegenstände und Dokumente**

Geld und andere Besitztümer von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, einschließlich ihrer Pässe und anderer persönlicher Dokumente, müssen für diese jederzeit zugänglich sein und dürfen vom Arbeitgeber nicht einbehalten werden.

## **Lohnzahlungen**

Der Lohn hat mindestens dem nationalen oder lokalen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zu entsprechen; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind alle zusätzlichen Leistungen und Sozialversicherungen zu gewähren, auf die sie gemäß Gesetz bzw. Tarifvertrag Anspruch haben. Löhne und sonstige Leistungen sind pünktlich und nach einem gesetzlich, vertraglich bzw. tarifvertraglich festgelegten Zeitplan zu zahlen. Der Arbeitgeber hat den Lohn direkt an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu zahlen bzw. auf deren eigenes Konto zu überweisen. Die Zahlungen sind in Form schriftlicher Lohnabrechnungen zu dokumentieren; diese sind in einer Sprache auszustellen, welche die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer versteht. Die Aufzeichnungen und Lohnabrechnungen haben die regulär geleisteten Arbeitsstunden und Überstunden und den hierfür jeweils erhaltenen Lohn sowie sämtliche Zuschüsse und Abzüge genau aufzuschlüsseln. Arbeitgeber sind nicht berechtigt, illegale Lohnabzüge, Einzahlungen oder disziplinarische Maßnahmen vorzunehmen oder zu verlangen.

## **Urlaub, Freizeit und Überstunden**

Arbeitszeiten, zusammenhängende Arbeitstage, gesetzliche Feiertage, Jahres- und Elternurlaub sind in Einklang mit dem national oder lokal geltenden Arbeitsrecht zu planen; dies gilt auch für die Einhaltung etwaiger Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung oder einer anderen persönlichen Eigenschaft vorgesehen sind. Die Leistung von Überstunden ist freiwillig und genau aufzuzeichnen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht gezwungen werden, über ihre vertraglich

vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten; es muss ihnen freistehen, das Leisten von Überstunden abzulehnen, ohne negative Konsequenzen hierfür zu erleiden. Überstunden sind nach nationalem oder lokalem Recht zu vergüten. Das Nicht-Erfassen geleisteter Arbeitsstunden ist untersagt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind berechtigt, arbeitsfreie Zeiten nach eigenem Ermessen zu verbringen, wobei sie sich frei bewegen und außerhalb ihres Arbeitsplatzes bzw. Wohnorts aufhalten dürfen, soweit dies möglich ist. Einschüchterung oder die Androhung von negativen Konsequenzen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Ausübung dieses Rechts abzuhalten, sind untersagt. Ist der Arbeitsplatz abgelegen bzw. schwer zugänglich, so hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kostenlos oder zu einem auf den lokalen Marktpreisen basierenden Preis ein entsprechendes Transportmittel zur Verfügung zu stellen. Während der Arbeitszeit sind angemessene Vorkehrungen zu treffen, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Ruhepausen und Zugang zu sanitären Anlagen und Trinkwasser zu ermöglichen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein angemessenes Maß an Privatsphäre zu gewähren; dies gilt sowohl am Arbeitsplatz als auch am Wohnort.

## **Produktionsziele und Stückzahlen**

Sämtliche Produktions- und Ertragsziele sind auf der Grundlage der regulären Dienstpläne realistisch zu berechnen und entsprechend anzupassen, sollten sich wichtige Faktoren ändern (z. B. bei Personalabbau). Im Falle von Akkordarbeit, beispielsweise bei Heimarbeitern oder Leiharbeitern, ist die Vergütung angemessen und auf Grundlage der für die Herstellung des jeweiligen Produkts erforderlichen Stundenzahl festzusetzen; er hat mindestens dem nationalen oder regionalen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zu entsprechen.

## **Wanderarbeiter, Flüchtlinge und Binnenflüchtlinge**

Neben der Einhaltung aller hier aufgeführten allgemeinen Prinzipien sind Arbeitgeber verpflichtet, Wanderarbeitern, Flüchtlingen und Binnenflüchtlingen die gleichen Rechte auf sichere und menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen einzuräumen wie anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern; dies schließt das Recht auf direkte und pünktliche Bezahlung und das Recht auf Arbeitnehmervertretung mit ein.

## **Schuldknechtschaft**

ALDI duldet innerhalb seiner Lieferketten keinerlei Arbeitsverhältnisse, die der Tilgung von Schulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder Personalvermittler (oder einer anderen relevanten Partei) dienen.

Da Vermittlungsgebühren eng mit dem Risiko unfreier Arbeit verbunden sind, haben ALDI und alle seine Geschäftspartner dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitgeber diese Gebühren trägt, nach dem sogenannten "Employer Pays Principle". Dies bedeutet, dass keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer für ihre bzw. seine Einstellung bezahlen sollte und dass alle Kosten im Zusammenhang mit der Einstellung vom Arbeitgeber zu tragen sind. Arbeitgeber sind verpflichtet, die allgemeinen Grundsätze und operativen Richtlinien für faire Einstellungspraktiken und die Definition von Einstellungsgebühren und damit verbundener Kosten der ILO („[ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs](#)“) einzuhalten. Es darf weder direkt noch indirekt, (z. B. über Lohn- oder Leistungsabzüge) die vollständige oder teilweise Zahlung von Einstellungsgebühren oder damit verbundener Kosten (z. B. für Schulungen, Ausrüstungen und medizinische Untersuchungen) von an den Lieferketten von ALDI beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verlangt werden. Die Aufnahme von Schulden seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber oder Personalvermittler (oder einer anderen relevanten Partei), z. B. durch Darlehen, Geldstrafen oder Lohnabzug, ist unzulässig. Jegliche Mietkosten und

sonstige Kosten für den täglichen Lebensunterhalt, die der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in Rechnung stellt (z. B. an abgelegenen Arbeitsplätzen), sollten sich an den örtlichen Marktpreisen orientieren und es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ermöglichen, Geld anzusparen, ohne sich zu verschulden. Für die Rekrutierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollten ausschließlich nach geltendem Recht lizenzierte Personalvermittlungsagenturen genutzt werden; mit diesen Agenturen sind verbindliche Verträge abzuschließen. Der Arbeitgeber hat sich zu vergewissern, dass die von ihm beauftragte Agentur keine Gebühren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhebt oder betrügerische bzw. ausbeuterische Anwerbungspraktiken verfolgt. Dienstleistungen im Bereich Personalbeschaffung sollten nicht über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus an Subunternehmer vergeben werden. Löhne und sonstige Leistungen sind in gesetzlicher Währung, per Scheck oder Banküberweisung zu zahlen und dürfen nicht in Form von Gutscheinen oder Coupons ausgestellt werden. Sachleistungen dürfen nicht dazu verwendet werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Abhängigkeit zu zwingen.

## **Staatlich angeordnete Zwangsarbeit und Gefangenearbeit**

Der Begriff „staatlich angeordnete Zwangsarbeit“ bezieht sich auf jede Arbeit, zu der eine Person von einer Regierung, dem Militär, paramilitärischen Organisationen, Strafverfolgungs- bzw. Strafvollzugsbehörden oder einer anderen staatlichen oder staatlich geförderten Behörde gezwungen wird. Wie auch bei allen anderen Formen der Zwangsarbeit duldet ALDI entlang seiner Lieferkette keinerlei staatlich angeordnete Zwangsarbeit oder Gefangenearbeit.

## **Kinder- und Jugendarbeit**

ALDI verpflichtet sich und verlangt von seinen Geschäftspartnern, sämtliche Formen von Kinderarbeit zu bekämpfen und sämtliche Risiken im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen entlang seiner Lieferketten zu minimieren. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der "ALDI Richtlinie zum Umgang mit Kinderarbeit".

# UNSERE MAßNAHMEN

## Managementsysteme

Zur Umsetzung der in dieser Richtlinie genannten Prinzipien verpflichtet sich ALDI, Systeme und Verfahren zur Vermeidung von Zwangsarbeit entlang seiner Lieferketten einzurichten, die bereits vor der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern greifen.

Alle Geschäftspartner sollten das Risiko von Zwangsarbeit entlang ihrer Lieferketten im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht minimieren und entsprechende Managementsysteme implementieren. Geeignete Maßnahmen sind unter anderem:

- Die Beschäftigung von im Umgang mit Zwangsarbeit speziell geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Die Schulung aller relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Umgang mit dem Thema Zwangsarbeit
- Die Definition eindeutiger Richtlinien und Verhaltenskodizes
- Die Ermittlung besonders gefährdeter Regionen und Branchen
- Die gründliche Überwachung von Produktionsprozessen; diese sollte auf direktem Wege und über Sozialaudits erfolgen
- Die Einrichtung formaler Prozesse für die Meldung und Beseitigung von Unregelmäßigkeiten
- Die Entwicklung und Umsetzung von Mechanismen zur Aufzeichnung von Beschwerden und zur Schaffung von Abhilfe für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Die Zusammenarbeit mit anderen Branchenvertretern und die Unterstützung von Geschäftspartnern beim Aufbau von Kapazitäten und Überwachungsmechanismen zur Bekämpfung von Zwangsarbeit

Bei der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen bzw. der Unterzeichnung neuer Verträge sollten eventuelle Risiken im Zusammenhang mit Zwangsarbeit bereits während des Beschaffungsprozesses berücksichtigt werden.

Sämtliche Geschäftspartner haben eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Zwangsarbeit zu verfolgen und bestehende oder potenzielle Auswirkungen von Zwangsarbeit aktiv anzugehen. Um dem Risiko von Zwangsarbeit bei Unterauftragnehmern vorzubeugen, hat jede nachgelagerte Weitervergabe von Aufträgen durch ALDI Geschäftspartner alle geltenden Standards und Anforderungen zu erfüllen und bedarf im Vorfeld der expliziten Genehmigung durch ALDI. Bei Bedarf können im Rahmen interner oder durch Dritte vorgenommener Audits auch Unterauftragnehmer überprüft werden.

## ALDI-interne Präventions- und Überwachungsmethoden

In Zusammenarbeit mit externen Fachleuten und unabhängigen Partnern führt ALDI regelmäßig Bewertungen der wichtigsten menschenrechtsbezogenen Risiken entlang seiner Lieferketten durch, insbesondere auf Rohstoff- und Produktionsstättenebene (einschließlich der Vorproduktionsstätten), und entwickelt Strategien, um diesen Risiken vorzubeugen, wie es auf der [Website zum Thema Menschenrechte bei ALDI Nord](#) dargelegt wird.

Die von ALDI definierten Standards im Bereich unternehmerische Verantwortung sind für alle Geschäftspartner bindend. ALDI bewertet seine Geschäftspartner auf der Grundlage der Fragestellung, ob diese verantwortungsvolle Geschäftspraktiken etabliert haben und in der Lage sind, die Menschenrechte entlang den Lieferketten von ALDI einzuhalten. ALDI arbeitet mit Geschäftspartnern zusammen, um festgestellte Mängel zu beheben und priorisiert Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern, die langfristiges Engagement im Bereich der Menschenrechte zeigen. Neben der Definition verbindlicher Anforderungen veröffentlicht ALDI Leitfäden und führt E-Learnings, Webinare, Schulungen und andere Aktivitäten zum Kompetenzaufbau durch, um Geschäftspartner bei der Einrichtung geeigneter Managementsysteme zu unterstützen. ALDI unterhält Partnerschaften mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Multi-Stakeholder-

Initiativen sowie Arbeitsgruppen, um Herausforderungen im Zusammenhang mit Zwangsarbeit und anderen Themen unternehmerischer Verantwortung anzugehen. Im Rahmen seines Monitoring-Ansatzes verschafft sich ALDI regelmäßig einen Überblick über die Produktionsstätten entlang seiner Lieferketten; dies geschieht durch eine Kombination aus durch externe Dienstleister vorgenommenen Sozialaudits und den ALDI Social Assessments (ASAs), die von Mitarbeitern der ALDI CR-Büros in Bangladesch und Hongkong durchgeführt werden. Um während der Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der ASAs Risiken im Zusammenhang mit Zwangsarbeit angemessen beurteilen zu können, hat ALDI eine entsprechende Checkliste erstellt. In landwirtschaftlichen Erzeugerbetrieben führt ALDI gemeinsam mit externen Dienstleistern ALDI Producer Assessments (APAs) durch, um die Einhaltung der „Zusatzvereinbarung Sozialstandards“ zu überprüfen und Risiken im Zusammenhang mit Zwangsarbeit in für ALDI genutzten Erzeugerbetrieben zu ermitteln.

### **Remediation**

ALDI nimmt sämtliche Vorfälle und Vorwürfe im Zusammenhang mit Zwangsarbeit ernst, unabhängig davon, ob sie von ALDI Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, externen Prüfern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft, den Medien oder anderen Interessengruppen vorgebracht werden. ALDI setzt in diesem Kontext vorrangig auf die Behebung von Verstößen in Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Produktionsstätten. Sofern erforderlich, leitet ALDI entsprechende Konsequenzen ein (bis hin zur vorübergehenden oder dauerhaften Beendigung der Geschäftsbeziehung). Falls notwendig, kann der Fall auch an die zuständigen Behörden bzw. NGOs weitergeleitet werden. Darüber hinaus ist ALDI bestrebt, seine Prozesse zur Aufarbeitung von Vorfällen im Bereich Zwangsarbeit kontinuierlich auszubauen und Zwangsarbeit in seinen Lieferketten proaktiv entgegenzuwirken. Dazu gehört auch die Entwicklung von Systemen zur Einreichung von Beschwerden und Einleitung von Abhilfemaßnahmen in Kooperation mit der Zivilgesellschaft

und anderen brancheninternen Interessengruppen. Darüber hinaus entwickelt ALDI seine Prozesse zur Bekämpfung von Zwangsarbeit kontinuierlich weiter, um etwaige Vorfälle so angehen zu können, dass die Opfer geschützt, ihre Bedürfnisse und Wünsche respektiert, eventuelle Schäden so weit wie möglich kompensiert und weitere Missstände verhindert werden.

### **Kontinuierliche Verbesserung**

ALDI ist bestrebt, seine internen Prozesse fortlaufend zu optimieren. Bestehende Systeme werden auf Grundlage messbarer Kennzahlen regelmäßig evaluiert und im Einklang mit den sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst oder erweitert. Die hier dargelegten Prinzipien prüft und überarbeitet ALDI in regelmäßigen Abständen.

### **Verantwortlichkeiten**

Der Managing Director - International Buying / Corporate Responsibility / Quality Assurance der ALDI Einkauf SE & Co. oHG unterstützt die Umsetzung der ‚Internationalen Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit‘.

Die Managing Directors der Unternehmen der ALDI Nord Gruppe sind dafür verantwortlich, die Umsetzung und Einhaltung unserer Internationalen ‚Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit‘ zu überwachen.

### **Veröffentlicht durch:**

ALDI Einkauf SE & Co. oHG  
Eckenbergstraße 16A  
45307 Essen  
First Edition: 02/2021

© ALDI Einkauf SE & Co. oHG | 2020

### **Kontakt:**

Corporate Responsibility / Quality Assurance  
International (CRQAI)

[cr@aldi-nord.de](mailto:cr@aldi-nord.de), [crqai-scr@aldi-nord.de](mailto:crqai-scr@aldi-nord.de)