



**INTERNATIONALE
RICHTLINIE ZUM
UMGANG MIT
ZWANGSARBEIT**



EINFÜHRUNG

Als international agierende Unternehmensgruppe mit globalen Lieferketten ist sich ALDI¹ seiner Verantwortung bewusst, die Menschenrechte entlang dieser Lieferketten zu respektieren, wie dies in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und in ALDI's Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie den Sozialstandards in der Produktion 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 \(„Dhaka Principles for Migration with Dignity“\)](#)



¹ „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 „Internationale Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit“ steht jeweils auf den Webseiten von ALDI SÜD und ALDI Nord zur Verfügung.



UNSER ANSATZ

GELTUNGSBEREICH

Die [englische Fassung](#) dieser Vereinbarung ist verbindlich.

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 und umfasst alle Arten von Sklaverei, Leibeigenschaft, Menschenhandel, Schuldknechtschaft sowie andere Formen der Ausbeutung von Arbeitnehmer:innen.

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 Arbeitnehmer:innen. Hierzu zählen Täuschung und Betrug, Schuldenmanipulation, die Einbehaltung von Lohn oder Ausweisdokumenten, die Androhung, Arbeitnehmer:innen 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 Umgang mit Zwangsarbeit dargelegten Prinzipien respektieren und erfüllen und erwartet dies ebenso von seinen Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen. Dies gilt ebenso für sämtliche Sublieferant:innen und Produktionsstätten bzw. Produktionsstandorte einschließlich Fabriken, Erzeugerbetrieben und Fischereifahrzeugen sowie für Dienstleister:innen, Auftragnehmer:innen und Subunternehmer:innen, die in die Lieferketten und Geschäftsprozesse von ALDI involviert sind. Die in diesem Dokument dargelegten Prinzipien gelten für sämtliche Geschäftsprozesse von ALDI Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen 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:innen und Leiharbeitskräfte, Wanderarbeiter:innen sowie Heimarbeiter:innen.

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:innen 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 Arbeitnehmer:innen.

Freie Wahl der Beschäftigung

Alle Arbeitnehmer:innen haben das Recht, ihre Beschäftigung frei und ohne Ausübung von Täuschung oder die Androhung einer Strafe zu wählen. Der/Die Arbeitgeber:in ist nicht berechtigt, von seinen/ihren Mitarbeiter:innen 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 Arbeitnehmer:innen ist unzulässig.

Sämtliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:innen sind auf Grundlage freier und informierter Zustimmung einzugehen. Bevor Arbeitnehmer:innen 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 der/die Arbeitnehmer:in fließend beherrscht, und haben den Arbeitsplatz und dessen Ort, den/die Arbeitgeber:in, 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 dem/der Arbeitnehmer:in 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 der/die Arbeitnehmer:in fließend beherrscht, zu erläutern. Liegen Arbeitsverträge in verschiedenen Versionen vor, beispielsweise da sie übersetzt wurden, so haben die Inhalte der verschiedenen Versionen übereinzustimmen.

Arbeitnehmer:innen sind berechtigt den/die Arbeitgeber:in 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 Arbeitnehmer:innen und deren Familien oder andere Personen unzulässig. Ausscheidenden Arbeitnehmer:innen sind sämtliche ausstehende Löhne und sonstige Leistungen rechtzeitig und in Übereinstimmung mit den nationalen oder lokalen Gesetzen auszubezahlen. Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen, einschließlich ihrer Pässe und anderer persönlicher Dokumente, müssen für diese jederzeit zugänglich sein und dürfen von Arbeitgeber:innenseite nicht einbehalten werden.

Lohnzahlungen

Der Lohn hat mindestens dem nationalen oder lokalen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zu entsprechen; Arbeitnehmer:innen 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/Die Arbeitgeber:in hat den Lohn direkt an die Arbeitnehmer:innen 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 der/die Arbeitnehmer:in 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 Arbeitnehmer:innen, die aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung oder einer anderen persönlichen Eigenschaft vorgesehen sind. Die Leistung von Überstunden ist freiwillig und genau aufzuzeichnen. Arbeitnehmer:innen 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 Arbeiten außerhalb der Arbeitszeiten ist untersagt.



Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen von der Ausübung dieses Rechts abzuhalten, sind untersagt. Ist der Arbeitsplatz abgelegen bzw. schwer zugänglich, so hat der/die Arbeitgeber:in seinen/ihren Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen Ruhepausen und Zugang zu sanitären Anlagen und Trinkwasser zu ermöglichen. Den Arbeitnehmer:innen 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 Heimarbeiter:innen oder Leiharbeiter:innen, 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:innen, Flüchtlinge und Binnenflüchtlinge

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

Schuldknechtschaft

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

Da Vermittlungsgebühren eng mit dem Risiko unfreier Arbeit verbunden sind, haben ALDI und alle seine Geschäftspartner:innen dafür Sorge zu tragen, dass der/die Arbeitgeber:in diese Gebühren trägt, nach dem sogenannten „Employer Pays Principle“. Dies bedeutet, dass keine Arbeitnehmer:in für ihre bzw. seine Einstellung bezahlen sollte und dass alle Kosten im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitgeber:innenseite zu tragen sind. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, die allgemeinen Prinzipien 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 Arbeitnehmer:innen verlangt werden. Die Aufnahme von Schulden seitens der Arbeitnehmer:innen gegenüber dem/der Arbeitgeber:in oder Personalvermittler:in (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/die Arbeitgeber:in der/dem Arbeitnehmer:in in Rechnung stellt (z. B. an abgelegenen Arbeitsplätzen), sollten sich an den örtlichen Marktpreisen zu orientieren und der/dem Arbeitnehmer:in ermöglichen, Geld anzusparen, ohne sich zu verschulden.

Für die Rekrutierung von Arbeitnehmer:innen sollten ausschließlich nach geltendem Recht lizenzierte Personalvermittlungsagenturen genutzt werden; mit diesen Agenturen sind verbindliche Verträge abzuschließen. Der/Die Arbeitgeber:in hat sich zu vergewissern, dass die von ihm beauftragte Agentur keine Gebühren von Arbeitnehmer:innen erhebt oder betrügerische bzw. ausbeuterische Anwerbungspraktiken verfolgt. Dienstleistungen im Bereich Personalbeschaffung sollten nicht über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus an Subunternehmer:innen 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, Arbeitnehmer:innen 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 Geschäftspartner:inne, 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 [„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 Mitarbeiter:innen greifen.

Alle Geschäftspartner:innen 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 Mitarbeiter:innen
- die Schulung aller relevanten Mitarbeiter:innen 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 Arbeitnehmer:innen
- Die Zusammenarbeit mit anderen Branchenvertreter:innen und die Unterstützung von Geschäftspartner:innen 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:innen 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 Unterauftragnehmer:innen vorzubeugen, hat jede nachgelagerte Weitergabe von Aufträgen durch ALDI Geschäftspartner:innen 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:innen überprüft werden.

ALDI-INTERNE PRÄVENTIONS- UND ÜBERWACHUNGSMETHODEN

In Zusammenarbeit mit externen Fachleuten und unabhängigen Partner:innen 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 zur [unternehmerischen Verantwortung der Unternehmensgruppe](#) und [ALDI SÜD Deutschland](#) dargelegt wird.²

Die von ALDI definierten Standards im Bereich unternehmerische Verantwortung sind für alle Geschäftspartner:innen bindend. ALDI bewertet seine Geschäftspartner:innen auf der Grundlage der Fragestellung, ob diese verantwortungsvollen Geschäftspraktiken etabliert haben und in der Lage sind, die Menschenrechte entlang den Lieferketten von ALDI einzuhalten. ALDI arbeitet mit Geschäftspartner:innen zusammen, um festgestellte Mängel zu beheben und priorisiert Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartner:innen, die langfristiges Engagement im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfalt zeigen.

Neben der Definition verbindlicher Anforderungen veröffentlicht ALDI Leitfäden und führt E-Learnings, Webinare, Schulungen und andere Aktivitäten zum Kompetenzaufbau durch, um Geschäftspartner:innen 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:innen vorgenommenen Sozialaudits und den [ALDI Social Assessments \(ASAs\)](#), die von Mitarbeiter:innen der ALDI CR-Büros in Bangladesch und Hongkong SAR, China durchgeführt werden. Um während der Befragung von Arbeitnehmer:innen 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 Dienstleister:innen [ALDI Producer Assessments \(APAs\)](#) durch, um die Einhaltung der „ALDI Sozialstandards in der Produktion“ zu überprüfen und Risiken im Zusammenhang mit Zwangsarbeit in für ALDI genutzten Erzeugerbetrieben zu ermitteln.

REMIEDIATION

ALDI nimmt sämtliche Vorfälle und Vorwürfe im Zusammenhang mit Zwangsarbeit ernst, unabhängig davon, ob sie von ALDI Mitarbeiter:innen, Arbeitnehmer:innen, externen Prüfer:innen, Geschäftspartner:innen, der Gesellschaft, den Medien oder anderen Interessengruppen vorgebracht werden. ALDI setzt in diesem Kontext vorrangig auf die Behebung von Verstößen in Zusammenarbeit mit Geschäftspartner:innen 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.

² Weitergehende Informationen zum Umgang mit dem Thema Zwangsarbeit bei ALDI GB und ALDI IE sind in der aktuellen Version der [Erklärung zur modernen Sklaverei von ALDI GB/IE](#) enthalten; weitergehende Informationen zum Umgang mit dem Thema Zwangsarbeit bei ALDI Australien sind in der aktuellen Version der [Erklärung zur modernen Sklaverei bei ALDI Australien](#) enthalten.



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. Weitere Informationen sind der Internationalen Corporate-Responsibility-Strategie von ALDI zu entnehmen.

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 CEO der Abteilungen Global Sourcing und Corporate Responsibility International überwacht unsere Maßnahmen zur Umsetzung der Internationalen Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit.

Innerhalb der Unternehmensgruppe ALDI SÜD sind die nationalen CEOs und Hauptgeschäftsführer:innen dafür verantwortlich, die Umsetzung und Einhaltung unserer Internationalen Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit zu überwachen. Die jeweiligen Geschäftsführer:innen aller Unternehmensbereiche übernehmen die operative Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung der Richtlinie.





HOFER Kommanditgesellschaft

Global Sourcing & Corporate Responsibility International
Alte Bundesstraße 10
A-5071 Wals
Steuer-ID: ATU24963706
Firmenbuch: FN 26451z, Landesgericht Wels

Erste Ausgabe: 02/2021

Kontakt:

Corporate Responsibility International (CRI)
responsibility@aldisouthgroup.com

Weitere Informationen über unsere Aktivitäten im Bereich der internationalen Unternehmensverantwortung finden sich auf cr.aldisouthgroup.com.