



RESPONSIBLE
JEWELLERY
COUNCIL

IM LABOR GEZÜCHTETE MATERIALIEN

LEITFADEN

JUNI 2025

LGM

INHALT

EINFÜHRUNG	01
Die Responsible Jewellery Council	01
Einführung	02
ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	09
LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften	09
LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme	17
LGMS 3 Berichterstattung	30
LGMS 4 Finanzbuchhaltung	38
VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	42
LGMS 5 Geschäftspartner	42
LGMS 6 Menschenrechte	49
LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten	73
LGMS 8 Entwicklung von Gemeinschaften	97
LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen	101
LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	110
LGMS 11 Sicherheit	120
LGMS 12 Aussagen	126
ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	139
LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen	139
LGMS 14 Arbeitszeiten	147
LGMS 15 Vergütung	158
LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen	169
LGMS 17 Kinderarbeit	180
LGMS 18 Zwangsarbeit	188
LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen	199
LGMS 20 Nicht-Diskriminierung	208
LGMS 21 Diversität, Gleichstellung und Inklusion	212
GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	219
LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit	219
LGMS 23 Umweltmanagement	245
LGMS 24 Gefahrstoffe	260
LGMS 25 Abfälle und Emissionen	267
LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen	288
PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL	303
LGMS 27 Produktinformationen	303
LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung	316



UNTERSTÜTZENDE DOKUMENTE

Die folgenden Dokumente bieten unterstützende Informationen für Organisationen, die den Standard für im Labor gezüchtete Materialien (LGMS) umsetzen wollen:



Standard für im Labor
gezüchtetes Material



RJC-Glossar



Weitere unterstützende Dokumente, Anhänge, Toolkits und Referenzen, die bei der Umsetzung dieses Dokuments helfen sollen, sind auf der [RJC-Website](#) und auf dem [Mitgliederportal](#) zu finden.

Wichtige Begriffe in diesem Dokument sind *kursiv* gedruckt; die Begriffsbestimmungen sind im [Glossar](#) zu finden.

Version 1.0

FRAGEN, RÜCKMELDUNGEN ODER BESCHWERDEN

Wir freuen uns über Rückmeldungen zu diesem Leitfaden. Bei Fragen, Rückmeldungen oder Beschwerden wenden Sie sich bitte an: consultation@responsiblejewellery.com +44 (0)207 321 0992


Responsible Jewellery Council ist der Handelsname des Council for Responsible Jewellery Practices Ltd, 3rd Floor, 2-3 Hind House, London, EC4A 3DL.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Es wird keine Garantie, Gewährleistung oder Zusicherung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit des LGMS und anderer darin genannter Dokumente oder Informationsquellen gegeben. Die Einhaltung des LGMS soll die Anforderungen der geltenden internationalen, nationalen, regionalen oder lokalen Gesetze, Vorschriften, Verordnungen oder sonstigen Anforderungen nicht ersetzen, ihnen nicht widersprechen oder sie nicht anderweitig ändern.

Die Einhaltung des LGMS ist für Nichtmitglieder freiwillig und soll keine rechtlich durchsetzbaren Verpflichtungen oder Rechte gegenüber dem RJC und/oder seinen Mitgliedern oder Unterzeichnern schaffen, begründen oder anerkennen.

In diesem Dokument wird aus Gründen der Lesbarkeit eine geschlechts-spezifische Sprache verwendet, die jedoch, sofern nicht anders angegeben, alle Geschlechter einschließt.



Unsere Vision ist eine verantwortungsvolle weltweite Lieferkette, die das Vertrauen in die globale Schmuck- und Uhrenindustrie fördert.

Der Responsible Jewellery Council (RJC) ist eine 2005 gegründete gemeinnützige Normungsorganisation.

ÜBER DIESEN LEITFADEN

Der RJC-Standard für im Labor gezüchtete Materialien (Laboratory Grown Material Standard, LGMS) definiert die verantwortungsvollen ethischen, menschenrechtlichen, sozialen und ökologischen Praktiken, die alle zertifizierten RJC-Mitglieder, die mit im Labor gezüchteten Materialien handeln, einhalten müssen. Der RJC behält sich das Recht vor, dieses Dokument mit Versionskontrolle auf Basis seiner Erfahrungen bei der Umsetzung und aktueller guter Praxis zu überarbeiten. Die offizielle Sprache des LGMS ist Englisch; Übersetzungen in andere Sprachen stehen auf der Website zur Verfügung. Die auf der RJC-Website veröffentlichte englische Fassung ersetzt alle anderen Fassungen; siehe www.responsiblejewellery.com.

Einführung

A. ÜBER DEN STANDARD FÜR IM LABOR GEZÜCHTETES MATERIAL

Der RJC LGMS definiert die Anforderungen für die Einführung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken in der weltweiten Lieferkette von Schmuck und Uhren für Unternehmen, die mit im Labor gezüchteten Materialien handeln.

Der LGMS bietet einen Standard für ethische, soziale, menschenrechtliche und ökologische Praktiken. Die LGMS-Zertifizierung ist für alle kommerziellen RJC-Mitglieder verbindlich, die mit im Labor gezüchteten Materialien arbeiten. Die LGMS-Zertifizierung bietet ein zuverlässiges System, das Interessengruppen, Aktionären, Kunden und Geschäftspartnern die Gewissheit gibt, dass ein Unternehmen seine Geschäfte verantwortungsvoll führt. Dieser Standard ergänzt den Verhaltenskodex (COP) und kann einem Unternehmen helfen, seine Produkte aufzuwerten und seine Marken zu schützen und zu fördern.

Vor allem aber kann die LGMS-Zertifizierung Risiken und Schwachstellen in der Lieferkette eines Unternehmens reduzieren und Managementsysteme und Betriebsabläufe verbessern, um das Unternehmen und seine Nachhaltigkeit zu stärken. Gleichzeitig führt sie zu besseren sozialen und ökologischen Bedingungen in der gesamten Branche und hat dadurch positive Auswirkungen für Beschäftigte, Gemeinschaften und die Umwelt gleichermaßen.

LGMS AUF EINEN BLICK

- Bietet einen Standard für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken von Unternehmen, die mit im Labor gezüchteten Materialien handeln, über die gesamte Lieferkette hinweg.
- Erfordert eine Prüfung durch Dritte und ist für alle RJC-Mitglieder, die mit im Labor gezüchteten Materialien handeln, obligatorisch.
- Basiert auf internationalen Normen und Entwicklungszielen und unterstützt diese.
- Gilt für Lieferketten von Schmuck und Uhren aus im Labor gezüchtetem Material.
- Soll ethische und soziale Menschenrechte sowie ökologische Bedingungen verbessern.

B. ÜBER DIESEN LEITFADEN

Dieser Leitfaden soll RJC-Mitgliedern bei der Umsetzung des LGMS dienen und akkreditierte Prüfer des RJC bei der Durchführung von LGMS-Zertifizierungsaudits unterstützen. Er kann sich auch für Nichtmitglieder in der Schmucklieferkette und andere Interessengruppen als nützlich erweisen, die mehr über die Einführung verantwortungsbewusster Geschäftspraktiken in diesem Sektor erfahren möchten.

Der LGMS des RJC legt fest, was ein Unternehmen zu tun hat, schreibt jedoch nicht vor, wie Systeme und Verfahren zu gestalten sind. Der Leitfaden kann Informationen darüber enthalten, wie eine Anforderung des LGMS zu interpretieren ist. Der Klarheit halber wird jedoch darauf hingewiesen, dass Mitglieder alle geltenden Anforderungen im LGMS einhalten müssen und dass ihre Einhaltung dieser Anforderungen von Prüfern bewertet werden muss. Der Leitfaden sollte bei Bedarf als Informations- und Unterstützungsquelle genutzt werden. Der RJC bietet auch webbasierte Schulungen und digitale Toolkits, die Unternehmen bei der Einhaltung des LGMS und beim Zertifizierungsprozess helfen sollen (verfügbar auf der [RJC-Website](#) oder auf dem [Mitgliederportal](#)).

Einführung

C. INHALT

Der LGMS ist in fünf große Abschnitte untergliedert und umfasst 28 Anforderungen, aus denen sich die einzelnen Kapitel dieses Leitfadens zusammensetzen (siehe Tabelle 1). Diese beziehen sich auf ein breites Spektrum von Fragen und Themen zu nachhaltiger Entwicklung und gelten für Unternehmen jeder Größe in allen Bereichen der Lieferkette für Schmuck aus im Labor gezüchtetem Material.

TABELLE 1: EINZELNE ANFORDERUNGEN DES LGMS

Allgemeine Anforderungen	1. Einhaltung der Rechtsvorschriften	3. Berichterstattung
	2. Richtlinien und Managementsysteme	4. Finanzbuchhaltung
Verantwortungsvolle Lieferketten, Menschenrechte und Sorgfaltspflicht	5. Geschäftspartner	9. Bestechung und Schmiergeldzahlungen
	6. Menschenrechte	10. Kennen Sie Ihre Gegenpartei (KYC): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
	7. Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten	11. Sicherheit
	8. Entwicklung von Gemeinschaften	12. Aussagen
Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen	13. Allgemeine Beschäftigungsbedingungen	18. Zwangsarbeit
	14. Arbeitszeiten	19. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
	15. Vergütung	20. Nicht-Diskriminierung
	16. Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen	21. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
	17. Kinderarbeit	
Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	22. Gesundheit und Sicherheit	25. Abfälle und Emissionen
	23. Umweltmanagement	26. Nutzung natürlicher Ressourcen
	24. Gefahrstoffe	
Produkte aus im Labor gezüchtetem Material	27. Produktinformationen	
	28. Graduierung, Analyse und Bewertung	

Jedes Kapitel dieses Leitfadens bietet einen kurzen Hintergrund zum jeweiligen Thema, eine Auswahl wichtiger Vorschriften, Normen und Initiativen, einige Tipps und Anleitungen zur Umsetzung der jeweiligen LGMS-Anforderung sowie eine Liste von Websites und Veröffentlichungen, auf bzw. in denen weitere Informationen zum jeweiligen Thema zu finden sind.

Die Definition wichtiger Begriffe ist im Glossar auf der [Website](#) des RJC zu finden.

Einführung

D. ANWENDUNGSBEREICH DES LGMS






Der LGMS kann auf Unternehmen jeder Größe angewandt werden, und er gilt für alle Bereiche der Lieferkette für Schmuck und Uhren aus in Labor gezüchteten Materialien. Zu den vom LGMS abgedeckten Bereichen gehören die Herstellung von im Labor gezüchtetem Material, das Schleifen und Polieren, der Handel, der Großhandel, die Herstellung, der Einzelhandel, das Recycling und das Sammeln sowie Dienstleistungsunternehmen wie gemmologische Labore, Gutachter und Anbieter von sicheren Transporten.

Der LGMS gilt nicht für im Labor gezüchtete Materialien, die als funktionale Bestandteile in Uhren und Schmuck enthalten sind. Dazu gehören beispielsweise Saphirglas über dem Zifferblatt einer Uhr oder Rubine, die als Lager im Uhrwerk verwendet werden. Alle im Labor gezüchteten Materialien, die zur Verzierung von Uhren und Schmuck verwendet werden (z. B. auf der Uhrenkrone, dem Zifferblatt, dem Armband oder an anderen Stellen eines Schmuckstücks, an denen im Labor gezüchtete Steine nur zur Verzierung und nicht zu funktionalen Zwecken dienen), fallen in den Anwendungsbereich dieses Standards. Eine Definition von funktionalen Bestandteilen oder Verzierungen findet sich im [RJC-Glossar](#).

Im Labor gezüchtete Materialien sind in diesem Standard so zu verstehen, dass damit synthetische Diamanten und im Labor gezüchtete Farbedelsteine (Smaragde, Rubine und Saphire) gemeint sind, die in der Lieferkette von Schmuck und Uhren und im Zertifizierungsbereich eines RJC-Mitglieds verwendet werden. Dazu gehören folgende im Labor gezüchtete Materialien:

- ganz oder teilweise, zusammengesetzt, konstruiert, umstrukturiert
- Beschichtungen (auf natürlichen oder im Labor gezüchteten Steinen)
- rau, poliert oder recycelt

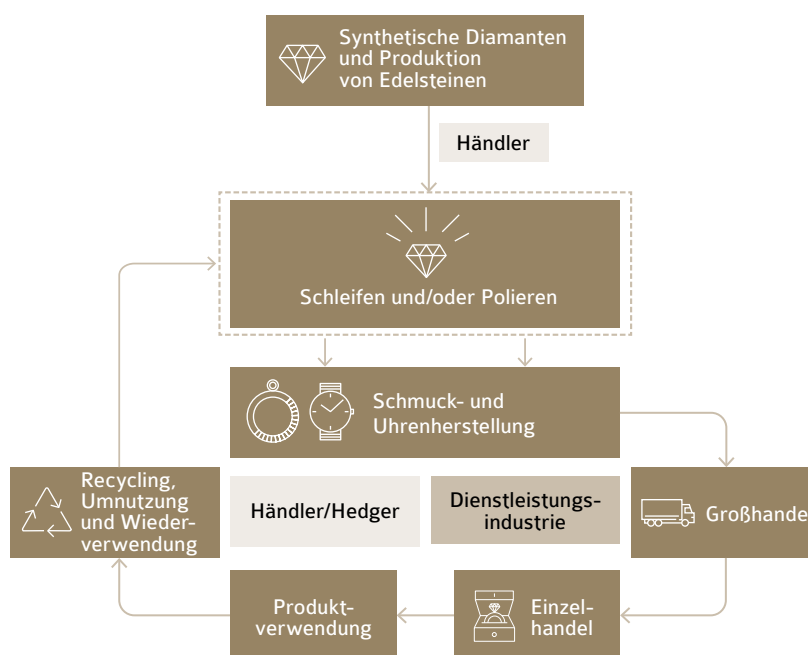
ABB. 1: DER LGMS-ANWENDUNGSBEREICH

	Produktion von im Labor gezüchtetem Material <ul style="list-style-type: none"> • Züchtung von im Labor gezüchtetem Material 		Schmuckhersteller <ul style="list-style-type: none"> • Herstellung • Großhandel
	Synthetische Diamanten und im Labor gezüchtete Farbedelsteine <ul style="list-style-type: none"> • Handel oder Großhandel • Schleifen oder Polieren 		Schmuck-Einzelhandel <ul style="list-style-type: none"> • Einzelhandel und Verkauf, einschließlich Online-Verkauf
	Dienstleistungsindustrie <ul style="list-style-type: none"> • Gemmologische Labore • Gutachter • Transportdienstleister • Private Sicherheitsbetriebe 		

Die Anwendbarkeit der einzelnen Anforderungen ist am Anfang jedes Kapitels in diesem Leitfaden klar angegeben.

Einführung

ABB. 2: LIEFERKETTEN-DIAGRAMM



E. MANAGEMENTSYSTEME ZUR UNTERSTÜTZUNG DES LGMS

RJC-Mitgliedern steht es frei, ihren eigenen Managementansatz zur Umsetzung des LGMS zu wählen. Der Leitfaden in diesem Dokument ist notwendigerweise allgemein gehalten und daher als umfassender Vorschlag anzusehen, der für einzelne Unternehmen u. U. nicht immer geeignet sein muss. In vielen Fällen verfügen Unternehmen über eigene bewährte Methoden, die für ihr Unternehmen und ihre Betriebsumgebung entwickelt wurden; diese können und sollten angewandt werden, wo es zweckmäßig ist.

Generell identifiziert der RJC acht gemeinsame Elemente oder Mechanismen in Managementsystemen, die Unternehmen bei der wirksamen Umsetzung des LGMS helfen. Sie werden im Folgenden kurz beschrieben. In Tabelle 2 sind die einzelnen LGMS-Anforderungen angegeben, für die der Mechanismus eingerichtet werden muss. Aus Unternehmenssicht kann es ggf. sinnvoller sein, kombinierte Mechanismen für die verschiedenen LGMS-Anforderungen zu entwickeln, z. B. nur ein Schulungsprogramm für die Einhaltung der Rechtsvorschriften (LGMS 1), Geschäftspartner (LGMS 5), Sicherheit (LGMS 11) und die anderen LGMS-Anforderungen, für die eine Schulung erforderlich ist. Wenn Mitglieder auch mit anderen Materialien aus dem Anwendungsbereich des RJC handeln und sich einer Zertifizierung nach dem RJC COP unterziehen, kann es für sie effizienter und effektiver sein, ihre Managementsysteme gegebenenfalls zu kombinieren.

1. Verantwortung des Managements

Die Verantwortung einer hochrangigen Führungskraft für bestimmte LGMS-relevante Fragen kann dafür sorgen, dass diese Fragen in die Planung und Betriebsabläufe des Unternehmens integriert werden. In vielen Fällen kann ein und dieselbe Person für mehrere Anforderungen verantwortlich gemacht werden. So kann beispielsweise eine hochrangige Führungskraft in der Personalabteilung für alle im Abschnitt Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen genannten Anforderungen verantwortlich sein.

2. Schriftliche Richtlinie

Eine schriftliche Richtlinie stellt den Standpunkt eines Unternehmens zu wichtigen Fragen klar und fungiert als formale Aufzeichnung. Sie kann verwendet werden, um Beschäftigten und Geschäftspartnern einheitliche Informationen zu geben. Sie müssen keine Richtlinie zu jeder Anforderung im LGMS haben. Vielmehr können Sie wichtige Richtlinien zur Bündelung ähnlicher Fragen oder nur eine allgemeine Richtlinie zur Berücksichtigung des gesamten LGMS in Erwägung ziehen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

Einführung

3. Risikobewertung

Risikobewertungen werden im gesamten LGMS als Instrument zur Identifizierung und Charakterisierung negativer Auswirkungen für ein Unternehmen und das äußere Umfeld empfohlen. Abhängig von der jeweiligen Anforderung müssen Sie soziale Risiken (z. B. Risiken für die Menschenrechte, die Gesundheit und Sicherheit von Menschen) oder Umweltrisiken (wie Verschmutzung oder Energieverbrauch) oder beide bewerten, da beide Risiken sehr oft miteinander verknüpft sind. Anhand von Risikobewertungen sollten erhebliche Auswirkungen ermittelt werden, die tatsächlich oder potenziell entstehen, wobei die Umsetzung von Risikokontrollen und Risikomanagementplänen je nach Tragweite zu priorisieren ist.

4. Festlegung von Verfahren

Festgelegte Verfahren bestimmen, wie Richtlinien in die Praxis umzusetzen sind. Bei guter Umsetzung gewährleisten sie einen zuverlässigen und einheitlichen Ansatz für bestimmte Fragen und werden in fast allen LGMS-Anforderungen gefordert oder empfohlen. Möglicherweise möchten Sie einige (oder alle) Aspekte in ein neues oder bestehendes unternehmensweites Managementsystem oder in spezifische Rahmenwerke für das Management wichtiger Aspekte integrieren, einschließlich Due Diligence (Sorgfaltspflicht), Humanressourcen, Einbeziehung von Interessengruppen, Kommunikation und Umweltmanagement.

5. Aufzeichnungen

Zuverlässige Aufzeichnungen verbessern die Rechenschaftspflicht und geben Unternehmen die Möglichkeit, Daten zu verwalten und Fortschritte im Laufe der Zeit zu messen. Sie bieten eine wichtige Informationsquelle für interne und externe Prüfungen. Einige LGMS-Anforderungen schreiben ausdrücklich Aufzeichnungen vor, beispielsweise zu Ihrem Bestand oder Ihren geschäftlichen Transaktionen oder zu Ihren Entscheidungen und Handlungen. In jedem Fall sind Sie verpflichtet, Aufzeichnungen aus den letzten 12 Monaten für Ihr erstes RJC-Zertifizierungsaudit vorzulegen. Nach der Zertifizierung müssen Sie Auditunterlagen mindestens drei Jahre lang aufbewahren (oder länger, wenn dies nach geltendem Recht oder gemäß bestimmten LGMS-Anforderungen erforderlich ist).

6. Berichterstattung

Die öffentliche Berichterstattung über wirtschaftliche, ökologische und soziale Informationen stärkt die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens und seinen Ruf als verantwortungsbewusstes Unternehmen bei Regierungen, Investoren, Geschäftspartnern, Beschäftigten, Gemeinschaften und Kunden gleichermaßen. Gemäß dem LGMS müssen Unternehmen mindestens einmal pro Jahr über LGMS-relevante Geschäftspraktiken öffentlich Bericht erstatten. Der LGMS legt die Anforderungen an die Berichterstattung zu mehreren spezifischen Themen fest, wie u. a. Bemühungen zur Vermeidung von Auswirkungen auf die Menschenrechte, Initiativen zur Wasserbewirtschaftung, Ergebnisse von Folgenabschätzungen, Zahlungen an Behörden wie beispielsweise Steuern und relevante Informationen für betroffene Gemeinschaften.

7. Schulung

Schulungen sind nützlich, um das Verständnis für die Richtlinie und Praxis aufzubauen, neue Fähigkeiten zu entwickeln, Erwartungen klarzustellen und Verantwortlichkeiten zu stärken. Je nach Zweck können Schulungen für Beschäftigte, Geschäftspartner oder andere externe Akteure (wie lokale Gemeinschaften) gedacht sein. Wann immer Schulungen empfohlen oder nach dem LGMS vorgeschrieben sind, sollten Sie Aufzeichnungen über die durchgeführten Schulungen aufbewahren (einschließlich Angaben zu Schulungsinhalt, -zeitraum und -teilnehmern).

8. Beschwerdemechanismus

Ein Beschwerdemechanismus bietet betroffenen Personen oder Gruppen, die von den Aktivitäten und Betriebsabläufen eines Unternehmens betroffen sind, die Möglichkeit, Bedenken oder Beschwerden zu äußern, damit Untersuchungen und ggf. Abhilfemaßnahmen durchgeführt werden können. Für mehrere LGMS-Anforderungen ist ein rechtskonformer Beschwerdemechanismus erforderlich, über den Interessengruppen Bedenken frühzeitig, offen und sachlich fundiert unter gebührender Achtung der Menschenrechte äußern können. Einige Bestimmungen richten sich an Beschäftigte, andere an externe Interessengruppen. Ihr Beschwerdemechanismus muss sowohl internen als auch externen Interessengruppen gerecht werden, die jeweils leicht unterschiedliche Managementansätze erfordern, wie im Leitfaden für LGMS 2 (Richtlinien und Managementsysteme) beschrieben. Unterstützende Tools und Vorlagen für viele der o. g. Managementsysteme, wie ein Toolkit zur Risikobewertung, Vorlagen für die Berichterstattung und Richtlinienvorlagen, sind auf Ihrem [Mitgliederportal](#) zu finden.

Einführung

**TABELLE 2: LGMS-ANFORDERUNGEN, BEI DENEN UNTERSCHIEDLICHE MECHANISMEN
ERFORDERLICH ODER EMPFOHLEN SIND**

LGMS-Anforderung	Führungs- kraft	Richt- linie	Risiko- bewertung	Festlegung von Verfahren	Aufzeich- nungen	Berichter- stattung	Schulung	Beschwerde- mechanismus
1 Einhaltung der Rechtsvorschriften								
2 Richtlinien und Managementsysteme								IN/EXT
3 Berichterstattung								
4 Finanzen								
5 Geschäftspartner				DD				
6 Menschenrechte				DD				IN/EXT
7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten				DD				EXT
8 Entwicklung von Gemeinschaften				IM				
9 Bestechung				HR				IN/EXT
10 KYC				DD				
11 Sicherheit				DD				
12 Aussagen				KM				IN/EXT
13 Beschäftigung								
14 Arbeitszeiten				HR				IN
15 Vergütung				HR				
16 Disziplinar- und Beschwerdeverfahren				HR				IN
17 Kinderarbeit				HR				
18 Zwangsarbeit								
19 Versammlungsfreiheit				HR				IN
20 Nicht-Diskriminierung				HR				
21 Diversität, Gleichstellung und Inklusion								
22 Gesundheit und Sicherheit				GS				
23 Umweltmanagement				UM				
24 Gefahrstoffe				GS				
25 Abfälle und Emissionen				UM				
26 Natürliche Ressourcen				UM				
27 Produktinformationen				KM				
28 Graduierung und Bewertung				KM				

Legende:**Festlegung von Verfahren:** DD: Due-Diligence-System; IM: Interessengruppen-Management; HR: Humanressourcen**KM:** Kommunikationsmanagement; **UM:** Umweltmanagement; **GS:** Gesundheit und Sicherheit**Beschwerdemechanismus:** IN: Für interne Interessengruppen; EXT: Für externe Interessengruppen

Einführung

F. KLEINUNTERNEHMEN

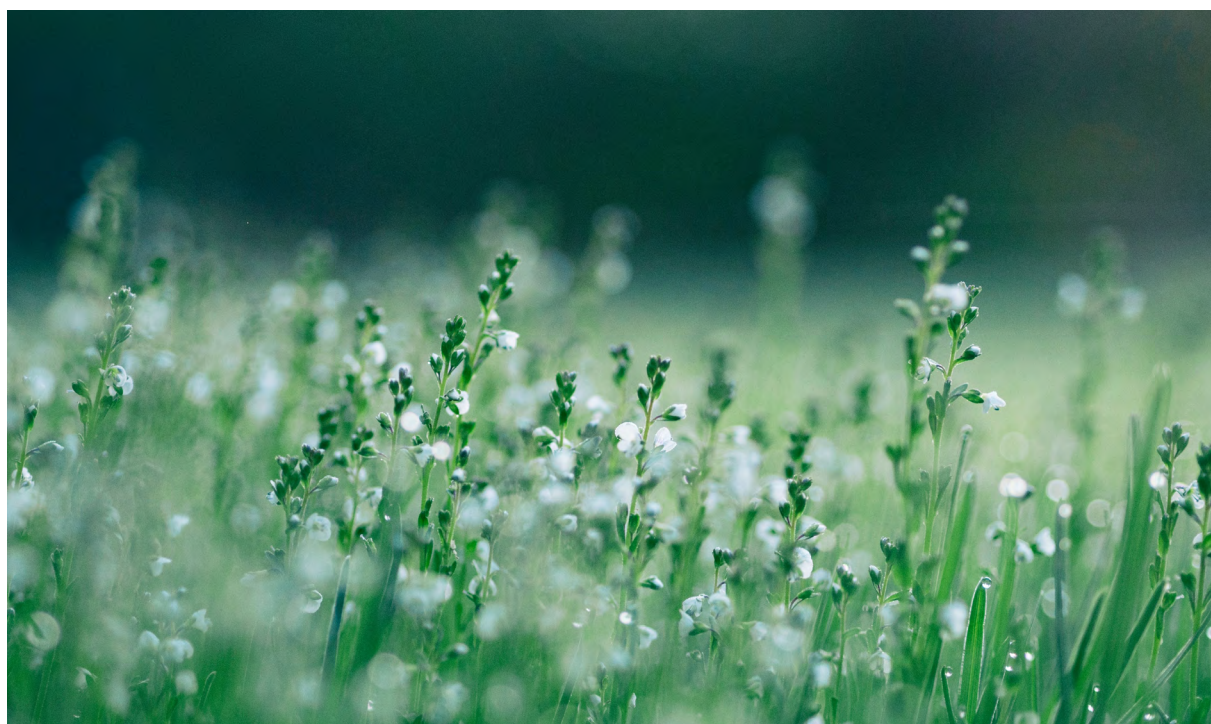
Der LGMS ist so konzipiert, dass er von Unternehmen jeder Größe angewendet werden kann. Die Lieferkette für Schmuck und Uhren setzt sich aus großen und kleinen Unternehmen gleichermaßen zusammen. In vielen Ländern dominieren Familienbetriebe mit 25 oder weniger Beschäftigten in den Bereichen Einzelhandel, Design, Schleifen und Polieren sowie Herstellung.

Die LGMS-Zertifizierung für Kleinunternehmen ist nicht weniger streng, sollte jedoch nicht unverhältnismäßig aufwendig oder schwierig sein. Bei der Überprüfung der Einhaltung des LGMS berücksichtigen Prüfer die Größe und Auswirkungen eines Unternehmens. Sie schauen nach objektiven Nachweisen für wirksame Managementsysteme und gute Leistung und fragen nicht nach Kopien komplexer Verfahren und Aufzeichnungen.

Mit diesem Ansatz wird anerkannt, dass die Managementsysteme von kleinen Unternehmen oder Produktionsstätten zwar weniger formell sind als die von größeren Unternehmen, aber genauso gut zur Einhaltung des LGMS beitragen können. So muss ein kleines Unternehmen beispielsweise keine lange, förmliche Veröffentlichung erstellen, um die Anforderungen des LGMS an die öffentliche Berichterstattung einzuhalten. In vielen Fällen reicht eine einfache elektronische, auf Anfrage erhältliche Mitteilung oder eine E-Mail aus.

Unabhängig von der Unternehmensgröße sollte die Dokumentation zweckmäßig und einheitlich sein. Bei der Prüfung kleiner Unternehmen kombinieren Prüfer häufig eine Überprüfung relevanter Dokumente, Richtlinien und Aufzeichnungen mit anderen Informationsquellen, um zu beurteilen, wie Systeme in der Praxis funktionieren. In dieser Hinsicht sind Befragungen besonders nützlich, weil sie in kleinen Unternehmen einen viel größeren Anteil der Belegschaft erreichen können als in größeren Betrieben und somit ein genauerer Maßstab für das Bewusstsein und Verständnis bei Beschäftigten sind.

Bei der Lektüre der folgenden Kapitel möchten wir es Ihnen nahelegen, die Leitlinien im Zusammenhang mit Ihrer eigenen Unternehmensgröße zu interpretieren. Vielfach enthält der Leitfaden konkrete Vorschläge zur Anpassung der Ansätze an die Bedürfnisse kleiner Unternehmen.



LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften	
	1.1	1.2
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓

B. HINTERGRUND

Wirksames Management rechtlicher Risiken durch die Einhaltung der Rechtsvorschriften trägt dazu bei, dass ein Unternehmen seinen guten Ruf und auch seine Akzeptanz innerhalb der Öffentlichkeit bewahren kann.

Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und Vorschriften erfordert, dass Unternehmen geltendes Recht einhalten. Dazu gehören u. a.:

- Gesetze, Vorschriften und gesetzlich vorgeschriebene Codes oder Normen
- Genehmigungen, Lizenzen und anderweitige Zulassungen
- lokale Verordnungen und
- Entscheidungen, Anweisungen, Urteile oder Auslegungen der zuständigen Gerichte

Unternehmen, die geltendes Recht nicht einhalten, müssen u. U. mit verschiedenen Konsequenzen rechnen, wie u. a. mit:

- finanziellen Sanktionen oder Geldbußen
- zivil- oder strafrechtlicher Haftung für Handlungen von Beschäftigten
- zivil- oder strafrechtlicher Haftung von Geschäftsführern und leitenden Angestellten für Verstöße des Unternehmens
- dem Ausschluss von Geschäftsführern und
- anschließenden Schadenersatzklagen der betroffenen Parteien

Manchmal können die Aufsichtsbehörden Unternehmen für Verstöße in ihrem Betrieb oder ihrer Lieferkette (z. B. Umweltverschmutzung oder Zwangsarbeit) zur Rechenschaft ziehen, ohne nachweisen zu müssen, dass das Unternehmen gegen das Gesetz verstößt. Das Unternehmen muss dann nachweisen, dass es die Rechtsvorschriften einhält.

LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

KLASSIFIZIERUNG VON ABWEICHUNGEN VON LGMS 1

Eine **Hauptabweichung** liegt vor, wenn Sie die für den LGMS relevanten gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen nicht ermittelt haben oder wenn Sie Kenntnis von einer Nichteinhaltung der gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen haben und wenn:

- Sie **unzureichende** Versuche zur Berichtigung der Abweichung unternommen haben **und/oder**
- von dieser Situation eine unmittelbare Gefahr für Beschäftigte, die Gemeinschaft oder die Umwelt ausgehen **kann**.

Eine **Nebenabweichung** liegt vor, wenn Sie Kenntnis von einer Nichteinhaltung der gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen haben **und wenn**:

- Sie **ausreichende** Versuche zur Berichtigung der Abweichung unternehmen **und**
- die Abweichung **keine** unmittelbare Gefahr für Beschäftigte, die Gemeinschaft oder die Umwelt darstellt.

Eine **Nebenabweichung** liegt auch dann vor, wenn Sie keine für den LGMS relevanten gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen ermittelt haben **und** die Abweichung keine unmittelbare erhebliche Gefahr für Beschäftigte, die Gemeinschaft oder die Umwelt darstellt.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

Der RJC gibt seinen Mitgliedern keine konkreten Ratschläge zu geltendem Recht, weil die gesetzlichen Bestimmungen von der Art des Unternehmens, dem Ort seiner Geschäftstätigkeit und seinen Einrichtungen abhängen.

In der Regel umfasst das (geltende) Recht Gesetze, die von Regierungen erlassen werden, und Vorschriften von Gerichten. Rechtliche Verpflichtungen gehen oft über bestimmte Gesetze und Vorschriften hinaus. Viele Grundsätze beruhen auf Gerichtsentscheidungen früherer Rechtsfälle, die als „Common Law“ oder „Case Law“ (Rechtsprechung) bezeichnet werden.

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) unterhält **NATLEX** (<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/home>), eine Datenbank zu nationalem Arbeitsrecht, Sozialversicherungs- und zugehörigen menschenrechtlichen Gesetzen in 196 Ländern und mehr als 160 Gebieten und Untergruppen. NATLEX ist eine kostenlose Ressource, die alle Unternehmen zur Ermittlung ihrer rechtlichen Anforderungen nutzen können.

LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (DSGVO)

Seit Mai 2018 müssen alle Unternehmen, die in der Europäischen Union (EU) geschäftstätig sind, neue Datenschutzvorschriften (DSGVO) unabhängig von ihrem Geschäftssitz einhalten. Die DSGVO stellt die größte Änderung der Rechtsvorschriften für die Datenverarbeitung in 20 Jahren dar. Ihre Nichteinhaltung kann hohe Geldstrafen zur Folge haben.

Die DSGVO standardisiert das Datenschutzrecht in der gesamten EU und legt strenge neue Vorschriften für die Kontrolle der personenbezogenen Daten von identifizierten oder identifizierbaren Personen fest. Zu personenbezogenen Daten gehören alle Informationen, die Sie über eine Person speichern und die direkt zur Identifizierung dieser Person verwendet werden können. Verschiedene, zusammen erfasste Informationen, die zur Identifizierung einer bestimmten Person verwendet werden können, stellen ebenfalls personenbezogene Daten dar.

Wenn Ihr Unternehmen in der EU ansässig ist, wenn Ihr Unternehmen personenbezogene Daten in die EU übermittelt oder Waren oder Dienstleistungen an Personen in der EU vertreibt, dann müssen Sie die in der DSGVO festgelegten Anforderungen erfüllen.¹ Nachstehend sind einige Schritte beschrieben, die bei der Einhaltung der DSGVO zu beachten sind:

1. Geben Sie an, welche personenbezogenen Daten von Ihnen erhoben und verarbeitet werden, und bestätigen Sie den Grund dafür und auf welcher Rechtsgrundlage. Zu personenbezogenen Daten gehören u. a. Name, Wohnadresse, IP-Adresse und Standortdaten (z. B. bei Mobiltelefonen). Sie enthalten weder die Nummer, unter der ein Unternehmen eingetragen ist, noch anonymisierte Daten. Personenbezogene Daten können durch Aufzeichnungen des Personals, Videoaufnahmen von Überwachungskameras oder IT-Systeme erfasst werden.
2. Informieren Sie Kunden, Beschäftigte und andere Personen, wenn Sie deren personenbezogene Daten erfassen.
3. Speichern Sie personenbezogene Daten nur so lange wie nötig.
4. Sichern Sie alle von Ihnen verarbeiteten personenbezogenen Daten.
5. Dokumentieren Sie Ihre Datenverarbeitungsaktivitäten und führen Sie Aufzeichnungen darüber.
6. Stellen Sie sicher, dass Ihre Unterauftragsverarbeiter personenbezogener Daten die Vorschriften einhalten.

Die Anforderungen an die Umsetzung der DSGVO hängen von der Größe Ihres Unternehmens und der Art der von Ihnen verarbeiteten Daten ab. Weitere Informationen und Ratschläge erhalten Sie bei dem für Ihr Land zuständigen Mitglied des Europäischen Datenschutzausschusses (https://edpb.europa.eu/edpb_de) oder in:

- Informationen der Europäischen Kommission, https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_en
- Toolkit des Information Commissioner's Office zur Selbstbewertung (im Vereinigten Königreich), <https://ico.org.uk/for-organisations/advice-for-small-organisations/checklists/data-protection-self-assessment/>

¹ Bitte beachten Sie, dass diese Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und Sie sich rechtlich beraten lassen sollten, um festzustellen, ob Ihre Verarbeitung personenbezogener Daten in den Anwendungsbereich der DSGVO fällt.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 1.1: EINHALTUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN

Mitglieder:

- a. verfügen über *Systeme*, die die Kenntnis des *geltenden Rechts* und seine *Einhaltung* gewährleisten.
- b. holen die erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen für ihren *Betrieb* ein und halten sie ein.
- c. erfüllen die strengste Anforderung zwischen *geltendem Recht* und dem LGMS bei gleichzeitiger Einhaltung des *geltenden Rechts*.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Als RJC-Mitglied wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle örtlichen Gesetze und Vorschriften in allen Gebieten kennen, in denen Sie tätig sind. Ferner wird erwartet, dass Sie stets über die sich wandelnde Gesetzeslage und die aktuelle Rechtsprechung informiert sind.
- Grundsätzlich umfasst die LGMS-Zertifizierung kein volles Audit zur Einhaltung der Rechtsvorschriften. Geprüft wird vielmehr, inwieweit Sie über geeignete Rahmenbedingungen zur Kenntnis und Einhaltung des geltenden Rechts verfügen. Anders ausgedrückt: Sie müssen nachweisen, dass geeignete Systeme und Verfahren bestehen, die Sie über das aktuell geltende Recht informieren und dessen Einhaltung sicherstellen.
- Vergewissern Sie sich, dass Sie über angemessene Systeme, Prozesse, Verfahren oder Methoden zur Überwachung rechtlicher Entwicklungen und zur Erkennung der größten rechtlichen Risiken verfügen.
- Die Ermittlung geltender Rechtsvorschriften oder ihrer Änderungen, ihre Auslegung und die Ermittlung ihrer Auswirkungen auf Ihren Betrieb können zeitaufwändig sein. Es gibt jedoch viele externe Quellen, die Ihnen dabei behilflich sein können, wie u. a.:
 - gewerbliche Dienste
 - Regulierungsbehörden
 - Regierungsstellen
 - Handelsgruppen und Industrieverbände
 - das Internet
 - öffentliche Bibliotheken
 - Seminare und Kurse
 - Abonnements von Newslettern und Zeitschriften
 - Berater und Juristen sowie
 - Kunden, Lieferanten und andere Unternehmen
- Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie die Rechtsvorschriften einhalten können, sollten Sie sich von qualifizierten Fachkräften beraten lassen. Dazu gehört auch die Beratung zu Themen wie Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen und Rechten des geistigen Eigentums, die im LGMS nicht ausdrücklich behandelt werden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

- Beauftragen Sie eine bestimmte Person oder Personengruppe mit der Erstellung und Pflege eines Registers zur Einhaltung der Rechtsvorschriften. In diesem sogenannten Rechtskataster ist Folgendes aufgeführt:
 - alle einschlägigen geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften, erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen sowie Berichterstattungs- und Offenlegungspflichten
 - alle laufenden Entwicklungen bei diesen Anforderungen
 - Ihr Stand der Einhaltung und zukünftig erforderliche Maßnahmen, damit Sie die Vorschriften weiter einhalten und
 - erforderliche Maßnahmen zur Behebung potenzieller Verstöße

Ein Beispiel für ein Rechtskataster finden Sie weiter unten unter „Rechtskataster: Beispielvorlage“.

- Informieren Sie alle Ihre Beschäftigten und Auftragnehmer über die rechtlichen Anforderungen und bieten Sie ihnen Schulungen, damit sie wissen, was zu tun ist, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.
- Kooperieren Sie uneingeschränkt und transparent mit Strafverfolgungsbehörden. Dazu gehört auch, dass Sie Zollbeamten den Zugang zu vollständigen Informationen über alle internationalen Lieferungen gewähren.
- Das Mitglied muss der Einhaltung des geltenden Rechts jederzeit Vorrang einräumen.
- Wenn die Anforderung im LGMS strenger ist, muss sie auch erfüllt werden, solange dadurch nicht gegen geltendes Recht verstoßen wird.
- Wenn eine Anforderung im LGMS zu einem Verstoß gegen geltendes Recht führt, müssen Mitglieder dem geltenden Recht Vorrang einräumen und sollten sich nach besten Kräften bemühen, den Zweck des LGMS zu erfüllen.
- Systeme zur Einhaltung der Rechtsvorschriften sollten stets dem Zweck, der Art, dem Umfang und den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Mitglieds angemessen sein, dem Mitglied jedoch die Möglichkeit geben, alles in seiner Macht Stehende zu tun, um die Bedingungen der Vereinbarung zu erfüllen. Zu ergreifen sind alle Maßnahmen, die eine umsichtige und entschlossene Person, die in ihrem eigenen Interesse handelt und das Ergebnis wünscht, ergreifen würde.
- Wenn ein Defizit in Bezug auf die Einhaltung des geltenden Rechts (oder des LGMS) erkannt wurde, muss das Mitglied Korrekturmaßnahmen festlegen, um Verstöße gegen geltendes Recht (oder den LGMS) zu beheben. Korrekturmaßnahmen müssen sicherstellen, dass das Mitglied die Vorschriften einhält und erneute Verstöße verhindert werden.
- Aufzeichnungen zum Nachweis der Einhaltung sind für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren oder für den nach geltendem Recht vorgeschriebenen Zeitraum aufzubewahren, je nachdem, welcher Zeitraum länger ist.

LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

FRAGEN UND ANTWORTEN: EINHALTUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN

1. Was ist zu tun, wenn die gesetzlichen Anforderungen vom LGMS abweichen?

Bei Abweichungen zwischen geltendem Recht und dem LGMS erwartet der RJC von Ihnen, dass Sie die jeweils strengeren Vorschriften einhalten. Also:

- Wenn das geltende Recht strengere Anforderungen stellt als eine LGMS-Anforderung, wird von Ihnen erwartet, dass Sie die betreffenden rechtlichen und regulatorischen Anforderungen einhalten.
- Wenn die im LGMS festgelegten Anforderungen des RJC strenger sind als das geltende Recht, wird von Ihnen erwartet, dass Sie den LGMS einhalten, auch wenn dies über die rechtlichen Anforderungen hinausgeht.

Hinweis: Wenn die Einhaltung des LGMS zu einem Verstoß gegen geltendes Recht führen würde, hat das geltende Recht Vorrang. Beispielsweise sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen, wie in LGMS 19 verankert, in einigen Ländern eingeschränkt. In diesem Fall müssen Sie geltendes Recht einhalten und sich nach besten Kräften bemühen, den Zweck des LGMS zu erfüllen. Wenn der Zweck des LGMS nicht erfüllt werden kann oder wenn Sie unsicher sind, sollten Sie sich rechtlich beraten lassen oder den RJC kontaktieren.

2. Was geschieht bei einem Rechtsstreit über die rechtlichen Anforderungen?

Der RJC weiß, dass es manchmal nicht klar ist, wie ein Gesetz auszulegen ist (wenn es beispielsweise keinen Leitfaden gibt oder wenn ein Gesetz der Prüfung von Gerichten unterliegt). In diesen Fällen sollten Sie einen von einer staatlichen Stelle ausgestellten Leitfaden sowie Rechtsgutachten (von einem Justizbeamten, Rechtsexperten oder Gericht) als Teil Ihrer Selbstbewertung vorlegen. Ihr Prüfer wird diese Dokumente bei der Beurteilung der Einhaltung des LGMS berücksichtigen.

Bei einem Rechtsstreit:

- Eine Nebenabweichung liegt vor, wenn Ihr Prüfer der Meinung ist, dass eine Abweichung vom LGMS vorliegt, Sie aber nachweisen können, dass Sie die rechtlichen Anforderungen und die strittigen Sachverhalte verstehen.
- Eine Hauptabweichung kann vorliegen, wenn Ihr Prüfer feststellt, dass eine unsichere Arbeitsumgebung oder eine Gefahr für Beschäftigte, Gemeinschaften oder die Umwelt durch Ihren Ansatz entsteht.

3. Was passiert, wenn ich eine Genehmigung oder Lizenz beantragt habe, der Antrag bei den staatlichen Behörden aber noch bearbeitet wird?

Ausstehende Genehmigungen sind keine Seltenheit, weil sich Unternehmen und Rechtsvorschriften häufig ändern und es einige Zeit dauern kann, bis die zuständigen Behörden Anträge bearbeiten. Wenn die Verzögerung bei der Erteilung einer gültigen Genehmigung auf behördliche Verfahren zurückzuführen ist und Sie nachweisen können, dass Sie alle erforderlichen Materialien zur Beantragung der Genehmigung oder Lizenz vorgelegt haben, wird die Situation von Prüfern als Einhaltung eingestuft.

LGMS 1.2: GEISTIGES EIGENTUM UND LIZENZVEREINBARUNGEN

Mitglieder achten die Rechte Dritter am geistigen Eigentum und befolgen Lizenzvereinbarungen, insbesondere in Bezug auf Züchtungstechnologien und -methoden, soweit zutreffend.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Als RJC-Mitglied wird von Ihnen erwartet, dass Sie die Rechte Dritter am geistigen Eigentum kennen und respektieren und sich an Lizenzvereinbarungen halten, insbesondere in Bezug auf Züchtungstechnologien und -methoden. Stellen Sie sicher, dass Sie über Systeme, Prozesse, Verfahren oder Methoden verfügen, mit denen Sie Änderungen und Aktualisierungen des geistigen Eigentums angemessen überwachen können.

LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

- Beauftragen Sie eine bestimmte Person oder Personengruppe mit der Erstellung und Pflege eines Registers zur Einhaltung von Rechten des geistigen Eigentums und Lizenzvereinbarungen. Darunter fallen:
 - alle bestehenden Vereinbarungen über die Nutzung von geistigem Eigentum
 - Aufzeichnungen über alle Lizenzen, Genehmigungen oder Verträge im Zusammenhang mit der Herstellung von im Labor gezüchtetem Material
 - rechtliche Anforderungen für geistiges Eigentum und Lizenzierung (siehe LGMS 1.1)
 - alle laufenden Entwicklungen in Bezug auf Registrierungen des geistigen Eigentums oder Lizenzvereinbarungen
 - Ihr Stand der Einhaltung der Anforderungen in Bezug auf die Achtung des geistigen Eigentums und alle künftigen erforderlichen Maßnahmen, um die Anforderungen weiterhin zu erfüllen
 - erforderliche Maßnahmen zur Behebung potenzieller Verstöße
- Es gibt mehrere Möglichkeiten für Mitglieder, sich über Änderungen der Rechte an geistigem Eigentum auf dem Laufenden zu halten. Informationen finden sich zum Beispiel hier:
 - Datenbanken für Patente und Warenzeichen
 - Industrieverbände für geistiges Eigentum
 - Regierungsstellen, nationale oder internationale Ämter für geistiges Eigentum
 - Regulatorische Datenbanken (siehe Leitfaden für 1.1)
 - das Internet
 - Berater und Juristen
- Für LGM-Produzenten kann die Lizenzierung von geistigem Eigentum auch Teil der vertraglichen Vereinbarungen über die Nutzung von Züchtungstechnologien sein. Die Mitglieder sollten Aufzeichnungen über alle derartigen Vereinbarungen und vertraglichen Anforderungen in Bezug auf geistiges Eigentum führen und nachweisen können, wie sie diese Anforderungen umgesetzt haben und wie sie die Einhaltung überwachen.
- Die Mitglieder können sich von Rechtsexperten darüber beraten lassen, welche Rechte an geistigem Eigentum im Zusammenhang mit den angewandten Züchtungsmethoden beachtet oder erworben werden müssen.
- Die Mitglieder können sich dafür entscheiden, ihre Überwachung und Einhaltung der Rechte an geistigem Eigentum mit ihren Maßnahmen zur Einhaltung von LGMS 1.1 zu kombinieren. So können Sie beispielsweise Ihr Rechtsregister mit Ihrem Register zur Überwachung der Einhaltung bestehender Rechte an geistigem Eigentum und der Lizenzierung kombinieren.
- Der Prüfer überwacht diese Prozesse und fragt auch nach anhängigen Beschwerden oder Rechtsstreitigkeiten, die mit Verstößen gegen das Recht am geistigen Eigentum im Zusammenhang stehen.

✓ KONTROLLE

- Können Sie die Person oder Personengruppe nennen, die für die Einhaltung der Rechtsvorschriften verantwortlich ist?
- Können Sie dem Prüfer nachweisen, wie Sie sich über rechtliche Anforderungen und Gesetzesänderungen auf dem Laufenden halten?
- Können Sie dem Prüfer nachweisen, welche Schritte Sie zur Überwachung Ihrer Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften unternehmen?
- Haben Sie alle erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen? Wenn nicht, können Sie nachweisen, dass Sie alle fehlenden Genehmigungen und Lizenzen ordnungsgemäß beantragt haben und auf die Genehmigung warten?
- Können Sie dem Prüfer zeigen, wie Sie sicherstellen, dass Sie alle Rechte Dritter an geistigem Eigentum und alle Lizenzvereinbarungen kennen und einhalten?

LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften

→ BEISPIELVORLAGE FÜR EIN RECHTSKATASTER

Tabelle 3 zeigt ein Beispiel, wie ein Rechtskataster aussehen könnte. Auf Wunsch können Sie es als Vorlage verwenden. Es steht Ihnen jedoch frei, Ihren eigenen Ansatz für die Einhaltung der Rechtsvorschriften gemäß LGMS 1 zu wählen.

TABELLE 3: BEISPIEL FÜR EIN RECHTSKATASTER

Gesetze, Vorschriften, Normen, Kodizes und Richtlinien	Land	Regulierungsbehörde	Beschreibung der wichtigsten regulatorischen oder sonstigen Anforderungen	Relevanz für das Geschäft von Mitgliedern	Verantwortliche Person	Bewertung der Einhaltung (Datum/Häufigkeit)	Genehmigung	Aufzeichnungen	Korrekturmaßnahmen
„Regulations on the Management of the Import and Export Of Goods 1996“	China	Ministerium für Außenhandel und wirtschaftliche Zusammenarbeit, Allgemeine Zollverwaltung, State Environmental Protection Administration (SEPA)	China hat zwei grundlegende Gesetze für Abfalltransporte: - „Law of the People’s Republic of China on the Prevention and Control of Environmental Pollution by Solid Waste“ (Gesetz der Volksrepublik China über die Verhütung und Kontrolle der Umweltverschmutzung durch feste Abfälle, kurz „Gesetz für feste Abfälle“); und - „Interim Provision on the Administration of Environmental Protection in the Importation of Waste Materials“ (Übergangsbestimmung über die Verwaltung des Umweltschutzes bei der Einfuhr von Abfallmaterialien). Darin werden auch das System zur Erteilung von Einfuhrlizenzen und die Anforderungen an Kontrollen vor dem Versand beschrieben.	Diese Bedingung gilt bei der Ausfuhr von Gütern nach China, die bestimmte Kategorien von verbotenen Metallen, Mineralen, tierischen Erzeugnissen, Laborabfällen, industriellen Rückständen usw. enthalten.	Interner Versandleiter	Vierteljährlich	Eingangsdatum X Verlängerungsdatum Y	Logistikabteilung	Keine erforderlich
„Environment Protection Act 2017“ (Umweltschutzgesetz)	Victoria, Australien	Umweltschutzbehörde www.epa.vic.gov.au	Im Umweltschutzgesetz von 2017 sind die Anforderungen in Bezug auf die „General Environmental Duty“ (GED, allgemeine Umweltpflicht) sowie folgende Anforderungen festgelegt: • Einhaltung der geltenden Umweltvorschriften und der dem Gesetz untergeordneten „Environment Reference Standards“ (Umwelt-Referenznormen) • Einholung und Einhaltung aller Genehmigungs- oder Registrierungsanforderungen, insbesondere in Bezug auf die Lagerung, die Bewirtschaftung und/oder den Transport von Abfällen, kontaminiertem Boden und Aushub	Das Unternehmen setzt die Schwellenwerte für die Berichterstattung über Kohlenmonoxid- und Schwefeldioxid-Emissionen auf Basis des Kraftstoff- und Stromverbrauchs fest. Das Unternehmen muss bis zum 30. September jedes Jahres über die jährlichen Emissionen für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 30. Juni Bericht erstatten. Die Berechnung muss gemäß dem NPI-Verfahren Nr. 123 erfolgen.	Betriebsleiter	Jährlich bis zum 30. September	EPA-Lizenz	NPI-Berichte im Umweltministerium	Keine erforderlich

E. WEITERE INFORMATIONEN

Lassen Sie sich von einem Sachverständigen beraten, ob Ihr Unternehmen das geltende Recht einhält und die Rechte Dritter an geistigem Eigentum sowie Lizenzvereinbarungen beachtet.

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme						
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

RICHTLINIEN

Richtlinien helfen einer Organisation bei der Festlegung von Verantwortlichkeiten und erwarteten Verhaltensweisen in Bezug auf ihren Betrieb und ihre Geschäftstätigkeit. Richtlinien:

- stellen die Verpflichtung vonseiten der Geschäftsführung unter Beweis.
- legen Unternehmensführung und -verantwortung für wesentliche Risiken und Fragen fest.
- schaffen eine Plattform für genauere Verfahren und Praktiken.
- vermitteln die Werte, Grundsätze und Absichten des Unternehmens.

Richtlinien fungieren auch als Regeln und Leitlinien für Entscheidungen, um ein einheitliches Verhalten innerhalb einer Organisation zu fördern. Sie können auch dazu beitragen, dass eine Organisation geltendes Recht einhält. Damit Unternehmen die Vorteile ihrer internen Richtlinien nutzen können, sollten sie unbedingt Zeit in die Umsetzung der Richtlinien innerhalb der Organisation investieren und sie allen Interessengruppen mitteilen.

MANAGEMENTSYSTEME

Ein effektives Management schafft die notwendige Voraussetzung, damit Unternehmen verantwortungsvolle Geschäftspraktiken in ihre Unternehmenssysteme integrieren können. Im Zusammenhang mit dem LGMS muss dieses Managementsystem alle anwendbaren Teile des LGMS-Standards berücksichtigen. Ein Managementsystem besteht aus drei interagierenden und dynamischen Komponenten – Personen, Prozessen und Aufzeichnungen. Damit das System einwandfrei funktioniert, müssen Personen geschult und kompetent sein und ihre Verantwortlichkeiten verstehen. Prozesse müssen festlegen, welche Aufgaben und Tätigkeiten auszuführen sind. Aufzeichnungen sind zur Gewährleistung der Konstanz, Messung der Ergebnisse und Führung der Aufzeichnungen erforderlich (siehe Abb. 3).

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

ABB. 3: DIE DREI KOMPONENTEN EINES MANAGEMENTSYSTEMS



Höchstwahrscheinlich ist vieles, was Sie für ein Managementsystem benötigen, bereits vorhanden. Selbst in einem kleinen Unternehmen gibt es verständliche Rollen und Zuständigkeiten, wiederholbare Prozesse für die Durchführung von Aufgaben, Prozesse für die Verwaltung von Aufzeichnungen, Protokolle für den Einkauf von Materialien und den Umgang mit Lieferanten und Kunden, Geschäftsberichte und grundlegende Gesundheits- und Sicherheitskontrollen wie Erste-Hilfe-Kästen, Kontaktdaten für Notfälle und Evakuierungsverfahren.

Ein Managementsystem ist wirksam, wenn es diese Prozesse in einem gemeinsamen Rahmen formalisiert. Managementsysteme tragen dazu bei, dass Geschäftsziele – in diesem Fall die Einhaltung der relevanten LGMS-Anforderungen – tatsächlich erreicht werden. Sie tragen zu Folgendem bei:

- Ermittlung und Bewertung von Risiken und Pflichten
- Ermittlung von Risiken und Chancen
- Einrichtung von Systemen für Arbeitspraktiken, Verfahren und Managementkontrollen, um Risiken und Auswirkungen zu überwachen, zu minimieren und nach Möglichkeit zu beseitigen
- Sicherstellung der kontinuierlichen Einhaltung geltender Rechtsvorschriften und anderer Verpflichtungen, wie Verhaltenskodizes, Arbeitsstandards und Leitlinien, die sich von Zeit zu Zeit ändern können
- Differenzierung des Unternehmens und Festlegung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Leistung in den vom LGMS abgedeckten Bereichen
- Sicherstellung, dass jeder in der Organisation seine Rolle und Verantwortlichkeiten kennt
- Sicherstellung, dass es klare Kanäle für die interne und externe Informationsübermittlung gibt
- Schaffung eines Rahmens zur kontinuierlichen Verbesserung des Managements negativer geschäftlicher Auswirkungen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten und Betriebsabläufen des Unternehmens

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

Ein Managementsystem muss dynamisch sein und sich an die Veränderungen im Unternehmen anpassen. Es muss auch in der Lage sein, mit unerwarteten Ereignissen (wie Vorfällen oder externen Ereignissen) umzugehen und Möglichkeiten zur Verbesserung zu erkennen. Zu den wichtigsten Merkmalen eines wirksamen Managementsystems gehören:

- Führung und Beteiligung der Geschäftsleitung
- Verpflichtung und Engagement auf allen Ebenen
- nachvollziehbare und erfüllbare Verpflichtungen
- erkannte Pflichten zur Einhaltung der Vorschriften
- Ansichten und Erwartungen von Interessengruppen
- etablierte Systeme zur Aufzeichnung von Dokumenten und Berichterstattung
- ordnungsgemäß festgelegte und regelmäßig überprüfte Betriebsverfahren
- angemessenes Ausbildungs- und Schulungsniveau
- Notfallpläne und -verfahren sowie
- Leistungs- und Systemüberwachung und -überprüfung

BESCHWERDEMECHANISMEN

Effiziente und rechtskonforme Beschwerdemechanismen bieten den von den Aktivitäten einer Organisation betroffenen Personen und Gemeinschaften einen Kanal, um Bedenken frühzeitig, offen, sachlich fundiert, angemessen geschützt und unter Achtung der Menschenrechte zu äußern. Sie haben das Potenzial, die Eskalation von Streitigkeiten einzudämmen, die Streitbeilegung zu erleichtern und zur Verhinderung künftiger Streitigkeiten durch Lernen und Verbesserung der Beziehungen beizutragen. Menschenrechte sind eine wichtige Dimension von Beschwerdemechanismen – sowohl im Hinblick auf den Prozess der Streitbeilegung als auch auf die mögliche Tragweite von Beschwerden.

Ein wirksamer, rechtskonformer Beschwerdemechanismus ist ein wesentliches Instrument für die kontinuierliche Einbeziehung von Interessengruppen in jeder Unternehmensstrategie. Dieser Mechanismus bietet Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von den Aktivitäten eines Unternehmens betroffen sind, die Möglichkeit, Bedenken frühzeitig, offen, sachlich fundiert, angemessen geschützt und in einer Atmosphäre der Achtung der Menschenrechte zu äußern. Ein guter Beschwerdemechanismus kann dazu beitragen, dass Streitigkeiten nicht eskalieren und Probleme schneller gelöst werden. Durch die Förderung von Lernen und die Verbesserung von Beziehungen kann er auch dazu beitragen, neue Streitigkeiten zu vermeiden.

Der Beschwerdemechanismus kann auch von Beschäftigten genutzt werden, um Bedenken über arbeitsplatzbezogene Bedingungen zu äußern.

Ein wirksamer Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene sollte nach Möglichkeit die frühzeitige Lösung von Problemen auf lokaler Ebene fördern. Die LGMS-Anforderungen gelten für Mechanismen, die ein Unternehmen glaubwürdig einrichten kann, idealerweise in Zusammenarbeit mit den wichtigsten Interessengruppen.¹ Ein derartiger Beschwerdemechanismus sollte Interessengruppen nicht am Zugriff auf andere Mechanismen hindern, einschließlich Justizsystemen (über die Gerichte), öffentlicher Verwaltungssysteme (über staatliche, quasi-staatliche oder unabhängige gesetzliche Stellen), traditioneller oder lokaler Verfahren zur Streitbeilegung und privater außergerichtlicher Mechanismen. Vielmehr gibt es im Rahmen eines umfassenderen Verständnisses dieser Instrumente einen Unternehmensmechanismus für die Äußerung, Beilegung und Behebung von Streitigkeiten.

¹ Davon ausgenommen sind gerichtliche und außergerichtliche Verfahren, die unabhängig und von allen beteiligten Parteien, einschließlich des Unternehmens, klar getrennt sein sollten.

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN
RICHTLINIEN UND MANAGEMENTSYSTEME

Gemäß den meisten Normen und Standards müssen Unternehmen eine Richtlinie als formalen Nachweis ihrer Verpflichtung in Bezug auf die jeweilige Frage ausarbeiten. Einige verlangen eine übergeordnete Richtlinie, die zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichtet; andere legen Wert auf spezifische Richtlinien, beispielsweise in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit oder Zwangsarbeit.

Die **Ziele für nachhaltige Entwicklung** (SDGs <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>) sind eine wichtige Triebkraft für die aktuelle Politikentwicklung. Diese 17 Ziele, die von den Staatsoberhäuptern auf einem Sondergipfel der Vereinten Nationen im September 2015 verabschiedet wurden, stellen für Regierungen in aller Welt vorrangige Themen dar. Die SDGs sind das Ergebnis jahrzehntelanger Arbeit, u. a. an den inzwischen abgelaufenen Millenniums-Entwicklungszielen, und müssen bis 2030 erreicht werden.

Unternehmen und Investoren spielen eine entscheidende Rolle dabei, den gesellschaftlichen Wandel durch die SDGs voranzutreiben. Daher müssen Unternehmen unbedingt verantwortungsvoll handeln und überlegen, wie sie ihre Geschäftstätigkeit am besten mit den SDGs in Einklang bringen können. Das Verständnis der SDGs und ihrer Auswirkungen auf das breitere regulatorische Umfeld (sowohl jetzt als auch in Zukunft) wird Unternehmen auch dabei helfen, an Akzeptanz innerhalb der Öffentlichkeit zu gewinnen und effektiver auf Risiken zu reagieren.

Internationale Normen wie ISO 14001, ISO 26000, SA8000 und ISO 45001 bieten Managementsystem-Modelle, die für einige Organisationen relevant sein könnten.

Die ISO hat auch die **IWA 48: 2024 „Framework for implementing environmental, social and governance (ESG) principles“ (Rahmen für die Umsetzung von ESG-Prinzipien) veröffentlicht**. In diesem Dokument werden Prinzipien beschrieben, die Organisationen bei der Umsetzung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Praktiken (ESG) helfen sollen. Dazu gehören die Verfolgung, Verwaltung und Berichterstattung der ESG-Leistung innerhalb eines Rahmens, der einheitliche, vergleichbare und zuverlässige ESG-Berichte und Praktiken gewährleisten soll.

UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE – BESCHWERDEMANAGEMENT

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zeigen Wege auf, wie eine Organisation mit Beschwerden umgehen kann, insbesondere mit solchen, die zu Menschenrechtsverletzungen geführt haben. Zu den Leitprinzipien gehören die Art der Teilnahme an Gesprächen mit betroffenen Personen oder Gruppen vor allem die Art der Abhilfe für Auswirkungen solcher Verletzungen.

Viele Länder haben formale Regelungsmechanismen für den Umgang mit Beschwerden im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eingerichtet

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 2.1: SCHRIFTLICHE RICHTLINIE

Mitglieder legen eine Richtlinie/Richtlinien fest, in der/denen ihr Engagement für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken dokumentiert wird. Die Richtlinie/n wird/werden von der *Geschäftsleitung* bestätigt, den *Beschäftigten* aktiv mitgeteilt und *öffentlich zugänglich* gemacht.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Richtlinien müssen:
 - auf der höchsten Ebene Ihrer Organisation gebilligt werden.
 - klare Erwartungen an Ihre Beschäftigten und Geschäftspartner festlegen.
 - sich in Ihren betrieblichen Richtlinien und Verfahren widerspiegeln.
 - regelmäßig auf Aktualität, Angemessenheit und Eignung überprüft werden.
- In jedem Fall sollten Ihre Richtlinien für alle Bereiche Ihres Unternehmens gelten, die in den Zertifizierungsbereich des RJC fallen. Mitglieder müssen sich zumindest verpflichten:
 - ihr Geschäft gemäß dem LGMS zu führen.
 - ethische, menschenrechtliche, soziale und ökologische Aspekte in ihren alltäglichen Betrieb, die Planung ihrer Geschäftsaktivitäten und ihre Entscheidungsprozesse zu integrieren.
 - die im LGMS enthaltenen Grundsätze und Absichten, soweit relevant für ihren Geschäftsbereich, einzuhalten.
- Auf Wunsch können Sie alle vom RJC verlangten Richtlinien in eine einzelne übergeordnete Richtlinie integrieren oder aber mehrere themenspezifische Richtlinien für unterschiedliche RJC-Anforderungen ausarbeiten. Je nach Art, Größe und Standort Ihrer Organisation können Sie eine globale Unternehmensrichtlinie haben, die durch andere geschäfts-, risiko- oder standortspezifische Richtlinien ergänzt wird.
- Sie sollten Führungskräften, Beschäftigten und betroffenen Geschäftspartnern alle Richtlinien und Verfahren mitteilen und sicherstellen, dass sie Ihre Erwartungen an sie verstehen und in der Lage sind, die Richtlinien und Verfahren in ihre Arbeitsweise einzubeziehen. Der RJC empfiehlt seinen Mitgliedern, ihre Richtlinien so weit wie möglich aktiv zu kommunizieren und die Öffentlichkeit bei wesentlichen Änderungen oder Vorfällen, die sich auf sie beziehen, zu sensibilisieren. (Wesentliche Änderungen würden sich auf ihre Arbeit oder ihre täglichen Aufgaben auswirken.)
- Darüber hinaus sollten der Empfang und das Verständnis der Richtlinien und Verfahren bestätigt werden, um eine wirksame Umsetzung zu gewährleisten.
- Sie sollten sicherstellen, dass Ihre Richtlinien öffentlich zugänglich sind, indem sie diese beispielsweise auf Ihrer Unternehmenswebsite veröffentlichen, auf Anfrage zur Verfügung stellen oder für Besucher sichtbar machen.
- Sie sollten in Erwägung ziehen, einschlägige Richtlinien an Unternehmensverträge anzuhängen, um Geschäftspartner, Dienstleister und Lieferanten für Ihr Engagement zu sensibilisieren.
- Bei Änderungen der Art oder Tätigkeit Ihres Unternehmens sollten Sie Ihre Richtlinien so schnell wie möglich aktualisieren.
- Bei mehreren Betrieben, die keinem zentralen Management unterstehen, muss jeder dieser Betriebe sämtliche vom RJC verlangten Richtlinien vorweisen können.

→ **BEISPIELVORLAGE FÜR RICHTLINIEN**

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

INTEGRIEREN DER SDGS IN UNTERNEHMENSZIELE UND -RICHTLINIEN

In einigen Bereichen sind die SDGs und der LGMS bereits aufeinander abgestimmt. So sind beispielsweise SDG 1 (keine Armut) und SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) mit LGMS-Anforderungen zu Menschenrechten, allgemeinen Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeiten, Vergütung, Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Nicht-Diskriminierung, Gesundheit und Sicherheit, Nutzung natürlicher Ressourcen und Entwicklung von Gemeinschaften verknüpft.

Sie sollten in Erwägung ziehen, Ihre Aktivitäten und Strategien nach den SDGs auszurichten. Einige SDGs mögen für Ihr Unternehmen offensichtlich von größerer Relevanz sein als andere. Sie sollten Sie dennoch alle prüfen, um zu verstehen, in welchen Bereichen Ihr Unternehmen positive oder potenziell negative Auswirkungen haben kann. Zum Beispiel:

- Die Bekämpfung von Zwangsarbeit in Ihrer Lieferkette trägt dazu bei, SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) schneller zu erreichen.
- Die Reduzierung von Treibhausgasen in Ihrem Betrieb trägt dazu bei, SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) schneller zu erreichen.
- Die Schaffung einer sicheren Arbeitsumgebung durch die Verringerung der mit gefährlichen Chemikalien einhergehenden Risiken trägt dazu bei, SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) schneller zu erreichen.

Beginnen Sie mit den folgenden Schritten, um die SDGs in Ihre strategischen Ziele und Unternehmensrichtlinien zu integrieren:

Schritt 1: Verstehen der SDGs

Machen Sie sich mit den SDGs vertraut, damit Sie deren Ziele und die Rolle von Unternehmen bei der Erreichung dieser Ziele verstehen. Dazu gehört auch das Verständnis dafür, warum Sie die SDGs in Ihre Unternehmensstrategie integrieren sollten.

Schritt 2: Zuordnen Ihrer Aktivitäten

Ordnen Sie die in Ihrem Unternehmen bestehenden Maßnahmen und Verpflichtungen jedem der 17 SDGs zu. Dadurch können Sie erkennen, in welchen Bereichen Sie bereits zur schnelleren Erreichung der Ziele beitragen und wo Sie am meisten bewirken können.

Schritt 3: Priorisieren Ihrer Möglichkeiten

Legen Sie Ihre Prioritäten in Bezug auf Bereiche fest, in denen positive Auswirkungen verstärkt und negative Auswirkungen verringert oder verhindert werden können.

Schritt 4: Festlegen Ihrer Ziele

Legen Sie messbare Ziele fest. Dazu kann die Entwicklung von wesentlichen Leistungsindikatoren (KPI) gehören, die mit bestimmten SDGs verknüpft sind.

Schritt 5: Integrieren Ihres Engagements

Integrieren Sie Ihr Engagement für die SDGs in die wesentlichen Geschäftspraktiken des gesamten Unternehmens. Sie sollten auch sicherstellen, dass Ihre Unternehmensrichtlinien und Ihre Philosophie/Vision Ihr Engagement für die SDGs widerspiegeln. Breiter gefasste Richtlinien in Bezug auf verantwortungsvolle Geschäftspraktiken könnten auch einen Verweis auf Ihre übergeordneten Maßnahmen zur Unterstützung der SDGs enthalten. Themenspezifische Richtlinien (z. B. zu Menschenrechten oder zur Nutzung natürlicher Ressourcen) können sich ggf. auch auf bestimmte SDGs beziehen.

Schritt 6: Einbeziehen von anderen

Suchen Sie nach Möglichkeiten, um andere Interessengruppen einzubeziehen. Sie könnten beispielsweise neue Partnerschaften schmieden oder sich bestehenden Brancheninitiativen anschließen, um die Leistung im Hinblick auf die SDGs zu verbessern.

Schritt 7: Suchen nach nützlichen Geschäftstools

Identifizieren und nutzen Sie Geschäftstools (wie die von SDG Compass <https://sdgcompass.org/business-tools/> aufgeführten Instrumente), die Ihnen helfen, Ihr Unternehmen effektiver auf die SDGs auszurichten.

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

LGMS 2.2-2.5 MANAGEMENTSYSTEME

- 2.2 Das Mitglied verfügt über dokumentierte Managementsysteme, die alle anwendbaren Anforderungen des LGMS berücksichtigen.
- 2.3 Das Mitglied überträgt einem *leitenden Angestellten* die Befugnis und Verantwortung für die *Einhaltung* aller anwendbaren Anforderungen des LGMS durch das Mitglied.
- 2.4 Das Mitglied muss Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen einführen und umsetzen, die das betreffende Personal für seine Verantwortlichkeiten gemäß dem LGMS sensibilisieren und qualifizieren.
- 2.5 Das Mitglied führt *Aufzeichnungen* für alle anwendbaren Anforderungen des LGMS und bewahrt sie für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren oder für den nach nationalem Recht vorgeschriebenen Zeitraum auf, je nachdem, welcher Zeitraum länger ist.

Zu ergreifende Maßnahmen:

Sie können ein wirksames Managementsystem durch folgende Maßnahmen in Ihrem Unternehmen einrichten:

- Dokumentierte Richtlinien und Verfahren, um Beschäftigten auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Bereichen der Organisation des Mitglieds einheitliche Informationen zu geben. Denken Sie bei der erstmaligen Erstellung dieser Materialien darüber nach, wie Sie effizient arbeiten können. Richtlinien und Verfahren können beispielsweise in einer Präsentation für Schulungszwecke beschrieben werden.
 - Denken Sie daran, dass der Umfang der Dokumentation von der Komplexität der Organisation abhängt. Die Dokumentation sollte zweckmäßig sein und im Einklang mit der Art, dem Umfang und dem Zweck der Organisation stehen. Managementsysteme müssen für große multinationale Organisationen komplex und weitreichend sein, während sie für kleinere Organisationen recht einfach sind.
 - Es empfiehlt sich, Managementsysteme so weit wie möglich zu integrieren, um Redundanzen und doppelte Arbeit zu vermeiden. Nutzen Sie z. B. Ihre bestehenden Schulungsprozesse zur Ermittlung der Schulungsanforderungen für den LGMS, oder erweitern Sie Ihre bestehenden Aufzeichnungsverfahren zur Kontrolle der für den LGMS erforderlichen Aufzeichnungen. Dadurch wird die erfolgreiche Umsetzung Ihrer Managementsysteme gestärkt.
- Ermittlung und Bewertung von Risiken zur Beschreibung der tatsächlichen und potenziellen, vom LGMS berücksichtigten Auswirkungen, um fundierte Entscheidungen über Maßnahmen zur Priorisierung von Bereichen zu ermöglichen, in denen Risiken minimiert werden müssen
- Von der Geschäftsführung übertragene Befugnis und Verantwortung für wichtige Risikobereiche. Dazu gehört die Ernennung einer Führungskraft (oder Gruppe von Führungskräften) mit ausreichender Erfahrung und ausreichend langer Betriebszugehörigkeit, um die Umsetzung der LGMS-Prozesse und -Systeme zu überwachen. Die ernannte(n) Führungskraft (Führungskräfte) muss (müssen):
 - die Organisation des Mitglieds und seine Betriebsabläufe kennen.
 - mit den internen Managementsystemen der Organisation vertraut sein.
 - die Hauptrisiken auf den verschiedenen Ebenen der Organisation erkennen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

- Kommunikation der Richtlinien und Verfahren an alle Beschäftigten, die direkten Einfluss auf die LGMS-Anforderungen haben
- Schulungen, die Beschäftigten dabei helfen, sich auf Prioritäten zu konzentrieren und sich auf ein flexibles und dynamisches Arbeitsumfeld einzustellen
- Führung von Aufzeichnungen zur Verwaltung wichtiger Daten und Informationen, Verbesserung der Rechenschaftspflicht und Messung der Fortschritte im Laufe der Zeit
- Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Risikobewertungen und Managementsysteme, einschließlich einer Überprüfung der Wirksamkeit und Angemessenheit des Managementsystems durch die Geschäftsleitung
- Managementsysteme können je nach Art und Umfang eines Unternehmens verschiedenartig sein. Die notwendigen Managementsysteme zur Umsetzung der LGMS-Anforderungen in einer Scheideanstalt unterscheiden sich beispielsweise stark von dem bei einem kleinen Einzelhändler notwendigen System.
- Sie müssen unbedingt sicherstellen, dass Ihr Managementsystem (d. h. Ihre Beschäftigten, Prozesse und relevanten Aufzeichnungen) die Anforderungen des LGMS erfüllen kann. In der Regel bedeutet das, dass Sie u. a. über folgende Dokumente und Prozesse verfügen müssen:
 - Verfahren und Handbücher in gedruckter oder elektronischer Form zur Beschreibung, wie die relevanten Teile des LGMS umgesetzt werden. Sie können für das gesamte Unternehmen gelten oder an die einzelnen Standorte angepasst sein. Die in diesen Verfahren und Handbüchern beschriebenen Prozesse sollten die wichtigsten Risiken für das Unternehmen im Hinblick auf die vom LGMS abgedeckten Aspekte berücksichtigen.
 - angemessene Ressourcen (Finanzen, Personal, Ausrüstung, Informationstechnologie usw.) zur Durchführung der betreffenden Aufgaben und Tätigkeiten
 - einen internen Prozess zur regelmäßigen Überwachung der Ausgestaltung und Wirksamkeit von Kontrollen
 - Rollenbeschreibungen mit klarer Benennung einer verantwortlichen Führungskraft mit ausreichender Erfahrung und ausreichend langer Betriebszugehörigkeit, wobei für die Rolle Delegierungs- und Berechtigungsebenen definiert sein sollten
 - LGMS-Aufzeichnungen und -Dokumente, die mindestens fünf Jahre zurückreichen und dem geltenden Recht entsprechen, um alle anwendbaren Teile des Standards zu unterstützen

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

LGMS 2.6-2.7A: BESCHWERDEMECHANISMUS

- 2.6 Die Organisation muss über einen angemessenen, rechtskonformen *Beschwerdemechanismus* für die Beantwortung von Informationsanfragen und die Vorbringung und Beilegung von Streitigkeiten verfügen, der dem Zweck, der Art, dem Umfang und den Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten angemessen ist. Der Mechanismus muss:
- mit den geltenden *international anerkannten Menschenrechtsstandards* im Einklang stehen.
 - leicht und *öffentlich* zugänglich sein.
 - den relevanten Interessengruppen mitgeteilt werden.
 - kulturell angemessen und verständlich sein.
 - unparteiisch, gerecht, vorhersehbar und transparent sein.
 - Prozesse umfassen, die zu folgenden Zwecken dienen:
 - Vermeidung von *Vergeltungsmaßnahmen* für Einzelpersonen oder Gruppen, die Beschwerden einreichen oder den *Beschwerdemechanismus* in Anspruch nehmen
 - Schulung der Geschäftsführung und des Personals in Bezug auf den *Beschwerdemechanismus*, einschließlich Anweisungen für den respektvollen Umgang mit allen Beschwerden
 - Einbeziehung von geschulten Führungskräften und Beschäftigten auf passender Ebene, die Verständnis für die Brisanz der Lage mitbringen
 - Sicherstellung der rechtzeitigen Beantwortung von Informationsanfragen sowie der rechtzeitigen Untersuchung und Lösung von Beschwerden
 - Sicherstellung, dass der Mechanismus oder die sich daraus ergebenden Lösungen nicht das Recht einzelner Personen oder der Gruppe auf die Behandlung derselben Beschwerde über andere verfügbare externe Mechanismen, einschließlich administrativer, gerichtlicher oder sonstiger außergerichtlicher Rechtsbehelfe, ausschließt
 - Aufbewahrung von *Aufzeichnungen* zu Beschwerden, einschließlich Antworten und Ergebnissen auf eine Weise, die die Vertraulichkeit und Integrität der Beschwerdeführer, auf Wunsch auch ihre Anonymität schützt
 - Überprüfung der durch den Mechanismus vorgesehenen Abhilfemaßnahmen, um festzustellen, ob Korrekturmaßnahmen durchgeführt werden können, um ähnliche Beschwerden in Zukunft zu verhindern oder abzuschwächen
- 2.7a Das Mitglied überwacht und überprüft die Leistung der Managementsysteme und des *Beschwerdemechanismus*, um festzustellen, ob die Ergebnisse der Systeme erfolgreich sind. Bei der Erkennung von Defiziten sind Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Ihr Beschwerdemechanismus sollte so konzipiert und umgesetzt werden, dass er alle relevanten Bereiche des LGMS abdeckt, in denen Interessengruppen und Rechtsträger von den Betriebsabläufen und Aktivitäten des Mitglieds betroffen sein können. Dazu gehören:
 - LGMS 6: Menschenrechte
 - LGMS 7: Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten
 - LGMS 12: Aussagen
 - LGMS 16: Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

- Beachten Sie, dass sich Ihr Beschwerdemechanismus für externe Interessengruppen wahrscheinlich von Ihren internen Beschwerdeverfahren für Beschäftigte abweicht. Letzteres erfordert u. U. einen anderen Ansatz, nicht zuletzt, weil aus rechtlichen Gründen nur die Personalabteilung auf Informationen über Beschäftigte zugreifen darf (siehe LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen).
- Mitglieder müssen dafür Sorge tragen, dass der Beschwerdemechanismus:
 - **rechtmäßig** ist, d. h. das Vertrauen unter den betreffenden Interessengruppen fördern und sicherstellen sollte, dass Beschwerdeverfahren gerecht durchgeführt werden.
 - **rechtskonform** ist, d. h. sicherstellen sollte, dass Handlungen, Ergebnisse und Minderungsmaßnahmen gemäß international anerkannten Menschenrechtsstandards festgelegt werden. Diese Maßnahmen müssen so bewertet werden, dass sie nicht zu weiterem Schaden beitragen. In der Regel ist dafür ein Verständnis des soziokulturellen und wirtschaftlichen Umfelds notwendig, in dem Maßnahmen durchgeführt werden sollen, einschließlich Kenntnis früherer Menschenrechtsverletzungen durch staatliche Akteure, wie etwa im Zusammenhang mit der gewaltsamen Vertreibung von Menschen aus ihrem Land und Problemen infolge der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Formen der Diskriminierung. Es gelten alle Maßnahmen, die in Bezug auf Zugänglichkeit, Transparenz, Aufzeichnungen und zeitabhängige Maßnahmen zu ergreifen sind.
 - **zugänglich**, kulturell angemessen und verständlich ist, d. h. für alle Interessengruppen leicht zu finden und zu nutzen, um ihre Beschwerden vorzubringen. Beschwerden sollten von Mitgliedern in einer für die Interessengruppen geeigneten Form angenommen werden (z. B. mündlich oder in der jeweiligen Landessprache, insbesondere wenn die betroffenen Interessengruppen Schwierigkeiten beim Umgang mit technischen Prozessen, der Sprache oder den Dokumenten haben). Wenn betroffene Interessengruppen geografisch weit verstreut sind oder einen unterschiedlichen kulturellen Hintergrund haben (z. B. mehrere Sprachen sprechen), sollte der Mechanismus über mehrere Stellen und in allen relevanten Sprachen kommuniziert und zugänglich gemacht werden. Zugänglich kann auch zugänglich für Vermittler und Mediatoren bedeuten. Mitglieder können auch Maßnahmen ergreifen, um andere Zugangshürden zu verringern, wie etwa durch finanzielle Unterstützung oder kostenlose Dienstleistungen (z. B. Übersetzer oder Mediatoren). Wenn indigene Völker beteiligt sind, sollte der Mechanismus ihr Gewohnheitsrecht und ihre Rechtssysteme berücksichtigen und sicherstellen, dass das Mitglied ihre bestehenden gewohnheitsmäßigen Beschwerdemechanismen anwendet.
 - **kommuniziert** wird, d. h. dass Mitglieder betroffene Parteien über ihren Beschwerdemechanismus informieren sollten. Dadurch wird die o. g. Anforderung an die Zugänglichkeit unterstützt. Zusätzlich zu den betroffenen Parteien, wie seinen Beschäftigten oder Kunden, muss sich das Mitglied nach besten Kräften bemühen, seinen Beschwerdemechanismus auch in der nachgelagerten Lieferkette zu kommunizieren, also Lieferanten den Mechanismus mitteilen und sicherstellen, dass er für alle relevanten Interessengruppen zugänglich ist. Für Beschäftigte sollte der Beschwerdemechanismus in die Einführungsschulung und entsprechende Auffrischungsschulungen aufgenommen und im Intranet oder in gedruckter Form an Anschlagtafeln in Gemeinschaftsbereichen veröffentlicht werden. Für externe Interessengruppen könnte er auf einer Website veröffentlicht werden oder für kleine Unternehmen auf Rechnungen oder in sonstigen Informationen für Kunden und Lieferanten enthalten sein.
 - **unvoreingenommen und gerecht** ist, d. h. sicherstellen sollte, dass alle Parteien Zugang zu ausgewogenen Informationen und Ressourcen für den Umgang mit Problemen und Ergebnissen haben. Durch unausgewogene Informationen und Ressourcen kann der Prozess ungerecht wirken. Der Prozess sollte sicherstellen, dass alle Parteien angemessenen Zugang zu den erforderlichen Informationen, Ressourcen und Fachkenntnissen haben, um faire und achtungsvolle Ergebnisse zu erzielen.
 - **vorhersehbar** ist, d. h. einen klar definierten Prozess mit einem vorgeschlagenen Zeitrahmen für jeden Schritt sowie Informationen zu den verschiedenen Prozess- und Ergebnisoptionen sowie Möglichkeiten zur Überwachung ihrer Umsetzung bietet.
 - **transparent** ist, d. h. dass das Mitglied Informationen über den Mechanismus, die Art und Weise, wie Ergebnisse verwaltet werden, und seine Wirksamkeit bei der Behandlung dieser Angelegenheiten übermitteln sollte. Informationen über Ergebnisse sollten anonymisiert werden, um die beteiligten Parteien zu schützen,

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

und mit den Vertraulichkeits- und Datenschutzrichtlinien in Einklang stehen. Die übermittelten Informationen können Angaben zur Art der Beschwerden und Anzahl der eingeleiteten, abgelehnten und erledigten Beschwerden enthalten. Sie können auch Informationen über die Art der Minderungsmaßnahmen enthalten. Alle transparent gemachten Informationen sollten auf kulturell angemessene und einfühlsame Weise übermittelt werden.

- Mitglieder müssen sicherstellen, dass Beschäftigte den Zweck des Beschwerdemechanismus und die darin festgelegten Prozesse verstehen.
- Die für die Umsetzung des Beschwerdemechanismus verantwortlichen Beschäftigten, einschließlich der Geschäftsleitung oder anderer benannter Personen wie etwa Vorgesetzter, müssen geschult werden, wie der Mechanismus anzuwenden ist. Häufig können externe Fachkräfte beauftragt werden, bei der Ausarbeitung unterstützender Ressourcen und der Schulung wichtiger Mitarbeiter mit speziellen Zuständigkeiten zu helfen.
- Richten Sie nach Möglichkeit einen Beschwerdemechanismus vor dem Auftreten von Streitigkeiten ein, nicht erst, wenn sie bereits aufgetreten sind.
- Stellen Sie sicher, dass Beschwerden über geeignete kontextrelevante Kanäle eingehen können (z. B. per Telefon oder E-Mail, persönlich, über Gemeinschaftsvertreter usw.).
 - Wenn sie bei anderen Abteilungen oder Projektmitarbeitern eingehen, stellen Sie sicher, dass sie zur Bearbeitung an die zuständige Person oder das zuständige Team weitergeleitet werden.
- Bei der Gestaltung Ihres Beschwerdemechanismus:
 - Stellen Sie sicher, dass er alle geltenden Rechtsvorschriften einhält, wie die Führung von Aufzeichnungen zum Schutz der Privatsphäre oder die notwendige Information des Beschwerdeführers über seine gesetzlichen Rechte, sofern dies nach lokalem Recht erforderlich ist.
 - Ziehen Sie in Erwägung, einen externen Dienstleister mit der Leitung Ihres Beschwerdemechanismus zu beauftragen, damit Beschwerden anonym eingereicht werden können. Dies kann berechnete Interessengruppen, die ansonsten u. U. schweigen würden, dazu ermutigen, Bedenken zu äußern.
 - Ziehen Sie u. U. die Finanzierung zusätzlicher Ressourcen in Betracht, die für die Bearbeitung bestimmter Beschwerden erforderlich sind, z. B. um Genderfragen zu behandeln oder den Zugang zu unabhängiger Beratung oder Vermittlung zu ermöglichen.
 - Analysieren Sie regelmäßig die Häufigkeit, Muster und Ursachen der Beschwerden, um festzustellen, wo und wie Ihre Richtlinien, Verfahren oder Praktiken verbessert werden könnten.
- Ein dauerhafter Beschwerdemechanismus sollte ein fester Bestandteil aller im Laufe der Zeit stattfindenden Veränderungen sein, wie Eigentumswechsel, Änderungen in der Geschäftsführung oder sogar Planung von Schließungen. Aufzeichnungen sind entscheidend für den Nachweis, dass Sie über faire und wirksame Beschwerdeverfahren verfügen: Führen Sie genaue und aktuelle Aufzeichnungen über alle Beschwerden und Folgemaßnahmen. Zur Wahrung der Vertraulichkeit der Beschwerdeführer müssen Sie dafür Sorge tragen, dass diese Aufzeichnungen an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.
- Wenn Sie Bedenken haben, dass Beschäftigte, die eine Beschwerde einreichen, Vergeltungsmaßnahmen erleiden könnten, müssen Sie alles daran setzen, um dies zu verhindern. Beispielsweise könnten Sie die Arbeitszeiten der Person ändern oder die Person einem anderen Vorgesetzten unterstellen (siehe LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen).
- Überprüfen Sie die Wirksamkeit Ihrer Beschwerdeverfahren regelmäßig und aktualisieren Sie diese entsprechend, um sicherzustellen, dass Beschäftigte und Gemeinschaftsmitglieder sie weiterhin vertrauensvoll nutzen (siehe Kasten „Bewertung von Beschwerdeverfahren“).
- Wenn keine Beschwerden vorgebracht werden oder der Beschwerdemechanismus nicht genutzt wird, bedeutet dies nicht unbedingt, dass es keine Beschwerden gibt oder dass der Mechanismus wirksam ist. Vielmehr kann es darauf hindeuten, dass Interessengruppen den Mechanismus nicht kennen oder ihm nicht vertrauen.

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

→ BEISPIELVORLAGE FÜR DEN BESCHWERDEMECHANISMUS

BEWERTUNG VON BESCHWERDEVERFAHREN

Es gibt mehrere Methoden zur Bewertung der Wirksamkeit Ihrer Beschwerdeverfahren, wie u. a.:

- **Überprüfung von Beschwerden:** Sehen Sie sich alle eingegangenen Beschwerden an und notieren Sie die Anzahl und den Sachverhalt der Beschwerden, wer sie eingereicht hat und wie sie ausgegangen sind.
- **Rücksprache mit Interessengruppen:** Sprechen Sie mit Ihren Managern, Beschäftigten und lokalen Gemeinschaftsmitgliedern, um zu erfahren, wie gut Ihre Beschwerdeverfahren aus deren Sicht funktionieren und wie sie verbessert werden können.
- **Anwendung von Wirksamkeitskriterien:** Prüfen Sie Ihre Beschwerdeverfahren anhand der einzelnen Wirksamkeitskriterien der UN-Leitgrundsätze, um etwaige Lücken zu ermitteln und zu schließen.

Quelle:

- [Ergon Associates, Access to Remedy – Operational Grievance Mechanisms \(2017\)](#)

Siehe auch Leitfaden für Ressourcen zur Unterstützung von LGMS 6.1.

LGMS 2.7B: ÜBERPRÜFUNG DER UMSETZUNG

Die *Geschäftsleitung* muss mindestens einmal im Jahr prüfen, ob die Geschäftspraktiken des Mitglieds für die Umsetzung der Richtlinie weiterhin geeignet und angemessen sind, und nimmt Verbesserungen vor, um etwaige Mängel zu beseitigen. Der Prüfungsprozess und die Ergebnisse müssen dokumentiert werden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Stellen Sie sicher, dass sich Ihre Richtlinien in den betrieblichen Abläufen widerspiegeln, um die Verpflichtung in Ihrem gesamten Unternehmen zu verankern.
- Beauftragen Sie eine Führungskraft mit der Überwachung und Verwaltung potenzieller Abweichungen.
- Veranlassen Sie die Geschäftsleitung, die Richtlinie mindestens einmal pro Jahr zu auf Lücken zu überprüfen, und dokumentieren Sie die Ergebnisse ihrer Gespräche als Nachweis für die Einhaltung von LGMS 2.2. Überprüfungen sollten auch bei jeder Änderung der Art Ihrer Geschäftstätigkeit durchgeführt werden.
- Stellen Sie sicher, dass Sie alle bei der jährlichen Bewertung erkannten Lücken berücksichtigen und schließen. Das kann bedeuten, dass Sie die Richtlinie selbst ändern oder ganz einfach Ihre Verfahren anpassen, um die Richtlinie besser in Ihre Geschäftspraktiken zu integrieren.
- Aufzeichnungen über den durchgeführten Prozess und die Ergebnisse der Managementbewertung sind zu dokumentieren und müssen fünf Jahre lang aufbewahrt werden. Diese Dokumentation kann das zur Information über die Managementbewertung verteilte Präsentationsmaterial sowie das Sitzungsprotokoll umfassen.

LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme

KLEINUNTERNEHMEN

Auch als Kleinunternehmen können Sie von regelmäßigen Gesprächen über Ihre fortwährende Verpflichtung zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken sowie zur Einhaltung der Richtlinien des RJC profitieren. Diese Gespräche können im Rahmen der Selbstbewertung (d. h. vor dem Zertifizierungsaudit) sowie nach der Zertifizierung stattfinden.

Ein jährliches Gespräch auf Führungsebene ist eine gute Gelegenheit, um eventuelle Abweichungen zu erörtern und den Stand von Korrekturmaßnahmen zu prüfen. Wenn keine Abweichungen bestehen, zumindest keine noch zu beseitigenden, nutzen Sie dieses Gespräch, um Verbesserungspotenziale im Unternehmen oder bei der Vermittlung der Richtlinie an Stakeholder zu erkunden. Bereits kurze Protokolle solcher Gespräche gelten als Nachweis für die Einhaltung dieser Anforderung.

✓ KONTROLLE

- Verfügen Sie über eine oder mehrere schriftliche Richtlinien, die Ihr Unternehmen zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichten?
- Können Sie nachweisen, wie die Richtlinie in die bestehenden Geschäftspraktiken integriert wurde?
- Wurde die Richtlinie von der Geschäftsleitung genehmigt?
- Sind die Erwartungen in der Richtlinie klar definiert und wurde die Richtlinie allen Beschäftigten und Personen mitgeteilt, die für ihre Einhaltung verantwortlich sind?
- Steht sie auf der Website Ihres Unternehmens oder anderweitig zur Verfügung?
- Überprüfen Sie die Richtlinie und ihre Umsetzung mindestens einmal im Jahr? Können Sie Ihrem Prüfer Protokolle dieser „Überprüfungssitzungen“ vorlegen?

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [ISO IWA 48:2024 „Framework for implementing environmental, social and governance \(ESG\) principles“ \(Rahmen für die Umsetzung von ESG-Prinzipien\)](#)
- [UN-Entwicklungsprogramm \(UNDP\), Ziele für nachhaltige Entwicklung](#)
- [UN Global Compact](#)
- [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)
- [SDG Compass](#)

LGMS 3 Berichterstattung

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 3 Berichterstattung
	3.1
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓
Recyclingbetrieb	✓
Dienstleistungsindustrie	✓

B. HINTERGRUND

In zunehmendem Maße möchten Regulierungsbehörden, Zivilgesellschaft, Aktionäre, Gemeinschaften, Beschäftigte und Kunden verstehen, welchen Einfluss Unternehmen auf die Gesellschaft haben. Um den Erwartungen von Interessengruppen gerecht zu werden, gehen immer mehr Unternehmen dazu über, wirtschaftliche, ökologische und soziale Informationen in ihre öffentliche Berichterstattung, die sogenannten Nachhaltigkeitsberichte oder ESG-Berichte (Berichterstattung über Aktivitäten in Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) aufzunehmen.

Viele größere Unternehmen, insbesondere Aktiengesellschaften, veröffentlichen bereits nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsberichte im Rahmen ihrer regulären Berichterstattung. Das Online-Verzeichnis Corporate Register (www.corporateregister.com) bietet Zugang zu Nachhaltigkeitsberichten von mehr als 16.000 Organisationen.

Seit langem muss die Finanzberichterstattung ein gemeinsames Regelwerk der Rechnungslegung einhalten, um die Glaubwürdigkeit, Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit zu gewährleisten (siehe LGMS 4 Finanzbuchhaltung). Es wurden verschiedene Initiativen entwickelt, um ein gleichwertiges Regelwerk für die Nachhaltigkeits- oder ESG-Berichterstattung zu schaffen (siehe Abschnitt C).

Die Fähigkeit eines Unternehmens, effektiv mit seinen Interessengruppen zu kommunizieren, ist wichtig für seinen langfristigen Erfolg, seine Lebensfähigkeit und sein Wachstum. Die Abstimmung von Prozessen zur Berichterstattung und Einbeziehung von Interessengruppen kann dazu beitragen, die vorrangigen Themen von Interessengruppen für die Datenerhebung und Berichterstattung zu ermitteln. Einige Unternehmen nehmen Kommentare von Dritten, beispielsweise von Stakeholder-Foren, Gemeinschaftsgruppen, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen oder Fachleuten, in ihre Berichterstattung auf.

Alle Aussagen in öffentlichen Nachhaltigkeits- oder ESG-Berichten müssen nachgewiesen werden, insbesondere bei Bedenken zu Greenwashing. Auch für Aussagen in den Berichten, die als unvollständig, irreführend oder ungenau angesehen werden könnten, sind u. U. unterstützende Daten erforderlich. Diese Daten fördern das Vertrauen in Nachhaltigkeits- oder ESG-Berichte.

LGMS 3 Berichterstattung

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE INITIATIVEN

Die im Jahr 1997 gegründete Global Reporting Initiative (GRI, www.globalreporting.org) soll Unternehmen bei der Berichterstattung über ihre Nachhaltigkeitsleistung helfen. Hauptprodukt der GRI ist eine Reihe von Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (die „GRI-Standards“), die die weltweit beste Praxis für die Berichterstattung zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fragen und Themen darstellen. Die 2016 veröffentlichten GRI-Standards umfassen drei universelle Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie eine Reihe themenspezifischer Standards für die Berichterstattung von Unternehmen über ihre wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf einzelne Themen, die von Beschaffungspraktiken über Wasser und Abwasser bis hin zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz reichen.

Zur Unterstützung branchenspezifischer Nachhaltigkeitsauswirkungen, die nicht durch die GRI-Standards abgedeckt sind, veröffentlicht die GRI auch einen Leitfaden für die sektorspezifische Berichterstattung, die sogenannten „G4 Sector Disclosures“ (www.globalreporting.org/information/sector-guidance/sectorguidanceG4). Die GRI bietet auch diverse andere Leitfäden, Tools, Schulungen und Ressourcen, die Unternehmen bei der Berichterstattung nach den GRI-Standards unterstützen.

Zu weiteren relevanten internationalen Initiativen zur Berichterstattung gehören:

- **AccountAbility** (<https://www.accountability.org/>) hat mit der AA1000-Serie einen weit verbreiteten, prinzipienbasierten Standard für die Einbeziehung von Interessengruppen entwickelt, der auch die Berichterstattung umfasst.
- Der **UN Global Compact** (www.unglobalcompact.org) umfasst 10 Prinzipien für verantwortungsbewusste Unternehmen. Alle Unternehmen, die den Global Compact unterzeichnet haben, müssen jedes Jahr eine Mitteilung zu den Vorschriften vorlegen, in der sie ihre Bemühungen zur Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact offenlegen.
- Das **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** (www.sasb.org) ist eine gemeinnützige Organisation, die börsennotierten Unternehmen in den USA Standards für die Offenlegung von wesentlichen Nachhaltigkeitsinformationen bereitstellt. Die SASB-Standards helfen Unternehmen bei der Erfüllung einiger obligatorischer Einreichungspflichten, wie der Einreichung von Formular 10-K und Formular 20-F bei der SEC (U.S. Securities and Exchange Commission, der Börsenaufsichtsbehörde in den USA).
- Der **International Integrated Reporting Council (IIRC)** (<http://integratedreporting.org>) ist ein weltweiter Zusammenschluss von Regulierungsbehörden, Investoren, Unternehmen, Standardorganisationen, Wirtschaftsprüfern und Nichtregierungsorganisationen, die sich für eine „integrierte Berichterstattung“ einsetzt. Wesentliche Informationen über die Strategie, Unternehmensführung, Leistung und Perspektiven einer Organisation sollen auf eine Weise dargestellt werden, die den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Kontext widerspiegeln, in der sie geschäftstätig ist. Im Jahr 2013 hat der IIRC sein „International Integrated Reporting Framework“ mit einigen Leitprinzipien und Komponenten zur Abfassung eines integrierten Berichts eingeführt.
- Gemäß den **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**¹ der Vereinten Nationen sind Unternehmen verpflichtet, im Rahmen ihres Due-Diligence-Prozesses für Menschenrechte über ihre Bemühungen zur Verhinderung und Bewältigung von menschenrechtlichen Risiken zu informieren. Diese Kommunikation kann verschiedene Formen annehmen – angefangen von persönlichen Gesprächen, Online-Dialogen und Konsultationen der Interessengruppen bis zur öffentlichen Berichterstattung (siehe **LGMS 6.1d Menschenrechte**).

1 UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte)

2 OECD, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition (2016), www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 3 Berichterstattung

- Der **OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**² der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sieht als einen der fünf Due-Diligence-Schritte die jährliche Berichterstattung mit Informationen über die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten vor.
- Der **OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln** enthält Anforderungen an die Kommunikation und Berichterstattung über die Sorgfaltspflicht, einschließlich Richtlinien, Prozessen, Ermittlung und Behandlung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen, darunter die Erkenntnisse und Ergebnisse von Aktivitäten.
- Gemäß der **Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD)** sind große und börsennotierte Unternehmen in der EU verpflichtet, regelmäßig Berichte über die sozialen und ökologischen Risiken, denen sie ausgesetzt sind, und über die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf Mensch und Umwelt zu veröffentlichen (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>). Bei ihrer Berichterstattung müssen Unternehmen, die der CSRD unterliegen, die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) einhalten. Die CSRD verlangt auch eine Prüfung und Bestätigung der in den Berichten von Unternehmen enthaltenen Nachhaltigkeitsinformationen und sieht eine digitale Taxonomie der Nachhaltigkeitsinformationen vor. Die GRI hat eine Reihe von häufig gestellten Fragen zur GRI und Berichterstattung in der EU zusammengestellt (<https://www.globalreporting.org/media/d4faazel/gri-and-the-esrs-qa-final.pdf>).
- Das **International Sustainability Standards Board (ISSB)** legt Standards fest, die eine qualitativ hochwertige, umfassende globale Basis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung schaffen sollen, die auf die Anforderungen von Investoren und Finanzmärkten ausgerichtet ist. Die im Jahr 2022 unterzeichnete Absichtserklärung sieht eine stärkere Angleichung zwischen der GRI und ihrem System der Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen vor, die den Informationsbedarf von Anlegern und einem breiteren Spektrum von Interessengruppen erfüllen möchten.
- Die ISO hat auch die **IWA 48: 2024 „Framework for implementing environmental, social and governance (ESG) principles“ (Rahmen für die Umsetzung von ESG-Prinzipien)** veröffentlicht. In diesem Dokument werden Prinzipien beschrieben, die Organisationen bei der Umsetzung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Praktiken (ESG) helfen sollen. Dazu gehören die Verfolgung, Verwaltung und Berichterstattung der ESG-Leistung innerhalb eines Rahmens, der einheitliche, vergleichbare und zuverlässige ESG-Berichte und -Praktiken gewährleisten soll (<https://www.iso.org/standard/89240.html>).
- Die **Science Based Targets Initiative (SBTi)** ist eine Initiative, die Unternehmen jeder Art und Größe einen klar definierten Weg zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens aufzeigt. Mehr als 6.000 Unternehmen weltweit arbeiten bereits mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) zusammen (<https://sciencebasedtargets.org/>).
- Zu weiteren Standards für die freiwillige Offenlegung von Umweltdaten gehören das CEO Water Mandate (<https://ceowatermandate.org>) und CDP, vormals Carbon Disclosure Project (www.cdp.net). Weitere Informationen über diese Initiativen sind in **LGMS 25 Abfälle und Emissionen** und **LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen** zu finden.

LGMS 3 Berichterstattung

NATIONALES RECHT

In einigen Ländern kann eine regelmäßige Berichterstattung über generelle erhebliche Umweltauswirkungen vorgeschrieben sein. Sie sollten unbedingt über alle relevanten Gesetze und Vorschriften in jedem Land, in dem Sie tätig sind, umfassend informiert sein.

Viele Länder haben auch Rechtsvorschriften, wonach Unternehmen die in ihren Nachhaltigkeits- und ESG-Berichten gemachten Aussagen mit Daten belegen und begründen müssen. Ein neues kanadisches Sammelgesetz (C59) enthält beispielsweise eine Bestimmung, wonach die (kanadische) Wettbewerbsbehörde befugt ist, Informationen zur Bekämpfung von Greenwashing durchzusetzen und Strafen gegen Unternehmen zu verhängen, die nachweislich irreführende oder falsche Angaben machen.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 3.1: MITTEILUNG AN STAKEHOLDER

Mitglieder müssen jährlich

- a. öffentlich über ihre für den LGMS relevanten Geschäftspraktiken kommunizieren.
- b. betroffenen Personen oder Gruppen direkt relevante Informationen zu abgeschlossenen und beendeten Gerichtsverfahren, Geldstrafen, Urteilen, Bußgeldern und nicht-monetären Sanktionen wegen Nichteinhaltung von geltendem Recht mitteilen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Für LGMS 3.1a: Die Berichterstattung an Interessengruppen über Geschäftspraktiken ist eine fortlaufende Tätigkeit, die sinnvollerweise als eine Reihe von Maßnahmen in drei Phasen betrachtet werden kann (siehe Abb. 4).
- Informationen über Geschäftspraktiken können in Jahresberichte, Nachhaltigkeits- oder ESG-Berichte oder spezielle Veröffentlichungen aufgenommen werden.
- Mitglieder, die einer Unternehmensgruppe angehören und nicht einzeln Bericht erstatten, sondern zu Berichten der Unternehmensgruppe beitragen, können die vom RJC geforderten Informationen in die Berichterstattung auf Gruppenebene aufnehmen. Mitglieder müssen keine zusätzlichen Berichte erstellen.

LGMS 3 Berichterstattung

ABB. 4: WICHTIGE MASSNAHMEN IN JEDER PHASE DER BERICHTERSTATTUNG

**Phase 1: Vorbereitung**

- Bestimmen Sie eine hochrangige Führungskraft, die die Ausarbeitung des Berichts oder der Mitteilung beaufsichtigen wird. Diese sollte in der Lage sein, bei der Erstellung und Veröffentlichung unterstützend einzugreifen.
- Ermitteln Sie Themen, die für den LGMS relevant und für Interessengruppen von Interesse sind, sowie weitere Themen, die Ihnen belangreich erscheinen. Dazu gehören beispielsweise die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen in Fabriken, Förderung verantwortungsbewusster Geschäftspraktiken bei Geschäftspartnern, Reduzierung von Abfällen, lokale Beschaffung oder sonstige Themen, die von betroffenen Personen oder Gruppen als Bedenken geäußert werden.
- Überprüfen Sie relevante Themen im Laufe des Jahres und integrieren Sie diesen Prozess nach Möglichkeit in regelmäßige Geschäftsprüfungen.
- In den GRI-Standards oder anderen ESG-Standards für die Berichterstattung finden Sie eine allgemeine Einführung in die Nachhaltigkeits- und ESG-Berichterstattung; überlegen Sie, wie Ihr Unternehmen den Standard anwenden und übernehmen kann. Der RJC befürwortet die Berichterstattung nach internationalen Standards wie GRI oder gleichwertigen Standards, schreibt aber keine GRI-Berichterstattung vor (außer für Bergbauunternehmen), da kleinere Unternehmen möglicherweise ihren eigenen Ansatz verwenden möchten.
- Ermitteln Sie die Interessengruppen (Beschäftigte, Zivilgesellschaft, Geschäftspartner usw.), die Ihnen bei Suche nach wichtigen Themen für Ihre Berichterstattung helfen können. Im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit sind die Themen wichtig, die die erheblichen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Risiken und Auswirkungen der Organisation widerspiegeln.
- Mitglieder können ihre jährliche Berichterstattung für Mitteilungen über positive Auswirkungen/Initiativen nutzen und in ihren Bericht Informationen über ihr Engagement in lokalen Gemeinschaften, die Ziele der Initiativen, an denen sie beteiligt sind, und die Auswirkungen, die sie in einem bestimmten Zeitraum erzielt haben, aufnehmen.
- Wenn Sie den Fortschritt auf Basis der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) messen, sollten Sie bei der Berichterstattung in Betracht ziehen:
 - inwiefern und warum bestimmte SDGs aus Ihrer Sicht wesentlich für Ihr Unternehmen sind
 - die erheblichen (positiven und negativen) Auswirkungen, die Sie ermittelt haben, und
 - Ihre Strategien und Aktivitäten zur Erreichung Ihrer Unternehmensziele in Bezug auf die SDGs

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 3 Berichterstattung

Phase 2: Abfassung des Berichts

- Wählen Sie einen flexiblen, praktischen Ansatz für Form und Inhalt Ihres Berichts oder Ihrer Mitteilung und berücksichtigen Sie dabei den Umfang und die Auswirkungen Ihres Unternehmens. Kleine Unternehmen können beispielsweise einfach ein elektronisches Memorandum oder eine E-Mail versenden. Es kann sinnvoll sein, Ihren Bericht zeitlich auf die jährliche Richtlinienüberprüfung abzustimmen (wie in **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** gefordert).
- Überlegen Sie bei der Abfassung Ihres Berichts, wie Sie Ihren Interessengruppen Folgendes am besten mitteilen können:
 - die Richtlinien oder Sichtweisen Ihres Unternehmens zu den jeweiligen Fragen und Themen
 - die ergriffenen oder geplanten Maßnahmen in Bezug auf diese oder andere für den LGMS relevante Fragen, wobei zu beachten ist, dass diese Maßnahmen Ihre eigenen Tätigkeiten oder auch andere betreffen können, z. B. durch Ihre Beteiligung an Gemeinschaftsinitiativen und
 - die erwarteten quantitativen oder qualitativen Ergebnisse Ihrer Maßnahmen. Denken Sie daran, genaue und transparente Angaben zu machen, wenn Sie Ihre Ziele nicht erreichen konnten, und nennen Sie etwaige Abhilfemaßnahmen.
- Wenn betroffene Personen oder Gruppen ein bestimmtes Problem angesprochen haben, wie etwa Auswirkungen auf die Umwelt oder Missbrauch von Arbeitnehmerrechten, sollte Ihr Bericht genügend Informationen enthalten, damit diese Interessengruppen Ihre Reaktion richtig beurteilen können.
- Denken Sie daran, dass Auslassungen zu einer irreführenden Berichterstattung führen können. Wenn Sie nicht in der Lage waren, auf die von Interessengruppen angesprochenen Risiken, Auswirkungen oder Sachverhalte einzugehen, sollten diese Informationen ebenfalls in Ihrem Bericht enthalten sein.
- Beachten Sie, dass die Kommunikationsanforderungen im Zusammenhang mit Ihrem Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte in **LGMS 6 Menschenrechte** sowie **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** dargelegt sind.

Phase 3: Veröffentlichung des Berichts

- Wenn Ihr Bericht zur Veröffentlichung bereit ist, verteilen Sie ihn über geeignete Kommunikationskanäle wie E-Mail, soziale Medien, Postsendungen usw. an alle Ihre Interessengruppen. Eine derartig proaktive Kommunikation mit Interessengruppen kann dazu beitragen, sie stärker einzubeziehen und ihnen Ihre Bemühungen zur Erfüllung ökologischer und sozialer Verpflichtungen zu zeigen.
- Wenn Ihr Unternehmen eine Website hat, sollte der Bericht zumindest dort öffentlich bereitstehen.
- Geben Sie unbedingt Kontaktdaten an, damit Leser Fragen stellen oder um weitere Informationen bitten können. Dadurch können Sie je nach Vertraulichkeit und Sachlage zusätzliche Informationen offenlegen.
- **Für LGMS 3.1b:** Außerdem sind Mitglieder verpflichtet, betroffene Personen oder Gruppen direkt über Gerichtsverfahren, Bußgelder, Urteile, Geldstrafen und nicht-monetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von geltendem Recht zu informieren, die für den LGMS und den Berichtszeitraum relevant sind.
- Die Berichterstattung sollte über die öffentlich zugänglichen Informationen hinausgehen und die rechtlichen Anforderungen an die Vertraulichkeit der Daten von juristischen oder natürlichen Personen berücksichtigen, einschließlich Bedingungen, die in Vertraulichkeitsvereinbarungen festgelegt sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 3 Berichterstattung

- Über Gerichtsverfahren muss berichtet werden, sobald sie eingeleitet werden; bis zu ihrem Abschluss und ihrer endgültigen Entscheidung sind aktuelle Informationen zu geben.
 - Mitglieder können sich auch dafür entscheiden, die Ergebnisse dieser abgeschlossenen Gerichtsverfahren vor dem nächsten Jahreszyklus mitzuteilen.
 - Zu Informationen über abgeschlossene und beendete Gerichtsverfahren gehören Bußgelder, Urteile, Geldstrafen und nicht-monetäre Sanktionen, die gegen ein Mitglied wegen Nichteinhaltung von geltendem Recht von einer staatlichen Behörde, einem Gericht oder einem unabhängigen Tribunal verhängt bzw. erlassen wurden und sich auf sein für den LGMS relevantes Geschäftsgebaren beziehen.
 - Informationen über Bußgelder, Urteile, Geldstrafen und nicht monetäre Sanktionen, gegen die das Mitglied Einspruch erhebt, sollten trotzdem mit einem entsprechenden Hinweis bis zum endgültigen Abschluss des Gerichtsverfahrens mitgeteilt werden.
 - Das Mitglied muss auch Angaben zu Bußgeldern, Urteilen, Geldstrafen oder nicht monetären Sanktionen machen, die von der zuständigen Behörde aufgehoben werden.
- Sofern nach geltendem Recht erforderlich, müssen Mitglieder relevante Informationen zu abgeschlossenen und beendeten Gerichtsverfahren, Bußgeldern, Urteilen, Geldstrafen und nicht-monetären Sanktionen wegen Nichteinhaltung von geltendem Recht öffentlich bekannt geben. Die Offenlegung könnte im Rahmen des gemäß LGMS 3.1a erforderlichen öffentlichen Berichts erfolgen.
- Sofern dies nach geltendem Recht nicht erforderlich ist, sollten Mitglieder in Erwägung ziehen, relevante Informationen zu abgeschlossenen und beendeten Gerichtsverfahren, Bußgeldern, Urteilen, Geldstrafen und nicht-monetären Sanktionen wegen Nichteinhaltung von geltendem Recht im Einklang mit branchenüblichen bewährten Verfahren zur transparenten Berichterstattung in ihren (gemäß LGMS 3.1a erforderlichen) öffentlichen Jahresbericht aufzunehmen.

→ BEISPIELVORLAGE FÜR DIE BERICHTERSTATTUNG

✓ KONTROLLE

- ☐ Teilen Sie relevanten Interessengruppen Ihre Geschäftspraktiken mindestens einmal im Jahr mit?
- ☐ Steht Ihr Jahresbericht auf Ihrer Website zur Verfügung, wenn Sie eine Website haben?

LGMS 3 Berichterstattung

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [AccountAbility](#)
- [CDP \(vormals Carbon Disclosure Project\)](#)
- [Corporate Register](#)
- [Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen](#)
- [IFRS International Sustainability Standards Board](#)
- [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#)
- [International Integrated Reporting Council \(IIRC\)](#)
- [ISO IWA 48:2024 „Framework for implementing environmental, social and governance \(ESG\) principles“ \(Rahmen für die Umsetzung von ESG-Prinzipien\)](#)
- [The portal for Sustainability Reporting](#)
- [Science Based Targets Initiative](#)
- [Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#)
- [UN Global Compact, The Communication on Progress \(CoP\) in Brief](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [AA1000 AccountAbility Principles \(AA1000AP\) \(2018\)](#)
- [AA1000 Assurance Standard \(AA1000AS\)\(2008\)](#)
- [AA1000 Stakeholder Engagement Standard \(AA1000SES\) \(2015\)](#)
- [GRI, Defining What Matters: Do Companies and Investors Agree on What Is Material? \(2016\)](#)

LGMS 4 Finanzbuchhaltung

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 4 Finanzbuchhaltung	
	4.1	4.2
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓

B. HINTERGRUND

Die nach einem anerkannten Rechnungslegungsstandard erstellte Finanzbuchhaltung bietet externen Parteien Finanzinformationen, um ihnen Entscheidungen zu erleichtern. Die Rechnungslegung befasst sich mit potenziellen Problemen, die auftreten können, wenn die Geschäftsleitung eines Unternehmens über Informationen verfügt, die Interessengruppen nicht haben, oder wenn Anreize der Geschäftsleitung nicht unbedingt auf die von Interessengruppen abgestimmt sind.

Oft legen externe Parteien wie Investoren, Gläubiger, Aufsichtsbehörden, Lieferanten und andere Interessengruppen Wert auf den Bestätigungsvermerk eines Wirtschaftsprüfers zum Jahresabschluss eines Unternehmens. Deshalb lassen viele Unternehmen ihren Jahresabschluss prüfen. Finanzprüfungen erhöhen die Glaubwürdigkeit des von der Geschäftsleitung eines Unternehmens erstellten Jahresabschlusses.

Eine Rechnungsprüfung kann ein besser geeigneter Ansatz sein, wenn sie gesetzlich erlaubt ist und ein Unternehmen seinen Jahresabschluss nicht prüfen lassen muss, wie Privatunternehmen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 4 Finanzbuchhaltung

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

Geltendes Recht legt die spezifischen Anforderungen für die Angaben in einem Jahresabschluss fest. Ein unabhängig geprüfter Jahresabschluss kann je nach Zweck, Art, Umfang, Auswirkung, Eigentümerstruktur (z. B. wenn es börsennotiert ist) und Geschäftssitz eines Unternehmens gesetzlich vorgeschrieben sein. Manchmal können Unternehmen auf die erforderliche Prüfung verzichten.

Rechnungsprüfer müssen allgemein anerkannte Prüfungsnormen einhalten, in denen Anforderungen und Orientierungshilfen zur Durchführung von Prüfungen beschrieben sind. Prüfungsnormen können von nationalen Regierungen oder von internationalen Organisationen wie dem International Accounting Standards Board (IASB) oder dem International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) festgelegt und dann von nationalen Regulierungsbehörden angenommen werden.

Das IASB (www.ifrs.org/groups/international-accounting-standards-board) entwickelt und veröffentlicht die International Financial Reporting Standards (IFRS, internationale Rechnungslegungsstandards), die in drei Vierteln aller G20-Länder vorgeschrieben sind.

Die nationalen Vorschriften entwickeln sich ständig weiter. Das Sarbanes-Oxley-Gesetz (<https://sarbanes-oxley-act.com/>) in den USA hat beispielsweise erhebliche Reformen zur Verbesserung der Prüfungs- und Rechnungslegungsverfahren von Aktiengesellschaften eingeführt.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 4.1: FINANZBUCHHALTUNG

Mitglieder führen Buch über alle geschäftlichen Transaktionen gemäß den nationalen oder internationalen Rechnungslegungsstandards.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Die Geschäftsleitung eines Unternehmens ist für die Rechnungslegung unter Aufsicht eines qualifizierten Bilanzbuchhalters verantwortlich.
- Stellen Sie sicher, dass Sie das geltende Recht und die allgemein anerkannten Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung aller Rechtsordnungen bzw. Länder kennen, in denen Sie tätig sind.
- Wenn es im betreffenden Land keine gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen gibt, sollten nationale oder internationale Rechnungslegungsstandards, wie die vom International Accounting Standards Board veröffentlichten Standards, angewendet werden. Siehe Referenzen in Abschnitt E „Weitere Informationen“.
- Zu nationalen und internationalen Standards gehören die allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätze des betreffenden Landes, die in der Regel von einer nationalen Normungsorganisation (z. B. dem Financial Accounting Standards Board in den USA) oder dem International Accounting Standards Board veröffentlicht werden.
- Siehe auch Leitfaden für LGMS 2.1.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 4 Finanzbuchhaltung

LGMS 4.2: UNABHÄNGIGE ABSCHLUSS- ODER RECHNUNGSPRÜFUNG

Mitglieder lassen jährlich eine Abschlussprüfung bzw. (in Rechtsordnungen, in denen dies zulässig ist) eine Rechnungsprüfung durch einen qualifizierten unabhängigen Wirtschaftsprüfer durchführen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Ermitteln Sie, ob Sie eine gesetzliche Abschlussprüfung durchführen müssen, und wenn ja, welche besonderen Anforderungen gelten.
- Vergewissern Sie sich, dass die von Ihnen in Anspruch genommenen Rechnungs- oder Abschlussprüfer gemäß den geltenden Vorschriften und Standesregeln angemessen qualifiziert und unabhängig sind.
- Nutzen Sie den Prüfungsprozess, damit die Unternehmensleitung Risiken erkennen und angehen kann, die zu wesentlichen Falschangaben im Jahresabschluss führen könnten, einschließlich Betrug.
- Gemäß LGMS-Anforderung 4 müssen alle Mitglieder dafür Sorge tragen, dass ihre Finanzbuchhaltung geltendes Recht einhält und dass es keine falsche Berichterstattung oder Finanzbetrug gibt. Bei kleinen Unternehmen wird häufig ein unabhängiger Wirtschaftsprüfer damit beauftragt, die Organisation bei der Erstellung und Einreichung der Jahresabschlussberichte für Steuerzwecke zu unterstützen. In solchen Fällen kann ein kleines Mitgliedsunternehmen diese Anforderung erfüllen, wenn es in der Lage ist:
 - dem RJC-Prüfer gegenüber schriftlich zu begründen, warum die Kosten für eine unabhängige Abschluss- oder Rechnungsprüfung zu hoch sind (z. B. aufgrund erheblicher materieller Kosten für die Organisation).
 - nachzuweisen, dass seine Finanzbuchhaltung geltendes Recht gemäß **LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften** einhält.
 - eine Bescheinigung des mit der Erstellung des Jahresabschlussberichts beauftragten Wirtschaftsprüfers vorzulegen, wonach er:
 - hinreichend qualifiziert ist, um den Jahresabschlussbericht gemäß geltendem Recht und/oder geltenden Rechnungslegungsstandards zu erstellen und
 - unabhängig und frei von Interessenkonflikten in Bezug auf die Geschäftstätigkeit des Mitglieds ist.

✓ KONTROLLE

- ☐ Wissen Sie, ob es gesetzliche Anforderungen für Ihre Finanzbuchhaltung gibt? Wenn ja, können Sie deren Einhaltung nachweisen?
- ☐ Erfolgt Ihre Finanzbuchhaltung gemäß nationalen oder internationalen Rechnungslegungsstandards?
- ☐ Hat ein unabhängiger und qualifizierter Wirtschaftsprüfer Ihre Finanzbuchhaltung geprüft? Wenn ja, können Sie Ihrem LGMS-Prüfer einen Nachweis über seine Qualifikation vorlegen?

LGMS 4 Finanzbuchhaltung

E. WEITERE INFORMATIONEN

WEBSITES

- [American Institute of Certified Public Accountants \(AICPA\)](#)
- [IASB, IAS 1: Presentation of Financial Statements](#)
- [IFRS Foundation und das International Accounting Standards Board \(IASB\)](#)
- [International Auditing and Assurance Standards Board \(IAASB\)](#)

VERÖFFENTLICHUNGEN

- [Deloitte, Statutory Financial Statements: Preparing and Filing Financial Statements in Belgium \(2018\)](#)
- [U.S. Securities and Exchange Commission, Beginners' Guide to Financial Statement \(2007\)](#)



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 5 Geschäftspartner

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 5 Geschäftspartner	
	5.1	5.2
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓

B. HINTERGRUND

Von Unternehmen, die in einer globalen Wirtschaft tätig sind, wird zunehmend erwartet, mehr Verantwortung für Geschäftsethik, Menschenrechte sowie soziale und ökologische Aspekte in ihren Lieferketten zu übernehmen. Beispielsweise werden multinationale Unternehmen von Investoren, Verbrauchern und der Zivilgesellschaft in die Verantwortung dafür genommen, die Rechte von Beschäftigten zu fördern und zu schützen, selbst wenn diese nicht vor Ort arbeiten oder im Rahmen von Unteraufträgen oder anderen Outsourcing-Vereinbarungen beschäftigt werden. Daher entwickeln viele größere Unternehmen Strategien, Verhaltenskodizes, vertragliche Verpflichtungen und Überwachungssysteme, die das Verhalten ihrer Geschäftspartner in der ganzen Welt regeln sollen.

Alle Mitglieder des RJC möchten verantwortungsvolle Geschäftspraktiken vorweisen und sollten von ihren Geschäftspartnern – verbundene Unternehmen, Auftragnehmer, Lieferanten, lokale und internationale Vermittler, Händler und Kunden –, hohe Standards erwarten. Der RJC verpflichtet Ihre Geschäftspartner nicht zur Einhaltung des LGMS, sofern nicht anders angegeben (siehe Kasten „Anwendung des Verhaltenskodex auf Geschäftspartner“ unter LGMS 5.2). Vielmehr wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich nach besten Kräften bemühen, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken bei Ihren Geschäftspartnern zu fördern und zu überprüfen sowie ihr Verhalten entsprechend Ihrer Größe und Ihrem Einfluss zu beeinflussen.

Wie weit Sie mit Ihren Bemühungen gehen, sollte sich danach richten, welche Praktiken der Geschäftspartner anwendet und wie stark diese sich auf Beschäftigte, Gemeinschaften und die Umwelt auswirken. In jedem Fall geht es darum, die richtige Gelegenheit zu ergreifen, um positive Veränderungen zu bewirken. Keine Maßnahmen sind erforderlich, wenn Sie wissen, dass Ihre Geschäftspartner bereits verantwortungsvolle Geschäftspraktiken anwenden, von einer glaubwürdigen Organisation zertifiziert sind, nachweislich ein sehr geringes Risiko darstellen oder stark reguliert sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 5 Geschäftspartner

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Organisationen wie die Internationale Organisation für Normung (ISO) und Social Accountability International (SAI) bieten mit ihren Standards einen systematischen Ansatz für das Management von Geschäftspartnern. Dazu zählen folgende Standards:

- **ISO14001:2015** zu Umweltmanagementsystemen (www.iso.org/standard/60857.html)
- **ISO 45001:2018** für Arbeitsschutz- und Sicherheitsmanagementsysteme (www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html)
- **SA8000®Standard** (<https://sa-intl.org/programs/sa8000/>).

Nach diesen Standards müssen Unternehmen mittelbar beschäftigten Personen, die vor Ort arbeiten, das gleiche Maß an Schutz bieten wie allen unmittelbar beschäftigten Personen. Unternehmen müssen also sicherstellen, dass Geschäftspartner:

- auf die gleiche Weise wie Beschäftigte auf Gefahren und Kontrollen aufmerksam gemacht werden.
- regelmäßig informiert und je nach Art, Umfang und Komplexität ihrer Arbeit angemessen geschult werden.
- auf der Grundlage ihrer Fähigkeit, im Rahmen der festgelegten Praktiken, Richtlinien und Verfahren der Organisation zu arbeiten und Waren zu liefern, bewertet und ausgewählt werden.

Die **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**¹ verlangen von den Unternehmen, dass sie nicht nur durch ihre eigenen Aktivitäten, sondern auch durch ihre Beziehungen zu Geschäftspartnern keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen oder dazu beitragen. Siehe **LGMS 6 Menschenrechte** und **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** für entsprechende Anforderungen an Geschäftspartner.

1 UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 5 Geschäftspartner

NATIONALES RECHT

In den meisten Ländern gibt es Gesetze, die das Wohlergehen von Geschäftspartnern schützen, während sie auf dem Gelände eines anderen Unternehmens arbeiten, und die sicherstellen, dass sie angemessenen Kontrollen und einem angemessenen Maß an Aufsicht unterliegen. Daher sind Sie im Allgemeinen für das rechtskonforme Verhalten aller Geschäftspartner verantwortlich, die auf Ihrem Gelände arbeiten.

Die Gesetze sind jedoch von Land zu Land unterschiedlich. Der RJC erwartet von seinen Mitgliedern, dass sie die spezifischen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen kennen.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 5.1: FÖRDERUNG VERANTWORTUNGSVOLLER GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Mitglieder bemühen sich nach *besten Kräften* im Rahmen ihrer *Fähigkeit zur Einflussnahme*, ihre wichtigen *Geschäftspartner* zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken gemäß dem LGMS anzuhalten.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Von Ihnen wird erwartet, das Prinzip verantwortungsvoller Geschäftspraktiken, einschließlich der Achtung der Menschenrechte, an alle Ihre Geschäftspartner weiterzugeben. Dabei müssen Sie alle rechtlichen Anforderungen oder Einschränkungen berücksichtigen, die festlegen, inwieweit Sie von Ihren Geschäftspartnern die Einhaltung der LGMS-Anforderungen verlangen können.
- Sie können einen Ansatz wählen, der für Sie am besten geeignet ist, um verantwortungsvolle Geschäftspraktiken bei Ihren Geschäftspartnern zu fördern. Das könnte ein risikobasierter Ansatz sein, bei dem Sie sich zunächst auf höhere Risiken bei wichtigen Geschäftspartnern konzentrieren. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die drei in Tabelle 4 beschriebenen Schritte zu befolgen.
- Hinweis für Mitglieder und Prüfer: Bei der Bewertung dieser Anforderung sollten Sie sich darauf konzentrieren, was das Unternehmen, das eine LGMS-Zertifizierung anstrebt, zur Förderung verantwortungsvoller Praktiken unternommen hat (und nicht darauf, welche Praktiken der Geschäftspartner tatsächlich anwendet).

LGMS 5 Geschäftspartner

**TABELLE 4: DREI SCHRITTE ZUR FÖRDERUNG VERANTWORTUNGSVOLLER GESCHÄFTSPRAKTIKEN
BEI GESCHÄFTSPARTNERN**

	SCHRITT	HINWEISE
Priorisieren	1 Wichtige Geschäftspartner ermitteln	Erhebliche Geschäftspartner sind Großkunden oder Lieferanten.
Bewerten	2 Umfang und Art der Risiken für alle wichtigen Geschäftspartner ermitteln	<p>Wählen Sie einen geeigneten Ansatz für die Risikobewertung. Verwenden Sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ihre eigene bewährte Methode oder eine seriöse Vorlage (zum Beispiel das besonders für kleine und mittlere Unternehmen nützliche RJC Toolkit zur Risikobewertung). <p>Führen Sie Risikobewertungen durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> bei neuen Partnern vor dem Abschluss von Geschäftsvereinbarungen. bei bestehenden Partnern, wenn sich die Umstände ändern. <p>Beziehen Sie menschen- und arbeitsrechtliche Risiken in Ihre Bewertung ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> Möglicherweise haben Sie dies bereits im Rahmen Ihrer Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für andere LGMS-Anforderungen getan (siehe LGMS 6 Menschenrechte, LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, LGMS 11 Sicherheit, COP 17 Kinderarbeit, COP 18 Zwangsarbeit und COP 22 Gesundheit und Sicherheit). Wenn ja, nutzen Sie hier die Ergebnisse dieser Due Diligence. Alternativ können Sie die Risiken für jeden wichtigen Geschäftspartner mithilfe eines integrierten Ansatzes bewerten. <p>Ermitteln Sie in Ihrer Risikobewertung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Geschäftspartner, deren Aktivitäten Risiken erheblicher negativer Auswirkungen auf Beschäftigte, Gemeinschaften oder die Umwelt bergen und die sich auf Ihren Ruf oder Ihre Unternehmensleistung auswirken könnten. Geschäftspartner, die sich bereits zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichtet haben, beispielsweise durch die Mitgliedschaft im RJC oder durch die Verpflichtung zu vergleichbaren Initiativen und Normen, darunter UN Global Compact, SA8000®, Occupational Health and Safety Assessment Series, ISO 14001, ISO 45001 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung und der OECD-Leitfaden. Geschäftspartner, auf die Sie einen angemessenen Einfluss ausüben können.
Interagieren	3 Mit Ihren wichtigsten Geschäftspartnern sprechen und sie für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken sensibilisieren	<p>Achten Sie darauf, dass Ihre Bemühungen im Verhältnis zur Möglichkeit stehen, positive Veränderungen zu bewirken.</p> <p>Fördern Sie verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, indem Sie beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ihren Geschäftspartnern eine Kopie Ihrer Verpflichtung zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken zukommen lassen (siehe LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme). Ihre Richtlinien gegebenenfalls an Unternehmensverträge anhängen. bei Bedarf Schulungen anbieten. <p>Dokumentieren Sie die Kommunikation, die verantwortungsvolle Geschäftspraktiken bei Geschäftspartnern fördert.</p>

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 5 Geschäftspartner

KLEINUNTERNEHMEN

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) spielen in der Schmucklieferkette eine wichtige Rolle. In vielen Ländern sind Einzelhandel, Design und Herstellung von Familienbetrieben dominiert.

Viele Mitglieder des RJC sind KMUs, die ihr Engagement für verantwortungsvolle Praktiken ernst nehmen. Kleinere Unternehmen mögen zwar denken, dass sie keinen großen Einfluss auf größere Geschäftspartner haben, aber sie können dennoch einfache Schritte unternehmen, um Risiken zu bewerten, wichtige Partner zu identifizieren und die Bedeutung verantwortungsvoller Praktiken und ihrer eigenen Verpflichtungen zu kommunizieren.

LGMS 5.2: AUFTRAGNEHMER, MITTELBAR BESCHÄFTIGTE PERSONEN UND BESUCHER

Alle *Beschäftigten* und *Besucher* an Betriebsstätten von Mitgliedern werden zur Einhaltung der LGMS-relevanten Richtlinien, *Systeme* und *Verfahren* des Mitglieds angehalten.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Stellen Sie sicher, dass Ihre Geschäftspartner über die Aktivitäten auf Ihrem Gelände informiert sind und dass jede Person, die das Gelände betritt, sich an Ihre Geschäftsabläufe und Risikokontrollmaßnahmen hält. Dies gilt auch für alle Materialien, die auf Ihr Gelände gebracht oder dort entsorgt werden.
 - Alle Auftragnehmer müssen sich an Ihre Managementsysteme und Kontrollen halten, auch in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.
 - Besteht ein erhöhtes Risiko für Personen- oder Umweltschäden oder für Verstöße gegen das geltende Recht und sind Ihre Kontrollen entscheidend für die Vermeidung schwerer Personen- oder Umweltschäden (z. B. bei Arbeiten mit oder in der Nähe von hoher gespeicherter Energie in einer LGM-Produktionsanlage oder an Orten, die für kriminelle Aktivitäten bekannt sind), müssen Sie sicherstellen, dass die Auftragnehmer über die entsprechende Kompetenz zur Ausführung ihrer Arbeit verfügen und dass sie die mit Ihren Betriebsabläufen verbundenen Risiken in Bezug auf ihren Arbeitsumfang verstehen. Beispiel: Beschäftigte, einschließlich Auftragnehmer, dürfen nur dann einen geschlossenen Raum betreten, wenn sie entsprechend geschult und kompetent sind, ein Rettungsplan vorhanden ist und die Arbeit genehmigt wurde.
- Legen Sie klare Berichterstattungsbeziehungen, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege mit allen Beschäftigten fest und dokumentieren Sie diese (siehe Kasten „Anwendung des LGMS auf Geschäftspartner“). Dazu gehört eine angemessene Überwachung und Beaufsichtigung der durchgeführten Arbeiten, je nach Risikograd.
- Bieten Sie Besuchern eine kurze Orientierung oder Einweisung an, wenn ein Risiko in Bezug auf Ihre Einhaltung der LGMS-Regeln besteht, z. B. in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit oder Werkschutz.
- Hinweis für Mitglieder und Prüfer: Bei der Bewertung dieser Anforderung liegt der Schwerpunkt auf den Maßnahmen des RJC-Mitgliedsunternehmens zur Sicherstellung der Einhaltung der Vorschriften durch Auftragnehmer vor Ort und Drittarbeitgeber.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 5 Geschäftspartner

ANWENDUNG DES LGMS AUF GESCHÄFTSPARTNER

Als Mitglied des RJC sind Sie für den Schutz der Rechte von Beschäftigten und Gemeinschaften verantwortlich. Dies umfasst alle Personen, die regelmäßig an Ihren Standorten arbeiten. Daher gilt der LGMS für alle Beschäftigten, d. h. sowohl für unmittelbar beschäftigte als auch für mittelbar beschäftigte Personen, die regelmäßig an Ihren Standorten tätig sind. Die LGMS-Anforderungen gelten somit auch für Ihre Geschäftspartner, die für mittelbar beschäftigte Personen verantwortlich sind, darunter:

- Auftragnehmer/Subunternehmer (z. B. für Bauprojekte)
- alle Drittparteien (z. B. Arbeitsvermittler), die Beschäftigte für eine regelmäßige Tätigkeit an Ihrem Standort unter Vertrag genommen haben (z. B. Sicherheitspersonal, Kantinenpersonal oder Saisonarbeiter)

Stellen Sie sicher, dass die Geschäftspartner alle Ihre Richtlinien und Verfahren zu den relevanten Anforderungen im LGMS einhalten (z. B. **LGMS 11 Sicherheit**, **LGMS 13-21 Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen** und **LGMS 22-26 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt**). Dazu müssen Sie zunächst solide Managementsysteme einrichten und die Einhaltung überprüfen, wie unten beschrieben.

EINRICHTUNG VON MANAGEMENTSYSTEMEN

- Richten Sie Verfahren ein, um:
 - festzustellen, welche Ihrer Geschäftspartner den LGMS einhalten müssen.
 - diesen Geschäftspartnern Ihre Erwartungen zu vermitteln.
 - die Einhaltung zu überprüfen.
 - Verstöße zu ahnden.
- Bauen Sie nach Möglichkeit auf bestehenden Systemen auf. Haben Sie beispielsweise bereits ein Managementsystem zur Überprüfung von Lieferanten, aktualisieren und erweitern Sie es um die Anforderungen an Ihre Geschäftspartner.
- Teilen Sie allen relevanten Geschäftspartnern Ihre Erwartungen mit. Der RJC empfiehlt seinen Mitgliedern, diese Erwartungen in Verträge aufzunehmen, z. B. in neue Geschäftsvereinbarungen oder in bestehende Prozesse zur Lieferantenintegration.
- Beziehen Sie Auftragnehmer und Beschäftigte vor Ort gegebenenfalls in Ihre Schulungen ein.
- Dokumentieren Sie Ihre Verfahren zur Bewertung und Kommunikation von Erwartungen an Geschäftspartner.

ÜBERPRÜFUNG DER EINHALTUNG

- Bitten Sie relevante Geschäftspartner, Ihnen Kopien ihrer eigenen Richtlinien zur Verfügung zu stellen, die ihr Engagement für die Einhaltung der relevanten LGMS-Anforderungen belegen.
- Überprüfen Sie die Einhaltung der Anforderungen durch Geschäftspartner regelmäßig durch:
 - Überwachung
 - Überprüfung relevanter Unterlagen, wie z. B. Arbeitsverträge oder geleistete Arbeitsstunden
 - Befragungen mittelbar beschäftigter Personen oder
 - Prüfungen anhand der LGMS-Anforderungen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 5 Geschäftspartner

RISIKOBASIERTER ANSATZ BEI DER ÜBERPRÜFUNG DER EINHALTUNG

Einige Mitglieder haben vielleicht viele geografisch verteilte Betriebe, die mit einer großen Anzahl von Geschäftspartnern zusammenarbeiten. Andere wiederum haben keine Möglichkeit, ihre Geschäftspartner auszuwählen. Etwa Einzelhändler, die in größeren Kaufhäusern Flächen anmieten, deren Eigentümer oder Betreiber wiederum Reinigungs-, Sicherheits- oder Notfalldienstleister auswählen. In solchen Fällen ist ein formalisierter risikobasierter Ansatz zu wählen, bei dem das Risiko (z. B. geografisch, Art der Vereinbarung mit dem Geschäftspartner usw.), der Grad des Einflusses und die Möglichkeiten, Veränderungen gemäß den Grundsätzen des besten Bemühens voranzutreiben, berücksichtigt werden.

✓ KONTROLLE

- ☐ Haben Sie Ihre wichtigsten Geschäftspartner ermittelt?
- ☐ Haben Sie das Ausmaß und die Art der Risiken bei der Zusammenarbeit mit Ihren Geschäftspartnern bewertet?
- ☐ Können Sie nachweisen, auf welche Weise Sie verantwortungsvolle Geschäftspraktiken bei wichtigen Geschäftspartnern gefördert haben?
- ☐ Können Sie nachweisen, wie Sie sicherstellen, dass Geschäftspartner, die für mittelbar beschäftigte Personen verantwortlich sind, die entsprechenden Anforderungen des LGMS einhalten?

E. WEITERE INFORMATIONEN

≡ WEBSITES

- [International Organization for Standardization \(ISO\), ISO 14000 Family – Environmental Management](#)
- [ISO, ISO 45001 – Occupational Health and Safety](#)

≡ VERÖFFENTLICHUNGEN

- [National Standards Authority of Ireland, OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management \(2007\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [UN-Menschenrechte, Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte \(2011\)](#)

LGMS 6 Menschenrechte

A. ANWENDBARKEIT

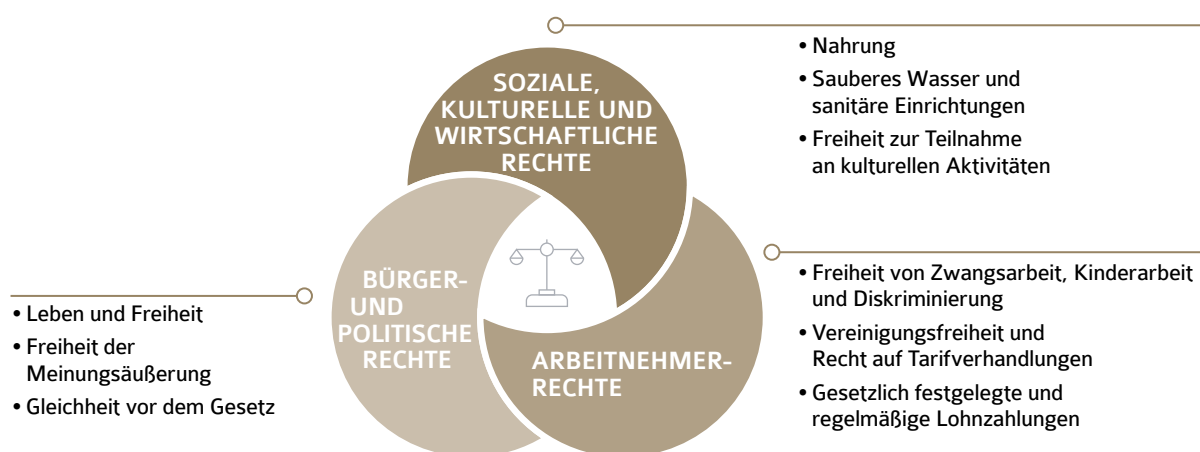
Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 6 Menschenrechte	
	6.1	6.2
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓

B. HINTERGRUND

Menschenrechte sind für alle Unternehmen relevant, unabhängig von Größe, Branche oder Land, in dem sie tätig sind. Sie umfassen soziale, kulturelle und wirtschaftliche Rechte, Arbeitsrechte sowie bürgerliche und politische Rechte (siehe Abbildung 5).

ABB. 5: DREI GRUNDLEGENDE ARTEN VON MENSCHENRECHTEN SOWIE JEWEILS EINE BEGRENZTE ANZAHL VON BEISPIELEN



LGMS 6 Menschenrechte

Manche Menschenrechte mögen aus geschäftlicher Sicht abstrakt klingen, doch tatsächlich haben sie zahlreiche Richtlinien und Verfahren von Unternehmen beeinflusst. Beispielsweise werden Arbeitsschutzvorschriften wohl kaum explizit von Menschenrechten sprechen, doch letztlich zielen sie darauf ab, das Recht der Beschäftigten auf Leben, auf faire und vorteilhafte Arbeitsbedingungen sowie auf Gesundheit zu wahren. Mit einer Arbeitszeitrichtlinie wiederum wird dem Recht der Beschäftigten auf faire und vorteilhafte Arbeitsbedingungen Rechnung getragen.

Im Sinne internationaler Standards sollten alle Unternehmen mit der gebotenen Sorgfalt ihre tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte bewerten und entsprechend handeln. Sie sollten ihre Maßnahmen zur Bekämpfung etwaiger negativer Auswirkungen nachverfolgen und darüber berichten.

Unternehmen, die Rohstoffe aus Konfliktgebieten und aus Gebieten oder Ländern mit hohem Risiko für Menschenrechtsverletzungen beziehen, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, (wissentlich oder unwissentlich) zu Menschenrechtsverletzungen beizutragen, wie z. B. Zwangs- und/oder Kinderarbeit, sexueller Gewalt und schlechten Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Beschäftigte und Gemeinschaften. Daher ist es für diese Unternehmen besonders wichtig, ihre Geschäftstätigkeit zu überprüfen und solide Richtlinien und Verfahren zum Schutz der Menschenrechte zu gewährleisten (siehe **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**).

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die universellen Menschenrechte werden oft durch internationale Verträge, das Völkergewohnheitsrecht, allgemeine Grundsätze und andere Instrumente des Völkerrechts ausgedrückt und garantiert. Das bekannteste Dokument ist die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)**¹, die 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet wurde. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist zwar eine nicht bindende Resolution, gilt aber heute neben dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte² und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte³ als zentraler Bestandteil des Völkergewohnheitsrechts.

Neben diesen UN-Instrumenten und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verpflichtet die 1998 verabschiedete **Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**⁴ die Mitgliedstaaten zur Achtung und Förderung von Grundsätzen und Rechten in vier Kategorien:

- Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen
- Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Diese von der IAO entwickelten Grundsätze und Rechte sind im LGMS durch die Anforderungen 17-20 (**Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen** und **Nicht-Diskriminierung**) direkt umgesetzt. Sie sind universell und gelten für alle Menschen, insbesondere aber für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, etwa Arbeitslose und Wanderarbeiter.

1 UN, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/

2 UN, International Covenant on Civil and Political Rights (1966), www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte)

3 UN, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte)

4 ILO, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-up (1998), www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm (Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

Keines dieser UN- und IAO-Instrumente richtet sich speziell an Unternehmen. Es wird jedoch weltweit erwartet, dass die Menschenrechte von allen Unternehmen geachtet werden, unabhängig davon, wo sie tätig sind oder wie groß ihr Betrieb ist (siehe Kasten „Kleine Unternehmen“). Im Jahr 2011 verabschiedete die internationale Gemeinschaft die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte⁵ (die „UN-Leitprinzipien“, auch „Ruggie-Prinzipien“ genannt), die seither die wichtigste Richtschnur für die Verantwortung des Privatsektors zur Achtung der Menschenrechte darstellen.

Die UN-Leitprinzipien wurden als praktischer Leitfaden zur Umsetzung des aus drei Säulen (Schutz, Achtung und Abhilfe) basierenden Rahmenwerks der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte konzipiert (siehe Tabelle 5).

TABELLE 5: SCHUTZ, ACHTUNG UND ABHILFE – DREI KONZEPTE DES UN-RAHMENWERKS FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

Schutz	Staaten müssen durch wirksame Politik, Gesetzgebung und gerichtliche Entscheidungsverfahren vor Menschenrechtsverletzungen schützen, die von Dritten, einschließlich Wirtschaftsunternehmen verübt werden.
Achtung	Wirtschaftsunternehmen haben die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten. Das heißt, sie müssen mit der gebotenen Sorgfaltspflicht handeln und nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten beheben.
Abhilfe	Opfer von Menschenrechtsverletzungen haben das Recht auf wirksame Abhilfe durch gerichtliche, administrative, gesetzgeberische oder andere geeignete Mittel.

Die UN-Leitprinzipien schaffen keine neuen internationalen Verpflichtungen, sondern erläutern die Bedeutung bestehender Standards und Praktiken für Unternehmen (und Staaten) in einer einzigen, umfassenden Vorlage. Sie wurden von allen Interessengruppen befürwortet und in den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln⁶, die ISO-Norm 26000 der Internationalen Organisation für Normung⁷ und die Leistungsstandards der International Finance Corporation (IFC)⁸ aufgenommen. Auch die Europäische Union hat die UN-Leitprinzipien als einen der Eckpfeiler eines sich entwickelnden globalen Rahmens für die soziale Verantwortung von Unternehmen anerkannt. Der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln schafft eine Baseline für die Umsetzung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in allen Lieferketten in Bezug auf Beschäftigte, Menschenrechte, Umwelt, Bestechung, Verbraucher und Corporate Governance.

Neben den UN-Leitprinzipien ist der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten⁹ eine wichtige Quelle praktischer Ratschläge, die Unternehmen dabei helfen, die Menschenrechte zu achten, insbesondere im Zusammenhang mit der Beschaffung aus Konflikt- und Hochrisikogebieten. Der für alle Minerale geltende Leitfaden beschreibt einen auf fünf Schritten basierenden Prozess für die Risikobewertung im Rahmen der Sorgfaltspflicht. Unternehmen können diesen Prozess nutzen, um zu vermeiden, dass sie durch ihre Praktiken bei der Beschaffung von Mineralen zu Konflikten beitragen.

5 UN Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte)

6 OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2023), https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html (OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln)

7 ISO, ISO 26000 – Social Responsibility, www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html (ISO-Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen)

8 IFC, Performance Standards, www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards (IFC-Leistungsstandards für ökologische und soziale Nachhaltigkeit)

9 OECD, ECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition (2016), https://www.oecd.org/en/publications/2016/04/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_g1g65996.html (OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

Der Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bilden die Grundlage für eine eigenständige Anforderung des LGMS (siehe **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**). Sie werden aber aufgrund der engen Verbindung zu den UN-Leitprinzipien auch in den folgenden Abschnitten erwähnt. Für die Zwecke dieser Anforderung bezieht sich der Begriff „OECD-Leitfaden“ sowohl auf den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten als auch auf den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

SORGFALTSPFLICHT IM BEREICH DER MENSCHENRECHTE UND DIE OECD-LEITSÄTZE

- Diese Anforderung und **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** ergänzen sich gegenseitig und definieren die Erwartungen seitens des RJC an die Sorgfaltspflicht der Mitglieder für Menschenrechte in ihren Lieferketten.
- LGMS 6 behandelt allgemeine Erwartungen und soll Mitgliedern dabei helfen, die UN-Leitprinzipien in ihre Betriebsabläufe und Lieferkettenpraktiken zu integrieren.
- LGMS 7 behandelt die spezifischen Menschenrechtsprobleme, die im Rahmen der Beschaffung von Materialien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten auftreten können, und leitet Mitglieder an, diese Probleme durch Anwendung des OECD-Leitfadens zu überwinden.
- Die beiden internationalen Richtlinien (der OECD-Leitfaden und die UN-Leitprinzipien) sind aufeinander abgestimmt und ergänzen sich. Alle RJC-Mitglieder sind verpflichtet, LGMS 6 und LGMS 7 einzuhalten.

KLEINE UNTERNEHMEN

In den Leitprinzipien der Vereinten Nationen wird deutlich gemacht, dass auch kleine Unternehmen eine Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte tragen. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben im Vergleich zu größeren Unternehmen meist geringere Kapazitäten und informellere Strukturen. Doch auch eine informelle Strategie bezüglich Menschenrechten kann Wirkung zeigen, solange es eine Richtlinie, einen geeigneten Due-Diligence-Prozess und einen Prozess für Abhilfemaßnahmen gibt.

Quelle:

- [UN Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights \(2011\)](#)

NATIONALES RECHT

Die Grundsätze der Menschenrechte sind in den nationalen Gesetzen der meisten Länder verankert. Unternehmen sehen sich jedoch mit einem zunehmend regulierten Geschäftsumfeld konfrontiert, wenn es um die Achtung der Menschenrechte geht (siehe Kasten „Aktuelle Vorschriften“).

Die meisten nationalen Rechtsordnungen verbieten die Mittäterschaft an einer strafbaren Handlung. In einigen Ländern können Unternehmen dafür strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Andere Gesetze, darunter die zu Arbeitnehmerrechten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Nichtdiskriminierung, Datenschutz und Umwelt, beinhalten ebenfalls den Schutz der Menschenrechte. Einige nationale Gerichte haben Klagen zugelassen oder angestrengt, in denen es darum ging, dass multinationale Unternehmen mit Sitz in ihrem Land wissentlich zu Menschenrechtsverletzungen in anderen Ländern beigetragen haben. Für Handelsgeschäfte mit bestimmten Regionen oder Ländern können staatliche Sanktionen und Beschränkungen gelten.

LGMS 6 Menschenrechte

Von den Mitgliedern des RJC wird erwartet, dass sie alle geltenden Gesetze einhalten und die international anerkannten Menschenrechte überall dort respektieren, wo sie tätig sind. In Situationen, in denen nationales Recht nicht konsequent durchgesetzt wird oder nicht so weit geht wie international anerkannte Rechte oder mit diesen in Konflikt steht, kann es schwierig sein, die Menschenrechte zu wahren. Hier müssen Unternehmen versuchen, die Intention internationaler Standards zu erfüllen und gleichzeitig nationales Recht einzuhalten. Außerdem sollten sie sich der umfassenderen rechtlichen und sonstigen Risiken außerhalb des Landes, in dem sie tätig sind, bewusst sein.

AKTUELLE VORSCHRIFTEN

Das globale regulatorische Umfeld verändert sich, da immer mehr Länder moderne Gesetze gegen Sklaverei, Sorgfaltspflichten und Transparenz verabschieden. Dabei definiert jedes Gesetz unterschiedliche Erwartungen an die Anforderungen an Unternehmen, abhängig von ihrer Größe, ihrem Umfang, ihrer Branche und ihrer geografischen Präsenz. Einige der wichtigsten Gesetze, die in jüngster Zeit in Kraft getreten sind, werden im Folgenden zusammengefasst.

2010 California Transparency in Supply Chains Act

Das kalifornische Gesetz für Transparenz in Lieferketten gilt für Einzelhändler oder Hersteller, die in Kalifornien tätig sind und einen Jahresumsatz von mehr als 100 Millionen USD erwirtschaften. Das Gesetz verpflichtet alle betroffenen Unternehmen, Informationen über ihre Bemühungen zur Beseitigung von Sklaverei und Menschenhandel aus ihren Lieferketten offenzulegen, auch darüber, wie sie dabei vorgehen: Verifizierung, Prüfung, Zertifizierung, Rechenschaftspflicht und Schulung. Unternehmen, die sich nicht an das Gesetz halten, werden vom kalifornischen Generalstaatsanwalt mit einer einstweiligen Verfügung belegt.

2015 UK Modern Slavery Act und 2018 Australian Modern Slavery Act

Die Gesetze des Vereinigten Königreichs und Australiens zielen beide auf die Bekämpfung von Menschenhandel und Sklaverei ab. Beide enthalten eine Transparenzklausel, die Unternehmen mit Geschäftstätigkeit im Vereinigten Königreich oder in Australien ab einer bestimmten Größe dazu verpflichtet, eine jährliche Erklärung zu veröffentlichen, in der Maßnahmen zur Steuerung und Minderung des Risikos von Zwangsarbeit in Lieferketten dargelegt werden. Im Vereinigten Königreich liegt der Schwellenwert bei einem Jahresumsatz von mehr als 36 Millionen GBP und in Australien bei einem konsolidierten Umsatz von mehr als 100 Millionen AUD. Die Nichteinhaltung des britischen Gesetzes kann zu einer einstweiligen Verfügung und einer Geldstrafe in unbegrenzter Höhe führen.

Das französische Gesetz über die Sorgfaltspflicht von 2017

Das französische Gesetz zur Sorgfaltspflicht gilt für große Unternehmen mit beschränkter Haftung mit mehr als 5.000 Beschäftigten in Frankreich (oder 10.000 weltweit). Nach dem neuen Gesetz müssen diese Unternehmen Mechanismen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie Umweltauswirkungen in allen ihren Produktionsketten einrichten und umsetzen. Die Mechanismen sollen sicherstellen, dass das Unternehmen diese potenziellen und tatsächlichen Risiken jedes Jahr im Rahmen eines „Vigilanzplans“ effektiv identifizieren, mindern, beheben und berichten kann. Zwar sind bei Nichteinhaltung des neuen Gesetzes keine finanziellen Sanktionen vorgesehen, doch kann ein Unternehmen für Schäden haftbar gemacht werden, die es einer Einzelperson oder einer Gruppe durch Fahrlässigkeit zufügt.

EU-Richtlinie über unternehmerische Sorgfaltspflichten für nachhaltige Lieferketten (CSDDD)

Am 25. Juli 2024 trat die Richtlinie über die unternehmerische Sorgfaltspflicht in Kraft. Sie hat das Ziel, nachhaltiges und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln in den Geschäftstätigkeiten von Unternehmen und ihren globalen Wertschöpfungsketten zu fördern. Die Gesetzgebung verpflichtet die betroffenen Unternehmen, nachteilige Auswirkungen ihrer Handlungen auf die Menschenrechte und die Umwelt innerhalb und außerhalb Europas zu ermitteln und zu beheben. Im Bereich der Menschenrechte geht es im Kern darum, potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsverletzungen in den eigenen Geschäftsbereichen des Unternehmens, in den Tochtergesellschaften und, soweit sie mit der/den Wertschöpfungskette(n) zusammenhängen, in den Geschäftsbereichen der Geschäftspartner zu ermitteln und zu beheben. Die Gesetzgebung verweist auf die Leitprinzipien der Vereinten Nationen und den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Die Gesetzgebung ist auf Großunternehmen anwendbar und soll ab 2026/27 umgesetzt werden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 6.1: LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE DER VEREINTEN NATIONEN

Mitglieder achten die *Menschenrechte*, indem sie alle potenziellen und tatsächlichen menschenrechtsbezogenen Risiken und Auswirkungen auf die Menschenrechte in ihren *Betrieben*, *Geschäftsbeziehungen* und *Gemeinschaften* berücksichtigen. Sie bekennen sich ferner zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und befolgen diese auf eine Weise, die dem Zweck, der Art, der Größe und der Auswirkung ihrer *Geschäftstätigkeiten* angemessen ist.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Die UN-Leitprinzipien bieten Ihnen einen Bezugsrahmen, vor dem Sie erkennen und zeigen können, dass Ihr Unternehmen die Menschenrechte achtet. Praktisch bedeutet dies, dass Sie einen Ansatz mit mindestens vier Schlüsselkomponenten umsetzen:
 - eine schriftliche Richtlinie
 - einen Due-Diligence-Prozess
 - einen Abhilfemechanismus und
 - einen Kommunikationsplan (siehe Abbildung 6)

In den folgenden Anforderungen werden sie nacheinander behandelt:

- Ihr Ansatz muss sich auf alle internen Gemeinschaften, Betriebe sowie auf alle Ihre Geschäftspartner erstrecken, einschließlich der Auftragnehmer und Lieferanten. In Tabelle 6 finden Sie Beispiele dafür, wie Unternehmen in nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verwickelt sein können.
- Beachten Sie, dass bei der Umsetzung Ihres Ansatzes zur Achtung der Menschenrechte sowohl die UN-Leitprinzipien (LGMS 6) als auch der OECD-Leitfaden (LGMS 7) eingehalten werden müssen. Der Umsetzungsrahmen ist für beide Leitlinien einheitlich. Sie können beide damit verbundenen Anforderungen aus dem LGMS mit einem integrierten Ansatz erfüllen (siehe Abb. 6).

LGMS 6 Menschenrechte

ABB. 6: EIN INTEGRIERTER ANSATZ ZUR EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE GEMÄSS DEN UN-LEITPRINZIPIEN (LGMS 6) UND DEM OECD-LEITFADEN (LGMS 7)

UN-LEITGRUNDSÄTZE		OECD-LEITFADEN
6.1A Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte	Richtlinie Eine schriftliche Richtlinie für Ihre eigenen Betriebe und Ihre Lieferkette, die Ihr Engagement darlegt und sich in den betrieblichen Prozessen und Verfahren widerspiegelt.	Engagement für verantwortungsvolle Lieferketten S1
6.1B Fokussierung auf eigene Betriebe und Lieferketten	Sorgfaltspflicht Ein effektiver Due-Diligence-Prozess, der durch effektive Managementsysteme überwacht und koordiniert wird. Dazu gehören eine Prüfung zur Ermittlung und Bewertung von Auswirkungen auf die Menschenrechte, eine Strategie und ein Aktionsplan zur Reaktion auf festgestellte Auswirkungen sowie eine fortlaufende Überwachung und Bewertung der Bemühungen.	Fokussierung auf Ihre Lieferketten S2 S4
6.1C Abhilfe je nach Ihrer Verwicklung (Ursache, Beitrag oder Verbindung)	Abhilfe Angemessene Abhilfe bei allen festgestellten tatsächlichen Auswirkungen und Maßnahmen, diese in Zukunft zu verhindern.	Fokussierung auf Ihre Lieferketten S3
6.1A Berichterstattung an interne und externe Interessengruppen	Kommunikation Berichterstattung über Ihre Bemühungen zur Verhinderung und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen, mindestens einmal im Jahr.	Erforderliche Informationen variieren je nach Art des Unternehmens S5

S = Schritt im Rahmen des OECD-Leitfadens für Due Diligence (Sorgfaltspflicht)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

LGMS 6.1A: SCHRIFTLICHE RICHTLINIE

Mitglieder müssen zumindest:

- a. über eine von der *Geschäftsleitung* bestätigte Richtlinie zur Wahrung aller *international anerkannten Menschenrechte* im Rahmen ihrer *Tätigkeiten* und *Geschäftsbeziehungen* sowie über *Verfahren* zur Umsetzung der Richtlinie in Übereinstimmung mit LGMS 2 (Richtlinie und Managementsysteme) verfügen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Eine Richtlinie zu Menschenrechten ist mindestens eine öffentliche Erklärung, mit der sich eine Organisation zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet.
- Ihre Richtlinie kann eigenständig sein (oder integriert in **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**) oder Teil einer übergreifenden Unternehmensrichtlinie (als Teil von **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme**). In jedem Fall muss Ihre Erklärung:
 - von der obersten Führungsebene gebilligt werden.
 - klare Erwartungen an Beschäftigte, Geschäftseinheiten, Lieferanten und Subunternehmer formulieren (dies trägt dazu bei, dass alle ihre Rolle bei der Umsetzung der Richtlinie verstehen).
 - öffentlich zugänglich sein.
 - proaktiv an Ihre relevanten Interessengruppen kommuniziert werden.
- Zu diesem Zweck sollten Sie eine hochrangige Führungskraft mit der Leitung des Prozesses beauftragen und ein funktionsübergreifendes Team zusammenstellen, das bei der Ausarbeitung der Richtlinie hilft. Prüfen Sie den Entwurf auf Übereinstimmung mit den intern anerkannten Menschenrechten und konsultieren Sie vor der Fertigstellung externe Interessengruppen. Es gibt mehrere Websites und Publikationen zu diesem Thema, die Sie zu Rate ziehen können (siehe „Weitere Informationen“ unten).
- Prüfen Sie nach Fertigstellung Ihrer Menschenrechtsrichtlinie, ob sie in Ihren betrieblichen Prozessen und Verfahren widerspiegelt wird. Beauftragen Sie in jedem Geschäftsbereich eine Person mit der Überprüfung und gegebenenfalls Aktualisierung aller relevanten Prozesse und Verfahren. Prüfen Sie regelmäßig, um sicherzustellen, dass die Menschenrechtsrichtlinie in allen betrieblichen Abläufen berücksichtigt wird.
- Siehe auch Leitfaden für LGMS 2.1.

→ VORLAGE FÜR EINE RICHTLINIE ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

LGMS 6.1B: DUE DILIGENCE (SORGFALTSPFLICHT) FÜR MENSCHENRECHTE

Mitglieder müssen zumindest:

- b. über einen *Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte* verfügen, der eine *Folgenabschätzung für die Menschenrechte* beinhaltet, um *nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte* in ihrer Lieferkette für im Labor gezüchtetes Material und im Zusammenhang mit ihren *Geschäftstätigkeiten* zu erkennen, zu verhindern, zu beenden, zu vermindern und zu berücksichtigen. Die Risikobewertung ist von *kompetenten Fachkräften* durchzuführen und beruht auf aktuellen, zuverlässigen und relevanten Informationen, einschließlich Informationen aus Konsultationen mit relevanten *betroffenen Personen oder Gruppen*.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Die UN-Leitprinzipien (und der OECD-Leitfaden) legen nicht nur fest, **was** Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte tun sollten, sondern geben auch Empfehlungen, **wie** sie dabei vorgehen sollten.
 - Das **Ziel** besteht darin, keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und festgestellte Auswirkungen zu beheben.
 - **Wie** dieses Ziel umgesetzt wird, ist im auf Menschenrechte bezogenen Due-Diligence-Prozess festgelegt, den Sie durchführen, um nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhindern, einzudämmen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie Sie mit diesen umgehen.
- Unternehmen können auf drei Arten in nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte verwickelt sein: als Verursacher, Beteiligte oder damit in Verbindung stehend (siehe Tabelle 6).



LGMS 6 Menschenrechte

TABELLE 6: DREI FORMEN DER BETEILIGUNG VON UNTERNEHMEN AN NACHTEILIGEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Art der Beteiligung		Beispiele
Verursacher	Unternehmen als notwendiger und hinreichender Akteur.	<ul style="list-style-type: none"> • Unterlassene Lohnzahlung an Beschäftigte. • Diskriminierende Behandlung von Beschäftigten. • Fabrikarbeiter sind ohne angemessene Schutzausrüstung gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt. • Verschmutzung des Trinkwassers der örtlichen Bevölkerung durch Einleitung chemischer Abwässer aus Produktionsprozessen in Wasserwege.
Beitragende	Unternehmen verschlimmern den Schaden, verursachen ihn aber nicht als Akteur.	<ul style="list-style-type: none"> • Produktionsforderungen für Lieferanten werden in letzter Minute geändert, ohne die Fristen und Preise anzupassen. Dadurch werden Lieferanten dazu gedrängt, Arbeitsnormen zu verletzen, um die Lieferung zu gewährleisten. • Zusammenarbeit mit einem Subunternehmer, der in seinen Fabriken unfreiwillige Gefängnisarbeit nutzt. • Vertrauen auf Arbeitsvermittler vor Ort, die mit betrügerischen Taktiken Wanderarbeiter rekrutieren. Diese müssen dann Schulden aufnehmen, um die Vermittlungsgebühren zu bezahlen.
In Verbindung stehend	Unternehmen wird mit einem Schaden in Verbindung gebracht, aber der Schaden wäre ohne das Unternehmen genauso schwerwiegend gewesen.	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbeutung von Wanderarbeitern im Betrieb eines Lieferanten, trotz ausdrücklicher Richtlinien gegen solche Aktivitäten, deren Umsetzung vom Lieferanten bestätigt wurde. • Ein Lieferant vergibt Teile der Produktion an Kinderarbeiter in Heimen. Dies widerspricht den vertraglichen Verpflichtungen und erfolgt ohne besonderen Beschaffungsdruck seitens des Unternehmens. • Lieferanten verwenden von einem Agenten bezogene Rohstoffe, die aus Einrichtungen stammen, in denen Kinderarbeit und gesundheitsgefährdende Arbeiten erlaubt sind.

- Ihr Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte muss alle drei Möglichkeiten abdecken, wie Ihr Unternehmen an nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte beteiligt sein kann. Zu wissen, wie Sie an den Auswirkungen beteiligt sind, ist wichtig, weil davon abhängt, wie Sie Abhilfe schaffen müssen. Am schwierigsten zu beurteilen ist die Frage, ob Ihr Unternehmen mit einer Menschenrechtsverletzung „in Verbindung steht“. Das ist dann der Fall, wenn die Verletzung mit den betrieblichen Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen Ihres Unternehmens in Verbindung gebracht werden kann, aber nicht durch eigene Aktivitäten von Ihnen verursacht oder verschlimmert wird.
- Beauftragen Sie jemanden mit der Überwachung Ihres Due-Diligence-Prozesses. Wählen Sie dafür eine Person in leitender Position, die in der Lage ist, Beschäftigte aus dem gesamten Unternehmen hinzuzuziehen. Diese Person ist für alle Schritte im Due-Diligence-Prozess verantwortlich.
- Stellen Sie ein Kernteam für Due Diligence (Sorgfaltspflicht) zusammen. Bei einem kleinen Unternehmen reicht eine kleinere Gruppe, aber sie sollte aus Beschäftigten bestehen, die für alle relevanten Geschäftsbereiche zuständig sind, z. B. Personalwesen, Finanzen, Recht, Beschaffung, Compliance, Audit, Risiko, Produkt- oder Materialmanagement und andere Funktionen.
- Unternehmen mit entsprechendem Budget können sich bei der Due Diligence durch themenspezifische Experten unterstützen lassen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

- Wie komplex Ihre Due Diligence für Menschenrechte ausfallen wird, richtet sich nach der Größe Ihres Unternehmens, nach dem Risiko gravierender Auswirkungen auf Menschenrechte sowie nach Art und Umfeld Ihrer Tätigkeit. In jedem Fall muss sie jedoch vier Schritte umfassen:
 1. Bewertung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf die Menschenrechte.
 2. Einbeziehung und Umsetzung der Ergebnisse.
 3. Erfassung der Reaktionen.
 4. Berichterstattung über die Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen.
- Dieser vierstufige, in den UN-Leitprinzipien formulierte Prozess basiert auf einem Risikomanagementansatz, der Unternehmen in der Schmucklieferkette weitgehend vertraut ist. Die Übertragung auf Menschenrechts- und Geschäftsbeziehungen kann jedoch einige Zeit in Anspruch nehmen. Mitglieder und Prüfer müssen berücksichtigen, dass Systeme im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses über mehrere Jahre hinweg eingeführt werden müssen.
- Nachfolgend finden Sie spezifische Anleitungen für jeden dieser Schritte. Beachten Sie, dass Sie bei Due Diligence für Menschenrechte folgende Möglichkeiten haben:
 - einen eigenständigen Prozess einführen (in Übereinstimmung mit **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**)
 - den Prozess in eine bestehende Risiko- und Folgenabschätzung integrieren
 - das Toolkit zur Risikobewertung oder das Toolkit zur Due Diligence für Menschenrechte nutzen (auf dem [Mitgliederportal](#) abrufbar)
- Risiken können sich im Laufe der Zeit ändern; Ihr Due-Diligence-Prozess sollte fortlaufend sein und regelmäßig überprüft werden. Wie häufig Sie Ihre Überprüfung durchführen, hängt vom Risiko ab; Auslöser sind Veränderungen in Ihrem Unternehmen, z. B.:
 - bei jeder Aufnahme einer bedeutenden neuen Tätigkeit oder Geschäftsbeziehung
 - bei Erhalt einer Beschwerde oder eines Vorwurfs
 - bei Aufnahme der Beschaffung neuer Produkte oder Produkte aus einem neuen Land oder
 - bei Veränderungen in dem Land, in dem Sie tätig sind oder aus dem Sie beschaffen, die sich auf die Menschenrechte auswirken können (z. B. politische Veränderungen).

LGMS 6 Menschenrechte

Schritt 1: Auswirkungen bewerten

- Zunächst müssen Sie in Ihrem Unternehmen ein Verständnis dafür entwickeln, wie die Menschenrechte mit den Aktivitäten Ihres Unternehmens zusammenhängen, und zwar nicht nur in Bezug auf häufig diskutierte Themen wie Arbeitsbedingungen.¹⁰
- Sie können die Auswirkungen auf die Menschenrechte als separate Maßnahme im Rahmen der Sorgfaltspflicht oder als Teil eines umfassenderen Risikomanagementsystems bewerten. In jedem Fall müssen Sie nachweisen können, dass Ihre Bewertung über die wesentlichen Risiken für Ihr eigenes Unternehmen hinausgeht und sich auch auf die Auswirkungen auf Rechtsträger wie Kunden, Beschäftigte, Lieferanten, Gemeinschaften und andere Interessengruppen konzentriert (siehe Kasten „Folgenschwere Menschenrechtsprobleme“).
- Ihre Bewertung sollte jedoch unabhängig von der Herangehensweise eine Überprüfung der potenziellen und tatsächlichen Risiken und Auswirkungen umfassen:
 - die sich aus den Geschäftstätigkeiten Ihres eigenen Unternehmens ergeben
 - die sich aus Ihren Geschäftsbeziehungen ergeben Orientieren Sie sich am OECD-Leitfaden, um die wichtigsten Menschenrechtsrisiken zu ermitteln, die mit Ihren Lieferanten verbunden sind (siehe **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**).
- Fragen Sie sich bei der Überprüfung Ihrer Risiken und Auswirkungen, wer wo und warum gefährdet ist. Berücksichtigen Sie die folgenden Fragen:¹¹
 - Wer könnte durch unsere Geschäftstätigkeit beeinträchtigt werden? Ist jemand besonders gefährdet?
 - Gibt es Umstände, unter denen wir eine eigenständige Folgenabschätzung für die Menschenrechte benötigen, weil die Menschenrechtsrisiken besonders hoch sind?
 - Welche anderen internen und externen Informationsquellen können wir als Hilfestellung nutzen: Medien, Expertenberichte, Feedback von Beschäftigten und Interessengruppen, Beschwerdemechanismen?
 - Können wir potenziell betroffene Gruppen direkt einbeziehen? Wenn nicht, welche anderen glaubwürdigen Quellen können uns helfen, ihre Ansichten und Bedenken zu verstehen?
 - Welche schriftlichen Ressourcen oder Experten können uns helfen, unsere Annahmen zu überprüfen?
- Möglicherweise ist es für Sie nicht machbar oder praktikabel, jedes einzelne Risiko in der Lieferkette zu bewerten. Die UN-Leitprinzipien sollen nicht dazu verpflichten, die Menschenrechtsbilanz jedes Unternehmens, mit dem Sie Geschäfte tätigen, im Einzelnen zu überprüfen. Wenn Sie Prioritäten setzen müssen, sollten Sie sich auf die wichtigsten Menschenrechtsrisiken konzentrieren (siehe Kasten „Folgenschwere Menschenrechtsprobleme“).
- Mitglieder, die bei ihren Due-Diligence-Prozessen (siehe Anforderung 7 Due Diligence) mögliche Risiken für Verstöße gegen die Menschenrechte festgestellt haben, müssen überprüfen, ob die erkannten Risiken tatsächlich bestehen. Dazu müssen sie verlässliche Daten aus verschiedenen Quellen sammeln, z. B. aus Berichten von NGOs, der UNO und von Regierungen. Außerdem sollten sie Kontakt zu zivilgesellschaftlichen Organisationen aufnehmen, die in der Umgebung des Standorts tätig sind oder dort ansässig sind, und den Status des Standorts überprüfen, der von verschiedenen Regierungs- und Brancheninitiativen oder Initiativen mehrerer Interessengruppen bewertet oder kartiert wurde. Liegen keine ausreichenden Informationen vor, um mögliche oder festgestellte Menschenrechtsrisiken zu bestätigen, sollten Mitglieder eine Vor-Ort-Bewertung der Menschenrechtsrisiken am Standort in Betracht ziehen.
- Der Due-Diligence-Prozess muss auch die Herkunft des Materials berücksichtigen (d. h. die Züchtungseinrichtung) Er muss der Art des Unternehmens entsprechen und auch die Beziehung zu den Geschäftspartnern mit einbeziehen.

¹⁰ Bewertung von Risiken und Auswirkungen im Bereich der Menschenrechte: Perspectives from Corporate Practice (2016), <https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf>

¹¹ UN Human Rights, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (2012), <https://digitallibrary.un.org/record/734366?ln=en&v=pdf>

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

- Kleine Unternehmen mit begrenzten Ressourcen sind möglicherweise nicht in der Lage, Risiken für Menschenrechtsverletzungen über die unmittelbaren Lieferanten hinaus zu bestätigen, und selbst das kann es aufgrund ihrer Größe und Art der Geschäftstätigkeit schwierig sein.

FOLGENSCHWERE MENSCHENRECHTSPROBLEME

Der Begriff folgenschwere oder schwerwiegende Menschenrechtsprobleme bezieht sich auf die Menschenrechte, die durch die Tätigkeit bzw. die Geschäftsbeziehungen des betreffenden Unternehmens am stärksten gefährdet sind. Sie betreffen Menschen (und nicht Unternehmen) und können tatsächlich eintreten. Die Probleme betreffen (unter anderem) Sicherheit, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel, Gesundheit und Sicherheit, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen, Diskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter, Disziplinarverfahren, Arbeitszeiten und Vergütung.

Quelle:

- UN Guiding Principles Reporting Framework, Salient Human Rights Issues (Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien, Folgenschwere Menschenrechtsprobleme)

BEWERTUNG DER AUSWIRKUNGEN ALS KMU

Hinweise zur Bewertung der Auswirkungen auf die Menschenrechte in kleinen Unternehmen mit wenigen Beschäftigten und begrenzten Ressourcen:

- Nutzen Sie öffentlich zugängliche Ressourcen, um eine Liste der zu bewertenden Menschenrechtsrisiken zu erstellen, sowohl in Ihrem eigenen Betrieb als auch in Ihrer Lieferkette.
- Priorisieren Sie die Risiken anhand dieser Liste nach Relevanz in Ihrem speziellen Kontext. Zum Beispiel:
- Wenn Sie auf Leiharbeiter angewiesen sind, überprüfen Sie vorrangig die Einstellungspraktiken (um sicherzustellen, dass diese ethisch einwandfrei sind und die Arbeiter nicht von Zwangsarbeit bedroht sind).
- Wenn Sie gefährliche Chemikalien verwenden, überprüfen Sie vorrangig die Verfahren vor Ort (um sicherzustellen, dass keine Gefahr einer Umweltverschmutzung besteht, die benachbarte Gemeinschaften schädigen könnte).
- Wenn Sie ein Unternehmen mit Bürobetrieb sind, überprüfen Sie vorrangig das bisherige Feedback Ihrer Beschäftigten (um Risiken wie übermäßige Arbeitszeiten oder ungleiche Bezahlung zu ermitteln).

Schritt 2: Ergebnisse integrieren und entsprechend handeln

- Sobald Sie Ihre Risiken und Auswirkungen auf die Menschenrechte bewertet haben, müssen Sie entsprechend handeln. Tatsächliche Risiken oder Auswirkungen müssen so schnell wie möglich angegangen werden, um sicherzustellen, dass sie nicht eintreten oder sich wiederholen. Welche Maßnahmen angemessen sind, hängt davon ab, ob Sie die Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben oder damit in Verbindung gebracht wurden. Im ersten Fall müssen Sie die Ursache oder den Beitrag zu den Auswirkungen einstellen und verhindern. Im letzteren Fall müssen Sie Ihren Einfluss geltend machen, um die Auswirkungen zu verhindern.
- Wenn tatsächliche Menschenrechtsverletzungen vorliegen, müssen Sie gemäß LGMS 6.1c unten angemessene Maßnahmen zu deren Behebung vorsehen oder unterstützen.
- Weisen Sie die festgestellten Risiken und Auswirkungen den wichtigsten Beschäftigten in den relevanten Geschäftsbereichen zu und beauftragen Sie sie mit der Überprüfung der bestehenden Praktiken, um die Ursachen des Risikos zu ermitteln und Maßnahmen zur Verhinderung einer Wiederholung zu erarbeiten. Wenn Sie beispielsweise feststellen, dass Beschäftigte nicht ordnungsgemäß entlohnt werden, muss die Personalabteilung ihre Prozesse anpassen, damit dies künftig nicht mehr passiert.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

Schritt 3: Reaktionen nachverfolgen

- Von allen Unternehmen wird erwartet, dass sie ihre Leistung nachverfolgen.
- Stellen Sie sicher, dass alle, die für die Überprüfung und Aktualisierung von Praktiken verantwortlich sind, regelmäßig an das Due-Diligence-Kernteam berichten.
- Beziehen Sie sich bei Ihren Aktivitäten auf die tatsächlichen Auswirkungen und darauf, was getan wird, um diese zu bewältigen oder zu beheben, anstatt nur Prozesse oder Verfahren zu verfolgen.
- Kleine Unternehmen können alle ihre Nachverfolgungsaktivitäten zusammenfassen und eine Person benennen, die speziell für deren Überprüfung verantwortlich ist. Dies wird Ihnen bei der späteren Kommunikation Ihrer Ergebnisse helfen.

Schritt 4: Bemühungen kommunizieren

- Kommunikation ist der letzte Schritt bei der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht; sie ist auch Gegenstand von LGMS 6.1g. Im Folgenden eine spezielle Anweisung zu diesem Thema.

LGMS 6.1C: ABHILFEVERFAHREN

Mitglieder müssen zumindest:

- c. angemessene *Prozesse* einleiten oder fördern, um Abhilfe für *negative Auswirkungen auf Menschenrechte* zu schaffen, mit denen sie als Verursacher oder Beteiligte in Verbindung stehen oder in Verbindung gebracht wurden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Wenn Ihr Unternehmen negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder zu diesen beigetragen hat, müssen Sie rechtmäßige Prozesse zu deren Behebung vorsehen oder unterstützen. In Fällen, in denen Sie mit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte **in Verbindung stehen**, sind Sie nicht direkt für Abhilfemaßnahmen verantwortlich. Es wird jedoch von Ihnen erwartet, dass Sie die Maßnahmen Dritter, wie beispielsweise einer Regierungsbehörde oder eines Gerichts, unterstützen.
- Im Kern zielt das Konzept der Abhilfe darauf ab, diejenigen, die durch die Aktivitäten eines Unternehmens geschädigt wurden, wieder in die Lage zu versetzen, in der sie sich ohne die Auswirkungen befunden hätten. Da dies nicht immer möglich ist, kann Abhilfe in der Praxis viele Formen annehmen: Anerkennung und Entschuldigung, (finanzielle oder anderweitige) Entschädigung für den Schaden oder andere Formen (siehe Kasten „Abhilfe in der Praxis“).
- Priorisieren Sie den Abhilfeprozess je nach Schwere der vorliegenden Auswirkungen. Überlegen Sie in jedem Fall, wie Sie über die Fortschritte und Ergebnisse in Abhilfesituationen informieren können.
- Kooperieren Sie mit allen rechtmäßigen staatlichen gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerdemechanismen sowie allen anderen relevanten nichtstaatlichen Beschwerdemechanismen und behindern Sie nicht deren Zugang. So unterstützen Sie diejenigen, die über diese Kanäle Abhilfe suchen. Dazu gehört auch, dass Sie die Rechte rechtmäßiger Gewerkschaften nicht untergraben.
- Sie müssen auch über ein eigenes Beschwerdemechanismus verfügen, der es Ihnen ermöglicht, Beschwerden gemäß LGMS 6.1E und LGMS 2.6 entgegenzunehmen, zu bearbeiten und angemessen zu beantworten oder Abhilfe zu schaffen.
- Mitglieder, die Fälle historischer Menschenrechtsverletzungen wiedergutmachen und mindern wollen, sollten innerhalb eines angemessenen Zeitraums Maßnahmen zur Wiedergutmachung und Minderung aller direkten oder indirekten Menschenrechtsverletzungen ergreifen.

LGMS 6 Menschenrechte

ABHILFE IN DER PRAXIS

Es gibt kein Patentrezept für die Wiedergutmachung von Menschenrechtsverletzungen. Eine gute allgemeine Ressource für die Suche nach Abhilfemöglichkeiten ist das [Human Rights and Business Dilemmas Forum](#). Dort finden Sie eine Vielzahl von Fallstudien, die zeigen, wie verschiedene Unternehmen mit Menschenrechtsdilemmata umgegangen sind. Auch im Handbuch [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#) werden reale Situationen, mit denen Unternehmen konfrontiert sind, als Fallstudien präsentiert.

Die Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen kann je nach Umfang und Art der zu behebenden Menschenrechtsverletzungen komplex und mit Spannungen behaftet sein. Oftmals ist der erforderliche Prozess zur Beantragung und Erlangung von Abhilfemaßnahmen erfolgreicher, wenn eine dritte Partei an dessen Entwicklung beteiligt ist. Unternehmen könnten beispielsweise unabhängige Berichte in Auftrag geben, um den Zugang zu Abhilfemaßnahmen für Menschen zu verbessern, die in oder im Umfeld ihrer Betriebe geschädigt wurden. Oder sie können mithilfe von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) mit lokalen, nationalen und internationalen Interessengruppen in Kontakt treten. Beides kann Unternehmen bei der Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen helfen.

Natürlich gibt es auch andere Fälle, in denen das Thema Abhilfemaßnahmen weniger kompliziert ist. So haben Maßnahmen gegen Schuldknechtschaft und für schutzbedürftige Wanderarbeiter dazu geführt, dass Anbieter keine überhöhten Vermittlungsgebühren mehr von Arbeitern verlangen. Gemäß diesen Richtlinien müssen sie alle Gebühren erstatten, die einen Monatslohn übersteigen. Einige Unternehmen haben Richtlinien dieser Art bei ihren regelmäßigen Audits zur Schuldknechtschaft bereits durchgesetzt und konnten in der Folge nachweisen, dass Lieferanten die Gebühren erstattet haben.

Unternehmen werden dazu ermutigt, in Absprache mit den Interessengruppen (etwa betroffene Personen, lokale NGOs und Fachexperten) Aktionspläne zu erarbeiten, die auf die jeweilige Situation zugeschnittene Abhilfemaßnahmen vorsehen sowie Kontrollmechanismen, um Risiken in Zukunft zu reduzieren und unbeabsichtigte Folgen zu vermeiden, die die betroffenen Personen, deren Menschenrechte verletzt wurden, weiter schädigen könnten.

LGMS 6.1D: VERHINDERN UND MINDERN

Mitglieder müssen zumindest:

- d. sich nach *besten Kräften bemühen*, um auf Basis ihrer *Fähigkeit zur Einflussnahme* auf ihre *Geschäftspartner* deren Mitwirkung zu Risiken für und Auswirkungen auf die *Menschenrechte* zu verhindern oder zu vermindern.

Zu ergreifende Maßnahmen:

Beachten Sie bei der Wahl der Maßnahmen nach besten Kräften die folgende Hierarchie:

- Vermeiden: Änderungen am Projekt, Produkt oder der Dienstleistung vornehmen, um die Auswirkungen zu vermeiden
- Reduzieren: Maßnahmen zur Minimierung der Auswirkungen umsetzen
- Wiederherstellen: Maßnahmen ergreifen, um die Bedingungen wiederherzustellen oder wieder nutzbar zu machen, die vor der Auswirkung bestanden
- Kompensieren: Ausgleich in Form von Sachleistungen oder auf andere Weise, wenn andere Ansätze zur Schadensbegrenzung weder möglich noch wirksam sind

LGMS 6 Menschenrechte

- Kleine Unternehmen, die mögliche Risiken für Menschenrechtsverletzungen identifiziert haben, haben aufgrund ihrer Größe und Reichweite vielleicht nur begrenzte Möglichkeiten, die Auswirkungen zu mindern. Das Mitglied sollte in diesem Fall alternative Maßnahmen zur Minderung der Auswirkungen mit den Lieferanten oder Geschäftspartnern in Betracht ziehen. Beispielsweise könnte die einzige Möglichkeit des Mitglieds darin bestehen, sich als letztes Mittel von Lieferanten oder Geschäftspartnern zu trennen, die diese Risiken verursachen.
- In Tabelle 7 sind Beispiele für Maßnahmen aufgeführt, die vom Dänischen Institut für Menschenrechte vorgeschlagen wurden:

TABELLE 7: FESTLEGUNG GEEIGNETER MASSNAHMEN ZUR BEWÄLTIGUNG DER ERMITTELTEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Art der Auswirkung	Vom Unternehmen verursachte Auswirkungen	Auswirkungen, zu denen das Unternehmen beiträgt	Auswirkungen, die über Geschäftsbeziehungen und vertragliche oder nichtvertragliche Vereinbarungen direkt mit den Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens in Verbindung stehen
Erforderliche Maßnahmen	<p>Erforderliche Schritte unternehmen, um die Auswirkung zu beenden und zu verhindern.</p> <p>Für die Behebung tatsächlicher verursachter Auswirkungen sorgen oder daran mitwirken.</p>	<p>Erforderliche Schritte unternehmen, um den Beitrag zu den Auswirkungen zu beenden oder zu verhindern, einschließlich der Ausübung von Einfluss und, falls erforderlich, der Ergreifung von Maßnahmen zur Erhöhung des Einflusses.</p> <p>Für die Beseitigung nachteiliger Auswirkungen sorgen oder daran mitwirken.</p>	<p>Vorhandenen Einfluss ausüben, um die Auswirkungen zu verhindern oder zu mildern. Den Einfluss erhöhen und ausüben, wenn der vorhandene Einfluss unzureichend ist.</p> <p><i>Möglicherweise ist das Unternehmen nicht verpflichtet oder in der Lage, Abhilfe zu schaffen, kann jedoch eine Rolle dabei spielen.</i></p>
Beispiel	<p>Eine Bank verwendet ein algorithmisches System zu Kreditrisikobewertung, das indirekt ethnische Minderheiten diskriminiert. Sie sollte die Verwendung des Systems sofort einstellen, bis alle Probleme behoben sind.</p>	<p>Ein KI-Entwickler entwickelt einen automatisierten Entscheidungsalgorithmus für „effiziente Personalbeschaffung“ und vermarktet ihn an Geschäftskunden. Einige seiner Kunden missbrauchen den Algorithmus dergestalt, dass der KI-Entwickler zu negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte beiträgt. Der KI-Entwickler kann z. B. Kontakt zu den Kunden aufnehmen, sie über die potenziellen Risiken informieren und sie darin schulen, wie diese Risiken vermieden werden können.</p>	<p>Ein Private-Equity-Fonds investiert in ein Biotechnologieunternehmen, das in einem Land ohne Datenschutzgesetze tätig ist. Nach seiner Due-Diligence-Prüfung empfiehlt der Fonds dem Unternehmen, seine Datenschutzpraktiken zu ändern. Bei einer externen Prüfung wird jedoch festgestellt, dass das Unternehmen ohne Wissen der Nutzer unnötig viele Daten gespeichert hat. Der Fonds kann seinen Einfluss als Investor nutzen, um künftig verbesserte Praktiken zu fordern und die unnötig gespeicherten Daten zu löschen.</p>

LGMS 6 Menschenrechte

Die folgende Tabelle 8 enthält Beispiele des Dänischen Instituts für Menschenrechte, die zeigen, wie man nach besten Kräften gegen menschenrechtswidrige Auswirkungen vorgehen kann:

TABELLE 8: BEISPIELE FÜR EINFLUSSNAHME MIT DEM ZIEL, FESTGESTELLTE MENSCHENRECHTSWIDRIGE AUSWIRKUNGEN MIT GEEIGNETEN MASSNAHMEN ZU BEHEBEN

Beispiele für Arten von Einflussnahme	Beispiele für Einflussnahme
Klassische kommerzielle Einflussnahme – wird innerhalb der Aktivitäten ausgeübt, die das Unternehmen routinemäßig in Geschäftsbeziehungen durchführt, z. B. bei Vertragsabschlüssen.	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnehmen von Menschenrechtsstandards in Verträge – Kauf- und Verkaufsverträge sowie Lizenz- und andere Arten von Vereinbarungen. • Sich das Recht vorbehalten, die Einhaltung der in den Verkaufsverträgen enthaltenen Menschenrechtsstandards zu überprüfen. • Für Entwickler: Aufnehmen von Informationen in Verträge darüber, wie das digitale Produkt oder die Dienstleistung nicht verwendet werden darf. • Für Entwickler: Einrichten eines Antragverfahrens für den Verkauf des Produkts oder der Dienstleistung und Erstellen einer „Positivliste“ mit akzeptablen Kunden. Damit kann die Nutzung des Produkts oder der Dienstleistung so gesteuert werden, dass nur bestimmte geplante Anwendungsfälle akzeptiert werden. • Für Unternehmen und staatliche Akteure, die digitale Produkte oder Dienstleistungen beschaffen: Aufnehmen von Menschenrechtsstandards in die Vorauswahlkriterien bei Ausschreibungen, um auszuschließen, dass Angebote ohne Berücksichtigung der Menschenrechte wettbewerbsfähig sind. Bei staatlichen Akteuren könnte dies z. B. die Bereitstellung einer digitalen Gesundheitsplattform oder die Entwicklung einer App zur Kontaktverfolgung umfassen.
Umfassendere Einflussnahme auf Unternehmen – eigenständige Einflussnahme durch Aktivitäten, die nicht routinemäßig oder typisch für Geschäftsbeziehungen sind, wie z. B. Stärkung der Kapazität.	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftspartner dazu animieren, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen – z. B. können Entwickler einer App die Käufer dazu anleiten, Vorurteile abzubauen und die Menschenrechte einzuhalten. Umgekehrt können Käufer von Apps die Entwickler auffordern, bei der Konzeption der App die Menschenrechte zu achten.
Einflussnahme zusammen mit Geschäftspartnern* – Einflussnahme durch gemeinsames Handeln mit anderen Unternehmen in derselben Branche oder darüber hinaus.	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammen mit Geschäftspartnern gemeinsame Vorqualifikationskriterien für bestimmte Ausschreibungsverfahren festlegen. • Zusammen mit Kollegen Materialien zum Kapazitätsaufbau für die angemessene Nutzung der entwickelten digitalen Produkte oder Dienstleistungen entwickeln. • Mit anderen Unternehmen aus derselben Branche, die möglicherweise mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind, Erfahrungen austauschen und gemeinsam mögliche Lösungen für den Sektor erarbeiten. Beispiel: Social-Media-Plattformen entwickeln gemeinsam Standardmethoden zur Bekämpfung von Desinformation im Zusammenhang mit Wahlergebnissen. <p>* Wichtiger Hinweis: Achten Sie darauf, dass die Zusammenarbeit frei von wettbewerbswidrigem Verhalten bleibt. Die Zusammenarbeit mit Branchenkollegen muss stets so erfolgen, dass kein wettbewerbswidriges Verhalten entsteht.</p>

LGMS 6 Menschenrechte

Beispiele für Arten von Einflussnahme

Einflussnahme durch bilaterales Engagement – Einflussnahme durch bilaterale und separate Zusammenarbeit mit einem oder mehreren anderen Akteuren, z. B. Regierungsakteuren, Branchenkollegen, internationalen Organisationen und/oder zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Einflussnahme durch Zusammenarbeit mehrerer Interessengruppen – Einflussnahme durch kollektives, gemeinsames Handeln mit Geschäftspartnern, Regierungen, internationalen Organisationen und/oder NGOs oder CSOs.

Beispiele für Einflussnahme

- Einbeziehung von Regierungsakteuren in ausgewählte Themen, die aufgrund ihres systemischen Charakters eher politische Antworten als Maßnahmen einzelner Unternehmen erfordern. Beispiel: Ein Entwicklungsfinanzierungsinstitut (DFI), das in einem Land in Projekte zum digitalen Wandel investiert und feststellt, dass es aufgrund fehlender Datenschutzbestimmungen möglicherweise mit negativen Auswirkungen auf das Recht auf Privatsphäre in Verbindung gebracht wird, sollte die Regierung einbeziehen.

- Entwicklung gemeinsamer Standards für Entwickler und/oder Beschaffer digitaler Produkte oder Dienstleistungen durch Multi-Stakeholder-Initiativen, wodurch die Glaubwürdigkeit der Standards erhöht wird.
- Nutzen von Marke und Rufs des Unternehmens, um relevante Interessengruppen (von Branchenkollegen und Regierungsakteuren bis hin zur Zivilgesellschaft und Wissenschaftlern) zusammenzubringen und erkannte systemische Probleme, die über die Möglichkeiten eines einzelnen Unternehmens hinausgehen, gemeinsam zu lösen. Zum Beispiel, um gemeinsam für eine öffentliche Politik einzutreten, die auf der Grundlage internationaler Menschenrechtsprinzipien klare Gesetze und Vorschriften für den Umgang mit schädlichen Online-Inhalten fordert.*
- Gemeinsame Ermutigung von Regierungen und internationalen Institutionen, Richtlinien, Praktiken und Maßnahmen zu verabschieden, die mit den identifizierten relevanten Menschenrechten übereinstimmen.** Beispiel: Telekommunikationsunternehmen und andere Interessengruppen geben gemeinsame öffentliche Erklärungen zu Netzwerk- und Dienstabschaltungen ab.***

Referenzen:

- * Siehe z. B. Global Network Initiative (13. Okt. 2020), „Addressing Digital Harms AND Protecting Human Rights – GNI Shares Recommendations for Policymakers“: <https://globalnetworkinitiative.org/content-regulation-policy-brief/>
- ** Siehe z. B. „Implementation Guidelines“ der Global Network Initiative, insbesondere in Bezug auf die Zusammenarbeit mit mehreren Interessengruppen: <https://globalnetworkinitiative.org/implementation-guidelines/>
- *** Global Network Initiative & Telecommunications Industry Dialogue (12. Juli 2016), „Joint Statement on Network and Service Shutdowns“: <https://globalnetworkinitiative.org/gni-id-statement-network-shutdowns/> [Aufgerufen 28. Oktober 2020]

Quelle:

- In Anlehnung an Shift (2013), „Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks“, New York: Shift, S.14-24

LGMS 6.1E: BESCHWERDEN

Mitglieder müssen zumindest:

- einen öffentlich zugänglichen und wirksamen *Beschwerdemechanismus* gemäß LGMS 2.6 zur Verfügung stellen, um Bedenken zu Menschenrechten zu äußern und Beschwerden einzureichen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Siehe auch Leitfaden für LGMS 2.6.
- Beschwerden, die über den RJC-Beschwerdemechanismus eingereicht werden und durch Einbeziehung und Dialog auf operativer Ebene gelöst werden können, werden zunächst an das RJC-Mitglied weitergeleitet.
- Ihr Beschwerdemechanismus sollte dem Zweck, der Art, dem Umfang und den Auswirkungen Ihrer Geschäftstätigkeit angemessen sein. Er sollte mit dem Mechanismus übereinstimmen (oder eng an diesen angelehnt sein), der zur Erfüllung der RJC-Anforderungen für **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** verwendet wird. Alle Maßnahmen, die gemäß LGMS 7 zu treffen sind (Zugänglichkeit, Transparenz, Aufzeichnungen und zeitabhängige Maßnahmen), gelten auch hier.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

- Stellen Sie sicher, dass Ihr Beschwerdemechanismus folgenden Personenkreisen die Möglichkeit bietet, Beschwerden einzureichen:
 - Ihren Beschäftigten und anderen vor Ort tätigen Personen
 - Interessengruppen in den Gemeinschaften, in denen Sie tätig sind
 - betroffenen Gruppen oder Einzelpersonen
- Sie können ein eigenständiges Verfahren für Menschenrechte oder ein integriertes Verfahren einrichten, das noch weitere Bereiche Ihrer Tätigkeit umfasst (siehe **LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen**).
- Die Beschwerdemechanismen für externe Interessengruppen erfordern jedoch möglicherweise einen anderen Ansatz als Ihre internen Verfahren (siehe **LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen** und **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme**).
- Richten Sie nach Möglichkeit einen Beschwerdemechanismus vor dem Auftreten von Streitigkeiten ein, nicht erst, wenn sie bereits aufgetreten sind.
- Der Beschwerdemechanismus muss rechtmäßig, für alle Betroffenen zugänglich und mit ihren Rechten vereinbar sein. Je nach Standort des Mitglieds kann eine Funktion zur Kontaktaufnahme oder E-Mail-Adresse angebracht sein. In einem Gebiet mit unterschiedlichen Kulturen können alternative Kontaktmöglichkeiten erforderlich sein. Zusätzliche Hinweise zur Entwicklung von Mechanismen zur Lösung von Beschwerden finden Sie im Leitfaden für LGMS 2.6.

→ VORLAGE FÜR EINEN BESCHWERDEMECHANISMUS ZU MENSCHENRECHTSFRAGEN

LGMS 6.1F: ÜBERPRÜFUNG

Mitglieder müssen zumindest:

- f. regelmäßig und mindestens jährlich die Wirksamkeit der Richtlinie, Verfahren und Due-Diligence-Prozesse für Menschenrechte überprüfen und Korrekturmaßnahmen ergreifen, wenn Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt werden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Überlegen Sie, ob Sie den Überprüfungsprozess in die Überprüfung für LGMS 2.7 einbeziehen möchten – siehe Leitfaden für LGMS 2.7.
- Planen Sie eine jährliche Besprechung zur Überprüfung der Menschenrechtspolitik, der Verfahren und des Due-Diligence-Prozesses des Unternehmens unter Einbeziehung relevanter Interessengruppen.
- Führen Sie ein Protokoll der Besprechung, einschließlich aller Ergebnisse und Entscheidungen.
- Stellen Sie sicher, dass Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden, wenn Lücken oder Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt werden.
- Stellen Sie sicher, dass diese Maßnahmen keine unbeabsichtigten Risiken oder Menschenrechtsverletzungen mit sich bringen.

LGMS 6 Menschenrechte

LGMS 6.1G: KOMMUNIKATIONSPLAN

Mitglieder müssen zumindest:

- g. jedes Jahr mit *betroffenen Personen oder Gruppen* kommunizieren, öffentlich Bericht über ihre Bemühungen zur Erfüllung ihrer *Sorgfaltspflicht* in Bezug auf die *Menschenrechte*, einschließlich der angewandten Methoden zur Feststellung von *Menschenrechtsproblemen*, erstatten und eine Liste der erkannten Auswirkungen auf die *Menschenrechte* und der Abhilfemaßnahmen gemäß LGMS 3 (Berichterstattung) aufstellen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sowohl nach den UN-Leitprinzipien als auch nach dem OECD-Leitfaden wird von Unternehmen erwartet, dass sie im Rahmen ihres Due-Diligence-Prozesses über ihre Bemühungen zur Vermeidung und Bewältigung von Menschenrechtsproblemen informieren. Dazu gehört die interne (z. B. zwischen Geschäftseinheiten) und externe (einschließlich mit betroffenen Personen, Gruppen, Organisationen der Zivilgesellschaft, lokalen Gemeinschaften, Fachexperten, Investoren und anderen interessierten Parteien) Kommunikation. Die Berichterstattung sollte mit Ihrer sonstigen Berichterstattung (**LGMS 3 Berichterstattung**) und allen Due-Diligence-Berichten (**LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**) abgestimmt werden.
- Für die Kommunikation mit Interessengruppen stehen Ihnen viele verschiedene Methoden zur Auswahl:
 - Veröffentlichung eines regelmäßigen Nachhaltigkeitsberichts
 - Verfassen eines Briefes oder einer E-Mail
 - Veröffentlichung von Informationen auf Ihrer Website
 - ein Treffen oder eine andere persönliche Begegnung
- Wählen Sie diejenige Form der Kommunikation, die Ihnen am wirksamsten erscheint. So kann es zum Beispiel sinnvoll sein, einen öffentlichen Nachhaltigkeitsbericht für externe Stakeholder bereitzustellen, aber ziehen Sie auch in Betracht, direkt mit Ihren Beschäftigten zu kommunizieren, insbesondere denjenigen, die direkte Auswirkungen auf Ihre Nachhaltigkeitsleistung haben.
- Mitglieder, die größeren Konzernen angehören, können wählen, ob sie jährlich entweder auf individueller Basis oder auf konsolidierter Gruppenbasis Bericht erstatten möchten, sofern klar ist, welche einzelnen Unternehmen Teil des Konzerns sind und alle unternehmensspezifischen Informationen im Zusammenhang mit Menschenrechten offengelegt werden.
- Wann und wo auch immer Sie ein Menschenrechtsrisiko erkennen, sollten Sie mit potenziell betroffenen Interessengruppen kommunizieren, um zu erklären, wie Sie mit dem Risiko umgehen. Berücksichtigen Sie dabei auch Barrieren in Bezug auf Lese- und Schreibfähigkeit, Sprache und kulturelle Kommunikation.
- Ebenso sollten Sie, wenn Sie eine Auswirkung auf die Menschenrechte feststellen, nicht darauf warten, dass jemand nach weiteren Informationen fragt. Nehmen Sie so schnell und direkt wie möglich Kontakt mit den Betroffenen auf und geben Sie ihnen alle Informationen, die sie in Bezug auf Sicherheit und Wohlergehen benötigen. Teilen Sie ihnen gleichzeitig Ihre Pläne zur Bewältigung der Auswirkungen und zur Bereitstellung von Abhilfe mit.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

LGMS 6.2: UMGANG MIT NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN

Mitglieder, die direkt oder indirekt durch die Zusammenarbeit mit ihren *Geschäftspartnern* zu bestätigten *nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte* beigetragen haben, müssen:

- alle Aktivitäten, die zu den negativen Auswirkungen beitragen, einstellen oder ändern.
- negative Auswirkungen in dem Maße, wie sie dazu beitragen, entschärfen und beheben. Bei den Abhilfemaßnahmen sind *betroffene Personen oder Gruppen* zu konsultieren.
- sich nach besten Kräften bemühen*, auf andere *Geschäftspartner Einfluss* zu nehmen, damit sie ihre Aktivitäten einstellen oder ändern.
- Korrekturmaßnahmen festlegen, um erneute negative Auswirkungen auf die *Menschenrechte* zu verhindern.

Zu ergreifende Maßnahmen:

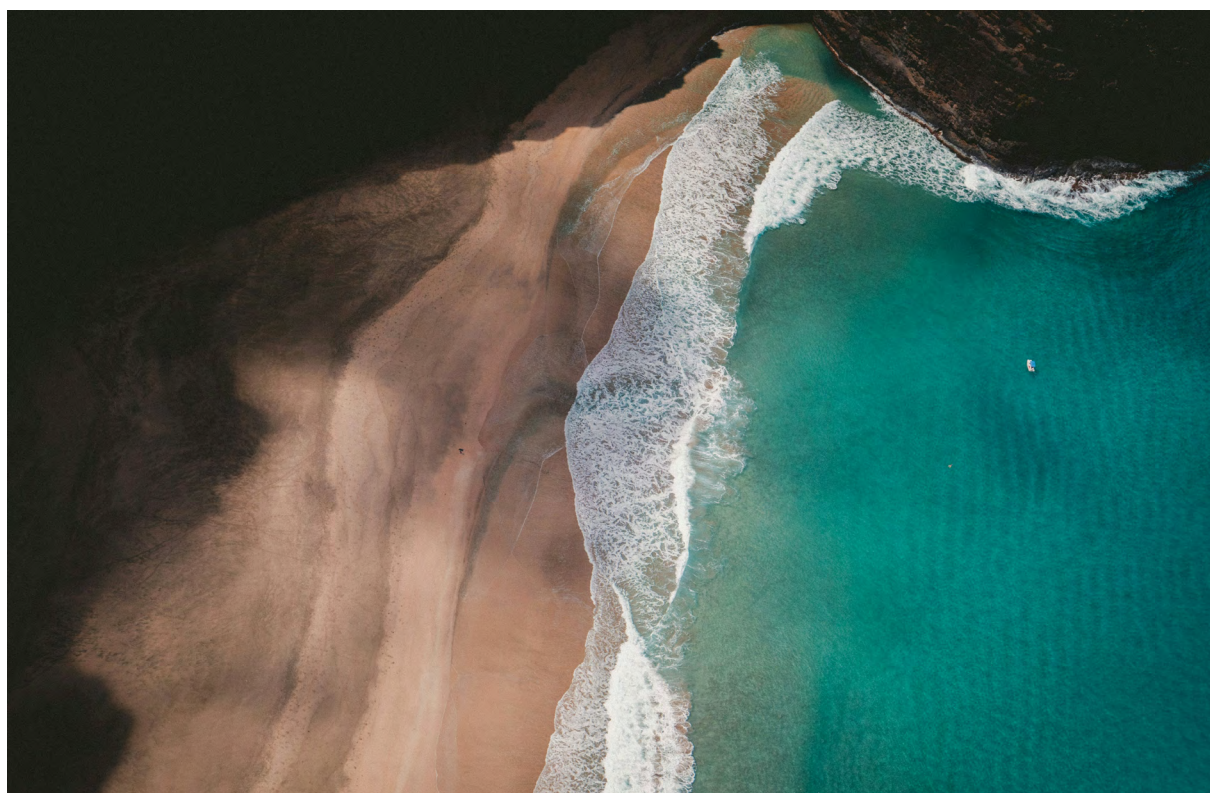
- Stellen Sie fest, ob Sie durch Ihre Verbindung zu Ihren Geschäftspartnern zu Menschenrechtsverletzungen beigetragen haben. Prüfen Sie das regelmäßig und immer dann, wenn neue Vereinbarungen mit Geschäftspartnern getroffen werden. Siehe die Leitlinien für **LGMS 5 Geschäftspartner**.
- Wenn Menschenrechtsverletzungen festgestellt und bestätigt wurden, sollten Sie Ihre Verbindung zum Geschäftspartner beenden oder die Aktivitäten ändern, die zu den Menschenrechtsverletzungen beitragen.
- Ergreifen Sie in Abstimmung mit den Betroffenen Maßnahmen, um die Menschenrechtsverletzungen zu beheben, zu denen Sie direkt beigetragen haben.
- Bemühen Sie sich nach besten Kräften, mit dem Geschäftspartner an der Minderung indirekter Menschenrechtsverletzungen zu arbeiten oder ihn dahingehend zu beeinflussen und die Aktivitäten des Geschäftspartners zu ändern, die zu den Menschenrechtsverletzungen beigetragen haben.
- Informationen zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen finden Sie unter LGMS 6.1d.
- Schauen Sie sich auch die Beispiele (in Tabelle 7 und Tabelle 8) des Dänischen Instituts für Menschenrechte an, die Maßnahmen zur Behebung und Minderung von Auswirkungen durch Ihre Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern aufzeigen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

✓ KONTROLLE

- Können Sie dem Prüfer eine schriftliche Grundsatzverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte vorlegen (entweder als eigenständige Richtlinie oder als Teil einer anderen)?
- Stimmen Ihre Betriebsabläufe und die Erwartungen, die Sie an Ihre Geschäftspartner stellen, mit der Menschenrechtsrichtlinie Ihres Unternehmens überein?
- Können Sie dem Prüfer zeigen, wie Sie Ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht erfüllt haben? Haben Sie eine Risikobewertung durchgeführt, um menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen zu bewerten und zu ermitteln?
- Haben Sie sich bemüht, die Ergebnisse Ihrer Risikobewertung in ihre Geschäftstätigkeiten zu integrieren?
- Können Sie dem Prüfer zeigen, wie Sie mit den Interessensgruppen über festgestellte Menschenrechtsrisiken kommuniziert haben (z. B. durch die Bereitstellung von Kopien von Berichten, Briefen oder Sitzungsprotokollen)?
- Verfügen Sie über einen öffentlich zugänglichen Beschwerde- und Klagemechanismus?
- Wissen Sie, ob Sie Menschenrechtsverletzungen verursacht oder dazu beigetragen haben oder mit ihnen in Verbindung stehen?
- Können Sie nachweisen, dass Sie Abhilfemaßnahmen vorgesehen oder daran mitgewirkt haben, wo und wann immer dies angemessen ist?
- Können Sie nachweisen, wie Sie Ihre Bemühungen zur Behebung von Auswirkungen verfolgen und kommunizieren (z. B. durch Ihr Beschwerdeprotokoll, Untersuchungen und Ergebnisaufzeichnungen)?



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

FRAGEN UND ANTWORTEN: MENSCHENRECHTE

1. Muss ich den Begriff „Menschenrechte“ in meiner Grundsatzerklärung verwenden?

Ja. Für einige Unternehmen, insbesondere KMU, kann es sinnvoll sein, eine Menschenrechtserklärung zu bestimmten Themen zu verfassen, die für die Beschäftigten von konkreter Bedeutung sind, etwa Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsrechte, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken oder verantwortungsvolle Beschaffung.

2. Wenn ich eine vertragliche Beziehung zu einem anderen Unternehmen habe, „trage“ ich dann zu allen negativen Auswirkungen bei, die dieses Unternehmen verursachen könnte?

Nicht unbedingt: Entscheidend ist die tatsächliche Auswirkung selbst und wie sie zustande gekommen ist, nicht, dass Sie eine Geschäftsbeziehung zu diesem Unternehmen haben. Wenn Ihr Geschäftspartner eine negative Auswirkung als unbeabsichtigte Folge einer Ihrer Handlungen verursacht, dann haben Sie zu dieser Auswirkung „beigetragen“. Wenn Ihr Lieferant beispielsweise gezwungen ist, Arbeitsnormen zu verletzen, um einen Auftrag zu erfüllen, den Sie in letzter Minute geändert haben, ohne die Produktionsfristen und Preise anzupassen, kann davon ausgegangen werden, dass Sie zu diesem Verstoß „beigetragen“ haben. In Situationen, in denen Ihr Unternehmen, Ihre Produkte oder Ihre Dienstleistungen mit einer negativen Auswirkung auf die Menschenrechte in Verbindung gebracht werden können, sind Sie nicht direkt dafür verantwortlich, Abhilfe zu schaffen. Sie haben jedoch die Möglichkeit, Ihren Einfluss zu nutzen und in Zusammenarbeit mit anderen dafür zu sorgen, dass Abhilfe geschaffen wird. Sie haben auch die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, um künftige negative Auswirkungen zu verhindern und zu mildern.

3. Mein Unternehmen hat keinen Einflussmöglichkeit auf die Lieferanten. Was soll ich tun, wenn ich feststelle, dass ein Lieferant negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht?

Wenn Sie feststellen, dass Ihr Lieferant negative Auswirkungen auf die Menschenrechte hat, können Sie versuchen, seine Praktiken zu beeinflussen, indem Sie Kapazitätsaufbau oder andere Anreize anbieten. Alternativ können Sie in Erwägung ziehen, Ihre Geschäftsbeziehung zu beenden. Bei dieser Entscheidung sollten Sie jedoch auch die potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte berücksichtigen. Die Beendigung der Geschäftsbeziehung kann sich auch als schwierig erweisen, wenn der Lieferant ein wesentliches Produkt oder eine wesentliche Dienstleistung bereitstellt, für die es keine vernünftige alternative Quelle gibt. In einer solchen Situation können Sie sich nach sorgfältiger Prüfung der rechtlichen und nicht rechtlichen Konsequenzen für Ihr Unternehmen und der Schwere der Auswirkungen auf die Menschenrechte für eine Verlängerung der Geschäftsbeziehung entscheiden. Je schwerwiegender die Auswirkungen sind, desto schneller sollten Sie versuchen, eine Alternative zu finden.

4. Beinhaltet die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht eine vollständige Prüfung aller meiner Geschäftspartner?

Die UN-Leitprinzipien sollen nicht dazu verpflichten, die Menschenrechtsbilanz jedes Unternehmens zu bewerten, mit dem Sie Geschäfte tätigen, und der LGMS verlangt dies auch nicht. Falls die Menschenrechtsrisiken hoch sind, können Sie Ihre Geschäftspartner im Rahmen Ihres Due-Diligence-Prozesses prüfen oder besuchen. Die Due-Diligence-Prüfung ist ein fortlaufender Prozess: Sie können Mechanismen wie den Aufbau von Kapazitäten oder vertragliche Bestimmungen in Betracht ziehen, um Auswirkungen im Laufe der Zeit zu verhindern oder abzumildern.

5. Wie sieht ein Prozess zur Einhaltung der Menschenrechte für ein kleines Unternehmen aus?

Das Due-Diligence-Toolkit des RJC für Menschenrechte (auf dem [Mitgliederportal](#) abrufbar) enthält eine Vorlage zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, die speziell für kleinere Unternehmen entwickelt wurde.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 6 Menschenrechte

E. WEITERE INFORMATIONEN

WEBSITES

- [Business & Human Rights Resource Centre, UN Guiding Principles on Business and Human Rights \(sechs Sprachen\)](#)
- [UN Global Compact, Human Rights: Tools and Guidance](#)
- [UN Human Rights, What Are Human Rights?](#)

VERÖFFENTLICHUNGEN

- [Business & Human Rights Initiative/Global Compact Network Netherlands, How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies \(2010\)](#)
- [Ethical Trade Initiative, Human Rights Due Diligence Framework](#)
- [European Commission, My Business and Human Rights. A Guide to Human Rights for Small and Medium-Sized Enterprises \(2012\)](#)
- [Global Compact Network Germany, Five Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business \(2015\)](#)
- [Harvard Kennedy School, Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and their Stakeholders \(2008\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, State of Play: Die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte in Geschäftsbeziehungen \(2012\)](#)
- [Monash University, UN Global Compact and UN Human Rights, Human Rights Translated: A Business Reference Guide 2.0 \(2016\)](#)
- [Shift: Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights \(2014\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation \(2012\)](#)
- [UN Global Compact, Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors \(2010\)](#)
- [UN Global Compact, A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy, Second Edition \(2015\)](#)
- [UN Human Rights, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide \(2012\)](#)
- [UN-Menschenrechte, Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte \(2011\)](#)
- [UN Human Rights, How to Develop a Human Rights Policy \(2011\)](#)
- [UN Working Group on Business and Human Rights, Companion Note II: Corporate Human Rights Due Diligence – Getting Started, Emerging Practices, Tools and Resources \(2018\)](#)

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten			
	7.1	7.1a	7.1b	7.1c
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Unternehmen aller Art gebrauchen Due Diligence (Sorgfaltspflicht), um ihre Entscheidungen im Risikomanagement zu treffen. Im Kontext dieser Anforderung geht es speziell darum, dass ein Unternehmen mit angemessener Sorgfalt vorgeht, um Risiken und Auswirkungen in seiner Lieferkette zu ermitteln und zu bewerten, auch im Zusammenhang mit Konflikt- und Hochrisikogebieten. Die Risiken sind in Anhang II des Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) dargelegt. Darunter fallen schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen, Folter, alle Formen der Zwangsarbeit, Kriegsverbrechen, Unterstützung nichtstaatlicher bewaffneter Gruppierungen oder öffentlicher oder privater Sicherheitskräfte, Korruption und arglistige Täuschung bezüglich der Herkunft von Mineralen, Geldwäsche und Steuerhinterziehung (siehe Kasten „CAHRAs und Risiken gemäß Anhang II“).

- 1 OECD, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition (2016) (OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten), https://www.oecd.org/en/publications/2016/04/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_g1g65996.html
- 2 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln), <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

Im Jahr 2018 wurde der **OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln** veröffentlicht, um Unternehmen dabei zu unterstützen, risikobasierte Due-Diligence-Prozesse einzuführen, um negative Auswirkungen im Zusammenhang mit ihren Geschäftstätigkeiten, ihren Lieferketten und anderen Geschäftsbeziehungen zu vermeiden und anzugehen.

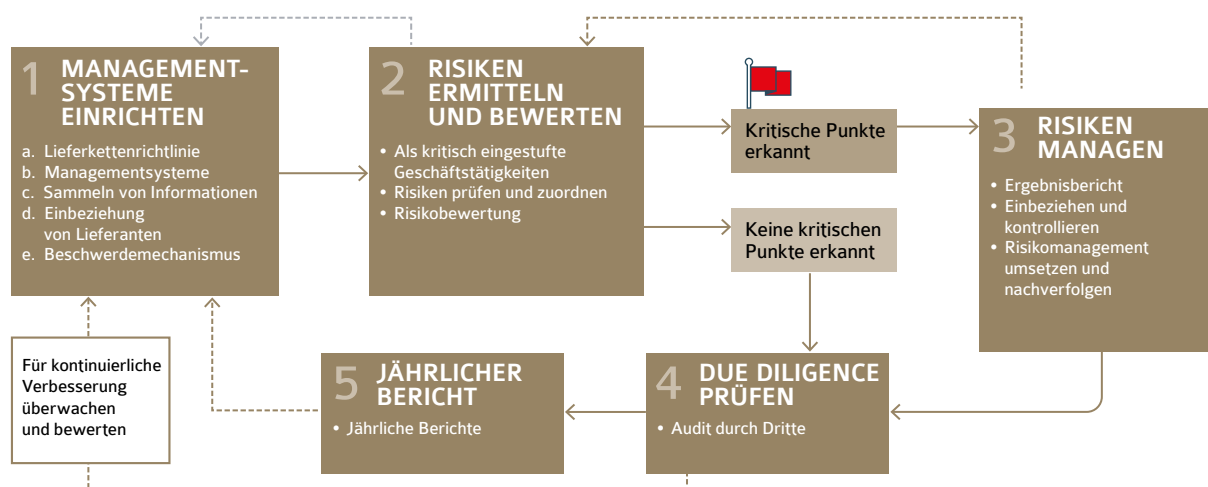
Für die Zwecke dieser Anforderung bezieht sich der Begriff „OECD-Leitfaden“ sowohl auf den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten¹ als auch auf den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln². Der Leitfaden für die Umsetzung in Abschnitt D hilft Ihnen bei der Entscheidung, wann Sie das eine oder das andere Dokument verwenden oder Elemente aus beiden kombinieren sollten.

Due Diligence liefert Unternehmen die nötigen Informationen, um Risiken zu erkennen und negative Auswirkungen im Zusammenhang mit ihren Beschaffungspraktiken zu verhindern oder zu mindern. Unternehmen, die Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten beziehen oder verwenden, können auch eine wirkungsvolle Rolle bei der Unterstützung von Lebensgrundlagen, Wirtschaftswachstum und Wohlstand spielen. Due Diligence ermöglicht dies. Due Diligence ist ein aktiver Prozess, der zu einem verantwortungsvollen Beschaffungsprogramm mit folgenden Eigenschaften führt:

- **Fortlaufend:** Nahtlos in die Managementsysteme und täglichen Prozesse eines Unternehmens integriert
- **Proaktiv:** So konzipiert und umgesetzt, dass Risiken identifiziert und gemindert werden, um negative Folgen zu verhindern
- **Reaktiv:** In der Lage, umgehend auf (tatsächliche und potenzielle) Risiken zu reagieren
- **Risikobasiert:** Mit einem Detaillierungsgrad und Aufwand, der dem potenziellen Risiko in den Lieferketten eines Unternehmens entspricht
- **Kontinuierlich verbessert:** Unternehmen haben anfangs möglicherweise nur ein geringes Verständnis für die Risiken in ihren Lieferketten und arbeiten daran, ihre Systeme und ihr Verständnis im Laufe der Zeit zu verbessern.

Der OECD-Leitfaden bietet spezifische Empfehlungen in einem Fünf-Schritte-Rahmen, der global ausgerichtet ist und auf alle Mineralarten angewendet werden kann (siehe Abbildung 7).

ABB. 7: DIE WICHTIGSTEN ELEMENTE DES FÜNF-SCHRITTE-RAHMENS DER OECD FÜR DIE SORGFALTPFLICHT



Für die Zwecke dieses Leitfadens können negative Auswirkungen im Sinne des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, die Ihre Organisation als erheblich eingestuft hat, mit kritischen Punkten im Sinne des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten übereinstimmen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

CAHRAS UND RISIKEN GEMÄSS ANHANG II

In Anhang II des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten werden fünf Hauptrisiken im Zusammenhang mit der Beschaffung aus CAHRAs genannt. Ihre Lieferkettenrichtlinie sollte sich mit jedem einzelnen davon befassen:

1. Schwerwiegende Missstände bei der Herstellung oder beim Transport von im Labor gezüchteten Materialien oder beim Handel mit Materialien (in Übereinstimmung mit **LGMS 6 Menschenrechte**. Dazu gehören unter anderem:
 - jede Form von Folter bzw. grausamer, unmenschlicher oder herabwürdigender Behandlung
 - jede Form von Zwangsarbeit
 - schlimmste Formen der Kinderarbeit
 - andere schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und -missstände, wie weitverbreitete sexuelle Gewalt
 - Kriegsverbrechen oder andere schwere Verstöße gegen das humanitäre Völkerrecht, Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder Völkermord
2. Direkte oder indirekte Unterstützung nichtstaatlicher bewaffneter Gruppierungen
3. Direkte oder indirekte Unterstützung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften, die illegal Bergwerke, Transportwege und vorgelagerte Akteure kontrollieren, besteuern oder Geld von ihnen erpressen.
4. Korruption und arglistige Täuschung bezüglich der Herkunft von Materialien.
5. Geldwäsche und Nichtzahlung von Steuern an Regierungsstellen (in Übereinstimmung mit **LGMS 10 Kennen Sie Ihre Gegenpartei (KYC): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**).

ÜBERLEGUNGEN ZUR DURCHFÜHRUNG DER SORGFALTPFLICHT FÜR EINSATZSTOFFE, DIE BEI DER ZÜCHTUNG VON IM LABOR GEZÜCHTETEN MATERIALIEN VERWENDET WERDEN

Der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln nennt eine Reihe von Schlüsselrisiken, die mit den Geschäftstätigkeiten von Unternehmen verbunden sind. Mitglieder, die sich mit der **Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien** befassen, sollten diese Risiken im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht für die Materialien, die sie in den Züchtungsprozess einbeziehen, ermitteln. Dies sollte auch in Ihre Lieferkettenrichtlinie aufgenommen werden. Die Due-Diligence-Risiken können sich auf Folgendes beziehen:

- Der Sektor (z. B. Produkte und ihre Lieferketten, Dienstleistungen und andere Aktivitäten)
- Geografie (z. B. Staatsführung und Rechtsstaatlichkeit, Konflikte, weitreichende negative Auswirkungen auf die Menschenrechte oder die Umwelt)
- Unternehmensspezifische Risikofaktoren (z. B. bekannte Fälle von Korruption, Fehlverhalten, Umsetzung von Standards für RBC)

Beispiele für negative Auswirkungen finden Sie in Q1 des Anhangs des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln oder in Tabelle 13 unten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE INITIATIVEN

Der **OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** ist ein detaillierter Rahmen für die Sorgfaltspflicht für das verantwortungsvolle Management von Mineralen in der Lieferkette eines Unternehmens. Die dritte Auflage des OECD-Leitfadens wurde im April 2016 veröffentlicht und enthält die Empfehlung des OECD-Rates, den Text des OECD-Leitfadens, die Ergänzung zu Zinn, Wolfram und Tantal sowie die Ergänzung zu Gold.

Der **OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln** soll Unternehmen bei der Umsetzung eines verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns helfen, um den OECD-Leitfaden für multinationale Unternehmen zu unterstützen. Der Leitfaden wurde 2018 veröffentlicht und konzentriert sich auf risikobasierte Sorgfaltspflicht, um negative Auswirkungen im Zusammenhang mit ihren Geschäftstätigkeiten, ihren Lieferketten und anderen Geschäftsbeziehungen zu vermeiden und anzugehen.

Weitere Informationen zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte finden Sie im Kapitel mit Leitlinien für **LGMS 6 Menschenrechte**.

NATIONALES RECHT

Einige Länder haben Gesetze zum Schutz vor Risiken im Zusammenhang mit der Beschaffung aus CAHRAs. In vielen Ländern gibt es auch Gesetze, die sicherstellen, dass Unternehmen überprüfen, dass sie keine Beschaffung von Lieferanten mit schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen durchführen, z. B. durch die Einführung von Gesetzen und Vorschriften zur modernen Sklaverei. Von den Mitgliedern wird erwartet, dass sie alle geltenden Rechte im Zusammenhang mit LGMS 7 kennen und einhalten.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 7.1: GEBÜHRENDE SORGFALT WALTEN LASSEN

Mitglieder üben eine *Sorgfaltspflicht (Due Diligence)* für ihre Lieferketten für im Labor gezüchtete Materialien aus; für Produzenten von im Labor gezüchteten Materialien betrifft dies auch Materialien, die direkt in die Züchtung solcher Materialien einbezogen werden. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit dem *OECD-Leitfaden* für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und, soweit anwendbar, dem *OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten* („*OECD-Leitfaden*“) oder anderen für Prüfungen geeigneten *Due-Diligence*-Rahmenwerken, die vom RJC als mit dem *OECD-Leitfaden* vereinbar anerkannt sind („vom RJC anerkannte *Due-Diligence*-Rahmenwerke“), und in einer Weise, die dem Zweck, der Art, dem Umfang und den Auswirkungen der *Geschäftstätigkeiten* angemessen ist.

- Mitglieder legen eine Lieferkettenrichtlinie fest und kommunizieren diese öffentlich und gegenüber ihren Lieferanten. Die Richtlinie muss mindestens mit Anhang I Frage 14 des *OECD-Leitfadens* für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, Anhang II des *OECD-Leitfadens* oder mit anderen vom RJC anerkannten *Due-Diligence*-Rahmenwerken in Bezug auf ermittelte Risiken und die Beschaffung aus *Konflikt- und Hochrisikogebieten* übereinstimmen, soweit zutreffend.
- Der *Due-Diligence*-Prozess des Mitglieds muss *Bemühungen nach besten Kräften* zur Bestätigung vorsehen, dass Lieferanten rechtmäßig sind und nicht in *Geldwäsche*, *Terrorismusfinanzierung*, Betrug oder schwerwiegende *Menschenrechtsverletzungen* verwickelt waren und auch anderweitig keinen Sanktionen unterliegen.
- Der *Due-Diligence*-Prozess wird regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, überprüft und aufgrund der Ergebnisse erforderlichenfalls aktualisiert.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

HINWEIS ZU VOM RJC ANERKANNTEN DUE-DILIGENCE-RAHMENWERKEN

Der RJC erkennt gegebenenfalls nationale Due-Diligence-Rahmenwerke durch Überprüfung anhand des Alignment Assessment-Verfahrens der OECD an. Rahmenwerke, für die mit diesem Verfahren festgestellt wird, dass sie vollständig mit dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten übereinstimmen, werden auf der RJC-Website oder im Dokument „Anforderungen an den Zertifizierungsprozess“ aufgeführt und können dann von Mitgliedern zur Einhaltung dieser Anforderung verwendet werden.

Diese Anforderung ist für alle Mitglieder, die mit im Labor gezüchteten Materialien zu tun haben, verbindlich. Dieser Leitfaden für die Umsetzung ersetzt nicht den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten oder den OECD-Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, sondern bietet einen Ansatz, der den RJC-Mitgliedern bei dessen Umsetzung hilft, wenn sie mit im Labor gezüchteten Materialien in der Lieferkette von Schmuck und Uhren zu tun haben, einschließlich Produzenten, Händlern, Schleifern und Polierern, Herstellern und Juwelieren.

Der OECD-Leitfaden zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten gilt für Mitglieder, die im Labor gezüchtete Materialien beschaffen, und wird auf deren Lieferkette für im Labor gezüchtetes Material angewendet.

In diesem Standard gilt der OECD-Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln für Mitglieder, die im Labor gezüchtete Materialien herstellen (Züchter). Dieser Standard gilt für die Materialien, die in den Züchtungsprozess eingehen, wie die verwendeten Kohlenwasserstoffgase oder andere Materialien, z. B. Wasserstoff, Methan, Stickstoff, Graphit, Pyrophilit, Eisen, Kobalt, Nickel, Bor, Siliziumdioxid.

D.1. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG FÜR IM LABOR GEZÜCHTETE MATERIALIEN

Dieser Abschnitt richtet sich an Unternehmen in der Lieferkette für im Labor gezüchtete Materialien, wie in Abbildung 8 dargestellt. Die Lieferkette ist wie folgt unterteilt:

- **Vorgelagert:** LGM-Produzenten und Rohsteinexporteure (Erstausfuhr aus dem Herkunftsland)
- **Midstream:** Händler, Schleifer und Polierer
- **Nachgelagert:** Händler (nur geschliffen), Schmuckhersteller, Groß- oder Einzelhandel

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

ABB. 8: DIE LIEFERKETTE FÜR IM LABOR GEZÜCHTETES MATERIAL



Die Erwartungen der Unternehmen variieren je nach Lieferkette, und das wird im gesamten Dokument hervorgehoben. Eine Zusammenfassung der Schritte für die einzelnen Unternehmenstypen finden Sie am Ende von Abschnitt D in Tabelle 16 „Anwendung des Fünf-Schritte-Rahmens auf die Lieferkette für im Labor gezüchtetes Material“.

UMSETZUNG DES FÜNF-SCHRITTE-RAHMENS DER OECD

Dieser Leitfaden enthält Informationen zur Anwendung des OECD-Rahmens. Die Reihenfolge der Schritte entspricht der Reihenfolge, in der sie im OECD-Leitfaden beschrieben werden. Unternehmen sollten die verschiedenen Teile der Schritte 1 und 2 jedoch in der Reihenfolge ausführen, die für sie am besten geeignet ist. Beispielsweise kann es für einige Unternehmen sinnvoller sein, mit der ersten Informationsbeschaffung (Schritt 1C) und der vorläufigen Identifizierung von kritischen Punkte (Schritt 2) zu beginnen, bevor sie die Struktur ihrer internen Managementsysteme (Schritt 1B), die Einbindung der Lieferanten (Schritt 1D) und den Beschwerdemechanismus (Schritt 1E) fertigstellen.

Für die Zwecke dieses Leitfadens werden die 6 Phasen der Sorgfaltspflicht des RJC-Leitfadens durch die 5 Schritte des OECD-Rahmens abgedeckt, indem die Phase 6 der Abhilfe in den OECD-Schritt 3 integriert wird.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

OECD SCHRITT 1: EINRICHTUNG SOLIDER UNTERNEHMENSMANAGEMENTSYSTEME

1A. Lieferkettenrichtlinie

- Legen Sie eine Lieferkettenrichtlinie fest, die Ihre Position zur verantwortungsvollen Beschaffung aus Konflikt- und Hochrisikogebieten klar darlegt. In Ihrer Richtlinie müssen Sie auf alle Risiken eingehen, die für Ihre Geschäftstätigkeit relevant sind, sowie mindestens sämtliche Hauptrisiken in CAHRAs (Konflikt- und Hochrisikogebieten) ansprechen. Eine Vorlage für eine Richtlinie finden Sie in Anhang D1.
- Für Produzenten im Labor gezüchteter Materialien sollte die Richtlinie auch Informationen über die verantwortungsvolle Beschaffung der Materialien enthalten, die für die Züchtung der im Labor gezüchteten Materialien verwendet werden.
- Ihre Richtlinie und das zugehörige Managementsystem können eigenständig oder Teil einer weiter gefassten Richtlinie sein. Wenn sie separat ist, stellen Sie sicher, dass sie mit Ihren Richtlinien und Verfahren zu Menschenrechten (**LGMS 6 Menschenrechte**), KYC (**LGMS 10 KYC – Know your Counterparty: Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**) und anderen relevanten Richtlinien abgestimmt und verknüpft ist.
- Versuchen Sie, alle von dieser Richtlinie betroffenen Beschäftigten in ihre Entwicklung einzubeziehen, um sicherzustellen, dass sie praktisch umgesetzt werden kann. Sprechen Sie beispielsweise mit Beschäftigten, die für die Beschaffung, Produktion und Kommunikation für im Labor gezüchtete Materialien zuständig sind. Es kann auch sinnvoll sein, wichtige externe Interessengruppen zu konsultieren.
- Nutzen Sie die Richtlinie, um Ihre Lieferanten und andere Stakeholder klar über Ihre Einstellung und Erwartungen zu informieren, indem Sie:
 - sie öffentlich zugänglich machen (z. B. auf Ihrer Website oder als Papier- oder elektronische Version auf Anfrage).
 - sie gemeinsam mit Verträgen oder anderen Mitteilungen direkt an unmittelbare Lieferanten senden.
 - je nach verfügbaren Ressourcen: die Lieferanten schulen, damit sie Ihre Anforderungen besser verstehen und einhalten können.
- Erwartungen in Bezug auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) sollten in neue oder aktualisierte Verträge mit Lieferanten kritischer Einsatzmaterialien aufgenommen werden. Lassen Sie sich vom Lieferanten bestätigen, dass er die Richtlinie zur Kenntnis genommen und verstanden hat und dass eine Nichteinhaltung der Richtlinie zu Abhilfemaßnahmen oder zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit dem Lieferanten führt.
- Vermitteln Sie den Beschäftigten die Richtlinie z. B. bei der Einarbeitung neuer Beschäftigter oder durch andere Schulungen in verständlicher und ihrer Rolle angemessener Form.
- Aktualisieren Sie die Richtlinie, wenn sich die Risiken in Ihrem Betrieb, Ihrer Lieferkette und Ihren Geschäftsbeziehungen weiterentwickeln.

1B. Durchdachte Gestaltung der Managementsysteme zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

- Ein Managementsystem zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ist ein Rahmenwerk zur Koordinierung von Aktivitäten, Dokumenten und Leistungserbringung über mehrere miteinander verbundene Funktionsbereiche. Es kann Verfahren, Checklisten, schriftliche Anleitungen, Schulungen und elektronische Datenbanken umfassen. Denken Sie daran, Ihre Due-Diligence-Systeme an die bereits vorhandenen Systeme anzupassen, die Sie im Zusammenhang mit anderen LGMS-Anforderungen eingerichtet haben, insbesondere **LGMS 6 Menschenrechte** und **LGMS 10 Kennen Sie Ihre Gegenpartei (KYC): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**.
- Ein effektives Due-Diligence-Managementsystem muss es Ihnen ermöglichen, Lieferanten zu identifizieren und alle für Ihre Lieferkettenrichtlinie relevanten zugehörigen Risiken zu beurteilen. In der Praxis bedeutet dies Folgendes:
 - Integration des Systems in die verschiedenen Einheiten Ihres Unternehmens, die die Lieferkettenrichtlinie umsetzen und unterstützen
 - Zuweisung ausreichender Ressourcen, damit das System effektiv betrieben und überwacht werden kann

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft mit der Leitung des Due-Diligence-Managementsystems. Diese Person muss über ausreichende Qualifikationen verfügen und hat die folgenden Aufgaben:
 - die Weiterentwicklung und Umsetzung der Lieferkettenrichtlinie leiten
 - die Umsetzung der Richtlinie im gesamten Unternehmen koordinieren und darüber informieren
 - sicherstellen, dass alle relevanten Lieferanten die Richtlinie einhalten; Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten ausgehend von Risikograden überprüfen
 - interne und (sofern relevant) externe Schulungen durchführen
 - auf ermittelte Risiken in der Lieferkette reagieren
 - einen Due-Diligence-Jahresbericht veröffentlichen (siehe Schritt 5)
 - das Due-Diligence-System überprüfen und Verbesserungen vorschlagen
- Je nach den Ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen können Sie einige der o. g. Aufgaben an verschiedene Personen delegieren. Die endgültige Verantwortung sollte jedoch bei einer Führungskraft liegen.
- Zeichnen Sie alle Entscheidungen über das Due-Diligence-System auf, z. B. in Sitzungsprotokollen oder internen Memos, die bei Audits als Nachweise dienen können.
- Damit Ihre Due Diligence langfristig wirksam bleibt, überprüfen Sie Ihr Managementsystem regelmäßig (mindestens einmal jährlich) und suchen Sie nach Möglichkeiten, es zu verbessern. Führen Sie diese Überprüfung mindestens einmal im Jahr durch. Es kann sinnvoll sein, von relevanten Beschäftigten Beiträge zu speziellen Aspekten der Richtlinie und zu erkannten Risiken einzuholen.

1C. Einrichtung eines Transparenz- und Kontrollsystems entlang der Lieferkette

- Die Identifizierung und Beurteilung von Risiken setzt voraus, dass Sie Ihre Lieferkette durchschauen und Ihre Lieferanten kennen. Das bedeutet, dass Sie je nach Ihrer Position in der Lieferkette verschiedene Arten von Informationen und Dokumenten sammeln müssen (siehe Tabellen 9, 10 und 11).
- Vorgelagerte sowie Midstream-Unternehmen sind verpflichtet, Informationen an Käufer weiterzugeben. Beachten Sie, dass die Informationen, die Sie im Rahmen Ihres internen Systems erfassen müssen, und die Informationen, die Sie Käufern für deren Due Diligence bereitstellen sollten, nicht identisch sind.
- Unabhängig von Ihrem Unternehmenstyp wird von Ihnen erwartet, dass Sie mindestens interne Bestands- und Transaktionsdokumente aufbewahren, damit Werkstoffzugänge und -abgänge (im Labor gezüchtete Materialien) im Nachhinein identifiziert werden können. Folgendes muss daher erfasst werden:
 - Informationen zu Produktklassifizierung, Art und Gewicht der Werkstoffzugänge
 - Lieferantendetails, einschließlich KYC-Informationen (siehe **LGMS 10 KYC – Know your Counterparty: Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**) und Informationen über ihre Due-Diligence-Systeme (Richtlinien und Managementsysteme sowie Due-Diligence-Ergebnisse).
- Wenn Sie Informationen über die eingesetzten Materialien sammeln und dabei Unstimmigkeiten zwischen Ihrer Inspektion der Lieferungen und den vom Lieferanten bereitgestellten Informationen feststellen, setzen Sie die Transaktion vorübergehend aus, bis die Unstimmigkeit geklärt ist.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

TABELLE 9: VON VORGELAGERTEN UND MIDSTREAM-UNTERNEHMEN ZU SAMMELNDE UND WEITERZUGEBENDE INFORMATIONEN

Midstream- und nachgelagerte Unternehmen:		
<ul style="list-style-type: none"> Sammeln Sie für jeden Ihrer Lieferanten Informationen zu Ihren eigenen Geschäftstätigkeiten. Sie können Informationen zu a, b und c einmal sammeln oder weitergeben und sie dann bei Änderungen aktualisieren. Überprüfen Sie die Informationen mindestens einmal im Jahr. Möglicherweise müssen Sie die Informationen zu c und d für jede Sendung, jedes Paket oder jede Lieferung sammeln oder weitergeben, wenn diese variieren. Diese Informationen sind möglicherweise nicht immer verfügbar; bemühen Sie sich einfach, so viel wie möglich zu sammeln. 		
	Informationen, die für Ihre internen Systeme zu sammeln sind(und/oder von Lieferanten, sofern zutreffend)	Informationen, die Käufern mitzuteilen sind
Alle Lieferketten	a. Die Herkunft der Steine, mit größtmöglicher Genauigkeit. Diese Informationen können in zusammengefasster Form bereitgestellt werden (z. B. eine Liste aller Produzenten, Unternehmen, Regionen oder geografischen Standorte, aus denen das Material stammt).	Identisch mit den zu sammelnden Informationen – unter Wahrung der Vertraulichkeit
	b. Alle Orte , an denen Steine vor dem Export zusammengetragen werden.	Identisch mit den zu sammelnden Informationen – unter Wahrung der Vertraulichkeit
	c. Das Gewicht und ggf. andere Eigenschaften der Steine (z. B. Produktklassifizierung, Art und physische Beschreibung).	Identisch mit den zu sammelnden Informationen – unter Wahrung der Vertraulichkeit
	d. Die Transportwege der Steine (Informationen werden unter gebührender Berücksichtigung der Sicherheit weitergegeben).	Identisch mit den zu sammelnden Informationen – unter Wahrung der Vertraulichkeit
Nur als kritisch eingestufte Lieferketten	e. Die Identität aller Lieferanten und relevanten Dienstleistungsunternehmen (z. B. Transportunternehmen) vom Ursprung bis zum Export/Import – insbesondere ihre Eigentumsverhältnisse (einschließlich wirtschaftlich Berechtigter), Unternehmensstruktur (einschließlich der Namen von Führungskräften und leitenden Angestellten) und geschäftliche, staatliche, politische oder militärische Zugehörigkeiten. Diese Prüfungen sind bereits in LGMS 10 Kennen Sie Ihre Gegenpartei (KYC): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung für direkte Lieferanten von im Labor gezüchtetem Material enthalten, sollten jedoch für auffällige Lieferketten auf alle vorgelagerten Lieferanten und relevanten Dienstleister ausgeweitet werden.	Nachweis, dass Sie diese Informationen sammeln; und Nachweis Ihrer Teilnahme an der RJC-Zertifizierung (falls zutreffend).
	f. Alle Steuern oder Gebühren , die im Zusammenhang mit der Produktion, dem Handel, dem Transport und der Ausfuhr des Materials an die Regierung gezahlt wurden.	
	g. Alle Zahlungen oder Entschädigungen an Regierungsbehörden und Beamte , die im Zusammenhang mit der Produktion, dem Handel, dem Transport und dem Export des Materials geleistet wurden (einschließlich Schmiergeldzahlungen).	
	g. Alle Zahlungen an öffentliche oder private Sicherheitskräfte oder andere bewaffnete Gruppen an allen Punkten der Lieferkette ab der Produktion (sofern dies nicht nach geltendem Recht verboten ist).	

• Siehe Anhang D1 für Vorlagen für Informationsformulare, die Sie zur Bereitstellung oder Anforderung von Informationen verwenden können.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

TABELLE 10: ERFORDERLICHE INFORMATIONEN ZUR BESTIMMUNG DER HERKUNFT VERSCHIEDENER MATERIALARTEN

Materialtyp	Definition	Erforderliche Informationen zur Bestimmung der Herkunft
Im Labor gezüchtetes Material	Rohe und geschliffene im Labor gezüchtete Materialien, die von einem Produzenten von im Labor gezüchteten Materialien stammen.	Erkundigen Sie sich je nach Ihrer Position in der Lieferkette nach Informationen über die Herkunft und/oder Quelle, wie in Tabelle 9 beschrieben.
Recyceltes Material	Geschliffene im Labor gezüchtete Materialien, die bereits von einem Verbraucher verwendet wurden und wieder in die Lieferkette gelangt sind, um neu geschliffen und poliert und/oder weiterverkauft zu werden.	Vergewissern Sie sich, dass es sich bei dem erhaltenen Material um recyceltes Material handelt. Sammeln Sie ausreichende Informationen, um mit hinreichender Sicherheit bestätigen zu können, dass die Steine nicht fälschlicherweise als recycelt deklariert werden, um ihre Herkunft zu verschleiern.

TABELLE 11: VON PRODUZENTEN (ZÜCHTUNGSUNTERNEHMEN) ZU SAMMELNDE UND WEITERZUGEBENDE INFORMATIONEN

Produzenten (Züchtungsunternehmen) von im Labor gezüchteten Materialien:		
<ul style="list-style-type: none"> Sammeln Sie für Ihre eigenen Tätigkeiten für jeden Ihrer Lieferanten Informationen über Materialien und Einsatzstoffe, die in die Züchtung Ihrer im Labor gezüchteten Materialien eingehen. Diese Informationen sind möglicherweise nicht immer verfügbar; bemühen Sie sich einfach, so viel wie möglich zu sammeln. 		
	Informationen, die für Ihre internen Systeme zu sammeln sind (und/oder von Lieferanten, sofern zutreffend)	Informationen, die Käufern mitzuteilen sind
	Informationen zu Sektorrisiken (z. B. Produkte und ihre Lieferketten, Dienstleistungen und andere Aktivitäten)	
	Informationen zu geografischen Risiken (z. B. Staatsführung und Rechtsstaatlichkeit, Konflikte, weitreichende negative Auswirkungen auf die Menschenrechte oder die Umwelt)	
	Unternehmensspezifische Informationen (z. B. bekannte Fälle von Korruption, Fehlverhalten, Umsetzung von Standards für RBC)	

DAS PRINZIP „EINHALTEN ODER ERKLÄREN“

In der Praxis kann es vorkommen, dass die gewünschten Informationen einfach nicht verfügbar sind. Das ist im Rahmen eines Due-Diligence-Ansatzes akzeptabel, solange Sie die Schritte erklären können, die Sie unternommen haben, um Informationen zu beschaffen, und Ihre Pläne darlegen können, wie Sie Ihre Daten im Laufe der Zeit verbessern wollen.

- In der praktischen Umsetzung können Sie Informationen auf verschiedene Weise sammeln:
 - Verwenden Sie Checklisten, Formulare und Rechnungen, aus denen klar hervorgeht, welche Informationen Sie benötigen.
 - Information können direkt bei Besprechungen gesammelt werden (kleinere Unternehmen dürften diese Methode einfacher finden).
 - Erwägen Sie je nach den verfügbaren Ressourcen den Einsatz einer elektronischen Datenverwaltungssoftware, die zur Optimierung Ihres Lieferketten-Mappings und der Datenerfassung beitragen kann.
 - Nutzen Sie glaubwürdige und überprüfbare Online-Quellen, wie Nachhaltigkeitsberichte, die von unabhängiger Seite geprüft wurden, oder Informationen zu Unternehmen auf staatlichen Websites.
 - Nutzen Sie alle relevanten Informationen, die Sie im Rahmen von **LGMS 5 Geschäftspartner** erhoben haben.

7 OECD, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018) p. 87 (OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln), <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

Achten Sie in jedem Fall auf die Wahrung der Vertraulichkeit von Geschäftsgeheimnissen. Im OECD-Leitfaden finden Sie Tipps, wie Sie dabei vorgehen können, z. B. indem Sie den Zugang zu vertraulichen Informationen eines Lieferanten beschränken oder nach Informationen in aggregierter Form statt nach konkreten Geschäftsbeziehungen fragen.⁷

- Unabhängig davon, wo Sie sich in der Lieferkette befinden und mit welchem Material Sie arbeiten, sollten Sie alle Informationen mindestens fünf Jahre lang aufbewahren und sie Käufern und Prüfern weiter unten in der Lieferkette zur Verfügung stellen.
- Wenn Sie keine Informationen bekommen, sollten Sie mit Ihren Lieferanten einen Plan erstellen, wie Sie diese innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens erhalten können. Dokumentieren Sie dann die Gespräche und Vereinbarungen mit den Lieferanten als Nachweis für Ihre Due-Diligence-Aktivitäten. Ihre Lieferanten sollten ein gewisses Maß an Verbesserung zeigen. Wenn sie sich in keiner Weise bemühen, Ihnen Informationen zur Verfügung zu stellen, kann es irgendwann angebracht sein, die Zusammenarbeit mit diesem Lieferanten zu beenden.

FRAGEN UND ANTWORTEN: SAMMELN VON INFORMATIONEN

Wie kann ich meinen Lieferanten helfen, meine Erwartungen zu verstehen?

Entscheiden Sie sich für einige oder alle der folgenden Vorgehensweisen:

- Verweisen Sie in allen Handelsverträgen und schriftlichen Vereinbarungen, Rechnungen, Frachtbriefen oder sonstigen relevanten Dokumenten eindeutig auf Ihre Lieferkettenrichtlinie.
- Setzen Sie sich mit all Ihren Lieferanten in Verbindung, um mit Ihnen über die Richtlinie und Anforderungen zu sprechen, und lassen Sie sie Fragen stellen. Dadurch können Sie auch den Bedarf an Schulungen oder Kapazitätsaufbau ermitteln. Möglicherweise verfügen Ihre Lieferanten bereits über einschlägige Systeme und Richtlinien, die einige oder alle Ihrer Anforderungen erfüllen.
- Helfen Sie Ihren Lieferanten möglichst dabei, ihre eigene Strategie für das Risikomanagement zu entwickeln, die mit Ihrer Lieferkettenrichtlinie in Einklang steht.

Was kann ich tun, wenn meine Lieferanten nicht in der Lage oder bereit sind, die von mir benötigten Informationen bereitzustellen?

Es kann verschiedene Gründe geben, warum ein Lieferant Ihnen die notwendigen Informationen nicht geben kann oder will. Einige Probleme sind leicht zu lösen, andere erfordern möglicherweise komplexere Lösungen. Prüfen Sie Ihre Optionen, bevor Sie entscheiden, ob Sie die Geschäftsbeziehung aussetzen oder beenden, falls Ihre Bemühungen, den Lieferanten zu motivieren, fehlschlagen. Beispiele für Probleme und mögliche Lösungen:

- **Der Lieferant versteht die Anfrage nicht:** Sprechen Sie erneut mit dem Lieferanten und teilen Sie ihm mit, welche Informationen Sie benötigen und warum. Bieten Sie ggf. Schulungen an.
- **Der Lieferant kommt nicht an die Informationen seiner eigenen vorgelagerten Lieferanten heran:** Bieten Sie Ihre Hilfe an, indem Sie gemeinsame Treffen mit vorgelagerten Lieferanten organisieren oder sie bei dem Aufbau eines Managementsystems unterstützen, mit dem sich die Lieferkette besser abbilden lässt.
- **Der Lieferant möchte die Informationen nicht bereitstellen, weil sie vertraulich sind:** Besprechen Sie die Möglichkeit einer Geheimhaltungsvereinbarung, um den Informationsaustausch zu regeln, und versichern Sie dem Lieferanten, dass seine Informationen nicht zweckentfremdet werden.

Wenn Ihnen kaum oder gar keine Informationen über vorgelagerte Quellen vorliegen, können Sie dennoch die Einhaltung dieser Anforderung nachweisen, indem Sie die zur Beschaffung von Informationen unternommenen Schritte und Ihre Pläne zur allmählichen Verbesserung Ihrer Daten erläutern und dokumentieren.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

1D. Starke Beziehungen mit Lieferanten

- Bemühen Sie sich um langfristige Beziehungen mit Lieferanten (anstelle von befristeten oder einmaligen Verträgen).
- Teilen Sie Lieferanten Ihre Erwartung mit, dass sie Due Diligence und Risikomanagement für ihre eigenen Lieferketten auf eine Weise durchführen, die mit Ihrer Lieferkettenrichtlinie im Einklang steht. Bei Problemen sollten Sie versuchen, gemeinsam mit ihnen eine Lösung zu finden, ehe Sie die Beziehung vorübergehend einfrieren oder ganz beenden. Denkbar wären Schulungen oder der Aufbau von Kapazitäten, damit Lieferanten die von Ihnen gewünschten Sicherheiten bieten können.
- Nehmen Sie in Ihre geschäftliche Verträge mit Lieferanten Bestimmungen zur Bereitstellung von Due-Diligence-Informationen auf.
- Sofern praktikabel, ermuntern Sie Lieferanten dazu, ähnliche Bestimmungen in ihre eigenen Verträge mit ihren Lieferanten aufzunehmen.

1E. Ein effektives Beschwerdeverfahren

- Ein effektives Beschwerdeverfahren für die Lieferkette:
 - bietet allen Beteiligten (Betroffenen oder Whistleblowern) die Möglichkeit, Bedenken über Unternehmen, Organisationen, Einzelpersonen oder Aktivitäten in Ihrer Lieferkette zu äußern
 - dient als Instrument zur Identifizierung und Reaktion auf Probleme in Ihrer Lieferkette, die sonst möglicherweise unbemerkt bleiben
- Ihr Beschwerdemechanismus kann mit dem für **LGMS 6 Menschenrechte** erforderlichen Mechanismus identisch (oder darauf abgestimmt) sein.
- Bei der Entwicklung und Umsetzung eines Beschwerdeverfahrens müssen Sie:
 - dafür sorgen, dass das Verfahren für alle leicht zugänglich ist, d. h. verschiedene Möglichkeiten bereitstellen, Beschwerden zu äußern: elektronisch per E-Mail, schriftlich, telefonisch und persönlich.
 - Whistleblower schützen, indem Sie es ihnen ermöglichen, anonym zu bleiben.
 - ein Protokoll über alle Beschwerden und diesbezüglichen Maßnahmen führen, das stets akkurat und auf dem aktuellen Stand ist.
 - einen transparenten Prozess und Verfahren für die Bearbeitung von Beschwerden und entwickeln und alle vorgebrachten Beschwerden möglichst zeitnah und effizient beantworten.
 - jeden Beschwerdefall mit einer überprüfbaren Abhilfemaßnahme verfolgen, die überwacht und bewertet werden kann. Wird eine Beschwerde ohne Nachverfolgung abgewiesen, sind die vollständigen Begründungen und Einzelheiten einer etwaigen Untersuchung genau zu protokollieren.

OECD SCHRITT 2 ERMITTLUNG UND BEWERTUNG VON RISIKEN IN DER LIEFERKETTE

Als kritisch einzustufende Punkte

- In Schritt 2 ermitteln Sie anhand der in Schritt 1 gesammelten Informationen zunächst die kritischen Punkte Ihrer Lieferkette, wie im OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten definiert (siehe Tabelle 12). Diese Aspekte weisen auf ein potenzielles Risiko hin, das im Rahmen einer nachfolgenden Risikobewertung genauer untersucht werden muss.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

TABELLE 12: LISTE DER ALS KRITISCH EINGESTUFTEN PUNKTE GEMÄSS OECD-DEFINITION

Art der kritischen Einstufung	Beschreibung der kritischen Einstufung	Anwendbarkeit
Als kritisch eingestufte Orte (Herkunfts- und Transportorte)	Das Material stammt aus einem CAHRA oder wurde durch ein CAHRA transportiert.	Im Labor gezüchtete Materialien
	Angeblich stammt das Material aus einem Land mit begrenzten nachgewiesenen Beständen (d. h., die gemeldeten Mengen an im Labor gezüchteten Materialien aus diesem Land stimmen nicht mit den bekannten Reserven oder den erwarteten Produktionsmengen überein).	Im Labor gezüchtete Materialien
	Angeblich stammt das Material aus einem Land, durch das bekanntermaßen oder vermutlich Material aus CAHRAs transportiert wird.	Im Labor gezüchtete Materialien
	Angeblich wird das Material in einem Land recycelt, durch das bekanntermaßen oder vermutlich im Labor gezüchtete Materialien aus CAHRAs transportiert werden.	Im Labor gezüchtete Materialien
	Standorte mit erheblichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit den in Tabelle 13 genannten Themen, z. B. Offenlegung, Menschenrechte usw.	Materialien, die für die Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien verwendet werden
Als kritisch eingestufter Lieferant	Lieferanten oder andere bekannte vorgelagerte Unternehmen, die an einem der oben genannten, als kritisch eingestuften Standorte tätig sind oder Aktionärs- oder andere kommerzielle Interessen an Lieferanten aus diesen Standorten haben.	Im Labor gezüchtete Materialien
	Lieferanten oder andere bekannte vorgelagerte Unternehmen haben in den letzten 12 Monaten bekanntermaßen Material von einem als kritisch eingestuften Standort bezogen.	Im Labor gezüchtete Materialien
	Lieferanten mit erheblichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit den in Tabelle 13 genannten Themen, z. B. Offenlegung, Menschenrechte usw.	Materialien, die für die Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien verwendet werden
Als kritisch eingestufte Umstände	Anhand der gesammelten Informationen werden Anomalien oder ungewöhnliche Umstände festgestellt, die den begründenden Verdacht nahe legen, dass die Produktion, der Transport oder der Handel des im Labor gezüchteten Materials zu Konflikten beitragen oder mit schweren Missbräuchen oder Schäden in Verbindung stehen könnten (siehe Tabelle 13 für weitere Beispiele).	Im Labor gezüchtete Materialien und Materialien, die für die Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien verwendet werden

- Das Verfahren zur Identifizierung von als kritische einzustufenden Orten oder Lieferanten variiert je nachdem, wo Sie sich in der Lieferkette befinden:
 - **Nachgelagerte Unternehmen und Midstream-Unternehmen** müssen alle Länder, Regionen und Gebiete, in denen sie tätig sind, aus denen sie Materialien beziehen, beziehen wollen oder durch die sie Materialien transportieren, überprüfen und feststellen, ob es sich um Konflikt- und Hochrisikogebiete handelt (siehe Abbildung 9 und Kasten „Ressourcen zur Ermittlung eines Konflikt- und Hochrisikogebiets (CAHRA)“).
- Wiederholen Sie die Überprüfung so häufig wie für die in Schritt 1C beschriebene Informationssammlung angemessen – d. h. Informationen zu jedem Lieferanten einmal erfassen, ggf. aktualisieren und mindestens einmal jährlich überprüfen (siehe Tabellen 9 und 10).
- Wenn Sie sich angemessen vergewissert haben, dass die kritischen Punkte nicht in Ihrer Lieferkette auftreten, können die Quellen als risikoarm eingestuft werden. Sie müssen in diesem Fall lediglich Folgendes sicherstellen:
 - Ihr Managementsystem für Unternehmen (in Schritt 1 beschrieben) funktioniert weiterhin effektiv.
 - Sie berichten öffentlich über Ihre Due-Diligence-Praktiken gemäß Schritt 5.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

RESSOURCEN ZUR ERMITTLUNG EINES KONFLIKT- UND HOCHRISIKOGEBIETS (CAHRA) UND NEGATIVER AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE

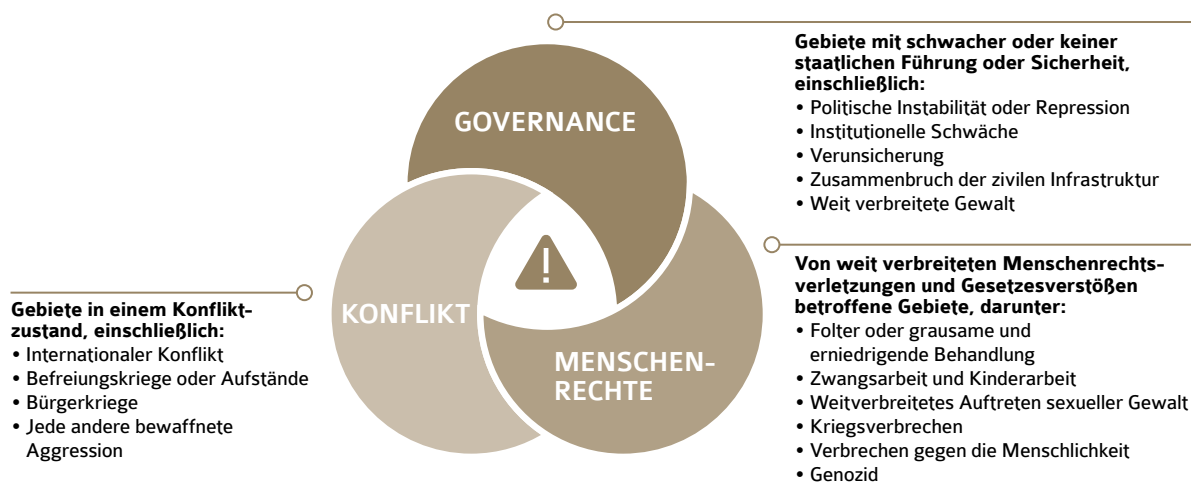
Sie können verschiedene Dokumente und Ressourcen aus glaubwürdigen Quellen prüfen, um nach Konflikt- und Hochrisikogebieten zu suchen. Dazu gehören:

- Forschungsberichte von Regierungen, internationalen Organisationen, Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Medien
- Landkarten, UN-Berichte und Sanktionslisten des UN-Sicherheitsrates
- einschlägige Fachliteratur über die Produktion des im Labor gezüchteten Materials und ihre Auswirkungen auf Konflikte und Menschenrechte.

Die EU-Kommission hat eine Liste öffentlich zugänglicher Ressourcen veröffentlicht, die zur Identifizierung von CAHRAs genutzt werden können.⁸ Die OECD entwickelt das „Portal for Supply Chain Risk Information“, das Unternehmen dabei helfen soll, Risiken in ihren Lieferketten zu verstehen und zu priorisieren.⁹

Für eine LGMS-Zertifizierung müssen Sie nachweisen können, dass Sie glaubwürdige Informationsquellen angemessen geprüft und berücksichtigt haben; Prüfer werden nur solche Unstimmigkeiten in Ihrem Ansatz als Abweichung werten, die eindeutig auf ein schwaches Due-Diligence-Managementsystem zurückzuführen sind.

ABB. 9: MERKMALE VON KONFLIKT- UND HOCHRISIKOGEBIETEN



Risikobewertung

- Bei der Risikobewertung sollte auf kritische Punkte oder erhebliche negative Auswirkungen geachtet werden, wie sie in Anhang II des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (siehe Kasten „Was sind negative Auswirkungen bezogen auf Konflikt- und Hochrisikogebiete“) und in Abschnitt 2.1 des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln aufgeführt sind.

⁸ Empfehlung (EU) 2018/1149 der Kommission (2018), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32018H1149>

⁹ OECD, Portal for Supply Chain Risk Information, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecd-portal-for-supply-chain-risk-information.htm>

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

WAS SIND NEGATIVE AUSWIRKUNGEN BEZOGEN AUF KONFLIKT- UND HOCHRISIKOGEBIETE?

Negative Auswirkungen speziell im Zusammenhang mit Lieferketten für im Labor gezüchtete Materialien sind:

- Schwere Missstände bei der Produktion von im Labor gezüchteten Materialien
- Jede Form von Folter bzw. grausamer, unmenschlicher oder herabwürdigender Behandlung
- Jede Form von Zwangsarbeit
- Schlimmste Formen der Kinderarbeit
- Andere schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und Missstände, wie das weitverbreitete Auftreten sexueller Gewalt
- Kriegsverbrechen oder andere schwere Verstöße gegen das humanitäre Völkerrecht, Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder Völkermord
- Direkte oder indirekte Unterstützung nichtstaatlicher bewaffneter Gruppierungen
- Direkte oder indirekte Unterstützung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften
- Korruption und arglistige Täuschung bezüglich der Herkunft von Mineralen
- Geldwäsche und Nichtzahlung von Steuern an Regierungsstellen

Quelle:

- OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten Anhang II Musterrichtlinie für die Lieferkette

TABELLE 13: NEGATIVE AUSWIRKUNGEN, DIE BEI DER SORGFALTPFLICHT FÜR MATERIALIEN, DIE FÜR IM LABOR GEZÜCHTETES MATERIAL VERWENDET WERDEN, ZU BERÜCKSICHTIGEN SIND

THEMA	BEISPIELE FÜR NEGATIVE AUSWIRKUNGEN
Offenlegung von Informationen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterlassung der Offenlegung wesentlicher Informationen über die Finanz- und Betriebsergebnisse des Unternehmens, die Unternehmensziele, Mehrheitsbeteiligungen und Stimmrechte, die Vergütungspolitik für Vorstands- und Verwaltungsratsmitglieder und leitende Angestellte sowie Informationen über die Vorstands- und Verwaltungsratsmitglieder, Transaktionen mit verbundenen Parteien, vorhersehbare Risikofaktoren, Probleme in Bezug auf Beschäftigte und andere relevante Interessengruppen, Governance-Strukturen und Richtlinien. • Das Versäumnis, der Öffentlichkeit und den Beschäftigten ausreichende, messbare und überprüfbare (wo zutreffend) und zeitnahe Informationen über die möglichen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zur Verfügung zu stellen.
Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Zwangsarbeit. • Lohndiskriminierung für gleiche oder gleichwertige Arbeit. • Geschlechtsspezifische Gewalt oder Belästigung einschließlich sexueller Belästigung. • Das Versäumnis, indigene Völker zu identifizieren und angemessen einzubeziehen, wenn sie ansässig sind und potenziell von den Tätigkeiten des Unternehmens betroffen sind. • Beteiligung an Vergeltungsaktionen gegen die Zivilgesellschaft und Menschenrechtsaktivisten, die potenzielle und tatsächliche Auswirkungen von Projekten auf die Menschenrechte dokumentieren, sich dazu äußern oder anderweitig darauf hinweisen. • Einschränkung des Zugangs von Menschen zu sauberem Wasser.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

THEMA	BEISPIELE FÜR NEGATIVE AUSWIRKUNGEN
Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen	<ul style="list-style-type: none"> • Missachtung des Rechts der Beschäftigten, Gewerkschaften oder repräsentative Organisationen ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten und Gewerkschaften und repräsentative Organisationen ihrer Wahl für Tarifverhandlungen anerkennen zu lassen. • Nichtaufnahme von konstruktiven Verhandlungen mit diesen Vertretungen, entweder einzeln oder über Arbeitgeberverbände, um Vereinbarungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu erreichen. • Kinderarbeit, einschließlich der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. • Diskriminierung von Arbeitskräften in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Gesinnung, nationaler Abstammung, sozialer Herkunft oder des sonstigen Status. • Nichtanpassung von Maschinen, Arbeitsmitteln, Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufen an die körperlichen und geistigen Fähigkeiten der Beschäftigten. • Unterlassung des Ersatzes von Gefahrstoffen durch unschädliche oder weniger gefährliche Stoffe, wo immer dies möglich ist. • Zahlung von Löhnen, die die Grundbedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien nicht decken. • Androhung der Verlegung der gesamten oder eines Teils einer Betriebseinheit, um die Beschäftigten an der Gründung einer Gewerkschaft oder am Beitritt zu einer solchen zu hindern.
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> • Verschlechterung der Ökosysteme durch Bodenzerstörung, Erschöpfung der Wasserressourcen und/oder Zerstörung von Urwäldern und biologischer Vielfalt. • Gefährliches Ausmaß an biologischen, chemischen oder physikalischen Gefahren in Produkten oder Dienstleistungen. • Wasserverschmutzung (z. B. durch Einleiten von Abwasser ohne angemessene Abwasserinfrastruktur).
Bestechung, Aufforderung und Erpressung	<ul style="list-style-type: none"> • Bestechung von Beamten zur Erlangung von öffentlichen Aufträgen. • Bestechung von Beamten zur Erlangung einer steuerlichen oder sonstigen Vorzugsbehandlung oder des Zugangs zu vertraulichen Informationen. • Bestechung von Beamten zur Erlangung der Zollabfertigung. • Bestechung von Beamten zur Erlangung von Genehmigungen oder Erlaubnissen. • Verkauf von Produkten an Regierungsstellen zu einem überhöhten Preis, um die Beamten am Gewinn zu beteiligen. • Bestechung von Beamten, um Vorschriften oder Kontrollen zu ignorieren oder zu umgehen. • Gewährung von Geschenken, Bewirtung und Unterhaltungsangeboten an Personen, mit denen das Unternehmen Geschäfte macht, ohne angemessene Kontrollen oder Aufzeichnungen. • Annahme von Geschenken von Geschäftspartnern oder Beamten ohne angemessene Kontrollen oder Aufzeichnungen.
Verbraucherinteressen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Waren und Dienstleistungen entsprechen nicht allen vereinbarten oder gesetzlich vorgeschriebenen Normen für die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher, einschließlich derjenigen für Gesundheitswarnungen und Sicherheitsinformationen. • Unterlassung der Bereitstellung genauer, überprüfbarer und klarer Informationen, die den Verbrauchern eine fundierte Entscheidung ermöglichen, einschließlich Informationen über Preise und gegebenenfalls Inhalt, sichere Verwendung, Umwelteigenschaften, Wartung, Lagerung und Entsorgung von Waren und Dienstleistungen. • Darstellungen oder Auslassungen von Informationen oder andere Praktiken, die täuschend, irreführend, betrügerisch oder unfair sind.

Quelle: OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

- Bei erkannten kritischen Punkten müssen Sie das Risiko für erhebliche negative Auswirkungen wie folgt bewerten:
 - **Nachgelagerte oder Midstream-Unternehmen** erfassen die tatsächlichen Umstände aller als kritisch eingestuften Gebiete für aktuelle und zukünftige Tätigkeiten. Siehe Kasten „Erfassung der tatsächlichen Umstände von als kritisch eingestuften Lieferketten“.

ERFASSUNG DER TATSÄCHLICHEN UMSTÄNDE VON ALS KRITISCH EINGESTUFTEN ODER HOCHRISIKO-LIEFERKETTEN

Erfassen Sie die tatsächlichen Umstände in den als kritisch eingestuften Gebieten und Hochrisikogebieten für aktuelle und zukünftige Geschäftstätigkeiten, indem Sie verfügbare Informationen sammeln, z. B. durch:

Gründliche Prüfung der Umstände aller als kritisch eingestuften Gebiete und Hochrisikogebiete:

- Erstellung oder Überprüfung von Berichten, Karten und relevanter Literatur über die Produktion, den Transport und den Handel am als kritisch eingestuften Ort.
- Einbindung von Interessengruppen durch Konsultation, z. B. mit lokalen und zentralen Regierungen, lokalen Organisationen der Zivilgesellschaft, Netzwerken der Gemeinschaft usw.
- Bei Beschaffung von anderen vorgelagerten Lieferanten Überprüfung ihrer Arbeitsrichtlinien und -systeme (z. B. durch Desktop-Recherche).

Vor-Ort-Bewertungen zur Gewinnung und Pflege von Informationen darüber, wie im Labor gezüchtete Materialien produziert, gehandelt, bearbeitet und exportiert werden. Ganz gleich, ob Sie ein Produzent von im Labor gezüchtetem Material sind, der nur mit der eigenen Produktion handelt, oder ob Sie ein Produzent von im Labor gezüchtetem Material, ein Rohsteinhändler, Exporteur oder Importeur sind, der von anderen Produzenten von im Labor gezüchtetem Material bezieht, müssen Sie bei Ihrer Bewertung Folgendes sicherstellen:

- Ihre Gutachter sind unabhängig von der zu bewertenden Tätigkeit und frei von Interessenkonflikten.
- Bei der Bewertung wird das angemessene Maß an Kompetenz und Fachwissen eingesetzt, sei es durch interne oder externe Experten.

Bei der Bestimmung der für die Durchführung der Vor-Ort-Bewertung erforderlichen Ressourcen ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Voraussetzung bei Auswahl der Teammitglieder:
 - Glaubwürdige und einschlägige Erfahrung
 - Kenntnis der geltenden Industrienormen
 - Bekannte und glaubwürdige Zusammenarbeit mit Personen, die glaubwürdigen international anerkannten Gremien bekannt sind
- Wenn viele Unternehmen in einem ähnlichen Gebiet geschäftstätig sind, sollten Sie die Einrichtung eines gemeinsamen Bewertungsteams mit anderen Unternehmen oder durch einen Branchen- oder Multi-Stakeholder-Mechanismus oder eine Initiative in Betracht ziehen.

Wenn Sie bei einem Lieferanten von im Labor gezüchteten Materialien kritische Punkte oder ein hohes Risiko feststellen, überprüfen Sie Informationen wie den Wert der Transaktion, den Ort der Transaktion, die Art des Materials, ungewöhnliche Umstände und die Art des Lieferanten. Erwägen Sie, den Lieferanten vor Ort zu besuchen, um die Legitimität der Herkunft des recycelten Materials zu bestätigen.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

- Halten Sie in jedem Fall die Informationen und Nachweise fest, anhand derer Sie Lieferquellen mit hohem und niedrigem Risiko in Ihrer als kritisch eingestuften Lieferkette ermittelt haben.
- Ziehen Sie sich nicht automatisch zurück, wenn eine Quelle als hochriskant eingestuft wird. Sprechen Sie zuerst mit Ihren Lieferanten und führen Sie wo möglich und angemessen eine Strategie zur Risikominderung ein (siehe Schritt 3), ehe Sie die Geschäftsbeziehung vorübergehend aussetzen oder ganz beenden.
- Beachten Sie, dass Sie gemäß dem OECD-Leitfaden verantwortlich sind, kritische Punkte und Risiken zu ermitteln und eine Risikobewertung für Ihre Lieferanten durchzuführen – und zwar unabhängig davon, ob diese an externen Supply-Chain-Initiativen und -Programmen teilnehmen. Das heißt, Sie sollten sich nicht nur auf externe Parteien, einschließlich des RJC, verlassen, um irgendwelche Aspekte der Due Diligence für Sie zu übernehmen.
- Produzenten von im Labor gezüchteten Materialien, die eine Sorgfaltspflicht für Materialien durchführen, die für die Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien verwendet werden, sollten die ermittelten wesentlichen Risikobereiche als Ausgangspunkt nutzen, um Prioritäten für eine eingehendere Bewertung der potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen zu setzen. Weitere Leitlinien zur Priorisierung von Risiken finden Sie in Q3 des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

OECD SCHRITT 3 GESTALTUNG UND UMSETZUNG EINER STRATEGIE ZUR RISIKOBEKÄMPFUNG

- Wenn Sie in Schritt 2 ein hohes Risiko für negative Auswirkungen ermittelt haben, müssen Sie eine Strategie für das Risikomanagement ausarbeiten und umsetzen.
- Geben Sie zunächst das Ergebnis der in Schritt 2 durchgeführten Risikobewertung an die Geschäftsleitung weiter. Enthalten sein sollten:
 - ein Überblick über die im Rahmen der Risikobewertung gesammelten Informationen
 - Details zu den Risiken und ob in der Lieferkette nachteilige Auswirkungen festgestellt wurden
- Erläutern Sie Ihre Reaktion auf Risiken in einem Risikomanagementplan. Welche Reaktion Sie wählen, hängt von der Art des festgestellten Risikos ab (siehe Tabelle 14).

TABELLE 14: ANGEMESSENE REAKTION AUF FESTGESTELLTE HINREICHENDE RISIKEN NACHTEILIGER AUSWIRKUNGEN (BASIEREND AUF DEM OECD-LEITFADEN, ANHANG II, MUSTERRICHTLINIE FÜR DIE LIEFERKETTE)

Festgestelltes Risiko nachteiliger Auswirkungen	Angemessene Reaktion
Schwere Missstände im Zusammenhang mit der Produktion, dem Handel und dem Transport von im Labor gezüchteten Materialien	Sofortige Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Abhilfe schaffen, wo dies möglich ist
Direkte oder indirekte Unterstützung nichtstaatlicher bewaffneter Gruppierungen	Sofortige Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Abhilfe schaffen, wo dies möglich ist
Direkte oder indirekte Unterstützung öffentlicher oder privater Sicherheitskräfte, die illegal Produktionsstätten für im Labor gezüchtete Materialien, Transportwege und vorgelagerte Akteure kontrollieren (einschließlich illegaler Besteuerung)	Fortsetzung oder vorübergehende Aussetzung des Handels mit Lieferanten, aber Durchführung messbarer Minderungsmaßnahmen Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehungen, wenn die Minderungsmaßnahmen keine Wirkung zeigen
Korruption und arglistige Täuschung bezüglich der Herkunft von im Labor gezüchteten Materialien	Fortsetzung oder vorübergehende Aussetzung des Handels mit Lieferanten, aber Durchführung messbarer Minderungsmaßnahmen Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehungen, wenn die Minderungsmaßnahmen keine Wirkung zeigen

- Priorisierung von Maßnahmen für Aktivitäten, die negative Auswirkungen verursachen oder dazu beitragen, basierend auf der Bewertung des Unternehmens hinsichtlich seiner Verbindung zu negativen Auswirkungen.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

- Faktoren wie Schweregrad und Wahrscheinlichkeit einer negativen Auswirkung wirken sich auf Umfang und Komplexität der Due-Diligence-Maßnahmen aus.
- Achten Sie grundsätzlich darauf, dass sich Ihr Risikomanagementplan an Ihrer Größe sowie an der realistischen Einschätzung Ihrer Fähigkeit, den Plan zu implementieren, orientiert. Bei der Ausarbeitung von Minderungsmaßnahmen:
 - Ziehen Sie die Empfehlungen in Anhang II und III des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten sowie in Abschnitt II Punkt 3 des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln heran.
 - Wenden Sie sich an Unternehmen und Einzelpersonen in Ihren Lieferketten, die die ermittelten Risiken am wirksamsten und unmittelbarsten mindern können.
 - Konsultieren Sie nach Möglichkeit betroffene Interessengruppen, bevor Sie einen Plan zur Risikominderung vereinbaren.
- Ihr Plan zur Risikominderung für kritische Punkte und Risiken sollte Folgendes bewirken:
 - Einführung eines Rückverfolgbarkeitssystems, das Informationen sammelt und pflegt, die konkret für die als kritisch eingestufte Beschaffung relevant sind. Dies bedeutet, dass Pakete von der Produktion bis hin zur Ausfuhr verfolgt und alle an Handel und Transport beteiligten Personen identifiziert werden können.
 - Verbesserung der physischen Sicherheitspraktiken in der gesamten Lieferkette.
 - Eventuelle Überwachung und Nachverfolgung des Erfolgs der Risikominderung in Zusammenarbeit oder in Absprache mit nationalen und zentralen Behörden und anderen relevanten Interessengruppen. Erwägen Sie die Einführung oder Unterstützung von arbeiter- oder gemeinschaftsbezogenen Netzwerken zwecks Überwachung der Risikominderung.
- In einigen Fällen kann es vorkommen, dass Material mit angemessener Sorgfalt und in gutem Glauben gekauft wurde, bevor ein begründetes Risiko für schwere Zuwiderhandlungen oder die Unterstützung nichtstaatlicher bewaffneter Gruppierungen bekannt wurde (und daher bevor der Handel ausgesetzt oder eingestellt wurde, wie in Tabelle 14 beschrieben). In diesen Fällen sollten Sie bereits gekaufte Lieferungen vorübergehend physisch absondern, bis das Risiko beseitigt ist. Wenn es nicht beseitigt werden kann, holen Sie sich rechtlichen Rat zum Verkauf des Materials ein und informieren Sie potenzielle Kunden transparent über Ihre Bemühungen um eine Due-Diligence-Prüfung in gutem Glauben und über Ihre Maßnahmen zur Risikominderung.

HINWEIS ZUR RÜCKVERFOLGBARKEIT

Die Rückverfolgbarkeit ist nur erforderlich, wenn kritische Punkte oder Risiken festgestellt werden (siehe Tabelle 12 und 13). Die Rückverfolgbarkeit kann pro Sammelpaket oder Charge erfolgen.

- Ihr Risikomanagementplan sollte eine verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferanten und eine Verbesserung der Systeme zur Informationssammlung beinhalten. Dazu gehört auch, dass die von Lieferanten bereitgestellten Informationen über die Quelle mit dem identifizierten Risiko regelmäßig auf den aktuellen Stand gebracht werden.
- Geben Sie einen Zeitrahmen für die Erzielung erheblicher messbarer Verbesserungen vor (maximal sechs Monate) und setzen Sie die Überwachung der Lieferkette fort, um die Wirksamkeit Ihres Plans zu beurteilen.
- Wenn Ihre Bemühungen um die Minderung der Risiken nicht die gewünschten Ergebnisse erzielen, sollten Sie die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten für mindestens drei Monate aussetzen.
- Überlegen Sie sich, wie Sie mit Ihren Käufern kommunizieren möchten, und informieren Sie sie rechtzeitig über von Ihnen erkannte als kritisch eingestufte Punkte, Ihre Risikobewertung und Ihre Schadensbegrenzungsstrategie, und zwar mindestens einmal jährlich gemäß Schritt 5.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

- Wenn ein Mitglied tatsächliche negative Auswirkungen feststellt oder diese direkt oder indirekt verursacht oder zu ihnen beigetragen hat, muss es sich mit diesen Auswirkungen befassen, indem es für deren Beseitigung sorgt oder daran mitwirkt. Die Abhilfemaßnahmen sollten der Bedeutung und dem Ausmaß der negativen Auswirkungen angemessen sein und können Folgendes umfassen (Quelle: OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln):
 - Halten Sie sich an das Gesetz und suchen Sie nach internationalen Leitfäden für Abhilfemaßnahmen, sofern verfügbar. Wenn solche Standards oder Leitlinien nicht verfügbar sind, ziehen Sie eine Abhilfemaßnahme wie in ähnlichen Fällen in Erwägung. Welche Art von Abhilfemaßnahmen oder welche Kombination von Abhilfemaßnahmen angemessen ist, hängt von der Art und dem Ausmaß der negativen Auswirkungen ab. Beispiele sind eine Entschuldigung, eine Wiedergutmachung oder eine Rehabilitation (z. B. Wiedereinstellung entlassener Beschäftigter, Anerkennung der Gewerkschaft für Tarifverhandlungen), eine finanzielle oder nichtfinanzielle Entschädigung (z. B. Einrichtung von Entschädigungsfonds für die Opfer oder für künftige Outreach- und Bildungsprogramme), Strafmaßnahmen (z. B. Entlassung der für das Fehlverhalten verantwortlichen Beschäftigten) und Maßnahmen zur Verhinderung künftiger negativer Auswirkungen.
 - Bei Auswirkungen auf die Menschenrechte konsultieren Sie die betroffenen Rechtsträger und ihre Vertreter, um Abhilfemaßnahmen zu bestimmen.
 - Versuchen Sie, die Zufriedenheit der Beschwerdeführer mit dem bereitgestellten Prozess und dessen Ergebnis(sen) gemäß Ihrem Beschwerdemechanismus zu bewerten (siehe **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme**).
- Abhilfemaßnahmen können in einem eigenständigen Plan oder als Teil Ihres Risikomanagementplans definiert werden.
- Weitere Leitlinien zur Abhilfe finden Sie in LGMS 6. Sie können Ihre Abhilfemaßnahmen mit den in LGMS 6 geforderten Maßnahmen kombinieren.

OECD SCHRITT 4 DURCHFÜHRUNG EINES UNABHÄNGIGEN AUDITS DER DUE-DILIGENCE-PRAKTIKEN DURCH EINEN DRITTEN

- Unabhängig von Ihrer Position innerhalb der Lieferkette werden Ihre Due-Diligence-Praktiken im Rahmen des normalen LGMS-Zertifizierungsprozesses geprüft. Die RJC-Prüfer vergewissern sich, dass Sie sich angemessen und nach Treu und Glauben bemüht haben, die Anforderungen nach LGMS 7 umzusetzen, wobei Sie kontinuierliche Verbesserungen anstreben. In der Praxis bedeutet dies, dass die Einhaltung der Anforderungen möglich ist, selbst wenn Ihnen zunächst nur rudimentäre Informationen über Quellen vorliegen. Sie müssen aber nachweisen können, dass Sie wirksame Managementsystem-Prozesse und Verbesserungspläne haben und die angestrebten Verbesserungen im Lauf der Zeit erzielen.

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

OECD SCHRITT 5: JÄHRLICHER BERICHT ZU DUE DILIGENCE (SORGFALTSPFLICHT) IN DER LIEFERKETTE

- Regelmäßige öffentliche Berichte fördern die Transparenz und schaffen Vertrauen in der Öffentlichkeit. Berichten Sie mindestens einmal im Jahr öffentlich über Ihre Due-Diligence-Systeme und -Praktiken, z. B. auf Ihrer Unternehmenswebsite oder in einschlägigen Berichten und -publikationen, die mit Ihrer sonstigen Berichterstattung (**LGMS 3 Berichterstattung**) und allen Due-Diligence-Berichten zu Menschenrechten (**LGMS 6 Menschenrechte**) in Einklang stehen.
- Die in den Bericht aufzunehmenden Informationen hängen von der Art Ihres Unternehmens ab (siehe Tabelle 15).
- Je höher die Risiken in der Lieferkette, desto mehr Details muss Ihr Bericht enthalten, und umgekehrt. Haben Sie beispielsweise keine kritischen Punkte oder Risiken identifiziert, müssen Sie keine Angaben bezüglich OECD Schritt 3 machen.
- Lassen Sie sich bei der Entscheidung über das Format des Berichts von praktischen Erwägungen leiten. Berücksichtigen Sie dabei die Größe und Bedeutung Ihres Unternehmens. Ein Kleinunternehmen muss den Bericht nicht in gedruckter Form vorlegen. Ein einfaches, auf Anfrage erhältliches Memorandum genügt.

TABELLE 15: JÄHRLICHE BERICHTERSTATTUNG GEMÄSS OECD SCHRITT 5 (UND RJC COP-ZERTIFIZIERUNG)

Kategorie	Die Berichterstattung muss folgende Informationen enthalten:
1. Management-systeme	Lieferkettenrichtlinie
	Geschäftsführungsstruktur und Verantwortlichkeiten für das Programm zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht
	Interne Kontrollsysteme, Prozesse zur Informationssammlung und Aufzeichnungen
2. Risikobewertung	Systeme zur Ermittlung von als kritisch eingestuften Standorten.
	Maßnahmen zur Kontaktaufnahme mit Lieferanten und zur Beschaffung von Informationen über die Lieferkette.
	Ermittelte tatsächliche oder potenzielle Risiken und wie diese nach ihrer Bedeutung priorisiert wurden.
	Beschreibung etwaiger kritischer Punkte oder negativer Auswirkungen oder Risiken in Lieferketten und Maßnahmen zu deren Erfassung.
	Methoden, Praktiken und Informationen, die von Vor-Ort-Bewertungsteams ermittelt wurden.
	Eine Zusammenfassung der ermittelten hohen Risiken (nur innerhalb Ihrer bestehenden Lieferkette).
3. Antwort	Maßnahmen zur Stärkung der internen Kontrollsysteme, um zuverlässige Informationen aus Lieferketten, die als kritisch eingestuft werden, zu sammeln.
	Risikomanagement-Maßnahmen, einschließlich Einbeziehung betroffener Interessengruppen und Abhilfemaßnahmen.
	Bemühungen zur Fortschrittsüberwachung und Nachverfolgung der Risikoeindämmung und -minderung.
	Anzahl der Fälle, in denen Sie sich entschieden haben, die Zusammenarbeit mit Lieferanten zu beenden.
	Alle Maßnahmen zur Risikoeindämmung und Ergebnisse der Nachverfolgung nach sechs Monaten

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

OECD-CHECKLISTE MIT 5 SCHRITTEN FÜR DIE LIEFERKETTE VON IM LABOR GEZÜCHTETEN MATERIALIEN

OECD-Schritt	Checkliste
Schritt 1: Managementsystem	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie eine Lieferkettenrichtlinie entwickelt und veröffentlicht? Haben Sie die Richtlinie intern kommuniziert? Haben Sie eine Führungskraft mit der Leitung des Managementsystems zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht betraut? Haben Sie die notwendigen Ressourcen zur Unterstützung Ihres Systems zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht? Haben Sie Systeme und Verfahren entwickelt, um Informationen von Lieferanten zu sammeln und an Käufer weiterzugeben? Haben Sie einen Beschwerdemechanismus eingerichtet?
Schritt 2: Risiken ermitteln und bewerten	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie in Ihrer Lieferkette kritische Punkte oder erhebliche Risiken ermittelt? Falls ja, haben Sie die tatsächlichen Umstände der als kritisch eingestuften Lieferkette erfasst und nachteilige Auswirkungen festgestellt? Sind Sie davon überzeugt, dass Ihre bekannten Lieferanten, die in Ihrer Lieferkette am weitesten vorgelagert sind, ihre Sorgfaltspflicht im Einklang mit dem OECD-Leitfaden erfüllt haben? Wenn Sie keine kritischen Punkte oder negativen Auswirkungen ermittelt haben, fahren Sie mit Schritt 4 fort.
Schritt 3: Risiken managen	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie die Ergebnisse Ihrer Risikobewertung der Geschäftsleitung mitgeteilt? Haben Sie Ihre Reaktion auf Risiken in einem Risikomanagementplan dargelegt? Verfolgen Sie die Fortschritte Ihrer Bemühungen zur Risikoeindämmung und -minderung?
Nur bei kritischen Einstufungen	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie ein Rückverfolgbarkeitssystem eingerichtet, um getrennte Informationen für alle Zugänge und Abgänge von der Produktion bis zur Einfuhr zu erfassen und zu pflegen? Haben Sie Ihre Zusammenarbeit mit Lieferanten, die als kritisch oder hochriskant eingestuft werden, verbessert und die Systeme zur Informationssammlung verstärkt?
Schritt 4: Prüfung	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie Ihr unabhängiges RJC-Zertifizierungsaudit veranlasst?
Schritt 5: Jährlicher Bericht	<ul style="list-style-type: none"> Veröffentlichen Sie jährlich einen Bericht über die Umsetzung des OECD-Leitfadens oder haben Sie dies vor?
Nur bei kritischen Einstufungen	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie die Identität eines lokalen Exporteurs für im Labor gezüchtete Materialien, der sich an einem als kritisch eingestuften Standort befindet, in Ihrem Jahresbericht offengelegt?

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

TABELLE 16: ANWENDUNG DES FÜNF-SCHRITTE-RAHMENS AUF DIE LIEFERKETTE FÜR IM LABOR GEZÜCHTETE MATERIALIEN

OECD-Schritt	Vorgelagert	Midstream	Nachgelagert
	Rohsteine	Geschliffene Steine	Diamantschmuck
	Produktion/Züchtung von im Labor gezüchtetem Material	Rohsteinexporteur Schleifer und Polierer Händler Schmuckhersteller und -händler	
Schritt 1: Aufbau eines Unternehmensmanagement-systems	<ul style="list-style-type: none"> Schritt 1 A–E umsetzen Die Informationen aus Tabelle 9 von Ihren Quellen sammeln über negative Auswirkungen von Materialien, die zur Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien verwendet werden Informationen aus Tabelle 9 an Ihre Käufer weitergeben 	<ul style="list-style-type: none"> Schritt 1 A–E umsetzen Die Informationen aus Tabelle 9 von Ihren Quellen sammeln Nach der Sorgfaltspflicht Ihrer Lieferanten fragen Informationen aus Tabelle 9 an Ihre Käufer weitergeben 	
Schritt 2: Ermittlung und Bewertung von Risiken in der Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> Negative Auswirkungen in Ihrem eigenen Betrieb und von Quellen identifizieren, die Materialien für die Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien liefern <p>Bei Risiko nachteiliger Auswirkungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Sachlage von Standorten in Hochrisikogebieten abbilden Das Risiko negativer Auswirkungen bewerten 	<ul style="list-style-type: none"> Nachweise der Sorgfaltspflicht von Lieferanten überprüfen Kritische Punkte in der Lieferkette von Quellen für im Labor gezüchtetes Material identifizieren <p>Bei kritischen Einstufungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Sachlage von als kritisch eingestuft Standorten abbilden Risiko nachteiliger Auswirkungen in der Lieferkette bewerten 	
Schritt 3: Gestaltung und Umsetzung einer Strategie zur Risikobekämpfung Diese Maßnahmen gelten nur für die als kritisch eingestuft Teile Ihrer Lieferkette.	<ul style="list-style-type: none"> Die Rückverfolgbarkeit von Hochrisiko-Lieferketten sicherstellen Die Informationen aus Tabelle 9 für Hochrisiko-Lieferketten sammeln Die Ergebnisse der Risikobewertung mit der Geschäftsleitung teilen Einen Risikomanagementplan erstellen, annehmen und überwachen 	<ul style="list-style-type: none"> Die Rückverfolgbarkeit von als kritisch eingestuft Lieferketten bis zu Ihrer letzten Beteiligung sicherstellen (vor dem Export/Import) Die Informationen aus Tabelle 9 für als kritisch eingestufte Lieferketten sammeln Die Ergebnisse der Risikobewertung mit der Geschäftsleitung teilen Einen Risikomanagementplan erstellen, annehmen und überwachen 	
Schritt 4: Audit durch Dritte	Ein akkreditierter RJC-Prüfer führt eine unabhängige Prüfung der Due Diligence durch.		
Schritt 4: Audit durch Dritte	Jährliche Berichterstattung über die Umsetzung des OECD-Rahmens (siehe Tabelle 15).		

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

ANHANG D.1. IM LABOR GEZÜCHTETE MATERIALIEN

→ VORLAGE FÜR EINE LIEFERKETTENRICHTLINIE (D IM LABOR GEZÜCHTETE MATERIALIEN)

→ VORLAGE FÜR EIN FORMULAR ZUR DUE-DILIGENCE-INFORMATIONSANFRAGE

→ VORLAGE FÜR EIN FORMULAR ZUR DUE-DILIGENCE-INFORMATIONSANFRAGE FÜR PRODUZENTEN VON IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL

E. WEITERE INFORMATIONEN

Auf den unten aufgeführten Websites und in den dort aufgeführten Publikationen finden Sie weitere Informationen zu Konfliktgebieten.



WEBSITES

- [Geneva Academy](#)
- [Heidelberger Institut für Internationale Konfliktforschung](#)
- [International Alert](#)
- [International Crisis Group, Crisis Watch Global Conflict Tracker](#)
- [OECD, Portal for Supply Chain Risk Information](#)
- [UN Peacekeeping, Current Peacekeeping Operations](#)
- [UN Security Council, Résolutions](#)
- [Uppsala University, Uppsala Conflict Data Program](#)
- [U.S. Department of State, Human Rights Reports](#)
- [U.S. Securities and Exchange Commission \(SEC\)](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [OECD \(2018\), OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln](#)
- [OECD, OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten](#)
- [UN-Menschenrechte, Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte \(2011\)](#)



ANDERE REFERENZEN

- [European Union, Study on the Support System for SME Supply Chain Due Diligence](#)
- [Die Impact Facility](#)

LGMS 8 Entwicklung von Gemeinschaften

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 8 Entwicklung von Gemeinschaften
	8.1
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓
Recyclingbetrieb	✓
Dienstleistungsindustrie	✓

B. HINTERGRUND

Entwicklung von lokalen Gemeinschaften und Kooperativen ist ein Prozess, der die Voraussetzungen für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt der gesamten Gemeinschaft schafft. Die Gemeinschaft sollte aktiv und mit möglichst viel Eigeninitiative daran beteiligt sein. Gut durchdachte Unternehmensinitiativen zur Entwicklung der lokaler Gemeinschaften können auch geschäftliche Vorteile bringen, beispielsweise hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften sowie der Reputation der Marke.

Wie Unternehmen zur Entwicklung der Gemeinschaft beitragen, ist je nach Umfeld (z. B. einkommensschwache oder -starke, ländliche oder städtische Gebiete) sehr unterschiedlich und hängt auch von der Art, Größe und Kultur des Unternehmens ab. Alle Unternehmen haben die Pflicht, die Entwicklung von Gemeinschaften als Teil ihrer sozialen Verantwortung zu unterstützen. Der Ansatz der einzelnen Unternehmen sollte sich nach den örtlichen Gegebenheiten, den verfügbaren Ressourcen, den Partnern (insbesondere staatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen) und vor allem nach den selbstbestimmten Bedürfnissen und Prioritäten der Gemeinschaft richten.

Erfolgreiche Ansätze basieren auf Konsultationen mit der Gemeinschaft, regionaler Zusammenarbeit und Partnerschaft. Sie sind von den Schwerpunkten der lokalen Gemeinschaft, nationalen Entwicklungszielen und bestehenden Arbeitsprogrammen geleitet. Ein solcher Ansatz wäre zum Beispiel die Stärkung von bestehenden langfristigen Programmen für Bildung, Gesundheit, Gleichstellung der Geschlechter, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, wirtschaftliche Entwicklung und kulturelle Aktivitäten in Zusammenarbeit mit Regierungsbehörden, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder lokalen Gruppen. Dabei sollten Unternehmen stets langfristig denken und sich für die Nachhaltigkeit der von ihnen unterstützten Entwicklungsmaßnahmen einsetzen. Sie sollten keine Aufgaben übernehmen, die in den Verantwortungsbereich von Regierungen oder anderen lokalen Institutionen fallen, sondern sich stattdessen darauf konzentrieren, Möglichkeiten im Zusammenhang mit ihrem eigenen Kerngeschäft zu nutzen.

LGMS 8 Entwicklung von Gemeinschaften

In der praktischen Umsetzung sind dies folgende Möglichkeiten:

- Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort durch Ausbildung, Beschäftigung und Mitarbeiterbindung
- Unterstützung der lokalen Beschaffung durch Investitionen in lokale Finanzinstitute und Unternehmensentwicklungsprogramme
- Förderung von Bildungsmöglichkeiten durch Kooperation mit lokalen und regionalen Bildungszentren
- Unterstützung und Bereitstellung von Ressourcen für Gesundheits- und Sicherheitsinitiativen, soweit möglich
- Schulung von Mitgliedern der örtlichen Gemeinschaft in den Bereichen Umweltüberwachung und Management natürlicher Ressourcen

Grundsätzlich erfordert eine sinnvolle Entwicklung der Gemeinschaft einen inklusiven Ansatz, der die Prioritäten aller Teile einer Gemeinschaft berücksichtigt und den Bedürfnissen und der Beteiligung benachteiligter und schutzbedürftiger Gruppen besondere Aufmerksamkeit schenkt – beispielsweise durch die Schaffung von Möglichkeiten für Frauen, sich stärker an Entscheidungsprozessen zu beteiligen, oder durch Investitionen in die Sicherheit, Bildung und Gesundheit von Kindern.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung bis 2030 (SDGs, <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>) sind ein wichtiger Impulsgeber für die laufende nationale Entwicklungsplanung. Sie bieten darüber hinaus einen wichtigen Rahmen für die Planung der Gemeinschaftsentwicklung. Es mögen Regierungen sein, die sich zu den SDGs verpflichtet haben, aber der Privatsektor spielt eine entscheidende Rolle bei der Förderung der für ihre Erreichung erforderlichen transformativen Veränderungen. Daher müssen Unternehmen überlegen, wie sie ihre Prioritäten bei der Entwicklung der lokalen Gemeinschaft am besten mit den SDGs in Einklang bringen und die Fortschritte überwachen können (siehe **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** für weitere Informationen zur Einbindung der SDGs in die Ziele und Richtlinien von Organisationen).

NATIONALES RECHT

Von RJC-Mitgliedern wird erwartet, dass sie das geltende Recht in Bezug auf die Entwicklung von Gemeinschaften kennen.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 8.1: ENTWICKLUNG VON GEMEINSCHAFTEN

Mitglieder sind bemüht, die soziale, wirtschaftliche und institutionelle Entwicklung der lokalen *Gemeinschaften*, in denen sie tätig sind, zu fördern und entsprechende Initiativen vor Ort zu unterstützen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Betrachten Sie die Förderung der Entwicklung lokaler Gemeinschaft als Chance, mit anderen zusammenzuarbeiten. Ein strategischer Ansatz kann dabei helfen, die Unternehmensziele mit bestehenden und zukünftigen lokalen oder regionalen Entwicklungsplänen und den SDGs in Einklang zu bringen.
- Verschaffen Sie sich zunächst einen Überblick über die Interessengruppen – diejenigen Teile der Gemeinschaft, für die Ihre Betriebstätigkeit von Interesse ist bzw. die davon tangiert sind. Berücksichtigen Sie auch benachteiligte Gruppierungen und Minderheiten innerhalb der Gemeinschaft.
- Halten Sie die wichtigsten Grundsätze Ihrer Initiativen, die verfolgten Ziele sowie die Erwartungen der Beschäftigten und anderer Interessengruppen schriftlich fest.

LGMS 8 Entwicklung von Gemeinschaften

- Mitglieder müssen sicherstellen, dass ihre Bemühungen klare Ziele, Indikatoren und Maßnahmen zur Unterstützung der sozialen, wirtschaftlichen und institutionellen Entwicklung umfassen.
- Beispiele für Entwicklungsmöglichkeiten sind Aus- und Weiterbildung, der Einsatz sicherer Anlagen und Geräte sowie die Einführung zweckmäßiger und wirksamer Managementsysteme. Welche Art von Entwicklungsinitiative durchgeführt wird, sollte von der Art und dem Umfang Ihres Unternehmens abhängen. Größere Mitglieder finanzieren und unterstützen eher weitreichende Entwicklungsprogramme, aber ein kleines Unternehmen hat wahrscheinlich nicht die Ressourcen oder Kapazitäten für mehr als kleinere lokale Programme.

KLEINE UNTERNEHMEN

Initiativen zur Entwicklung lokaler Gemeinschaften können für kleine Unternehmen eine Herausforderung darstellen. Können solche Initiativen von einem kleinen Unternehmen nicht gerechtfertigt werden, sei es aufgrund unangemessener Kosten oder fehlender Ressourcen, sollten alternative Mittel gefunden werden. Möglich wären beispielsweise Spenden an lokale Wohltätigkeitsorganisationen oder Beteiligungen an Gemeinschaftsprojekten vor Ort, etwa die Unterstützung von Schulen.

- Beziehen Sie die Gemeinschaften so weit wie möglich ein. Alle Mitglieder der Gemeinschaft, auch benachteiligte und schutzbedürftige Gruppen, sollen in die Lage versetzt werden, an Entscheidungen darüber teilzunehmen, welche Projekte durchgeführt werden und wie sie funktionieren sollen.
- Gehen Sie bei Ihrer Suche nach selbsttragenden Programmen auf die Prioritäten, Bedürfnisse und Interessen der Gemeinschaft ein. Sie brauchen ausreichende Ressourcen und das richtige Fachwissen, damit Sie Initiativen entwickeln und unterstützen können, die langfristig Bestand haben. Auch Know-how im Bereich der Gemeinschaftsentwicklung ist wichtig, um lokale, regionale und nationale Zusammenhänge zu verstehen und darauf einzugehen.
- Durch die Zusammenarbeit in formellen oder informellen Partnerschaften können Doppelarbeit, Kosten und die Abhängigkeit von Ihrem Betrieb reduziert werden. Private, staatliche, nichtstaatliche und kommunale Organisationen bringen jeweils unterschiedliche Fähigkeiten und Ressourcen in die Zusammenarbeit ein.
- Überwachen Sie Ihre Initiativen zur Entwicklung von Gemeinschaften und bewerten Sie sie regelmäßig anhand ausgewählter Indikatoren, einschließlich der SDGs. Durch regelmäßige Überwachung und Bewertung können Sie Ihre Programme anpassen, um eine kontinuierliche Verbesserung und Nachhaltigkeit sicherzustellen.
- Es empfiehlt sich, Mitglieder der Gemeinschaft in partizipative Überwachungsprozesse einzubeziehen. Sie erhalten leichter Feedback und können die Fortschritte besser an die breitere Gemeinschaft kommunizieren. Darüber hinaus kann die Kommunikation von Fortschritten und Herausforderungen durch interne und externe Berichterstattung über die Ergebnisse eine breitere Unterstützerbasis für Programme fördern.

LGMS 8 Entwicklung von Gemeinschaften

KONTROLLE

- ☐ Haben Sie die wichtigsten Interessengruppen in der betroffenen Gemeinschaft ermittelt?
- ☐ Sind Mitglieder der Gemeinschaft an der Gestaltung und Umsetzung Ihrer Gemeinschaftsinitiativen beteiligt?
- ☐ Welche Initiativen haben Sie ergriffen, um die Entwicklung betroffener Gemeinschaften zu unterstützen?
- ☐ Inwiefern werden sie sich positiv auswirken und wie wird dies bewertet?
- ☐ Hält sich Ihr Unternehmen an die gesetzlich vorgeschriebene Entwicklung von lokalen Gemeinschaften?

E. WEITERE INFORMATIONEN

WEBSITES

- [International Finance Corporation \(IFC\), CommDevProgram](#)
- [Sustainable Development Goals](#)
- [World Bank, Community Driven Development](#)

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen



A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen		
	9.1	9.2	9.3
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

B. HINTERGRUND

Noch vor wenigen Jahrzehnten waren Bestechungsgelder in vielen Ländern als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar. Heute gilt Bestechung in fast allen Ländern eine Straftat, ganz gleich, ob sie im Inland oder im Ausland stattgefunden hat. Dieser Wandel ist darauf zurückzuführen, dass die schädlichen Auswirkungen von Bestechung und Korruption immer deutlicher wahrgenommen werden. Anfang der 1990er Jahre begannen die ersten internationalen Initiativen, das Bewusstsein für die Verbreitung von Korruption zu schärfen und verdeutlichen, auf welcher vielfältigen Weise Korruption die wirtschaftliche Entwicklung behindert, das soziale Gefüge zersetzt und den nationalen und internationalen Handel verzerrt. Seitdem hat sich die Diskussion über Bestechung und Korruption erweitert. Inzwischen wird auch anerkannt, wie sehr durch diese Praktiken Umwelt- und Arbeitsstandards, der Zugang zu Menschenrechten und die Rechtsstaatlichkeit untergraben werden.

Bestechung hat viele Formen und Ausmaße – Geld, Sachgeschenke, Bewirtung, Spesen, Vorteile oder auch nur eine mündliche Zusage, das Ergebnis einer Handlung oder Abstimmung zu beeinflussen, können darunter fallen. Bestechung kann gegeben oder angenommen, versprochen oder erwartet werden. Bestechung, die gegeben wird, zählt als „aktive Bestechung“, Bestechung, die angenommen wird, als „passive Bestechung“. Beide Formen können in den meisten Fällen zu einer Strafanzeige führen. Ein weiteres Verbrechen, das mit der Bestechung zusammenhängt (und oft mit ihr verwechselt wird), ist die Erpressung. Im Unterschied zur Bestechung, bei der eine positive Gegenleistung angeboten wird („Tu dies für mich und ich werde etwas für dich tun“), wird bei Erpressung mit Gewalt oder einem anderen negativen Ergebnis gedroht („Tu dies für mich oder ich werde dir Schaden zufügen“).

Bestechung wird überall auf der Welt von den Menschen verurteilt, Schmiergeldzahlungen hingegen werden eher ambivalent betrachtet. In Ländern, in denen die Löhne niedrig sind oder Beziehungen durch kleine Geschenke gepflegt werden, sind kleine, inoffizielle Zahlungen zur „Beschleunigung“ von Handlungen als Teil des täglichen Lebens weit verbreitet. In einigen Ländern sind sie sogar legal. Die Grenze zwischen Schmiergeldzahlungen und Bestechung ist jedoch fließend und es ist oft schwierig, zwischen den beiden zu unterscheiden. Deshalb werden sie in den meisten Ländern gleichgesetzt und sind in den meisten Anti-Korruptions-Initiativen und -Gesetzen verboten.

Bestechung und Korruption können für Unternehmen ein großes Problem darstellen. Zunächst einmal verteuern sie Geschäfte: Der UN Global Compact schätzt, dass die Kosten für Geschäfte in einigen Teilen der Welt durch Korruption um 10 Prozent oder mehr steigen.¹ Und in einigen Sektoren haben wiederholte ethische Skandale den Ruf und das Vertrauen der Investoren erschüttert. Allgemein herrscht Einigkeit darüber, dass Korruption und Bestechung die Integrität von Unternehmen schädigen, das Geschäftsumfeld verschlechtern und keinen Wettbewerbsvorteil schaffen. Unternehmen positionieren sich immer entschiedener gegen Korruption.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die 1997 unterzeichnete Anti-Bribery Convention der OECD (www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm) war der erste internationale Mechanismus zur Bekämpfung von Korruption bei grenzüberschreitenden Geschäften. Die Konvention wurde seitdem von allen 36 OECD-Ländern und acht Nichtmitgliedsländern ratifiziert. Nationale Regierungen und Unternehmen nutzen die Konvention, um die Gesetzgebung zu verbessern und Standards zu erhöhen: Die Bestechung eines ausländischen Beamten ist nun in allen Unterzeichnerstaaten eine Straftat.

Im Jahr 2003 wurde die UN-Konvention gegen Korruption (UNCAC, www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html) zum ersten rechtsverbindlichen internationalen Instrument zur Korruptionsbekämpfung. Mehr als 185 Länder haben die Konvention unterzeichnet. Sie erfasst viele verschiedene Arten von Korruption (einschließlich Bestechung) und legt Vorgaben für Antikorruptionsmaßnahmen in fünf Schlüsselbereichen fest: Prävention, Strafverfolgung, internationale Zusammenarbeit, Rückführung von Vermögenswerten sowie technische Hilfe und Informationsaustausch.

1 UN Global Compact, Engaging on Anti-Bribery and Corruption, www.unpri.org/download?ac=1826

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

Die UNCAC ebnete auch den Weg für den 10. Grundsatz des UN Global Compact (www.unglobalcompact.org) zur Korruptionsbekämpfung. In diesem verpflichten sich die Mitglieder nicht nur, Bestechung und Korruption zu vermeiden, sondern auch proaktiv Richtlinien und Programme zu entwickeln, um Korruption in ihren Betrieben und Lieferketten zu bekämpfen.

Transparency International (www.transparency.org) ist eine in über 100 Ländern vertretene Nichtregierungsorganisation, die sich für die Bekämpfung von Korruption einsetzt. Im Jahr 2003 veröffentlichte sie die „Geschäftsgrundsätze für die Bekämpfung von Bestechung“ als Rahmen für Unternehmen zur Entwicklung und Umsetzung umfassender Programme zur Bekämpfung von Bestechung. Die zuletzt 2013 aktualisierten Grundsätze enthalten bewährte Verfahren zur Bekämpfung von Bestechung und decken eine Reihe von Themen ab – von der Frage, was in interne Richtlinien und Praktiken zur Bekämpfung von Bestechung aufgenommen werden sollte, bis hin zum Umgang mit Geschäftspartnern und der Lieferkette. In den Grundsätzen werden die Elemente beschrieben, die für die Umsetzung eines Anti-Korruptionsprogramms erforderlich sind. Sie richten sich an Unternehmen jeder Größe (siehe Abbildung 10).

ABB. 10: ZEHN NOTWENDIGE ELEMENTE FÜR DIE UMSETZUNG EINES WIRKSAMEN PROGRAMMS ZUR BEKÄMPFUNG VON BESTECHUNG

1 Organisation und Verantwortlichkeiten	6 Kommunikation und Berichterstattung
2 Geschäftsbeziehungen	7 Interne Kontrollen und Aufzeichnungen
3 Humanressourcen	8 Überwachung und Überprüfung
4 Schulung	9 Zusammenarbeit mit den Behörden
5 Bedenken äußern und Rat einholen	10 Unabhängige Bestätigung

Quelle:

- [Transparency International, Business Principles for Countering Bribery \(2013\)](#)

NATIONALES RECHT

In den meisten Rechtsprechungen ist jede Form von Bestechung illegal, auch Schmiergeldzahlungen. Es gibt jedoch einige Länder, in denen Schmiergeldzahlungen üblich und sogar legal sind. Von allen Mitgliedern des RJC wird erwartet, dass sie in jeder Rechtsprechung, in der sie tätig sind, umfassend über die relevanten Gesetze und Vorschriften informiert sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

ALTE UND NEUE ANTI-KORRUPTIONSGESETZE

In einigen Ländern gibt es seit Jahrzehnten Anti-Korruptionsgesetze. Andere haben erst kürzlich Gesetze gegen Bestechung entwickelt. Unterschiedliche Gesetze definieren unterschiedliche Erwartungen an Unternehmen, und sie unterscheiden sich alle in ihrem Geltungsbereich. Einige wichtige Beispiele sind unten zusammengefasst.

UK Bribery Act 2010

Der UK Bribery Act ist ein Anti-Korruptionsgesetz des Vereinigten Königreichs, das 2010 verabschiedet wurde. Er sollte die bestehende Gesetzgebung verbessern und den Anforderungen des OECD-Übereinkommens gegen Bestechung 1997 besser gerecht werden. Er gehört heute zu den strengsten Gesetzen gegen Bestechung weltweit. Das Gesetz, das 2011 in Kraft trat, hat wichtige Auswirkungen auf Unternehmen, die im Vereinigten Königreich registriert sind oder dort Geschäfte tätigen. Es werden vier Hauptdelikte definiert:

- zwei allgemeine Straftatbestände für das Anbieten oder Annehmen von Bestechungsgeldern
- ein separater Straftatbestand für die Bestechung eines ausländischen Amtsträgers
- ein neuer Straftatbestand für das Versäumnis eines Unternehmens, eine Bestechung zu verhindern
In diesem Fall ist eine Organisation vollständig entlastet, wenn sie nachweisen kann, dass sie über „angemessene Maßnahmen“ zur Verhinderung von Korruption verfügt (wobei angemessene Maßnahmen auf sechs Grundsätzen basieren, die im offiziellen Leitfaden zum UK Bribery Act 2010 festgelegt sind).

US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) von 1977

Das im Jahr 1998 überarbeitete Gesetz der USA zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger (FCPA) ist das am häufigsten durchgesetzte Anti-Korruptionsgesetz. Als erstes Gesetz führte es die strafrechtliche Haftung von Unternehmen, die Verantwortlichkeit für Dritte und die Extraterritorialität bei Korruptionsdelikten ein. Das bedeutet, dass Unternehmen und Einzelpersonen für im Ausland begangene Korruptionsdelikte straf- und zivilrechtlich zur Verantwortung gezogen werden können. Ziel des FCPA war es, bestimmten Personen und Organisationen die Zahlung von Schmiergeldern an ausländische Regierungsbeamte zu verbieten, die den Zweck haben, den Zuschlag für ein Geschäft zu bekommen oder ein Geschäft aufrechtzuerhalten. Eine eng gefasste Ausnahme gilt für Schmiergeldzahlungen, die speziell an ausländische Beamte geleistet werden, um „routinemäßige behördliche Maßnahmen zu beschleunigen oder sicherzustellen“.

Prevention of Corruption Act (PCA) aus Indien

Das indische Gesetz PCA wurde 1988 erlassen, um Korruption in öffentlichen Ämtern zu verhindern – mit begrenztem Erfolg. Zwei Jahrzehnte später, nach jahrelangen Beratungen, soll nun das Gesetz durch eine Änderung weiter verbessert werden. Der PCA (Amendment) Act trat am 26. Juli 2018 in Kraft und soll den indischen Rechtsrahmen zur Korruptionsbekämpfung mit dem UN-Übereinkommen gegen Korruption und Bestechung und internationalen bewährten Verfahren in Einklang bringen. Das geänderte Gesetz enthält neue Bestimmungen für Unternehmen, die in Indien geschäftlich tätig sind, und stellt die Bestechung von Beamten durch Unternehmen unter Strafe (sieht jedoch, wie der UK Bribery Act 2010, eine Verteidigungsmöglichkeit vor, wenn „angemessene Verfahren“ vorhanden sind).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 9.1: RICHTLINIEN UND VERFAHREN

Mitglieder müssen Richtlinien und Verfahren erstellen und *offenlegen*, die:

- jede Form von *Korruption*, einschließlich *Bestechung*, bei allen Geschäftspraktiken und Transaktionen verbieten, die von ihnen selbst und von ihren Erfüllungsgehilfen durchgeführt werden.
- Beschäftigte* vor Strafen oder nachteiligen Folgen schützen, wenn sie nach Treu und Glauben Bedenken bei Verdacht auf *Bestechung* äußern, die Mitwirkung an *Bestechung* ablehnen oder die Zahlung von Schmiergeldern ablehnen, wo *Schmiergeldzahlungen* verboten sind, auch wenn das Unternehmen durch dieses Verhalten geschäftliche Einbußen erleiden kann.
- Kriterien und *Genehmigungsverfahren* im Einklang mit *international anerkannten* Standards festlegen, die von *Beschäftigten* beim Anbieten von Geschenken an Dritte und/oder Annehmen von Geschenken von Dritten zu befolgen sind.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Beauftragen Sie eine Führungskraft mit der Durchführung Ihres Anti-Korruptionsprogramms. Dabei müssen Sie die geltenden Gesetze kennen, einschließlich der extraterritorialen Reichweite der Gesetzgebung, falls relevant. Wenn Sie sich nicht sicher sind, lassen Sie sich von qualifizierten Rechtsberatern beraten.
- Stellen Sie sicher, dass Ihr Antikorruptionsprogramm auf formellen Richtlinien und Verfahren basiert, die schriftlich festgehalten und auf höchster Unternehmensebene gebilligt werden. Diese Richtlinien und Verfahren müssen:
 - ausdrücklich die Anforderungen 9.1a–c oben erfüllen.
 - auch politische Spenden, wohltätige (und ähnliche oder gleichwertige) Beiträge und Sponsoring abdecken.
 - klare, praktische Kriterien und Anweisungen für die Erfassung, Genehmigung und Annahme von Geschenken Dritter enthalten, einschließlich Bewirtung und Unterhaltung (legen Sie nach eigenem Ermessen akzeptable Schwellenwerte für diese Geschenke fest, im Kontext der örtlichen Gepflogenheiten und des Korruptionsrisikos).
 - allen Beschäftigten wie Mitarbeitenden, Vertretern, Auftragnehmern und allen anderen, die in Ihrem Namen handeln können, mitgeteilt werden.
 - in entsprechenden Vertragsdokumenten erwähnt werden.
 - öffentlich zugänglich sein, indem Sie diese beispielsweise auf Ihrer Unternehmenswebsite veröffentlichen, auf Anfrage zur Verfügung stellen oder für Besucher sichtbar machen.
- Verwenden Sie diese Richtlinien und Verfahren als Grundlage, um das Bewusstsein für Korruptionsprobleme und -risiken zu schärfen und eine Antikorruptionskultur in der Organisation zu verankern.
- Stellen Sie sicher, dass es eine benannte Kontaktperson oder -stelle gibt, die Ratschläge erteilt und Beschwerden oder Bedenken hinsichtlich der Einhaltung Ihrer Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren entgegennimmt.
- Überprüfen Sie Ihre Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung mindestens einmal im Jahr, um sicherzustellen, dass sie auf dem neuesten Stand sind und weiterhin den neuesten geltenden Gesetzen entsprechen.



VORLAGE FÜR EINE RICHTLINIE ZUR BESTECHUNGS- UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

LGMS 9.2: RISIKOMANAGEMENT

Mitglieder verfügen über *Systeme* zur Begrenzung des *Bestechungsrisikos* innerhalb ihrer Organisation. Die *Systeme* umfassen:

- Feststellung und Überwachung der Unternehmensteile, in denen hohe Risiken der Beteiligung an *Bestechung* bestehen
- Schulung von relevanten Führungskräften und *Beschäftigten* in Bezug auf Richtlinien und *Verfahren*
- Aufzeichnung einschlägiger Geschenke an und von Dritten in einem Geschenkgregister gemäß der Richtlinie des Mitglieds
- ein Meldesystem oder einen anderen Mechanismus, über den *Beschäftigte* oder andere *betroffene Personen oder Gruppen* Bedenken äußern können
- Untersuchung aller Fälle, bei denen Verdacht auf *Bestechung* in der Organisation besteht
- Sanktionen für *Bestechung* und versuchte *Bestechung*

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Das Bestechungsrisiko variiert je nach Art des Unternehmens und geografischem Standort, doch häufig sind Personen involviert, die die Macht haben, Transaktionen oder Geschäftsbeziehungen mit Dritten, einschließlich Regierungsstellen (und Stellen, an denen Beamte beteiligt sind), zu beeinflussen.
- Führen Sie eine Risikobewertung durch, um Bereiche Ihres Unternehmens mit Bestechungsrisiken zu bestimmen.
 - Vielleicht können Sie sich dabei von Experten helfen lassen, insbesondere wenn Sie ein komplexes Unternehmen mit mehreren Standorten haben.
 - Der RJC bietet ein Toolkit zur Risikobewertung (verfügbar auf dem [Mitgliederportal](#)), das eine Vorlage zur allgemeinen Risikobewertung enthält, die für Sie nützlich sein könnte, insbesondere wenn Sie ein kleines Unternehmen sind. Alternativ können Sie auch Ihr eigenes bewährtes Verfahren zur Risikobewertung anwenden.
- Ihre Risikobewertung sollte alle Arten von Bestechungsrisiken abdecken, die für Ihr Unternehmen und Ihr lokales Umfeld relevant sind. Außerdem sollte sie die verschiedenen Geschäftsbereiche nach ihrem Risikograd unterscheiden, damit sich Antikorruptionsprogramme, Kontrollen, Schulungen und Überwachung auf die Bereiche mit dem größten Risiko konzentrieren können.
- Richten Sie ein dokumentiertes Antikorruptionsprogramm ein, das auf den im Rahmen von LGMS 9.1 entwickelten Richtlinien und Verfahren basiert, und arbeiten Sie daran, alle erkannten Bestechungsrisiken zu mindern. Beginnen Sie dabei mit den Bereichen mit dem größten Risiko. Verwenden Sie eine Reihe von Maßnahmen, die den Umständen Ihres Unternehmens angemessen sind, darunter:
 - Schulungen für alle Beschäftigte, Vertreter und Auftragnehmer
 - formelle Genehmigungsverfahren, die eine Konzentration von Befugnissen bei Einzelpersonen vermeiden
 - verstärkte Überwachung von Transaktionen mit höherem Risiko
 - Einstellung neuer Vertreter und Auftragnehmer anhand dokumentierter Auswahlkriterien, unterstützt durch Due-Diligence-Prüfungen
 - in Vertragsunterlagen eingebettete angemessene Bestimmungen zur Einhaltung der Antikorruptionsvorschriften
 - Aufzeichnung aller Fälle von versuchter Bestechung und deren Untersuchung
- Erstellen Sie ein Register für Geschenke von Dritten, entweder als eigenständiges System oder als Teil eines umfassenderen Zahlungssystems. Erfassen Sie alle erhaltenen, gegebenen und angenommenen Geschenke anhand der in LGMS 9.1 festgelegten Kriterien.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

- Zu Geschenken gehören größere Spenden für wohltätige Zwecke, Sponsoring, Zahlungen an die Gemeinschaft und alle größeren Bewirtungskosten, die unter kommerziellen Umständen mit Bestechungsrisiken angeboten werden.
- Folgende Maßnahmen helfen Ihnen, Bestechungsfälle zu erkennen und die Einhaltung Ihrer Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung sicherzustellen:
 - Einrichtung eines Meldesystems, damit Beschäftigte und weitere Akteure anonym Bedenken bezüglich Bestechung und Korruption äußern können.
 - Überwachung des Bestechungsrisikos mithilfe von Methoden, die den Umständen Ihres Unternehmens angemessen sind. Dazu können beispielsweise Finanzanalysen, Interviews und Genehmigungstests gehören.
 - Beauftragen Sie kompetentes Personal, das frei von Interessenkonflikten ist, die Einhaltung Ihrer Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung regelmäßig zu überprüfen.
 - Legen Sie bei Nichteinhaltung Sanktionen fest, teilen Sie diese allen Beschäftigten, Vertretern und Auftragnehmern mit und wenden Sie sie bei allen bestätigten Fällen von Bestechung oder versuchter Bestechung an.

Transparency International beschreibt Schmiergeldzahlungen oder kleine Bestechungsgelder als Transaktionen, die bei alltäglichen Aktivitäten wie Grenzübertritten erforderlich sein können, aber möglicherweise nicht offiziell durch geltende Gesetze sanktioniert sind. Laut Transparency International gibt es folgende Arten von Schmiergeldzahlungen oder kleinen Bestechungsgeldern:

- **Situationsbedingt:** Amtsträger verlangen Bestechungsgelder für eine Dienstleistung, auf die eine Person oder ein Unternehmen Anspruch hat. Auch Polizisten oder andere Beamte können Bestechungsgelder verlangen und als Druckmittel eine Geldstrafe oder andere negative Konsequenzen androhen.
- **Transaktionsbezogen:** Kleine Bestechungsgelder, die üblicherweise bei bestimmten Transaktionen oder Aktivitäten verlangt werden, typischerweise bei Reisen, Logistik oder bei der Beantragung von Genehmigungen jeglicher Art, wie Visa, Lizenzen, Zertifikate, Versorgungsleistungen oder behördliche Genehmigungen.
- **Risiken im Privatsektor:** Kleine Bestechungsgelder können auch von Beschäftigten des Privatsektors verlangt werden, insbesondere als Folge der Privatisierung.
- **Viele Formen:** Kleine Bestechungsgelder können in Form von Bargeld, Gutscheinen, Prepaid-Telefonkarten, Alkohol, Parfüm, Zigaretten und Eintrittskarten für Veranstaltungen erfolgen.

LGMS 9.3: SCHMIERGELDER

Wenn *Schmiergeldzahlungen* nach *geltendem Recht* zulässig sind, müssen Mitglieder:

- Maßnahmen treffen, um *Schmiergeldzahlungen* ganz auszuschließen oder, falls dies nicht möglich ist, die Höhe und Häufigkeit von *Schmiergeldzahlungen* im Laufe der Zeit zu verringern.
- sicherstellen, dass *Schmiergelder* in Art und Umfang begrenzt sind.
- Kontrollen zur Überwachung, Beaufsichtigung und Übernahme der vollen Verantwortung für die von ihnen oder in ihrem Namen geleisteten *Schmiergeldzahlungen* implementieren.
- Schmiergeldzahlungen* an Amtsträger oder Regierungsvertreter jährlich offenlegen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Informieren Sie sich über die geltenden Gesetze zu Schmiergeldzahlungen.
- Wenn solche Zahlungen nach geltendem Recht nicht zulässig sind, stellen Sie sicher, dass sie in den Anforderungen LGMS 9.1 und LGMS 9.2 behandelt werden.
- Wenn Schmiergeldzahlungen gesetzlich zulässig sind, stellen Sie Folgendes sicher:
 - Ihre Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren enthalten klare und praktische Leitlinien zu akzeptablen und inakzeptablen Schmiergeldzahlungen
 - alle Schmiergeldzahlungen werden von einer verantwortlichen Führungskraft genehmigt
 - alle Schmiergeldzahlungen werden vollständig verbucht und aufgezeichnet, z. B. in einem Register
- Informieren Sie gegebenenfalls externe Parteien, die Schmiergeldzahlungen erhalten, über Ihre Richtlinien, die Art und Umfang dieser Zahlungen einschränken
- Überwachen Sie die Auswirkungen und Folgen von Schmiergeldzahlungen, und ermitteln Sie diejenigen, die reduziert oder eliminiert werden könnten
- Sie müssen Schmiergeldzahlungen im Rahmen der transparenten Berichterstattung über ihre Antikorruptionsprogramme melden. Diese öffentliche Berichterstattung kann Teil der nach LGMS 3.1 erforderlichen Berichterstattung sein.



KONTROLLE

- Kennen Sie die geltenden Gesetze zu Bestechung und Schmiergeldzahlungen?
- Haben Sie eine Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung eingeführt, diese an Beschäftigte und Vertreter kommuniziert und öffentlich zugänglich gemacht?
- Können Sie dem Prüfer Ihre Systeme zur Begrenzung des Bestechungsrisikos zeigen, z. B. eine Risikobewertung, Schulungen, ein Register für Geschenke, ein Meldesystem sowie Verfahren für Untersuchungen und Sanktionen?
- Verfügen Sie über angemessene Kontrollen in Bezug auf Schmiergeldzahlungen, sofern diese gesetzlich zulässig sind, und wenn Sie solche Zahlungen leisten, beabsichtigen Sie, diese im Laufe der Zeit zu reduzieren und abzuschaffen?
- Geben Sie jährlich die an Beamte oder Regierungsvertreter geleisteten Schmiergeldzahlungen öffentlich bekannt?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 9 Bestechung und Schmiergeldzahlungen

E. WEITERE INFORMATIONEN

WEBSITES

- [The UK Bribery Act 2010](#)
- [Publish What You Pay](#)
- [Transparency International, Adequate Procedures Guidance](#)
- [Transparency International, The UK Bribery Act](#)
- [Transparency International, Global Anti-Bribery Guidance](#)
- [UN Global Compact, Anti-corruption](#)
- [UN Office on Drugs and Crime \(UNODC\), UNODC's Action Against Corruption and Economic Crime](#)
- [US Department of Justice, Foreign Corrupt Practices Act](#)
- [World Economic Forum, Partnering Against Corruption Initiative](#)

VERÖFFENTLICHUNGEN

- [KPMG, The Prevention of Corruption \(Amendment\) Act, 2018: Key Highlights \(2018\)](#)
- [OECD, OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions \(1997\)](#)



LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle Einrichtungen.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 10 Know Your Counterparty (KYC):			
	10.1	10.2	10.3	10.4
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Unter „Geldwäsche“ versteht man verschiedene Verfahren, die dazu dienen, die Herkunft von illegalem oder „schmutzigem“ Geld zu verschleiern. Die Gewinne aus kriminellen Aktivitäten – wie illegale Waffenverkäufe, Drogenhandel, Prostitution, Betrug, Insiderhandel, Diebstahl oder Steuerhinterziehung – werden so lange durch einen Prozess an Transaktionen und Geschäften geschleust, bis die illegale Herkunft der Gelder nicht mehr erkennbar ist und das Geld als legal oder „sauber“ erscheint (siehe Abbildung 11).

Edelmetalle, Diamanten, Farbedelsteine und Schmuck sind aufgrund ihrer Beschaffenheit für kriminelle Organisationen attraktiv, die Vermögenswerte legitimieren wollen: Sie haben einen intrinsischen Wert, lassen sich leicht schmuggeln und können überall auf der Welt gekauft und verkauft werden. Dadurch sind die Händler dieser hochwertigen Waren, einschließlich verschiedener Teile der Schmucklieferkette, anfällig für Aktivitäten wie Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung – insbesondere wenn die Kontrollen zu schwach sind, um anonymen Handel zu unterbinden.

Neben den gesetzlichen Anforderungen sind KYC-Richtlinien und -Verfahren daher ein entscheidender Bestandteil der Sorgfaltspflicht eines Unternehmens, wenn es darum geht, Risiken in der Lieferkette zu bewerten, zu mindern und zu melden. Mithilfe von KYC können Unternehmen unrechtmäßige Materialquellen und potenziell kriminelle Aktivitäten vermeiden.

In ein wirksames KYC-Programm sind sowohl Lieferanten als auch Kunden (und, falls nach örtlichem Recht erforderlich, Endverbraucher) einbezogen. Gemäß dem LGMS-Standard muss ein solches Programm so gestaltet sein, dass Sie jede Organisation, mit der Sie Geschäfte tätigen, identifizieren, Ihre Geschäftsbeziehungen nachvollziehen und ungewöhnliche oder verdächtige Transaktionen erkennen und darauf reagieren können.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know Your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

ABB. 11: DIE DREI PHASEN DER GELDWÄSCHE (UND TERRORISMUSFINANZIERUNG)

GELDWÄSCHE

PLATZIERUNG

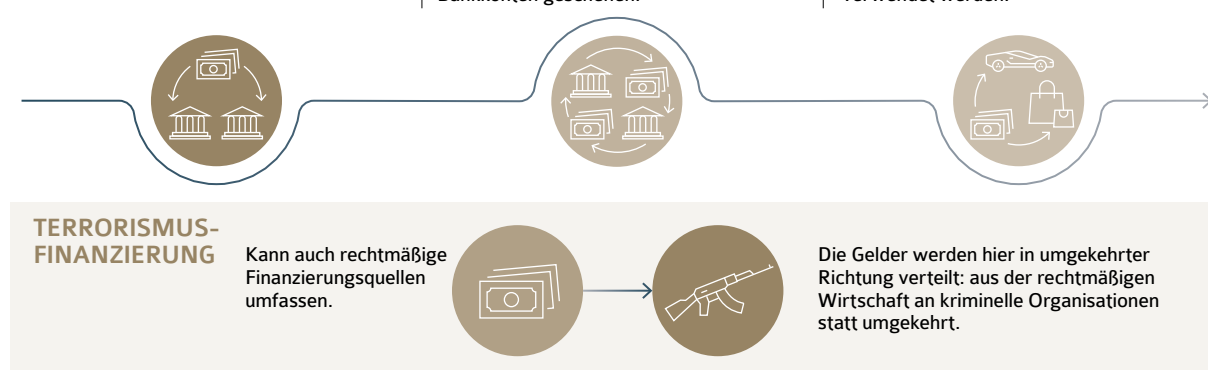
Illegale Gewinne werden in relativ kleine Beträge aufgeteilt und in das Finanzsystem eingebracht, oft werden sie als Bargeld, Schecks oder Zahlungsanweisungen auf viele verschiedene Bankkonten eingezahlt.

VERSCHLEIERUNG

Die illegalen Gelder werden hin- und hergeschoben, damit sie nicht mehr mit ihrer ursprünglichen Quelle in Verbindung gebracht werden können. Dies kann durch Investitionen oder Überweisungen über internationale Bankkonten geschehen.

INTEGRATION

Die illegalen Gelder fließen wieder in die legale Wirtschaft ein. Auf Firmenkonten können sie mit legalen Einnahmen gemischt werden oder zum Kauf und Verkauf hochwertiger Güter wie Schmuck, Autos oder Antiquitäten verwendet werden.



C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

1989 richtete die G7 auf ihrem Gipfel in Paris die Financial Action Task Force (FATF) zur Bekämpfung der Geldwäsche ein, der eine internationale Antwort auf die Geldwäsche koordinieren sollte. Im Jahr 2001 wurde der Auftrag der FATF erweitert und umfasst nun auch die Reduzierung oder Beseitigung der Terrorismusfinanzierung.

Die FATF-Empfehlungen¹ (aktualisiert im Oktober 2018) legen die Maßnahmen fest, die nationale Regierungen ergreifen sollen, um Programme zur Verhinderung, Aufdeckung und Unterbindung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie anderer Arten von Finanzkriminalität umzusetzen.

Die FATF hat auch Leitlinien für die Anwendung eines risikobasierten Ansatzes zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung herausgegeben, die speziell für Edelmetall- und Edelsteinhändler konzipiert wurden.

NATIONALES UND INTERNATIONALES RECHT

In den meisten Ländern gibt es strenge Gesetze und Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche, die eine kriminelle Handlung darstellt. Machen Sie sich mit den örtlichen Gesetzen und Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche (AML) in jedem Land, in dem Sie tätig sind, vertraut. Der Handel mit hochwertigen Gütern wie Edelmetallen, Edelsteinen oder Juwelen löst häufig regulatorische Anforderungen zur Umsetzung interner Transaktionsüberwachung und -kontrollen aus.

¹ FATF, The FATF Recommendations (2012–2018), www.fatf-gafi.org/publications/fatfrecommendations/documents/fatf-recommendations.html

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 10.1: KYC-RICHTLINIEN UND -VERFAHREN (KNOW YOUR COUNTERPARTY)

Mitglieder müssen KYC-Richtlinien und -Verfahren für Gegenparteien und *Geschäftspartner* dokumentieren und anwenden, die Lieferanten von und *Kunden* für im Labor gezüchtete Materialien sind, oder für *Schmuckprodukte*, die im Labor gezüchtete Materialien enthalten. Im Rahmen dieser Richtlinien und Verfahren müssen die Mitglieder:

- die Identität der *Gegenpartei* durch Prüfen amtlicher Identitätsdokumente feststellen. Falls eine Risikobewertung oder *geltendes Recht* dazu Anlass gibt, müssen Mitglieder das *wirtschaftliche Eigentum* / *die wirtschaftlich Berechtigten* und die Auftraggeber der *Gegenpartei* feststellen und aufzeichnen.
- prüfen, dass die *Gegenpartei* und, sofern zutreffend, ihre *wirtschaftlichen Berechtigten* nicht auf einschlägigen staatlichen Listen für *Personen* oder Organisationen aufgeführt sind, die in *Geldwäsche*, Betrug oder Beteiligung an verbotenen Organisationen und/oder der Finanzierung von Konflikten verwickelt sind.
- die Art und Legitimität ihrer Geschäftstätigkeit kennen.
- Transaktionen auf ungewöhnliche oder verdächtige Aktivitäten überwachen und Meldung bei Verdacht auf *Geldwäsche* oder *Terrorismusfinanzierung* bei der jeweils zuständigen Behörde erstatten.
- angemessene *Aufzeichnungen* für den nach Landesgesetzen vorgeschriebenen Zeitraum, zumindest aber fünf Jahre lang aufbewahren (je nachdem, welcher Zeitraum länger ist).

Umfassende dokumentierte KYC-Verfahren sollten Aktivitäten in vier Bereichen unterstützen: Überprüfung von Identitäten, Identifizierung von Gegenparteien mit hohem Risiko, Überprüfung von Aufzeichnungen und Überwachung auf verdächtige Transaktionen (siehe Abbildung 12).

ABB. 12: DOKUMENTIERTE VERFAHREN, DIE EIN SOLIDES KYC-PROGRAMM IN VIER BEREICHEN UNTERSTÜTZEN



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Mithilfe von KYC-Verfahren sollten Sie in der Lage sein, alle Lieferanten und Kunden von im Labor gezüchteten Materialien oder Schmuckprodukten, die diese Materialien enthalten, mit denen Sie Geschäfte tätigen (d. h. Ihre Gegenparteien), einschließlich ihrer wirtschaftlich Berechtigten, zu identifizieren, sofern dies durch eine Risikobewertung oder geltendes Recht begründet ist. Dazu müssen Sie u. a. folgende Informationen zur Gegenpartei sammeln, überprüfen und aufbewahren:
 - Name der Gegenpartei (Unternehmen/Organisation/Einzelperson)
 - Eingetragene Adresse
 - Geschäftsadresse
 - Kontaktperson und -informationen
 - Datum und Land der Gründung
 - Handelsregisternummer
 - Namen der Muttergesellschaft und der Tochtergesellschaften
 - Beschreibung der Kerngeschäftstätigkeit (einschließlich der Materialquellen)
 - Wirtschaftlich Berechtigte (je nach Risikostufe)
 - Aktionäre
 - Vorstand
 - Geschäftsführungsstruktur
 - Staatliche, militärische oder politische Zugehörigkeit
 - Finanzinformationen
 - Kopien relevanter Richtlinien (d. h. KYC-Richtlinie, Lieferkettenrichtlinie)
- KYC muss auf Materialien angewendet werden, die Sie beziehen und die in die Produktion/Züchtung von im Labor gezüchteten Materialien eingehen. Sie können zum Beispiel Nickel oder Kobalt für die Züchtung des im Labor gezüchteten Steins beziehen. In diesem Fall muss KYC auf den Lieferanten für Nickel oder Kobalt angewendet werden.
- Nutzen Sie amtliche Dokumente (z. B. Ausweispapiere für Einzelpersonen und Gewerbescheine, Handelsregistrauszüge oder Steuernummern für Unternehmen), um die Identität Ihrer Geschäftspartner zu bestätigen.
- Endverbraucher gelten nicht als Gegenparteien, es sei denn, dies ist in den Ländern, in denen Sie tätig sind, gesetzlich vorgesehen.

→ VORLAGE FÜR EINE KYC-RICHTLINIE MIT VERFAHREN

→ VORLAGE FÜR EIN KYC-ANFRAGEFORMULAR

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

WIE KÖNNEN KLEINE UNTERNEHMEN INFORMATIONEN VON SEHR GROSSEN UNTERNEHMEN EINHOLEN?

Kleinere Unternehmen scheuen möglicherweise davor zurück, wichtige Kunden um die Ausweisdokumente ihres wirtschaftlich Berechtigten zu bitten. Wenn Ihre Gegenpartei ein Unternehmen ist, genügt eine Kopie der Gewerbeurlaubnis. Die Ausweisdokumente des wirtschaftlich Berechtigten sind nur in folgenden Fällen erforderlich:

1. Wenn Ihre KYC-Maßnahmen einen dringlichen Grund dafür ergeben, die Identität des wirtschaftlich Berechtigten aufzudecken (z. B. weil Ihnen ungewöhnliche Transaktionen auffallen oder weil Sie feststellen, dass die Gegenpartei in einem von der FATF designierten Hochrisikoland tätig ist bzw. auf der „schwarzen Liste“ der FATF steht).
2. Wenn die Feststellung der Identität des wirtschaftlich Berechtigten gesetzlich vorgeschrieben ist. Handelt es sich um ein börsennotiertes Unternehmen, prüfen Sie zunächst, ob hierfür Ausnahmen vorgesehen sind. Bitten Sie andernfalls die Gegenpartei um Ausweisdokumente.

Beachten Sie, dass die erforderlichen Identitätsdaten möglicherweise öffentlich zugänglich sind, z. B. über ein Regulierungsprogramm oder einen Branchenverband, der seine Mitglieder verifiziert. Dies gilt beispielsweise bei Notierung an Börsen, die dem Weltverband der Diamantbörsen angehören, für amtlich registrierte belgische Diamantenunternehmen (Website) oder die American Gem Trade Association.

Relevante Informationen können auch über branchenspezifische Initiativen erhältlich sein, die KYC unterstützen. Zum Beispiel betreiben das Antwerp World Diamond Centre und der Föderale Öffentliche Dienst Wirtschaft gemeinsam eine Online-Datenbank registrierter Diamantenunternehmen in Belgien, über die Unternehmen ihre Geschäftspartner identifizieren können (www.registereddiamondcompanies.be).

In Indien verfügt der Gem and Jewellery Export Promotion Council über eine ähnliche Datenbank namens MyKYCBank, in der Unternehmen ihre KYC-Informationen speichern und an ausgewählte Handelspartner, Banken und andere finanzielle Vermittler weitergeben können. Die Datenbank ist derzeit auf Unternehmen mit Sitz in Belgien und Indien beschränkt, soll aber auf andere Länder ausgeweitet werden (www.mykycbank.com).

Quelle:

- [FATF, RBA Guidance for Dealers in Precious Metal and Stones \(2008\)](#)

- Entwickeln und wahren Sie ein Verständnis für Ihre Gegenpartei, einschließlich der Art ihres Geschäfts, ihrer Finanzen und ihrer Materialquellen.
- Ermitteln Sie Gegenparteien mit hohem Risiko anhand von Quellen wie der FATF-Liste der Hochrisiko- und nicht kooperativen Länder und ermitteln Sie deren wirtschaftlich Berechtigte und Auftraggeber.
- Indem Sie Gegenparteien mit hohem Risiko ermitteln, können Sie besser einschätzen, wie hoch die Gefahr einer eigenen Verwicklung in Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung ist. Definieren Sie Indikatoren für ein hohes Risiko oder „kritische Punkte“, anhand derer Sie neue Kunden oder Lieferanten überprüfen können, bevor Sie mit ihnen Geschäfte tätigen. Überwachen Sie Ihre Transaktionen anschließend weiter. Befolgen Sie bei Gegenparteien, die Sie als risikoreich einstufen, Ihre Due-Diligence-Richtlinie für die Lieferkette (siehe **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**) und wenden Sie ggf. Maßnahmen zur Risikominderung an oder beenden Sie die Geschäftsbeziehung. Gegenparteien mit höherem Risiko weisen eines der folgenden Merkmale auf (weitere Informationen finden Sie in den FATF-Leitlinien):
 - Begrenzte Branchenkenntnisse
 - Forderung ungewöhnlicher finanzieller Bedingungen

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

- Fehlender Geschäftssitz oder Büros an einem ungewöhnlichen Standort oder in einem Hochrisikoland
- Vorschläge für eine Transaktion, die keinen Sinn ergibt
- Nutzung ungewöhnlicher oder weit entfernter Banken
- Nutzung von Finanzinstituten, die keine Banken sind, ohne erkennbaren rechtmäßigen Geschäftszweck
- Häufige unerklärliche Wechsel von Bankkonten oder Buchhaltungspersonal
- Nutzung von Unternehmen ohne erkennbaren rechtmäßigen steuerlichen, rechtlichen oder kommerziellen Grund
- Ungewöhnlich komplexe Organisationsstruktur
- Büros in Ländern mit höherem Risiko
- Einbeziehung Dritter in Transaktionen. (Überprüfen Sie in diesem Fall, ob es einen berechtigten Grund für die Beteiligung des Dritten gibt, identifizieren Sie den Dritten und stellen Sie die Beziehung zwischen ihm und Ihrem Vertragspartner fest.)
- Weigerung, wirtschaftlich Berechtigte oder kontrollierende Beteiligungen offenzulegen, wenn dies aus geschäftlicher Sicht zu erwarten wäre
- Versuch der Anonymität durch Abwicklung gewöhnlicher Geschäfte über Buchhalter, Anwälte oder andere Vermittler
- Ungewöhnliche Verwendung von Bargeld
- Beteiligung politisch exponierter Personen
- Überprüfen Sie, ob Ihre Gegenpartei (und ggf. deren wirtschaftlich Berechtigte) auf einer relevanten, von einer Regierung geführten Beobachtungs- oder Sanktionsliste steht, u. a. auf Listen in den Ländern, in denen Sie und Ihre Gegenpartei tätig sind, sowie auf anderen Ihnen relevant erscheinenden Listen. Gute Quellen sind:
 - The Jewelers Vigilance Committee, www.jvclegal.org
 - Die Liste „Specially Designated Nationals and Blocked Persons“ des US Office of Foreign Assets Control, www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx
 - Kommerzielle Softwareprogramme zur gleichzeitigen Überprüfung mehrerer Sanktionslisten
- Wenn Sie eine Gegenpartei auf einer Beobachtungs- oder Sanktionsliste finden, halten Sie sich an das Gesetz; brechen Sie gegebenenfalls Ihre Geschäftsbeziehung ab und reichen Sie einen Bericht über verdächtige Aktivitäten ein.
- Sobald Sie die Identität und das Risikoniveau Ihrer Gegenparteien kennen, ist es wichtig, sich über deren Geschäftstätigkeit zu informieren und auf dem Laufenden zu bleiben. Das heißt, Sie müssen überprüfen, ob die Organisation tatsächlich das tut, was sie vorgibt. Führen Sie bei Lieferanten mit hohem Risiko Vor-Ort-Inspektionen durch, um dies zu bestätigen.
- Entwickeln Sie Überwachungsverfahren, um ungewöhnliche oder verdächtige Transaktionen zu erkennen. Zum Beispiel:
 - Kontaktpflege mit den zuständigen Strafverfolgungsbehörden
 - Beauftragung von Drittanbietern mit der Überprüfung von Unternehmensinformationen und Kreditauskünften sowie dem Abgleich von Namen mit Sanktionslisten
 - Dokumentation der Ergebnisse als Teil der allgemeinen Risikomanagementstrategie
- Richten Sie Verfahren ein, über die verdächtige Aktivitäten ordnungsgemäß an die zuständigen Behörden gemeldet werden können.
 - Beachten Sie: Sollten Sie ein Risiko für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung feststellen, sind Sie nicht dafür verantwortlich, die Art oder den Zweck der vorliegenden kriminellen Aktivität zu beurteilen. Sie sind jedoch dafür verantwortlich, das Risiko den zuständigen Behörden zu melden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

LGMS 10.2: KYC-VERANTWORTUNG

Mitglieder übertragen einer *Führungskraft* die Befugnis und Verantwortung für die Umsetzung der YC-Richtlinien und -Verfahren.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Diese Person muss geeignete Qualifikationen und Erfahrungen vorweisen können, insbesondere:
 - Fachwissen über Ihre Branche und umfangreiche Kenntnisse über wichtige Gegenparteien
 - Gute Kenntnisse über Geldwäscheverfahren und die Art und Weise, wie diese bei typischen Aktivitäten und Transaktionen Ihrer Branche zum Einsatz kommen
- Großunternehmen und Unternehmen mit erhöhten Risiken sollten ein formales Programm zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung einrichten, das einer benannten Führungskraft untersteht und gegebenenfalls in andere Programme für Business Compliance und Sicherheit integriert ist.
- Großunternehmen und Unternehmen mit erhöhten Risiken sollten gegebenenfalls einen unabhängigen qualifizierten Prüfer beauftragen, der Ihr KYC-Programm regelmäßig überprüft und testet.



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

LGMS 10.3: KYC-ÜBERPRÜFUNG

Die KYC-Richtlinien und -Verfahren der Mitglieder müssen aktuell und angemessen sein, wobei Schulungen, Dokumentationsverfahren und regelmäßige Revisionen vorzusehen sind.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Überprüfen Sie Ihre KYC-Richtlinien und -Verfahren regelmäßig – mindestens einmal im Jahr oder bei Änderungen in Ihrem Unternehmen.
- Sie können diese Überprüfung als Teil der Richtlinien- und Managementsystemüberprüfung in LGMS 2.7 durchführen.
- Sollten Sie bei Ihren KYC-Daten Lücken entdecken, schaffen Sie Abhilfe, wobei Sie die ergriffenen Maßnahmen dokumentieren und überwachen, damit das KYC-Programm stets die optimale Wirkung erzielt.
- Je nach der Größe Ihres Unternehmens müssen beteiligte Beschäftigte in den KYC-Grundsätzen sowie diesbezüglichen Compliance-Verfahren und Risikoindikatoren geschult werden.

LGMS 10.4: KYC-AUFZEICHNUNGEN ZU BARGELDTRANSAKTIONEN

Mitglieder bewahren *Aufzeichnungen* über alle Bargeld- und bargeldähnlichen Transaktionen, ob separat oder anscheinend verbunden, ab dem nach *geltendem Recht* vorgeschriebenen Mindestwert, zumindest aber ab 10.000 EUR/USD auf (je nachdem, welcher Wert niedriger ist). Sofern gesetzlich vorgeschrieben, melden Mitglieder derartige Transaktionen den zuständigen Behörden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- In der Regel ist im nationalen Recht definiert, wann eine Transaktion oder Aktivität „verdächtig“ ist und unter welchen Umständen sie einer zuständigen Behörde zu melden ist.
- Stellen Sie sicher, dass Sie das geltende Recht und die Mindestwerte für Meldungen in den Rechtsordnungen kennen, in denen Sie tätig sind. Bei internationalen Transaktionen muss das geltende Recht aller relevanten Rechtsordnungen eingehalten werden.
- Wenn es kein geltendes Recht für Geldwäsche gibt, müssen Sie alle Bargeld-Transaktionen, ob separat oder anscheinend verbunden, ab 10.000 EUR/USD überwachen und dokumentieren. (Dies steht im Einklang mit vielen rechtlichen Rahmenbedingungen, einschließlich der vierten Geldwäscherichtlinie der Europäischen Union.)
- Denken Sie daran, dass Sie den nach geltendem Recht festgelegten finanziellen Schwellenwert verwenden müssen, wenn dieser unter 10.000 EUR/USD liegt.
- Grundsätzlich müssen Sie durch geeignete Verfahren sicherstellen, dass es bei Überschreiten des Mindestwerts zuverlässig zu einer Meldung kommt.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

FRAGEN UND ANTWORTEN: KNOW YOUR COUNTERPARTY (KYC, KENNEN SIE IHRE GEGENPARTEI)

1. Ist unsere Konformitätsbewertung davon abhängig, wie unser System und unsere Verfahren funktionieren oder ob alle Daten zu 100 Prozent vorliegen?

Gemäß dem LGMS müssen Mitglieder die Identität aller Kunden und Lieferanten feststellen und, wenn durch eine Risikobewertung oder geltendes Recht vorgegeben, auch die wirtschaftlich Berechtigten und die Geschäftsführung des Lieferanten oder Kunden. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass jederzeit „100 Prozent der Daten“ vorliegen müssen, da das Sammeln und Verwalten relevanter Daten ein fortlaufender Prozess ist. Prüfer sollten berücksichtigen, in welchem Umfang und in welcher Art Informationen fehlen, aus welchen Gründen die Informationen fehlen und ob dies auf Schwachstellen in Ihren Managementsystemen hindeutet.

Es könnte eine vernünftige, praktische Erklärung dafür geben, warum bestimmte Angaben zur Identität fehlen oder veraltet sind: Ihr Geschäftspartner ist umgezogen, die Geschäftsbeziehung ist inaktiv oder es liegt ein kleinerer Schreibfehler vor. Wenn jedoch grundlegende Angaben zur Identität häufig in Ihren Unterlagen fehlen oder wenn ein aktiver Geschäftspartner mit fehlenden Angaben nicht kontaktiert oder ausfindig gemacht werden kann, liegt wahrscheinlich ein Konformitätsverstoß vor.

Ihr Prüfer versteht sicher, dass die Beschaffung von Informationen über wirtschaftlich Berechtigte nicht so einfach ist wie die Beschaffung grundlegender Identitätsinformationen. Angenommen, aus Ihrer Risikobewertung geht hervor, dass Sie Informationen über wirtschaftlich Berechtigte einholen sollten, aber gesetzlich ist dies nicht vorgeschrieben. In einem solchen Fall ist es möglich, dass Ihr Geschäftspartner nicht kooperiert. Oder Sie haben einen neuen Geschäftspartner oder einen, bei dem gerade ein Eigentümerwechsel stattgefunden hat, und müssen die Informationen erst noch einholen. Wenn Ihnen jedoch gesetzlich vorgeschriebene Informationen fehlen und Sie nicht nachweisen können, dass Sie sich aktiv um diese bemühen (insbesondere, wenn dies bei mehreren Geschäftspartnern der Fall ist), liegt wahrscheinlich ein Verstoß vor.

2. Gibt es eine nach Ländern geordnete Liste der Schwellenwerte für die Finanzberichterstattung?

Die FATF-Empfehlungen sind in den meisten Ländern maßgeblich für die Gesetzgebung zur Finanzberichterstattung. Mehr als 190 Länder haben sich durch ihre Mitgliedschaft in der FATF oder gleichwertigen regionalen Gremien den Empfehlungen verpflichtet.

Die FATF führt zwar keine nach Ländern aufgeschlüsselte Liste der Meldeschwellen, aber Sie finden Informationen zu diesen Schwellenwerten in den gegenseitigen Bewertungsberichten der FATF, in denen die Einhaltung der FATF-Empfehlungen durch die einzelnen Länder bewertet wird. Siehe www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 10 Know your Counterparty (KYC, Kennen Sie Ihre Gegenpartei): Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

✓ KONTROLLE

- Haben Sie eine schriftlich dokumentierte KYC-Richtlinie mit Verfahren für Geschäftspartner?
- Haben Sie eine Risikobewertung dieser Geschäftspartner durchgeführt, um festzustellen, ob die Gefahr besteht, dass sie in Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung verwickelt sind?
- Haben Sie für Lieferanten und Kunden mit erhöhten Risiken, oder wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, die wirtschaftlich Berechtigten und die Geschäftsführung ermittelt?
- Können Sie dem Prüfer zeigen, wie Sie Transaktionen hinsichtlich ungewöhnlicher oder verdächtiger Aktivitäten überwachen und sich dabei auf allgemeine Kenntnisse über die Art des Geschäfts der Geschäftspartner stützen?
- Haben Sie Verfahren zur Meldung verdächtiger Transaktionen an die zuständigen Behörden eingerichtet?

E. WEITERE INFORMATIONEN

≡ WEBSITES

- [Financial Action Task Force \(FATF\)](#)
- [FATF, Mutual Evaluations, by country](#)
- [International Money Laundering Information Network \(IMoLIN\)](#)
- [US Jeweler's Vigilance Committee](#)
- [Registered Diamond Companies](#)
- [UN Office on Drugs and Crime \(UNODC\), UNODC on Money-Laundering and Countering the Financing of Terrorism](#)

≡ VERÖFFENTLICHUNGEN

- [FATF, International Standards on Combating Money Laundering and the Financing of Terrorism and Proliferation: FATF-Empfehlungen \(2012, aktualisiert 2016\)](#)
- [FATF, RBA Guidance for Dealers in Precious Metals and Stones \(2008\)](#)
- [World Bank Group, Reference Guide to Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism \(2006\)](#)

LGMS 11 Sicherheit

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder, die Schmuckprodukte handhaben, Sicherheitspersonal einsetzen und/oder öffentliche oder private Sicherheitsdienstleister beauftragen.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 11 Sicherheit		
	11.1	11.2	11.3
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Im Arbeitsalltag möchte sich jeder sicher fühlen – dies gilt für natürliche Personen wie auch Gemeinden, Unternehmen und Behörden. Die gesamte Lieferkette für Schmuck, die aufgrund des hohen Materialwerts kriminelle Aktivitäten auf sich zieht, erfordert verantwortungsvolle Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz von Personen und Sacheigentum.

Dazu kann der Einsatz von öffentlichem und privatem Sicherheitspersonal gehören (siehe Kasten „Private und öffentliche Sicherheit“). Dieses Personal hat primär die Aufgabe, die Beschäftigten, die Vermögenswerte, die Produkte, das geistige Eigentum und den Ruf des Unternehmens vor Sicherheitsbedrohungen zu schützen, die beispielsweise von kriminellen Gruppen, lokalen Gemeinschaften oder Beschäftigten selber ausgehen können. Mögliche Bedrohungen:

- allgemeiner Diebstahl
- Betrug
- gewalttätige Ausschreitungen
- Sabotage der Infrastruktur
- organisierter Diebstahl (von Unternehmensprodukten, Kraftstoff oder anderen Rohstoffen)
- Entführung, Einschüchterung oder Ermordung von Beschäftigten
- Cybersicherheit: Hackerangriffe, Ransomware, Zugang zu personenbezogenen Kundendaten – nicht abgedeckt, aber wahrscheinlich eines der größten Sicherheitsprobleme zum jetzigen Zeitpunkt
- Wirtschaftsspionage – Spionage zu kommerziellen Zwecken

Unternehmen stehen berechtigterweise gegenüber ihren Beschäftigten und Aktionären in der Verantwortung, Menschen und Eigentum zu schützen. Allerdings kann der Einsatz von Sicherheitspersonal in manchen Fällen weitere Risiken bergen, die es zu bewältigen gilt. So sind beispielsweise viele Fälle dokumentiert, in denen Sicherheitspersonal (öffentlich und privat) in schwere Menschenrechtsverletzungen verwickelt war, korrupte Richtlinien oder Praktiken verfolgte, unangemessene Gewalt oder Schusswaffen einsetzte oder anderweitig Konflikte verursachte. Das Missbrauchsrisiko kann für benachteiligte und schutzbedürftige Gruppen ungleich höher sein. Das müssen alle Unternehmen in ihrer Sicherheitsstrategie berücksichtigen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 11 Sicherheit

Anhaltende soziale Unruhen und Konflikte auf regionaler oder nationaler Ebene können die Sicherheitsstrategie eines Unternehmens verkomplizieren, da in diesen Situationen Beschäftigte, Vermögenswerte oder strategische Einrichtungen des Unternehmens Ziel gewalttätiger Handlungen sein können.

PRIVATE UND ÖFFENTLICHE SICHERHEIT

Viele Unternehmen beauftragen private Sicherheitsunternehmen damit, für ihre Sicherheit zu sorgen. Dabei sind die Unternehmen verpflichtet sicherzustellen, dass ihre Auftragnehmer die Menschenrechte schützen und fördern, indem sie beispielsweise akzeptable Richtlinien und Verfahren in ihre Verträge aufnehmen und eine klare Aufsicht über alle Sicherheitsaktivitäten gewährleisten.

Einige Mitglieder verlassen sich auf die öffentlichen Sicherheitskräfte (Polizei oder Militär), wenn es um den Schutz ihrer Beschäftigten und Vermögenswerte geht. Als Gegenleistung wird von ihnen erwartet oder gefordert, sich an den Kosten zu beteiligen. Das Potenzial für Korruption, Konflikte und politische Gewalt ist bei öffentlichen Sicherheitsdiensten nicht geringer als bei privaten. Tatsächlich wird von öffentlichen Sicherheitskräften erwartet, dass sie das lokale, nationale und internationale humanitäre Recht einhalten, doch es kann und ist bereits zu Missbrauch gekommen. In repressiven Gesellschaften haben die Organisationen der öffentlichen Sicherheit oft eine besonders schwierige Geschichte.

Grundsätzlich müssen Unternehmen, die auf öffentliche Sicherheitskräfte angewiesen sind, wachsam gegenüber Menschenrechtsverletzungen sein und alles in ihrer Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass das Personal der öffentlichen Sicherheit die Menschenrechte achtet.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die **International Code of Conduct Association (ICoCA, www.icoca.ch)** fördert die verantwortungsvolle Bereitstellung privater Sicherheitsdienste und die Achtung der Menschenrechte. ICoCA hat drei miteinander verknüpfte Kernfunktionen:

- Zertifizierung von Mitgliedsunternehmen als Nachweis dafür, dass ihre Systeme und Richtlinien den zahlreichen Standards und Grundsätzen des Kodex entsprechen
- Überwachung der Einhaltung des Kodex durch die Unternehmen
- Beschwerdemanagement bei mutmaßlichen Verstößen gegen den Kodex

Der Kodex enthält insbesondere Regeln für die Anwendung von Gewalt, das Verbot von Folter, sexueller Gewalt, Menschenhandel und Kinderarbeit. Darüber hinaus enthält er eine Reihe von Management- und Governance-Grundsätzen, beispielsweise für die Auswahl, Überprüfung und angemessene Schulung von Sicherheitspersonal.

NATIONALES RECHT

In den meisten Ländern ist die angemessene Rolle von Sicherheits- und Militärkräften in der Gesellschaft gesetzlich geregelt. In vielen Ländern und Staaten dürfen nur Personen, die eine Ausbildung und eine Lizenz besitzen, Waffen mit sich führen, z. B. Schusswaffen, Schlagstöcke oder Pfeffersprays. Für bestimmte Sicherheitsaufgaben ist eventuell eine polizeiliche oder militärische Zertifizierung erforderlich.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 11 Sicherheit

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 11.1: SICHERHEITSVORKEHRUNGEN

Mitglieder analysieren und bewerten Sicherheitsrisiken und treffen Vorkehrungen zum Schutz vor Diebstahl, Beschädigung oder Austausch von Produkten an Betriebsstätten, bei Veranstaltungen, Fachmessen und Lieferungen. Dieser Schutz umfasst *Beschäftigte*, *Besucher* sowie Beschäftigte von relevanten *Geschäftspartnern*.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Beauftragen Sie eine Führungskraft mit der Leitung der Sicherheitsmaßnahmen. Diese müssen mittelbar und unmittelbar Beschäftigten zugutekommen sowie allen Personen, die Ihr Betriebsgelände betreten oder außerhalb des Betriebsgeländes mit Ihren Geschäftsaktivitäten zu tun haben (oder deren Sicherheit davon beeinträchtigt ist), z. B. bei Transporten, Veranstaltungen oder Ausstellungen.
- Richten Sie Prozesse ein, mit denen strukturelle und neu auftretende Sicherheitsbedrohungen erkannt und durch ein effektives Sicherheitsmanagement und gegebenenfalls Engagement in der Gemeinschaft auf verschiedenen Ebenen abgewehrt werden können. Entwickeln Sie zum Beispiel:
 - Sicherheitsrichtlinien und -verfahren, bei denen der Schutz von Menschen deutlich höher gewichtet ist als der Schutz von Waren.
 - Schulungen für Beschäftigte zu diesen Sicherheitsrichtlinien und -verfahren.
 - interne Kontrollverfahren zur schnellen Erkennung von Diebstählen.
 - angemessene Sicherheitsvorkehrungen für den Versand-/Transportweg sowie für beim Transport eingesetztes Sicherheitspersonal.
 - Beziehungen zu örtlichen Strafverfolgungsbehörden, sofern angemessen.
 - einen regelmäßigen Austausch mit Regierungsbehörden und Kommunen über die Wirkung Ihrer Sicherheitsmaßnahmen, sofern angemessen.
- Schützen Sie sensible sicherheitsrelevante Dokumente stets und kontrollieren Sie sie streng. Beachten Sie, dass Ihre Prüfer zwar keinen Zugang zu den Einzelheiten Ihrer Sicherheitsmaßnahmen erhalten, sie jedoch durch Befragungen und Beobachtungen feststellen können, ob Ihre Sicherheitsmaßnahmen angemessen sind.
- Ihre Risikobewertung sollte Folgendes berücksichtigen:
 - die gesamte Bandbreite der Sicherheitsrisiken (einschließlich politischer, wirtschaftlicher, ziviler, sozialer und ökologischer Risiken, sofern zutreffend)
 - das Potenzial für Gewalt
 - gegebenenfalls das Risiko von Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Weitergabe von Ausrüstung
- Sie können auch erwägen, kompetente Fachkräfte mit der Durchführung einer formellen Risikobewertung zu beauftragen, um Sicherheitsrisiken und das Potenzial für Menschenrechtsverletzungen zu beurteilen. Die Risikobewertung muss sich auf glaubwürdige Informationen von betroffenen Interessengruppen stützen, d. h. unter anderem auf Ratschläge von schutzbedürftigen Gruppen und Experten sowie Menschenrechtsberichte der Regierung des betroffenen Landes oder aus dem lokalen politischen Umfeld. In einem Risikomanagementplan sind folgende Punkte zu dokumentieren: der gewählte Ansatz, die genutzten Beiträge, die Ergebnisse der zu ergreifenden Maßnahmen zur Risikovermeidung oder -minderung sowie die durchzuführenden Kontrollen zur Sicherstellung der Wirksamkeit der Minderungsmaßnahmen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 11 Sicherheit

SICHERHEIT UND GEFÄHRDETE GRUPPEN

Bei jeder Sicherheitsrisikobewertung müssen die besonderen Risiken berücksichtigt werden, denen benachteiligte und gefährdete Gruppen ausgesetzt sind. Dabei sind auch die potenziellen Auswirkungen zu bewerten, die die Einführung von Sicherheitsmaßnahmen auf diese Gruppen haben könnte. Sicherheitspersonal kann auf verschiedene Weise mit benachteiligten und gefährdeten Gruppen in Kontakt kommen. Sie können Familienangehörige oder Gemeinschaftsmitglieder sein oder Opfer, Täter oder Zeugen mutmaßlicher Straftaten auf dem Firmengelände.

Achten Sie bei der Entwicklung von Sicherheitsstrategien und -maßnahmen besonders darauf, die Rechte von Kindern zu schützen, die aufgrund ihres jungen Alters und ihrer körperlichen Schwäche einem höheren Risiko von Missbrauch, Einschüchterung und Belästigung ausgesetzt sind. Kinder sollten von Sicherheitsdienstleistern niemals für Aufgaben eingesetzt werden, sei es für die Beschaffung von Lebensmitteln, Logistik, Verwaltung oder Spionage.

LGMS 11.2: SICHERHEITSPERSONAL

Mitglieder stellen sicher, dass ihr Sicherheitspersonal die *Menschenrechte* und die Würde aller Menschen achtet und Gewalt nur anwendet, wenn zwingend erforderlich, und nur in einem der Bedrohung angemessenen Mindestmaß.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Erarbeiten Sie eine schriftliche Richtlinie oder Vereinbarung über das Verhalten des Sicherheitspersonals, die:
 - die Notwendigkeit der Achtung der Menschenrechte betont.
 - die Grenzen für Sicherheitsaktivitäten festlegt.
 - geeignete Verfahren für den Umgang mit Sicherheitsproblemen und Konflikten beschreibt.
 - die Folgen von Menschenrechtsverletzungen darlegt.
- Treffen Sie auch Regelungen zur Umsetzungsüberwachung für die Richtlinie/Vereinbarung sowie für Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen.
- Bestimmte Situationen und Aktivitäten können bewaffnetes Sicherheitspersonal erfordern. Hierüber entscheidet unter Umständen Ihr Sicherheitsdienstleister anhand einer eigenen Risikoanalyse. Vergewissern Sie sich in jedem Fall, dass bewaffnetes Sicherheitspersonal nach geltendem Recht im Umgang mit Waffen geschult ist und einen Waffenschein besitzt.
- Dies gilt auch dann, wenn Sie mit einem externen Sicherheitsdienstleister zusammenarbeiten. Bevor Sie einen Sicherheitsdienstleister hinzuziehen, beurteilen Sie im Rahmen Ihrer Due Diligence (Sorgfaltspflicht) seine Fähigkeit, gemäß Ihrer Sicherheitsrichtlinie vorzugehen. Binden Sie diese Sicherheitsrichtlinie in alle vertraglichen Vereinbarungen mit Sicherheitsdienstleistern ein.
- Fordern Sie auch externe Sicherheitsdienstleister dazu auf, die Praktiken der ICoCA zu befolgen.

1 The Voluntary Principles on Security and Human Rights, http://docs.wixstatic.com/ugd/f623ce_60604aa96d1c4bdcb633916da951f25.pdf

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 11 Sicherheit

ZUSÄTZLICHE BEWÄHRTE PRAKTIKEN:

- Ersts Schulungen für angestelltes oder beauftragtes Sicherheitspersonal vor dessen Einsatz sowie fortlaufende Auffrischungsschulungen, die die sicherheits- und menschenrechtsbezogenen Richtlinien, Verfahren, Risiken und Kontrollen des Mitglieds, geltende Gesetze und das erwartete Verhalten in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte und den angemessenen Einsatz von Gewalt und Schusswaffen umfassen.
- Führen von Aufzeichnungen über die Schulungen des gesamten Sicherheitspersonals.
- Verfahren zur Sicherstellung, dass Waffen wie z. B. Schusswaffen nur zum Zweck der Selbstverteidigung oder der Verteidigung anderer oder von Eigentum vor bewaffnetem Eindringen eingesetzt werden, wenn die unmittelbare Gefahr von Tod oder schwerer Körperverletzung besteht.
- Ergreifen angemessener Disziplinarmaßnahmen, um missbräuchliche oder rechtswidrige Handlungen von Sicherheitspersonal sowie Handlungen, die gegen Unternehmensrichtlinien zu Einsatzregeln, Anwendung von Gewalt und Schusswaffen, Menschenrechte und andere relevante Richtlinien verstoßen, zu verhindern und zu unterbinden.
- Ergreifen geeigneter Maßnahmen, um die Auswirkungen auf die Menschenrechte, Verletzungen oder Todesfälle, die durch Sicherheitskräfte verursacht wurden, zu mildern und Abhilfe zu schaffen.

LGMS 11.3: INTERNATIONALER VERHALTENSKODEX FÜR PRIVATE SICHERHEITSUNTERNEHMEN

Mitglieder, die private Sicherheitsdienste für die Schmucklieferkette erbringen, müssen zertifizierte Mitglieder der International Code of Conduct Association (ICoCA) sein.

Zu ergreifende Maßnahmen:

Mitglieder, die private Sicherheitsdienste für die Schmucklieferkette anbieten, müssen gemäß der International Code of Conduct Association (ICoCA) zertifiziert sein. Ihr Zertifizierungsstatus wird bei Ihrem Audit überprüft. Wenn Sie noch keine Zertifizierung nach ICoCA haben, aber gerade eine beantragen, liegt eine Nebenabweichung vom Verhaltenskodex vor, die beim nächsten geplanten Audit erneut überprüft wird.

✓ KONTROLLE

- ☐ Haben Sie die Sicherheitsrisiken bewertet und geeignete Sicherheitsmaßnahmen ergriffen?
- ☐ Steht bei den Sicherheitsmaßnahmen der Schutz der Menschen im Vordergrund?
- ☐ Weiß das Sicherheitspersonal, welche Erwartungen an sein Verhalten gestellt werden?
- ☐ In privaten Sicherheitsbetrieben: Sind Sie Mitglied des Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsdienstleister?

LGMS 11 Sicherheit

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES



[Business & Human Rights Resource Centre](#)



[International Business Leaders Forum](#)



[International Code of Conduct Association \(ICoCA\)](#)



[International Committee of the Red Cross \(ICRC\). Resource Centre](#)



[The Montreaux Document on private military and security companies](#)



[Registered Diamond Companies](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN



[OECD, Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones \(2006\)](#)



[OECD Watch, Fact Sheet 3: Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions \(2007\)](#)



[UNICEF, Child Rights and Security Checklist \(2017\)](#)



[UNICEF, Child Rights and Security Handbook \(2018\)](#)



LGMS 12 Aussagen

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle Mitglieder des RJC. Lediglich LGMS 12.6 gilt nur für Mitglieder, die direkt an Verbraucher verkaufen.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 12 Aussagen					
	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5	12.6
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Verbraucher interessieren sich zunehmend dafür, woher ihre Produkte stammen. Sie fordern mehr Transparenz und möchten besser verstehen, welche Auswirkungen ihre Einkäufe auf Mensch und Umwelt haben. Auch Unternehmen in der Schmucklieferkette werden immer häufiger danach gefragt, unter welchen Bedingungen ihre Produkte hergestellt oder beschafft wurden. Daher bemühen sie sich verstärkt darum, ihre eigene Lieferkette zu überblicken und sicherzustellen, dass die von ihnen verkauften Materialien nicht zu Konflikten, Kinderarbeit, Menschenrechtsverletzungen, Umweltzerstörung und anderen Risiken beitragen. Die Branche passt sich fortlaufend an die sich ändernden Verbraucherbedürfnisse an. Dies zeigt sich nicht nur an den Geschäftspraktiken der Unternehmen weltweit, sondern auch an den Angaben, die sie zu ihren Prozessen und Produkten machen.

Mit Aussagen, die ihre nachhaltigen und ethischen Praktiken hervorheben, hoffen viele Unternehmen weltweit, Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Häufig weisen sie die Verbraucher auf die positiven Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit hin. Viele Unternehmen versichern auch ihren Kunden anhand detaillierter Informationen, dass die von ihnen verkauften Produkte keine negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen haben. All diese Aussagen müssen wahrheitsgemäß sein und die Systeme widerspiegeln, auf denen die jeweiligen Angaben beruhen. Irreführende oder betrügerische Aussagen gefährden den Ruf einzelner Unternehmen und der gesamten Branche. Robuste Systeme sind unerlässlich, um die Glaubwürdigkeit solcher Aussagen zu untermauern.

Dass bei kommerziellen Aussagen eine größere Transparenz erforderlich ist, wird immer deutlicher. Ein wichtiges Indiz ist die steigende Anzahl von Vorschriften und Branchenleitlinien rund um das Thema „korrekte und überprüfbare Produktangaben“.

Herkunftsangaben sind freiwillig. Der RJC verlangt von seinen Mitgliedern keine solche Angaben. Werden Herkunftsangaben gemacht, so müssen sie die Kriterien dieser Anforderung erfüllen und im Rahmen des LGMS-Audits geprüft werden. Nur Aussagen, die über die Anforderungen des LGMS hinausgehen, werden als Herkunftsangaben geprüft.

Die Vorgaben im Abschnitt „Aussagen“ des LGMS erlauben es unseren Mitgliedern, eigene kommerzielle Aussagen zu formulieren. Diese müssen aber transparent, gut dokumentiert und durch effektive Managementsysteme gestützt sein.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

Je nachdem, wie ein Unternehmen arbeitet und welche Verpflichtungen es eingehen möchte, können Herkunftsangaben unterschiedliche Formen annehmen. Der LGMS beschreibt vier Voraussetzungen für die Geltendmachung von Herkunftsangaben, die weder erschöpfend sind noch sich gegenseitig ausschließen. Das Unternehmen:

- verfolgt das Material über die Lieferkette bis zu seinem Ursprung zurück, z. B. anhand von Rechnungen aus dem Züchtungsbetrieb oder mit Systemen, die neue Technologien wie Blockchain verwenden.
- überprüft die Quellen oder Praktiken in Bezug auf das Material, z. B. die Zusammenarbeit mit Lieferanten, um recyceltes Material zu beschaffen.
- bezieht Material von zertifizierten Lieferanten, kauft also zum Beispiel von PAS7000-zertifizierten Lieferanten.
- überprüft Materialien oder Beschaffungsquellen auf eine andere Weise, die zum Beispiel über die Anforderungen in **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** hinausgeht. Es könnte beispielsweise eine Due-Diligence-Prüfung der Umweltauswirkungen im Zusammenhang mit der Produktion durchführen.

Aus Sorge vor Greenwashing haben viele Länder ihre Vorschriften und/oder die Überwachung von Erklärungen zur Nachhaltigkeit verschärft, darunter Umwelt- und Sozialerklärungen. Die Mitglieder des RJC müssen verstärkt dafür sorgen, dass alle LGMS-, COP- und CoC-bezogenen Aussagen zur unternehmerischen Praxis den geltenden Gesetzen und den Anforderungen der RJC-Standards entsprechen.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die Normenreihe 14020 der Internationalen Organisation für Normung (ISO) bietet Unternehmen eine Reihe weltweit anerkannter und glaubwürdiger internationaler Benchmarks, an denen sie ihre Umweltkennzeichnung ausrichten können. Diese Normen bieten eine nützliche Orientierung für die Formulierung kommerzieller Aussagen sowie deren Kommunikation, insbesondere „**ISO 14020:2023**¹. Umwelterklärungen und -programme für Produkte – Grundsätze und allgemeine Anforderungen“, in der es um allgemeine Grundsätze für produktbezogene Umwelterklärungen und entsprechende Programme geht. Umwelterklärungen sind das Ergebnis von Umwelterklärungsprogrammen und umfassen umweltbezogene Anbietererklärungen, Umweltzeichen, Umweltproduktdeklarationen (EPDs) und Fußabdruckkommunikation.

ISO 14020 ist Teil einer Gruppe von Normen der Reihe ISO 14020. Die Norm „ISO 14021:2016 Umweltkennzeichnungen und -deklarationen – umweltbezogene Anbietererklärungen (Umweltkennzeichnung Typ II)“ legt Anforderungen an umweltbezogene Angaben von Anbietern fest, darunter Aussagen zu Produkten, Symbole und grafische Darstellungen. Sie erläutert darüber hinaus häufig verwendete Begriffe in Umwelterklärungen und bietet Leitlinien für deren Verwendung. Zudem beschreibt sie eine allgemeine Methodik zur Bewertung und Verifizierung der von Anbietern gemachten umweltbezogenen Angaben sowie spezifische Methoden zur Bewertung und Verifizierung ausgewählter Angaben. ISO 14021:2016 ersetzt keine gesetzlich vorgeschriebenen Umweltangaben, -aussagen oder -kennzeichnungen oder andere relevante gesetzliche Anforderungen und ändert diese auch nicht.

Die „ISO/TS 17033:2019 Ethische Behauptungen und unterstützende Informationen – Grundsätze und Anforderungen“ wurde entwickelt, um den Anwendern Grundsätze und Anforderungen für die Entwicklung und Deklaration ethischer Aussagen zu geben und Informationen zur Unterstützung dieser Aussagen bereitzustellen, insbesondere dort, wo keine spezifischen Normen entwickelt wurden, oder um bestehende Normen zu ergänzen.

¹ ISO 14020:2022 Environmental statements and programmes for products – Principles and general requirements (Umwelterklärungen und -programme für Produkte – Grundsätze und allgemeine Anforderungen) (2022), <https://www.iso.org/standard/79479.html>

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

NATIONALES RECHT

Herkunftsangaben sind eine spezielle Form von Produktaussagen. Sie können durch Verbraucherschutzgesetze geregelt werden, die falsche und irreführende Werbung verbieten (siehe **LGMS 27 Produktinformationen**).

Die EU-Richtlinie über umweltbezogene Angaben soll sicherstellen, dass die von Unternehmen gemachten Umweltaussagen über ihre Produkte oder Dienstleistungen in der gesamten EU zuverlässig, vergleichbar und überprüfbar sind. Sie verpflichtet Unternehmen, ihre Angaben mit Beweisen und wissenschaftlichen Daten zu untermauern, und verbietet irreführende umweltbezogene Angaben.

Die „Green Guides“ der FTC bieten Marketingfachleuten eine Orientierungshilfe, wie sie umweltbezogene Aussagen formulieren können, die wahrheitsgemäß und nicht irreführend sind. Sie enthalten Grundsätze und Beispiele dafür, wie Angaben wie „recycelbar“, „biologisch abbaubar“ und „CO₂-neutral“ belegt werden können. Beachten Sie, dass einige Änderungen an den Rechtsvorschriften vorgenommen werden, um von der Zulassung kohlenstoffneutraler oder -negativer Aussagen aufgrund des Ausgleichs von Treibhausgasemissionen abzurücken.

Der UK Green Claims Code ist ein von der britischen Wettbewerbs- und Marktaufsichtsbehörde (CMA) entwickelter Leitfaden, der Unternehmen dabei helfen soll, sicherzustellen, dass ihre Umweltaussagen korrekt, klar und nicht irreführend sind. Der im September 2021 eingeführte Kodex zielt darauf ab, Verbraucher vor „Greenwashing“ zu schützen und eine ehrliche Kommunikation über die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu fördern.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 12.1: ANWENDBARKEIT PRÜFEN

Mitglieder prüfen, ob sie unter diese Anforderungen fallende *Aussagen* tätigen, die sich auf Folgendes beziehen:

- RJC-Mitgliedschaft
- RJC-Zertifizierung
- *Herkunftsangaben* für im Labor gezüchtete Materialien oder Produkte, die im Labor gezüchtete Materialien enthalten
- *Aussagen* zu Produkten oder *Aussagen* zu Werbe- und Vermarktungszwecken
- *Aussagen* zur Nachhaltigkeit über die Mitglieder oder ihre Produkte, Dienstleistungen und/oder Geschäftspraktiken in Bezug auf den Geltungsbereich der RJC-Standards

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Stellen Sie fest, ob diese Anforderung auf Sie zutrifft, indem Sie Ihre gesamte Werbe-, Marketing- und andere verkaufsbezogene Dokumentation sowie Produktrechnungen und jede andere Art von Kommunikation daraufhin überprüfen, ob Sie irgendwelche Aussagen entsprechend den Definitionen in den Abschnitten A und B machen (siehe auch Kasten „Beispiele für Aussagen“).
- Große Unternehmen sollten diese Überprüfung abteilungsübergreifend koordinieren, um sicherzustellen, dass keine Aussagen übersehen werden. Stellen Sie zum Beispiel folgende Fragen:
 - Haben einige Kunden besondere Anforderungen an ihre Produkte oder Materialien?
 - Mit wem spricht das Marketingteam, bevor es Werbematerial entwickelt?
- Wenn Sie feststellen, dass Sie keine Herkunftsangaben machen, dokumentieren Sie auch dies und lassen Sie es von einer Führungskraft abzeichnen. Geben Sie an, welche Materialien im Einzelnen geprüft wurden und mit welchen Kollegen Sie gesprochen haben.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

LGMS 12.2: SYSTEME

Mitglieder, die eine oder mehrere kommerzielle *Aussagen* machen, sei es gegenüber anderen Unternehmen, dem *Endverbraucher* oder der Öffentlichkeit, müssen über *Managementsysteme* verfügen, die:

- sicherstellen, dass die *Aussagen* dem *geltenden Recht* entsprechen sowie wahrheitsgemäß und durch Beweise belegt sind
- sicherstellen, dass *Beschäftigte*, die für die Umsetzung der *Aussagen* und die Beantwortung von Anfragen zu den *Aussagen* verantwortlich sind, geschult sind, die *Aussagen* verstehen und sie genau erklären können
- Lieferanten, *Kunden*, *Endverbraucher* oder Mitgliedern der Öffentlichkeit, die Fragen zu einer Aussage stellen, Informationen bereitstellen
- Aussagen* widerrufen, die sich als irreführend, unwahr oder nicht überprüfbar erweisen, Korrekturmaßnahmen ergreifen, um eine Wiederholung zu vermeiden, und *betroffene Personen oder Gruppen* über die widerrufenen *Aussagen* und die Korrekturmaßnahmen informieren

Zu ergreifende Maßnahmen:

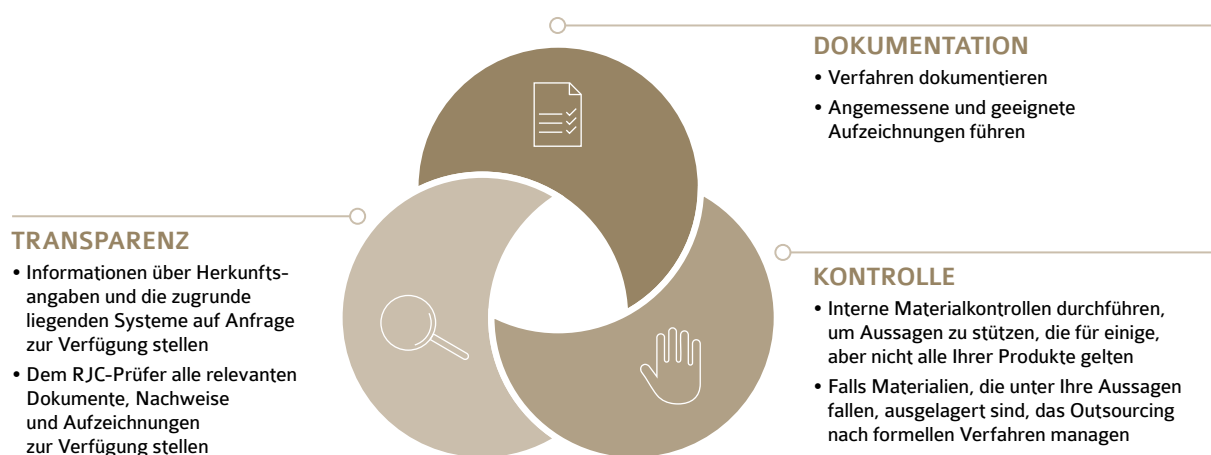
Im Rahmen von LGMS 12.2a Systeme:

- Wenn Sie beabsichtigen, kommerzielle Aussagen zu machen, müssen Sie zunächst ein Managementsystem einrichten, das sicherstellt, dass Ihre Aussagen wahrheitsgemäß sind und anhand objektiver Nachweise überprüft werden können. Dieses Managementsystem kann gemäß den Regelungen in der Anforderung **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** integriert werden.
- Sie können Aussagen in Ihren öffentlichen Berichten machen, wie in **LGMS 3 Berichterstattung** festgelegt. Die Informationen in den Richtlinien für die GRI- oder ESG-Berichterstattung (auf die in die im Leitfaden zu **LGMS 3 Berichterstattung** verwiesen wird) sind hilfreich, um die Nachweise zu ermitteln, die Sie zur Untermauerung dieser Art von Aussagen benötigen.
- Wenn Sie eine kommerzielle Aussage machen, müssen Sie in der Lage sein, diese mit einem unterstützenden Managementsystem zu untermauern, das für die jeweilige Aussage geeignet ist – d. h. ein System, das sicherstellt, dass Sie Ihre Aussage konsequent umsetzen können (siehe Kasten „Beispiele für Aussagen“).
- Als Grundlage können Sie einen oder mehrere bestehende Branchenstandards verwenden. Sie sind jedoch nicht verpflichtet, bestimmte Branchenstandards zu übernehmen, und können stattdessen eigene interne Systeme entwickeln. Machen Sie diese dann jedoch transparent, damit Ihr System klar und öffentlich zugänglich ist.
- Seien Sie vorsichtig bei der Verwendung von ESG-bezogenen Wörtern wie „ethisch“, „verantwortungsvoll“ oder „nachhaltig“ und tun Sie dies nur, wenn Sie den Begriff im Wortlaut der Aussage selber klar definieren. Die ISO/TR 17033 bietet weitere Leitlinien, wie solche Aussagen gemacht werden können und welche Daten oder Elemente für Transparenz und Genauigkeit erforderlich sind.
- Sie können auch Aussagen machen, die nur für einige, nicht aber für alle Ihre Materialien gelten. Dies muss jedoch aus Ihrer Formulierung klar hervorgehen. Verwenden Sie daher einschränkende Formulierungen wie „auf Anfrage“, „wir können ... anbieten“ oder „mindestens 95 % unserer Diamanten sind ...“.
- Sie können Kunden über Änderungen von Aussagen informieren und bei wesentlichen Änderungen oder neuen Aussagen angeben, dass diese „schnellstmöglich geprüft werden“.
- Die Systeme sollten Verfahren, Aufzeichnungen und interne Materialkontrollen beinhalten (siehe Abbildung 13).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

ABB. 13: SYSTEME ZUR SICHERSTELLUNG GÜLTIGER AUSSAGEN



Für die Anforderung LGMS 12.2b Schulung:

- Stellen Sie fest, welche Beschäftigten geschult werden müssen (z. B. diejenigen, die kommerzielle Aussagen formulieren, oder diejenigen, die mit unterstützenden Systemen arbeiten).
- Erarbeiten Sie geeignete Materialien und legen Sie klare Verfahren für die Schulung des Personals fest. Bewahren Sie Listen und Unterlagen von jeder Schulungssitzung auf (darunter Teilnehmerlisten und/oder -zertifikate, die Prüfern als Nachweise vorgelegt werden können).
- Ernennen Sie einen oder mehrere verantwortliche Führungskräfte, die das Schulungsprogramm überwachen.
- Sorgen Sie dafür, dass alle Beschäftigten Zugriff auf alle relevanten Dokumente zu allen Ihren Aussagen haben.

Für die Anforderung LGMS 12.2c Transparenz:

- Diese Anforderung soll es Ihnen nicht erschweren, Aussagen für Marketingzwecke auf das Wesentliche zu kürzen. Die Einhaltung dieser Anforderung bedeutet auch nicht, dass Sie jedes Mal, wenn Sie eine Aussage ansprechen, den vom Prüfer beim Audit genehmigten Wortlaut wortwörtlich zitieren müssen. Sie müssen aber stets darauf achten, nicht den Sinngehalt zu verzerren.
- Ihre Stakeholder sollten in der Lage sein, weitere Informationen zu Ihren Aussagen zu erhalten, indem sie einfach danach fragen (unter gebührender Berücksichtigung vertraulicher Informationen). Machen Sie keine Aussagen, die nur mithilfe vertraulicher Informationen belegt werden können.
- Es empfiehlt sich, sämtliche Aussagen und die unterstützenden Systeme in einer Liste zu erfassen. Damit stellen Sie sicher, dass Ihre Aussagen richtig sind, wenn Sie mit Kunden kommunizieren oder Bitten um ausführlichere Informationen nachkommen. Wenn Sie diese Informationen am Verkaufsort und auf Ihrer Website bereitstellen, erfüllen Sie auch die Anforderungen von LGMS 12.6.
- Stellen Sie sicher, dass Ihr Beschwerdemechanismus gemäß **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** (siehe LGMS 2 für eine „Vorlage für einen Beschwerdemechanismus“) für alle Akteure zugänglich ist, die Beschwerden einreichen möchten oder Klärung zu Ihren Aussagen suchen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

Für LGMS 12.3d Widerruf von Aussagen:

- Sollten Sie feststellen, dass eine Ihrer Aussagen fehlerhaft ist, nicht verifiziert wurde, nicht mehr gültig ist oder unwahr oder irreführend ist, müssen Sie Korrekturmaßnahmen ergreifen, und die Aussage ggf. sogar widerrufen.
- Geben Sie eine öffentliche Erklärung ab, in der Sie den Fehler bzw. die unwahre oder irreführende Angabe gegenüber allen betroffenen Interessengruppen klarstellen.
- Denken Sie bei der Veröffentlichung einer überarbeiteten oder neuen Aussage daran, dass diese gemäß den Anforderungen von LGMS 12.2 validiert werden muss.

AUSSAGEN ZU LGMS-RELEVANTEN SACHVERHALTEN

Aussagen, die sich auf die Einhaltung des LGMS beziehen, werden im Rahmen der entsprechenden LGMS-Anforderung geprüft und nicht als Herkunftsangaben zertifiziert. Dazu gehören Aussagen über:

- Beschaffung gemäß dem OECD-Leitfaden (und **LGMS 7 Due Diligence für verantwortungsbewusste Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**).
- Prüfung auf nicht offengelegte synthetische Diamanten oder Aussagen, dass die Diamanten „natürlich“ sind (gemäß LGMS 28.3).

Aussagen, die sich auf die Produktqualität oder den Herstellungsort beziehen, gelten ebenfalls nicht als Herkunftsangaben im Sinne dieser Anforderung und werden als solche nicht geprüft. Dies gilt auch für Aussagen wie „Made in (Land)“, für die ein bestimmter Herstellungsort angegeben werden muss.

AUSSAGEN ZU COP-RELEVANTEN SACHVERHALTEN

Bei COP-zertifizierten Mitgliedern werden Aussagen, die sich auf die Einhaltung des COP beziehen, im Rahmen der entsprechenden COP-Anforderung geprüft und nicht als Herkunftsangaben zertifiziert. Ähnlich wie vorstehend im LGMS werden Aussagen im COP unter den Anforderungen COP 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, und COP 29 Produktinformationen behandelt. Auch in COP 30 bezieht sich der COP auf Aussagen. Weitere Einzelheiten finden Sie im COP-Standard.

AUSSAGEN ZU COC-RELEVANTEN SACHVERHALTEN

Bei CoC-zertifizierten Mitgliedern werden Aussagen, die sich auf die Einhaltung des CoC beziehen, im Rahmen der entsprechenden CoC-Anforderung geprüft und nicht als Herkunftsangaben zertifiziert. Dazu gehören Aussagen über:

- Beschaffung oder Herstellung von CoC-zertifizierten Materialien
- Vorhandensein effektiver Systeme zur Trennung von CoC-zertifizierten und nicht CoC-zertifizierten Materialien.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

BEISPIELE FÜR AUSSAGEN

Auf die Mitgliedschaft bezogene Aussagen

- [Name des Mitglieds] ist Mitglied des Responsible Jewellery Council (RJC) und unterstützt die Vision des RJC von einer verantwortungsvollen weltweiten Lieferkette, die das Vertrauen in die globale Schmuck- und Uhrenindustrie fördert [Link zur Mitgliederseite auf der RJC-Website].
- [Name des Mitglieds] ist dem RJC im Jahr [Jahr] beigetreten. [Link zur Mitglieder-Seite auf der RJC-Website].

Auf die Zertifizierung bezogene Aussagen

- [Name des Mitglieds] ist Mitglied des Responsible Jewellery Council (RJC). Wir haben uns dazu verpflichtet, eine Zertifizierung nach dem Standard für im Labor gezüchtetes Material zu erlangen, um verantwortungsvolle Praktiken in der Schmuck- und Uhrenindustrie zu unterstützen. [Link zur Mitglieder-Seite auf der RJC-Website].
- [Name des Mitglieds] ist Mitglied des Responsible Jewellery Council (RJC). Wir streben eine Zertifizierung nach dem Standard für im Labor gezüchtetes Material bis zum [entsprechendes Datum, z. B. innerhalb von 2 Jahren nach Beitritt zum RJC oder ein internes Zieldatum] an. [Link zur Mitglieder-Seite auf der RJC-Website].
- [Name des Mitglieds] ist nach dem Standard für im Labor gezüchtetes Material (LGMS) des Responsible Jewellery Council (RJC) zertifiziert, und unsere LGMS-Zertifizierung ist gültig bis [geben Sie das Ablaufdatum so ein, wie es auf dem Zertifikat erscheint] [Link zur Mitglieder-Seite auf der RJC-Website].
- Bei [Name des Mitglieds] haben wir uns zu verantwortungsvollen und nachhaltigen Praktiken verpflichtet. Deshalb sind wir dafür zertifiziert, alle anwendbaren Anforderungen des Standards für im Labor gezüchtetes Material (LGMS) des Responsible Jewellery Council (RJC) zu erfüllen. Unser Zertifizierungsumfang für den Standard für im Labor gezüchtetes Material umfasst [geben Sie den Umfang so ein, wie er auf dem Zertifikat erscheint] und ist gültig bis [geben Sie das Ablaufdatum so ein, wie es auf dem Zertifikat erscheint] [Link zur Mitglieder-Seite auf der RJC-Website].

Angaben zur verantwortungsvollen Beschaffung von RJC CoC-Materialien

- Im Jahr 2024 haben wir [Name des Mitglieds] [x kg/Tonnen] RJC CoC-Material [oder Sie können genauer angeben, um welches Material es sich handelt, z. B. Gold, Silber usw.] bezogen. Dieses CoC-Material wurde von einer vollständigen Lieferkette von RJC-zertifizierten Mitgliedern hergestellt.
- Im Jahr 2024 entfielen [x %] unserer Gesamtproduktion auf RJC CoC-Material [oder Sie können genauer angeben, um welches Material es sich handelt, z. B. Gold, Silber usw.], das aus einer ununterbrochenen Lieferkette von RJC-zertifizierten Mitgliedern stammt.

Nachhaltigkeits- oder ESG-bezogene Angaben beim Verkauf an Endverbraucher

- Am Verkaufsort und/oder auf Ihrer Website: „Wir verkaufen verantwortungsvoll produzierte synthetische Diamanten, die von RJC LGMS-zertifizierten Unternehmen stammen“.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

BEISPIELE FÜR AUSSAGEN

Inakzeptable Aussagen

- [Name des Mitglieds] *ist Mitglied des Responsible Jewellery Council (RJC). „Unsere Mitgliedschaft bedeutet, dass wir [z. B. verantwortungsbewusst oder nachhaltig oder umweltbewusst handeln oder eine hervorragende Menschenrechtsbilanz aufweisen – mit anderen Worten, jegliche Aussagen zu Leistungen, für die keine RJC-Zertifizierung vorliegt].“*

Nachstehend finden Sie Beispiele für inakzeptable produktbezogene Aussagen:

- *„Unsere im Labor gezüchteten Materialien sind kohlenstoffneutral, weil wir erneuerbare Energien nutzen.“* – Es ist unwahrscheinlich, dass eine solche Aussage allein auf dieses eine Element gestützt werden kann, wenn man die Menge an Energie bedenkt, die bei der Produktion verbraucht wird, und die damit verbundenen Emissionen, die durch die Beschaffung und Verarbeitung von Rohstoffen, Prozessgasabgase, Schleifen und Polieren, Logistik usw. entstehen. Wenn Sie Aussagen zur Kohlenstoffneutralität machen wollen, müssen Sie eine vollständige Lebenszyklusanalyse vorlegen können, die alle relevanten Aktivitäten berücksichtigt.
- *„Unsere Schmuckprodukte verbrauchen weniger Energie und verursachen geringere Treibhausgasemissionen, weil wir recycelte Materialien verwenden.“* – Vergleichende Produktaussagen wie diese sind nur zulässig, wenn eine umfassende Lebenszyklusanalyse mit glaubwürdigen und überprüften Informationen durchgeführt wurde, die alle recycelten Materialien und ihre Herkunft berücksichtigt, nicht erst, wenn sie wieder in die Lieferkette gelangen.
- *„Für unsere Schmuckprodukte werden synthetische Steine verwendet, die besser sind, weil natürliche Steine teurer sind.“* – Subjektive Produktaussagen wie diese sind unzulässig, da es keine unterstützenden, überprüfbaren Beweise gibt und es an spezifischen Details mangelt.
- *„Für unsere Schmuckprodukte verwenden wir synthetische Steine, die besser sind als Natursteine, weil sie nicht aus Konfliktgebieten stammen.“* – Verhält sich ähnlich wie die vorherige inakzeptable Produktaussage. Sie hat keine nachprüfbare Grundlage und es fehlen spezifische Details.

Hinweis

Beachten Sie, dass die Zertifizierung nach dem LGMS allein keine Aussagen zu im Labor gezüchtetem Material oder Schmuck- und Uhrenprodukten zulässt. Aussagen dürfen sich nur auf bestimmte Praktiken oder Prozesse beziehen, die mit dem LGMS und dem Zertifizierungsbereich des Mitglieds in Zusammenhang stehen.

LGMS 12.3: HERKUNFTSANGABEN

Mitglieder, die eine oder mehrere *Herkunftsangaben* machen, müssen Folgendes sicherstellen:

- Die *Aussagen* sind klar, unmissverständlich und nicht irreführend formuliert.
- Die *Aussagen* sind transparent und enthalten Angaben über die zugrunde liegenden Systeme sowie überprüfbare Nachweise zur Begründung der *Aussagen*.
- Alle *Herkunftsangaben* werden bei einem RJC-Audit unabhängig geprüft und vom RJC überprüft.
- Wenn eine bestehende, vom RJC geprüfte *Herkunftsangabe* aufgrund einer Änderung der *Geschäftstätigkeiten* des Mitglieds oder aufgrund anderer externer Faktoren nicht mehr gültig oder wahrheitsgemäß ist, ergreift das Mitglied Maßnahmen gemäß LGMS 12.2d, benachrichtigt seine Zertifizierungsstelle und den RJC schriftlich innerhalb von sieben Werktagen und gibt ihnen Informationen über die Situation und den zugehörigen Nachweis für die ergriffenen Maßnahmen.
- Eine neue *Herkunftsangabe* oder die Änderung einer bestehenden validierten *Herkunftsangabe* muss gemäß LGMS 12.3c verifiziert und geprüft werden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Wenn Sie eine Herkunftsangabe machen, müssen Sie in der Lage sein, diese mit einem unterstützenden Managementsystem zu untermauern, das für die jeweilige Aussage geeignet ist – d. h. ein System, das sicherstellt, dass Sie Ihre Herkunftsangabe konsequent umsetzen können (siehe Kasten „Beispiele für Aussagen“).
- Nur Aussagen, die über die Anforderungen des LGMS hinausgehen, werden als Herkunftsangaben geprüft.
- Systeme müssen Verfahren, sorgfältig geführte Aufzeichnungen und interne Werkstoffkontrollen gemäß den Anforderungen in LGMS 12.2 oben umfassen.
- Wenn ein RJC-zertifiziertes Mitglied eine Herkunftsangabe macht, die während eines RJC-Audits nicht verifiziert wurde, können die Stakeholder über den RJC-Beschwerdemechanismus eine Beschwerde einreichen.
- Wenn Sie eine neue Herkunftsangabe machen möchten und innerhalb von 6 Monaten nach der Herkunftsangabe kein Audit gebucht haben, müssen Sie ein zusätzliches Audit veranlassen – siehe Handbuch zur Mitgliederzertifizierung.
- Im Rahmen dieser Anforderung gilt zusätzlich zu den oben genannten Schritten auch der Leitfaden unter 12.1.

BEISPIELE FÜR HERKUNFTSANGABEN

Bewährte Praxis

- *„Auf Wunsch können wir im Labor gezüchtete Steine aus Kanada beziehen, indem wir sie direkt von einem kanadischen Züchtungsbetrieb kaufen.“* Dieses Unternehmen verpflichtet sich zum Kauf (und Verkauf) kanadischer synthetischer Diamanten (das Versprechen) und erfüllt die Verpflichtung durch direkten Kauf vom Züchtungsbetrieb (Erfüllung des Versprechens). Kunden können auf Anfrage weitere Informationen über den Züchtungsbetrieb erhalten.
- *„Wir verkaufen nur recycelte synthetische Nach-Verbraucher-Diamanten. Dies wird durch umfassende Kontrollen (Due Diligence) bei unseren Lieferanten bestätigt.“* Dieses Unternehmen beschreibt in seiner Herkunftsangabe, wie sichergestellt wird, dass die von ihm verkauften Diamanten recycelt sind.
- *„Wir verkaufen verantwortungsvoll produzierte synthetische Diamanten, da wir sie von Unternehmen beziehen, die nach dem RJC-Standard für im Labor gezüchtetes Material zertifiziert sind.“* Dieses Unternehmen verpflichtet sich zum Verkauf synthetischer Diamanten, die nach einem System zertifiziert sind (das Versprechen), und kann dies tun, weil es nach dem System zertifiziert ist (Erfüllung des Versprechens). Kunden sollten über Links im Internet mehr über den RJC-Standard für im Labor gezüchtetes Material erfahren können.

„Alle unsere synthetischen Diamanten stammen aus [x Land], als Teil des [Rückverfolgbarkeitsprogramm einfügen], das die Diamanten ab dem Herkunftsort verfolgt.“

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

BEISPIELE FÜR HERKUNFTSANGABEN

Beispiele für schlecht formulierte Herkunftsangaben

- „Wir beziehen alle unsere Materialien verantwortungsvoll.“ Diese Angabe enthält kein klares Versprechen (sie ist vage) und sagt auch nichts darüber aus, wie das Versprechen eingehalten wird (welche Systeme oder Anforderungen vorhanden sind).
- „Wir beziehen verantwortungsvoll beschaffte im Labor gezüchtete Steine auf der Grundlage schriftlicher Zusicherungen unserer Lieferanten.“ Diese Angabe erklärt nicht, wie „verantwortungsvoll beschafft“ definiert ist.
- „Wir testen 100 % unserer Steine und sie sind alle im Labor gezüchtet“ oder „Auf der Grundlage schriftlicher Zusicherungen unserer Lieferanten sind unsere Steine im Labor gezüchtet“. Aussagen zu Maßnahmen, die den Kauf und Verkauf von nicht ausgewiesenen Materialien verhindern, fallen unter LGMS 27 Produktinformationen.

Aussagen zur Rückverfolgbarkeit

In den letzten Jahren sind viele neue Technologien zur Rückverfolgbarkeit von Materialien entstanden, beispielsweise Blockchain und Radiofrequenz-Identifikation (RFID). Beide Verfahren werden zunehmend zur Rückverfolgung von Materialien entlang der Lieferkette eingesetzt.

Wenn Sie mithilfe solcher Systeme Aussagen zur Rückverfolgbarkeit machen, müssen Sie sicherstellen, dass diese sowohl glaubwürdig als auch transparent sind. Dazu gehört auch, dass Sie eine angemessene und fachkundige Überprüfung oder Verifizierung des Systems durchführen.

LGMS 12.4: PRODUKTBEZOGENE AUSSAGEN

Mitglieder, die eine oder mehrere *Aussage(n)* über ein Produkt machen, müssen sicherstellen, dass die *Aussagen* nicht irreführend und überprüfbar sind. Dazu gehören auch *Aussagen* zur verantwortungsvollen Beschaffung, zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Produktbezogene Aussagen müssen:
 - genau und dürfen nicht irreführend oder missverständlich sein.
 - begründet und überprüfbar sein.
 - für das jeweilige Produkt relevant und spezifisch sein.
 - so formuliert sein, dass klar erkennbar ist, ob die Angabe für das gesamte Produkt, nur für einen Produktbestandteil, eine Verpackung oder eine Dienstleistung gilt.
 - transparent darlegen, wie die Angabe zustande gekommen ist (z. B. festgelegte Anforderungen und Kriterien, angegebene Parameter, PCR-Dokumente, Berechnungs- und Prüfverfahren).
 - alle relevanten Phasen des Lebenszyklus des Produkts berücksichtigen.
 - Anmerkung 1: Damit ist nicht zwangsläufig eine Ökobilanz verbunden.
 - Anmerkung 2: Anbietersaussagen beziehen sich häufig nur auf eine Phase des Produktlebenszyklus.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

- in einer Weise präsentiert werden, die nicht fälschlicherweise den Eindruck erweckt, das Produkt sei von einer dritten Organisation empfohlen oder zertifiziert worden.
- mit Begleitinformationen versehen sein, die leicht zugänglich sind.
- bei vergleichenden Aussagen konkret sein und die Grundlage für den Vergleich klar darlegen.
- wenn sie auf einem bereits bekannten, aber bisher nicht offengelegten Aspekt beruhen, so präsentiert werden, dass die Zielgruppe nicht zu der Annahme gelangen kann, die Aussage beruhe auf einer kürzlich erfolgten Produktänderung.
- bei Bedarf überprüft und an Änderungen angepasst werden, die sich hinsichtlich Technologie, Konkurrenzprodukten oder anderer Umstände ergeben und die Richtigkeit der Angabe beeinträchtigen könnten.
- Produktangaben und unterstützende Informationen dürfen nicht:
 - unter Verwendung einer anderen Terminologie neu formuliert werden, um einer einzigen Aussage mehrere Vorteile zuzuschreiben.
 - direkt oder indirekt eine vergleichende Verbesserung suggerieren, die nicht besteht oder übertrieben ist.
 - abgegeben werden, wenn sie trotz ihrer wörtlichen Richtigkeit von der Zielgruppe wahrscheinlich falsch interpretiert werden oder durch die Auslassung relevanter Fakten irreführend sind.
 - sich auf fehlende Inhaltsstoffe oder Merkmale berufen, welche mit der jeweiligen Produktkategorie noch nie in Verbindung gebracht wurden.
- RJC-Mitglieder sollten das Obenstehende besonders für vergleichende Aussagen beachten – d. h. Aussagen wie „unser Produkt hat weniger Auswirkungen auf den Klimawandel“ oder „unser Produkt enthält mehr recycelte Inhaltsstoffe“. Wenn Sie eine vergleichende Aussage machen, müssen Sie über die Daten für das Referenzprodukt oder -system verfügen, mit dem verglichen wird. Eine vergleichende Aussage ist nur dann gültig, wenn das Referenzprodukt oder -system das gleiche ist wie das Produkt, das als „besser“ bezeichnet wird. Die Mitglieder müssen die einschlägigen Rechtsvorschriften über vergleichende Aussagen kennen und einhalten.
- Alle Aussagen zu recycelten Materialien müssen mit LGMS 12.3 Herkunftsangaben übereinstimmen.

LGMS 12.5: NUTZUNG DES RJC-LOGOS

Die Mitglieder stellen sicher, dass jede Nutzung des RJC-Logos, einschließlich seiner Verwendung in Verbindung mit *Schmuckprodukten*, den Regeln für die Nutzung des Logos, der Marken und des geistigen Eigentums entspricht.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Bei Verwendung des RJC-Logos müssen die Regeln und Richtlinien im Dokument „RJC Certified Member Logo Usage“ (Verwendung des Logos für zertifizierte RJC-Mitglieder) beachtet werden, das im [Mitgliederportal](#) verfügbar ist. Alternativ können Sie sich direkt an den RJC wenden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

LGMS 12.6: VERBRAUCHERSCHUTZ

Mitglieder, die direkt an *Verbraucher* verkaufen, müssen am Verkaufsort und auf ihrer Website weitere detaillierte Informationen zu den gemachten *Aussagen* bereitstellen, unter anderem Daten zur Überprüfung der *Aussagen* und zu den *Systemen*, auf denen die Aussagen beruhen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Diese Anforderung gilt für Mitglieder, die direkt an Verbraucher verkaufen. Der Verkaufsort kann ein physischer Einzelhandelsladen oder ein Online-Shop sein, beispielsweise auf Ihrer Website.
- Wenn Sie direkt an Verbraucher verkaufen, müssen Sie in Ihren Aussagen wahrheitsgemäß, klar und transparent sein. Achten Sie besonders darauf, dass Ihre Aussagen nicht missverständlich sind, und stellen Sie sicher, dass Ihre Kunden am Verkaufsort Zugang zu allen Informationen haben, die sie für ihre Kaufentscheidung benötigen.
- Sie können zusätzliche Informationen auf Ihrer Website bereitstellen oder Informationen mit einem QR-Code anzeigen, über den der Endverbraucher zugreifen kann.
- Verbraucher, die Ihre Produkte kaufen, müssen alle von Ihnen gemachten Aussagen verstehen und nachvollziehen können. Dies bedeutet, dass Sie Ihre Aussagen direkt am Verkaufsort klar und ausführlich dokumentieren, beispielsweise in Form einer Kurzübersicht über Ihre Praktiken (siehe Anforderungen 12.2a und 12.2c).
- Sie können Erklärungen am Verkaufsort mit Online-Erklärungen kombinieren, damit Verbraucher unter allen Umständen gut informiert sind. Zum Beispiel:
 - Am Verkaufsort: „100 % der Energie, die wir für die Züchtung unserer synthetischen Diamanten verwendet haben, war erneuerbar und OFGEM-zertifiziert.“
 - Auf Ihrer Website: „Wir definieren erneuerbare Energie als einen Energiemix, der aus natürlichen Ressourcen stammt, die sich auf natürliche Weise und kontinuierlich erneuern, wie Wind, Wasser oder Sonne. Wir beziehen unsere Energie zu 100 % von Lieferanten, die im Rahmen des OFGEM-Programms REGO (Renewable Energy Guarantees of Origin) zertifiziert sind und ausschließlich erneuerbare Energie erzeugen [Link einfügen].“
- Sinnvoll ist es auch, Ihrer Website und Ihren Werbematerialien einen Link zu Ihrer RJC-Webseite hinzuzufügen, damit Verbraucher Ihre Zertifikate und Ihren Mitgliedschaftsstatus selber einsehen können.

✓ KONTROLLE

- ☐ Haben Sie überprüft, ob Sie kommerzielle Aussagen machen? Können Sie diese belegen?
- ☐ Wenn Sie Aussagen machen, verfügen Sie über Systeme zur Absicherung, dass diese wahrheitsgemäß und begründet sind?
- ☐ Verfügen Sie über Verfahren, um zu überprüfen, wie Sie die in den Aussagen gemachten Versprechen einhalten?
- ☐ Wenn Sie mehrere Aussagen machen oder Aussagen, die nur für einige Ihrer Produkte gelten, verfügen Sie über Kontrollen zum Schutz der Integrität der Materialien?
- ☐ Schulen Sie relevante Beschäftigte zu den von Ihnen gemachten Aussagen?
- ☐ Können Sie darlegen, wie Kunden weitere Informationen darüber erhalten können, was Ihre Aussagen bedeuten?
- ☐ Verfügen Sie über einen funktionierenden Beschwerdemechanismus?

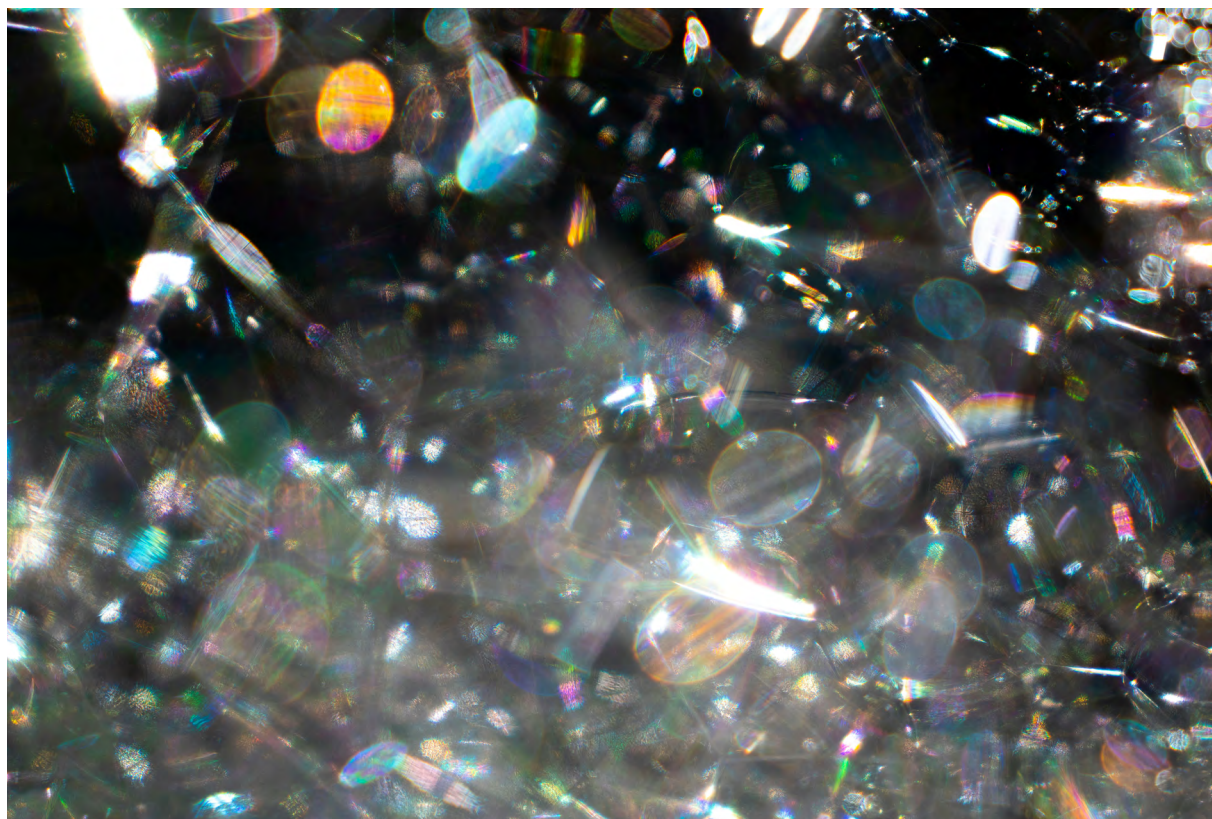
EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 12 Aussagen

E. WEITERE INFORMATIONEN

WEBSITES

- [ISO Environmental labels and declarations standards](#)
- [ISO 14020:2022 Environmental statements and programmes for products – Principles and general requirements \(2022\)](#)
- [ISO 14021:2016 Environmental Statements and Programmes for products – Self-declared environmental claims](#)
- [14024:2018 Environmental Statements and Programmes for products – Ecolabels](#)
- [ISO 14025:2006 Environmental Statements and Programmes for products – Environmental Product Declarations](#)
- [ISO 14026:2017 Environmental Statements and Programmes for products – Footprint Communications](#)
- [ISO TR 14027:2017 Environmental Statements and Programmes for products – Product category rules](#)
- [Sustainability Claims Good Practice Guide](#)



LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen				
	13.1	13.2	13.3	13.4	13.5
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Das Arbeitsverhältnis ist die rechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es besteht, wenn eine Person Arbeiten oder Dienstleistungen unter bestimmten Bedingungen gegen Entgelt ausführt bzw. erbringt. Das zugehörige Rechtsinstrument ist ein Arbeitsvertrag, der schriftlich abzufassen und Beschäftigten für ihre Unterlagen und zur Kenntnisnahme auszuhändigen ist.

Durch das Arbeitsverhältnis, wie auch immer es vertraglich festgelegt ist, entstehen gegenseitige Rechte und Pflichten zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber. Dieses Verhältnis ist auch das wichtigste Instrument, damit Beschäftigte die mit ihrer Beschäftigung verbundenen Rechte und Leistungen in Anspruch nehmen können, die im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht festgelegt sind. Die Führung genauer Aufzeichnungen über die Leistungs- und sonstigen Ansprüche von Beschäftigten ist eine wesentliche Aufgabe des Arbeitgebers, um die Rechte und Leistungsansprüche der Beschäftigten zu wahren.

Das traditionelle Arbeitsverhältnis basierte auf Vollzeitbeschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber – mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung. In den letzten 30 Jahren haben sich in der Wirtschaft weltweit neue Beschäftigungsmuster entwickelt, wie u. a. der zunehmende Einsatz von befristeten Verträgen und anderen vertraglichen Vereinbarungen, bei denen Beschäftigte keine Mitarbeiter im engeren Sinne sind. Häufig haben manche dieser Beschäftigten, insbesondere Wander- und Heimarbeiter, einen geringeren arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichen Schutz.

Es sind auch ausbeuterische Arbeitsverhältnisse entstanden, wie falsche Ausbildungssysteme, bei denen Beschäftigte während einer „Ausbildungszeit“ geringere Löhne oder weniger Leistungen erhalten, ohne dass tatsächlich die Absicht besteht, ihnen Fähigkeiten zu vermitteln oder ihnen danach eine reguläre oder dauerhafte Beschäftigung anzubieten.

Heimarbeit, aufeinanderfolgende Kurzzeitverträge, Ausbildungsverträge, Leiharbeitsverträge und Verträge zur reinen Arbeitnehmerüberlassung können rechtmäßig im Rahmen von Arbeitsverhältnissen eingesetzt werden, wenn sie rechtlich zulässig sind, angemessen dokumentiert werden und nicht zur Ausbeutung von Beschäftigten dienen. Sie alle bergen jedoch ein höheres Risiko, dass die gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten nicht eingehalten werden. Der LGMS schränkt die allgemeine Nutzung dieser vertraglichen Arbeitsvereinbarungen nicht unangemessen ein. Doch nach dem LGMS dürfen sie weder zur Umgehung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen noch für längere Zeiträume genutzt werden, um laufende und für den Betrieb der Organisation notwendige Routineaufgaben zu erledigen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Angesichts der wachsenden Zahl von Beschäftigten ohne Schutz in ihrem Arbeitsverhältnis hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) im Jahr 2006 die Empfehlung R198 zu Arbeitsverhältnissen verabschiedet. Sie bietet den Ländern Leitlinien und Orientierungshilfen für die Reform der nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken zum Schutz der Beschäftigten vor der Umgehung von Verpflichtungen durch vertragliche oder andere rechtliche Vereinbarungen.

NATIONALES RECHT

Nationale gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften sowie Tarifverhandlungen bieten den Beschäftigten Schutz. Sie tragen auch dazu bei, Diskriminierung in Beschäftigungsbedingungen durch obligatorische Offenlegungspflichten zu bekämpfen (siehe Kasten „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“). Sie müssen sich unbedingt über die rechtlichen Anforderungen an Arbeitsverträge, die Erwartungen an die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und die Berichterstattung in allen Rechtsordnungen bzw. Ländern, in denen sie tätig sind, auf dem Laufenden halten.

BEKÄMPFUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLES IN GROSSBRITANNIEN

Überall auf der Welt und in den verschiedensten Branchen werden Frauen im Allgemeinen schlechter bezahlt als Männer. Der Unterschied zwischen dem Durchschnittsverdienst von erwerbstätigen Männern und Frauen wird gemeinhin als „geschlechtsspezifisches Lohngefälle“ (oder „geschlechtsspezifisches Entgelt- bzw. Einkommensgefälle“) bezeichnet.

Im Jahr 2017 hat Großbritannien erstmals eine obligatorische Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle eingeführt. Nach den neuen Rechtsvorschriften müssen in Großbritannien ansässige Organisationen mit 250 oder mehr Beschäftigten bestimmte Zahlen über ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle veröffentlichen und melden, einschließlich Angaben zu:

- dem mittleren und durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Stundenlohngefälle
- dem mittleren und durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Gefälle bei Bonuszahlungen
- dem Anteil von Männern und Frauen in jedem Entgeltquartil und
- dem Anteil von Männern und Frauen, die Bonuszahlungen erhalten

Diese Daten geben Aufschluss über den Unterschied zwischen der durchschnittlichen Bezahlung von Männern und Frauen in einer Organisation – unabhängig von ihrer Funktion. Das bedeutet, dass ein Unternehmen Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleich bezahlen und trotzdem ein erhebliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle haben kann, wenn mehr Männer in Führungspositionen beschäftigt sind.

Quelle:

- [UK Government, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 13.1: BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Mitglieder müssen Richtlinien und *Verfahren* in Bezug auf ihren Ansatz für den Umgang mit *Beschäftigten* und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Löhne, *Arbeitszeiten* und sonstige Beschäftigungsbedingungen implementieren und diese Richtlinien und Bedingungen den *Beschäftigten* vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich und in einer für sie verständlichen Sprache mitteilen. Dazu gehört:

- Unterrichtung der *Beschäftigten* über ihre Arbeitnehmerrechte nach *geltendem Recht*, einschließlich der Tatsache, dass es ihnen freisteht, einer *Arbeitnehmerorganisation* ihrer Wahl beizutreten, ohne dass dies negative Folgen oder *Vergeltungsmaßnahmen* seitens des operativen Unternehmens nach sich zieht, sowie über ihre Rechte auf *Tarifverhandlungen* in Übereinstimmung mit LGMS 19 (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen)
- Gegebenenfalls Aushändigung eines Exemplars des Tarifvertrags und der Kontaktdaten des zuständigen *Arbeitnehmersvertreters* an die *Beschäftigten*

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Die Anforderungen an Arbeitsverträge sind von Land zu Land unterschiedlich und können sich im Laufe der Zeit ändern. Es liegt in Ihrer Verantwortung, das geltende Recht in allen Ländern, in denen Sie tätig sind, zu kennen und einzuhalten. Richten Sie einen Prozess ein, um über die rechtlichen Anforderungen an Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsverträge auf dem Laufenden zu bleiben.
- Geben Sie allen Beschäftigten schriftliche Arbeitsverträge, in denen die Beschäftigungsbedingungen (wie Entgelt, Arbeitszeiten, Überstunden, Abfindungen und Sozialleistungen) klar definiert sind und mitgeteilt werden. Diese müssen geltendes Recht und geltende tarifvertragliche Vereinbarungen einhalten.
- Fassen Sie alle Verträge in einer für Ihre Beschäftigten verständlichen Sprache ab und denken Sie daran, dass einige Beschäftigte (wie Wanderarbeiter) bei der Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen aufgrund von Bildungs-, Lese- und Sprachbarrieren sowie kulturellen und sozialen Unterschieden besonders schutzbedürftig sein können. Sorgen Sie dafür, dass schutzbedürftigen Beschäftigten schriftliche Verträge im Rahmen des Einstellungsprozesses in einer für sie verständlichen Sprache mündlich erläutert werden.
- Alle Beschäftigten, ob unmittelbar oder mittelbar beschäftigt, sollten vor Arbeitsantritt einen Vertrag erhalten; Vertragskopien sind in ihrer Personalakte aufzubewahren. Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Geschäftspartner, die für mittelbar beschäftigte Personen an Ihren Standorten verantwortlich sind, über diese Erwartung informieren (siehe **LGMS 5 Geschäftspartner**).
- Gemäß LGMS 13.1 dürfen Sie Verträge nicht einfach ersetzen oder zusätzliche Vereinbarungen in den ursprünglichen Vertrag aufnehmen, nachdem ein Beschäftigter vor Ort eingetroffen ist. Bei wesentlichen Änderungen der Vertragsbedingungen müssen Sie:
 - einen geänderten Arbeitsvertrag abfassen.
 - die schriftliche Zustimmung des Beschäftigten einholen.
 - dem Beschäftigten ein gedrucktes Exemplar des neuen Vertrags aushändigen.
 - ein Exemplar in der Personalakte des Beschäftigten aufbewahren.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

- Sie müssen alle Beschäftigten gemäß Ihrem Standort und dem jeweils geltenden Recht über ihre Arbeitnehmerrechte informieren. Sie müssen Beschäftigte auch darüber informieren, dass sie ohne Bedingungen und Konsequenzen einer Arbeitnehmerorganisation ihrer Wahl beitreten können und dass sie das Recht auf Tarifverhandlungen haben. Dies muss jedoch im Einklang mit **LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen** stehen, wobei zu beachten ist, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen in einigen Ländern durch geltendes Recht eingeschränkt sind.
- Außerdem müssen Sie Beschäftigte gemäß LGMS 2.6 über Ihren Beschwerdemechanismus informieren. Der Mechanismus muss für alle Beschäftigten verständlich und zugänglich sein.
 - Der Beschwerdemechanismus kann von Beschäftigten genutzt werden, um Bedenken über arbeitsplatzbezogene Bedingungen zu äußern.
 - Informationen, die zur leichteren Bearbeitung der Beschwerde eines Beschäftigten erforderlich sind, dürfen rechtmäßig nur für die Personalabteilung zugänglich sein (siehe **LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen**).
 - Der Beschwerdemechanismus muss in die Einführungsschulung und entsprechende Auffrischungsschulungen aufgenommen und im Intranet oder in gedruckter Form an Anschlagtafeln in Gemeinschaftsbereichen veröffentlicht werden.

LGMS 13.2: VERPFLICHTUNGEN HINSICHTLICH ARBEITSSCHUTZ UND SOZIALER SICHERHEIT

Mitgliedern ist Folgendes verboten:

- a. Umgehung der gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich Arbeitsschutz und sozialer Sicherheit – einschließlich *Tarifverträgen* oder anderer legitimer Bemühungen zur *Arbeitnehmerorganisation* – durch Verträge zur reinen Arbeitnehmerüberlassung, vorgetäuschte Ausbildungsverhältnisse, übermäßige aufeinanderfolgende Kurzzeitarbeitsverträge und/oder Leih- oder Heimarbeit
- b. Beschäftigung von *Leiharbeitern*, um einen rechtmäßigen Streik zu verhindern, zu untergraben oder zu beenden, eine Aussperrung zu unterstützen oder Verhandlungen in gutem Glauben zu vermeiden, es sei denn, dass diese *Leiharbeiter* sicherstellen sollen, dass kritische Maßnahmen für Wartung, *Arbeitsschutz* und Umweltschutz während eines rechtmäßigen Streiks auch weiterhin durchgeführt werden

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Bei Abschluss von Verträgen zur reinen Arbeitnehmerüberlassung müssen Sie sicherstellen, dass die Verträge rechtmäßig sind und nicht dazu genutzt werden, gesetzliche Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten zu umgehen, einschließlich Tarifverträgen oder anderer legitimer Bemühungen zur Arbeitnehmerorganisation. Einige Formen von Verträgen zur reinen Arbeitnehmerüberlassung sind nach geltendem Recht verboten. In vielen Ländern gibt es Leitlinien oder Kriterien zur Festlegung zulässiger Vertragsvereinbarungen, beispielsweise:
 - ob Beschäftigte die Materialien oder Ausrüstung zur Erledigung der Arbeit zur Verfügung stellen.
 - ob sie ihre Arbeit delegieren können.
 - ob sie ihre Dienstleistungen über ein unabhängiges Unternehmen erbringen können.
 - ob sie diese Dienstleistungen auch für andere erbringen.
- Die Inanspruchnahme von Arbeitsvermittlern oder Personaldienstleistern zur Einstellung von Beschäftigten kann riskant sein, wenn Sie keine Kontrolle oder Aufsicht über die Einstellungsbedingungen haben. In **LGMS 18 Zwangsarbeit** sind weitere Orientierungshilfen zur Überwachung der Risiken von Menschenhandel zu finden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

- Ausbildungsprogramme spielen eine wichtige Rolle und sind gemäß dem LGMS zulässig. In vielen Ländern gibt es allerdings Vorschriften in Bezug auf die Ausbildungsdauer und die Höhe der Ausbildungsvergütung. Daher müssen Sie das geltende Recht in den Ländern, in denen Sie tätig sind, unbedingt kennen, damit alle Ausbildungsstellen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.
- Wenn es keinen gesetzlichen Schutz vor Kürzungen der Ausbildungsvergütung gibt, müssen Sie sicherstellen, dass die „Ausbildungszeit“, in der die Ausbildungsvergütung gekürzt wird, nicht zu lang und im Arbeitsvertrag des Auszubildenden festgelegt ist.
- Ausbildungsverhältnisse oder Praktika sind „vorgetäuscht“, wenn sie zur Unterbezahlung von Beschäftigten oder Umgehung gesetzlicher Verpflichtungen oder ohne die tatsächliche Absicht genutzt werden, Fähigkeiten zu vermitteln oder eine reguläre Beschäftigung anzubieten. Kinder und junge Beschäftigte sind besonders gefährdet, durch solche vorgetäuschten Programme ausgebeutet zu werden.

LEIHARBEITER

- Der RJC erkennt an, dass Zeit- oder Leiharbeit manchmal zur Bewältigung unterschiedlicher Geschäftsanforderungen nötig ist. Gemäß dem LGMS sind Kurzzeitarbeitsverträge, Leih- und Heimarbeit zulässig. Sie dürfen diese Beschäftigungsverhältnisse jedoch nicht dazu nutzen, um Ihre gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten zu umgehen.
- Die Nutzung von Kurzzeitverträgen (mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten) könnte als übermäßig angesehen werden:
 - wenn Sie eine große Anzahl von Beschäftigten unter diesen Bedingungen beschäftigen, um Routineaufgaben zu erledigen oder
 - wenn sich Ihre Beschäftigten über lange Zeiträume hinweg immer wieder für Kurzzeitverträge bewerben müssen.
- Bei derartigen Praktiken sollten Sie die Entwicklung von Richtlinien und Programmen zur Verbesserung der Geschäftsplanung und Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte in Betracht ziehen.

LGMS 13.3: FÜHRUNG VON AUFZEICHNUNGEN

Mitglieder müssen angemessene *Aufzeichnungen* für alle *Beschäftigten* führen, unabhängig davon, ob es sich um Vollzeit-, Teilzeit- oder Saisonarbeitskräfte handelt. *Aufzeichnungen* umfassen Identitäts- und Altersnachweise, Akkord- und Lohnzahlungen sowie *Arbeitszeiten*, die für die Art der Rolle relevant sind, und gegebenenfalls Arbeitsgenehmigungsdokumente gemäß dem geltenden Migrationsrecht.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Ermitteln Sie, ob es in dem Land, in dem Sie tätig sind, gesetzliche, zertifizierungs- oder käuferspezifische Anforderungen in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle oder eine andere Art der Offenlegung von Aufzeichnungen über Beschäftigte gibt. Wenn ja, müssen Sie Verfahren festlegen, damit Daten zur sicheren Weitergabe und ohne Verletzung der Datenschutzbestimmungen erfasst und gepflegt werden.
 - Je nach Sachlage müssen Sie auch die gesetzlichen Bestimmungen zu Aufzeichnungen für Wanderarbeiter oder sogar Expatriates prüfen.
- Führen Sie Ihre Personalaufzeichnungen in einer Weise, die den Bedingungen der jeweiligen Arbeitsverträge und der jeweiligen Funktion angemessen ist. Für verschiedene Funktionen wie Vorgesetzte oder Büroangestellte, die ein festes Jahresgehalt beziehen, können unterschiedliche Methoden erforderlich sein, im Unterschied zu Beschäftigten, die nach Stundenlohn oder sogar Akkordlohn bezahlt werden:
 - Wenn die Lohnzahlung von der Arbeitszeit abhängt, müssen Sie die Arbeitszeiten aller Beschäftigten jeweils täglich, wöchentlich oder monatlich im Rahmen Ihres Zeiterfassungssystems aufzeichnen, um eine genaue Zahlung zu gewährleisten (siehe **LGMS 15 Vergütung**).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

- Wenn die Arbeitszeiten nicht variieren (wie beispielsweise in einer allgemeinen Büro- oder Einzelhandels-umgebung) oder im Ermessen des Beschäftigten liegen (z. B. bei Führungspositionen), können Sie die Arbeitszeiten einfach im Arbeitsvertrag beschreiben.
- Wenn Löhne nach Stück und nicht nach geleisteter Arbeitszeit gezahlt werden (im Rahmen eines Stück- bzw. Akkordlohnsystems), müssen Sie genaue Aufzeichnungen über die Stückleistung und die geleistete Arbeitszeit jedes Beschäftigten führen. (Weitere Informationen zu Akkordlohnsystemen und Lohnerwartungen sind im Kasten „Akkordlohnsysteme“ im Leitfaden zu **LGMS 15 Vergütung** zu finden.)
- In jedem Fall ist zu beachten, dass Ihnen Aufzeichnungen zu Leistung, geleisteter Arbeitszeit und Gesamtlohn-zahlungen auch bei der Prüfung der Einhaltung von **LGMS 14 Arbeitszeiten** und **LGMS 15 Vergütung** helfen.

LGMS 13.4: ENTLASSUNG UND PERSONALABBAU

Vor der Durchführung von *Massenentlassungen* oder Personalkürzungen muss das Mitglied eine Analyse durchführen und Alternativen zum *Personalabbau* prüfen. Wenn die Analyse keine praktikablen Alternativen zum *Personalabbau* aufzeigt, muss ein *Personalabbauplan*, der auf dem Grundsatz der *Nicht-Diskriminierung* beruht (siehe LGMS 20 Nicht-Diskriminierung) und, soweit durchführbar, nachteilige Auswirkungen auf die entlassenen *Beschäftigten* minimiert, in Absprache mit den *Beschäftigten*, ihren Vertretern und gegebenenfalls den zuständigen offiziellen Stellen entwickelt werden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Wenn Sie aus berechtigten Gründen Massenentlassungen durchführen oder Personal abbauen müssen, dann müssen Sie praktikable und tragbare Alternativen für die betroffenen Beschäftigten prüfen. Rechtmäßige Gründe sind u. a.:
 - Stilllegung von Anlagen oder Kosteneinsparungen in Zeiten schlechter Wirtschaftslage
 - Umstrukturierung
 - Veräußerung oder Übernahmen
- Alternativen können beispielsweise ausgehandelte Programme zur Arbeitszeitverkürzung, Programme zur Personalentwicklung, langfristige Wartungsarbeiten in produktionsschwachen Zeiten usw. sein (Quelle: [IFC 2005 Managing Retrenchment Good Practice Note](#)).
- Wenn Sie keine tragbaren Alternativen umsetzen können, müssen Sie einen Plan entwickeln, um den Personalabbau so zu gestalten, dass negative Auswirkungen auf die Beschäftigten so gering wie möglich gehalten werden. Beispiele für negative Auswirkungen:
 - Produktivitätsverlust, erhöhte Arbeitsbelastung und schlechte Arbeitsmoral der verbleibenden Arbeitnehmer
 - Auswirkungen auf die Familien der entlassenen oder vom Personalabbau betroffenen Beschäftigten, insbesondere wenn mehrere Familienangehörige von der gleichen Personalabbaumaßnahme oder Massenentlassung betroffen sind
 - Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft und die lokale Wirtschaft, insbesondere bei Bevölkerungsgruppen mit niedrigem Einkommen oder in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit
 - Zunahme der Fälle von Belästigung am Arbeitsplatz oder der sozialen Stressfaktoren wie häuslicher Gewalt

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

- Im Plan sind die Kriterien und Gründe für den Personalabbau darzulegen. Der Plan für die vom Personalabbau betroffenen Beschäftigten sollte objektiv, fair und transparent sein. Der Personalabbau darf nicht auf persönlichen Merkmalen beruhen, die nichts mit den eigentlichen Arbeitsanforderungen zu tun haben. Unter keinen Umständen darf er voreingenommen oder diskriminierend sein (siehe Anforderung **LGMS 20 Nicht-Diskriminierung**).
- Für kleine Unternehmen kann ein individueller Ansatz angemessener sein, solange die Grundsätze für die Bewertung von Alternativen im Einklang mit der Art und dem Umfang Ihrer Geschäftstätigkeit angewendet werden.

LGMS 13.5: KÜNDIGUNG UND ABFINDUNGEN

Mitglieder müssen *Beschäftigten* eine angemessene Kündigungsfrist einräumen und die nach *geltendem Recht* und in Tarifverträgen vorgeschriebenen Abfindungen zahlen. Abfindungszahlungen, einschließlich ausstehender Lohn- und Gehaltsnachzahlungen, Sozialversicherungsleistungen und Rentenbeiträge und -leistungen, sind bei oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder gemäß einem im Tarifvertrag vereinbarten Zeitplan zu leisten. Zahlungen sind direkt an die *Beschäftigten* oder an geeignete Einrichtungen zugunsten der *Beschäftigten* zu leisten. *Aufzeichnungen* über die Zahlungen sind den *Beschäftigten* gemäß LGMS 15 (Vergütung) zur Verfügung zu stellen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Die Kündigungsfrist für alle zu entlassenden oder vom Personalabbau betroffenen Beschäftigten sollte angemessen sein und zumindest die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Wenn es keine gesetzlichen Bestimmungen gibt, sind Faktoren wie Art der Funktion, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Gehalt, voraussichtliche Rente und verfügbare andere Beschäftigungsmöglichkeiten des Beschäftigten und alles zu berücksichtigen, was der Beschäftigte für die Aufnahme der Beschäftigung aufgegeben hat. Bei der Festlegung der Kündigungsfrist sind u. U. andere Faktoren zu berücksichtigen wie:
 - angesammelter, unbezahlter Urlaub
 - Art des Beschäftigungsverhältnisses wie Saison-, Gelegenheits- oder Zeitarbeit
 - Position des Beschäftigten und Risiko für die Organisation
- Stellen Sie sicher, dass Sie den Prozess, Einzelheiten zu den Abfindungen und die Kündigungsfristen klar mitgeteilt haben. Falls möglich und verfügbar, können Sie Beschäftigten Hilfe anbieten, einschließlich Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.
- Sie müssen sicherstellen, dass alle Abfindungen und Ansprüche nach geltendem Recht und rechtzeitig gezahlt werden (siehe Anforderung **LGMS 15 Vergütung**).
- In einigen Ländern sind Unternehmen u. U. zur Leistung bestimmter Zahlungen an bestimmte Einrichtungen verpflichtet, wie an die Rentenversicherung, Krankenversicherung usw. In diesen Fällen müssten Unternehmen die Zahlungen nicht direkt an den Beschäftigten leisten, sondern an die entsprechende Einrichtung zugunsten des Beschäftigten. In Fällen, in denen Zahlungen an bestimmte Einrichtungen fakultativ sind, muss das Unternehmen dem Beschäftigten die Entscheidung überlassen, ob die Zahlung direkt an ihn oder die betreffende Einrichtung erfolgen soll.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

✓ KONTROLLE

- Können Sie dem Prüfer nachweisen, dass Beschäftigte ihre Beschäftigungsbedingungen kennen und verstehen?
- Erhalten unmittelbar und mittelbar beschäftigte Personen bei Aufnahme ihrer Beschäftigung einen Vertrag in einer für sie verständlichen Sprache?
- Bewahren Sie Kopien von Arbeitsverträgen in den Personalakten der Beschäftigten auf?
- Können Sie bei Änderung der Beschäftigungsbedingungen nachweisen, dass Sie die korrekten Verfahren zur Aktualisierung von Verträgen eingehalten haben (d. h. dass Sie eine aktualisierte Fassung erstellt, die schriftliche Zustimmung des Beschäftigten eingeholt, dem Beschäftigten ein Exemplar ausgehändigt und ein weiteres Exemplar in seiner Personalakte abgelegt haben)?
- Sind Verträge zur reinen Arbeitnehmerüberlassung, Ausbildungsverträge, aufeinanderfolgende Kurzeitarbeitsverträge, Leih- oder Heimarbeitsverträge so strukturiert, dass Beschäftigte die richtige Vergütung und richtigen Sozialversicherungsleistungen erhalten?
- Können Sie nachweisen, dass Ihre Ausbildungsverträge die lokalen Rechtsvorschriften einhalten?
- Haben Sie die Anforderungen an die Offenlegung von Aufzeichnungen zu Beschäftigten ermittelt und verfügen Sie über Verfahren zur Meldung der erforderlichen Informationen ohne Verletzung der Datenschutzbestimmungen?
- Verfügen Sie über Aufzeichnungen zu Akkord- und Lohnzahlungen sowie Arbeitszeiten für alle Beschäftigte?
- Haben Sie tragbare Alternativen geprüft, wenn Sie Entlassungen vorgenommen und Personal abgebaut haben?
- Haben Sie für den Fall, dass sich Alternativen als nicht tragbar erwiesen haben, einen Personalabbauplan aufgestellt, der Beschäftigte nicht diskriminiert und eine angemessene Kündigungsfrist und Abfindung gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vorsieht?

E. WEITERE INFORMATIONEN

≡ WEBSITES

- [ILO, Decent Work Indicators](#)
- [ILO, Employment relationship](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)

≡ VERÖFFENTLICHUNGEN

- [Business for Social Responsibility \(BSR\), Good Practice Guide: Global Migration \(2010\)](#)
- [ILO, The Employment Relationship: An Annotated Guide to Recommendation No. 198 \(2007\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [UK Government, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 14 Arbeitszeiten

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder und ist auf unmittelbar und mittelbar beschäftigte Personen anzuwenden, die regelmäßig an Standorten von Mitgliedern arbeiten.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 14 Arbeitszeiten					
	14.1	14.2	14.3	14.4	14.5	14.6
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Die Arbeitszeiten sind ein wesentlicher Bestandteil sicherer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Im ersten Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Jahr 1919 wurde die Arbeitszeit auf maximal 48 Stunden pro Woche festgelegt. Nach wie vor gehören zu lange Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe und in der Rohstoffwirtschaft zu den von der Zivilgesellschaft und den Gewerkschaften am häufigsten diskutierten Problemen. Neben Bedenken über Ausbeutung und Auswirkungen auf das Familienleben haben zu lange Arbeitszeiten auch Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zur Folge.

Der saisonale Charakter der Schmuckindustrie trägt zu langen Arbeitszeiten in Midstream- und nachgelagerten Unternehmen in der Lieferkette bei. Auch die Fähigkeit eines Unternehmens, der Kundennachfrage gerecht zu werden, und der Wunsch von Beschäftigten zur Leistung von Überstunden können zu übermäßig langen Arbeitszeiten beitragen. Arbeitszeiten sind auch eng mit Löhnen verknüpft, weil Beschäftigte möglicherweise Überstunden machen möchten, um ihr Einkommen zu erhöhen. Einige Fabriken bezahlen eher nach Stückzahl als nach Zeit, was ebenfalls zu längeren Arbeitszeiten führen kann.

Wöchentliche Ruhezeit und bezahlter Jahresurlaub werden als normaler Bestandteil von Arbeitsverträgen erwartet, sind in der Regel nach nationalem und örtlichem Recht vorgeschrieben und müssen Beschäftigten als Teil der ihnen zustehenden Leistungen gewährt werden. Wenn Beschäftigte aufgrund von Schichtplänen nicht immer einen Ruhetag innerhalb von sieben Tagen erhalten, sind alternative Regelungen als Ausgleich zu vereinbaren. Sonderurlaub wie Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub und Sonderurlaub aus dringenden familiären Gründen muss im Einklang mit geltendem nationalen Recht gewährt werden.

Manche Unternehmen legen eine kürzere normale Wochenarbeitszeit fest, die mehr Flexibilität für längere Arbeitszeiten bei Nachfragespitzen bietet und Beschäftigten die Möglichkeit gibt, mehr Ruhetage pro Woche zu erhalten. Andere bieten lange Urlaubszeiten an besonderen Feiertagen. Der Ansatz des RJC zur Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt diese Maßnahmen und erkennt den saisonalen Charakter der Schmucklieferkette an.

LGMS 14 Arbeitszeiten

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Eine Kombination von Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) bietet die globalen (und LGMS-) Standards für Arbeitszeit, wöchentliche Ruhezeit und Jahresurlaub (siehe Tabelle 17).

TABELLE 17: ÜBEREINKOMMEN DER IAO MIT NORMEN UND STANDARDS FÜR ARBEITSZEIT, WÖCHENTLICHE RUHEZEIT UND JAHRESURLAUB

IAO-Übereinkommen		Jahr	Internationaler Standard für Arbeitnehmer
IAO-1	Arbeitszeit (Industrie)	1919	Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden pro Tag bzw. 48 Stunden pro Woche • Dieser Grundsatz bildet die Grundlage für viele nationale Rechtsvorschriften.
IAO-30	Arbeitszeit (Handel und Büros)	1930	
IAO-116	Verkürzung der Arbeitszeit	1962	Arbeitszeit von höchstens 40 Stunden pro Woche • Dieser Grundsatz ist in Ländern mit hohem Einkommen weit verbreitet.
IAO-14	Wöchentliche Ruhezeit (Industrie)	1921	Wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden • In Absprache mit den Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmervertretern können Arbeitgeber alternative Regelungen vereinbaren.
IAO-106	Wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros)	1957	
IAO-132	Bezahlter Urlaub (überarbeitete Fassung)	1970	Garantierter Jahresurlaub von mindestens drei Wochen
IAO-183	Mutterschutz	2000	Anrecht auf Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen für Frauen nach der Geburt eines Kindes. Zeit während des Tages zum Stillen für Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Übereinkommen 1 und 30 der IAO lassen unter bestimmten Umständen ein Abweichen von der maximal zulässigen Arbeitszeit zu. So gibt es beispielsweise Ausnahmen für Beschäftigte, deren Arbeit von Natur aus intermittierend ist oder außerhalb der für andere Beschäftigte festgelegten Grenzen zu leisten ist. Es gibt Ausnahmen für Arbeit, die kontinuierlich in aufeinanderfolgenden Schichten verrichtet werden muss (in diesem Fall wird eine Wochenarbeitszeit von höchstens 56 Stunden festgelegt, wobei die wöchentlichen Ruhetage durch einen nach nationalem Recht geschützten Prozess auszugleichen sind). Die Übereinkommen erkennen auch notwendige vorübergehende Ausnahmen an, weil beispielsweise dringende Arbeiten oder Reparaturen durchgeführt werden müssen oder weil zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und der Regierung alternative Regelungen vereinbart wurden.

NATIONALES RECHT

Das nationale Recht kann von den oben beschriebenen IAO-Übereinkommen abweichen. Sie müssen die einschlägigen Gesetze und Vorschriften in jedem Land, in dem Sie tätig sind, unbedingt kennen. Beachten Sie, dass der RJC von Ihnen erwartet, dass Sie die jeweils strengeren Vorschriften einhalten, wenn nationales Recht von den Anforderungen des LGMS abweicht.

In fast allen Ländern gibt es nationale oder lokale Gesetze zur generellen Regelung der Arbeitszeit sowie für bestimmte Branchen oder Arbeitsplätze. In vielen Ländern gibt es eine Obergrenze für die Zahl der regulären Arbeitsstunden, die ein Beschäftigter pro Woche leisten darf, wobei die genauen Grenzen variieren können. Beispiel: Nach chinesischem Recht sind Überstunden auf höchstens 3 Stunden pro Tag bzw. 36 Stunden pro Monat festgelegt; nach vietnamesischem Recht sind Überstunden auf höchstens 4 Stunden pro Tag bzw. 200 Stunden pro Jahr festgelegt. Brasilien, Indien, Indonesien, Italien, Pakistan und Thailand haben ebenfalls ausdrücklich festgelegte Grenzen für die in einem bestimmten Zeitraum geleistete Arbeitszeit.

In den nationalen und lokalen Rechtsvorschriften sind auch die Anforderungen an wöchentliche Ruhetage und Jahresurlaub sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub festgelegt. Die Nichteinhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen kann Sanktionen zur Folge haben, die von Geld- bis zu Freiheitsstrafen reichen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 14 Arbeitszeiten

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 14.1: ARBEITSZEITEN

Mitglieder müssen mindestens das *geltende Recht* über *Arbeitszeiten* einhalten. Die *reguläre Arbeitswoche*, ohne *Überstunden*, darf 48 Stunden nicht überschreiten. Bei Beschäftigung im Schichtbetrieb darf die 48-Stunden-Woche überschritten werden, sofern die durchschnittliche Zahl der regulär geleisteten Arbeitsstunden in einem Zeitraum von drei Wochen 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Ermitteln Sie die geltenden nationalen und lokalen Rechtsvorschriften für Arbeitszeit und Urlaub in allen Ländern, in denen Sie tätig sind.
- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit der Festsetzung und Beaufsichtigung von Arbeitszeiten, Überstunden sowie Pausen- und Urlaubsansprüchen und stellen Sie sicher, dass sie dokumentierte Verfahren für die Überwachung, Genehmigung und Verwaltung gemäß den lokalen Rechtsvorschriften und den Anforderungen des LGMS einrichtet.
 - Stellen Sie alle auf Sie zutreffenden Tarifvereinbarungen mit Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen zusammen.
 - Stellen Sie sicher, dass darin die vereinbarten Arbeitszeiten, Überstunden, Pausen und Urlaubstage festgelegt sind.
 - Prüfen Sie, ob die Bedingungen der einzelnen Vereinbarungen mit geltendem Recht übereinstimmen.
- Achten Sie darauf, dass Ihre Beschäftigten angemessen geschult und über alle relevanten Themen informiert sind. Dazu gehören:
 - Schulung der für das Tagesgeschäft verantwortlichen Personen in Bezug auf geltendes Recht, die Anforderungen des LGMS und Ihre eigenen Richtlinien und Verfahren für das Arbeitszeitmanagement
 - Schulung von Führungskräften und Beschäftigten in Bezug auf die reguläre Arbeitszeit und die maximal zulässigen Überstunden, Ihr Zeiterfassungssystem und den Prozess zur Meldung von Fehlern in der Arbeitszeit-Berichterstattung
 - spezielle Schulungen für Führungskräfte und Vorgesetzte zu Arbeitszeiten von Kindern und jungen Beschäftigten (die in der Regel unterschiedlich sind), um sicherzustellen, dass diese Beschäftigten nicht Gefahr laufen, Überstunden leisten oder in Zeiten arbeiten zu müssen, in denen sie von Rechts wegen gar nicht arbeiten dürfen (siehe auch **LGMS 17 Kinderarbeit**).
- Führen Sie ggf. eine für Ihre geschäftlichen Umstände geeignete Risikobewertung durch, um festzustellen, in welchen Bereichen die Gefahr besteht, dass die maximal zulässige Arbeitszeit überschritten oder Urlaubsansprüche verletzt werden. Lassen Sie die Geschäftsleitung die Ergebnisse dahingehend prüfen, wie Überstunden verringert werden können, z. B. durch die Anpassung von Kapazitäten und Zeitplänen oder die Einstellung von Zeitarbeitskräften.
- Die Obergrenzen für reguläre Wochenarbeitszeit und Überstunden (LGMS 14.2) gelten für Stundenlohnempfänger und Führungskräfte, die einen Arbeitsvertrag mit festgelegter Arbeitszeit haben. Sie gelten nicht für angestellte Führungskräfte mit festem Gehalt (obwohl auch die Beschäftigungsbedingungen für angestellte Führungskräfte geltendem Recht entsprechen müssen und im jeweiligen Arbeitsvertrag zu regeln sind).
- Der LGMS definiert die normale Arbeitswoche als 48 Stunden pro Woche. Bei abweichenden nationalen oder lokalen Rechtsvorschriften sollten Sie die jeweils strengere Regelung befolgen. Das bedeutet:
 - Wenn die lokalen Rechtsvorschriften eine wöchentliche Arbeitszeit von höchstens 48 Stunden vorsehen, müssen Sie den LGMS einhalten.
 - Wenn sie eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 48 Stunden vorsehen, müssen Sie die lokalen Rechtsvorschriften einhalten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 14 Arbeitszeiten

- Von der 48-Stunden-Regelung sind nur industrielle Umgebungen ausgenommen, die nach einem Dienstplan oder in Wechselschichten arbeiten, oder Notfälle, wobei geltendes Recht trotzdem einzuhalten ist. Wenn Ausnahmen von der 48-Stunden-Regelung gerechtfertigt sind, müssen Sie trotzdem geeignete Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit Ihrer Beschäftigten treffen.
- Gemäß „Best Practice“ empfiehlt die IAO eine Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden pro Tag. Manchmal dürfen Arbeitskräfte (z. B. mobiles Verkaufspersonal oder Schichtarbeiter) jedoch mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten. In manchen Unternehmen möchten Beschäftigte über die Umstellung auf eine 4-Tage-Woche unter Beibehaltung der regulären Arbeitszeit von 48 Stunden verhandeln. In diesem Fall darf die Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag überschritten werden. Bei Überschreitung der Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag müssen Sie eine Begründung haben.
- Laut IAO ist Schichtarbeit eine Arbeitszeitregelung, bei der sich mehrere Beschäftigte an einem Arbeitsplatz abwechseln, damit das Unternehmen zu unterschiedlichen Tages- und Nachtzeiten länger arbeiten kann als die Arbeitszeit einzelner Beschäftigter.
- Im LGMS ist kein Grenzwert für die tägliche Arbeitszeit festgelegt. Sie sollten jedoch das geltende Recht prüfen und alle gesetzlich festgelegten Grenzwerte für die tägliche Arbeitszeit einhalten.
- Wenn Sie mit einem Akkordlohn- oder einem anderen Prämienlohnsystem arbeiten, müssen Sie sicherstellen, dass die tägliche Mindestproduktionsquote von den meisten Beschäftigten in einer Acht-Stunden-Schicht zu erreichen ist. Das trägt dazu bei, dass die meisten Beschäftigten nicht mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten müssen, um den Mindestlohn (oder den branchenüblichen Lohn) zu verdienen. Ziehen Sie in Erwägung, Ihr System so zu gestalten, dass ein erheblicher Teil Ihrer Beschäftigten die tägliche Quote überschreitet, um eine zusätzliche Vergütung zu erhalten.
- Berechnen Sie die normale Arbeitswoche bzw. normale wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten anteilig zur normalen Vollzeitwoche.
- Sofern nach geltendem Recht zulässig, können Sie die Anzahl der Arbeitsstunden über einen gesetzlich festgelegten Zeitraum mitteln, um die Verwaltung und Berichterstattung über die in jeder normalen Arbeitswoche geleisteten Arbeits- und Überstunden zu erleichtern.
 - Beachten Sie, dass diese Berechnungen u. U. an formale und verfahrenstechnische Voraussetzungen geknüpft sind, wie die Einholung einer Genehmigung bei den zuständigen Behörden.
- Bei Schichtarbeit ist eine Mittelung der Arbeitszeit über einen Referenzzeitraum von drei Wochen zulässig. Bei kontinuierlichen Prozessen, die in mehreren Schichten ablaufen, dürfen die Grenzwerte von 8 Stunden pro Tag bzw. 48 Stunden pro Woche überschritten werden, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von höchstens 56 Stunden zugrunde gelegt werden darf. Beachten Sie, dass die IAO multinationale Unternehmen dazu ermutigt, die Wochenarbeitszeit schrittweise von 48 auf 40 Stunden zu reduzieren, ohne die Löhne zu senken.
- In Ausnahmefällen wie hohem Arbeitsdruck, Unfällen, höherer Gewalt und dringenden Reparaturarbeiten gelten befristete Ausnahmen für Schichtarbeiter sowie für die Mittelung der Arbeitszeit über einen unbestimmten Zeitraum, jedoch nur in Ausnahmefällen und bei Vorliegen einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, die von der zuständigen Behörde in Vorschriften umgesetzt wurde.
- Die IAO hat Empfehlungen herausgegeben, um die normale Arbeitswoche (nach Möglichkeit) ohne Kürzung des Entgelts auf maximal 40 Stunden (ohne Überstunden) zu verkürzen. Nach Möglichkeit sollten Mitglieder des RJC ihren Beschäftigten/Auftragnehmern dies auch anbieten: „IAO – Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962“.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 14 Arbeitszeiten

LGMS 14.2: ÜBERSTUNDEN

Wenn *Überstunden* aus geschäftlichen Gründen notwendig sind, stellen Mitglieder Folgendes sicher:

- Sie nutzen freiwillige *Systeme* für *Überstunden*. Erforderliche *Überstunden* sind nur unter folgenden Bedingungen zulässig: wenn sie nach *geltendem Recht* oder *Tarifverträgen* erlaubt sind; wenn sie sich innerhalb der in LGMS 14 (Arbeitszeit) vorgegebenen Grenzen bewegen und wenn sie in Arbeitsverträgen dargelegt sind.
- Unter allen anderen Umständen werden *Überstunden* im Rahmen eines freiwilligen Systems und innerhalb der nach *geltendem Recht* oder in *Tarifverträgen* dargelegten Grenzen verlangt. Die Auf-erlegung von *Überstunden*, bei denen *Beschäftigte* die Arbeitsstätte nicht verlassen dürfen oder die sie zwangsweise akzeptieren müssen (durch Beschimpfung, Entlassungsandrohung usw.), ist nicht zulässig. Die Verweigerung von *Überstunden* darf keine Strafen oder Vergeltungsmaßnahmen nach sich ziehen.
- Überstunden* sind auf 12 Stunden pro Woche begrenzt. 12 Stunden pro Woche dürfen überschritten werden, sofern die durchschnittliche Zahl der *Überstunden* in einem Zeitraum von drei Wochen 12 Stunden pro Woche nicht überschreitet.
- Die Summe der *normalen Wochenarbeitszeit* und der *Überstunden* darf 60 Stunden in einer Woche nicht überschreiten, es sei denn:
 - Durch *geltendes Recht* oder einen *Tarifvertrag*, der eine durchschnittliche Arbeitszeit einschließlich angemessener Ruhezeiten vorsieht, ist etwas anderes definiert.
 - Es liegen außergewöhnliche Umstände vor (wie *Produktionsspitzen*, Unfälle oder Notfälle), die gemäß den Anleitungen im Leitfaden für LGMS 14 (Arbeitszeiten) zu beurteilen sind. *Produktionsspitzenzeiten* sind zulässig, sofern die längere Arbeitszeit *gelegentlich* ist, freiwillig geleistet und mit einer angemessenen Prämie vergütet wird, die gesetzlich festgelegt ist und im Einklang mit LGMS 15.2 steht.
 - Durch Konsultationen mit *Beschäftigten* (oder gegebenenfalls *Arbeitnehmervertretern*) führen die Mitglieder eine Risikobewertung für verlängerte *Arbeitszeiten* durch und ergreifen geeignete Maßnahmen zum Schutz der *Beschäftigten* und zur Minimierung der Auswirkungen längerer *Arbeitszeiten* auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen der *Beschäftigten* in Übereinstimmung mit LGMS 22 (Gesundheit und Sicherheit).

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Richten Sie ein System mit einer verständlichen Richtlinie ein, wonach *Überstunden* freiwillig sind, *Beschäftigte* nicht zu unfreiwilligen *Überstunden* gezwungen werden und ihre Weigerung zur Leistung von *Überstunden* keine Strafen oder Vergeltungsmaßnahmen nach sich zieht. Dazu gehört auch die Drohung mit Entlassung oder Denunzierung bei Behörden.
- Erforderliche *Überstunden* können in Arbeitsverträgen festgelegt und vereinbart werden, sofern dies gesetzlich oder nach Tarifverträgen zulässig ist. Durch die Unterzeichnung von Verträgen mit diesen Bedingungen erklären sich *Beschäftigte* freiwillig mit obligatorischen *Überstunden* einverstanden. Die IAO legt keine Höchstzahl von *Überstunden* fest; ein gängiger Richtwert sind 12 zusätzliche Stunden pro Woche bei maximal 60 normalen Arbeitsstunden und *Überstunden*. Teilen Sie Vorgesetzten und *Beschäftigten* Ihre Richtlinie mit, damit sie wissen, wie sie Verstöße melden können. Tragen Sie dafür Sorge, dass Beschwerden zu dieser Richtlinie im Rahmen Ihrer vorhandenen Beschwerdeverfahren vorgebracht werden können (siehe LGMS 16.4d).
- Sie müssen unbedingt über geeignete Kontrollen verfügen, um zu verhindern, dass Kinder und junge *Beschäftigte* *Überstunden* machen oder zu Zeiten arbeiten müssen, zu denen sie von Rechts wegen nicht arbeiten dürfen. Weitere Orientierungshilfen sind in **LGMS 17 Kinderarbeit** zu finden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 14 Arbeitszeiten

- Versuchen Sie stets, die persönlichen und häuslichen Umstände einzelner Beschäftigter zu berücksichtigen, wenn Sie Überstunden verlangen, und treffen Sie Vorkehrungen für die Bedürfnisse schwangerer oder stillender Frauen sowie von Menschen mit Behinderungen.
- Im LGMS ist die maximale zulässige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers (einschließlich einer normalen Arbeitswoche plus Überstunden) auf 60 Stunden pro Woche festgelegt. Sie sollten die normale Arbeitswoche zum regulären Lohnsatz (zum oder über dem Mindestlohn) bezahlen und Überstunden mit einem Zuschlag vergüten. Bei abweichenden nationalen oder lokalen Rechtsvorschriften sollten Sie die jeweils strengere Regelung befolgen.
- Sie können Überstunden im Rahmen eines Tarifvertrags mit Gewerkschaftsvertretern vereinbaren. In Ländern wie Indien, in denen es kaum Gewerkschaften gibt, können Sie Vereinbarungen zu Überstunden ohne eigenes Eingreifen durch schriftliche Protokolle von Sitzungen mit anderen von den Beschäftigten frei bestimmten Vertretern treffen. Weitere Informationen zur Feststellung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in solchen Fällen sind in **LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen** zu finden.
 - Beachten Sie, dass Tarifverträge nicht Vorrang vor geltendem Recht haben. Wenn also das lokale Recht für die normale Arbeitswoche plus Überstunden eine Obergrenze von weniger als 60 Stunden pro Woche vorsieht, müssen Sie sich an diese niedrigere Obergrenze halten.
 - Soweit nach geltendem Recht zulässig, können Sie die Arbeitszeit einschließlich Überstunden über einen Zeitraum von mehr als einer Woche mitteln.
 - Beachten Sie, dass die IAO multinationale Unternehmen dazu ermutigt, die Wochenarbeitszeit schrittweise von 48 auf 40 Stunden zu reduzieren, ohne die Löhne zu senken.

ABWEICHUNGEN BEI ÜBERSTUNDEN

Der RJC hat sich für ein Konzept entschieden, das ein gewisses Maß an Toleranz für Überstunden aufgrund außergewöhnlicher Umstände (wie Produktionsspitzen, Not- und Unfälle) vorsieht. Das Toleranzniveau ist streng definiert und beruht auf Schwellenwerten für Schweregrad und Tragweite. Damit soll klar unterschieden werden zwischen gelegentlichen begrenzten Überstunden (Einhaltung) und routinemäßigen oder übermäßigen Überstunden (Abweichung). Eine Abweichung in Bezug auf Beschäftigte, die zwei Wochen lang 70 Stunden pro Woche arbeiten, wird daher anders bewertet als eine Abweichung mit 70 Arbeitsstunden pro Woche über einen Zeitraum von mehreren aufeinanderfolgenden Monaten.

Die RJC-Prüfer bewerten die Einhaltung der Arbeitszeit anhand eines Durchschnittswerts für die gesamte wöchentliche Arbeitszeit, um Abweichungen auf der Grundlage vordefinierter Schwellenwerte zu ermitteln (siehe Tabelle 18). Die Bewertung der Einhaltung wird in der gesamten Einrichtung und für bestimmte Bereiche oder Aufgabenbereiche durchgeführt.

Wenn die lokalen Rechtsvorschriften keine Arbeitszeitbegrenzung vorsehen oder wenn der Schwellenwert 84 Stunden pro Woche übersteigt, müssen RJC-Mitglieder die Arbeitszeit gemäß Tabelle 18 auf den Industriestandard von 60 Stunden reduzieren, um kritische oder Hauptabweichungen zu vermeiden.

LGMS 14 Arbeitszeiten

**TABELLE 18: TOLERANZSCHWELLEN FÜR DIE BEWERTUNG DER EINHALTUNG
DER ANFORDERUNGEN DES LGMS AN DIE ARBEITSZEIT**

Gesamte wöchentliche Arbeitszeit (Wochendurchschnitt)	% der Arbeitswochen mit Überstunden (insgesamt oder in einem bestimmten Bereich oder Aufgabenbereich)		
	Zwischen 1 % und 5 %	Zwischen 5 % und 40 %	Größer als 40 %
Mehr als 84 Stunden pro Woche*	Kritische Abweichung		
Mehr als 72 und höchstens 84 Stunden pro Woche (und weniger als die Höchstgrenze nach lokalem Recht)	Hauptabweichung	Kritische Abweichung	Kritische Abweichung
Mehr als 60 und höchstens 72 Stunden pro Woche (und weniger als die Höchstgrenze nach lokalem Recht)	Nebenabweichung (Einhaltung in Ausnahmefällen**)	Hauptabweichung	Kritische Abweichung
Mehr als die nach lokalem Recht zulässige Höchstgrenze*** und weniger als oder gleich 60 Stunden pro Woche	Nebenabweichung (Einhaltung in Ausnahmefällen**)	Nebenabweichung (Einhaltung in Ausnahmefällen**)	Hauptabweichung (Nebenabweichung in Ausnahmefällen**)
Weniger als oder gleich 60 Stunden pro Woche oder als die Höchstgrenzen nach lokalem Recht (je nachdem, welche niedriger ist)	Einhaltung		

* Beachten Sie, dass eine Toleranz von 1 % der Grundgesamtheit zulässig ist. Wenn also bei weniger als 1 % der Beschäftigten eine Überschreitung des gesetzlichen Grenzwerts festgestellt wird, so gilt dies als Einhaltung (außer bei mehr als 84 Stunden).

„ Überstunden, die 84 Stunden pro Woche überschreiten, werden immer als „kritische“ Abweichung bewertet, selbst wenn keine Arbeitszeitbegrenzung nach lokalem Recht vorgesehen ist oder der gesetzliche (oder tarifvertragliche) Grenzwert für Überstunden höher als 84 Stunden pro Woche angesetzt ist.

** Bei einer Arbeitszeit von mehr als 60 Stunden pro Woche prüft der Gutachter, ob der Fall gemäß Definition ein Ausnahmefall ist. Wenn ja und wenn die Einrichtung über Aufzeichnungen zum Nachweis eines Ausnahmefalls verfügt, wird dies nicht als Abweichung bewertet. Arbeitszeiten von mehr als 72 Stunden pro Woche werden als Abweichung bewertet, selbst wenn die Einrichtung außergewöhnliche Umstände bzw. Ausnahmefälle nachweisen kann.

*** Wenn lokales Recht eine Obergrenze der Wochenarbeitszeit von weniger als 60 Stunden pro Woche vorsieht.

LGMS 14.3: RUHETAGE

Mitglieder gewähren allen *Beschäftigten* mindestens einen Ruhetag innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Tagen gemäß dem Übereinkommen 14 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sorgen Sie dafür, dass alle Beschäftigte jede Woche mindestens einen Ruhetag (entsprechend 24 aufeinanderfolgenden Stunden) erhalten.
- Wenn Beschäftigte auf Ihren Wunsch an einem Ruhetag arbeiten sollen (z. B. wegen Terminengpässen), müssen Sie ihnen gemäß den lokalen Rechtsvorschriften einen alternativen Ruhetag in der gleichen oder in der unmittelbar darauffolgenden Woche geben.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 14 Arbeitszeiten

- Wenn Schichtpläne vorsehen, dass Beschäftigte mehrere Wochen lang an aufeinanderfolgenden Tagen arbeiten, gefolgt von einem mehrwöchigen Urlaub, muss ihnen trotzdem durchschnittlich mindestens ein Ruhetag an sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt werden.
 - Wenn ein Beschäftigter beispielsweise an 21 aufeinanderfolgenden Tagen arbeitet, gefolgt von fünf Ruhetagen, was bei Fly-in-Fly-out-Arbeitsverträgen in abgelegenen Bergwerken nicht ungewöhnlich ist, ist die in der Anforderung verlangte Mittelung erfüllt.
- Wenn ein Arbeitszeitausgleich im Rahmen eines Tarifvertrags vereinbart wurde und nach lokalem Recht zulässig ist, müssen Sie sicherstellen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz beurteilt wurde und nicht gefährdet ist.
- Spitzenproduktion ist definiert als ein 17-wöchiger Zeitraum (ein Drittel des Jahres), während dessen Ausnahmen von der Ruhetagsregelung unter Einhaltung dieser Anforderung möglich sind. Dabei handelt es sich nicht um einen kontinuierlichen Zeitraum, sondern um eine kumulative Summe zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Laufe des Jahres.

LGMS 14.4: URLAUB

Mitglieder gewähren *Beschäftigten* alle gesetzlich vorgeschriebenen Feier- und Urlaubstage, einschließlich Mutter-/Vaterschaftsurlaub, Sonderurlaub aus familiären oder Pflegegründen sowie bezahlten Jahresurlaub. Gibt es kein *geltendes Recht*, sind bezahlter Jahresurlaub und Mutter-/Vaterschaftsurlaub gemäß dem Übereinkommen 132 der IAO bzw. Übereinkommen 183 der IAO zu gewähren. Sonderurlaub oder spezielle Arbeitszeitvereinbarungen für *Beschäftigte* mit familiären Verpflichtungen gelten für alle *Beschäftigten* unabhängig vom Geschlecht.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Der Jahresurlaub ist zum gleichen Tarif zu vergüten wie der normale Lohn/das normale Gehalt eines Beschäftigten.
- Ermitteln Sie alle Feiertage und Ansprüche auf bezahlten Urlaub, die nach geltendem Recht vorgeschrieben sind, und stellen Sie sicher, dass diese Daten zur Verwaltung Ihrer Termin- und Kapazitätsplanung erfasst und nachverfolgt werden. Definieren Sie diese Feiertage und Urlaubsansprüche in Arbeitsverträgen.
- Wenn wichtige lokale Feiertage (wie Eid (Zuckerfest bzw. Ende des Ramadans), Diwali (Lichterfest), Weihnachten oder das chinesische Neujahrsfest) eine vorübergehende Schließung des Betriebs erfordern, können Sie diese Tage mit dem Jahresurlaub verrechnen. Das müssen Sie den Beschäftigten jedoch unbedingt schriftlich im Voraus mitteilen.
- Sofern nach geltendem Recht zulässig, kann in einem Tarifvertrag ein Tausch von Ersatzurlaubszeiten anstelle von Feiertagen vereinbart werden.
- Kooperieren Sie mit Beschäftigten mit familiären Pflichten, um Terminwünsche zu berücksichtigen. Dazu könnte eine vorübergehende (oder dauerhafte) Anpassung der Arbeitszeit des Beschäftigten gehören. So müsste sich ein Beschäftigter beispielsweise einen Vormittag frei nehmen, um sein Kind zum Arzt zu bringen. Möglicherweise können Sie diesem Wunsch nachkommen, indem Sie seine Arbeit auf eine spätere Schicht verlegen oder ihm erlauben, die Zeit später am Tag nachzuholen. Wenn ein Beschäftigter zu Hause sein muss, bevor sein Kind aus der Schule kommt, könnte sein normaler Zeitplan angepasst werden, um einen früheren Feierabend zu gewährleisten.
- Wenn RJC-Mitglieder in Ländern tätig sind, in denen es kein geltendes Recht gibt, rät ihnen der RJC, Vaterschaftsurlaub gemäß den Empfehlungen der IAO zu gewähren.

LGMS 14 Arbeitszeiten

LGMS 14.5: PAUSEN

Mitglieder geben allen *Beschäftigten* gemäß *geltendem Recht* Freizeit für Mahlzeiten und Pausen. Wenn es kein *geltendes Recht* gibt, gestatten die Mitglieder ihren *Beschäftigten* mindestens eine ununterbrochene Mahlzeit und Arbeitspause von angemessener Dauer, wenn sie länger als sechs Stunden arbeiten.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Prüfen Sie das geltende Recht und stellen Sie fest, zu welcher Art von Arbeitspause und zu wie vielen Pausen Beschäftigte berechtigt sind.
- Wenn das lokale Recht keine Angaben zu Arbeitspausen enthält, müssen Sie Ihren Beschäftigten mindestens eine ununterbrochene Arbeitspause gestatten, wenn ihre Schicht sechs Stunden oder länger dauert.
- Planen Sie Pausen in der Mitte der Schicht ein. Für Kaffeepausen sind in der Regel 10 bis 30 Minuten angemessen und für Essenspausen 30 Minuten bis zwei Stunden.
- Arbeiten Sie interne Verfahren zur Gewährung und Protokollierung von Arbeitspausen aus und setzen Sie Vorgesetzte und Beschäftigte hierüber in Kenntnis.
- Toilettenpausen sollten Beschäftigten nach Bedarf gewährt werden und unterscheiden sich von Arbeits- und Essenspausen. Beachten Sie, dass manche Beschäftigte häufigere Toilettenpausen benötigen, z. B. bei Schwangerschaft oder wegen gesundheitlicher Beschwerden.

LGMS 14.6: AUFZEICHNUNGEN ÜBER ARBEITSZEITEN

Mitglieder führen für jeden *Beschäftigten* *Aufzeichnungen* über geleistete Arbeitsstunden, *Überstunden* sowie Jahres- und Krankheitsurlaub gemäß *geltendem Recht* und im Einklang mit LGMS 2.5.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Entwickeln Sie ein Zeiterfassungssystem wie etwa Stechkarten oder andere Aufzeichnungsmittel zur Erfassung der Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, für alle Beschäftigte (Festangestellte, Leih- oder Zeitarbeitskräfte), um ihre Arbeitszeit genau zu erfassen, unabhängig davon, ob sie nach Stück oder Stunde bezahlt werden. Dieses System kann zur Lohnberechnung verwendet werden.
 - Beachten Sie, dass es als bewährte Praxis gilt, wenn Beschäftigte die Zeit am Anfang und Ende ihres Arbeitstages persönlich erfassen, weil sie dadurch ein gewisses Maß an Kontrolle über das Zeiterfassungssystem haben.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 14 Arbeitszeiten

✓ KONTROLLE

- Haben Sie Beschäftigten Ihre Arbeitszeit-Richtlinien und -Verfahren wirksam vermittelt?
- Kennen Sie das geltende Recht in Bezug auf Arbeitszeiten und Urlaub in allen Ländern, in denen Sie tätig sind, und halten Sie es ein (einschließlich gesetzlicher Bestimmungen zu Kindern und jungen Beschäftigten)?
- Halten Sie die nationalen Rechtsvorschriften, ggf. bestehende Tarifverträge und die Anforderungen des LGMS für reguläre Wochenarbeitszeit, maximal zulässige Überstunden und Ruhetage ein?
- Können Sie nachweisen, dass Fälle, in denen die Arbeitszeit die Höchstgrenze von 60 Stunden überschreitet, die im LGMS festgelegten Ausnahmekriterien erfüllt?
- Können Sie nachweisen, dass alle Überstunden freiwillig sind und dass Beschäftigte nicht bestraft werden, wenn sie sich weigern, Überstunden zu leisten?
- Können Sie nachweisen, dass die tägliche Mindestquote von den meisten Beschäftigten innerhalb einer 8-Stunden-Schicht zu erreichen ist, wenn Sie mit Produktionsquoten arbeiten oder nach Akkord bezahlen?
- Gewähren Sie Beschäftigten mindestens einen Ruhetag pro Woche? Wenn nicht, können Sie nachweisen, dass die Arbeitszeit einen Tarifvertrag oder geltendes Recht einhält?
- Gewähren Sie Beschäftigten während Schichtarbeit angemessene Pausen, insbesondere, wenn die Schicht eines Beschäftigten sechs oder mehr Stunden dauert?
- Verfügen Sie über ein zuverlässiges und genaues System zur Aufzeichnung der von jedem Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit und zur Erfassung von Überstunden, Urlaubsansprüchen und Elternurlaub gemäß nationalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften?
- Haben Sie alle Arbeitszeit-relevanten Aufzeichnungen aufbewahrt?

LGMS 14 Arbeitszeiten

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [IAO, Übereinkommen \(Übereinkommen 1, 14, 132 und 183 sind besonders nützlich\)](#)
- [ILO, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch](#)
- [ILO, Q&As on business and working time](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [The Factories Act, 1948 as amended by the Factories \(Amendment\) Act, 1987 \(1987\) India](#)
- [Fair Labour Association, FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks \(2011\)](#)
- [IAO, Better Work 8: Working Time \(2013\)](#)
- [ILO, C030–Hours of Work \(Commerce and Offices\) Convention \(1930\)](#)
- [ILO, Rest Periods: Definitions and Dimensions \(2015\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 15 Vergütung								
	15.1	15.2	15.3	15.4	15.5	15.6	15.7	15.8	15.9
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Lohnbezogene Leistungen sind von Land zu Land verschieden, enthalten jedoch häufig Komponenten wie Urlaub, Überstundenvergütung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Gesundheitsleistungen, Anreize und Prämien, begrenzte Leistungen bei Urlaub aus familiären Gründen mit Lohnzahlungs- und Sparplänen. Manchmal erhalten Beschäftigte auch lohnunabhängige Leistungen wie Gesundheitsfürsorge, Unterkunft, Bildung und grundlegende Dienstleistungen wie Wasser und Strom.

Der Mindestlohn ist der Mindestbetrag, der Beschäftigten in einem Land zu zahlen ist. Generell wird er auf Stunden-, Tages- oder Monatsbasis festgelegt. In mehr als 90 Prozent aller Länder ist der Mindestlohn gesetzlich festgelegt. Im Idealfall wird der Mindestlohn als „existenzsichernder Lohn“ berechnet, der die Mindestbedürfnisse des Beschäftigten und seiner Familie unter Berücksichtigung der vorherrschenden wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen im jeweiligen Land decken kann. Das ist jedoch nicht immer der Fall, insbesondere in arbeitsintensiven Ländern. Dies kann dazu führen, dass Beschäftigte zu viel arbeiten und Überstunden machen, um über die Runden zu kommen; Arbeitszeit und Vergütung sind eng miteinander verbunden.

Beschäftigte brauchen nicht nur einen existenzsichernden Lohn, sondern müssen diesen auch regelmäßig erhalten, um ihre häuslichen Bedürfnisse zu erfüllen. Das Zahlungsintervall – wöchentlich, alle vierzehn Tage oder monatlich – sollte festgelegt und eingehalten werden.

LGMS 15 Vergütung

AKKORDLOHNSYSTEME FÜR DIE BEZAHLUNG NACH STÜCK

Einige Arbeitgeber bezahlen den Lohn nach Stück und nicht nach geleisteten Arbeitsstunden, insbesondere bei arbeitsintensiven Tätigkeiten und Funktionen. In vielen Betrieben kann die Nichterfüllung der Produktionsquoten Sanktionen oder Lohnabzüge zur Folge haben. Oft sind diese Zahlungssysteme für Beschäftigte schwer zu verstehen, sodass sie Gefahr laufen, unterbezahlt zu werden, weil sie ihren Lohn nicht so ohne Weiteres berechnen oder überprüfen können. Akkordlohnsysteme können auch zu übermäßig langen Arbeitszeiten führen, weil Beschäftigte immer mehr Überstunden machen, um unangemessene Quoten zu erfüllen und Sanktionen zu vermeiden. Außerdem leisten sie Vorschub für verbale oder körperliche Misshandlungen.

Bei richtiger Umsetzung können Akkordlohnsysteme Beschäftigten zum Vorteil gereichen, da sie Bonus- bzw. Prämienzahlungen ohne Überstunden ermöglichen. In Indien wird in der Diamantenbranche beispielsweise zunehmend ein „monatlicher Festsatz“ zur Festsetzung des gesetzlichen Mindestlohns verwendet, der auf der durchschnittlichen Leistung der nach Akkordlohn bezahlten Beschäftigten während der normalen Arbeitszeit basiert.

Quelle:

- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN**INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS**

Im Jahr 1928 hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) das **Übereinkommen Nr. 26** angenommen, wonach die Unterzeichnerstaaten zur Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen verpflichtet sind, die Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

1970 hat die IAO das **Übereinkommen 131** angenommen, in dem die Faktoren aufgeführt sind, die bei der Berechnung des Mindestlohns zu berücksichtigen sind: die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne in dem betreffenden Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der sozialen Sicherheit und des vergleichbaren Standes der Lebenshaltung anderer sozialer Gruppen, wirtschaftlichen Gegebenheiten, einschließlich der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung, der Produktivität und des Interesses daran, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und aufrechtzuerhalten.

Das Übereinkommen 30 der IAO über die Arbeitszeit (Handel und Büros) empfiehlt den Unterzeichnerstaaten, einen Überstundensatz festzusetzen, wonach Überstunden mit mindestens 25 vom Hundert über dem Normallohnsatz zu bezahlen sind.

Das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung ist auch in Artikel 23 Absatz 3 der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** (1948) verankert. Darin heißt es, dass das Arbeitsentgelt dem Beschäftigten und seiner Familie eine menschenwürdige Existenz sichern soll.

NATIONALES RECHT

In fast allen Ländern gibt es eine nationale Stelle, die Mindestlöhne auf nationaler Ebene oder für bestimmte Branchen oder Berufe festsetzt. Löhne und sonstige Leistungen können auch direkt im Rahmen von Tarifverträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die durch unabhängige Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertreter vertreten werden, ausgehandelt werden.

In den meisten Rechtsordnungen bzw. Ländern müssen Überstunden mit einem Zuschlag vergütet werden. Da dies von Branche zu Branche und von Land zu Land unterschiedlich ist, müssen Sie unbedingt alle lohnrelevanten Bedingungen in allen Ländern kennen, in denen Sie tätig sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit der Festsetzung und Beaufsichtigung von Löhnen/Gehältern und gesetzlichen Leistungen. Wenn Sie einen Tarifvertrag haben, mühen Sie sich vergewissern, dass darin Löhne, Leistungen, Überstundensätze, Zahlungsmethoden und Abzüge (sofern zutreffend) geregelt sind.

LGMS 15.1: LÖHNE FÜR NORMALE ARBEITSZEIT

Mitglieder zahlen allen *Beschäftigten* einen Lohnstarif für geleistete Arbeitsstunden ohne *Überstunden*, der dem geltenden gesetzlichen oder im Tarifvertrag vereinbarten *Mindestlohn* mit den dazugehörigen gesetzlichen Leistungen bzw. den branchenüblichen Standards oder nach Möglichkeit einem *existenzsichernden Lohn* entspricht, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Der leistungsabhängig gezahlte Lohn darf nicht niedriger sein als der höhere der beiden folgenden Beträge: der gesetzliche oder tarifvertragliche *Mindestlohn* mit den dazugehörigen gesetzlichen Leistungen oder der branchenübliche Standard für eine *normale Arbeitswoche*. Mitglieder stellen sicher, dass vergleichbare Löhne/Gehälter an alle *Beschäftigten* mit gleichwertigen Aufgaben gezahlt werden und dass es Prozesse zur Beurteilung und Beseitigung etwaiger Ungleichheiten gibt, die eine Diskriminierung einer Kategorie von *Beschäftigten* darstellen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Da der gesetzliche Mindestlohn von der Region, der Art der Einrichtung und der Qualifikation des Beschäftigten abhängt, müssen Sie das geltende Recht in allen Ländern, in denen Sie tätig sind, unbedingt kennen und verstehen.
- Wenn Sie Beschäftigte in Teilzeit beschäftigen, berechnen Sie hierfür anteilige Löhne/Gehälter auf Vollzeitbasis.
- Achten Sie darauf, dass der von Ihnen gezahlte Mindestlohn hoch genug ist, um Beschäftigten einen normalen Lebensstandard zu ermöglichen (d. h. ein „existenzsichernder Lohn“). Ein existenzsichernder Lohn entspricht nicht immer dem gesetzlichen Mindestlohn und kann zwischen und innerhalb von Ländern stark variieren (siehe Kasten „Existenzsichernder Lohn“).

EXISTENZSICHERNDER LOHN

Im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966 ist Lohn, der Menschen einen angemessenen Lebensunterhalt gewährleistet, als grundlegendes Menschenrecht definiert. Der Pakt besagt, dass Beschäftigte gerecht entlohnt werden sollten, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit gleich bezahlt werden sollten und dass beide in der Lage sein sollten, einen angemessenen Lebensunterhalt für sich und ihre Familien zu sichern. Doch viele Beschäftigte erhalten diesen „existenzsichernden Lohn“ gar nicht, wodurch sie Gefahr laufen, ausgebeutet zu werden.

Es gibt verschiedene Methoden zur Berechnung und Umsetzung existenzsichernder Löhne. Die folgenden Ressourcen geben praktische Orientierungshilfen zu beiden Themen:

- Ethical Trading Initiative, Living wage resources, www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers/living-wage-resources
- Global Living Wage Coalition, <https://www.globallivingwage.org/>
- Wage Indicator Foundation, <https://wageindicator.org/salary/living-wage>

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

- Wenn Sie Auszubildende beschäftigen:
 - Stellen Sie sicher, dass ihnen der Mindestlohn gezahlt wird. Nehmen Sie Ausbildungsverhältnisse nicht zum Anlass, Beschäftigten niedrigere Löhne oder Leistungen zu zahlen.
 - Erkundigen Sie sich, ob die örtliche Behörde besondere Anforderungen an junge Beschäftigte stellt (weil die meisten Auszubildenden jung bzw. minderjährig sind).

AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN INDIEN

Im September 2014 hat das indische Ministerium für Arbeit und Beschäftigung das „Apprenticeship Act“ geändert, in dem der Mindestsatz für die monatliche Vergütung von Auszubildenden für eine vierjährige Ausbildung wie folgt festgelegt ist:

Jahr der Ausbildung	Prozentualer Mindestlohn von teilqualifizierten Arbeitskräften
1. Jahr	70 %
2. Jahr	80 %
3. Jahr	90 %
4. Jahr	90 %

Das Gesetz ist nicht speziell für die Edelstein- und Schmuckindustrie gedacht. Manche Interessengruppen in dieser Branche sind der Ansicht, dass der Mindestlohn für Auszubildende zu hoch angesetzt ist. Grund dafür sind die hohen Kosten für Auszubildende, die ihre Ausbildung in der Regel als ungelernte Arbeitskräfte beginnen, und die Risiken, dass hochwertige Güter beschädigt werden. Daher wird das Gesetz nicht vollständig umgesetzt.

Die nachstehende Tabelle versucht, diesem Umstand durch eine gewisse Flexibilität bei der Bewertung der Einhaltung dieser Anforderung Rechnung zu tragen. In jedem Fall sind Aufzeichnungen zu Ausbildungsverhältnissen während der gesamten Ausbildungszeit aufzubewahren.

Jahr der Ausbildung	Einhaltung	Nebenabweichung	Hauptabweichung
1	Vergütung \geq 70 %	–	Vergütung $<$ 70 %
2	Vergütung \geq 80 %	Vergütung = 75 % bis 79 % (und eine jährliche Erhöhung der Ausbildungsvergütung)	Vergütung $<$ 75 % (oder keine jährliche Gehaltserhöhung)
3	Vergütung \geq 90 %	Vergütung = 75 % bis 89 % (und eine jährliche Erhöhung der Ausbildungsvergütung)	Vergütung $<$ 75 % (oder keine jährliche Gehaltserhöhung)
4	Vergütung \geq 90 %	Vergütung = 75 % bis 89 % (und eine jährliche Erhöhung der Vergütung)	Vergütung $<$ 75 % (oder keine jährliche Gehaltserhöhung)

Quelle:

- [Government of India. Ministry of Labour and Employment](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

- Wenn Sie Probe- oder Ausbildungszeiten für Beschäftigte vorsehen, stellen Sie sicher, dass:
 - diese gesetzlich zulässig sind.
 - der Lohn nicht unter dem für diese Arbeitskategorie gültigen gesetzlichen Mindestlohn liegt.
 - unterdurchschnittliche Löhne für diese Zeiten auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt sind, der streng einzuhalten und Beschäftigten klar mitzuteilen ist.
- Wenn Sie Beschäftigten einen Stundenlohn bezahlen, legen Sie klare Prozesse und Verfahren für die Lohnberechnung fest und verwenden Sie ein wirksames Zeiterfassungssystem, um die Genauigkeit zu gewährleisten (siehe **LGMS 14 Arbeitszeiten**).
- Wenn Sie Beschäftigten einen Akkordlohn bezahlen, setzen Sie eine tägliche oder wöchentliche Mindestproduktionsquote fest, die so niedrig ist, dass sie von den meisten Beschäftigten innerhalb ihrer vereinbarten normalen Arbeitszeit zu erreichen ist. So können Sie sicherstellen, dass Ihre Beschäftigten nicht über die normale Arbeitswoche hinaus arbeiten und keine Überstunden machen müssen, um den Mindestlohn (oder den branchenüblichen Lohn, je nachdem, welcher höher ist) zu verdienen.
- Achten Sie in jedem Fall darauf, dass Löhne:
 - regelmäßig und pünktlich ausgezahlt werden.
 - für alle Beschäftigten, die ähnliche Aufgaben haben, in entsprechender Höhe ausgezahlt werden. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich aktiv dafür einsetzen, tatsächliche oder vermeintliche Lohnunterschiede aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Migrantenstatus oder anderen demografischen Merkmalen zu verhindern, wie in LGMS 20.1 dargelegt. Sie müssen Löhne jedes Jahr prüfen, um Lohnunterschiede zu ermitteln und potenzielle Lohndiskriminierung gefährdeter Beschäftigter zu bekämpfen.

BEITRÄGE ZUM „PROVIDENT FUND“ IN INDIEN

Der „Employees' Provident Fund“ (EPF) in Indien ist ein Altersversorgungssystem, in das Beschäftigte und Arbeitgeber jeden Monat zu gleichen Teilen im Verhältnis zum Grundgehalt und zur Teuerungszulage einzahlen.

Im Jahr 2011 haben zwei indische Gerichte in zwei separaten Rechtssachen entschieden, dass verschiedene von einem Arbeitgeber an seine Beschäftigten gezahlten Zulagen (u. a. für Beförderung, Ausbildung, Essenszuschüsse, medizinische Versorgung, Sonderurlaube, Nachtschichtzuschläge und städtische Ausgleichszulagen) als Grundlohn anzusehen und bei der Berechnung der monatlichen Beiträge zum Rentenfonds zu berücksichtigen sind.

Im Jahr 2012 hat die Employees' Provident Fund Organisation (EPFO), die Indiens größtes obligatorisches Pensionsfonds-System verwaltet, ein Rundschreiben zur Klarstellung der Grundlage für die Berechnung der Beiträge herausgegeben. Dieses Rundschreiben schien die Feststellungen der Gerichte in beiden Rechtssachen zu bestätigen. Seit Dezember 2012 ist das Rundschreiben für weitere Untersuchungen der EPFO vorübergehend ausgesetzt.

In Anbetracht der laufenden Bemühungen der EPFO, den Prozess zur Berechnung der Beiträge zu Pensionsfonds klarzustellen, vertritt der RJC den Standpunkt, dass alle Mitglieder ihre Berechnungen gegenüber Prüfern begründen und nachweisen müssen, dass diese auf geltendem Recht beruhen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

LGMS 15.2: ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG

Mitglieder vergüten *Überstunden* zu einem Satz, der mindestens dem Satz entspricht, der nach *geltendem Recht* oder einem *Tarifvertrag* vorgeschrieben ist, oder, wenn *geltendes Recht* keinen Zuschlag für *Überstunden* vorschreibt, entweder durch einen Mindestsatz vom 1,25-Fachen des Grundlohns oder einen Zuschlag zum regulären Lohn, der mindestens den geltenden branchenüblichen Standards entspricht.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sie müssen geltende Rechtsvorschriften, Tarifverträge und Industriestandards unbedingt kennen und die Überstundenvergütung entsprechend berechnen. Siehe auch Leitfaden zu **LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften**.
- Wenn es kein geltendes Recht oder keinen Tarifvertrag gibt (oder in beiden keine konkreten Anweisungen zur Vergütung von Überstunden enthalten sind), müssen Sie die Überstundenvergütung zu einem Zuschlagssatz berechnen, d. h. einem Satz, der über dem Satz für die normale Arbeitswoche liegt. Dieser sollte entweder dem 1,25-Fachen des Grundlohns des Beschäftigten gemäß den IAO-Übereinkommen 1 und 30 oder den branchenüblichen Standards entsprechen, wenn diese höher sind.
- Für Bereiche, in denen der Grundlohn nicht nach geltenden Recht festgelegt ist, kann der Grundlohn gemäß 15.1 bestimmt werden.
- Überstundenzuschläge gelten für alle Beschäftigten und Führungskräfte, die einen Vertrag mit festgelegten Arbeitszeiten haben; für Führungskräfte, die ihre Arbeitspläne und -zeiten tatsächlich selbst festlegen, sind sie nicht erforderlich.
- Überstundensätze gelten u. U. auch dann nicht, wenn Beschäftigten formell oder durch informelle Vereinbarungen die Möglichkeit eingeräumt wird, Stunden zu sammeln, die dann unter Beachtung der lokalen Rechtsvorschriften als Freizeitausgleich oder Urlaub genommen werden können. Wenn ein Festangestellter beispielsweise berechtigterweise 2 Überstunden gemacht hat, können diese Überstunden auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden und müssen nicht bezahlt werden.
- Da die Berechnung der Überstunden meist auf Basis der geleisteten Arbeitszeit erfolgt, müssen Sie auch den Leitfaden zu **LGMS 14 Arbeitszeiten** befolgen.
- Bei Verwendung eines Akkordlohnsystems kann die Berechnung der Überstundenvergütung sehr schwierig sein. Ein einfaches Anreiz- bzw. Prämiensystem, das einen höheren Satz für jedes fertiggestellte und über die Produktionsquote hinausgehende Stück vorsieht, kann für Beschäftigte leichter zu verstehen und daher für Beschäftigte und Führungskräfte einfacher umzusetzen sein. Alternativ können Sie ein System mit einem „monatlichen Festsatz“ einführen, bei dem ein gesetzlicher Mindestlohn auf Basis der durchschnittlichen Leistung Ihrer Beschäftigten während der normalen Arbeitszeit festgelegt und alles, was über diese Leistung hinausgeht, mit einem höheren Satz als „Prämie“ vergütet wird.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

LGMS 15.3: ZAHLUNGSMETHODE

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen leisten Mitglieder Lohnzahlungen an *Beschäftigte* wie folgt:

- regelmäßig und auf eine vorab festgelegte Weise ohne Verzug oder Aufschub
- per Banküberweisung an ein vom *Beschäftigten* kontrolliertes Konto; oder in bar oder per Scheck, auf eine Weise und an einem Ort, die bzw. der dem *Beschäftigten* recht sind
- zusammen mit einer Lohn- und Gehaltsabrechnung, in der die Basissätze sowie etwaige Zulagen und *Abzüge* eindeutig angegeben sind und deren Format für den *Beschäftigten* leicht verständlich ist
- bei Inanspruchnahme von Arbeitsvermittlungsagenturen über *Systeme*, die für gerechte Entlohnung und Arbeitsplatzstandards sorgen und sicherstellen, dass *Beschäftigte*, einschließlich Wanderarbeitern, Vertragsangestellten, Leih- und *Zeitarbeitern*, ihre Vergütung tatsächlich erhalten

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Bezahlen Sie Ihre Beschäftigten regelmäßig und zuverlässig. Daher müssen Sie:
 - die einschlägigen nationalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften über die Häufigkeit der Vergütung einhalten.
 - klare Verfahren für die Berechnung, Kontrolle und Verteilung der Löhne festlegen.
 - die Bezahlung von Beschäftigten per Banküberweisung auf ein vom Beschäftigten geführtes Konto, in bar oder per Scheck vornehmen.
 - den Lohn direkt an Ihre Beschäftigten und nicht an Dritte zahlen.
- Sie dürfen keine Schuldscheine, Coupons oder Waren als Ersatz für Löhne/Gehälter anbieten, weil Schuldscheine Zahlungsverzug zulassen und Gutscheine oder Coupons die Beschäftigten dazu zwingen können, ausschließlich in unternehmenseigenen Geschäften einzukaufen, wodurch ihre Wahlmöglichkeiten eingeschränkt und sie an ihren Arbeitgeber gebunden werden. Die Bezahlung sollte rechtzeitig erfolgen, damit Beschäftigte nicht zu lange auf die Bezahlung für bereits geleistete Arbeit warten müssen.
- Ihre Beschäftigten sollten in der Lage sein, die Berechnung ihrer Löhne/Gehälter nachzuvollziehen und falsche Zahlungen ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden. Zu diesem Zweck müssen Sie Folgendes tun:
 - Legen Sie in allen Arbeitsverträgen die Höhe der Löhne und die Art ihrer Zahlung fest.
 - Geben Sie Ihren Beschäftigten regelmäßig Lohnabrechnungen, aus denen die Lohnsätze sowie alle gezahlten Leistungen oder vorgenommenen Abzüge klar hervorgehen.
 - Schulen Sie Ihre Beschäftigten, wie diese Lohnabrechnungen zu lesen sind.
 - Legen Sie einen klaren Prozess für die Überprüfung und Korrektur von Zahlungsfehlern fest und kommunizieren Sie diesen Ihren Beschäftigten, damit sie wissen, was zu tun ist, wenn ihr Lohn falsch berechnet wurde.
- Kein Beschäftigter sollte weit reisen oder Unkosten auf sich nehmen müssen, um seinen Lohn zu erhalten.
- Von Ihnen wird erwartet, dass Sie Aufzeichnungen zu Zeit, Lohn und Urlaub führen (siehe **LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen**).
- Mitglieder müssen sicherstellen, dass Beschäftigte von Personalvermittlungsagenturen über ihren Beschwerdemechanismen gemäß **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** oder die Whistleblowing-Richtlinie (sofern zutreffend) informiert sind und Zugang dazu haben.

LGMS 15 Vergütung

LGMS 15.4 UND 15.5: ABZÜGE

15.4 Mitglieder dürfen nur *Abzüge* von Löhnen/Gehältern vornehmen, wenn diese *Abzüge*:

- a. gesetzmäßig und, sofern zutreffend, in *Tarifverträgen* geregelt sind.
- b. nach einem dokumentierten, ordnungsgemäßen *Prozess*, der den *Beschäftigten* klar mitgeteilt wird, festgelegt und berechnet werden.
- c. nicht dazu führen, dass *Beschäftigte* weniger als den *Mindestlohn* verdienen.

15.5 Mitglieder dürfen keine *Abzüge* zu disziplinarischen Zwecken vornehmen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Alle Abzüge:
 - müssen in einem ordnungsgemäßen Prozess festgelegt werden.
 - müssen nach geltendem Recht genau berechnet und verwaltet werden.
 - müssen den Beschäftigten als Teil ihres Arbeitsvertrags mitgeteilt werden.
 - dürfen nicht dazu führen, dass ein Beschäftigter einen Lohn unterhalb des Mindestlohns erhält.
- Gemäß dem LGMS sind Abzüge akzeptabel, die gesetzlich vorgeschrieben oder zulässig sind.
 - Gesetzlich vorgeschriebene Abzüge sind in der Regel Steuern sowie Beiträge zur Krankenversicherung und Sozialversicherung. Dazu gehören u. U. auch rechtmäßige Lohnpfändungen, bei denen der Arbeitgeber zur Vornahme von Abzügen vom Lohn der Beschäftigten verpflichtet ist, beispielsweise aufgrund einer gerichtlichen Anordnung zur Begleichung einer Schuld. (Beachten Sie, dass rechtmäßige Lohnpfändungen dem geltenden Recht unterliegen und nicht in den Anwendungsbereich von Anforderung 15.4b fallen.)
 - Zu den üblicherweise rechtlich zulässigen Abzügen gehören Fahrtkosten, Mahlzeiten, medizinische Versorgung, Kinderbetreuung, Gewerkschaftsbeiträge, Darlehensrückzahlungen und Unterbringung.
- Zu nicht akzeptablen Abzügen gemäß dem LGMS gehören:
 - Vermittlungsgebühren – an den Arbeitgeber oder eine Agentur
 - Gebühren für persönliche Schutzausrüstung, die gemäß LGMS 22.5 kostenlos zur Verfügung zu stellen ist
 - jede Form von Zahlung, Kautions- oder Vorschuss für Ausrüstung
 - Abzüge als Disziplinarmaßnahme für das Verhalten des Beschäftigten
- Freiwillige Abzüge, beispielsweise zur Rückzahlung eines vom Arbeitgeber freiwillig gewährten Darlehens, fallen nicht in den Anwendungsbereich von LGMS 15.4.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

LGMS 15.6: AUSRÜSTUNG/LEBENSMITTEL UND DIENSTLEISTUNGEN

Mitglieder dürfen *Beschäftigte* nicht zwingen, Lebensmittel/Ausrüstung oder Dienstleistungen bei ihren eigenen Unternehmen oder Betriebsstätten einzukaufen. Wenn es keine Alternative gibt, dürfen Mitglieder dafür keine überhöhten Preise verlangen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Wenn Sie Ihre Beschäftigten dazu zwingen, bei Ihnen einzukaufen, kann dies eine Form der Schuldknechtschaft gemäß der Beschreibung in **LGMS 18 Zwangsarbeit** darstellen und die beabsichtigte angemessene Entlohnung untergraben.
- Wenn Ihre Beschäftigten begrenzten Zugang zu Ausrüstung/Lebensmitteln und Dienstleistungen am Arbeitsplatz haben, beispielsweise in abgelegenen Fabriken, achten Sie darauf, dass diese zu erschwinglichen Preisen angeboten werden. Der Kauf von Ausrüstung/Lebensmitteln am Arbeitsplatz sollte nicht dazu führen, dass ein Beschäftigter weniger als den Mindestlohn verdient.

LGMS 15.7: DARLEHEN

Mitglieder, die Lohnvorschüsse oder Darlehen gewähren, müssen sicherstellen, dass die Zins- und Rückzahlungsbedingungen transparent und fair sowie für Beschäftigte nicht irreführend sind.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Achten Sie darauf, dass Lohnvorschüsse oder Darlehen, die Sie Beschäftigten anbieten, dem geltenden Recht entsprechen.
- Vergleichen Sie Ihre Zinssätze und Rückzahlungsbedingungen mit denen anderer verfügbarer Kreditgeber, um sicherzustellen, dass sie fair und angemessen sind.
- Stellen Sie auch sicher, dass der Rückzahlungszeitraum für Darlehen die Dauer des jeweiligen Arbeitsvertrags nicht überschreitet. Dies könnte eine Form der Schuldknechtschaft darstellen, die gemäß **LGMS 18 Zwangsarbeit** verboten ist.
- Sie und Ihr Beschäftigter müssen im Voraus eine schriftliche Vereinbarung über die Darlehens- und Rückzahlungsbedingungen unterzeichnen.
- Sie sollten beide unterzeichnete Ausfertigungen der Darlehensvereinbarung erhalten und Ihr Exemplar in der Personalakte des Beschäftigten aufbewahren.

LGMS 15.8: LEISTUNGEN

Mitglieder stellen sicher, dass alle Leistungen gemäß *geltendem Recht* an *Beschäftigte* gezahlt werden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Prüfen Sie das lokale Recht und identifizieren Sie gesetzliche Vorschriften zu allen Leistungen, z. B. Mutterschafts-, Vaterschafts- und Kinderbetreuungsgeld. Vergleichen Sie diese mit den Leistungen, die Sie Beschäftigten gegenwärtig anbieten, und passen Sie Ihre Richtlinie und Praktiken an das geltende Recht an (oder darüber hinaus).
- Teilen Sie Beschäftigten mit, welche Leistungen gesetzlich vorgeschrieben sind und welche Leistungen Sie zusätzlich zahlen. Dadurch wissen Beschäftigte, dass Sie geltendes Recht einhalten, was wiederum die Mitarbeiterbindung stärkt.
- Wenn die Zahlung gesetzlicher Leistungen von der Anmeldung der Beschäftigten bei Sozialversicherungsträgern o. dgl. abhängt, müssen Sie die notwendigen administrativen Schritte ergreifen, damit Ihre Beschäftigten diese Leistungen gemäß geltendem Recht erhalten.

LGMS 15 Vergütung

LGMS 15.9: ENTSCHÄDIGUNG FÜR ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN

Mitglieder stellen sicher, dass *Beschäftigte* und/oder gegebenenfalls deren Angehörige für arbeitsbedingte Verletzungen, Krankheiten und Todesfälle in Übereinstimmung mit *geltendem Recht* und etwaigen *Tarifverträgen* entschädigt werden. Wenn keine Rechtsinstrumente vorhanden sind, ist das Übereinkommen Nr. 102 der *IAO* für Leistungen bei Arbeitsunfällen oder ein vergleichbarer *international anerkannter* Standard einzuhalten.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sie müssen stets für einen sicheren Arbeitsplatz gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und den Anforderungen in **LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit** sorgen.
- Bei einem Unfall oder einem anderen Ereignis, das zu einer arbeitsplatzbedingten Verletzung oder Krankheit oder sogar zu einem Todesfall führt, müssen Beschäftigte und/oder ihre Familienangehörigen entschädigt werden.
- Die Entschädigung sollte den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Wenn es keine geltenden gesetzlichen Bestimmungen gibt, sollten Sie sich beraten lassen oder den Industriestandard für Ihre Region oder das IAO-Übereinkommen 102, Teil VI über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten heranziehen.

✓ KONTROLLE

- Können Sie nachweisen, dass Ihre Beschäftigten ihre Lohnzahlungen verstehen?
- Enthalten Ihre Arbeitsverträge genaue Angaben zu allen Leistungen (d. h. Standard-Lohnsatz, Überstundensatz, Angaben zum Akkordlohn, Abzüge, bezahltem Urlaub und Jahresurlaub)?
- Können Sie nachweisen, dass die Löhne der Beschäftigten direkt, genau, regelmäßig und rechtzeitig per Banküberweisung, Scheck oder in bar gezahlt werden?
- Entsprechen Zahlungen für normale Arbeitszeit und Überstunden den lokalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen?
- Können Sie nachweisen, dass alle Abzüge legal sind, dem Beschäftigten mitgeteilt und überprüft werden, um sicherzustellen, dass ein Beschäftigter nicht weniger als den Mindestlohn verdient?
- Sind Ihre Beschäftigten gezwungen, bei Ihnen Ausrüstung/Lebensmittel einzukaufen? Werden Ausrüstung Lebensmittel, wenn sie diese an Beschäftigte verkaufen, zu einem angemessenen Preis verkauft, der nicht dazu führt, dass Beschäftigte weniger als den Mindestlohn verdienen?
- Können Sie dem Prüfer nachweisen, dass die Rückzahlungsbedingungen für gewährte Lohnvorschüsse oder Darlehen transparent und fair sind und nicht zu Schuldknechtschaft führen?
- Bewahren Sie unterzeichnete Kopien aller Darlehensverträge auf und geben Sie Kopien an die betreffenden Beschäftigten weiter?
- Bieten Sie gesetzlich vorgeschriebenes Eltern- und Kinderbetreuungsgeld?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 15 Vergütung

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES



[ILO, Resource Guide on Minimum Wages](#)



[ILO, Working Conditions Laws Database](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN



[Ethical Trade Initiative \(ETI\), Base Code Guidance: Living Wages](#)



[ETI, Living Wages in Global Supply Chains: A New Agenda for Business \(2015\)](#)



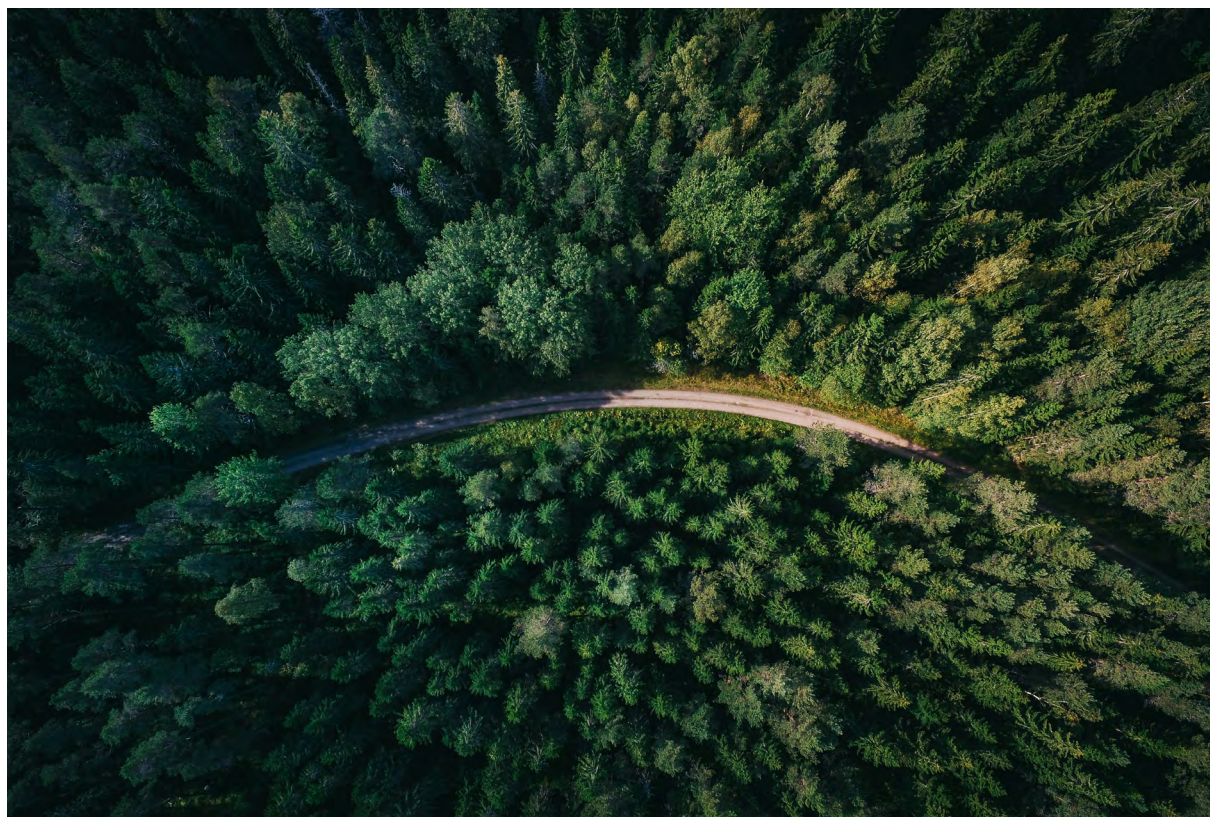
[Übereinkommen 100 der IAO über die Gleichheit des Entgelts \(1951\)](#)



[Oxfam, Steps Towards a Living Wage in Global Supply Chains \(2014\)](#)



[SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)



LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen				
	16.1	16.2	16.3	16.4	16.5
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

BELÄSTIGUNG

Die Verhinderung von Belästigung am Arbeitsplatz gehört zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für Beschäftigte und zum Schutz der Rechte von Arbeitnehmern auf eine sichere Arbeitsumgebung. Belästigung kann viele verschiedene Formen annehmen – angefangen von einem Vorgesetzten, der einen Beschäftigten öffentlich anspricht, bis hin zu einer Gruppe von Beschäftigten, die eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit über längere Zeit schikanieren.

Zu schweren Formen der Belästigung gehören Einschüchterung, Drohungen und körperliche oder sexuelle Gewalt. Belästigung kann aber auch in scheinbar harmlosen Äußerungen vorkommen, die nicht aus Wut heraus erfolgen, z. B. in Form von Witzen oder Kommentaren zum Aussehen oder Lebensstil (siehe Kasten „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“). Belästigung kann auch indirekt erfolgen – etwa durch Verhaltensweisen, Bemerkungen oder böswillige Gerüchte, die hinter dem Rücken einer Person ausgetauscht werden. Dritte, die eine sexuelle Belästigung beobachten, können auch Opfer der Belästigung werden. Arbeitgeber müssen die verschiedenen Formen möglicher Belästigung unbedingt kennen, um eine nicht feindselige Arbeitsumgebung zu schaffen. Sie müssen sich auch darüber im Klaren sein, dass manche Beschäftigte empfindlicher als andere für Belästigung am Arbeitsplatz sind. Der RJC duldet keine Form von Belästigung oder Gewalt, unabhängig von deren Schwere. Dazu gehören auch Cyber-Mobbing und Belästigung im Internet.

Durch die Festlegung und Durchsetzung verantwortungsvoller Arbeitsplatz-Standards und Richtlinien zur Förderung von Verhaltensänderungen spielen Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Belästigung. Ein entscheidender Schritt zur Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfelds sind Investitionen in die Schulung von Beschäftigten und Vorgesetzten, damit diese verstehen, was Belästigung ist und warum sie nicht geduldet werden darf. Ebenso wichtig ist es, in die Schulung und Stärkung von Beschäftigten zu investieren, damit sie sich äußern, wenn sie Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz erleben oder beobachten. Arbeitgeber sind für die Schaffung einer Umgebung verantwortlich, die Beschäftigte nicht nur dazu ermutigt, ihre Meinung zu äußern, sondern auch dafür sorgt, dass es nicht zu Vergeltungsmaßnahmen kommt. Arbeitgeber sollten außerdem prüfen, welchen zusätzlichen Schutz besonders schutzbedürftige Beschäftigte benötigen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) definiert sexuelle Belästigung als ein unerwünschtes, für die betroffene Person beleidigendes Verhalten sexueller Art. Sie kann zwei Formen annehmen:

1. Quid pro quo, wenn sexuelle Gefälligkeiten im Austausch für eine Art der Sonderbehandlung am Arbeitsplatz, wie eine Gehaltserhöhung, eine Beförderung oder sogar Festanstellung, eingefordert werden.
2. Feindseliges Arbeitsumfeld, in dem das belästigende Verhalten Bedingungen schafft, die für das Opfer einschüchternd oder erniedrigend sind.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann physischer und psychischer Natur sein. Dazu gehören folgende Verhaltensweisen:

- Physisch: z. B. körperliche Gewalt, sexuelle Übergriffe, Berührungen, unnötige körperliche Nähe
- Verbal: z. B. Kommentare und Fragen zu Aussehen, Lebensstil oder sexueller Orientierung, beleidigende Anrufe, unangemessene „Witze“
- Nonverbal: z. B. Hinterherpeifen, sexuell anzügliche Gesten, Zeigen von sexuellem Material

Zwar können auch Männer und Jungen von sexueller Gewalt und Belästigung betroffen sein; die große Mehrheit der Opfer sind jedoch Frauen und Mädchen. Die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfelds ist eine Grundvoraussetzung für menschenwürdige Arbeit für alle und die Gleichstellung der Geschlechter.

Quellen:

- [ILO, Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work \(2018\)](#)
- [ILO, Sexual Harassment at Work: Fact Sheet](#)

DISZIPLINARMASSNAHME

Damit Unternehmen effektiv arbeiten können, benötigen sie klar definierte und vollständig respektierte Leistungs- und Verhaltensstandards. Fälle von geringfügigem Fehlverhalten oder unbefriedigender Leistung lassen sich am besten informell klären: Oft genügt ein ruhiges Wort, um das Verhalten oder die Leistung eines Beschäftigten zu verbessern. Außerdem sollte die beschwerdeführende Person (sofern vorhanden) unbedingt über die ergriffenen Maßnahmen als Reaktion auf die Beschwerde informiert werden.

In Fällen, die eine formelle Disziplinarmaßnahme erfordern, hängt die Art einer angemessenen oder gerechtfertigten Maßnahme von den jeweiligen Umständen ab. Aber in jedem Fall sollten Führungskräfte schnell, fair und konsequent handeln. Disziplin am Arbeitsplatz sollte ausschließlich als Mittel zur Korrektur problematischer Verhaltensweisen oder Leistungsdefizite verstanden werden.

Leider kann Disziplin an manchen Arbeitsplätzen extreme Formen von Misshandlung annehmen, wie körperliche (Prügelstrafe), mentale, psychologische, verbale oder sexuelle Misshandlung. Zu dokumentierten Beispielen für unangemessene Disziplinarmaßnahmen gehören Beschäftigte, die angeschrien oder beschämt werden, die gezwungen werden, Liegestütze zu machen oder Runden zu laufen, die gezwungen werden, längere Zeit in der Sonne zu stehen, die geschlagen oder geprügelt werden, denen Gewalt angedroht wird, die sexuell oder rassistisch belästigt werden oder denen Löhne, Lebensmittel oder Dienstleistungen verweigert werden. Alle diese oder ähnliche Handlungen sind als Verstoß gegen die grundlegenden Menschenrechte anzusehen.

BESCHWERDEVERFAHREN UND SCHUTZ VOR VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Wenn Beschäftigte belästigt, unangemessen diszipliniert, falsch bezahlt oder unfair behandelt werden, sollten sie die Möglichkeit haben, ihre Beschwerden über einen vertraulichen Kanal zu melden, damit ihr Arbeitgeber sie

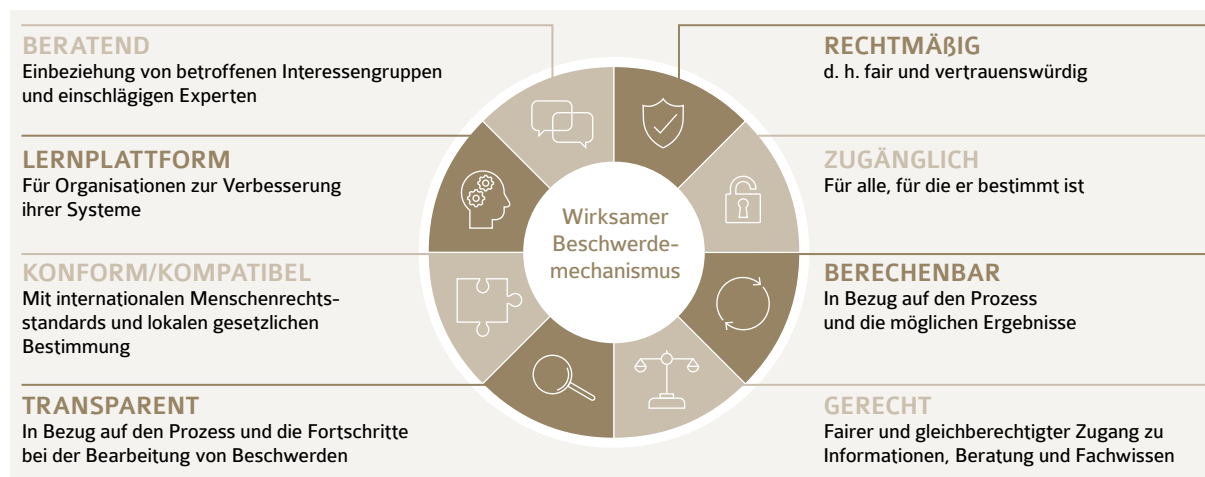
LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

prüfen und ihnen angemessen nachgehen kann. Diese Kanäle, sogenannte Beschwerdemechanismen oder -verfahren, bieten Unternehmen eine wirksame Methode, um Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen, zu bearbeiten und angemessen darauf zu reagieren oder Abhilfe zu schaffen.

Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, wissen, wie er in Anspruch zu nehmen ist, und darauf vertrauen, dass er fair ist. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte enthalten acht Kriterien für die Gestaltung eines wirksamen Beschwerdemechanismus, der dazu in der Lage ist. Sie reichen von der Gewährleistung eines legitimen und zugänglichen Prozesses bis hin zur Sicherstellung, dass er mit den Rechten vereinbar ist und auf Austausch und Dialog aufbaut (siehe Abb. 14).

Unter keinen Umständen darf jemand durch das Vorbringen einer Beschwerde negative Konsequenzen erleiden.

ABB. 14: MERKMALE EINES WIRKSAMEN BESCHWERDEMECHANISMUS



C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Gemäß der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** (AEMR)¹ von 1948 und dem **Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte**² von 1966 sind Folter oder „grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe“ verboten. In Artikel 23 der AEMR heißt es weiter, dass jeder Mensch das Recht auf „gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen“ hat.

In der „**Declaration on the Protection of All Persons from Being Subjected to Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment**“³ (Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe) von 1975 heißt es: Jede Form der Folter oder einer anderen grausamen, unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung oder Strafe ist ein Verstoß gegen die Menschenwürde und ist als Ablehnung der Ziele der Charta der Vereinten Nationen sowie als Verletzung der in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankerten Menschenrechte und Grundfreiheiten zu verurteilen.

1 UN, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/german-deutsch>

2 UN, International Covenant on Civil and Political Rights (1966), www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte)

3 UN, Declaration on the Protection of All Persons from Being Subjected to Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (1975), www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/declarationtorture.aspx

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

Diese Verträge und Erklärungen sind von den meisten UN-Mitgliedstaaten ratifiziert worden.

Die IAO prüft Gesetzeslücken beim Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Im Rahmen ihrer Bemühungen beruft sie ihre Mitglieder ein, um ein neues internationales Rechtsinstrument zum Schutz von Arbeitnehmern zu erörtern. Dieses Rechtsinstrument könnte ein Übereinkommen, eine Empfehlung oder eine Kombination von beidem sein.

NATIONALES RECHT

Viele Länder verbieten körperliche Züchtigung (Prügelstrafe), meist im Rahmen ihrer Verfassung. In einigen Ländern gibt es auch spezielle gesetzliche Bestimmungen für Arbeitgeber, die Disziplinarmaßnahmen, Misshandlung, Belästigung und Beschwerdeverfahren betreffen. Von RJC-Mitgliedern wird erwartet, dass sie die rechtlichen Anforderungen in allen Ländern kennen, in denen sie tätig sind.

LGMS 16.1-16.2: KEINE GEWALT ODER BELÄSTIGUNG

- 16.1 Alle Formen von direkter und indirekter *Gewalt und Belästigung* am Arbeitsplatz, einschließlich Einschüchterung oder bei Disziplinarmaßnahmen, sind untersagt.
- 16.2 Mitglieder sollen Maßnahmen entwickeln und umsetzen, um sicherzustellen, dass *Beschäftigte* mit Würde und Respekt behandelt werden und nicht Gewalt oder *Belästigung* gegen sich selbst, Familienangehörige oder Kollegen ausgesetzt sind. Gewalt oder *Belästigung* dürfen auch nicht angedroht werden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Vergewissern Sie sich, dass Ihre Richtlinien alle Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz untersagen und dass Sie Vorgesetzte und Beschäftigte hierüber informieren. Die Richtlinie sollte alle Formen von Gewalt und Belästigung (zumindest) auf der Grundlage folgender Kriterien verbieten:
 - Rasse
 - Hautfarbe
 - ethnische Herkunft
 - Kaste
 - nationale Herkunft
 - Religion
 - soziale Aspekte, einschließlich Minderheitenstatus oder
 - Status als Wanderarbeiter
 - Behinderung oder genetische Informationen
 - Geschlecht
 - sexuelle Orientierung oder anderer LGBTQ-Status
 - Gewerkschaftszugehörigkeit
 - politische Zugehörigkeit
 - Familienstand

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

- Elternschafts- oder Schwangerschaftsstatus
- körperliche Erscheinung
- Gesundheit und Wohlbefinden, einschließlich psychischer Gesundheit
- HIV, Tuberkulose, COVID-19 oder sonstige Krankheit
- Alter
- andere persönliche Eigenschaften, die in keinem Zusammenhang mit den Grundanforderungen der Arbeit stehen
- Ihre Richtlinie muss durch schriftliche Verfahren untermauert sein. Zusammen sollten sie unmittelbare und mittelbare Belästigung sowie potenzielle Belästigung außerhalb des Arbeitsplatzes definieren und bekämpfen. Dazu gehören Dinge wie Geschäftsreisen oder gesellschaftliche Veranstaltungen (z. B. Drinks nach der Arbeit) und nicht arbeitsbezogene Kommunikation zwischen Kollegen (Austausch von Nachrichten und Fotos).
- Bei Ihren Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt sollte es primär darum gehen, Opfern zu helfen, weitere Schäden von ihnen abzuwenden und Disziplinarmaßnahmen für Täter festzulegen. Dazu gehört auch, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Opfer untersagt werden und dass Opfern die Möglichkeit eingeräumt wird, Urlaub zu nehmen oder andere zugehörige Leistungen in Anspruch zu nehmen, die zu ihrem Schutz beitragen.
- Für den wirksamen Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt muss Ihre Richtlinie auch:
 - die Vertraulichkeit der Situation wahren.
 - nach Möglichkeit die Sicherheitsbewertung des Opfers berücksichtigen.
 - Schulungen zur Prävention und Sensibilisierung aktiv fördern.
- Nutzen Sie eine Risikobewertung, um den Schulungsbedarf von Vorgesetzten und Beschäftigten zu akzeptablen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und zur Meldung von Beschwerden zu ermitteln.
- Tragen Sie zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds bei, indem Sie beleidigendes, sexuell anstößiges oder pornografisches Material wie Kalender, Poster oder Literatur vom Arbeitsplatz entfernen.
- Führen Sie regelmäßig Prüfungen zur Überwachung des Arbeitsumfelds und Ermittlung von Fällen sexueller Belästigung durch. Dabei kann es sich um interne Prüfungen handeln. Bei kleineren Unternehmen kann diese regelmäßige interne Prüfung relativ einfach sein.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

INAKZEPTABLE VERHALTENSWEISEN

Nachstehend finden Sie Beispiele für Belästigung und Misshandlung am Arbeitsplatz, die alle als inakzeptable Verhaltensweisen anzusehen sind.

- „Anstarren“ oder zu nahe an einer Person stehen
- unangemessenes Berühren von Händen, Armen oder Haaren
- absichtliches „Zunahekommen“ in einer Warteschlange
- Berühren der Brüste einer Frau durch einen Mann
- unangemessene Bemerkungen über das Aussehen, den Körper oder die sexuellen Gewohnheiten einer Frau oder eines Mannes
- Bitten um sexuelle Gefälligkeiten als Gegenleistung (z. B. für Überstunden oder Arbeitsplatzsicherheit).
- erzwungenes Küssen oder Streicheln
- erzwungener Sex (Vergewaltigung)
- sexuell anstößige Sprache
- ordinäre Beschimpfungen (z. B. „Hure“ oder „Schlampe“)
- Beleidigungen oder die Verwendung von Kraftausdrücken
- Anschreien in der Absicht, zu erniedrigen, zu schikanieren oder einzuschüchtern
- Schieben, Ziehen, Schlagen oder Stoßen von Personen des anderen Geschlechts
- Ziehen an den Haaren
- Ohrfeigen, Kneifen, Stechen mit spitzen Objekten
- Aufhängen von sexuell anstößigen Bildern an der Wand
- Versenden von beleidigenden oder sexuellen Nachrichten, Fotos oder Bildern per Telefon, E-Mail oder über soziale Medien

Quelle:

- [ILO International Training Centre, Gender-Based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit \(2013\)](#)

LGMS 16.3: SCHULUNG FÜR SCHLÜSSELPERSONAL

Führungskräfte, medizinische Fachkräfte und Schlüsselakteure des Sicherheitspersonals oder sonstiger Bereiche müssen regelmäßig geschult werden, damit sie Anzeichen für *Gewalt und Belästigung* erkennen und die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Unternehmensrichtlinien verstehen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Führungskräfte, medizinische Fachkräfte (wie Ärzte oder Krankenpfleger) und anderes Schlüsselpersonal sind aufgrund ihrer Tätigkeit besonders in der Lage, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt) zu verhindern und dagegen vorzugehen. Diese Personen müssen unbedingt geschult werden, um Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz – sowohl einzelne Personen als auch Gruppen – zu erkennen, die sich u. U. nicht sicher fühlen und Angst davor haben, Vorfälle über die Beschwerdeverfahren zu melden.
- Ermitteln Sie relevantes Schlüsselpersonal, das am besten in der Lage ist, Gewalt und Anfeindungen am Arbeitsplatz zu verhindern, und richten Sie Schulungen speziell für diese Beschäftigten aus (siehe Kasten „Praktische Hinweise für Schulungen“).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

- Konsultieren Sie lokale Organisationen und Strafverfolgungsbehörden, um alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung zu ermitteln und zu verstehen, einschließlich folgender Aspekte:
 - Rasse
 - Hautfarbe
 - ethnische Herkunft
 - Kaste
 - nationale Herkunft
 - Religion
 - soziale Aspekte, einschließlich Minderheitenstatus oder
 - Status als Wanderarbeiter
 - soziale Aspekte, einschließlich Minderheitenstatus oder
 - Status als Wanderarbeiter
 - Behinderung oder genetische Informationen
 - Geschlecht
 - sexuelle Orientierung oder anderer LBTQ-Status
 - Gewerkschaftszugehörigkeit
 - politische Zugehörigkeit
 - Familienstand
 - Elternschafts- oder Schwangerschaftsstatus
 - körperliche Erscheinung
 - Gesundheit und Wohlbefinden, einschließlich psychischer Gesundheit
 - HIV, Tuberkulose, COVID-19 oder sonstige Krankheit
 - Alter
 - andere persönliche Eigenschaften, die in keinem Zusammenhang mit den Grundanforderungen der Arbeit stehen
 - verfügbare lokaler und nationaler Dienste für Opferhilfe
 - Anforderungen an die Meldung von Vorfällen bei lokalen Behörden

PRAKTISCHE HINWEISE ZU SCHULUNGEN

Ein praktisches Nachschlagewerk zur Erkennung geschlechtsspezifischer Gewalt ist das Toolkit der IAO mit Fallstudien und einem Leitfaden für die Umsetzung. In Modul 6 werden praktische Möglichkeiten zur Ermittlung, Überwachung und Berichterstattung über geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung erläutert, wobei der Schwerpunkt auf kaum und nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätzen liegt.

Quellen:

- [ILO International Training Centre, Gender-Based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit \(2016\)](#)

Zu weiteren Quellen mit Hinweisen für medizinische Fachkräfte gehören:

- [UNFPA, A Practical Approach to Gender-Based Violence: A Programme Guide for Health Care Providers and Managers \(2001\)](#)
- [UNFPA and WAVE, Strengthening Health System Responses to Gender-Based Violence in Eastern Europe and Central Asia \(2014\)](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

LGMS 16.4: DISZIPLINARVERFAHREN

Mitglieder geben das Disziplinarverfahren des Unternehmens und damit verbundene Standards für angemessene *Disziplinarverfahren* und die Behandlung von *Beschäftigten* klar und aktiv gemäß LGMS 16.1 bekannt und wenden diese für alle Führungskräfte und Beschäftigte in gleicher Weise an. Mitglieder führen *Aufzeichnungen* über alle ergriffenen Disziplinarmaßnahmen und stellen sicher, dass Vertraulichkeit und Anonymität gewahrt werden, soweit dies angemessen ist.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Erarbeiten Sie eine schriftliche Richtlinie und Verfahren für Disziplinarmaßnahmen, in denen gesetzliche und unternehmensspezifische Sanktionen für verschiedene unangemessene Verhaltensweisen aufgeführt sind (für Beschäftigte auf allen Ebenen, einschließlich Vorgesetzter). Achten Sie darauf, Ihre Beschäftigten proaktiv hierüber zu informieren.
- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit Disziplinar- und Beschwerdeverfahren. Verbieten Sie es allen anderen streng, Beschäftigte zu disziplinieren. Sicherheitskräften und Militärangehörigen sollte es ausdrücklich untersagt sein, Beschäftigte zu disziplinieren. Ihre Rolle muss klar auf den Schutz des Firmengeländes sowie der Belegschaft und der Produkte auf dem Gelände beschränkt sein.
- Möglicherweise notwendige Disziplinarmaßnahmen müssen bei allen Beschäftigten einheitlich und fair angewendet werden.
- Nutzen Sie Disziplinarmaßnahmen unter keinen Umständen, um Beschäftigte zu bestrafen, zu demütigen oder einzuschüchtern. Nutzen Sie diese stattdessen zur Förderung positiver persönlicher Verhaltensweisen. Insbesondere dürfen Ihre Disziplinarmaßnahmen Folgendes nicht umfassen:
 - jegliche Lohnabzüge (siehe **LGMS 15 Vergütung**)
 - Vergeltungsmaßnahmen für die Einreichung einer Beschwerde
 - Zwangsarbeit als Strafe
 - Bestrafung für die Teilnahme an einem Streik (es sei denn, es liegt eine schwere Verfehlung oder Straftat vor) In diesem Fall umfasst die „Bestrafung“ Lohnabzüge, die über die während des Streiks verlorene Zeit hinausgehen, Kündigung oder Nichtverlängerung von Arbeitsverträgen, Kürzung von Leistungen oder Dienstalster und Mehrarbeit.
- Das Risiko unangemessener Disziplinarmaßnahmen kann in bestimmten Ländern, Branchen oder Funktionsbereichen (wie Erbringung von Sicherheitsleistungen) höher oder ausgeprägter sein. Führen Sie eine Risikobewertung durch, um die Risiken in Ihrem Betrieb zu ermitteln.
- Legen Sie in jedem Fall eine Reihe von Eskalationsstufen für Disziplinarverfahren als Abhilfe für inakzeptable Verhaltensweisen oder Leistungen fest. Vor der Einleitung ernsthafterer Disziplinarverfahren sollten Sie mit mündlichen und schriftlichen Verwarnungen beginnen, es sei denn, dass die Schwere des Verstoßes eine sofortige Eskalation rechtfertigt.
- Schulen Sie Ihre Beschäftigten, insbesondere Mitarbeiter mit Weisungsbefugnis, im angemessenen Umgang mit disziplinarischen Vorfällen. Sehen Sie eine ausdrückliche Schulung darüber vor, welche Arten von Disziplinarmaßnahmen durch wen zulässig sind und welche Strafen bei Verstößen gegen Disziplinarverfahren verhängt werden.
- Stellen Sie sicher, dass Beschäftigte bei der Einstellung und bei regelmäßigen Schulungen über die Disziplinarverfahren informiert werden.

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

- Wenn gegen Beschäftigte ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, haben sie das Recht, den Grund zu erfahren und sich zu verteidigen. In der Praxis bedeutet dies, dass Sie in jedem Fall und ohne negative Folgen dazu verpflichtet sind:
 - den Beschäftigten Einzelheiten zu den Vorwürfen mitzuteilen.
 - ihnen die Möglichkeit zu geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen und gegen disziplinarische Entscheidungen Rechtsmittel einzulegen.
 - ihnen die Möglichkeit zu geben, sich bei einer Gewerkschaft (oder einer anderen ausgewählten Person) beraten oder von ihr vertreten zu lassen.
- Wird einem Beschäftigten ein Fehlverhalten vorgeworfen, müssen Sie ihm Zeit geben, um sich auf seine Verteidigung einzustellen.
- Stellen Sie sicher, dass Ihr System Aufzeichnungen über alle disziplinarischen Maßnahmen wie mündliche und schriftliche Verwarnungen, Suspendierungen und Entlassungen in den Personalakten zuverlässig führt. Stellen Sie sicher, dass Vertraulichkeit und Anonymität angemessen geschützt werden.

LGMS 16.5: BESCHWERDEVERFAHREN FÜR BESCHÄFTIGTE

Zusätzlich zu den Anforderungen von LGMS 2.6 müssen Mitglieder:

- a. allen *Beschäftigten*, einschließlich neuen *Beschäftigten*, bei der Einstellung ihren *Beschwerdemechanismus* aktiv mitteilen.
- b. sicherstellen, dass *Beschäftigte*, die einzeln oder gemeinsam mit anderen *Beschäftigten* handeln, die Möglichkeit haben, Beschwerden über den *Beschwerdemechanismus* vorzubringen, ohne eine Strafe oder *Vergeltungsmaßnahmen* zu erleiden.
- c. im Rahmen des *Beschwerdemechanismus* die Beteiligung eines *Arbeitnehmervertreters* zulassen, wenn der *Beschäftigte* dies wünscht.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Arbeiten Sie Verfahren aus, nach denen Beschäftigte Beschwerden einreichen können. Diese Verfahren müssen zumindest die Vertraulichkeit und Anonymität der beschwerdeführenden Person gewährleisten und sie vor Vergeltungsmaßnahmen schützen. Sie müssen Ihre Personalabteilung einbeziehen. Aus diesem Grund unterscheiden sich Ihre Beschwerdeverfahren für Beschäftigte vermutlich von den Verfahren für externe Interessengruppen, um die Anforderungen von **LGMS 6 Menschenrechte** und **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** zu erfüllen.
- Der Beschwerdemechanismus muss rechtmäßig, für alle Betroffenen zugänglich und mit ihren Rechten vereinbar sein. Je nach Standort des Mitglieds kann die Angabe einer Kontaktadresse oder E-Mail-Adresse zweckmäßig sein. In einem Gebiet mit unterschiedlichen Kulturen können alternative Kontaktmöglichkeiten erforderlich sein. Der UN-Menschenrechtsrat bietet einen allgemeinen Leitfaden für die Ausgestaltung. Zusätzliche Hinweise zur Entwicklung von Beschwerdemechanismen sind hier zu finden:
 1. Rights Compatible Grievance Mechanisms der Harvard Universität
 2. Grievance Mechanism Toolkit des CAO
 3. The UNDP Supplemental Guidance on Grievance Redress Mechanisms

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

- Ihre Beschwerdeverfahren sollten sich an der Größe und Tragweite Ihrer Tätigkeit sowie an den Bedürfnissen Ihrer Beschäftigten und lokalen Gemeinschaften orientieren. Grundsätzlich sollten sie die in den UN-Leitprinzipien vorgegebenen Wirksamkeitskriterien (siehe Abbildung 14) erfüllen und Folgendes festlegen:
 - wie Beschäftigte und Einzelpersonen Beschwerden einreichen können
 - wie die Geschäftsführung Beschwerden untersucht und über Abhilfemaßnahmen entscheidet
 - wie die Geschäftsführung über die Ergebnisse der Untersuchung informiert
 - wie die Ergebnisse dokumentiert und vertraulich behandelt werden
- Überlegen Sie sorgfältig, wer Beschwerden bearbeiten und untersuchen soll. Dabei sollte es sich um eine vertrauenswürdige Person handeln, die über die notwendige kulturelle und geschlechtsspezifische Sensibilität verfügt, um den Bedürfnissen gefährdeter bzw. schutzbedürftiger Bevölkerungsgruppen am Arbeitsplatz gerecht zu werden, die mit größerer Wahrscheinlichkeit ungerecht behandelt werden. Diese Person muss
 - in der Lage sein, Beschwerden abhängig vom Geschlecht zu beurteilen und auch andere schutzwürdige Merkmale, wie Alter, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft und Mutterschaft, Rasse, Religion oder Weltanschauung, zu berücksichtigen.
 - geschult und befugt sein, Entscheidungen zu treffen, oder zumindest Zugang zu Entscheidungsträgern haben. Manchmal kann die Person außerhalb Ihres Unternehmens tätig sein.
- Ihre gemäß LGMS 2.6 erforderlichen Beschwerdeverfahren müssen alle Personen einschließen, die sie in Anspruch nehmen möchten. Zu diesem Zweck müssen Sie:
 - allen Vorgesetzten und Beschäftigten Schulungen zu den Verfahren und insbesondere dazu anbieten, wie Beschwerden eingereicht werden können.
 - alle Beschäftigten über Beschwerdeverfahren in einer für sie verständlichen Sprache informieren.
 - es Beschäftigten gestatten, bei offiziellen Prozessen einen Kollegen oder Gewerkschaftsvertreter hinzuzuziehen.
 - es Nicht-Beschäftigten gestatten, Beschwerden über den Arbeitsplatz einzureichen, und ihnen die gleiche Vertraulichkeit und den gleichen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gewähren wie Arbeitnehmern.
 - über eine Richtlinie verfügen, die Vergeltungsmaßnahmen verbietet. Dabei kann es sich um eine eigenständige Richtlinie oder Teil einer übergeordneten Unternehmensrichtlinie handeln (im Rahmen von **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme**).
 - in jedem Fall über unterstützende Verfahren für diese Richtlinie verfügen.
 - bei Bedenken, dass eine Person, die eine Beschwerde einreicht, Vergeltungsmaßnahmen erleiden könnte, alles daran setzen, um dies zu verhindern. Beispielsweise könnten Sie die Arbeitszeiten der Person ändern oder die Person einem anderen Vorgesetzten unterstellen.



VORLAGE FÜR EINEN BESCHWERDEMECHANISMUS HINSICHTLICH BELÄSTIGUNG, DISZIPLINARMASSNAHMEN UND VERZICHT AUF VERGELTUNG

LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

✓ KONTROLLE

- Verfügen Sie über Richtlinien, die Vergeltungsmaßnahmen, die Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz verbieten, und wurden diese umgesetzt und den Beschäftigten und Vorgesetzten mitgeteilt?
- Können Sie nachweisen, dass Schlüsselpersonal darin geschult ist, Anzeichen für geschlechtsspezifische Gewalt zu erkennen?
- Sind Vorgesetzte und Sicherheitspersonal darin geschult, welche Disziplinarverfahren angemessen bzw. nicht akzeptabel sind?
- Können Sie nachweisen, dass Sicherheitskräfte nicht befugt sind, Beschäftigte zu disziplinieren?
- Führen Sie Aufzeichnungen über disziplinarische Maßnahmen in der Personalakte von Beschäftigten?
- Können Sie nachweisen, dass Beschäftigte im Voraus wissen, welche Anschuldigungen gegen sie erhoben werden, und dass sie das Recht haben, sich zu verteidigen?
- Können Sie nachweisen, dass Ihre Beschwerdeverfahren die Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien erfüllen?
- Bewahrt Ihre Einrichtung Aufzeichnungen über eingereichte Beschwerden an einem sicheren Ort auf, um die Vertraulichkeit zu wahren?
- Sind die für die Prüfung von Beschwerden zuständigen Personen angemessen geschult?

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [Acas \(Advisory, Conciliation and Arbitration Service\), Discipline](#)
- [Chartered Institute of Personnel and Development, Discipline and Grievance at Work](#)
- [UN Human Rights, Convention Against Torture and Other Cruel, Inhumane or Degrading Treatment or Punishment](#)
- [Verité, An Introduction to Grievance Mechanisms](#)

LGMS 17 Kinderarbeit

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder und ist auf unmittelbar und mittelbar beschäftigte Personen anzuwenden, die regelmäßig an Standorten von Mitgliedern arbeiten.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 17 Kinderarbeit		
	17.1	17.2	17.3
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Kinderarbeit ist eines der bekanntesten und am schärfsten verurteilten sozialen Probleme. Dennoch ist Kinderarbeit in vielen Teilen der Welt immer noch weit verbreitet. Gemäß dem Weltbericht 2021 von IAO und UNICEF über Kinderarbeit ist die Zahl der von Kinderarbeit betroffenen Kinder¹ in den letzten vier Jahren um 8,4 Millionen auf weltweit 160 Millionen gestiegen, von denen 79 Millionen gefährliche Arbeit ausüben. Auf Kinder im Alter von 5 bis 11 Jahren entfällt der größte Teil der Kinderarbeit, und sie haben auch einen hohen Anteil an gefährlichen Arbeiten. 48 % aller von Kinderarbeit Betroffenen sind 5 bis 11 Jahre alt, 28 % sind 12 bis 14 Jahre alt und 25 % fallen in die Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen. Die Zahl der Kinder, die Kinderarbeit im Dienstleistungssektor und in der Industrie verrichten, beträgt 31,4 Millionen bzw. 16,5 Millionen.

Man muss unbedingt den Zusammenhang verstehen, in dem Kinderarbeit stattfindet, und welche Auswirkungen sie haben kann. Es gibt verschiedene Gründe, warum Kinder eine Beschäftigung aufnehmen; finanzielle Not ist der häufigste. Familien in wirtschaftlich schwierigen Verhältnissen können auf das Einkommen ihrer Kinder angewiesen sein.

Doch letztendlich behindert Kinderarbeit das Wachstum und die Entwicklung der Wirtschaft. Sie beraubt Kinder der Möglichkeit, sich für eine produktive und menschenwürdige Arbeit ausbilden zu lassen, und zwingt sie im Erwachsenenalter häufig zu schlecht bezahlten und unqualifizierten Tätigkeiten. Kinderarbeit kann sich auch negativ auf die Arbeitsbedingungen von Erwachsenen auswirken, indem sie das Lohnniveau drückt und zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote bei Erwachsenen führt. Dies wiederum verstärkt Armut und mangelnde Entwicklung – Umstände, die Kinderarbeit überhaupt erst ermöglichen.

Diese komplexen und miteinander verknüpften Faktoren bedeuten, dass es bei der Bekämpfung der Kinderarbeit selten einfach darum geht, Kinder aus dem Arbeitsleben herauszuholen. Bemühungen zur Bekämpfung der Kinderarbeit müssen einhergehen mit dem Verständnis für die wirtschaftlichen Triebkräfte und einer Sensibilität für die möglichen Alternativen.

¹ <https://www.ilo.org/publications/major-publications/child-labour-global-estimates-2020-trends-and-road-forward>

LGMS 17 Kinderarbeit

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die IAO ist weltweit führend bei der Festlegung von Standards zur Kinderarbeit durch zwei wichtige Übereinkommen: Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973) und Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999). Diese sind nachstehend kurz zusammengefasst. Selbst wenn Mitgliedstaaten der IAO keines dieser „wichtigen“ Übereinkommen ratifiziert haben, sind sie aufgrund der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zur Förderung der wirksamen Abschaffung von Kinderarbeit verpflichtet.

Das Übereinkommen 138 der **IAO über das Mindestalter** bietet die umfassendste und maßgebliche internationale Definition des Beschäftigungsmindestalters, das auf 15 Jahre oder das Alter, in dem die gesetzliche Schulpflicht endet, festgelegt ist, je nachdem, welches höher ist. Ausnahmen von dieser Regel sind zulässig für:

- gefährliche Arbeiten, für die ein höheres Beschäftigungsmindestalter von 18 Jahren gilt (in Ausnahmefällen können Länder gemäß dem Übereinkommen 138 gefährliche Arbeiten ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, dass die Gesundheit, die Sicherheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen voll geschützt sind und die Jugendlichen eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung erhalten haben)
- leichte Arbeiten, für die ein niedrigeres Beschäftigungsmindestalter von 13 Jahren gilt (bei der Entscheidung, ob eine bestimmte Tätigkeit eine leichte Arbeit für Kinder darstellt, ist zu berücksichtigen, ob diese Arbeit für ihre Gesundheit oder Entwicklung voraussichtlich nicht schädlich und aufgrund der Arbeitszeit nicht so beschaffen sind, dass sie ihren Schulbesuch und ihre Teilnahme an den von der zuständigen Stelle genehmigten Orientierungs- oder Ausbildungsprogrammen beeinträchtigen)
- Länder, deren Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind; in diesem Fall kann das Beschäftigungsmindestalter anfangs auf 14 Jahre herabgesetzt werden

Gemäß dem Übereinkommen 138 der IAO sind Länder verpflichtet, das Mindestalter für die Aufnahme einer Arbeit oder Beschäftigung festzulegen und nationale politische Maßnahmen zur Abschaffung der Kinderarbeit zu ergreifen. Das Übereinkommen legt auch eine Reihe von Schutzmaßnahmen für Jugendliche fest, die das Beschäftigungsmindestalter überschritten haben, aber noch nicht 18 Jahre alt sind.

Das Übereinkommen 138 der IAO gilt nicht für Arbeiten, die von Kindern in Schulen im Rahmen ihrer Aus- oder Weiterbildung verrichtet werden. Sie gilt auch nicht für Arbeiten, die von Kindern im Alter von mindestens 14 Jahren in Unternehmen verrichtet werden, sofern die Arbeit Teil eines Schul- oder Ausbildungsprogramms ist oder es sich um eine staatlich anerkannte Ausbildung handelt.

Das **Übereinkommen 182 der IAO über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit** fordert die Länder dazu auf, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verbieten und zu beseitigen; es gilt für alle Kinder unter 18 Jahren. Gemäß dem Übereinkommen 182 sind Länder außerdem verpflichtet, gesetzlich zu definieren, was unter „gefährlicher Arbeit“ zu verstehen ist, und Mittel und Wege zur Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens zu suchen.

Neben der IAO gibt es weitere internationale Bemühungen zum Schutz vor Kinderarbeit:

- Das **Übereinkommen über die Rechte des Kindes**, das 1989 von der UN-Generalversammlung angenommen wurde und die grundlegenden Menschenrechte festschreibt, auf die Kinder überall Anspruch haben, wie das Recht auf Überleben und das Recht auf die Entfaltung ihrer vollen körperlichen und geistigen Möglichkeiten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 17 Kinderarbeit

- In den **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** ist die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung aller Menschenrechte, einschließlich des Rechts auf Freiheit von Kinderarbeit, festgelegt. Nach diesen Prinzipien müssen Unternehmen es vermeiden, durch ihre eigenen Aktivitäten Kinderarbeit zu verursachen oder zu ihr beizutragen; sie müssen auch versuchen, Kinderarbeit zu verhindern und abzumildern, die durch ihre Geschäftsbeziehungen, z. B. zu Lieferanten, direkt mit ihren Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen verbunden ist. Werden Fälle von Kinderarbeit festgestellt, sind Unternehmen nach den UN-Leitprinzipien auch verpflichtet, den betroffenen Kindern Zugang zu wirksamen Rechtsmitteln zu gewähren. Dies erfordert eine sorgfältige Abwägung, wie die Ausgliederung von Kindern aus dem Arbeitsleben am besten erfolgen kann, um ihnen die Rückkehr zur Schule zu ermöglichen. Weitere Informationen über die UN-Leitprinzipien und die Erwartungen des RJC in Bezug auf Abhilfemaßnahmen und die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte sind in **LGMS 6 Menschenrechte** zu finden.

NATIONALES RECHT

In den meisten Ländern gibt es nationale Rechtsvorschriften zur Festlegung des Beschäftigungsmindestalters, oft mit besonderen Anforderungen für verschiedene Branchen (siehe Kasten „Kinderarbeitsgesetz in Indien“).

KINDERARBEITSGESETZ IN INDIEN

Am 28. August 2012 hat das indische Kabinett Änderungen des Gesetzes von 1986 über das Verbot und die Regelung der Arbeit von Kindern und Jugendlichen („Child and Adolescent Labour Act“) verabschiedet. Das Gesetz verbietet alle Formen von Kinderarbeit für unter 14-Jährige und stellt solche Beschäftigungsverhältnisse unter Strafe. Außerdem verbietet das Gesetz die Beschäftigung von Kindern (oder „Jugendlichen“) im Alter von 14 bis 18 Jahren für gefährliche Arbeiten.

Nach der Gesetzesänderung von 2012 umfassen „gefährliche Arbeiten“ u. a.:

- jede Beschäftigung in Bergwerken (unter Tage und unter Wasser) und Zechen
- das Schleifen und Polieren von Edelsteinen
- jede Verarbeitung, bei der giftige Metalle und Stoffe wie Blei, Quecksilber, Mangan, Chrom, Cadmium, Benzol, Pestizide und Asbest zum Einsatz kommen

Im Jahr 2016 wurde eine weitere Änderung veröffentlicht, um den Schutz für Kinder und Jugendliche zu erweitern, wobei der Schwerpunkt auf der Wiedereingliederung von Kindern und Jugendlichen liegt, die bereits entgegen den im Gesetz festgelegten Altersgrenzen beschäftigt wurden.

Quelle:

- [India, The Child Labour \(Prohibition and Regulation\) Amendment Bill, 2016](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 17 Kinderarbeit

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 17.1 UND 17.2: BESCHÄFTIGUNGSMINDESTALTER VON 15 JAHREN UND SCHLIMMSTE FORMEN DER KINDERARBEIT

17.1

- a. Mitglieder dürfen sich nicht an *Kinderarbeit* im Sinne des Übereinkommens 138 und der Empfehlung 146 der IAO – die ein grundsätzliches *Beschäftigungsmindestalter* von 15 Jahren festlegen, damit Kinder die Schulpflicht erfüllen können – beteiligen oder diese unterstützen.
- b. Mitglieder, die in Ländern geschäftstätig sind, in denen die Schulpflicht früher als mit 15 Jahren endet, können eine RJC-Mitgliedschaft zwar beginnen, die RJC-Zertifizierung jedoch nicht erlangen oder aufrechterhalten, wenn sie Personen unter dem *Beschäftigungsmindestalter* von 15 Jahren beschäftigen.

17.2 Mitglieder dürfen sich nicht an den *schlimmsten Formen der Kinderarbeit* im Sinne des Übereinkommens 182 und der Empfehlung 190 der IAO beteiligen oder diese unterstützen. Darunter fallen:

- a. Gefährliche *Kinderarbeit*, die aufgrund ihrer Art oder Umstände geeignet ist, die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Personen unter 18 Jahren zu gefährden
- b. Alle Formen der Kindersklaverei und sklavereiähnliche Praktiken, einschließlich *Schuld knechtschaft*, Kinderhandel, *Kinderzwangsarbeit* und Einsatz von Kindern in bewaffneten Konflikten

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit den Richtlinien und Verfahren zu Kinderarbeit sowie mit den Abhilfemaßnahmen bei potenziellen und bestätigten Zuwiderhandlungen.
- Legen Sie eine Richtlinie fest, die Kinderarbeit verbietet und verhindert, dass junge Beschäftigte gefährliche Arbeiten verrichten. Diese Richtlinie kann eigenständig sein oder in eine bestehende Richtlinie aufgenommen werden. In beiden Fällen müssen Sie alle Vorgesetzten und Beschäftigten sowie Geschäftspartner mit Beschäftigten an Ihren Standorten über die Richtlinie zur Kinderarbeit informieren.
- Das Mindestalter für gefährliche Arbeiten darf nicht unter 18 Jahren liegen.
- Selbst bei Erreichen des Mindestalters müssen Kinder unter 18 Jahren vor gefährlicher Arbeit oder anderen schlimmsten Formen der Kinderarbeit (z. B. Zwangsarbeit, kommerzieller sexueller Ausbeutung oder rechtswidrigen Handlungen) geschützt werden. Wenn ein Junge oder Mädchen über dem allgemeinen Mindestalter nachweislich gefährliche Arbeit verrichtet, ist es u. U. möglich, ihm eine andere Aufgabe zuzuweisen oder die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass die Arbeit nicht mehr gefährlich ist, damit der Jugendliche weiterarbeiten kann. Wenn die Arbeit von Natur aus gefährlich ist, wie Arbeiten in engen Räumen oder bei Hochtemperaturprozessen, und die Zuweisung einer ungefährlichen Arbeit nicht möglich ist, muss der Jugendliche von der Arbeit abgezogen werden.
- Listen mit gefährlichen Arbeiten sind vor allem für die letztgenannte Gruppe von Kindern wichtig, die zwar für die betreffende Arbeit alt genug sind, als Kinder jedoch geschützt werden müssen, auch vor gefährlichen Arbeiten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 17 Kinderarbeit

- Sie müssen eine für Ihre geschäftlichen Umstände geeignete Risikobewertung durchführen, um Bereiche in Ihrer Geschäftstätigkeit oder Lieferkette zu ermitteln, in denen das Risiko von Kinderarbeit besteht. Tun Sie dies im Rahmen Ihrer Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte (siehe **LGMS 6 Menschenrechte** und **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**) und stellen Sie sicher, dass Sie ggf. folgende Aktivitäten einbeziehen:
 - Ermitteln Sie Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit gefährlichen Arbeiten und ordnen Sie diesen das Alter der Beschäftigten zu, um sicherzustellen, dass keine jungen Beschäftigten betroffen sind.
 - Bestimmen Sie vor Ort alle mittelbar beschäftigten Personen, um sicherzustellen, dass sie das erforderliche Beschäftigungsmindestalter aufweisen.
 - Prüfen Sie alle von jungen Beschäftigten verrichteten leichten Arbeiten, um sicherzustellen, dass sie geltendes Recht und den LGMS einhalten und ihren Schulbesuch nicht behindern (in diesen Fällen sollten Sie junge Beschäftigte bei der Teilnahme an einem strukturierten formalen Bildungsprogramm unterstützen).
- Entwickeln Sie Verfahren und Managementsysteme, die Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Richtlinie zur Kinderarbeit helfen. Vor allem:
 - Legen Sie einen Prozess zur Prüfung des Alters bei Einstellungen fest und bewahren Sie Kopien der Altersnachweise in der Personalakte auf. Wenn Sie eine Personal- oder Arbeitsvermittlungsagentur mit der Einstellung von Beschäftigten beauftragen, vergewissern Sie sich, dass diese den Altersnachweis prüfen, bevor Sie Beschäftigte an Ihrem Standort einsetzen oder ihnen gefährliche Arbeiten zuweisen.
 - Wenn ein Bewerber keine amtlichen Dokumente zum Nachweis seines Alters vorlegen kann, müssen Sie verschiedene Prüfmethode anwenden und diese miteinander abgleichen. Sie könnten beispielsweise eine medizinische Untersuchung durchführen, Kopien anderer Dokumente wie Schulzeugnisse oder Familienbescheinigungen anfordern oder Gespräche führen. Auf jeden Fall sollten Sie sensibel gegenüber Geschlecht und Kultur bleiben. Stellen Sie sicher, dass alle Personen, die für die Einstellung von Beschäftigten und Zuweisung von Aufgaben verantwortlich sind, darin geschult sind, wie die Einstellung minderjähriger Beschäftigter oder die Beauftragung junger Beschäftigter mit gefährlichen Arbeiten zu verhindern ist.
 - Legen Sie einen Altersnachweis und eine Aufgabenbeschreibung in die Personalakte aller Beschäftigten unter 18 Jahren. Dadurch können Sie sich vergewissern, dass Ihre Beschäftigten keinen gefährlichen Arbeiten oder den schlimmsten Formen der Kinderarbeit ausgesetzt sind.
 - Erstellen und führen Sie eine Liste der jungen Beschäftigten und überwachen Sie ihre Arbeitszeiten und Aufgaben, um zu prüfen, ob die lokalen Rechtsvorschriften und der LGMS in Bezug auf die maximal zulässige Arbeitszeit, die Zeitplanung und den Schulbesuch eingehalten werden. Dazu gehört auch, dass die Zeitpläne und zugewiesenen Aufgaben eingehalten werden gemäß:
 - Übereinkommen 33 der IAO, wonach Nachtarbeit von jungen Beschäftigten untersagt ist
 - Übereinkommen 182 und Empfehlung 190 der IAO, wonach Kinder im Alter von 13 bis 15 Jahren leichte Arbeiten verrichten dürfen, solange ihre Gesundheit und Sicherheit dadurch nicht gefährdet werden oder ihre schulische oder berufliche Ausbildung dadurch nicht behindert wird
- Beachten Sie, dass Sie Beschäftigte im Kindesalter nicht vor Ihrem RJC-Audit entlassen dürfen. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie Verstöße gemäß den Bestimmungen in LGMS 17.3 beheben.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 17 Kinderarbeit

LGMS 17.3: WENN KINDERARBEIT IN EINER BETRIEBSSTÄTTE FESTGESTELLT WIRD

Wird *Kinderarbeit* festgestellt, müssen Mitglieder ungeachtet von LGMS 17.1 und LGMS 17.2 das Beschäftigungsverhältnis von Kindern, die an *Kinderarbeit* beteiligt sind, sofort beenden und dokumentierte Abhilfemaßnahmen entwickeln, die Schritte für das weitere Wohlergehen jedes *Kindes* und die finanzielle Situation der Familie des Kindes umfassen. Zu den Abhilfemaßnahmen gehören:

- Für ein *Kind*, das nicht mehr der gesetzlichen Schulpflicht unterliegt oder nicht mehr die Schule besucht, die Suche nach alternativen Einkommensmöglichkeiten und/oder beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten, zu denen eine menschenwürdige und zulässige Beschäftigung gehören kann.
- Einem *Kind*, das noch der Schulpflicht unterliegt oder die Schule besucht, wird angemessene Unterstützung gewährt, damit das *Kind* die Schule bis zum Ende der Schulpflicht besuchen kann.
- Eine systematische Überprüfung der Vorgehensweise des Mitglieds zur Vermeidung von *Kinderarbeit*, um Ursachen von Abweichungen zu erkennen und Kontrollen einzuführen, damit eine Wiederholung vermieden wird.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Fälle von Kinderarbeit erfordern eine durchdachte Reaktion, die den örtlichen Gegebenheiten und dem geltenden Recht Rechnung trägt. Alle Formen von Abhilfemaßnahmen und die entsprechende Kommunikation mit Interessengruppen sollten mit **LGMS 6 Menschenrechte** und **LGMS 7 Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** im Einklang stehen.
- Entwickeln Sie geeignete Abhilfestrategien für den Umgang mit Verstößen gegen die Übereinkommen der IAO und geltendes Recht (siehe Tabelle 19).

TABELLE 19: ABHILFESTRATEGIEN BEI VERSTÖßEN GEGEN IAO-ÜBEREINKOMMEN UND GELTENDES RECHT

Bei Feststellung, dass Kinder oder junge Beschäftigte	Abhilfestrategien
Kinderarbeit verrichten	Beenden Sie das Beschäftigungsverhältnis von Kindern unter dem Beschäftigungsmindestalter und bieten Sie Ihnen angemessene Abhilfemaßnahmen, einschließlich des Zugangs zu qualitativ hochwertiger Bildung mit echten Aussichten auf eine sinnvolle Beschäftigung, wenn sie die Schule verlassen. Dies ist besonders wichtig, wenn die Gefahr besteht, dass die Entfernung von Kindern aus der Beschäftigung einfach dazu führt, dass sie für andere Unternehmen mit unkontrollierten Arbeitsbedingungen tätig werden.
Gefährliche Arbeit in schlimmsten Formen der Kinderarbeit verrichten	Entfernen Sie Kinder oder junge Beschäftigte sofort aus der Situation, melden Sie den Fall den zuständigen Behörden und wenden Sie eine Abhilfestrategie wie oben beschrieben an, indem Sie nach alternativer leichter Arbeit für junge Beschäftigte suchen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 17 Kinderarbeit

- Wenn Kinder, die nicht an den schlimmsten Formen der Kinderarbeit beteiligt sind, während des Abhilfeverfahrens weiterarbeiten, müssen Sie sicherstellen, dass sie:
 - nicht in Zeiten des Schulunterrichts arbeiten.
 - zusammen nicht mehr als 10 Stunden pro Tag in der Arbeit und Schule verbringen (einschließlich der Wege zur und von der Arbeit und Schule).
 - eine nächtliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden erhalten.
 - zumindest die üblichen wöchentlichen Ruhetage haben.
 - für ihre Arbeit fair bezahlt werden.
 - keine Überstunden machen dürfen.
- Dies in der Praxis zu erreichen, ist nicht einfach. Wenn Sie einen Fall von Kinderarbeit festgestellt haben, Abhilfemaßnahmen ergreifen und sich an alle genannten Punkte halten, liegt gemäß dem LGMS des RJC kein kritischer Verstoß vor. Sie müssen jedoch unverzüglich Verfahren entwickeln, um die Beschäftigung weiterer Kinder zu verhindern.
- Mitglieder sollten für den Übergang eines Kindes, das nachweislich Kinderarbeit verrichtet, ein Programm entwickeln, das ihm eine qualitativ hochwertige Schul- oder Berufsausbildung bis zum Ende des Kindesalters ermöglicht. Angemessene Unterstützung kann Zeit für den Schulbesuch oder in einigen Fällen die Erbringung direkter Ausbildungsleistungen umfassen, die der Größe und den Umständen des Mitglieds entsprechen.
- Ziehen Sie bei der Entwicklung und Umsetzung einer Abhilfestrategie die Zusammenarbeit mit lokalen Nichtregierungsorganisationen in Erwägung, damit Ihr Ansatz den lokalen kulturellen und geografischen Prioritäten und Perspektiven Rechnung trägt. Dadurch können Sie verhindern, dass Ihre Strategien dem Kind oder der Gemeinschaft ungewollt weiteren Schaden zufügen.
- Ziehen Sie die Unterstützung von Initiativen zur Entwicklung von Gemeinschaften in Erwägung, um die Ursachen von Kinderarbeit zu beseitigen. In der Regel können solche Initiativen nur in Zusammenarbeit mit anderen Stellen wie nationalen oder lokalen Behörden, internationalen Organisationen, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Gemeinschaftsgruppen durchgeführt werden. Sie umfassen lokale Programme und Projekte, die den Zugang zu Bildung gezielt verbessern oder Kinder aus der Kinderarbeit herausnehmen und ihnen eine Schul- oder Berufsausbildung ermöglichen wollen.

✓ KONTROLLE

- ☐ Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit der Richtlinie und den Verfahren zu Kinderarbeit?
- ☐ Haben Sie eine schriftliche Richtlinie zum Verbot von Kinderarbeit?
- ☐ Verfügen Sie über schriftliche Verfahren zur Prüfung des Alters von Beschäftigten bei der Einstellung?
- ☐ Haben Sie einen Altersnachweis in der Personalakte von Beschäftigten?
- ☐ Haben Sie eine Risikobewertung zur Ermittlung gefährlicher Arbeiten durchgeführt und geprüft, dass keine Beschäftigten unter 18 Jahren daran beteiligt sind?
- ☐ Haben Sie ein Abhilfeverfahren bei nachweislicher Beschäftigung von Kindern? Wenn ja, entspricht es Anforderung 17.3?

LGMS 17 Kinderarbeit

E. WEITERE INFORMATIONEN**WEBSITES**

- [Children's Rights and Business Principles](#)
- [Ethical Trade Initiative \(ETI\), Child Labour](#)
- [Global Child Forum](#)
- [Human Rights Watch, Kinderarbeit](#)
- [ILO, What Is Child Labour](#)
- [UN Global Compact, Prinzip 5: Arbeit](#)
- [US Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor](#)

**VERÖFFENTLICHUNGEN**

- [Child Labour Platform, Report 2010-2011: Business Practices and Lessons Learned on Addressing Child Labour \(2011\)](#)
- [ILO, Age Verification: Protection for Unregistered Children from Child Labour \(2016\)](#)
- [Übereinkommen 138 der IAO über das Mindestalter \(1973\)](#)
- [Übereinkommen 182 der IAO über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit \(1999\)](#)
- [ILO, Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward \(2021\)](#)
- [Empfehlung 146 der IAO betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung \(1973\)](#)
- [ILO, Towards the Urgent Elimination of Hazardous Child Labour \(2018\)](#)
- [SAI, Social Accountability SA8000® International Standard \(2014\)](#)
- [Terre des Hommes, Child Labour Report 2017: The Neglected Link \(2017\)](#)
- [UN Global Compact, UNICEF und Save the Children, Children's Rights and Business Principles \(2012\)](#)
- [Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward](#)

LGMS 18 Zwangsarbeit

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 18 Zwangsarbeit		
	18.1	18.2	18.3
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Zwangsarbeit ist in Ländern mit hohem und niedrigem Einkommen gleichermaßen anzutreffen. Zwangsarbeit gibt es in der formellen und informellen Wirtschaft. Sie ist in den Lieferketten von multinationalen Unternehmen, doch auch von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) anzutreffen. Schätzungen der IAO von 2017 in „Global Estimates of Modern Slavery“ zufolge sind weltweit etwa 24,9 Millionen Männer, Frauen und Kinder von Zwangsarbeit betroffen. Von ihnen werden 16 Millionen in der Privatwirtschaft ausgebeutet, wobei Frauen und Mädchen überproportional betroffen sind.

Zwangsarbeit ist nicht unbedingt mit körperlicher Gewalt oder sexuellem Missbrauch verbunden. Die Hälfte aller Opfer von Zwangsarbeit durch private Akteure ist von Schuldknechtschaft betroffen. Die Entlohnung oder sonstige Vergütung von Beschäftigten bedeutet nicht unbedingt, dass sie keine Zwangsarbeit leisten. Die meisten Opfer von Zwangsarbeit sind verschiedenen Formen von Zwang durch Arbeitgeber oder Personalvermittler ausgesetzt und geraten letztendlich in Situationen, in denen sie ihren Arbeitsplatz nicht ohne Strafe oder deren Androhung verlassen können. Eine derartige Strafe oder Androhung kann in Form von körperlichem Zwang oder Bestrafung, doch auch in anderen Formen der Misshandlung erfolgen, wie Androhung der Abschiebung, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Beschlagnahme von Ausweisen, betrügerischer Anwerbung und Einstellung oder Schuld-knechtschaft (siehe LGMS 18.1).

Menschenhandel bedeutet, dass eine Person manchmal über internationale Grenzen hinweg, häufiger jedoch innerhalb eines Landes zum Zwecke der Ausbeutung befördert wird. Der Begriff Menschenhandel ist weiter gefasst als Zwangsarbeit, weil er auch den Handel mit Menschen zum Zwecke der Zwangsheirat, Organentnahme oder Adoption umfasst.

Unternehmen können auf verschiedene Weise von Menschenhandel betroffen sein. Sie können direkt damit in Verbindung stehen, indem sie beispielsweise Opfer von Menschenhandel als Arbeitskräfte anwerben oder Fahrzeuge bzw. Räumlichkeiten des Unternehmens für den Transport bzw. die Unterbringung der Opfer von Menschenhandel nutzen. Sie können auch indirekt durch die Handlungen ihrer Lieferanten oder Geschäftspartner, einschließlich Subunternehmern, Arbeitsvermittlern oder privater Arbeitsvermittler, mit Menschenhandel in Verbindung stehen. Dies bedeutet, dass Unternehmen in Menschenhandel verwickelt sein können, wenn sie Waren beschaffen oder Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die von Opfern des Menschenhandels hergestellt bzw. erbracht wurden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 18 Zwangsarbeit

GEFÄHRDETE WANDERARBEITER

Wanderarbeiter sind besonders von Zwangsarbeit bedroht, vor allem wenn sie einen illegalen oder eingeschränkten Beschäftigungsstatus haben, wirtschaftlich gefährdet sind oder einer ethnischen Gruppe angehören, die diskriminiert wird. Skrupellose Personal- oder Arbeitsvermittler können diese Schutzbedürftigkeit ausnutzen, indem sie betrügerische Anwerbetaktiken anwenden, Anwerbegebühren verlangen oder Ausweispapiere zurückhalten und mit Denunziation bei den Behörden und Abschiebung drohen. Unter diesen Bedingungen sind Wanderarbeiter u. U. bereit, hohe Kosten zu zahlen, um sich ihren Arbeitsplatz zu sichern, arbeiten unter unwürdigen Bedingungen und enden in Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft.

Wenn Sie Migranten in Ihrer Belegschaft haben, vor allem wenn Sie diese durch Dritte anwerben, müssen Sie:

- wissen, wer diese Beschäftigten sind und woher sie kommen.
- sicherstellen, dass ihre Anwerbung völlig rechtmäßig war und ohne Täuschung, Zwang oder Anwerbegebühren erfolgt ist.
- eine Unternehmensrichtlinie zur Anwerbung von Wanderarbeitern entwickeln.
- seriöse Personal- und Arbeitsvermittlungsagenturen beauftragen.

VERANTWORTUNGSVOLLE ANWERBUNG

Eine der Hauptursachen für Zwangsarbeit in den heutigen globalen Lieferketten sind betrügerische Anwerbungspraktiken und die Erhebung von Anwerbungs- bzw. Einstellungsgebühren. Von diesen Praktiken sind gefährdete Beschäftigte unverhältnismäßig stark betroffen, sodass sie der Ausbeutung und Schuldknechtschaft ausgesetzt sind. Verantwortungsvolle Anwerbung ist ein Versuch, den Kreislauf von Ausbeutung und anwerbungsbedingten Schulden zu durchbrechen.

Mit Schwerpunkt auf Wanderarbeitern und auf der Grundlage der Dhaka-Prinzipien für menschenwürdige Migration (siehe Kasten „Dhaka-Prinzipien“) beginnt verantwortungsvolle Anwerbung mit dem Grundsatz, dass von Wanderarbeitern keine Gebühren erhoben werden und dass Arbeitgeber alle mit der Anwerbung von Wanderarbeitern verbundenen Kosten tragen müssen. Dieses „Arbeitgeber zahlt“-Modell der Anwerbung (www.employerpays.org) wird von einer Gruppe führender Unternehmen, der sogenannten „Leadership Group for Responsible Recruitment“, unterstützt und umgesetzt. Es wurde von vielen unternehmensgeführten Organisationen, u. a. auch von Responsible Business Alliance und Building Responsibly, übernommen. Dieses Modell, das als erster Schritt zur Beseitigung der Schuldenlast von Beschäftigten und Verhinderung von Zwangsarbeit gilt, wird auch zunehmend von Unternehmen in verschiedenen Branchen und Ländern eingesetzt.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 18 Zwangsarbeit

DHAKA-PRINZIPIEN

Die Dhaka-Prinzipien für menschenwürdige Migration (die „Dhaka-Prinzipien“) zielen darauf ab, die Rechte von Wanderarbeitern vom Zeitpunkt ihrer Anwerbung über ihre Beschäftigung im Ausland bis hin zu ihrer Weiterbeschäftigung oder sicheren Rückkehr in ihr Heimatland zu stärken.

Die Dhaka-Prinzipien, die auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den internationalen Menschenrechts- und Arbeitsstandards beruhen, sind für alle Branchen und Länder bestimmt, in die Arbeitskräfte einwandern bzw. aus denen sie auswandern. Die 12 Dhaka-Prinzipien sind:

1. Alle Beschäftigten werden gleich und ohne Diskriminierung behandelt.
2. Alle Beschäftigten genießen den Schutz des Arbeitsrechts.
3. Von Wanderarbeitern werden keine Gebühren erhoben.
4. Alle Verträge mit Wanderarbeitern sind klar und transparent.
5. Richtlinien und Verfahren sind umfassend.
6. Pässe und Ausweispapiere von Wanderarbeitern werden nicht einbehalten.
7. Löhne werden regelmäßig, direkt und pünktlich gezahlt.
8. Das Recht auf Arbeitnehmervertretung wird respektiert.
9. Die Arbeitsbedingungen sind sicher und menschenwürdig.
10. Die Lebensbedingungen sind sicher und menschenwürdig.
11. Der Zugang zu Rechtsmitteln ist gewährleistet.
12. Die Freiheit, den Arbeitsplatz zu wechseln, wird respektiert; die sichere und rechtzeitige Rückkehr ist gewährleistet.

Quelle:

- [Institute for Human Rights and Business, The Dhaka Principles for Migration with Dignity \(2012\)](#)

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die Freiheit von Zwangs- und Pflichtarbeit ist in Artikel 4 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert, wonach „niemand in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden darf“.

Die IAO ist weltweit führend in ihren Bemühungen und hat mit zwei wichtigen internationalen Übereinkommen Standards zur Verhinderung von Zwangsarbeit festgelegt:

- **Übereinkommen 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930):** Dies war das erste Übereinkommen, in dem die Mitgliedstaaten der IAO zur Ergreifung von Maßnahmen gegen Zwangsarbeit aufgefordert wurden. Es enthält die umfassendste und maßgebliche Definition von Zwangsarbeit (siehe Abschnitt A) und nennt fünf Ausnahmen: Militärdienstpflicht, übliche Bürgerpflichten, kleinere Gemeindearbeiten, rechtmäßige Gefängnisarbeit und Arbeit in Notfällen.
- **Übereinkommen 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957):** Dieses Übereinkommen ergänzt das Übereinkommen 29 und konzentriert sich auf fünf Arten von staatlich verordneter Zwangsarbeit, die nach dem Zweiten Weltkrieg entstanden sind. Dazu gehören Zwangsarbeit als Strafe für die Äußerung politischer Ansichten oder die Teilnahme an Streiks, als Maßnahme der Arbeitsdisziplin oder für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 18 Zwangsarbeit

Selbst wenn Mitgliedstaaten der IAO keines dieser beiden „wichtigen“ Übereinkommen ratifiziert haben, sind sie dennoch verpflichtet, alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit zu beseitigen, da diese Übereinkommen in der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ([IAO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up](#) | International Labour Organization) genannt sind, die für alle Mitgliedstaaten der IAO gilt.

Im Jahr 2014 hat die IAO zwei weitere Instrumente gegen Zwangsarbeit angenommen:

- **Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Protokoll 29):** Hierbei handelt es sich um ein rechtsverbindliches Instrument, das die Mitgliedsstaaten der IAO dazu verpflichtet, Zwangsarbeit zu verhindern, die Opfer zu schützen und ihnen Zugang zu Rechtsbehelfen zu gewähren. In diesem Protokoll wird der Zusammenhang zwischen Zwangsarbeit und Menschenhandel hervorgehoben und die Bedeutung der strafrechtlichen Verfolgung aller Täter von Zwangsarbeit bekräftigt.
- **Empfehlung 203 betreffend ergänzende Maßnahmen zur effektiven Beseitigung von Zwangsarbeit (2014):** Diese Empfehlung gibt unverbindliche praktische Ratschläge, wie nationale Rechtsvorschriften und Richtlinien zu Zwangsarbeit gestärkt werden können, um die im neuen Protokoll festgelegten Verpflichtungen zu erfüllen.

Die in den letzten 20 Jahren zunehmende Sensibilisierung für den Menschenhandel hat dazu geführt, dass neue internationale und regionale Instrumente zur Bekämpfung des Menschenhandels entstanden sind, wie u. a. das UN-Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, das so genannte „Palermo-Protokoll“, und das Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels. In diesen Instrumenten kommt ein wachsender Konsens darüber zum Ausdruck, dass der Menschenhandel Zwangsarbeit, Sklaverei und Leibeigenschaft einschließen, zur Folge haben oder zu ihrem Zweck vorgenommen werden kann. Die Verabschiedung und Ratifizierung dieser Instrumente hat in vielen Ländern zu raschen Änderungen in der Gesetzgebung und Praxis sowie zur Einführung neuer politischer Maßnahmen in diesem Bereich beigetragen.

NATIONALES RECHT

In den meisten Ländern sind die geltenden nationalen und lokalen Rechtsvorschriften (und Vorschriften im Allgemeinen) in Bezug auf Menschenhandel, unfreiwillige Leibeigenschaft, Gefängnisarbeit und Schuldknechtschaft recht eindeutig. Man sollte alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, unbedingt kennen – insbesondere die extraterritorialen Gesetze, wonach Unternehmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht oder Berichterstattung über Maßnahmen verpflichtet sind, die sie zur Verhinderung von Zwangsarbeit in ihren Betrieben und Lieferketten unternommen haben. Diese Rechtsvorschriften werden rasch erweitert.

Weitere Informationen zu einigen der erst 2018 erlassenen Gesetze – darunter die Modern Slavery Acts in Großbritannien und Australien, das französische Sorgfaltspflichtgesetz und das kalifornische Gesetz über die Transparenz in Lieferketten – sind im Kasten „Vor Kurzem erlassene Gesetze“ in LGMS 6 Menschenrechte zu finden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 18 Zwangsarbeit

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 18.1: KEINE ZWANGSARBEIT

Mitglieder dürfen sich nicht an *Zwangsarbeit* beteiligen oder den Einsatz von Zwangsarbeit, einschließlich Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger *Gefängnisarbeit*, im Sinne des Übereinkommens 29 der IAO unterstützen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Bringen Sie Ihre Ablehnung von Zwangsarbeit klar zum Ausdruck, entweder in Form einer eigenständigen Richtlinie oder im Rahmen einer umfassenderen Menschenrechtsrichtlinie. Informieren Sie alle Geschäftspartner in Ihrer Lieferkette über Ihre diesbezüglichen Erwartungen. Bei der Kommunikation Ihrer Erwartungen auf allen Ebenen Ihrer Lieferkette müssen Sie unmissverständlich klarstellen, dass Ihr Unternehmen seine geschäftlichen Beziehungen mit jedem Lieferanten, der Zwangsarbeit nutzt, potenziell beenden wird.
- Die klare Ablehnung von Zwangsarbeit gegenüber Geschäftspartnern ist auch wichtig, um Ihre Menschenrechtsrichtlinie gemäß **LGMS 6 Menschenrechte** umzusetzen.
- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit dem Thema Zwangsarbeit.
- So tragen Sie zur Verhinderung von Zwangsarbeit in Ihrem Unternehmen bei:
 - Verwenden Sie standardmäßige Arbeitsverträge mit gesetzlich vorgeschriebenen und tarifvertraglich vereinbarten Bedingungen, Arbeitszeiten und Löhnen. Dazu gehört auch, dass Beschäftigte die Beschäftigungsbedingungen verstehen und eine Kopie des endgültigen Arbeitsvertrags erhalten und dass die regelmäßigen Lohnzahlungen direkt an die Beschäftigten erfolgen und nicht durch Sachleistungen ersetzt werden (siehe **LGMS 13 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen**).
 - Verbieten Sie Beschäftigten oder Auftragnehmern formal die Anwendung (oder Androhung) von Gewalt oder Sanktionen sowie einschüchternde Praktiken wie Mobbing. Dazu gehört auch, dass alle Beschäftigten und Auftragnehmer wissen, wie sie ihren Beschwerdemechanismus zur anonymen Meldung von Verstößen nutzen können (siehe **LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen**).
- Bei Inanspruchnahme von Auftragnehmern, Zulieferern, Agenturen oder Arbeitsvermittlern müssen Sie sicherstellen, dass Ihre Due Diligence (Sorgfaltspflicht) für Menschenrechte auch die Überprüfung dieser Geschäftspartner auf mögliche Fälle von Zwangsarbeit umfasst.
- Die IAO definiert 11 Indikatoren für Zwangsarbeit, die Ihnen bei der Ermittlung von Fällen in Ihrer Lieferkette helfen können. Bei nachweislich einem Indikator liegen u. U. unfaire Arbeitspraktiken vor; Hinweise auf zwei oder mehr Indikatoren deuten auf ein erhöhtes Risiko von Zwangsarbeit hin. Diese 11 Indikatoren sind:
 - Ausnutzung der Schutzbedürftigkeit
 - Täuschung
 - Einschränkung der Bewegungsfreiheit
 - Isolierung
 - Körperliche und sexuelle Gewalt
 - Einschüchterung und Drohungen
 - Einbehaltung von Ausweisdokumenten
 - Einbehaltung von Löhnen
 - Schuldknechtschaft
 - Missbräuchliche Arbeitsbedingungen
 - Übermäßige Überstunden

LGMS 18 Zwangsarbeit

LGMS 18.2: FREIWILLIGE ARBEIT

Mitglieder stellen sicher, dass alle *Beschäftigten* freiwillig arbeiten. Mitglieder dürfen nicht:

- a. die Bewegungsfreiheit von *Beschäftigten* am Arbeitsplatz oder in Unterkünften vor Ort unangemessen einschränken.
- b. Originale der persönlichen Unterlagen (z. B. Ausweispapiere) von *Beschäftigten* einbehalten.
- c. betrügerische Einstellungspraktiken anwenden und/oder von *Beschäftigten* im Rahmen des *Einstellungsprozesses* die Zahlung von Kautionen, Vorschüssen für Geräte oder Einstellungsgebühren verlangen. Wenn solche Gebühren nachweislich von *Beschäftigten* gezahlt wurden, sind sie zu erstatten.
- d. einen Teils des Gehalts, der Sozialleistungen oder des Eigentums eines *Beschäftigten* einbehalten, um diesen zur weiteren Arbeit zu zwingen
- e. *Beschäftigte* daran hindern, ihr Beschäftigungsverhältnis nach einer angemessenen Kündigungsfrist oder nach *geltendem Recht* zu beenden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Wenn Sie Sicherheitsvorkehrungen (z. B. verschlossene Türen und Sicherheitskräfte an Ausgängen) zum Schutz von *Beschäftigten* und Eigentum an Ihren Standorten nutzen, stellen Sie sicher, dass *Beschäftigte* am Ende ihrer Schicht und im Falle einer Gefahr oder Bedrohung für ihre Person das Gelände trotzdem ohne oder nur mit begrenzten und ordnungsgemäß begründeten Einschränkungen verlassen können.
 - Solange Sie nachweisen können, dass *Beschäftigte* das Gelände ohne Androhung oder Strafe verlassen können und alle Arbeiten freiwillig ausgeführt werden, sind die Sicherheitsvorkehrungen an den Ausgängen nicht als Zwangsarbeit anzusehen.
- Für die Bewegungsfreiheit von *Beschäftigten* muss auch gewährleistet sein, dass:
 - *Beschäftigte* ihren Arbeitsplatz zu bestimmten Zwecken verlassen können, um z. B. zur Toilette zu gehen, eine Trinkpause einzulegen oder einen Arzt aufzusuchen (unter keinen Umständen dürfen Sie den Zugang zu Essen, Wasser, Toiletten oder medizinischer Versorgung am Arbeitsplatz als Mittel zur Disziplinierung von *Beschäftigten* beschränken).
 - *Beschäftigte* in ihrer Bewegungsfreiheit in einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft, auch in vom Arbeitgeber selbst oder von Dritten bereitgestellten Wohnräumen, nicht unangemessen eingeschränkt werden.
- Unter keinen Umständen dürfen Sie die Original-Ausweisdokumente von *Beschäftigten*, wie ihren Reisepass, einbehalten, es sei denn, Sie müssen auf arbeitsbezogene administrative Prozesse vor Ort reagieren (wie die Beantragung eines Arbeitsvisums, eines lokalen Personalausweises usw.).
- Es gilt als bewährte Praxis, *Beschäftigten* freien Zugang zu einem sicheren Ort zu gewähren, an dem sie ihre Wertsachen und persönlichen Dokumente während der Arbeitszeit aufbewahren können. Dazu können auch Schließfächer gehören, wenn Ihre *Beschäftigten* ihre Pässe sicher aufbewahren müssen.
- Verlangen Sie von *Beschäftigten* weder direkt noch indirekt Gebühren oder Kautionen für die Einstellung. Wenn Sie feststellen, dass ein *Beschäftigter* Einstellungsgebühren gezahlt hat, müssen Sie ein System einrichten, das *Beschäftigten* den gezahlten Betrag in voller Höhe erstattet.
- Sorgen Sie proaktiv dafür, dass weder Sie noch Ihre Geschäftspartner einen Teil der Lohnzahlungen eines *Beschäftigten* aufschieben oder einbehalten, um ihn oder sie länger arbeiten zu lassen. Befolgen Sie den Leitfaden für **LGMS 15 Vergütung**, um sicherzustellen, dass *Beschäftigte* angemessen entlohnt werden.
- Wenn es keine vertragliche Kündigungsfrist gibt, können Sie einen *Beschäftigten* bei seiner Kündigung auffordern, für einen bestimmten Zeitraum weiterzuarbeiten, bis Sie einen Ersatz gefunden haben. Achten Sie jedoch darauf, dass der *Beschäftigte* Ihre Aufforderung ablehnen kann, ohne dass ihm gedroht oder sein restlicher Lohn einbehalten wird.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 18 Zwangsarbeit

LGMS 18.3: MENSCHENHANDEL

Mitglieder dürfen sich nicht am *Menschenhandel* oder an anderen betrügerischen Einstellungspraktiken und/oder an *Schuldknechtschaft* beteiligen oder diese Praktiken unterstützen. Mitglieder informieren Personalvermittler und -agenturen, mit denen sie zusammenarbeiten, unmissverständlich über diese Anforderung. Sie überwachen ihre Beziehungen und schaffen Abhilfe bei negativen Auswirkungen auf die *Menschenrechte*, wie in LGMS 6.1 festgelegt.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Beziehen Sie (in einer eigenständigen Richtlinie oder im Rahmen einer umfassenderen Menschenrechtsrichtlinie) klar Stellung gegen Menschenhandel, betrügerische Anwerbung und Schuldknechtschaft, und informieren Sie alle Personalvermittler, Agenturen oder Anbieter darüber, mit denen Sie zusammenarbeiten.
- Gebrauchen Sie Due Diligence (Sorgfaltspflicht), um Risiken von Menschenhandel, betrügerischer Anwerbung oder Schuldknechtschaft in Ihren eigenen Betrieben und denen Ihrer Lieferkette zu erkennen (siehe **LGMS 6 Menschenrechte** und **LGMS 7 Due Diligence für verantwortungsvolle Beschaffung, auch aus Konflikt- und Hochrisikogebieten**).
- Wenn Sie Personalvermittler, Agenturen und Dienstleister in Anspruch nehmen:
 - Nehmen Sie nur Unternehmen in Anspruch, die von der zuständigen Behörde offiziell zugelassen oder zertifiziert sind.
 - Nehmen Sie eine Due-Diligence-Prüfung auf Fälle von Menschenhandel, betrügerischer Anwerbung oder Schuldknechtschaft vor, insbesondere wenn Wanderarbeiter beteiligt sind (siehe Abb. 15).
 - Vergewissern Sie sich, dass sie keine Praktiken anwenden, die Beschäftigte dem Risiko von Menschenhandel, betrügerischer Anwerbung oder Schuldknechtschaft aussetzen (einschließlich Einstellungsgebühren, Schuldknechtschaft oder Einschüchterung).
- Überwachen Sie weiterhin Ihre eigenen Tätigkeiten und die der von Ihnen in Anspruch genommenen Personalvermittler, Agenturen und Dienstleister, um die Einhaltung von LGMS 18.3 zu gewährleisten. Beispielsweise durch:
 - regelmäßige Gespräche oder Befragungen der Beschäftigten
 - Desktop-Überprüfungen von Richtlinien und Verfahren, um sicherzustellen, dass geeignete Kontrollen vorhanden sind (dazu könnte auch die Überprüfung von Arbeitsverträgen gehören)
 - die Forderung formeller Prüfungen

LGMS 18 Zwangsarbeit

ABB. 15: WICHTIGE INDIKATOREN FÜR ZWANGSARBEIT, DIE ZUR UNTERSTÜTZUNG VON DUE-DILIGENCE-PROZESSEN FÜR DIE AUSWAHL UND ÜBERWACHUNG VON PERSONALVERMITTLERN, AGENTUREN UND DIENSTLEISTERN VERWENDET WERDEN KÖNNEN

Indikatoren für Zwangsarbeit	Anwerbung Erste und folgende Anwerbung (einschließlich Reisen)	Einsatz von Täuschung und falschen Versprechungen Zahlungen an Vermittler zur Beschaffung von Arbeitsplätzen, Ausweispapieren, Reisedokumenten usw. Aufzwingung des Jobs als Bedingung für andere Leistungen Erzwungene Anwerbung, Entführung Art der Reisemodalitäten (sofern zutreffend) Arbeitsplatzwechsel ohne Ablehnungsmöglichkeit Gewalt oder Androhung von Gewalt bei Ablehnung des Arbeitsplatzwechsels
	Lebensbedingungen während der Beschäftigung	Freie Wahl der Unterkunft Lohnabzüge für Unterkunft oder Arbeitsmittel Freiheit, das Gelände zu verlassen, mit der Familie Kontakt aufzunehmen, mit Menschen draußen zu sprechen Überwachung der Unterkunft Qualität, Menge und Preis der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Lebensmittel Freiheit, Lebensmittel außerhalb des Arbeitsplatzes zu kaufen
	Nötigung von Beschäftigten Ein Beschäftigter wird zur Arbeit gezwungen oder daran gehindert, diese zu verlassen	Einbehaltung des Gehalts Gezielte Verschuldung Missbrauch der unsicheren Lage von Beschäftigten aufgrund eines irregulären Migrationsstatus Einbehaltung von Ausweispapieren oder Reisedokumenten Enge Überwachung der Bewegungen von Beschäftigten Keine Möglichkeit, das Arbeitsgelände zu verlassen Gewalt oder Gewaltandrohung Drohungen gegen einen Beschäftigten oder seine Familienangehörigen, wenn er das Unternehmen verlässt Androhung von Denunziation oder Abschiebung

Quelle:
• [ILO, Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children \(2012\)](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 18 Zwangsarbeit

FRAGEN UND ANTWORTEN: ZWANGSARBEIT

1. Wenn ein Beschäftigter der Arbeit mündlich oder schriftlich zugestimmt hat, wie kann dann von Zwangsarbeit die Rede sein?

Die formale Zustimmung eines Beschäftigten ist nicht immer eine Garantie dafür, dass dieser freiwillig arbeitet. Wenn die Zustimmung zur Arbeit beispielsweise unter Androhung von Gewalt erteilt wurde, kann kein freiwilliges Arbeitsangebot vorliegen. Wird ein Beschäftigter durch Täuschung, falsche Versprechungen oder die Beschlagnahmung von Ausweispapieren zur Arbeit angehalten, kann man nicht sagen, dass er seine Arbeit freiwillig anbietet, sondern unter Zwang arbeitet.

2. Gilt die Einbehaltung persönlicher Dokumente während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als Zwangsarbeit?

Nur wenn Beschäftigte auf entsprechenden Wunsch keinen Zugang zu diesen Dokumenten haben oder das Gefühl haben, dass sie nicht aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden können, ohne den Verlust dieser Dokumente zu riskieren.

3. Sind obligatorische Überstunden zur Einhaltung von Produktionsfristen als Zwangsarbeit anzusehen?

Nicht, wenn sie sich innerhalb der nach nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen festgelegten Grenzen bewegen. Zwangsarbeit liegt vor, wenn Überstunden die gesetzlich zulässigen wöchentlichen oder monatlichen Grenzen überschreiten und zwangsweise angeordnet werden (unabhängig von den Gründen). Überstunden sind auch als Zwangsarbeit anzusehen, wenn Beschäftigte bei Ablehnung von Überstunden bestraft, mit Geldstrafen belegt oder bedroht werden (siehe LGMS 14 Arbeitszeiten).

4. Kann überhaupt ein Problem mit Zwangsarbeit entstehen, wenn ich meinen Beschäftigten Löhne und Sozialleistungen in voller Höhe bezahle?

Wenn es einer Person nicht möglich ist, ihren Arbeitsplatz ohne Androhung oder Strafe zu verlassen, handelt es sich um Zwangsarbeit – unabhängig davon, ob Sie ihr den vollen Lohn oder eine anderweitige Entschädigung zahlen.

5. Ich stelle Sicherheitspersonal ein und verschließe die Türen meines Arbeitsplatzes, um Diebstahl zu verhindern und die Sicherheit meiner Beschäftigten und meines Eigentums zu gewährleisten. Ist das als Zwangsarbeit anzusehen?

Nicht, wenn Beschäftigte das Gelände ohne Drohung oder Strafe verlassen können und alle Arbeiten freiwillig ausgeführt werden. Die unangemessene Einschränkung der Bewegungsfreiheit durch Sicherheitspersonal kann auf Zwangsarbeit hindeuten und ist daher mit Vorsicht zu genießen. Stellen Sie sicher, dass Ihre Sicherheitsvorkehrungen auch die Bestimmungen in LGMS 13 Sicherheit einhalten.

Quelle:

- [ILO, Q&As on Business and Forced Labour](#)

LGMS 18 Zwangsarbeit

✓ KONTROLLE

- Haben Sie die Risiken von Zwangsarbeit und Menschenhandel in Ihrem Unternehmen, in Ihrer Lieferkette und bei Personalvermittlungsagenturen bewertet?
- Schränken Ihre Sicherheitsvorkehrungen die Bewegungsfreiheit von Beschäftigten durch Strafen oder die Androhung von Strafen unangemessen ein?
- Haben Beschäftigte bei Bedarf Zugang zu ihren Ausweispapieren und Pässen?
- Können Sie nachweisen, dass Beschäftigte nicht gezwungen sind, obligatorische Überstunden zu leisten?
- Können Sie nachweisen, dass Beschäftigte über die Arbeitsbedingungen informiert wurden und vor Arbeitsantritt einen genauen Vertrag in einer für sie verständlichen Sprache erhalten haben?
- Haben Sie sich vergewissert, dass Beschäftigten im Rahmen des Einstellungsprozesses keine Einstellungsgebühren berechnet wurden? Können Sie nachweisen, dass die einem Beschäftigten in Rechnung gestellten Einstellungsgebühren in voller Höhe erstattet wurden?
- Können Sie nachweisen, dass es Beschäftigten frei steht, nach einer angemessenen Kündigungsfrist ohne Strafe oder absichtlichen Lohneinbehalt aus dem Arbeitsverhältnis auszusteigen?
- Können Sie nachweisen, dass Sie Personalvermittler, -agenturen und -dienstleister bewerten und überwachen?

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [IAO, Sonderaktionsprogramm zur Bekämpfung der Zwangsarbeit](#)
- [Social Accountability SA 8000® International Standard](#)
- [UN Global Compact, Prinzip 4: Arbeit](#)
- [UN Global Initiative to Fight Human Trafficking \(UNGIFT\)](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 18 Zwangsarbeit



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [The Danish National Board of Social Services, Managing the Risk of Hidden Forced Labour: A Guide for Companies and Employers \(2014\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, Migration with Dignity: A Guide to Implementing the Dhaka Principles \(2017\)](#)
- [Übereinkommen 29 der IAO über Zwangs- oder Pflichtarbeit \(1930\)](#)
- [Übereinkommen 105 der IAO über die Abschaffung der Zwangsarbeit \(1957\)](#)
- [ILO, Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business \(2015\)](#)
- [ILO, Forced Labour and Human Trafficking: Handbook for Labour Inspectors \(2008\)](#)
- [ILO, General Principles and Operation Guidelines for Fair Recruitment \(2016\)](#)
- [ILO, Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children \(2012\)](#)
- [ILO, ILO Indicators of Forced Labour \(2012\)](#)
- [Responsible Recruitment Toolkit, Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains \(2017\)](#)
- [Stronger Together, Tackling Modern Slavery in Global Supply Chains Toolkit \(2017\)](#)
- [UN, Protocol to Prevent, Suppress and Punish the Trafficking in Persons, Especially Women and Children \(2000\)](#)
- [UNGIFT, Human Trafficking and Business: Good Practices to Prevent and Combat Human Trafficking \(2010\)](#)

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
	19.1	19.2	19.3
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit ist in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert. Am Arbeitsplatz bedeutet dies das Recht auf freie Gründung von Arbeitnehmerorganisationen. Beschäftigte, die diesen Organisationen nicht beitreten möchten, haben auch geschützte Rechte und dürfen nicht gegen ihren Willen zu einem Beitritt gezwungen werden.

Vereinigungsfreiheit bedeutet nicht, dass Unternehmen ihre Belegschaft organisieren oder Gewerkschaften an den Arbeitsplatz einladen sollten. Vereinigungsfreiheit bedeutet nur, dass sich Arbeitgeber nicht in die Entscheidung eines Beschäftigten über den Beitritt in eine Vereinigung einmischen oder den Beschäftigten aufgrund seiner Entscheidung diskriminieren dürfen. Dazu gehört auch die indirekte Untergrabung der Vereinigungsfreiheit, wenn beispielsweise Gewerkschaften der Zugang zu Beschäftigten verwehrt wird oder wenn in die Wahlen von Arbeitnehmerorganisationen eingegriffen wird oder diese beeinflusst werden.

Tarifverhandlungen sind ein freiwilliger Prozess zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebervertretern. Dabei geht es in der Regel um die Aushandlung der Arbeitsbedingungen wie Löhnen, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Beschwerdeverfahren und den Rechten und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Der wichtigste Grundsatz für die Verhandlungen ist, dass sie in gutem Glauben in dem ernsthaften Bemühen geführt werden, innerhalb eines angemessenen Zeitraums eine Einigung zu erzielen. Das für beide Seiten akzeptable Ergebnis von Tarifverhandlungen wird als „Tarifvertrag“ bezeichnet. Wenn sich die Parteien nicht einigen können, treten sie in ein Schlichtungsverfahren ein, das von der Schlichtung über die Mediation bis hin zum Schiedsverfahren reicht.

Noch hat die Vereinigungsfreiheit nicht die gleiche Aufmerksamkeit in Unternehmen wie Gesundheit und Sicherheit oder die Abschaffung der Kinderarbeit. Mit der zunehmenden Globalisierung, Privatisierung und rechtlichen Schritten gegen Unternehmen rückt die Vereinigungsfreiheit stärker in den Fokus. Als Teil der grundlegenden Menschenrechte sollte sie ganz oben auf der Agenda aller Unternehmen stehen.

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

TARIFVERHANDLUNGEN: GUT FÜR DIE WIRTSCHAFT

Der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zufolge gibt es zahlreiche Belege dafür, dass Tarifverträge die Lohnunterschiede verringern und zu Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit beitragen können.

Die kollektive Stimme der Beschäftigten kann einen wichtigen Einfluss nicht nur auf die Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen, sondern auch auf die Verbesserung der Unternehmensführung haben. Studien zeigen, dass die gewerkschaftliche Präsenz in einem Unternehmen einhergeht mit:

- größerer Lohngleichheit
- einem höheren Einkommensanteil für Sozialleistungen
- geringerer Personalfuktuation und infolgedessen geringeren Einstellungs- und Schulungskosten
- Bindung und Weiterentwicklung von qualifizierten Fachkräften
- reibungsloseren Veränderungen von Praktiken am Arbeitsplatz
- und höherer Produktivität

Quelle:

- [Ethical Trading Initiative, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Gemäß Artikel 20 der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** „haben alle Menschen das Recht, sich friedlich zu versammeln und zu Vereinigungen zusammenzuschließen“. „Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören.“ Artikel 23.4 sieht ausdrücklich das Recht vor, einer Gewerkschaft beizutreten.

Die IAO ist weltweit führend bei den Bemühungen zur Definition und Festlegung von Standards für die Wahrung dieser Rechte durch zwei wichtige Übereinkommen:

- **Übereinkommen 87 der IAO über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)** und
- **Übereinkommen 98 der IAO über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949)**

Zusammen weisen diese Übereinkommen auf sechs Elemente der Vereinigungsfreiheit hin (siehe Abb. 16).

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

ABB. 16: SECHS ELEMENTE DER VEREINIGUNGSFREIHEIT



Quelle:

- [ETI, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Selbst wenn Mitgliedstaaten der IAO keines der beiden „wichtigen“ Übereinkommen ratifiziert haben, sind sie aufgrund der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen verpflichtet.

Auch andere Übereinkommen der IAO unterstützen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. So befasst sich beispielsweise das IAO-Übereinkommen 135¹ mit Arbeitnehmervertretern und besagt, dass die Unternehmensleitung nicht versuchen darf, die Wahl der Gewerkschaftsvertreter einzuschränken (z. B. indem sie vorschreibt, dass gewählte Gewerkschaftsvertreter ein bestimmtes Bildungsniveau haben oder dem Unternehmen eine bestimmte Zeit lang angehört haben müssen). Nach dem Übereinkommen 135 müssen Gewerkschaftsmitglieder ihre Vertreter frei wählen können, die dann ihre Aufgaben ungehindert wahrnehmen sollten. Das bedeutet nicht, dass Arbeitnehmervertreter tun und lassen können, was sie wollen, oder ihre Arbeit einstellen. Sie sollten gemäß nationalem Recht und/oder nach einem Tarifvertrag agieren. Ihnen sind im Betrieb Erleichterungen und Zeit für die Wahrnehmung ihrer Gewerkschaftsaufgaben zu gewähren.

NATIONALES RECHT

Die meisten einzelstaatlichen arbeits- und beschäftigungsrechtlichen Vorschriften enthalten sehr konkrete Bestimmungen zu Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und den sie unterstützenden Strukturen. Einige Länder schränken die gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit auf Landesebene, in Sonderwirtschaftszonen oder für bestimmte Kategorien von Beschäftigten, wie Wanderarbeiter, ein. In anderen Ländern, in denen die Vereinigungsfreiheit gesetzlich verankert ist, kann es immer noch Einschränkungen in Bezug auf die volle Ausübung der Vereinigungsfreiheit geben.

Sie müssen alle einschlägigen Rechtsvorschriften in den Ländern, in denen Sie tätig sind, unbedingt kennen.

LÄNDER, IN DENEN DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT DERZEIT GESETZLICH EINGESCHRÄNKT IST

- Die meisten Golfstaaten (Bahrain, Oman, Katar, Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate): Gewerkschaften sind absolut verboten.
- China und Vietnam: Gewerkschaften sind staatlich kontrolliert und nicht unabhängig.

¹ Übereinkommen 135 der IAO über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (1971), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c135_de.htm

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 19.1: RESPEKT FÜR DAS RECHT VON ARBEITNEHMERN AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Mitglieder respektieren das Recht von *Beschäftigten*, sich im Einklang mit der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit frei und ohne Einmischung oder negative Folgen in *Arbeitnehmerorganisationen* ihrer Wahl zusammenzuschließen. Mitglieder stellen sicher, dass *Beschäftigte*, die eine Organisation ihrer Wahl gründen oder einer solchen beitreten möchten, einschließlich der Teilnahme an einem legalen Streik, keiner Form von *Belästigung* ausgesetzt sind, wie in LGMS 16.1 dargelegt.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit der Kenntnis und Einhaltung dieser Anforderung.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Verfahren für die Einstellung, Kündigung und Leistungsbeurteilung von Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder oder Personen, die eine Gewerkschaft gründen wollen, gemäß geltendem Recht nicht diskriminieren (siehe **LGMS 20 Nicht-Diskriminierung**). Richten Sie Beschwerdemechanismen ein, über die Beschäftigte Bedenken äußern und vorbringen können (siehe **LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen**).
- Sie müssen dafür Sorge tragen, dass Ihre Beschäftigten ihr Vereinigungsrecht verstehen, welches sie ohne Ihre Einmischung frei ausüben dürfen. Richten Sie einen formalen Kommunikationsprozess ein, um die Beschäftigten unvoreingenommen über ihr Recht auf Mitgliedschaft in oder Gründung einer Gewerkschaft zu informieren.
- Vermeiden Sie es, eine bestimmte Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung zu propagieren, und zwingen Sie Ihre Beschäftigten nicht, einer solchen beizutreten oder sie zu verlassen.
- Unter keinen Umständen dürfen Sie die Wahl von Gewerkschaftsvertretern behindern oder sich darin einmischen.
- Achten Sie darauf, dass Gewerkschaften und ihre Vertreter das Recht haben, ihre Tätigkeiten gemäß geltendem Recht auszuüben.

LGMS 19.2: RESPEKT FÜR DAS RECHT VON ARBEITNEHMERN AUF TARIFVERHANDLUNGEN

Mitglieder respektieren das Recht der *Beschäftigten* auf *Tarifverhandlungen* und halten bestehende *Tarifverträge* ein, sofern solche existieren. Mitglieder nehmen gemäß *geltendem Recht* nach Treu und Glauben an *Tarifverhandlungen* teil.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Wenn es eine Arbeitnehmerorganisation gibt, verhandeln Sie mit ihr, um einen Tarifvertrag zu vereinbaren.
- Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie in gutem Glauben verhandeln und sich nicht an unangemessenen Rechtsstreitigkeiten oder anderen Maßnahmen beteiligen, die den Verhandlungsprozess verlangsamen, zum Stillstand bringen oder einschränken. Das bedeutet, dass Sie bei den Verhandlungen Gesprächs- und Kompromissbereitschaft zur Erzielung einer einvernehmlichen Lösung zeigen sollten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

- In einem vor dem australischen Bundesgericht verhandelten Fall wurde verdeutlicht, dass Handeln in gutem Glauben gleichbedeutend ist mit ehrlichem und vertragsgetreuem Handeln, einer Verpflichtung, nicht unehrlich zu handeln und nicht so zu handeln, dass die getroffene Vereinbarung oder ausgehandelte vertragliche Leistung im Wesentlichen untergraben wird, einer Verpflichtung, unter Wahrung der Interessen der Parteien (die unweigerlich manchmal kollidieren) und der Bestimmungen, Ziele und Zwecke des Vertrags, die objektiv festgestellt werden, angemessen und fair zu handeln (Rechtssache Paciocco gegen Australia and New Zealand Banking Group Limited (2015) FCAFC 50).
- In gutem Glauben zu handeln bedeutet nicht, dass eine Partei gegen ihre eigenen Interessen handeln muss.
- In der Regel schließt Handeln „in gutem Glauben“ Folgendes ein:
 - Fairness
 - Ehrlichkeit
 - Angemessenheit
 - kein Untergraben von Vertragszielen
 - kein willkürliches oder eigenwilliges Handeln
 - Berücksichtigung der Interessen der anderen Partei, ohne eigene Interessen diesen Interessen unterordnen zu müssen
- Sie sollten sich auch bemühen, zeitnah eine Einigung zu erzielen. Gemäß dem „Responsible Mining Standard“ der IRMA kann der Begriff „zeitnah“ je nach den zu erörternden Themen unterschiedlich ausgelegt werden. Das Mitglied und die Beschäftigten oder Arbeitnehmervertreter sollten sich auf einen Zeitrahmen für den Erhalt von Informationen einigen, die für die Verhandlungen wichtig sind. Auch die Häufigkeit der Beteiligung sollte zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden.
- Alle Tarifverträge müssen geltendes Recht einhalten. Da die Rechtsvorschriften von Land zu Land sehr unterschiedlich sind, sollten Sie sich unbedingt die Zeit nehmen, um Ihre gesetzlichen Verpflichtungen zu ermitteln und zu verstehen.
- Nach dem Abschluss eines Tarifvertrages – ob auf Unternehmens-, Branchen- oder nationaler Ebene – müssen sie dafür Sorge tragen, dass er in Ihrem Unternehmen vollständig umgesetzt wird.
- Beachten Sie, dass Tarifverträge u. U. auch anderen Anforderungen des LGMS unterliegen, wie beispielsweise in:
 - **LGMS 14 Arbeitszeiten**, wenn sie dazu dienen, die kollektive Zustimmung der Beschäftigten zu Überstunden unter bestimmten Umständen, längeren Arbeitszeiten oder Mittelung von Ruhetagen festzulegen
 - **LGMS 15 Vergütung**, wenn sie zur Festlegung des vereinbarten Lohnsatzes für Überstunden oder der Umstände, unter denen Lohnabzüge vorgenommen werden dürfen, verwendet werden

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

EINHALTUNG VON LGMS 19 IN INDIEN

In einigen Unternehmen oder Rechtsordnungen bzw. Ländern gibt es möglicherweise Formen der Arbeitnehmerbeteiligung oder Vereinbarungen, die den Anforderungen von LGMS 19 offenbar nicht gerecht werden.

In vielen Unternehmen in Indien gibt es beispielsweise keine Gewerkschaften, sodass keine Tarifverhandlungen stattfinden. Stattdessen bieten sogenannte „Betriebsausschüsse“ (Betriebsräte) Foren, in denen Probleme zwischen Beschäftigten und der Unternehmensleitung angesprochen und erörtert werden. Die Mitglieder dieser Ausschüsse werden nicht offiziell gewählt, sondern in der Regel durch einen allgemeinen Konsens der Beschäftigten ernannt. Ihre Gespräche mit der Unternehmensleitung sowie alle Ergebnisse und Vereinbarungen werden in der Regel in Sitzungsprotokollen und manchmal auch in Form einer Absichtserklärung schriftlich dokumentiert. Sie sind jedoch nicht als gleichwertig zu „Tarifverträgen“ gemäß indischem Recht anzusehen, weil der Ausschuss keine freie Arbeitnehmerorganisation oder Gewerkschaft ist.

Nach indischem Recht (Indian Industrial Disputes Act) dienen Betriebsausschüsse dazu, gute Beziehungen zwischen einem Unternehmen und seinen Beschäftigten zu fördern und zu erhalten, sich zu Anliegen von gemeinsamem Interessen oder Bedenken zu äußern und zu versuchen, wesentliche Meinungsverschiedenheiten beizulegen. In jedem Fall unterstützt der RJC die Inanspruchnahme dieser Ausschüsse, insbesondere um das Bewusstsein für den LGMS des RJC zu schärfen.

Je nach der spezifischen Form der Arbeitnehmerbeteiligung oder der bestehenden Vereinbarung hält Ihr Unternehmen LGMS 19 ein bzw. nicht ein:

- **Einhaltung:** Die Tarifverträge entsprechen geltendem Recht und regeln relevante Arbeitsbedingungen.
- **Nebenabweichung:** Es gibt eine Form der rechtlich verankerten Arbeitnehmerbeteiligung; ein vereinbartes Dokument (wie eine Absichtserklärung oder Protokolle von ordnungsgemäß einberufenen Sitzungen) regelt relevante Arbeitsbedingungen. In diesem Fall wird das vereinbarte Dokument nicht als Tarifvertrag nach geltendem Recht angesehen. Es sind Korrekturmaßnahmen erforderlich, um es in einen rechtlich anerkannten Tarifvertrag umzuwandeln oder um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsbedingungen geltendes Recht einhalten.
- **Hauptabweichung:** Es gibt keine Form der gesetzlich verankerten Arbeitnehmerbeteiligung, die relevante Arbeitsbedingungen regelt.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

LGMS 19.3: LÄNDER MIT BESCHRÄNKTEN RECHTEN

Wenn *Vereinigungsfreiheit* und *Tarifverhandlungen* nach geltendem Recht eingeschränkt sind, dürfen Mitglieder alternative, nach *geltendem Recht* zulässige Formen nicht behindern oder versuchen, diese Mechanismen zu *beeinflussen* oder zu kontrollieren.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Respektieren Sie alternative, gesetzlich zulässige Formen der Arbeitnehmervereinigung.
- Dabei kann es sich beispielsweise um einen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit handeln, der sich um das Wohlergehen aller Beschäftigten, einschließlich der Führungskräfte, kümmert.
- Sie dürfen keinen Einfluss auf gesetzlich zulässige Alternativen nehmen oder diese kontrollieren. Setzen Sie Ihre Beschäftigten nicht unter Druck, einer vom Unternehmen kontrollierten Organisation anstelle einer von Beschäftigten gegründeten und kontrollierten Organisation beizutreten.
- Sie sollten sie unterstützen. Dazu könnte die Einrichtung von Fachausschüssen gehören, z. B. eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit, der sich um das Wohlergehen aller Beschäftigten, einschließlich der Führungskräfte, kümmert. Soweit es die lokalen Rechtsvorschriften zulassen, können Sie Beschäftigte auch bei der freien Wahl ihrer eigenen Vertreter unterstützen, indem Sie die Belegschaft vor den Wahlen über die Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmervertretung aufklären und den gewählten Arbeitnehmervertretern eine externe, unabhängige Schulung anbieten.

✓ KONTROLLE

- Gewähren Sie Ihren Beschäftigten die Vereinigungsfreiheit in Organisationen oder Gewerkschaften ihrer Wahl?
- Verfügen Sie über Prozesse, um Beschäftigte auf unvoreingenommene Weise über ihr Vereinigungsrecht zu informieren?
- Beteiligen Sie sich in gutem Glauben an Tarifverträgen und halten Sie sich an die vereinbarten Ergebnisse?
- Halten Tarifverträge geltendes Recht ein?
- Lassen Sie in Ländern, in denen das Vereinigungsrecht von Arbeitnehmern eingeschränkt ist, zu, dass sich Ihre Beschäftigten in staatlich kontrollierten Gewerkschaften oder alternativen, gesetzlich zulässigen Vereinigungsformen zusammenschließen?

LGMS 19 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES



[ETI, The ETI Base Code](#)



[Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#)



[UN Global Compact, Prinzip 3: Arbeit](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN



[Better Work, Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2009\)](#)



[ETI, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)



[Übereinkommen 87 der IAO über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes \(1948\)](#)



[Übereinkommen 98 der IAO über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen \(1949\)](#)



[Sedex and Verité, Sedex Supplier Workbook. Chapter 1.3: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2014\)](#)



[UN, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: Artikel 20 \(1948\)](#)



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 20 Nicht-Diskriminierung

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder sowie für alle unmittelbar und mittelbar beschäftigten Personen, die regelmäßig an Standorten von Mitgliedern tätig sind.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 20 Nicht-Diskriminierung
	20.1
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓
Recyclingbetrieb	✓
Dienstleistungsindustrie	✓

B. HINTERGRUND

Diskriminierung am Arbeitsplatz kann verschiedenste Formen annehmen und kann in verschiedenen Sektoren und Berufsfeldern vorkommen. Sie ist in Ländern mit hohem und niedrigem Einkommen, in ländlichen und städtischen Regionen sowie an Arbeitsplätzen mit niedrigem und hohem technologischem Stand anzutreffen. Sie kann beeinflussen, welche Verantwortlichkeiten, Schulungen oder Beförderungen Beschäftigte erhalten, wie sie am Arbeitsplatz behandelt werden oder wie sicher ihr Arbeitsplatz ist. Sie kann sogar dazu führen, dass jemand eine Arbeitsstelle überhaupt nicht bekommt. Letztendlich schafft und verstärkt Diskriminierung Ungleichheiten und stellt eine Verletzung der Menschenrechte dar.

Weltweit gehören Frauen zu der wohl am stärksten diskriminierten Gruppe, was die Zahl der ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze, ihre Vergütung, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen sowie ihren Zugang zu Positionen mit Entscheidungskompetenz anbelangt. Andere Gruppen, die routinemäßig diskriminiert werden, sind Jugendliche und ältere Menschen, Wanderarbeiter und Flüchtlinge, ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit HIV/AIDS.

Unmittelbare Diskriminierung liegt beispielsweise dann vor, wenn in Gesetzen, Vorschriften oder Gepflogenheiten ausdrücklich ein Grund wie Geschlecht oder Rasse zur Verweigerung der Chancengleichheit genannt wird. Mittelbare Diskriminierung ist weitaus häufiger und in der Praxis viel schwerer zu erkennen. Sie tritt auf, wenn Vorschriften, Praktiken oder Sicht- und Verhaltensweisen scheinbar neutral sind, doch in Wirklichkeit Ausschluss oder Vorzugsbehandlung zur Folge haben. Belästigung wird auch als Diskriminierung angesehen, wenn sie auf diskriminierenden Gründen beruht (siehe **LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen**). Bei mittelbarer oder kulturell bedingter Diskriminierung sind von Arbeitgeberseite bewusste Anstrengungen nötig, um sie zu erkennen und sinnvoll zu bekämpfen.

Diskriminierungsfreiheit ist ein grundlegendes Menschenrecht. Die Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz hat aber auch wirtschaftliche Vorteile. Arbeitgeber, die Diskriminierung beseitigen, haben Zugang zu weitaus mehr und diverseren Arbeitskräften. Gleichberechtigte Beschäftigte haben leichteren Zugang zu Schulungsmaßnahmen, erhalten oft höhere Löhne und verbessern die Qualität der Belegschaft insgesamt.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 20 Nicht-Diskriminierung

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung sind in der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** verankert:

- Gemäß Artikel 2 hat jeder Mensch ohne irgendeinen Unterschied Anspruch auf die in dieser Erklärung genannten Rechte und Freiheiten.
- Gemäß Artikel 7 sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt.
- Gemäß Artikel 23 hat jeder Mensch das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Diese Rechte sind auch im internationalen Arbeitsrecht durch zwei wichtige Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) definiert worden:

- **Übereinkommen 111 der IAO über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958).** Danach müssen Länder eine nationale Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung entwickeln und umsetzen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen. Dazu gehört auch die Beseitigung von Diskriminierung beim Zugang zu Berufsausbildung, Beschäftigung, bestimmten Berufen und Beschäftigungsbedingungen.
- **Übereinkommen 100 der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951):** Danach müssen Länder sicherstellen, dass Männer und Frauen gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erhalten.

Selbst wenn Mitgliedstaaten der IAO keines dieser beiden „wichtigen“ Übereinkommen ratifiziert haben, sind sie aufgrund der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ([IAO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up | International Labour Organization](#)) zur Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf verpflichtet.

NATIONALES RECHT

Die meisten nationalen arbeits- und beschäftigungsrechtlichen Vorschriften enthalten Bestimmungen zu Nicht-Diskriminierung. In einigen Ländern ist jedoch eine „positive“ Diskriminierung zulässig, die darauf abzielt, historisch bedingte Ungleichheiten, etwa aufgrund von Geschlecht oder Rasse, zu beseitigen.

Sie müssen alle einschlägigen Rechtsvorschriften in allen Ländern, in denen Sie tätig sind, unbedingt kennen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 20 Nicht-Diskriminierung

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 20.1: KEINE PRAKTIZIERUNG ODER DULDUNG JEDLICHER FORM VON DISKRIMINIERUNG

Mitglieder gründen *Beschäftigungsverhältnisse* auf den Grundsätzen der Chancengleichheit und der fairen Behandlung und dulden oder praktizieren keine Form der *Diskriminierung* am Arbeitsplatz in Bezug auf Einstellung, Weiterbeschäftigung, *Vergütung*, *Überstunden*, Zugang zu Schulungen, berufliche Weiterentwicklung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand, in Übereinstimmung mit der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Dazu gehört *Diskriminierung* aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Kaste, ethnischer Herkunft, nationaler *Herkunft*, Religion, Behinderung oder Erbinformationen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit, Familienstand, Eltern- oder Schwangerschaft, körperlicher Erscheinung, HIV-Status, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen, die in keinem Zusammenhang mit den Grundanforderungen der Arbeit stehen. Mitglieder stellen sicher, dass alle *arbeitsfähigen Personen* Chancengleichheit erhalten und nicht aufgrund von Faktoren diskriminiert werden, die nichts mit ihrer Fähigkeit zur Ausübung ihrer Arbeit zu tun haben.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft, etwa aus der Personalabteilung, mit dem Thema Diskriminierung.
- Überprüfen Sie die geltenden Rechtsvorschriften in Bezug auf Diskriminierung und die Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
- Ergreifen Sie Maßnahmen zur Verringerung der Diskriminierungsrisiken, wobei Sie bedenken sollten, dass diese Risiken in bestimmten Ländern, Branchen, Berufen oder bei Themen wie Gewerkschaftsmitgliedschaft, Schwangerschaft oder Mutterschaft höher oder ausgeprägter sein können.
- Prüfen Sie Ihre Tätigkeit und beurteilen Sie die Risiken einer Diskriminierung. Der RJC bietet ein Risikobewertungs-Toolkit mit einer allgemeingültigen Vorlage für Risikoanalysen, die sich als nützlich erweisen dürfte, wenn Sie ein Kleinunternehmen sind. Alternativ können Sie auch Ihr eigenes bewährtes Verfahren zur Risikobewertung anwenden.
- Entwickeln Sie ggf. Richtlinien und Verfahren für Einstellungen, Kündigungen, Beförderungen und Leistungsbeurteilungen, um potenzielle oder tatsächliche Diskriminierungsprobleme anzugehen.
- Sehen Sie für alle an der Einstellung, Entlassung und Führung von Beschäftigten beteiligten Personen Diversitäts- und Antidiskriminierungsschulungen vor, um sicherzustellen, dass sie Entscheidungen aufgrund der Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen einer Person treffen.
- Nutzen Sie Antidiskriminierungsschulungen, um das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie sich unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierung äußern kann und wie Beschäftigte sie vertraulich ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden können (siehe **LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen**).
- Die Geschäftsleitung sollte alle gemeldeten oder mutmaßlichen Fälle von Diskriminierung sorgfältig prüfen. Achten Sie darauf, dass alle Maßnahmen den örtlichen Gegebenheiten Rechnung tragen und dem LGMS entsprechen.

LGMS 20 Nicht-Diskriminierung

✓ KONTROLLE

- Ist eine hochrangige Führungskraft für alle Diskriminierungsfragen und -probleme zuständig?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen Diskriminierungsrisiken und kennen die Führungskräfte diese Risiken?
- Verfügen Sie über Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung identifizierter Risiken?
- Haben die für Einstellungs-, Vermittlungs-, Ausbildungs- und Beförderungsverfahren zuständigen Beschäftigten eine Diversitäts- und Antidiskriminierungsschulung erhalten?
- Haben die übrigen Beschäftigten eine Antidiskriminierungsschulung erhalten? Und wissen sie, wie sie eine potenzielle Diskriminierung über Ihren Beschwerdemechanismus melden können?

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#)
- [ILO, Equality and Discrimination](#)
- [ILO, Working Conditions Laws Database](#)
- [UN Global Compact, Prinzip 6: Arbeit](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [Better Work, Guidance Sheet 2: Discrimination \(2009\)](#)
- [International Finance Corporation \(IFC\), Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity \(2006\)](#)
- [UN, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 2, 7 und 23 \(1948\)](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion		
	21.1	21.2	21.3
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Einer von sechs Menschen weltweit wird in irgendeiner Form diskriminiert, wobei Frauen und Menschen mit Behinderungen überproportional betroffen sind. Ungleichheit bedroht die langfristige soziale und wirtschaftliche Entwicklung, gefährdet den sozialen Zusammenhalt, schadet der Armutsbekämpfung und verursacht Ungleichheiten bei Chancen und Ergebnissen, was die wirtschaftliche Effizienz beeinträchtigt. Die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion in allen Geschäftsbereichen ist ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung von Ungleichheit und Beseitigung von Diskriminierung weltweit.

Nicht-Diskriminierung ist in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert, auf die sich die internationalen Menschenrechtsgrundsätze stützen. In Artikel 1 wird das unveräußerliche und angeborene Recht formuliert, dass „alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind“. Gemäß Artikel 2 „hat jeder Mensch Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa aufgrund rassistischer Zuschreibungen, nach Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand“.

Die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen¹ bekräftigen diese universellen Rechte und fördern im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte die Mitwirkung von Unternehmen zur Verwirklichung der Menschenrechte, einschließlich des Rechts auf Gleichheit und Nicht-Diskriminierung: Prinzip 1: „Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten“ sowie Prinzip 6: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung einsetzen.²

¹ Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

² UN Global Compact. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>

LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Vereinte Nationen. Zehn Prinzipien des Global Compact, insbesondere Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Internationale Arbeitsorganisation: Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts, 1951

Internationale Arbeitsorganisation: Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

Internationale Arbeitsorganisation: Übereinkommen 183 über den Mutterschutz, 2000

Internationale Arbeitsorganisation: Übereinkommen 156 über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981

NATIONALES RECHT

Fast alle Länder verfügen über einen Rechtsrahmen für die verschiedenen Aspekte von Diversität, Gleichstellung und Inklusion.

Von RJC-Mitgliedern wird erwartet, dass sie das geltende Recht sowie die gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen für Diversität, Gleichheit und Inklusion in allen Tätigkeitsbereichen kennen und verstehen.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 21.1: RICHTLINIE, PROZESSE UND VERFAHREN

Das Mitglied erstellt und verwaltet:

- a. eine öffentlich verfügbare, dokumentierte und von der Geschäftsleitung gebilligte Richtlinie, die Verpflichtungen zur Förderung der Diversität, Gleichheit und Inklusion von Beschäftigten auf allen Ebenen der Organisation und in allen Funktionen, einschließlich (jedoch nicht beschränkt auf) Einstellung, berufliche Entwicklung und Mobilität, sowie gerechte Beschäftigungsbedingungen enthält.
- b. unterstützende Prozesse und Verfahren mit Maßnahmen zur einfacheren Umsetzung der Richtlinie.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Richtlinien müssen:
 - auf der höchsten Ebene Ihrer Organisation gebilligt werden.
 - klare Erwartungen an Ihre Beschäftigten und Geschäftspartner festlegen.
 - sich in Ihren betrieblichen Systemen und Verfahren widerspiegeln.
 - regelmäßig auf Aktualität, Angemessenheit und Eignung überprüft werden.
- In jedem Fall sollte Ihre Richtlinie für alle Bereiche Ihres Unternehmens gelten, die in den Zertifizierungsbereich des RJC fallen. Bei mehreren Betrieben, die keinem zentralen Management unterstehen, muss jeder Betrieb eine Richtlinie zur Diversität, Gleichstellung und Inklusion haben.
- Sie sollten sicherstellen, dass Ihre Richtlinien öffentlich zugänglich sind, indem sie diese beispielsweise auf Ihrer Unternehmenswebsite veröffentlichen, auf Anfrage zur Verfügung stellen oder für Besucher sichtbar machen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

- Sie sollten in Erwägung ziehen, einschlägige Richtlinien an Unternehmensverträge anzuhängen, um Geschäftspartner, Dienstleister und Lieferanten für Ihr Engagement zu sensibilisieren.
- Bei Änderungen der Art oder Tätigkeit Ihres Unternehmens sollten Sie Ihre Richtlinien so schnell wie möglich aktualisieren.
- Stellen Sie sicher, dass sich Ihre Richtlinien in den betrieblichen Abläufen widerspiegeln, um die Verpflichtung in Ihrem gesamten Unternehmen zu verankern.
- Die Richtlinie, Prozesse und Verfahren sollten im Hinblick auf die angestrebten Ergebnisse entwickelt werden, um die in LGMS 21.3 geforderte Überprüfung der Wirksamkeit zu erleichtern.
- Ihre Prozesse und Verfahren sollten sicherstellen, dass Beschäftigte auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Bereichen der Organisation einheitliche Informationen erhalten. Denken Sie bei der erstmaligen Erstellung dieser Materialien darüber nach, wie Sie effizient arbeiten können. Prozesse und Verfahren können beispielsweise in einer Präsentation für Schulungszwecke beschrieben werden.
 - Denken Sie daran, dass der Umfang der Dokumentation von der Komplexität der Organisation abhängt. Die Dokumentation sollte zweckmäßig sein und im Einklang mit der Art, dem Umfang und dem Zweck der Organisation stehen. Prozesse und Verfahren sollten für große multinationale Organisationen möglicherweise komplex und weitreichend sein, während sie für kleinere Organisationen recht einfach sein können.
 - Es empfiehlt sich, Prozesse und Verfahren so weit wie möglich zu integrieren, um Redundanzen und doppelte Arbeit zu vermeiden. Nutzen Sie z. B. Ihre bestehenden Schulungsprozesse zur Ermittlung der Schulungsanforderungen für den LGMS, oder erweitern Sie Ihre bestehenden Aufzeichnungsverfahren zur Kontrolle der für den LGMS erforderlichen Aufzeichnungen. Dadurch wird die erfolgreiche Umsetzung Ihrer Prozesse und Verfahren gestärkt.
- Teilen Sie Prozesse und Verfahren allen Beschäftigten mit, die direkten Einfluss auf die Anforderungen des LGMS haben.
- Führen Sie Aufzeichnungen zur Verwaltung wichtiger Daten und Informationen, Verbesserung der Rechenschaftspflicht und Messung der Fortschritte im Laufe der Zeit.
- Sie sollten Führungskräften, Beschäftigten und betroffenen Geschäftspartnern alle Richtlinien und Verfahren mitteilen und sicherstellen, dass sie Ihre Erwartungen an sie verstehen und in der Lage sind, die Richtlinien und Verfahren in ihre Arbeitsweise einzubeziehen. Der RJC empfiehlt seinen Mitgliedern, ihre Richtlinien so weit wie möglich aktiv zu kommunizieren und die Öffentlichkeit bei wesentlichen Änderungen oder Vorfällen, die sich auf sie beziehen, zu sensibilisieren. (Wesentliche Änderungen würden sich auf ihre Arbeit oder ihre täglichen Aufgaben auswirken.)
- Prozesse und Verfahren können je nach Art und Umfang eines Unternehmens verschiedenartig sein. Die notwendigen Systeme und Verfahren zur Umsetzung der LGMS-Anforderungen in einem Betrieb zum Schleifen und Polieren unterscheiden sich beispielsweise stark von den notwendigen Systemen und Verfahren bei einem kleinen Einzelhändler.
- Auf jeden Fall analysiert der Prüfer, ob Ihre Prozesse und Verfahren die Anforderungen des LGMS-Standards erfüllen können.

LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

RICHTLINIEN, PROZESSE UND VERFAHREN FÜR DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION²:

- Begutachten Sie die in Ihrer Belegschaft u. U. vorhandenen sprachlichen, kulturellen und familiären Unterschiede. Zum Beispiel:
 - Frauen stellen weltweit einen wachsenden Anteil an der Erwerbsbevölkerung, verdienen aber durchweg weniger als ihre männlichen Kollegen.
 - Beschäftigte mit Behinderungen haben u. U. besondere Bedürfnisse, die, sofern angemessen, erfüllt werden sollten, damit sie die gleichen Chancen (z. B. auf Fortbildung und Beförderung) haben wie ihre Kollegen.
- Legen Sie den Schwerpunkt von Richtlinien, Prozessen und Verfahren darauf, dass Entscheidungen über Einstellung, Fortbildung und Beförderung von Beschäftigten auf allen Ebenen auf deren Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen beruhen. Nachstehend finden Sie eine Beispielvorlage für eine Richtlinie zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion. Die von Ihnen entwickelte Richtlinie sollte allerdings für Ihre Unternehmenskultur geeignet sein und diese widerspiegeln.

→ **BEISPIELVORLAGE D, E UND I FÜR RICHTLINIEN**

- Übertragen Sie die Verantwortung für Chancengleichheit bei der Beschäftigung auf hoher Ebene, geben Sie klare unternehmensweite Richtlinien, Prozesse und Verfahren als Orientierungshilfe zur Gleichbehandlung bei der Beschäftigung vor und verknüpfen Sie Beförderungen mit der gewünschten Leistung in diesem Bereich.
- Evaluieren Sie von Fall zu Fall, ob ein Unterschied eine bestimmte Anforderung für die betreffende Arbeitsstelle ist, und vermeiden Sie die Anwendung von Stellenanforderungen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen würden.
- Führen Sie aktuelle Aufzeichnungen über Einstellungen, Fortbildungen und Beförderungen, die einen transparenten Überblick über die Möglichkeiten der Beschäftigten und ihre Entwicklung innerhalb des Unternehmens bieten.
- Entwickeln Sie im Falle erkannter Diskriminierung Beschwerdeverfahren für den Umgang mit Beschwerden, die Bearbeitung von Einsprüchen und die Entschädigung von Beschäftigten.
- Sie sollten die formellen Strukturen und informellen kulturellen Aspekte kennen, die Beschäftigte daran hindern können, Bedenken und Beschwerden vorzubringen.
- Fördern und unterstützen Sie Bemühungen zur Schaffung eines Klimas der Toleranz und des gleichberechtigten Zugangs zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wie Programmen zur Erwachsenenbildung sowie Gesundheits- und Kinderbetreuungsdiensten.
- In ausländischen Betriebsstätten müssen Unternehmen u. U. kulturelle Traditionen berücksichtigen und mit Arbeitnehmervertretern und staatlichen Behörden zusammenarbeiten, um den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Minderheiten zur Beschäftigung zu gewährleisten.

2 Nach: United Nations Global Compact, Prinzip 6: Arbeit – Was Unternehmen tun können

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

LGMS 21.2: SCHULUNG

Das Mitglied bietet seinen *Beschäftigten* eine Schulung an, die eine Kultur der Diversität, Gleichheit und Inklusion, die Grundsätze der Richtlinie sowie die unterstützenden *Systeme* und *Verfahren* fördert.

Zu ergreifende Maßnahmen:

ALLGEMEINE SCHULUNGEN:

- Schulungen sind eine der wirksamsten Methoden zur Umsetzung von Richtlinien, Systemen und Verfahren zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion.
- Schulungen zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion sollten in der Einarbeitungs- und Orientierungsphase neu eingestellter Beschäftigter sowie fortlaufend stattfinden.
- Sehen Sie auf jeden Fall auch zusätzliche, relevante Schulungen vor für:
 - alle Beschäftigten mit Verantwortlichkeiten, die möglicherweise zusätzliche Fähigkeiten und/oder zusätzliches Gespür für Diversität, Gleichstellung und Inklusion erfordern.
 - alle Führungskräfte zum Coaching von Beschäftigten für Diversität, Gleichstellung und Inklusion sowie zum Umgang mit Situationen, in denen Beschäftigte die Richtlinie, Systeme und Verfahren für Diversität, Gleichstellung und Inklusion missachten.
- Grundsätzlich gilt Folgendes:
 - Schulungen können formell (z. B. mit Schulungsleiter) oder informell (z. B. durch Job-Shadowing) erfolgen.
 - Schulungen müssen kostenlos während der Arbeitszeiten stattfinden.
 - Schulungsformate und -unterlagen müssen Geschlecht, Sprache und Bildungsniveau berücksichtigen.
 - Aufzeichnungen über bereitgestellte Schulungen, einschließlich der Teilnehmer, sind aufzubewahren.
- Schulungen können über interne Ressourcen erfolgen, sofern das Fachwissen in Ihrer Organisation vorhanden ist. Sie können auch einen entsprechend qualifizierten externen Schulungsleiter auswählen. Für mittelständische Unternehmen bieten Branchenverbände oder Regierungsstellen oft auch allgemeine Schulungen zur Sensibilisierung für Diversität, Gleichstellung und Inklusion an.
- Überprüfen Sie durch Beobachtung und Tests, ob Beschäftigte die Richtlinie, Systeme und Verfahren zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion richtig befolgen. Erwägen Sie die Festlegung von Zielen, um Beschäftigte zur Befolgung der wichtigsten Verfahren anzuhalten.
- Ziehen Sie in Erwägung, Verfahren und Informationen zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion überall am Arbeitsplatz, ggf. mit einfachen Schildern und Symbolen auszuhängen.
- Achten Sie darauf, dass diese Materialien in einer für die meisten Beschäftigten verständlichen Sprache abgefasst sind.
- Wenn ein Beschäftigter Analphabet ist oder diese Materialien aufgrund von Sprachbarrieren nicht lesen kann, muss ein Vorgesetzter den Beschäftigten mündlich schulen.

SCHULUNG ZU DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION³:

- Führen Sie Schulungen zu unbewussten Vorurteilen durch.
- Schulen Sie Ihr Personal zu Nicht-Diskriminierungs-Richtlinien und -Praktiken, einschließlich Sensibilisierung für Menschen mit Behinderungen. Passen Sie die physische Umgebung auf angemessene Weise an, um die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten, Kunden und anderen Besuchern mit Behinderungen zu gewährleisten.

3 Nach: United Nations Global Compact, Prinzip 6: Arbeit – Was Unternehmen tun können

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

LGMS 21.3: WIRKSAMKEITSÜBERPRÜFUNGEN

Das Mitglied überprüft die Wirksamkeit der Richtlinie, Prozesse und Verfahren zur Förderung von Diversität, Gleichheit und Inklusion in einem Zeitintervall, das dem Zweck, der Art, dem Umfang und den Auswirkungen seiner *Geschäftstätigkeiten* angemessen und mindestens im Einklang mit LGMS 2.7 ist.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sorgen Sie dafür, dass die Geschäftsleitung die Wirksamkeit der Richtlinie, Prozesse und Verfahren mindestens einmal pro Jahr im Rahmen der nach LGMS 2.7 erforderlichen Managementbewertung überprüft. Bei der Überprüfung sind Lücken bzw. Defizite zu bewerten und als Nachweis für die Einhaltung von LGMS 21.3 zu dokumentieren. Je nach Risiko oder geänderten Risiken durch eine Änderung der Art der Geschäftstätigkeit sollten Überprüfungen auch zu einem früheren Zeitpunkt durchgeführt werden.
- Bei Wirksamkeitsüberprüfungen soll beurteilt werden, ob die Richtlinie, Prozesse und Verfahren die jeweils gewünschten Ergebnisse erzielt haben.
 - Wirksamkeitsüberprüfungen gehen über eine Überprüfung der Umsetzung hinaus. Bei einer Überprüfung der Umsetzung würden Faktoren wie „Wurde eine Schulung durchgeführt“ oder „Wurde ein Aushang gemacht“ bewertet.
 - Bei Überprüfungen der Wirksamkeit soll bewertet werden, ob ein höheres Maß an Diversität, Gleichstellung und Inklusion erreicht wurde. Im Rahmen einer Wirksamkeitsüberprüfung könnten beispielsweise folgende Indikatoren bewertet werden: „Wie hat sich das Lohngefälle verändert?“ oder „Wie bewerten Beschäftigte ihre Erfahrungen mit Inklusion innerhalb der Organisation?“
- Stellen Sie sicher, dass Sie alle bei der Wirksamkeitsüberprüfung erkannten Lücken schließen. Das kann bedeuten, dass Sie die Richtlinie selbst ändern oder einfach Ihre Verfahren aktualisieren müssen, um die Richtlinie besser in die Geschäftspraktiken zu integrieren.
- Beauftragen Sie eine Führungskraft mit der Überwachung und Verwaltung potenzieller Abweichungen, die bei der Überprüfung festgestellt wurden.
- Aufzeichnungen über den durchgeführten Prozess und die Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung sind zu dokumentieren. Diese Dokumentation kann das zur Information über die Managementbewertung verteilte Präsentationsmaterial sowie das Sitzungsprotokoll umfassen.
- Ziehen Sie in regelmäßigen Abständen, etwa alle drei Jahre, die Durchführung einer unabhängigen Wirksamkeitsüberprüfung in Betracht. Sie sollten eine externe Organisation mit der Durchführung einer unabhängigen Prüfung zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion beauftragen. Dadurch können Sie sicherstellen, dass Ihre Richtlinie und/oder Prozesse zweckmäßig und sinnvoll sind.

KLEINUNTERNEHMEN

Auch als Kleinunternehmen können Sie von regelmäßigen Gesprächen über Ihre fortwährende Verpflichtung zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken sowie zur Einhaltung der Richtlinien des RJC profitieren. Diese Gespräche können im Rahmen der Selbstbewertung (d. h. vor dem Zertifizierungsaudit) sowie nach der Zertifizierung stattfinden.

Ein jährliches Gespräch auf Führungsebene ist eine gute Gelegenheit, um eventuelle Abweichungen zu erörtern und den Stand von Korrekturmaßnahmen zu prüfen. Wenn keine Abweichungen bestehen, zumindest keine noch zu beseitigenden, nutzen Sie dieses Gespräch, um Verbesserungspotenziale im Unternehmen oder bei der Vermittlung der Richtlinie an Stakeholder zu erkunden. Bereits kurze Protokolle solcher Gespräche gelten als Nachweis für die Einhaltung dieser Anforderung.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 21 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

✓ KONTROLLE

- Verfügen Sie über eine oder mehrere schriftliche Richtlinien, die Ihr Unternehmen zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichten?
- Können Sie nachweisen, wie die Richtlinie in die bestehenden Geschäftspraktiken integriert wurde?
- Wurde die Richtlinie von der Geschäftsleitung genehmigt?
- Sind die Erwartungen in der Richtlinie klar definiert und wurde die Richtlinie allen Beschäftigten und Personen mitgeteilt, die für ihre Einhaltung verantwortlich sind?
- Steht sie auf der Website Ihres Unternehmens oder anderweitig zur Verfügung?
- Überprüfen Sie die Richtlinie und ihre Umsetzung mindestens einmal im Jahr? Können Sie Ihrem Prüfer Protokolle dieser „Überprüfungssitzungen“ vorlegen?

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- Vereinte Nationen. Zehn Prinzipien des Global Compact, insbesondere Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten
- Internationale Arbeitsorganisation. Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts, 1951
- Internationale Arbeitsorganisation. Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
- Internationale Arbeitsorganisation. Übereinkommen 183 über den Mutterschutz, 2000
- Internationale Arbeitsorganisation. Übereinkommen 156 über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981



VERÖFFENTLICHUNGEN

- „Being transgender at work“, 10. November 2021, David Baboolall, Sarah Greenberg, Maurice Obeid und Jill Zucker
- „Women in the Workplace 2021“, 27. September 2021, Tiffany Burns, Jess Huang, Alexis Krivkovich, Ishanaa Rambachan, Tijana Trkulja und Lareina Yee
- „The economic state of Black America: What is and what could be“, 17. Juni 2021, Shelley Stewart III, Michael Chui, James Manyika, JP Julien, Vivian Hunt, Bob Sternfels, Jonathan Woetzel und Haiyang Zhang
- „COVID-19's impact on Asian American workers: Six key insights“, 6. Mai 2021, Grace Hua, Jess Huang, Samuel Huang, Lareina Yee
- „The elusive inclusive workplace“, 23. März 2021, Bryan Hancock und Bill Schaninger
- „Diversity wins: how inclusion matters“, 19. Mai 2020, Sundiatu Dixon-Fyle, Kevin Dolan, Vivian Hunt und Sara Prince

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder mit Ausnahme von LGMS 22.9, das nur für Schleifer und/oder Polierer von Diamanten und Farbedelsteinen gilt.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit								
	22.1	22.2	22.3	22.4	22.5	22.6	22.7	22.8	22.9
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

B. HINTERGRUND

Die Bedürfnisse in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind in den einzelnen Ländern, Branchen und sozialen Gruppen sehr unterschiedlich. Jedes Jahr sterben weltweit mehr als zwei Millionen Menschen an berufsbedingten Verletzungen oder Krankheiten. Oft sind es die am meisten benachteiligten und gefährdeten Gruppen, die am stärksten von unsicheren und ungesunden Arbeitsbedingungen betroffen sind. Diese Bedingungen sind nicht auf große Fabriken beschränkt, sondern können auch in kleinen Betrieben und im Fall von Heimarbeit sogar zu Hause auftreten.

Jeder Beschäftigte hat das Recht auf eine sichere Arbeitsumgebung. Jedes Unternehmen trägt eine grundlegende Verantwortung dafür, dass seine Beschäftigten bei der Arbeit nicht zu Schaden kommen und dass die Gesundheit und Sicherheit anderer Personen am Arbeitsplatz, einschließlich Besuchern und lokalen Gemeinschaften, berücksichtigt werden.

Die meisten betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsprogramme konzentrieren sich auf die Verhütung von Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz, indem spezifische berufliche Risiken und Gefahren minimiert werden. In der Lieferkette von Schmuck gibt es viele solcher Gefahren: Bei der Produktion, Verarbeitung, dem Schleifen und Polieren von im Labor gezüchtetem Material können giftige Chemikalien und schwere Maschinen zum Einsatz kommen (siehe Tabelle 20). Darüber hinaus besteht an allen Arbeitsplätzen ein Verletzungs- oder Krankheitsrisiko durch allgemeine Gefahren wie Ausrutschen und Stolpern, manuelle Handhabung, Ergonomie des Arbeitsplatzes, grundlegende Hygiene und Transport.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

TABELLE 20: HÄUFIGE GEFAHREN FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ IN DEN LIEFERKETTEN VON SCHMUCK

Sektor	Häufige Gefahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
Produktion von im Labor gezüchtetem Material	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition gegenüber Energiequellen wie Elektrizität, Wärme und Druck • Exposition gegenüber Staub (einschließlich lungengängigem kristallinem Siliziumdioxid), Gasen und anderen Chemikalien • Exposition gegenüber Strahlung und Plasma • Einsatz von Hochdruckmaschinen, Pressen, mechanischem Schleifen und Polieren • Heben und Bewegen von schweren Bauteilen, z. B. Metallträgern • Potenzielle Explosionsrisiken • Exposition gegenüber toxischen Chemikalien wie Säuren, exponierte Kathoden/Anoden, die bei der Gewinnung von im Labor gezüchteten Steinen nach der Synthese verwendet werden
Behandlung/Veredelung von im Labor gezüchtetem Material	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz von Laserbohrungen sowie Hochdruck- und Hochtemperatur-Behandlungen • Exposition gegenüber giftigen Chemikalien, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> – Wasserstoffperoxid (Bleichen) – Salpetersäure (Bleichen mit Säure) – Schwefelsäure (Färben) – Fluorwasserstoffsäure (Polieren) – Polymere (Füllen und Imprägnieren) – Quecksilberchlorid (Lack und Perlmutt) – Silbernitrat (Folieren) – Metalloxide (Oberflächen- und Rückseitenbeschichtungen) – Farbstoffe (Färben) – Beryllium (wird im Diffusionsprozess verwendet) – Spurenelemente (die bei Behandlungen wie Erhitzen freigesetzt werden) • Exposition gegenüber radioaktiven Diamanten und Edelsteinen bei Bestrahlungsbehandlungen
Schleifen und Polieren und Schmuckherstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Einatmen von Staub, Überanstrengung der Augen, schlechte Körperhaltung, die zu Rücken- und Schulterproblemen führt • Lange Arbeitszeiten • Fehlen oder falscher Gebrauch von Ausrüstung, einschließlich PSA, oder Verwendung von schlecht gewarteter, veralteter oder anderweitig ungeeigneter Ausrüstung • Verschlussene Notausgänge • Ungesunde oder unhygienische Arbeitsbedingungen, einschließlich schlechter Belüftung • Beengte und unsichere Unterkünfte vor Ort mit begrenzten Möglichkeiten zum Waschen, Schlafen und Kochen • Mangelnde Schulung über chemische Stoffe und Schutzmaßnahmen • Exposition gegenüber giftigen Dämpfen und Chemikalien • Überanstrengung der Augen
Handel, Dienstleistungen und Einzelhandel	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Risiken am Arbeitsplatz, einschließlich Ausrutschen und Stolpern, manuelle Handhabung, Ergonomie des Arbeitsplatzes, grundlegende Hygiene und Transport • Repetitive Belastung oder Überanstrengung der Augen

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

Einige Unternehmen beschränken sich nicht nur auf die Vermeidung von Verletzungen und Krankheiten, sondern entwickeln Gesundheits- und Sicherheitsprogramme, die die allgemeine Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten fördern. Dazu gehören beispielsweise Strategien zur Bekämpfung von Stress, Fettleibigkeit, Müdigkeit oder Drogenabhängigkeit und -missbrauch sowie Initiativen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit, der reproduktiven Gesundheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Umsetzung eines ganzheitlichen Ansatzes für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kann erhebliche Produktivitätsvorteile bringen. Dazu gehören:

- weniger Verletzungen und Krankheiten bei den Beschäftigten.
- weniger Krankheitstage.
- weniger Versicherungsfälle, Prämien und Bußgelder.
- höhere Motivation und Leistung des Personals.

Im Gegensatz dazu führen schlechte Programme für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zu mehr Krankheitstagen, höheren Unfallraten und größeren Imagerisiken, die sich auf das wirtschaftliche Ergebnis auswirken können. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) schätzt den wirtschaftlichen Schaden durch schlechte Arbeitsschutzpraktiken auf 4 Prozent des weltweiten Bruttoinlandsprodukts pro Jahr.

Es gibt viele verschiedene Ansätze zur Umsetzung von Sicherheit und Gesundheitsschutz, aber ein solides Programm umfasst neun Schlüsselemente, die von Strategien, Verfahren und Infrastruktur bis hin zu Schulung, Ausrüstung und Untersuchung von Vorfällen reichen (siehe Abb. 17). Selbst in kleinen Unternehmen müssen alle Aspekte jedes dieser Elemente berücksichtigt werden (siehe Kasten „Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen“ in Abschnitt D).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

ABB. 17: DIE NEUN KOMPONENTEN EINES SOLIDEN PROGRAMMS FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (DIESE ENTSPRECHEN DIREKT DEN LGMS-ANFORDERUNGEN 21.1-21.9)



C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die IAO verfügt über mehr als 70 Übereinkommen und Empfehlungen zu Fragen der Gesundheit und Sicherheit. Diese umfassen Präventions- und Schutzmaßnahmen und betreffen sowohl allgemeine Risiken, die für mehrere Sektoren gelten, als auch spezifische Risiken einzelner Branchen. Nachfolgend sind einige ausgewählte Beispiele aufgeführt.

- Das **Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt von 1981 (IAO Ü155)** enthält Normen für die Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf nationaler und betrieblicher Ebene. Dazu gehört auch die Verpflichtung des Unternehmens, dafür zu sorgen, dass Prozesse und Anlagen sicher sind und dass die Beschäftigten erforderlichenfalls Zugang zu Schutzkleidung und -ausrüstung haben.
- Das **Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz von 2006 (IAO Ü187)** wurde zur Förderung einer präventiven Sicherheits- und Gesundheitskultur geschaffen. Gemäß IAO Ü187 sind die Länder verpflichtet, in Absprache mit den Interessengruppen eine nationale Politik, ein System und ein Programm für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu entwickeln. Dies beinhaltet die Festlegung von Gesetzen, Vorschriften, Behörden und Mechanismen zur Einhaltung der Vorschriften, die für die Umsetzung der nationalen Politik auf Unternehmensebene erforderlich sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

2018 veröffentlichte die Internationale Organisation für Normung (ISO) eine neue internationale Norm für **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ISO 45001)**, die ein Rahmenwerk für die Verbesserung der Sicherheit der Beschäftigten, die Verringerung von Risiken am Arbeitsplatz und die Schaffung besserer, sicherer Arbeitsbedingungen bietet. ISO 45001 steht im Einklang mit den Übereinkommen, Empfehlungen und Richtlinien der IAO sowie mit verschiedenen nationalen Normen. Sie ersetzt die weit verbreitete britische Norm BS OHSAS 18001 für das Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. ISO 45001 gehört auch zu den Normen, die der RJC für die Einhaltung bestimmter Teile dieser Anforderung anerkennt (siehe Anforderungen an den Zertifizierungsprozess).

Über die IAO- und ISO-Instrumente hinaus haben Branchen und Organisationen ihre eigenen freiwilligen Normen und Leitfäden entwickelt, um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern und branchenspezifische Risiken anzugehen. Dazu gehört „GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018“ mit einer Beschreibung, wie Organisationen über ihre Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten berichten und wie sie mit diesen Auswirkungen umgehen.

Die **Environmental and Social Performance Standards der International Finance Corporation (IFC)** („IFC Performance Standards“ (Leistungsstandards), www.ifc.org/performancestandards) legen die Verantwortlichkeiten von IFC-Kunden für das Management von ökologischen und sozialen Risiken fest. Als weltweiter Maßstab für bewährte Praktiken umfassen sie acht Leistungsstandards, einschließlich:

- Leistungsstandard 2: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit Anforderungen an Unternehmen, um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die IFC-Leistungsstandards sind in die **Equator Principles** (<http://equator-principles.com>) integriert; siehe **LGMS 23 Umweltmanagement** für weitere Informationen.

Die **Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien der Weltbankgruppe** (EHS-Leitlinien, www.ifc.org/ehsguidelines) werden im Umwelt- und Sozialrahmenwerk der Weltbank und in den IFC-Leistungsstandards herangezogen und enthalten spezifische Leitlinien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich allgemeiner und sektorspezifischer Beispiele für bewährte Praktiken.

Ganz allgemein sind Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Teil eines umfassenderen Menschenrechtsrahmens, der in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte behandelt wird (siehe **LGMS 6 Menschenrechte**).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

VERBRAUCHERSCHUTZ

Nach den UN-Leitlinien für den Verbraucherschutz von 2016 sind die Länder verpflichtet, die Verbraucher vor Gefahren für ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen. In vielen Ländern gibt es Verbraucherschutzvorschriften und -regelungen, die sicherstellen sollen, dass Produkte und Dienstleistungen sicher sind und keine Risiken für Verbraucher bergen.

Darüber hinaus hat die ISO eine Reihe von internationalen Leitlinien entwickelt, die alle Aspekte der Produktsicherheit abdecken, darunter Verfahren für Produktrückrufe, kinderbezogene Produkte, grenzüberschreitender Handel und Produktsicherheit. So bietet beispielsweise die Norm ISO 10377 (www.iso.org/standard/45967.html) den Anbietern einen praktischen Leitfaden für die Bewertung und das Management der Sicherheit von Verbraucherprodukten.

Die meisten Schmuckprodukte stellen keine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher dar. Trotzdem ist es wichtig, dass Unternehmen alle potenziellen Risiken für die Verbraucher abschätzen und vermindern, um die Sicherheit ihrer Produkte zu gewährleisten – zunächst bei der Produktgestaltung und, falls erforderlich, bei den Qualitätsprüfungen vor dem Verkauf. Insbesondere sind Unternehmen allgemein verantwortlich für:

- Die Einhaltung der nationalen und internationalen Gesetze, Normen, Vorschriften und Verbote zur Produktsicherheit
- Die Bereitstellung von Gesundheits- und Sicherheitsinformationen durch Produktangaben und Kennzeichnung (siehe **LGMS 27 Produktinformationen**)
- Die Überwachung der Sicherheit von Produkten während ihres Lebenszyklus und die Dokumentation aller Probleme
- Die Reaktion auf Sicherheitsprobleme, sobald sie festgestellt werden, einschließlich Produktrückrufe

NATIONALES RECHT

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind weitgehend auf nationaler oder sogar regionaler Ebene geregelt; in vielen Ländern gibt es ganze Regierungsstellen, die für die Überwachung derartiger Belange zuständig sind.

In den USA hat die OSHA (Occupational Safety and Health Administration, www.osha.gov – eine Behörde des US-Arbeitsministeriums) zum Schutz der Arbeitnehmer Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen für die allgemeine Industrie erlassen (www.osha.gov).

Die Durchsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sieht in jedem Land unterschiedlich aus, ebenso wie die Sanktionen für Arbeitgeber, die gegen Vorschriften verstoßen. In einigen Ländern kann das örtliche Recht die Unternehmen dazu verpflichten, für die Wiedereingliederung oder Entschädigung verletzter Beschäftigter zu sorgen. Schwere Arbeitsunfälle ziehen oft erhebliche Geldbußen oder Entschädigungskosten nach sich und können die Betriebserlaubnis und andere Genehmigungen gefährden. Jede strafrechtliche Verurteilung ist in der Regel mit beträchtlichen Strafen verbunden, die in einigen Rechtsordnungen auch die persönliche strafrechtliche Haftung der leitenden Angestellten oder Geschäftsführer eines Unternehmens umfassen können.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT IN INDIEN: KOMBINATION VON NATIONALEN VORSCHRIFTEN UND LGMS-ERWARTUNGEN

Das indische Fabrikgesetz von 1948 enthält Anforderungen für Fabriken einer bestimmten Art und Größe, die für LGMS 21 von Bedeutung sein können. In Anbetracht der Herausforderungen, die bei der Erfüllung einiger dieser Anforderungen bestehen, hat der RJC vier Kriterien für die Einhaltung der Vorschriften für Fabriken in Indien entwickelt, die in den Geltungsbereich des indischen Fabrikgesetzes fallen.

- 1. Einsatz eines Sicherheits- oder Sozialbeauftragten.** In einigen Teilen Indiens kann es eine Herausforderung sein, diplomierte Fachleute für diese Aufgaben zu finden. In diesen Fällen können Sicherheits- und Sozialbeauftragte mit anderen relevanten Formen der externen Gesundheits- und Sicherheitsschulung beauftragt werden, um die Vorschriften einzuhalten.
- 2. Bereitstellung eines Sanitätsraums, einer ausgebildeten Pflegekraft und eines Arztes/ einer Ärztin vor Ort.** Der LGMS schreibt vor, dass Arbeitsplätze über Erste-Hilfe-Einrichtungen und mindestens einen ausgebildeten Ersthelfer verfügen müssen; das Fehlen dieser Maßnahmen stellt eine Hauptabweichung dar. Das Vorhandensein einer Einrichtung vor Ort, wie z. B. eines Erste-Hilfe-Raums/ Sanitätsraums/Krankenzimmers mit geeigneten Transportmöglichkeiten in örtliche Krankenhäuser, wird als Einhaltung dieser Anforderung betrachtet. Zu den anderen akzeptablen Ansätzen gehört z. B. die Zusammenarbeit mehrerer Fabriken, um einen gemeinsamen Sanitätsraum einzurichten.
- 3. Bereitstellung einer Kantine.** Verfügt eine Fabrik über eine Kantine für ihre Beschäftigten, so muss diese hygienisch einwandfrei sein und Zugang zu sicherem Trinkwasser bieten, um LGMS 22.1 einzuhalten. Wenn es keine Kantine gibt, reicht die Gewährung eines Essenszuschusses in Verbindung mit einer angemessenen Pausenzeit und dem physischen Zugang zu Essen, das außerhalb der Fabrik zubereitet wird, um diese Vorschrift einzuhalten.
- 4. Bereitstellung einer Kinderkrippe.** Bietet eine Fabrik eine Kinderkrippe für ihre Beschäftigten an, so muss diese hygienisch einwandfrei sein und Zugang zu sicherem Trinkwasser sowie zu sauberen und hygienischen Wasch- und Toilettenräumen bieten, um LGMS 22.1 einzuhalten. Wenn Beschäftigte keine Betriebskrippe nutzen möchten, genügt zur Einhaltung ein unterzeichnetes Schreiben aller betreffenden Beschäftigten, aus dem hervorgeht, dass sie ausreichenden Zugang zu außerbetrieblicher Kinderbetreuung haben. Die Prüfer müssen sich durch Befragung der Beschäftigten vergewissern, dass bei der Einholung dieser Bestätigung kein Zwang ausgeübt wurde.

RJC-Mitglieder sind dafür verantwortlich, dass sie alle relevanten Gesetze und Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit kennen und sich darüber auf dem Laufenden halten:

- Vorschriften für die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher (die unter die Verbraucherschutzvorschriften fallen können)
- Handelsregulierung
- Anforderungen an die Berichterstattung
- Prozesse zur Durchsetzung der Rechtsvorschriften
- Sanktionen bei Nichteinhaltung

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 22.1: SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Mitglieder sorgen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle *Beschäftigten* und *Besucher* gemäß *geltendem Recht* und anderen relevanten *international anerkannten* Industriestandards für *Gesundheit und Sicherheit*.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Arbeitsschutz ist ein wichtiges Thema für alle Arbeitsplätze – auch für Büroumgebungen. Unabhängig von der Art Ihrer Geschäftstätigkeit müssen Sie Ihren Beschäftigten Folgendes bieten:
 - einen sicheren Arbeitsplatz und eine sichere Arbeitsweise
 - Ausrüstung, Werkzeuge und Maschinen in einem sicheren Zustand
 - sichere Einrichtungen zur Lagerung der am Arbeitsplatz verwendeten Chemikalien
 - sichere und hygienische Einrichtungen, einschließlich Toiletten, Essbereiche und Erste-Hilfe-Raum
 - Information, Schulung und Überwachung, einschließlich der Unterrichtung der Beschäftigten über die mit der Arbeit verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken
 - eine Möglichkeit zur Konsultation, Beteiligung und Information in Bezug auf Entscheidungen, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer auswirken können
 - Prozesse zur Ermittlung von Gefahren und zur Bewertung und Kontrolle von Risiken
- Stellen Sie sicher, dass alle Ihre Gebäude dem geltenden Recht entsprechen und dass:
 - alle Einrichtungen die örtlichen Vorschriften und Bauvorgaben einhalten und über die entsprechenden Genehmigungen verfügen.
 - alle Unterkünfte vor Ort oder andere Räumlichkeiten für Beschäftigte den lokalen Standards in Bezug auf Größe, Privatsphäre und Aufbewahrung von persönlichen Gegenständen entsprechen. Falls die lokalen Gesetze keine Standards vorsehen, müssen Sie sich an internationalen Standards orientieren, z. B. an den von der IFC und der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE) erstellten Standards für Räumlichkeiten für Beschäftigte.
- Betrauen Sie an jedem Arbeitsplatz eine hochrangige Führungskraft mit dem Arbeitsschutz am Standort.
- Erstellen Sie Verfahren, um Rechtsvorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu ermitteln und darüber auf dem Laufenden zu bleiben. Dasselbe gilt für regulatorische Leitfäden, Fragen und Verfahren zur Einhaltung von Vorschriften sowie Anforderungen an Berichterstattung und Aufzeichnungen in allen Rechtsordnungen, in denen das Unternehmen tätig ist.
- Schaffen Sie eine Sicherheitskultur am Arbeitsplatz:
 - Erstellen Sie eine schriftliche Richtlinie sowie Verfahren und Managementsysteme für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (siehe LGMS 22.2).
 - Teilen Sie diese den Beschäftigten mit und integrieren Sie sie in Onboarding-Programme und Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte. Wählen Sie eine für die Beschäftigten verständliche Sprache, und hängen Sie die Informationen in allgemeinen Bereichen am Arbeitsplatz aus.
- Gesundheitliche Maßnahmen müssen ebenfalls berücksichtigt werden:
 - Jährliche Gesundheitspläne können zur Förderung einer Gesundheitskultur eingesetzt werden. Achten Sie darauf, dass alle Gruppen von Beschäftigten, insbesondere schutzbedürftige Gruppen, einen formellen Beitrag hierzu leisten.
 - Lebensmittel, Wasser und sanitäre Einrichtungen
 - Stellen Sie sicher, dass Beschäftigte in allen Einrichtungen und Unterkünften vor Ort Zugang haben zu:
 - fließendem Wasser, Seife und Handtüchern oder anderen Trockenvorrichtungen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

- einem sicheren Ort zur Aufbewahrung von Lebensmitteln.
- so viel Trinkwasser, wie sie benötigen – bei hohem Verunreinigungsrisiko müssen Sie durch regelmäßige Tests sicherstellen, dass das Wasser trinkbar bleibt, und Aufzeichnungen über die Ergebnisse führen.
- Wenn Sie eine Cafeteria oder Kantine betreiben, in der Sie Lebensmittel für Beschäftigte anbieten, müssen Sie sicherstellen, dass:
 - alle einschlägigen Rechtsvorschriften zur Lebensmittelsicherheit und -hygiene eingehalten werden.
 - alle dort tätigen Beschäftigten eine Hygieneschulung absolviert haben oder über einschlägige Zertifizierungen im Umgang mit Lebensmitteln verfügen.
- Wenn Sie Beschäftigten Duschen bereitstellen, müssen diese geschlechtsspezifisch sein (es sei denn, sie befinden sich in Privaträumen zur Einzelnutzung mit abschließbarer Tür).
- Brandschutz und Notausgänge
 - Alle Ihre Einrichtungen und Unterkünfte vor Ort müssen über voll funktionsfähige Brandschutzeinrichtungen (einschließlich Feuerlöschern) verfügen, die:
 - den örtlichen Gesetzen entsprechen, einschließlich der Anforderungen an die Anzahl und Art der Vorrichtungen und deren Aufstellungsort.
 - der Art der potenziellen Brandrisiken vor Ort angemessen sind und sich in der Nähe potenzieller Zündquellen befinden.
 - gut gewartet und routinemäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie funktionieren, zugänglich und leicht zu benutzen sind.
 - Alle Ihre Einrichtungen und Unterkünfte vor Ort müssen außerdem über eine angemessene Anzahl von Notausgängen verfügen, die sich nach der Gebäudestruktur, der Anzahl der Beschäftigten und den örtlichen Vorschriften richten.
 - Die Ausgänge dürfen nicht verschlossen oder schwer zugänglich sein (aber sie können mit einer Alarmanlage versehen sein). Wenn Sie Sicherheitspersonal an den Ausgängen einsetzen, müssen Sie dieses besonders schulen, um sicherzustellen, dass Beschäftigte im Notfall ohne Einschränkungen das Gebäude verlassen können.
 - Die Ausgänge müssen leicht erkennbar sein, selbst wenn die Stromversorgung des Gebäudes ausfällt. Das bedeutet, dass Sie eine Notstromversorgung für die Notbeleuchtung und Beschilderung bei Stromausfällen benötigen.
 - Alle Ausgänge müssen zu offenen Bereichen und Wegen führen. Außerdem benötigen Sie einen Sammelplatz, an dem sich Beschäftigte im Notfall sicher versammeln können.
 - Weisen Sie Ihre Führungskräfte an, die Bedingungen zu überwachen und die Einhaltung dieser Anforderungen durch regelmäßige Besuche an Ihren Standorten zu bestätigen. Diese Besuche müssen Folgendes umfassen:
 - Eine Kontrolle der Freihaltung von Ausgängen und Gehwegen
 - Die Bestätigung, dass Vorgesetzte und Beschäftigte ihre Verantwortung für die Freihaltung von Ausgängen und Gehwegen kennen
- Stillende und schwangere Frauen
 - Nehmen Sie auf stillende und schwangere Frauen besondere Rücksicht, damit weder sie noch ihre Kinder bei der Arbeit Gefahren ausgesetzt sind. In der Praxis bedeutet dies Folgendes:
 - Festlegung von Verfahren zur Bewertung potenzieller Risiken am Arbeitsplatz
 - Minimierung dieser Risiken, beispielsweise indem ihnen andere Aufgaben oder Arbeitsbelastungen zugewiesen werden
 - Kommunikation mit Managern und Vorgesetzten, um sicherzustellen, dass stillende und schwangere Beschäftigte nicht aufgrund ihres Zustands diskriminiert werden (siehe **LGMS 20 Nicht-Diskriminierung**)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

- Wahrung der Rechte der Beschäftigten auf Gesundheit und Sicherheit, mit besonderem Augenmerk auf das Wohlergehen von Frauen
- Vorbeugung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Identifizierung und Management psychosozialer Risiken (Beispiele für soziale Faktoren bei der Arbeit, die zu psychosozialen Risiken führen, sind unten in Tabelle 21 aufgeführt; diese stammen aus ISO 45003 Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Leitfaden für den Umgang mit psychosozialen Risiken)
- Instandhaltung von Material, Ausrüstung, Werkzeugen und Maschinen, damit sie in einem sicheren Zustand bleiben
- Bereitstellung sicherer und hygienischer Einrichtungen, einschließlich Toiletten, Essbereiche und Erste-Hilfe-Raum
- Einsatz von Maschinen und mobilen Geräten, einschließlich Schutzvorrichtungen, Schulung von Bedienern und Wartungspersonal
- Verfahren für das Abschalten aller Energiequellen sowie Lockout-Tagout-Verfahren
- Bestandsaufnahme, Gefahrenhinweise, Lagerung und Handhabung von Materialien (einschließlich flüssiges Roheisen) und Chemikalien
- Kontrolle der Exposition gegenüber gefährlichen Materialien in verschiedenen Zuständen, d. h. fest, flüssig, gasförmig, Nebel, Staub und Rauch, Feinstaub, Lärm und Temperatur. Vorkehrungen aufgrund der Art der Gefahr (ätzend, giftig, krebserregend, erbgutverändernd, teratogen, erstickend, sensibilisierend), der Eintritts- und Ausscheidungswege in den bzw. aus dem Körper, der Art der möglichen Auswirkungen auf die Zielzellen/-organe/-systeme und der geeigneten Kontrollmaßnahmen
- Allein arbeiten
- Arbeiten in der Höhe
- Enge Räume
- Eingeschaltete Anlagen (Druck, Temperatur, Strom usw.)
- Hitze- und kältebedingte Krankheiten (Wärmebelastung)
- Unzureichende Beleuchtung und/oder Belüftung
- Ergonomische Gefahren
- Biologische Gefahren, wie Verletzungen durch Tiere und Insekten (einschließlich durch Vektoren und Insekten übertragene Krankheiten)
- Risiken durch Fahrten und Geschäftsreisen
- Gewährleistung, dass die Arbeitsplätze für alle Beschäftigten sicher sind, einschließlich jüngerer Beschäftigter (z. B. unter 18 Jahren), älterer Beschäftigter, schwangerer oder stillender Beschäftigter und Beschäftigter mit Behinderungen
- Allgemeine Betriebshygiene, Lebensmittelhygiene und sanitäre Einrichtungen
- Fragen der Ordnung und Sauberkeit
- Nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselte Gesundheitsdaten können ebenfalls erfasst und von den zuständigen Arbeitnehmerschüssen und der Geschäftsleitung überprüft werden, um den Gesundheitszustand zu verfolgen.
- Wenn Sie Gesundheitsfachkräfte beschäftigen, sollten diese in alle Arbeitnehmerschüsse und gegebenenfalls Managementausschüsse einbezogen werden, um sich mit Gesundheitsfragen und -aktivitäten zu befassen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

TABELLE 21: PSYCHOSOZIALE RISIKOFAKTOREN AM ARBEITSPLATZ – SOZIALE FAKTOREN

Sozialer Faktor	Beispiele
Zwischenmenschliche Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> mangelhafte Kommunikation, einschließlich unzureichendem Informationsaustausch schlechte Beziehungen zwischen Managern, Vorgesetzten, Kollegen und Kunden oder anderen Personen, mit denen die Beschäftigten zu tun haben zwischenmenschliche Konflikte Belästigung, Mobbing, Viktimisierung (auch durch elektronische Hilfsmittel wie E-Mail und soziale Medien), Gewalt durch Dritte Mangel an sozialer Unterstützung ungleiche Machtverhältnisse zwischen dominanten und nicht dominanten Gruppen von Beschäftigten soziale oder physische Isolation
Führungsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Fehlen einer klaren Vision und klarer Ziele ungeeigneter Führungsstil für die Art der Arbeit und ihre Anforderungen Beschwerden und Vorschläge werden nicht oder nur beiläufig zur Kenntnis genommen Vorenthaltung von Informationen unzureichende Kommunikation und Unterstützung fehlende Verantwortlichkeit mangelnde Fairness inkonsistente und schlechte Entscheidungspraktiken Missbrauch oder falscher Gebrauch von Macht
Organisations-/Arbeitsgruppenkultur	<ul style="list-style-type: none"> schlechte Kommunikation geringe Unterstützung bei der Problemlösung und der persönlichen Entwicklung fehlende Definition oder Vereinbarung von Organisationszielen uneinheitliche und nicht zeitgerechte Anwendung von Richtlinien und Verfahren, unfaire Entscheidungsfindung
Anerkennung und Belohnung	<ul style="list-style-type: none"> Missverhältnis zwischen der Leistung der Beschäftigten und der formellen und informellen Anerkennung und Belohnung Fehlen einer angemessenen und zeitgerechten Anerkennung und Würdigung der Leistung der Beschäftigten
Berufliche Laufbahn	<ul style="list-style-type: none"> Stillstand und Ungewissheit in der beruflichen Laufbahn, Unter- oder Überbeförderung, fehlende Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung
Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen fehlender Zugang zu Unterstützungsdiensten Mangel an Informationen/Schulungen zur Förderung der Arbeitsleistung
Beaufsichtigung	<ul style="list-style-type: none"> Fehlen von konstruktivem Leistungsfeedback und Bewertungsprozessen mangelnde Ermutigung/Anerkennung Mangel an Kommunikation Fehlen einer gemeinsamen organisatorischen Vision und klarer Ziele Mangel an Unterstützung und/oder Ressourcen, um die Leistung zu verbessern mangelnde Fairness Missbrauch der digitalen Überwachung
Höflichkeit und Respekt	<ul style="list-style-type: none"> Mangel an Vertrauen, Ehrlichkeit, Respekt, Höflichkeit und Fairness Mangel an Respekt und Rücksichtnahme im Umgang der Beschäftigten untereinander sowie mit Kunden, Klienten und der Öffentlichkeit
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsaufgaben, Rollen, Zeitpläne oder Erwartungen, die dazu führen, dass Beschäftigte in ihrer freien Zeit weiterarbeiten Konflikt zwischen den Anforderungen von Beruf und Privatleben Aufgaben, die es den Beschäftigten erschweren, sich von einer Krankheit oder Verletzung zu erholen

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

Sozialer Faktor	Beispiele
Gewalt am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorfälle, die eine explizite oder implizite Gefährdung der Gesundheit, der Sicherheit oder des Wohlbefindens am Arbeitsplatz darstellen; Gewalt kann intern, extern oder vom Kunden ausgehen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> – Missbrauch – Drohungen – Übergriffe (körperliche, verbale oder sexuelle) – geschlechtsspezifische Gewalt
Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> unerwünschte, beleidigende, einschüchternde Verhaltensweisen (sexueller oder nicht-sexueller Natur), die sich auf ein oder mehrere spezifische Merkmale der Zielperson beziehen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> – Rasse – Geschlechtsidentität – Religion oder Weltanschauung – sexuelle Orientierung – Behinderung – Alter <p>Siehe LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen</p>
Mobbing und Viktimisierung	<ul style="list-style-type: none"> wiederholte unangemessene Verhaltensweisen, die eine Gefahr für die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz darstellen können; die Verhaltensweisen können offen oder versteckt sein, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> – soziale oder physische Isolation – Zuweisung sinnloser oder unbeliebter Aufgaben – Beschimpfungen, Beleidigungen und Einschüchterung – subtil schädliches Verhalten – unangemessene öffentliche Kritik – Vorenthaltung von Informationen oder Ressourcen, die für die Arbeit wichtig sind – böswillige Gerüchte oder Klatsch und Tratsch – Vorgabe unmöglicher Fristen Mobbing und Belästigung können sowohl persönlich als auch auf elektronischem Wege (z. B. in den sozialen Medien) erfolgen. Siehe LGMS 16 Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

Quelle: ISO 45003

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

FRAGEN UND ANTWORTEN

Wie erfülle ich LGMS 22, wenn ich Räumlichkeiten in einer Einrichtung miete, die sich im Besitz eines Dritten befindet oder von einem Dritten betrieben wird, z. B. ein gemietetes Einzelhandelsgeschäft in einem Einkaufszentrum oder ein Handelsbüro in einem großen Geschäftsgebäude?

Wenn Sie nicht Eigentümer des Gebäudes sind, werden einige Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen, wie z. B. Notfallausrüstung (Sprinkleranlagen, Ausgänge usw.), vom Eigentümer entworfen, umgesetzt und kontrolliert.

In diesen Fällen liegt es in Ihrer Verantwortung, Due Diligence (Sorgfaltspflicht) auszuüben, um zu prüfen, ob der Eigentümer oder Betreiber gemäß den örtlichen Gesetzen die nötigen Vorkehrungen für die Sicherheit und das Wohlergehen von Ihnen, Ihren Beschäftigten und Ihren Besuchern (z. B. Kunden und Lieferanten) getroffen hat.

Falls das Gebäude nicht sicher ist oder Mängel aufweist, müssen Sie entscheiden, ob die Risiken für Sie und Ihre Beschäftigten akzeptabel sind. Sie müssen sich nach besten Kräften bemühen, diese Mängel vom Eigentümer oder Betreiber beheben zu lassen, insbesondere wenn die Mängel gegen geltendes Recht vor Ort verstoßen. Sie müssen nach anderen praktikablen Möglichkeiten suchen, z. B. eigene Kontrollen einrichten, sofern dies möglich ist, oder ansonsten alternative Maßnahmen wie das Verlassen des Gebäudes in Betracht ziehen.

LGMS 22.2: MANAGEMENT VON SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Mitglieder:

- entwickeln und implementieren eine *Richtlinie* für *Gesundheit und Sicherheit* am Arbeitsplatz, die darauf abzielt, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten von *Beschäftigten* zu verhindern, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen und der *Gesundheit und Sicherheit* der *Beschäftigten* Vorrang vor dem Gewinn zu geben.
- teilen die *Richtlinie* allen *Beschäftigten* und *Besuchern* vor Ort mit und stellen sicher, dass die *Richtlinie* öffentlich verfügbar ist.
- erkennen *Gefahren*, bewerten die *Gefahren* durch Risiken am Arbeitsplatz und implementieren Kontrollen, um Unfall- und Verletzungsrisiken für *Beschäftigte* zu minimieren. Bei der Risikobewertung sind die mit den Tätigkeiten und Produkten der Mitglieder verbundenen *Gefahren* zu berücksichtigen.
- sorgen für die Einrichtung und Umsetzung von *Managementsystemen* für die *Gesundheit und Sicherheit* am Arbeitsplatz – mit *Verfahren* und Prozessen, damit *Betriebe* so geführt werden, dass *Gefahren* beseitigt, erkannte Risiken bewältigt, die Wirksamkeit von Kontrollen überprüft, Verletzungen und Todesfälle vermieden sowie die *Gesundheit und Sicherheit* nachweislich kontinuierlich verbessert werden.
- führen mindestens einmal pro Jahr dokumentierte Überprüfungen durch, um die fortdauernde Eignung und Angemessenheit der *Managementsysteme* für *Gesundheit und Sicherheit* am Arbeitsplatz zu analysieren, die Wirksamkeit der Risikokontrollen zu überprüfen und Verbesserungen zur Behebung von Defiziten durchzuführen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sie müssen eine Richtlinie und Managementsysteme für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einführen.
 - Aus der Richtlinie muss hervorgehen, dass Ihre Organisation sich verpflichtet, eine sichere Arbeitsumgebung für alle Tätigkeiten und Aktivitäten zu gewährleisten, indem sie Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz verhindert. Dies muss der Eckpfeiler Ihrer Geschäftsethik sein und Vorrang vor der Gewinnerzielung haben.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

- Ihre Managementsysteme, die aus Verfahren, Prozessen und geschulten Beschäftigten bestehen, sind eines der Instrumente, mit denen Sie die Verpflichtungen Ihrer Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie erfüllen.
- Ihr Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit kann in Übereinstimmung mit den Richtlinien- und Systemanforderungen in **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** eigenständig oder integriert sein.
- Eine zweckmäßige und kohärente Dokumentation bildet in der Regel die Grundlage eines funktionierenden Managementsystems und kann daher für kleinere Unternehmen recht einfach sein.
- Die internationale Norm ISO 45001 über Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bietet ein Modell für die Einrichtung, Umsetzung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsschutzmanagementsystems. Die Norm ISO 45001 beschreibt die folgenden miteinander verbundenen Elemente eines effektiven Arbeitsschutzmanagementsystems:
 - Kontext der Organisation
 - Verstehen der Organisation und ihres Umfelds
 - Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten und anderer interessierter Parteien
 - Festlegung des Anwendungsbereichs des Arbeitsschutzmanagementsystems
 - Arbeitsschutzmanagementsystem
 - Führung und Arbeitnehmermitbestimmung
 - Führungsqualitäten und Engagement
 - Arbeitsschutzrichtlinie
 - Organisatorische Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse
 - Anhörung und Beteiligung der Beschäftigten
 - Planung
 - Maßnahmen zur Ermittlung von Risiken und Chancen
 - Arbeitsschutzziele und Planung, wie sie sich erreichen lassen
 - Unterstützung
 - Ressourcen
 - Kompetenz
 - Bewusstsein
 - Kommunikation
 - Dokumentierte Informationen
 - Betrieb
 - Operative Planung und Kontrolle
 - Notfallvorsorge und -maßnahmen
 - Leistungsbewertung
 - Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung der Leistung
 - Internes Audit
 - Managementbewertung

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

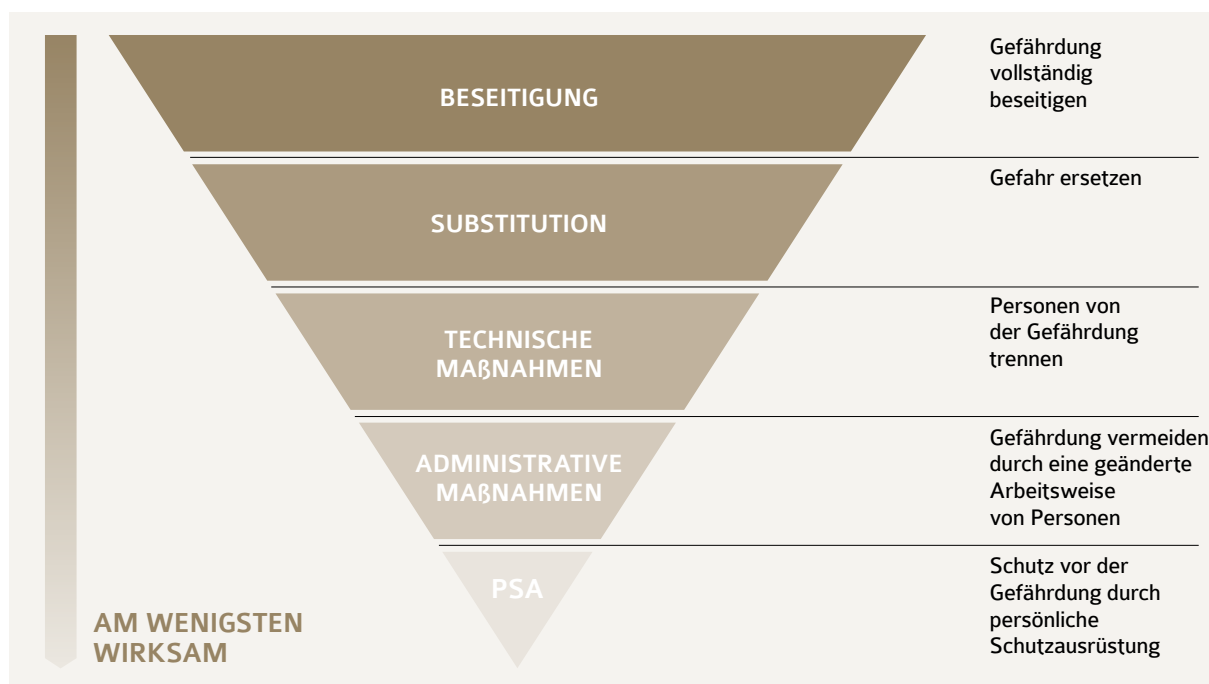
- Verbesserung
 - Allgemein
 - Vorfälle, Nichtkonformität und Korrekturmaßnahmen
 - Ständige Verbesserung
- Ein Leitfaden für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung eines Arbeitsschutzmanagementsystems, der Organisationen bei der Einhaltung der ISO 45001 helfen kann, ist in der ISO-Norm ISO 45002 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 45001:2018“ enthalten.
- Ihr Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit muss dem Umfang, der Art, dem Standort und den Auswirkungen Ihrer Tätigkeiten und Aktivitäten angemessen sein. Ein einfaches Managementsystem mit nur wenigen Verfahren und Arbeitsanweisungen kann für kleine Unternehmen mit geringen Risiken ausreichend und wirksam sein. Ein großes multinationales Unternehmen, das in mehreren Teilen der Lieferkette geschäftstätig ist, benötigt vermutlich jedoch umfassendere Managementsysteme. Diese können zentral und/oder mit standortspezifischen Verfahren und Kontrollen verwaltet werden.
- Damit Ihr Managementsystem wirksam ist, muss es die Beschäftigten (oder ihre Vertreter) einbeziehen und eine Kultur des Wohlbefindens und sicherer Praktiken für alle Beschäftigten fördern.
- Die Managementsysteme müssen so gestaltet sein, dass sie den geltenden Gesetzen und internationalen Normen, einschließlich der IAO-Übereinkommen, entsprechen.
- Die Richtlinie und Systeme müssen regelmäßig, mindestens aber jährlich, überprüft und aktualisiert werden – siehe **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme**.
- Die Managementsysteme müssen Ihre Gefahren und Risiken für Gesundheit und Sicherheit angehen. Deshalb müssen Sie eine für Ihr geschäftliches Umfeld geeignete Risikobewertung durchführen und feststellen, wo und mit welcher Wahrscheinlichkeit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken auftreten können und wo Nachbesserungen an Praktiken und Verfahren zur Vermeidung dieser Risiken beitragen könnten.
- Der RJC bietet ein Toolkit zur Risikobewertung (verfügbar auf dem [Mitgliederportal](#)), das eine Vorlage zur allgemeinen Risikobewertung enthält, die für Sie nützlich sein könnte, insbesondere wenn Sie ein kleines Unternehmen sind. Alternativ können Sie auch Ihr eigenes bewährtes Verfahren zur Risikobewertung anwenden.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Risikobewertung den bekannten und unweigerlichen Risiken des Prozesses besondere Aufmerksamkeit schenkt. So sollten beispielsweise Mitglieder, die im Labor gezüchtete Materialien nach dem CVD-Verfahren (chemische Gasphasenabscheidung) produzieren, sicherstellen, dass die Risiken einer Schwefelwasserstoffexplosion in ihrer Bewertung ausdrücklich berücksichtigt werden.
- Überlegen Sie sich, welche Verbesserungsmöglichkeiten Sie haben, um die Risiken mithilfe einer Hierarchie der Gefahrenkontrolle (siehe Abb. 18) anzugehen, die die Maßnahmen in der folgenden Reihenfolge priorisiert:
- Beseitigen Sie die Gefahr, indem Sie die verursachende Tätigkeit entfernen oder ändern, z. B. indem Sie gefährliche Chemikalien gegen unbedenkliche austauschen oder andere Herstellungsverfahren verwenden.
- Dämmen Sie die Gefahr dort ein, wo sie entsteht, z. B. durch lokale Belüftungs- oder Staubabsaugungssysteme, Isolerräume oder Schallschutz- und Lärmschutzsysteme.
- Minimieren Sie die Gefahr durch die Einrichtung sicherer Arbeitssysteme und/oder durch administrative oder institutionelle Maßnahmen, z. B. die Bereitstellung von Schulungs- oder Kommunikationsmaterial über sichere Verfahren, die Überwachung des Arbeitsplatzes, die Begrenzung der Exposition oder der Arbeitszeiten oder die Förderung der Arbeitsplatzrotation und besserer Gebrauch von PSA.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

- Wenn Ihre Risikobewertung die Notwendigkeit von PSA ergeben hat, stellen Sie sicher, dass die ausgegebene Ausrüstung speziell für die ermittelten Risiken geeignet ist, kostenlos zur Verfügung gestellt wird und ihre korrekte Verwendung gemäß LGMS 22.5 überwacht wird.
- Nutzen Sie die Ergebnisse Ihrer Risikobewertung, um einen Maßnahmenplan zu entwickeln, und richten Sie Ihre Managementsysteme mit folgenden Zielen ein:
 - rechtzeitige Durchführung von Maßnahmen
 - regelmäßige Überprüfung der Risiken, um festzustellen, ob die getroffenen Maßnahmen wirksam waren, und um neue Risiken zu ermitteln
 - Dokumentation aller Risikobewertungen, Maßnahmenpläne und getroffenen Maßnahmen

ABB. 18: DIE HIERARCHIE DER GEFÄHRENKONTROLLE



Quelle:

- [CDC, Hierarchie der Kontrollen](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

LGMS 22.3: ARBEITSSCHUTZAUSSCHUSS

Mitglieder stellen den *Beschäftigten* einen Mechanismus zur Verfügung, wie z. B. einen gemeinsamen Ausschuss für *Gesundheit und Sicherheit*, über den sie Fragen zu *Gesundheit und Sicherheit* stellen und mit der Geschäftsleitung besprechen sowie sich an der Entwicklung und Umsetzung von *Managementsystemen* für *Gesundheit und Sicherheit*, Risikobewertungen und der Festlegung von Risikokontrollen beteiligen können.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Einführung von Verfahren, nach denen die Beschäftigten ihre Vertreter für den gemeinsamen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit (oder einen gleichwertigen Mechanismus) wählen können, z. B. Nominierung oder Wahl durch die Gewerkschaft oder die Belegschaft.
- Stellen Sie für den Ausschuss sicher, dass:
 - eine Führungskraft vertreten ist, soweit möglich.
 - die Gesundheitsfachkräfte vor Ort vertreten sind.
 - die Mitglieder die Größe und Struktur Ihrer Einrichtung widerspiegeln – wenn Sie z. B. in mehreren Schichten arbeiten, sollten alle Schichten im Ausschuss vertreten sein.
- Wenn die Auftragnehmer vor Ort nicht einbezogen werden, stellen Sie sicher, dass der Ausschuss dennoch als Mechanismus für sie fungieren kann, um Gesundheits- und Sicherheitsfragen anzusprechen.
- Der Ausschuss muss regelmäßig zusammentreten und als Forum für die Erörterung von Sicherheits- und Gesundheitsfragen dienen, die eine Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten erfordern, wie z. B.:
 - die Ursachen der jüngsten Unfälle und wie sich eine Wiederholung verhindern lässt
 - die Wirksamkeit von Schulungen
 - potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken
 - kurz- und langfristige Gesundheitstrends, die von Beschäftigten, Auftragnehmern oder dem Management festgestellt wurden
- Der Ausschuss muss außerdem prüfen, ob verschiedene Gruppen innerhalb der Belegschaft besondere Bedürfnisse haben, z. B. Frauen oder Migranten. Dazu könnte die Überprüfung von Unfällen oder Verletzungen nach Gruppen gehören, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen.
- Wenn beispielsweise weibliche Beschäftigte ihre PSA nicht benutzen, sollte der Ausschuss sie nach den Gründen fragen: Möglicherweise verstehen sie die Vorteile nicht oder es liegt einfach daran, dass die PSA nicht für Frauen entworfen wurde und somit im Gebrauch unbequem oder unpraktisch ist.
- Erwägen Sie, sich sowohl formeller als auch informeller Kanäle zu bedienen, um die Sichtweise der Beschäftigten zu potenziellen Risiken oder Verbesserungen zu ermitteln und an den Ausschuss weiterzuleiten. Möglich wären etwa Umfragen, Gespräche am runden Tisch, Vorschlagsbriefkästen oder Teambesprechungen.
- Sorgen Sie in jedem Fall dafür, dass Beschäftigte alle Gesundheits- und Sicherheitsfragen ohne Angst vor Kritik oder Vergeltung zur Sprache bringen können.
- Führen Sie Aufzeichnungen über alle Ausschusssitzungen, einschließlich der behandelten Themen und getroffenen Maßnahmen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

LGMS 22.4: SCHULUNG

Mitglieder bieten *Beschäftigten* Schulungen zu *Gesundheit und Sicherheit* und informieren *Besucher* in verständlicher Form und Sprache. Dazu gehören Schulungen und Informationen über:

- a. mit der jeweiligen Aufgabe verbundene *Gefahren* für die *Gesundheit und Sicherheit* und Kontrollen
- b. geeignete Maßnahmen bei einem Unfall oder *Notfall*
- c. Recht und Verantwortung der *Beschäftigten*, in Situationen mit unkontrollierten *Gefahren* die Arbeit einzustellen oder zu verweigern, und Pflicht aller *Beschäftigten* oder *Besucher*, unmittelbar gefährdete Personen und die Geschäftsleitung auf diese Situationen hinzuweisen

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Eine der wirksamsten Methoden zur Implementierung von Arbeitsschutzverfahren sind Schulungen. Sie umfassen sowohl allgemeine Schulungen zu den Arbeitsschutzrichtlinien und Notfallprotokollen an einer Betriebsstätte, als auch aufgabenspezifische Schulungen, wie etwa zur Handhabung von Gefahrstoffen, zur Bedienung von Schwermaschinen oder zum Tragen von persönlicher Schutzausrüstung.
- Allgemeine Sicherheitsschulungen sollten in der Einarbeitungs- oder Orientierungsphase neu eingestellter Beschäftigter stattfinden.
- Aufgabenspezifische Sicherheitsschulungen sind erforderlich, wenn ein neuer Beschäftigter seine Stelle antritt, sowie jedes Mal, wenn ein Beschäftigter eine neue Aufgabe erledigen oder eine neue Gerätschaft benutzen muss.
- Stellen Sie sicher, dass Sie auch weitere relevante Schulungen durchführen für:
 - alle Beschäftigte, die für Notfälle zuständig sind – z. B. Schulung von Brandwächtern im Umgang mit Brandbekämpfungsgeräten und Ausbildung von Ersthelfern in Erster Hilfe.
 - alle Führungskräfte darüber, wie sie Beschäftigte anweisen können, die sich nicht an die Gesundheits- und Sicherheitsverfahren halten, und was bei Verstößen gegen die Protokolle zu tun ist.
- Grundsätzlich gilt Folgendes:
 - Schulungen können formell (z. B. mit Schulungsleiter) oder informell (z. B. durch Job-Shadowing) erfolgen.
 - Schulungen müssen kostenlos während der Arbeitszeiten stattfinden.
 - Schulungsformate und -unterlagen müssen Geschlecht, Sprache und Bildungsniveau berücksichtigen.
 - Aufzeichnungen über bereitgestellte Schulungen, einschließlich der Teilnehmer, sind aufzubewahren.
- Vergewissern Sie sich durch Beaufsichtigung und Tests der Beschäftigten, dass Sicherheitsverfahren korrekt befolgt werden. Erwägen Sie die Festlegung von Zielen, um Beschäftigte zur Befolgung der wichtigsten Verfahren anzuhalten.
- Erwägen Sie, in Bereichen, in denen risikoreiche Tätigkeiten ausgeführt werden, Sicherheitsverfahren und -informationen auszuhängen, gegebenenfalls unter Verwendung einfacher Schilder und Symbole.
- Vergewissern Sie sich, dass diese Materialien auf einer Sprachebene bzw. in Sprachen verfasst sind, die für die meisten Ihrer Beschäftigten angemessen oder verständlich sind.
- Wenn ein Beschäftigter Analphabet ist oder diese Materialien aufgrund von Sprachbarrieren nicht lesen kann, muss ein Vorgesetzter den Beschäftigten mündlich schulen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

LGMS 22.5: PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG (PSA)

Mitglieder stellen sicher, dass *Beschäftigten* und *Besuchern* geeignete *persönliche Schutzausrüstung* (PSA) kostenlos zur Verfügung steht, und sie vergewissern sich, dass diese auf dem aktuellen Stand ist sowie korrekt getragen und verwendet wird.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- PSA umfasst Schutzkleidung und andere Kleidungsstücke (wie Handschuhe, Sicherheitsschuhe, Helme, Schutzbrillen und Ohrstöpsel) zum Schutz des Trägers vor Gefahren am Arbeitsplatz.
- Beachten Sie, dass einige Unternehmen zusätzliche Anforderungen an sichere Arbeitskleidung stellen, z. B. lange Ärmel, geschlossenes Schuhwerk oder Atemschutzmasken.
- Führen Sie beim Kauf von PSA einen gründlichen Auswahlprozess durch, um sicherzustellen, dass die PSA für den jeweiligen Zweck geeignet ist (siehe Abb. 19) und den international anerkannten Normen entspricht.

ABB. 19: SECHS SCHRITTE ZUR AUSWAHL DER RICHTIGEN PSA BEIM KAUF



- Die PSA muss geeignet, sauber und hygienisch sein, ordnungsgemäß gewartet und aufbewahrt werden und bei Ablauf oder Beschädigung ersetzt werden. Um dies zu gewährleisten:
 - Legen Sie Verfahren fest, wann und wie jede PSA im Hinblick auf bestimmte Arbeitsaufgaben verwendet werden soll.
 - Erstellen Sie einen Leitfaden für die Aufbewahrung der Ausrüstung, wenn sie nicht verwendet wird.
- Schulen Sie alle Beschäftigten, die PSA tragen müssen, über die Verwendung und Aufbewahrung der Ausrüstung und warum dies wichtig ist.
- Bringen Sie an allen relevanten Orten Hinweisschilder an, die an die Verwendung der jeweils erforderlichen PSA erinnern. Stellen Sie diese Schilder in mehreren Sprachen zur Verfügung, die für die meisten Beschäftigten verständlich sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

LGMS 22.6: MEDIZINISCHE EINRICHTUNGEN

Mitglieder gewähren den Zugang zu geeigneten Erste-Hilfe-Ausrüstungen und geschultem Erste-Hilfe-Personal, verfügen über geeignete *Verfahren* für den Transport zu örtlichen medizinischen Einrichtungen in einem medizinischen *Notfall* und erleichtern *Beschäftigten* bei Arbeitsunfällen den Zugang zu medizinischer Behandlung gemäß nationalen gesetzlichen Bestimmungen und entsprechenden *Richtlinien* des Unternehmens.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sorgen Sie dafür, dass alle Ihre Standorte mindestens über Erste-Hilfe-Ausrüstungen und einen ausgebildeten Ersthelfer verfügen; dies gilt auch für Umgebungen mit geringem Risiko in der Nähe eines medizinischen Zentrums oder Krankenhauses.
- Die Erste Hilfe und die gesundheitliche und medizinische Versorgung müssen dem jeweiligen Arbeitsplatz angemessen sein, wobei die Anzahl der Beschäftigten, die Gefahren am Arbeitsplatz, die Nähe und Transportmöglichkeiten zu medizinischen Einrichtungen sowie der Zugang nach Ende der regulären Arbeitszeit zu berücksichtigen sind.
- Wenn Ihr Standort weit von einer medizinischen Einrichtung entfernt ist, sollten Sie in Erwägung ziehen, eine medizinische Einrichtung vor Ort bereitzustellen, die auf Verletzungen am Arbeitsplatz reagieren kann.
- Wenn Sie eine medizinische Einrichtung vor Ort haben, müssen Sie in der Lage sein, Gesundheitsdienstleistern genaue Informationen zu geben, wenn diese danach fragen. Außerdem müssen Sie die Aufzeichnungen so lange aufbewahren, wie es das Gesetz vorschreibt, d. h. möglicherweise bis zu 30 Jahre. Die Aufzeichnungen sollten folgende Informationen enthalten:
 - den genauen Standort und die Betriebszeiten der Einrichtung
 - das Geschlecht des medizinischen Personals in der Einrichtung
 - die Arten der verfügbaren Gesundheitsprodukte und -dienstleistungen und die damit verbundenen Kosten (falls zutreffend)
 - die Kosten für jedes einzelne Produkt und jede Dienstleistung
 - die allgemeine Qualität der Versorgung

Beachten Sie, dass Sie keine spezifischen medizinischen Informationen zu Beschäftigten weitergeben dürfen, es sei denn, ein Beschäftigter bittet Sie darum und die örtlichen Datenschutzgesetze für den Gesundheitsbereich lassen dies zu.

- Weisen Sie Ersthelfer im Rahmen geeigneter Schulungen in Erste Hilfe ein, wobei die wichtigsten Risiken und häufigsten Unfälle an Ihrer Betriebsstätte im Vordergrund stehen sollten.
- Wenn ein Beschäftigter einen Arbeitsunfall hat, stellen Sie sicher, dass er Zugang zur erforderlichen medizinischen Nachsorge erhält. Dazu gehört, sich um die Beförderung zu einer medizinischen Einrichtung unmittelbar im Anschluss an die Erste Hilfe zu kümmern (sofern notwendig) und den Arbeitsplan des Beschäftigten entsprechend anzupassen.
- Erwägen Sie, den Beschäftigten Materialien und Dienstleistungen für ihre persönliche Gesundheit und ihr Wohlbefinden bereitzustellen. Dazu gehören zum Beispiel Materialien zum Umgang mit häufigen Gesundheitsproblemen wie Depressionen, Alkoholmissbrauch oder Rückenschmerzen sowie Dienstleistungen wie Mütter- und Familienplanungsberatung oder Medikamente und Impfstoffe gegen häufige Krankheiten. Investitionen in solche Präventionsmaßnahmen können ungeplante Abwesenheiten reduzieren und die Produktivität am Arbeitsplatz steigern.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

LGMS 22.7: NOTFALLVERFAHREN

Mitglieder legen *Notfallverfahren* und Evakuierungspläne für alle vernünftigerweise vorhersehbaren *Gesundheits- und Sicherheitsnotfälle* fest. Diese sind leicht zugänglich aufzubewahren oder gut sichtbar auszuhängen und regelmäßig zu testen (auch durch Evakuierungsübungen) und zu aktualisieren.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Ihre Risikobewertung sollte alle vernünftigerweise vorhersehbaren Notfälle identifiziert haben – darunter Brände, Explosion, medizinische Notfälle, Vorfälle mit gefährlichen Chemikalien, Bombendrohungen, bewaffnete Konflikte und Naturkatastrophen.
- Treffen Sie für jeden erdenklichen Notfall folgende Vorkehrungen:
 - Arbeiten Sie mit den örtlichen Notfalldiensten (einschließlich Feuerwehr, Krankenhäusern und Polizei) zusammen, um einen schriftlichen Notfallplan zu erstellen und umzusetzen, in dem beschrieben wird, was Beschäftigte und andere Personen am Arbeitsplatz im Notfall zu tun haben.
 - Kommunizieren Sie den Plan klar und verständlich an alle Beschäftigten.
 - Hängen Sie den Plan deutlich am Arbeitsplatz aus oder machen Sie ihn leicht zugänglich.
- Wenn der Notfall Auswirkungen auf nahegelegene Betriebe oder Gemeinschaften haben könnte, müssen Sie diese in Ihre Notfallplanung einbeziehen.
- Legen Sie in allen Notfallplänen einen gemeinsamen externen Sammelplatz fest, an dem sich Beschäftigte im Falle einer Evakuierung in Sicherheit bringen sollen. Arbeiten Sie ein Verfahren aus, mit dem sichergestellt wird, dass bei einer Evakuierung niemand zurückgelassen wird. Sorgen Sie dafür, dass alle Fluchtwege und Ausgänge klar gekennzeichnet sind.
- Testen Sie Ihre Notfallpläne regelmäßig. Evakuierungsübungen sind wichtig, um sicherzustellen, dass alle Personen im Notfall schnell und sicher evakuiert werden können. Führen Sie alle sechs Monate eine Übung durch und dokumentieren Sie die benötigte Zeit für die vollständige Evakuierung.
- Bedenken wegen Produktdiebstahls während Notfalltests oder Evakuierungsübungen können Sie ausräumen, indem Sie diese im Voraus planen und durchführen, nachdem alle Produkte gesichert wurden.
- Überprüfen und optimieren Sie Ihre Pläne regelmäßig und ziehen Sie dabei die Erkenntnisse aus Tests, Übungen oder tatsächlichen Vorfällen heran.

LGMS 22.8: UNTERSUCHUNG VON VORFÄLLEN

Mitglieder untersuchen Vorfälle in Bezug auf die *Gesundheit und Sicherheit*, um die Ursachen zu ermitteln, und lassen die Ergebnisse in Überprüfungen der Kontrollen der betreffenden *Gefahren* einfließen, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und eine Wiederholung zu verhindern.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Versuchen Sie, durch die Untersuchung von Vorfällen die Ursache jedes Vorfalls in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit zu finden (anstatt nur die letzten Umstände direkt vor dem Vorfall zu ermitteln).
- Untersuchen Sie auch „Beinaheunfälle“, die zwar keine nennenswerten Folgen hatten, jedoch gravierend hätten verlaufen können.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

- Legen Sie Verfahren zur Meldung von Vorfällen und Beinaheunfällen an die Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten fest, und unterrichten Sie alle Beschäftigten und Vorgesetzten über diese Verfahren.
- Beziehen Sie die Beschäftigten oder ihre Vertreter in den Untersuchungsprozess ein, und nehmen Sie, sofern verfügbar und praktikabel, unabhängiges Personal oder externe Experten in das Untersuchungsteam auf, insbesondere bei schwerwiegenden Vorfällen.
- Dokumentieren Sie alle Vorfälle und erfassen Sie dabei insbesondere:
 - eine Beschreibung des Vorfalls
 - das Datum und die Uhrzeit des Vorfalls
 - die Namen der beteiligten Beschäftigten
 - die Ursache
 - die Maßnahmen, die zur Verhinderung einer Wiederholung ergriffen wurden
 - sonstige relevante Angaben, wie z. B. Entschädigung für Verdienstausschlag oder Produktivitätsausfall während eines Maschinenaustauschs
- Bewahren Sie die Aufzeichnungen so lange wie möglich auf, da sie nützliche statistische Daten liefern und helfen, Trends zu erkennen. Sie müssen Aufzeichnungen über alle Vorfälle so lange aufbewahren, wie es die örtlichen Vorschriften verlangen, mindestens jedoch drei Jahre.
- Beachten Sie, dass Sie bei Krankheiten mit langer Latenzzeit, wie lärmbedingter Schwerhörigkeit oder berufsbedingten Krebserkrankungen, arbeitsmedizinische Daten viel länger aufbewahren müssen, nämlich bis zu 30 Jahre.
- Analysieren Sie Ihre Aufzeichnungen über Vorfälle jedes Jahr, um Trends zu erkennen und Ihre Ergebnisse in die nächste Gefährdungsbeurteilung im Bereich Gesundheit und Sicherheit einfließen zu lassen.

LGMS 22.9: KOBALTFREIE SCHLEIFSCHEIBEN

Mit dem Schleifen und Polieren von im Labor gezüchteten Materialien befasste Mitglieder verwenden diamantbesetzte Schleifscheiben, die kobaltfrei sind.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Das Einatmen von kobalthaltigem Staub kann schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben.
- Wenn Sie eine Einrichtung zum Schleifen und Polieren haben, müssen Sie sicherstellen, dass alle diamantbesetzten Schleifscheiben mit Garantie des Lieferanten kobaltfrei sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

✓ KONTROLLE

- Haben Sie eine Führungskraft benannt, die an jedem Arbeitsplatz für Gesundheit und Sicherheit verantwortlich ist?
- Verfügen Sie über Richtlinien und Verfahren für Gesundheit und Sicherheit, und wurden diese allen Mitarbeitenden kommuniziert?
- Verfügen Sie über ein System, mit dem Sie über die lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit auf dem Laufenden bleiben?
- Werden Arbeitsplätze inspiziert, um die Einhaltung der Anforderungen von LGMS 22.1 sicherzustellen?
- Haben Sie die Risiken von Gefährdungen am Arbeitsplatz bewertet und Kontrollen eingeführt, um diese zu minimieren?
- Haben Sie einen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit eingerichtet und führen Sie Aufzeichnungen über dessen Sitzungen?
- Gibt es einen Mechanismus, mit dem Beschäftigte Gesundheits- und Sicherheitsanliegen melden können?
- Wissen die Beschäftigten, was bei einem Unfall oder Notfall zu tun ist?
- Führen Sie Schulungen zur allgemeinen und arbeitsplatzspezifischen Gesundheit und Sicherheit in Sprachen durch, die Ihre Beschäftigten verstehen?
- Stellen Sie kostenlos geeignete PSA zur Verfügung, und wird diese im Einklang mit der Unternehmensrichtlinie und den gesetzlichen Vorschriften verwendet?
- Gibt es vor Ort angemessene gesundheitliche und medizinische Einrichtungen? Falls nein, können Sie nachweisen, dass es in zumutbarer Entfernung geeignete Einrichtungen gibt?
- Gibt es Evakuierungspläne für vernünftigerweise vorhersehbare Notfälle, und werden diese ausgehängt und getestet?
- Haben Sie die Auswirkungen von Notfällen außerhalb des Standorts bedacht und mit externen Interessengruppen zusammengearbeitet, um Reaktionspläne zu erstellen?
- Gibt es Verfahren zur Untersuchung von Vorfällen? Führen Sie Aufzeichnungen über Vorfälle?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

MANAGEMENT VON GESUNDHEIT UND SICHERHEIT IN KLEINEN UNTERNEHMEN

Die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hängen von der Art des Unternehmens, der Branche und den ausgeführten Aufgaben ab. Kleine Unternehmen benötigen vielleicht nicht das gleiche Maß an Kontrollen wie große Unternehmen, aber sie sind dennoch dafür verantwortlich, ihren Beschäftigten eine sichere Umgebung zu bieten. In der nachstehenden Tabelle sind einige der häufigsten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in kleinen Unternehmen sowie Empfehlungen zu deren Management aufgeführt.

Risiko	Empfehlung
Brände	Stellen Sie sicher, dass Feuerlöscher vorhanden, gewartet und deutlich gekennzeichnet sind.
Ausgänge	Vergewissern Sie sich, dass alle Notausgänge und Fluchtwege nicht verschlossen oder versperrt und für Beschäftigte zugänglich sind. Die Anzahl der Ausgänge muss den örtlichen Vorschriften entsprechen und der Anzahl der Beschäftigten in der Einrichtung angemessen sein.
Elektrisch	Halten Sie Stecker, Steckdosen und Schalter in gutem Zustand. Halten Sie Böden frei von Verlängerungskabeln. Diese müssen – sofern gesetzlich vorgeschrieben – geprüft und gekennzeichnet sein. Vergewissern Sie sich, dass die Sicherheitsschalter in den Schalttafeln fest verdrahtet sind.
Chemisch	Halten Sie Ihr Verzeichnis der Chemikalien am Arbeitsplatz und die Sicherheitsdatenblätter (SDB) auf dem neuesten Stand. Schulen Sie Beschäftigte in der Handhabung und Lagerung von Chemikalien gemäß den Vorgaben der Sicherheitsdatenblätter (SDB).
Ausrutschen, Stolpern und Stürze	Sorgen Sie für saubere, ordentliche und gut beleuchtete Arbeitsbereiche und stellen Sie sicher, dass Ihre Beschäftigten geeignetes Schuhwerk tragen.
Lagerung und Regale	Stellen Sie sicher, dass die Regalsysteme stabil und in gutem Zustand sind und dass die angegebene maximale Traglast eingehalten wird. Sorgen Sie für einen sicheren Zugang zu Lagerbereichen.
Lärm	Beseitigen oder verringern Sie den Lärm durch laute Prozesse oder Geräte. Geben Sie den Beschäftigten ggf. einen Gehörschutz und stellen Sie Schilder auf, die darauf hinweisen, wann und wo der Gehörschutz zu tragen ist.
PSA	Vergewissern Sie sich, dass Ihre Beschäftigten über geeignete PSA verfügen und diese auch benutzen. Stellen Sie PSA kostenlos zur Verfügung.
Höhe	Vergewissern Sie sich, dass Zwischengeschosse über einen sicheren Zugang und eine Absturzsicherung verfügen, dass die Handläufe sicher und die Stufen in einem guten Zustand sind und dass alle Podestleitern industrietauglich sind und den Normen entsprechen.
Manuelle Tätigkeiten	Vermeiden Sie alle gefährlichen manuellen Tätigkeiten. Sorgen Sie für ausreichend Platz, um Gegenstände zu bearbeiten oder zu lagern, und verwenden Sie Wagen für den Transport. Achten Sie darauf, dass die Arbeitsbereiche zwischen Knie- und Schulterhöhe liegen und nahe am Körper des Beschäftigten sind.
Erste Hilfe	Halten Sie einen gut ausgestatteten Erste-Hilfe-Kasten jederzeit griffbereit. Stellen Sie sicher, dass qualifizierte Ersthelfer zur Verfügung stehen und den Beschäftigten bekannt sind, und dass Sie über ausreichende Einrichtungen für das gesamte Personal verfügen.
Maschinen	Sorgen Sie für einen sicheren Zugang zu Maschinen und Geräten. Stellen Sie sicher, dass bewegliche Teile keine Personen gefährden können, und beurteilen Sie alle anderen Gefahren, die von Maschinen ausgehen, wie Dämpfe, Chemikalien und Lärm.
Untersuchungen	Legen Sie Verfahren zur Meldung und Untersuchung von Vorfällen im Bereich Gesundheit und Sicherheit fest und kommunizieren Sie diese an alle Beschäftigten. Führen Sie Aufzeichnungen über alle Vorfälle und getroffenen Maßnahmen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

MANAGEMENT VON GESUNDHEIT UND SICHERHEIT IN KLEINEN UNTERNEHMEN

Sicherheit am Arbeitsplatz muss nicht kompliziert sein. Verbessern Sie mit den folgenden Schritten die Art und Weise, wie Gesundheits- und Sicherheitsfragen am Arbeitsplatz gehandhabt werden:

Schritt 1: Geltendes Recht und Verantwortlichkeiten

Als Erstes müssen Sie sich über die für Ihr Unternehmen geltenden Gesetze und Vorschriften zum Arbeitsschutz informieren. Weisen Sie dabei die Verantwortung für die erforderlichen Maßnahmen den geeigneten Personen in Ihrem Unternehmen zu. Dies kann die Grundlage Ihres Konzepts für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bilden.

Schritt 2: Planen Sie sicheres Arbeiten

Überlegen Sie, welche Tätigkeiten in Ihren Einrichtungen stattfinden, und ermitteln Sie mögliche Risiken für die Beschäftigten sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Kontrolle dieser Risiken.

Schritt 3: Einbeziehung der Beschäftigten

Es ist wichtig, dass Sie mit den Beschäftigten, einschließlich mittelbar beschäftigter Personen, sprechen und sie in Entscheidungen einbeziehen, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken können. Sprechen Sie z. B. mit den Beschäftigten über Gesundheits- und Sicherheitsthemen und stellen Sie Informationen über Gesundheit und Sicherheit in einer leicht verständlichen Form zur Verfügung.

Schritt 4: Entwicklung von Verfahren

Erstellen Sie Verfahren und Prozesse zur Bewältigung von Gefahren und setzen Sie diese um. Dazu gehören die Umsetzung geeigneter Kontrollen und die Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die damit verbunden sind.

Schritt 5: Information und Schulung der Beschäftigten

Informieren und schulen Sie Beschäftigte über die Gefahren an ihrem Arbeitsplatz bzw. bei ihrer Tätigkeit, insbesondere wenn sie neu an ihrem Arbeitsplatz bzw. in ihrer Tätigkeit sind. Dies kann von einer einfachen Checkliste bis hin zu einer Schulung am Arbeitsplatz oder einer stärker formalisierten Schulung reichen. Verwenden Sie je nach Art der Tätigkeiten, der Gefahren und der Kontrollen die am besten geeignete Schulungsform oder eine Kombination davon. Führen Sie alle Schulungen so durch, dass sie von den Beschäftigten verstanden werden. Dies kann bedeuten, dass schriftliche Unterlagen und Poster in mehrere Sprachen übersetzt werden müssen.

Schritt 6: Überwachung und Überprüfung

Überwachen und überprüfen Sie regelmäßig alle Maßnahmen, die Sie für das Management von Gesundheit und Sicherheit ergriffen haben. Passen Sie die Kontrollen, Verfahren und Informationen an etwaige Gesetzesänderungen oder Änderungen bei den Tätigkeiten und verwendeten Materialien in Ihrem Betrieb an. Das Management von Gesundheit und Sicherheit ist ein laufender Prozess, der fester Bestandteil Ihrer Geschäftsaktivitäten sein sollte. Ihre Prozesse, Arbeitsabläufe und Belegschaft können sich im Laufe der Zeit ändern – und damit auch die Risiken. Überprüfen Sie Ihre Systeme kontinuierlich, um zu gewährleisten, dass sie weiterhin für das Wohlergehen der Beschäftigten und Auftragnehmer vor Ort sowie für eine sichere Arbeitsumgebung sorgen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit

E. WEITERE INFORMATIONEN

WEBSITES

- [International Finance Corporation \(IFC\), Environment, Health, and Safety Guidelines](#)
- [IAO, Internationale Arbeitsorganisation, Normen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit](#)
- [National Skin Centre, Nickel Allergy](#)
- [Ohio University, Risk Management and Safety: Irradiated gemstones](#)
- [US Department of Labor Occupational Safety and Health Administration \(OSHA\)](#)
- [Safety Information Resources, Inc. \(SIRI\), SIRI Material Safety Data Sheet \(MSDS\) Index](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), Norm SA8000®](#)

VERÖFFENTLICHUNGEN

- [China Labour Bulletin \(CLB\), CLB Research Series: No. 1 Deadly Dust \(2005\)](#)
- [GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018](#)
- [IFC, General Environmental, Health, and Safety Guidelines: Community Health and Safety \(2007\)](#)
- [IAO, Ü155 – Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt \(1981\)](#)
- [Internationale Organisation für Normung, ISO 45001 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung](#)
- [Internationale Organisation für Normung, ISO 45002, Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 45001:2018](#)
- [Internationale Organisation für Normung, ISO 45003 Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychisch](#)
- [Ritimo, The Silent Killer: Agate Workers in Khambat Fight Against Silicosis \(2013\)](#)
- [Rosner, D. and Markowitz, G., Deadly Dust: Silicosis and the Ongoing Struggle to Protect Worker's Health \(2006\)](#)
- [Sedex and Verité, Fire Safety Briefing \(2013\)](#)
- [UK Health and Safety Executive, Storing chemicals \(2011\)](#)
- [US Department of Labor Occupational Safety and Health Administration – Allgemeine Industrienormen](#)
- [US Nuclear Regulatory Commission, Backgrounder on Irradiated Gemstones \(2016\)](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 23 Umweltmanagement
	23.1
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓
Recyclingbetrieb	✓
Dienstleistungsindustrie	✓

B. HINTERGRUND

Umweltverschmutzung, -schädigung und -zerstörung können die Fähigkeit eines Ökosystems beeinträchtigen, zu funktionieren und alle ökologischen Prozesse auszuführen, die es braucht, um sich selbst zu erhalten und sein evolutionäres Potenzial langfristig zu bewahren. In diesem Fall verringern sich die materiellen und immateriellen Vorteile, die Ökosysteme bieten – von Süßwasser und Klimaregulierung bis hin zu Bodenfruchtbarkeit und kulturellem Erbe. Wir alle sind auf diese „Ökosystemleistungen“ angewiesen, um zu überleben; für viele benachteiligte und schutzbedürftige Gruppen stellen sie auch eine direkte Existenz- und Einkommensquelle dar. Dies macht negative Umweltauswirkungen zu einer Menschenrechtsfrage (siehe **LGMS 6 Menschenrechte**).

Als Mitglieder einer globalen Gesellschaft und ihrer lokalen Gemeinschaften haben große und kleine Unternehmen die moralische Pflicht, die Umwelt und die Ökosysteme um sie herum zu erhalten. Gleichzeitig müssen Unternehmen negative Auswirkungen auf die Umwelt minimieren, um die dynamischen nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und Normen einzuhalten und die wachsenden Erwartungen der verschiedenen Interessengruppen zu erfüllen, darunter Investoren, Verbraucher, Gemeinschaften und Umweltorganisationen.

Ein gutes Umweltmanagement ist auch wirtschaftlich sinnvoll. Die Erfahrung zeigt, dass es die Betriebskosten senken, den Absatz und den Marktzugang verbessern, das Engagement der Beschäftigten steigern und den Ruf der Marke fördern kann. Aus diesem Grund integrieren viele führende Unternehmen heute den Umweltschutz in ihre Kernfunktionen wie Planung, Betrieb und Beschaffung. Dabei nutzen sie dieselben Geschäftssysteme und Managementansätze, die ihr Unternehmen allgemein erfolgreich machen.

Wie genau Unternehmen das Umweltmanagement angehen, hängt von der Art und dem Umfang der Geschäftsaktivitäten sowie von den jeweiligen Risiken und dem Umfeld ab. Im Allgemeinen ist ein Umweltmanagementsystem jedoch einfach ein strukturierter Rahmen für das Management von Personen, Prozessen und Ressourcen, sodass ein Unternehmen negative Auswirkungen auf seine Umwelt minimieren, bereits vorhandene Umweltvorteile erkennen, die Umweltleistung seiner Produkte und Dienstleistungen verbessern sowie Produktivität und Gewinn steigern kann.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

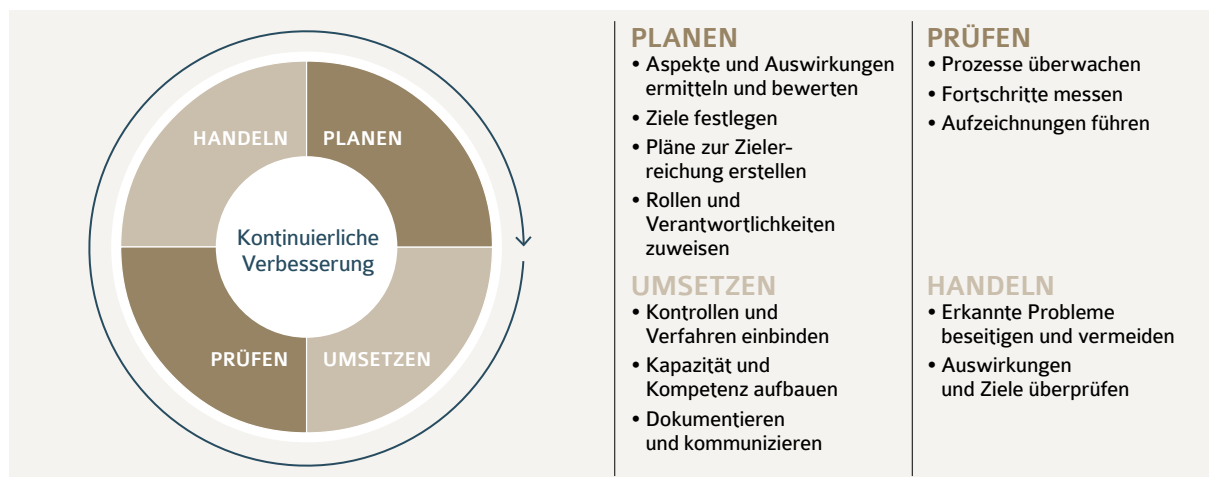
LGMS 23 Umweltmanagement

Diese Systeme umfassen in der Regel eine Reihe von operativen Verfahren, Praktiken, Plänen und zugehörigen Dokumenten (einschließlich rechtlicher Vereinbarungen). Sie basieren fast immer auf einer Bewertung des Gesamtbetriebs und der Geschäftspartner und umfassen typischerweise Maßnahmen wie:

- Festlegen konkreter Ziele (z. B. reduzierter Einsatz von Chemikalien, Senkung des Wasser- und Energieverbrauchs, weniger Verpackungen bzw. Verpackungen mit geringeren negativen Umweltauswirkungen und Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung).
- Umsetzen von Maßnahmenplänen.
- Überprüfen Sie das System und verfolgen Sie die Fortschritte.
- Ergreifen Sie Abhilfemaßnahmen.

Auf diese Weise funktionieren Umweltmanagementsysteme als ein Kreislauf der kontinuierlichen Verbesserung, der als „PDCA“-Zyklus (Plan-Do-Check-Act = Planen-Umsetzen-Prüfen-Handeln) bekannt ist (siehe Abb. 20).

ABB. 20: DER PDCA-ZYKLUS FÜR KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG



C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Der **UN Global Compact** (www.unglobalcompact.org) ist eine freiwillige Initiative für Unternehmen zur Förderung der unternehmerischen Nachhaltigkeit. Er beruht auf 10 Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Handeln, von denen drei direkt die Umwelt betreffen: im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen (Grundsatz 7), Initiativen zur Förderung eines größeren Umweltbewusstseins ergreifen (Grundsatz 8) und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen (Grundsatz 9).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

Die **Environmental and Social Performance Standards der International Finance Corporation (IFC)** („IFC Performance Standards“ (Leistungsstandards), www.ifc.org/performancestandards) legen die Verantwortlichkeiten von IFC-Kunden für das Management von ökologischen und sozialen Risiken fest. Als weltweiter Maßstab für bewährte Praktiken umfassen sie acht Standards, darunter:

- Leistungsstandard 1: Prüfung und Management der Umwelt- und Sozialrisiken sowie der Umwelt- und Sozialauswirkungen; darin werden die Anforderungen an ein gutes Umwelt- und Sozialmanagementsystem beschrieben.
- Leistungsstandard 3: Ressourceneffizienz und Vermeidung von Umweltverschmutzung; darin wird beschrieben, wie Praktiken und Technologien integriert werden können, um Ressourcen effizienter und nachhaltiger zu nutzen und den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) zu verringern.
- Leistungsstandard 6: Erhalt der Biodiversität und nachhaltige Bewirtschaftung lebender natürlicher Ressourcen; darin sind die Anforderungen zum Schutz der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme festgelegt.

Die IFC-Leistungsstandards sind in die **Equator Principles** (<http://equator-principles.com>) eingebettet – ein Rahmenwerk für das Risikomanagement, das von 94 privaten Finanzinstitutionen angenommen wurde, um sicherzustellen, dass die von ihnen finanzierten großen Entwicklungsprojekte die potenziellen Auswirkungen auf die Umwelt und die betroffenen Gemeinschaften angemessen ermitteln, bewerten und steuern.

Eine Reihe anderer internationaler Initiativen und Abkommen fördert das Interesse an einem starken Umweltmanagement, sowohl durch Staaten als auch durch Unternehmen. Dazu gehört das Übereinkommen von Paris im Zusammenhang mit dem **Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen** (UNFCCC), in dem die Rolle der Unternehmen bei der Abschwächung der Auswirkungen des Klimawandels und der Anpassung an diese Auswirkungen in beispielloser Weise anerkannt wird (siehe **LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen**).

Da die Zahl der internationalen Normen und Initiativen zum Umweltmanagement zunimmt, sind Zertifizierungen wie **ISO 14001:2015 Umweltmanagementsysteme** (www.iso.org/standard/60857.html) entstanden, um Unternehmen bei der Einrichtung und dem Nachweis wirksamer Umweltmanagementsysteme zu unterstützen. Die Norm ISO 14001 bietet Organisationen einen Rahmen, um negative Umweltauswirkungen zu minimieren, rechtliche Verpflichtungen zu erfüllen und einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung zu verfolgen. Sie gehört auch zu den Normen, die der RJC für die Einhaltung bestimmter umweltbezogener Bestimmungen des LGMS anerkennt (siehe Anforderungen an den Zertifizierungsprozess).

Die ISO-Normen zum Umweltmanagement gehen über die ISO 14001 hinaus und umfassen mehr als 50 (veröffentlichte oder in der Entwicklung befindliche) Normen, die sieben relevante Themenbereiche abdecken, von der Prüfung und Kennzeichnung bis hin zur Leistungsbewertung und zum Treibhausgasmanagement (siehe Tabelle 22 für die veröffentlichten Normen).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

TABELLE 22: ÜBERSICHT ÜBER DIE VERÖFFENTLICHTEN ISO-NORMEN FÜR DAS UMWELTMANAGEMENT

ISO-Thema	Veröffentlichte Normen
Umweltmanagement 6 veröffentlichte Normen (5 weitere in Entwicklung)	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden 64:2008 zur Einbeziehung von Umweltgesichtspunkten in Produktnormen • 14050:2020 Begriffe • 14051:2011 und 14052:2017 Materialflusskostenrechnung • 14055-1:2017 Bekämpfung von Bodendegradierung und Wüstenbildung
Umweltmanagementsysteme 5 veröffentlichte Normen (5 weitere in Entwicklung)	<ul style="list-style-type: none"> • 14001:2015 Systemanforderungen • 14004:2016 Allgemeine Leitlinien zur Verwirklichung • 14005:2019 Phasenweise Verwirklichung • 14006:2020 Einbeziehung umweltverträglicher Produktgestaltung • 14008:2019 Monetäre Bewertung von Umweltauswirkungen
Umweltaudits und damit verbundene Untersuchungen 1 veröffentlichte Norm (1 weitere in Entwicklung)	<ul style="list-style-type: none"> • 14015:2022 Leitlinien für umweltbezogene Due-Diligence-Bewertung
Umweltzeichen und -erklärungen 6 veröffentlichte Normen (keine in Entwicklung)	<ul style="list-style-type: none"> • 14020:2020 Allgemeine Grundsätze • 14021:2016 Anbietererklärungen (Typ II) • 14024:2018 Kennzeichnung (Typ I) • 14025:2006 Deklarationen (Typ III) • 14026:2017 Kommunikation von Fußabdruckinformationen • 14027:2017 Produktkategorieregeln • 14029:2022 Umweltaussagen und -programme für Produkte – Gegenseitige Anerkennung von Programmen für Umweltproduktdeklarationen (EPDs) und Fußabdruckkommunikation
Bewertung der Umweltleistung 4 veröffentlichte Normen (5 weitere in Entwicklung)	<ul style="list-style-type: none"> • 14031:2021 Leistungsbewertung • 14033:2019 Quantitative Informationen • 14034:2016 Verifizierung von Umwelttechnologien (ETV) • 14063:2020 Kommunikation

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

ISO-Thema	Veröffentlichte Normen
Ökobilanz 11 veröffentlichte Normen (2 weitere in Entwicklung)	<ul style="list-style-type: none"> • 14040:2006 Grundsätze und Rahmenbedingungen • 14044:2006 Anforderungen und Anleitungen • (14044:2006 Änderung) • 14045:2012 Ökoeffizienzbewertung von Produktsystemen • 14046:2014 Wasser-Fußabdruck • 14047:2012 Wirkungsabschätzung • 14048:2002 Datendokumentationsformat • 14049:2012 Festlegung des Ziels und des Untersuchungsrahmens sowie Sachbilanz • 14071:2014 Prozesse der Kritischen Prüfung und Kompetenzen der Prüfer • 14072:2014 Organisatorische Ökobilanz • 14073:2017 Wasser-Fußabdruck – Beispiele zur Anwendung
Management von Treibhausgasen (THG) und damit verbundene Aktivitäten 8 veröffentlichte Normen (9 weitere in Entwicklung)	<ul style="list-style-type: none"> • 14064-1:2018 Quantitative Bestimmung und Berichterstattung von THG auf Organisationsebene • 14064-2:2019 Quantitative Bestimmung und Berichterstattung von THG auf Projektebene • 14064-3:2019 Validierung und Verifizierung von Erklärungen über THG • 14065:2020 Validierungsanforderungen für die Akkreditierung • 14066:2023 Kompetenzanforderungen für Validierung und Verifizierung • 14067:2018 Kohlenstoff-Fußabdruck • 14069:2013 Anwendung von 14064-1 • 14080:2018 Methoden für klimarelevante Maßnahmen

Quelle: ISO. Normenkatalog: ISO/TC 207 Umweltmanagement, www.iso.org/committee/54808/x/catalogue/p/1/u/1/w/0/d/0

NATIONALES RECHT

Der Begriff der Umwelt in Gesetzestexten bezieht sich traditionell sowohl auf die vom Menschen geschaffene als auch auf seine natürliche Umgebung. In den meisten Ländern gibt es formale Gesetze und Vorschriften für die Auswirkungen von Unternehmen auf die Umwelt. Viele von ihnen konzentrieren sich auf die Kontrolle der Umweltverschmutzung, obwohl immer mehr Länder auch die Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen (einschließlich Wälder und Wasser) regeln.

In vielen nationalen und regionalen Rechtsordnungen müssen Unternehmen in der Lage sein, bestimmte Bedingungen in Bezug auf Luft- und Wasserqualität, Bodenbewirtschaftung, Lärm und Abfallentsorgung zu erfüllen. Bestimmte industrielle Tätigkeiten müssen auch nach dem Umweltrecht genehmigt werden, und diese Genehmigungen müssen jederzeit gültig sein und eingehalten werden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 23.1A UND 23.1B: UMWELTRICHTLINIE

Mitglieder:

- a. legen eine *Umweltrichtlinie* mit Verpflichtungen zum Schutz der *Umwelt*, zur Erfüllung von Umweltauflagen und zur Verbesserung der Umweltleistung fest.
- b. teilen die *Richtlinie* allen *Beschäftigten* und *Besuchern* vor Ort mit und stellen sicher, dass die *Richtlinie* öffentlich verfügbar ist.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Bringen Sie im ersten Schritt Ihr Engagement für Umweltmanagement klar zum Ausdruck, entweder in einer eigenständigen Umweltrichtlinie oder als Teil einer breiter definierten Unternehmensrichtlinie (siehe **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme**).
- Betrauen Sie eine hochrangige Führungskraft mit Ihrer Umweltrichtlinie, darunter die Beaufsichtigung eines effektiven Umweltmanagementsystems zur Erfüllung der in der Richtlinie genannten Verpflichtungen.
- Aus der Richtlinie muss hervorgehen, dass Ihre Organisation sich für den Schutz der Umwelt einsetzt, die von Ihren Betriebsabläufen und Tätigkeiten betroffen ist, dass Sie alle Umweltverpflichtungen, einschließlich geltendem Recht und anderer nicht-rechtlicher Umweltverpflichtungen, erfüllen und dass Sie Ihre Umweltleistung im Laufe der Zeit verbessern.
- Die Umweltrichtlinie kann eigenständig oder Teil Ihrer umfassenderen Richtlinie sein, um die Anforderungen des LGMS zu erfüllen – siehe **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme**.
 - Ihre Umweltrichtlinie muss von Ihren Beschäftigten verstanden und den Besuchern mitgeteilt werden. Schulungen und Einführungen für Beschäftigte müssen die Umweltrichtlinie abdecken.
 - Sie müssen Besucher mindestens darüber informieren, dass Sie eine Umweltrichtlinie haben.
- Diese Umweltrichtlinie muss öffentlich zugänglich sein. Dies kann durch Veröffentlichung auf Ihrer Website, durch Ausgabe an Ihre Kunden und Lieferanten oder durch einen gut sichtbaren Aushang an öffentlichen Orten geschehen.
- Für kleine Unternehmen ohne Website kann der öffentliche Zugang darin bestehen, dass die Richtlinie den Mitgliedern der Öffentlichkeit auf Anfrage zur Verfügung gestellt wird. Im Folgenden sind weitere Tipps für kleine Unternehmen zu finden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

LGMS 23.1C UND 23.1D: RISIKEN, AUSWIRKUNGEN UND LEISTUNG

Mitglieder:

- c. führen eine Umweltverträglichkeitsprüfung für die Geschäftstätigkeiten und Produkte durch, um deren *erhebliche* Auswirkungen zu ermitteln, einschließlich der Auswirkungen auf den Klimawandel und die *biologische Vielfalt*.
- d. richten *Umweltmanagementsysteme* und -kontrollen ein, die dem Zweck, der Art, dem Umfang und den Auswirkungen der *Geschäftstätigkeiten* angemessen sind, um für die ermittelten *erheblichen* Umweltrisiken ein Risikomanagement durchzuführen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Bei dieser Anforderung geht es im Wesentlichen um die Umsetzung des PDCA-Zyklus der kontinuierlichen Verbesserung (siehe Abb. 20).
- Sie müssen ein Umweltmanagementsystem einrichten, um die Verpflichtungen aus Ihrer Umweltrichtlinie zu erfüllen.
- Ihre Managementsysteme, die aus Verfahren, Prozessen und geschulten Beschäftigten bestehen, sind eines der Instrumente, mit denen Sie die Verpflichtungen Ihrer Umweltrichtlinie erfüllen.
- Ihr Umweltmanagementsystem kann in Übereinstimmung mit den Richtlinien- und Systemanforderungen in **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** eigenständig oder integriert sein.
- Eine zweckmäßige und kohärente Dokumentation bildet in der Regel die Grundlage eines funktionierenden Managementsystems und kann daher für kleinere Unternehmen recht einfach sein.
 - ISO 14004 „Umweltmanagementsysteme – Allgemeine Leitlinien zur Verwirklichung“ bietet eine grundlegende Anleitung für jede Organisation, einschließlich KMU, zur Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Umweltmanagementsystems.
 - Im Folgenden sind weitere Tipps für kleine Unternehmen zu finden.
- Die internationale Norm ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme bietet ein Modell für die Einrichtung, Umsetzung und Aufrechterhaltung eines Umweltmanagementsystems. Die Norm ISO 14001 beschreibt die folgenden zusammenhängenden Elemente eines wirksamen Umweltmanagementsystems, das eine sehr ähnliche Struktur wie andere Managementsysteme in ISO-Normen aufweist, z. B. ISO 45001 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (**LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit**):
 - Kontext der Organisation
 - Verstehen der Organisation und ihres Umfelds
 - Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der interessierten Parteien
 - Festlegung des Anwendungsbereichs des Umweltmanagementsystems
 - Umweltmanagementsystem
 - Führung und Arbeitnehmermitbestimmung
 - Führungsqualitäten und Engagement
 - Umweltrichtlinie
 - Organisatorische Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse
 - Planung
 - Maßnahmen zur Ermittlung von Risiken und Chancen
 - Umweltziele und Planung, wie sie sich erreichen lassen

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

- Unterstützung
 - Ressourcen
 - Kompetenz
 - Bewusstsein
 - Kommunikation
 - Dokumentierte Informationen
- Betrieb
 - Operative Planung und Kontrolle
 - Notfallvorsorge und -maßnahmen
- Leistungsbewertung
 - Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung der Leistung
 - Internes Audit
 - Managementbewertung
- Verbesserung
 - Allgemein
 - Vorfälle, Nichtkonformität und Korrekturmaßnahmen
 - Kontinuierliche Verbesserung
- Ein Leitfaden für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung eines Umweltmanagementsystems, der Organisationen bei der Einhaltung der Norm ISO 14001 helfen kann, ist in der Norm ISO 14002 „Umweltmanagementsysteme – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 14001:2018“ enthalten.
- Angesichts der Ähnlichkeiten zwischen ISO 14001 und ISO 45001 sollten Sie, wenn Sie sich für diese Modelle entscheiden, in Erwägung ziehen, Ihr Umweltmanagementsystem mit Ihrem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit zu integrieren.
- Ihr Umweltmanagementsystem muss dem Umfang, der Art, dem Standort und den Auswirkungen Ihrer Tätigkeiten und Aktivitäten angemessen sein. Ein einfaches Managementsystem mit nur wenigen Verfahren und Arbeitsanweisungen kann für kleine Unternehmen mit geringen Risiken ausreichend und wirksam sein. Ein großes multinationales Unternehmen, das in mehreren Teilen der Lieferkette geschäftstätig ist, benötigt vermutlich jedoch umfassendere Managementsysteme. Diese können zentral und/oder mit standortspezifischen Verfahren und Kontrollen verwaltet werden.
- Damit Ihr Managementsystem wirksam ist, sollte es die Beschäftigten (oder ihre Vertreter) einbeziehen und eine Kultur des Umweltbewusstseins und der Verantwortung fördern.
- Die Managementsysteme müssen so gestaltet sein, dass sie den geltenden Gesetzen und internationalen Normen entsprechen.
- Die Managementsysteme müssen Ihren speziellen Umweltrisiken und -auswirkungen Rechnung tragen.
- Der RJC bietet ein Toolkit zur Risikobewertung (verfügbar auf dem [Mitgliederportal](#)), das eine Vorlage zur allgemeinen Risikobewertung enthält, die für Sie nützlich sein könnte, insbesondere wenn Sie ein kleines Unternehmen sind. Alternativ können Sie auch Ihr eigenes bewährtes Verfahren zur Risikobewertung anwenden.
- Wenn Sie mehr als eine Betriebsstätte haben, sollte jede von ihnen über ein Umweltmanagementsystem verfügen, es sei denn, die Art der Betriebsstätte und der Standort stellen im selben Umfeld das gleiche Risiko dar, z. B. eine Kette von Einzelhandelsgeschäften in einer Region.
- Befolgen Sie die nachstehenden Schritte, um Ihr Umweltmanagementsystem umzusetzen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

VERWENDUNG EINES LEBENSZYKLUSBASIERTEN ANSATZES

Lebenszykluskonzepte sind integraler Bestandteil der Norm ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme, in der die Notwendigkeit betont wird, dass Umweltauswirkungen nicht unbeabsichtigt in andere Phasen des Produktlebenszyklus verlagert werden dürfen.

Eine Betriebsstätte oder ein Unternehmen als Ganzes kann zu verschiedenen Umweltauswirkungen beitragen. Das Lebenszykluskonzept berücksichtigt die verschiedenen Auswirkungen im gesamten Betrieb oder Unternehmen, wobei Emissionen, Abfälle und Ressourcenverbrauch sowie alle anderen Umweltauswirkungen mitbetrachtet werden. So könnte beispielsweise die Entscheidung, Abfälle in einem Teil des Betriebs zu sammeln, zu einem Anstieg der Emissionen führen. Achten Sie darauf, Probleme nicht von einer Phase in eine andere zu verlagern, und wägen Sie Zielkonflikte auf informierter Grundlage ab.

Bei der Einführung Ihres Umweltmanagementsystems müssen Sie auf vernünftige Weise den ganzen Lebenszyklus berücksichtigen und mit Beschäftigten aus verschiedenen Unternehmensbereichen zusammenarbeiten, um einen fundierten Überblick über die Umweltauswirkungen im gesamten Lebenszyklus zu erhalten (wobei Sie aber keine vollständige Lebenszyklusanalyse durchführen müssen).

Quellen:

- [ISO, ISO 14001:2015 Umweltmanagementsysteme – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung](#)
- [Europäische Kommission, Life Cycle Thinking and Assessment for Waste Management waste-waste-LCA-LCT.pdf \(europa.eu\)](#)

PLANEN

1. Bewertung von Risiken und Auswirkungen

- Überprüfen Sie alle Geschäftsprozesse und Tätigkeiten, um zu verstehen, wie Ihr Unternehmen mit der Umwelt interagiert, und um alle tatsächlichen und potenziellen Umweltauswirkungen zu ermitteln, z. B. Verschmutzung von Luft, Wasser oder Böden, Verbrauch von Materialien und Energie, Abfälle und Emissionen, Lärm und visuelle Effekte.
- Umweltfolgenabschätzungen (UFA) sind ein häufig verwendetes Instrument zur Ermittlung tatsächlicher und potenzieller Risiken. In einigen Ländern sind UFA als Teil des Genehmigungsprozesses für Entwicklungsprojekte gesetzlich vorgeschrieben. Sie sind besonders für Großprojekte von Bedeutung.
- Ihre Risikobewertung sollte Ihren Umständen angemessen sein und aufzeigen, wo die Risiken liegen und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie sich tatsächlich auswirken werden. Dies hilft Ihnen, potenziell mangelhafte Verfahren zu erkennen, damit Sie geeignete Pläne zur Risikominderung erstellen können.
- Der RJC bietet ein Toolkit zur Risikobewertung, das eine Vorlage zur allgemeinen Risikobewertung enthält, die für Sie nützlich sein könnte, insbesondere wenn Sie ein kleines Unternehmen sind. Alternativ können Sie auch Ihr eigenes bewährtes Verfahren zur Risikobewertung anwenden.
- Bei der Risikobewertung müssen erhebliche Umweltauswirkungen ermittelt werden. Die Norm ISO 14001 definiert dies als „die potenziellen oder tatsächlichen Umweltauswirkungen oder -risiken ...“, die eine Organisation durch betriebliche Kontrollen zu steuern beabsichtigt oder steuert“. Es ist eine fundierte Einschätzung erforderlich, um zu bestimmen, was als erheblich gilt. Dabei sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:
 - alle Umgebungen und Gemeinschaften in der Nähe, die betroffen sein könnten, insbesondere wenn sie empfindlich und anfällig für Verschmutzung oder Verunreinigung sind, z. B. Trinkwasserquellen, empfindliche Pflanzen- und Tierarten und Lebensräume
 - die Umwelt, in die Emissionen und Abfälle gelangen – in stark industriell geprägten Regionen können Ihre relativ geringen negativen Einzelauswirkungen zu einer relativ hohen negativen Gesamtbelastung beitragen
- Dokumentieren Sie sowohl den Prozess selbst als auch alle Maßnahmenpläne, die sich daraus ergeben, um die festgestellten Risiken und Auswirkungen zu mindern und zu überwachen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

2. Überprüfung der Einhaltung der Rechtsvorschriften

- Vergewissern Sie sich, dass Sie alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften kennen.
- Richten Sie einen Prozess ein, um über die lokale Gesetzgebung auf dem Laufenden zu bleiben.
- Legen Sie betriebliche Kontrollen und Standardverfahren fest, um Führungskräfte und Beschäftigte bei der Einhaltung aller Anforderungen zu unterstützen.

3. Festlegung von Zielen

- Legen Sie eine fundierte Reihe von Zielvorgaben, Einzelzielen und Leistungsindikatoren fest, die zur Steuerung und Bewertung von Verbesserungen Ihrer Umweltleistung (sowie des Managementsystems selbst) verwendet werden können.
- Zu den Zielen könnten beispielsweise die Verringerung der Treibhausgasemissionen, die Senkung des Wasser- und Energieverbrauchs, die Verwendung von weniger Rohstoffen oder umweltfreundlicheren Materialien, die Verringerung des Einsatzes von Chemikalien und gefährlichen Materialien sowie eine Null-Abfall-Strategie gehören.

4. Ermittlung von Optionen

- Nutzen Sie die Ergebnisse Ihrer Risikobewertung, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und zu bestimmen, welche Maßnahmen wo erforderlich sind.
- Der RJC erwartet von allen Mitgliedern, dass sie unabhängig davon, ob ihre Tätigkeit erhebliche negative Auswirkungen auf die Umwelt haben kann oder nicht, Möglichkeiten zur Leistungsverbesserung ermitteln und umsetzen (z. B. durch Recycling, effizientere Nutzung von Ressourcen und Materialien und Umstellung auf weniger gefährliche Stoffe).
- Gehen Sie bei der Prüfung Ihrer Möglichkeiten zur Verbesserung der Umweltleistung wie folgt vor:
 - Fragen Sie sich zunächst gemäß der Hierarchie der Minderungsmaßnahmen, wie Sie das Risiko oder die Auswirkung an der Quelle beseitigen können, bevor Sie darüber nachdenken, welche Kontrollen zur Minimierung erforderlich sind (siehe LGMS 23.2).
 - Geben Sie der Option den Vorzug, die am ehesten irreversible Schäden für die Umwelt vermeidet und kosteneffizient ist (einschließlich der Erwägung von „Nichts tun“).

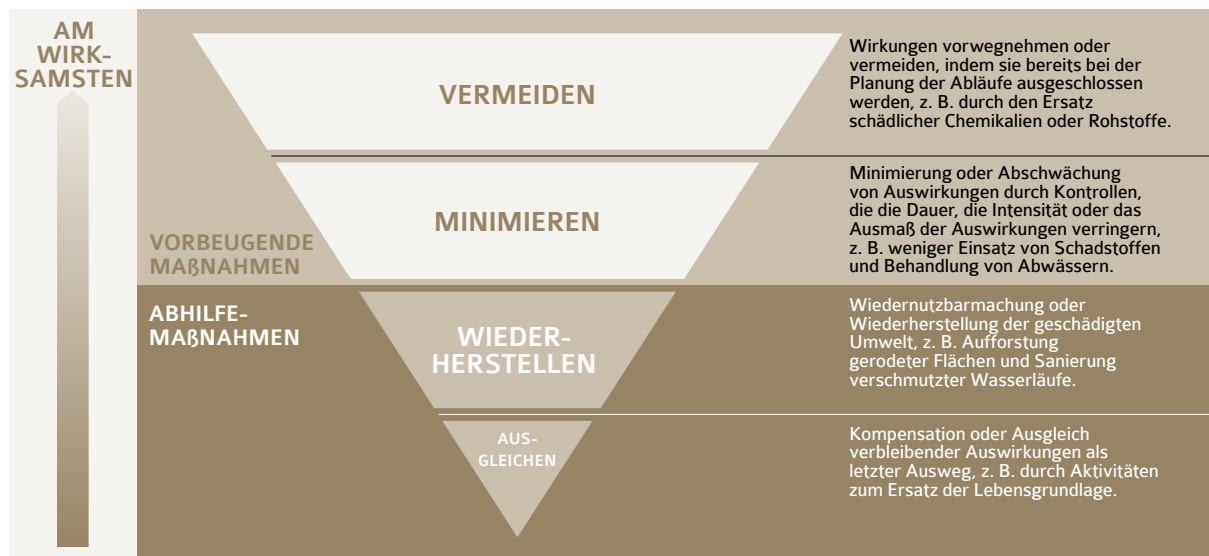
UMSETZEN

- Wenn Sie Kontrollen zur Bewältigung ermittelter Risiken und zur Minimierung negativer Umweltauswirkungen erstellen, müssen Sie die Minderungsmaßnahmenhierarchie anwenden (siehe Abb. 21). Dieses Instrument, das zur Bewältigung von Risiken für die biologische Vielfalt eingesetzt wird, bietet ein bewährtes Verfahren, um insgesamt keine negativen Umweltauswirkungen zu verursachen.
- Wie bei der Hierarchie der Gefahrenkontrollen in **LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit** werden auch bei der Minderungsmaßnahmenhierarchie die Optionen nacheinander priorisiert, beginnend mit Maßnahmen zur Vermeidung von Auswirkungen, gefolgt von Maßnahmen zu deren Minimierung. Wenn die negativen Umweltauswirkungen erheblich sind, kann es auch angemessen sein, zunächst eine Wiederherstellung vorzunehmen und schließlich – wenn nötig – einen Ausgleich durchzuführen.
- Beachten Sie, dass Sie den Ausgleich von Umweltauswirkungen nur als letzten Ausweg wählen sollten, um verbleibende Auswirkungen anzugehen. In allen Fällen müssen verbleibende Auswirkungen nach geltendem nationalen Recht zulässig sein.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

ABB. 21: DIE HIERARCHIE DER MINDERUNGSMASSNAHMEN



- In der Praxis kann die Umsetzung der Optionen in der Minderungsmaßnahmenhierarchie die Änderung von betrieblichen Prozessen, Produkten, Arbeitsverfahren oder Rohstoffen erfordern.
- Erwägen Sie die Ausarbeitung spezifischer schriftlicher Richtlinien und Verfahren für diese Kontrollmaßnahmen, wenn geschäftliche Tätigkeiten und Prozesse das Potenzial haben, erhebliche Auswirkungen zu verursachen oder gegen Umweltvorschriften zu verstoßen.

PRÜFEN UND HANDELN

- Richten Sie eine Überwachung, Messung und Berichterstattung für Prozesse, Ableitungen und Emissionen ein, soweit erforderlich.
- Die Quantifizierung von Veränderungen bei den Auswirkungen kann hilfreich sein, um Verbesserungen zu verfolgen; dies ist jedoch bei kleineren Unternehmen oder bestimmten Risikoarten nicht immer möglich.
- Ein Risikoregister kann sich als nützlich erweisen, um die Leistung im Laufe der Zeit zu verfolgen.
- Bewerten Sie im Rahmen Ihrer kontinuierlichen Verbesserung regelmäßig alle Aktivitäten zur Kontrolle der Umweltauswirkungen. Stellen Sie sicher, dass diese wirksam bleiben, und passen Sie Ihre Kontrollmaßnahmen entsprechend an.

LGMS 23.1E: SCHULUNG UND KOMMUNIKATION

Mitglieder:

bieten allen relevanten *Beschäftigten* Schulungen und Informationen über Umweltrisiken und entsprechende Vorkehrungen. Diese sind in einer für die *Beschäftigten* leicht verständlichen Form und Sprache bereitzustellen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Es hat sich bewährt, allen Beschäftigten Schulungen und Informationen zum Thema Umwelt zu bieten. Ermitteln Sie all diejenigen, die bei Ihrem Umweltmanagementsystem eine Rolle spielen und entwickeln Sie für sie geeignete Schulungen. Dies gilt sowohl für unmittelbar beschäftigte als auch für mittelbar beschäftigte Personen, die regelmäßig an Ihren Standorten tätig sind (z. B. Auftragsnehmer und Subunternehmer). Schulen Sie relevante Beschäftigte, damit sie über potenzielle Risiken Bescheid wissen, die Kontrollen zum Management und zur Minimierung von Umweltbelastungen verstehen und ihre Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Umsetzung Ihrer Umweltrichtlinie kennen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

- Stellen Sie sicher, dass diese Schulung:
 - allen Beschäftigten vor Ort und gegebenenfalls auch Heimarbeitern gegeben wird (z. B. durch Integration in Einführungs- oder Orientierungsschulungen).
 - in einer Sprache abgehalten wird, die die Beschäftigten verstehen (bei Lese- und Schreibschwierigkeiten ist eine persönliche mündliche Schulung erforderlich).
- Dokumentieren Sie alle Schulungen und planen Sie Auffrischkurse entsprechend.
- Lassen Sie die Führungskräfte regelmäßig Aufgaben mit Gefahrstoffen beobachten, um zu überprüfen, ob die Beschäftigten die Verfahren ordnungsgemäß befolgen. Sollte dies nicht der Fall sein, führen Sie zusätzliche Schulungen durch oder überarbeiten Sie die bestehenden Verfahren, um die festgestellten Risiken zu mindern.
- Im Folgenden sind weitere Tipps für kleine Unternehmen zu finden.
- Vermitteln Sie allen Auftragnehmern während des Ausschreibungs- oder Vertragsprozesses Ihre Verpflichtungen und Erwartungen an ein gutes Umweltmanagement. Nehmen Sie Anforderungen für die Einhaltung der Vorschriften in den Vertrag auf und machen Sie deutlich, dass diese auch für alle Unterauftragnehmer gelten.

LGMS 23.1F: ÜBERPRÜFUNG DER UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Mitglieder:

- f. führen mindestens einmal pro Jahr dokumentierte Überprüfungen durch, um die fortdauernde Eignung und Angemessenheit der *Umweltmanagementsysteme* zu analysieren, die Wirksamkeit der Risikokontrollen zu überprüfen und Verbesserungen zur Behebung von Defiziten durchzuführen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Die Managementsysteme müssen regelmäßig, mindestens jedoch jährlich, überprüft und aktualisiert werden. Sie sollten erwägen, die Umweltprüfung in die im Rahmen der **LGMS 2 Richtlinien und Managementsysteme** geforderte Managementbewertung zu integrieren.
- Daran sollten die oberste Führungsebene und die Beschäftigten, die allgemein für das Umweltmanagement verantwortlich sind, beteiligt sein.
- Bei der Überprüfung muss die laufende Eignung und Angemessenheit des Umweltmanagementsystems bewertet werden, wobei folgende Aspekte zu berücksichtigen sind:
 - a. der Status von Maßnahmen aus früheren Managementbewertungen
 - b. Änderungen bei:
 - externen und internen Fragen, die für das Umweltmanagementsystem von Bedeutung sind
 - den Bedürfnissen und Erwartungen der interessierten Parteien, einschließlich der Verpflichtungen zur Einhaltung der Vorschriften
 - den erheblichen Umweltrisiken und -auswirkungen
 - Risiken und Chancen
 - c. das Ausmaß, in dem die Umweltziele erreicht worden sind

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

- d. Informationen über die Umweltleistung der Organisation, einschließlich Trends bei:
 - Nichtkonformitäten und Abhilfemaßnahmen
 - Überwachungs- und Messergebnissen
 - der Erfüllung von Verpflichtungen zur Einhaltung der Vorschriften
 - Prüfungsergebnissen
- e. Angemessenheit der Ressourcen
- f. relevante Mitteilungen von interessierten Parteien, einschließlich Beschwerden
- g. Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung
- Zu den Ergebnissen der Managementbewertung gehören:
 - Schlussfolgerungen über die weitere Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems
 - Entscheidungen über Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung
 - Entscheidungen über notwendige Änderungen des Umweltmanagementsystems, einschließlich der Ressourcen
 - Maßnahmen, falls erforderlich, wenn die Umweltziele nicht erreicht wurden
 - Möglichkeiten zur Verbesserung der Integration des Umweltmanagementsystems mit anderen Prozessen, falls erforderlich
 - etwaige Auswirkungen auf die strategische Ausrichtung der Organisation
- Die Überprüfung muss dokumentiert werden.

✓ KONTROLLE

- Haben Sie sich formell verpflichtet, Umweltauswirkungen zu verringern und zu steuern – entweder in einer eigenständigen Richtlinie oder als Teil einer anderen Unternehmensrichtlinie?
- Ist eine Führungskraft für Leistung und Konformität in Umweltfragen verantwortlich?
- Haben Sie alle Ihre Geschäftstätigkeiten überprüft und diejenigen ermittelt, die potenziell negative Auswirkungen auf die Umwelt haben können?
- Verfügen Sie über ein umfassendes Umweltmanagementsystem, das dem Umfang Ihrer Risiken und Auswirkungen angemessen ist?
- Haben Sie Kontrollen bestimmt und implementiert, um Risiken und erhebliche nachteilige Auswirkungen zu beseitigen oder zu minimieren?
- Haben Sie Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Umweltleistung ermittelt? Werden diese umgesetzt?
- Haben Sie alle relevanten Beschäftigten geschult und können Sie dem Prüfer Aufzeichnungen darüber vorlegen?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

TIPPS FÜR KLEINE UNTERNEHMEN

Unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens ist es wichtig, Umweltrisiken zu erkennen und ordnungsgemäß zu managen. In den meisten Rechtsordnungen gibt es strenge Vorgaben für den Umgang mit Gefahrstoffen und deren Entsorgung, wobei die Größe eines Unternehmens unerheblich ist. Selbst winzige Mengen falsch entsorgter Gefahrstoffe können mit empfindlichen Geldstrafen geahndet werden.

Selbst kleine Unternehmen oder Unternehmen mit geringem Risiko können von guten Umweltmanagementsystemen profitieren, die die Einhaltung des geltenden Rechts sicherstellen und für eine bessere Nutzung von Ressourcen sorgen (Wasser, Gas, Strom).

Falls Sie ein kleines Unternehmen sind, erwägen Sie die nachfolgenden einfachen Maßnahmen zur Verbesserung Ihrer Umweltmanagementsysteme:

- Definieren Sie Ihre Umweltpolitik und richten Sie Managementsysteme ein, die auf Ihre Geschäftsaktivitäten abgestimmt sind. Diese müssen nur so komplex sein wie der Zweck, die Art, der Umfang und die Auswirkungen Ihrer Geschäftstätigkeiten. Wenn Sie zum Beispiel ein Händler mit ein oder zwei Beschäftigten in einem angemieteten Büro sind oder ein kleines Ladengeschäft in einem großen Einkaufszentrum betreiben, dann sind Ihre Umweltrisiken voraussichtlich begrenzt. Ihre Richtlinie und Ihre Managementsysteme müssen sich nur mit Ihren Umweltauswirkungen befassen, die sich in diesem Fall möglicherweise auf Büroabfälle, den Stromverbrauch und ggf. Emissionen durch Geschäftsreisen beschränken.
- Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über die ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen – einschließlich chemischer, gefährlicher und allgemeiner Büroabfälle.
- Stellen Sie speziell gekennzeichnete Behälter für gefährliche Abfälle bereit (diese werden häufig von spezialisierten Entsorgungsunternehmen zur Verfügung gestellt).
- Beauftragen Sie Ihren Wasser- oder Energieversorger mit einem Audit, das Einsparpotenziale aufdecken kann.
- Suchen Sie das Gespräch mit ähnlichen Unternehmen und anderen Mitgliedern von Branchenverbänden, um Ideen zur Verbesserung Ihrer Umwelleistung zu minimalen Kosten zu sammeln. Möglicherweise hatte bereits jemand anderes das gleiche Problem wie Sie und konnte eine einfache Lösung finden.

ISO 14004 „Umweltmanagementsysteme – Allgemeine Leitlinien zur Verwirklichung“ bietet eine grundlegende Anleitung für jede Organisation, einschließlich KMU, zur Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Umweltmanagementsystems.

Siehe auch Leitfaden für **LGMS 24 Gefahrstoffe**, **LGMS 25 Abfälle und Emissionen** und **LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen**.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 23 Umweltmanagement

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [Environment Agency \(UK\)](#)
- [Environment and Climate Change Canada](#)
- [ISO, ISO 14001:2015 Umweltmanagementsysteme](#)
- [ISO, Normenkatalog: ISO/TC 207 Umweltmanagement](#)
- [UN Environment \(früher UN Environment Programme, UNEP\)](#)
- [UN Environment, Global Environment Outlook](#)
- [UN Global Compact](#)
- [UN Sustainable Development Knowledge Platform](#)
- [US-Umweltschutzbehörde \(EPA\), Environmental Management Systems](#)
- [US EPA, Small Business Gateway](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [IFC, Environmental, Health, and Safety Guidelines \(2007\)](#)
- [IFC, Good Practice Note: Managing Contractors' Environmental and Social Performance \(2017\)](#)
- [IFC, Guidance Note 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)
- [IFC Performance Standard 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)

LGMS 24 Gefahrstoffe

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 24 Gefahrstoffe			
	24.1	24.2	24.3	24.4
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Stoffe gelten im Allgemeinen als gefährlich, wenn sie entzündlich, oxidierend, ätzend, giftig, radioaktiv oder explosiv sind und wenn sie eine Gefahr für die öffentliche Gesundheit oder die Umwelt darstellen. Gefahrstoffe können fest, flüssig oder gasförmig sein, und ihre genauen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt hängen sowohl von ihrer Toxizität als auch vom Ausmaß und der Dauer der Exposition ab. Die Verwendung von Gefahrstoffen unterliegt einer Vielzahl von internationalen, nationalen und lokalen Gesetzen und ist oft stark reglementiert; einige Materialien sind grundlegend verboten.

In der Schmucklieferkette können Gefahrstoffe in folgenden Bereichen vorkommen:

- Eingangs- oder Rohmaterialien wie Arbeitsstoffe zum Beimpfen, Behandlungs- und Veredelungschemikalien, Eingangsminerale wie Siliziumdioxid, Kältemittel, Säuren und viele Industriechemikalien und Reinigungsmittel.
- Abfallströme, wie z. B. Emissionen in Luft, Wasser oder Boden, Taubgestein, leere Gefahrstoffverpackungen, Altöle, Batterien und säurehaltige Böden.
- Nebenprodukte von Arbeitsvorgängen, wie lungengängiger kristalliner Siliziumdioxidstaub, Fasern, Schweißrauch und Dieselabgase.

Sicherheitsdatenblätter (SDB), manchmal auch Material- oder Produktsicherheitsdatenblätter genannt, sind ein wichtiges Instrument für das Management von Gefahrstoffen. Dabei handelt es sich um leicht verständliche Dokumente, die Informationen über die chemische Zusammensetzung und die potenziellen Gefahren eines Stoffes sowie Anweisungen für die sichere Lagerung, Handhabung und Entsorgung enthalten. Es gibt sie in verschiedenen Formaten, abhängig vom jeweiligen weltweiten Standort, aber im Allgemeinen beinhalten sie Folgendes:

- den Namen des Produkts
- die chemischen und generischen Bezeichnungen bestimmter Bestandteile
- die chemischen und physikalischen Eigenschaften des Stoffes
- Informationen über Gesundheitsgefahren
- Sicherheitsvorkehrungen für Verwendung und Handhabung
- Erste-Hilfe-Maßnahmen
- Name, Anschrift und Telefonnummer des Herstellers oder Importeurs

Sicherheitsdatenblätter geben Arbeitgebern, Selbstständigen, Beschäftigten und anderen Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten die nötigen Informationen an die Hand, um das Risiko einer Gefahrstoffexposition sicher

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 24 Gefahrstoffe

zu beherrschen. Es ist wichtig, dass alle Personen am Arbeitsplatz Zugang zu Sicherheitsdatenblättern haben und diese lesen und verstehen können.

Weitere gängige Ansätze für den Umgang mit Gefahrstoffen sind Kennzeichnung, Schulung, Kommunikation und verschiedene Maßnahmen zur Gefahrenkontrolle (siehe die Hierarchie der Gefahrenkontrolle in Abb. 18 **LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit**).

Weitere Informationen zum Umgang mit Abfällen finden Sie im Leitfaden zu **LGMS 25 Abfälle und Emissionen**.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Für viele der Gefahrstoffe, die in der Lieferkette von Schmuck aus Gold, Diamanten und Farbedelsteinen verwendet werden, gelten internationale Normen und Vorschriften. Einige der wichtigsten sind im Folgenden aufgeführt.

Das 1998 unterzeichnete **Rotterdammer Übereinkommen** (www.pic.int) ist ein multilaterales Umweltabkommen über die Ein- und Ausfuhr von bestimmten gefährlichen Chemikalien. Die Länder treffen fundierte Entscheidungen zu Chemikalien, zu deren Annahme sie bereit sind, und zum Ausschluss von Chemikalien, für die sie ihrer Meinung nach kein sicheres Management gewährleisten können. Jedes Jahr wird die Liste der Chemikalien, die unter das Übereinkommen fallen, geprüft und aktualisiert.

Das **Stockholmer Übereinkommen** (<http://chm.pops.int>) trat 2004 in Kraft. Es handelt sich um ein internationales rechtsverbindliches Abkommen, das die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor den schädlichen Auswirkungen persistenter organischer Schadstoffe (POP) schützen soll, die in der Umwelt verbleiben und sich in Menschen und Wildtieren anreichern. Die Unterzeichnerstaaten sind verpflichtet, 29 verschiedene POP, die in den Anhängen des Übereinkommens aufgeführt sind, zu reduzieren, zu beschränken oder zu beseitigen. Dies hat Auswirkungen auf Unternehmen, denn sobald ein Gefahrstoff in die Liste aufgenommen wird, müssen die Länder Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung der Vorschriften durch die Industrie sicherzustellen.

Das **Montrealer Protokoll** (<https://ozone.unep.org>) ist ein internationales Abkommen, das von allen Ländern der Welt ratifiziert wurde, um die Ozonschicht der Erde durch die schrittweise Einstellung der Produktion einer Reihe von ozonabbauenden Stoffen (mit Schwerpunkt auf Fluorchlorkohlenwasserstoffen (FCKW)) zu schützen. Seit der Verabschiedung im Jahr 1987 wurden mehr als 98 % der kontrollierten Stoffe erfolgreich beseitigt.

Das **IAO-Übereinkommen über chemische Stoffe von 1990 (IAO Ü170)** ist seit 1993 in Kraft, um Beschäftigte vor den schädlichen Auswirkungen von Chemikalien am Arbeitsplatz zu schützen. Es verpflichtet die Arbeitgeber, alle Chemikalien zu kennzeichnen, Sicherheitsdatenblätter bereitzustellen und sicherzustellen, dass Beschäftigte nicht über die im Sicherheitsdatenblatt festgelegten Grenzwerte hinaus exponiert werden. Um die Arbeitgeber bei der Erfüllung dieser Anforderungen zu unterstützen, hat die IAO einen Verhaltenskodex für die Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit veröffentlicht.

Das **Global harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) der UN** (<https://unece.org/about-ghs>) ist ein System zur Standardisierung und Harmonisierung der Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien und Gefahrstoffen, um deren sichere Verwendung, Beförderung und Entsorgung zu unterstützen. Das GHS stuft Chemikalien nach Gefahren ein (gesundheitliche, physikalische und Umweltgefahren). Außerdem etabliert es eine gemeinsame Sprache für die Kommunikation über Chemikalien und Schutzmaßnahmen auf Etiketten und in Sicherheitsdatenblättern, einschließlich Standardpiktogrammen. Bei dem System handelt es sich um eine freiwillige Vereinbarung und nicht um ein Gesetz; dennoch wird es bereits in mehr als 70 Ländern umgesetzt.

Die **Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien der Weltbankgruppe** (EHS-Richtlinien, <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines>) werden im Umwelt- und Sozialrahmenwerk der Weltbank und in den Leistungsstandards der International Finance Corporation herangezogen und enthalten spezielle Leitlinien für gefährliche Materialien.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 24 Gefahrstoffe

NATIONALES RECHT

In den meisten Ländern gibt es Gesetze und Verordnungen, die Handling, Management, Verwendung und Entsorgung von Gefahrstoffen entsprechend dem IAO-Übereinkommen über chemische Stoffe (1990) regeln. Die meisten Länder haben auch Gesetze zur Umsetzung des UN-GHS erlassen, die beispielsweise vorschreiben, dass allen Gefahrstoffen ein Sicherheitsdatenblatt oder gleichwertige Informationen beiliegen müssen. Viele Rechtsordnungen verlangen darüber hinaus, dass Sicherheitsdatenblätter innerhalb der letzten drei Jahre ausgestellt worden sein müssen.

Viele Länder legen zudem Expositionsgrenzwerte für gefährliche Materialien fest, die in jeder Rechtsordnung unterschiedlich sein können.

Von RJC-Mitgliedern wird erwartet, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften kennen und einhalten.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 24.1: BESTAND UND DOKUMENTATION

Die Mitglieder führen ein Verzeichnis der *Gefahrstoffe* in ihren Betriebsstätten. Sicherheitsdatenblätter (oder gleichwertige Informationen) zur Erfüllung der Anforderungen nach *geltendem Recht* stehen überall dort zur Verfügung, wo *Gefahrstoffe* verwendet werden. Die mit ihnen verbundenen Risiken sind allen *Beschäftigten*, die damit umgehen, klar und aktiv mitzuteilen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Betrauen Sie an jeder Betriebsstätte eine Führungskraft mit der Führung eines Bestandsverzeichnisses aller Gefahrstoffe. Stellen Sie sicher, dass diese Person:
 - die Befugnis hat, die Einführung neuer Chemikalien in der Betriebsstätte zu genehmigen und geeignete Lagerbereiche zuzuweisen.
 - über angemessene Ressourcen verfügt, um auf stoffspezifische Vorfälle zu reagieren, und geeignete PSA bereitzustellen, wenn diese für den Umgang mit einer bestimmten Chemikalie erforderlich ist.
 - eng mit der Person zusammenarbeitet (oder mit ihr identisch ist), die für Ihr Umweltmanagementsystem (**LGMS 23 Umweltmanagement**) und für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (**LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit**) verantwortlich ist.
- Im Verzeichnis selbst:
 - sind alle in der Betriebsstätte verwendeten Gefahrstoffe aufzulisten (auch wenn diese nur selten oder in geringen Mengen verwendet werden).
 - ist anzugeben, wo sie gelagert werden.
 - sind grundlegende Informationen über die Art, Menge und ordnungsgemäße Entsorgung jedes Gefahrstoffs aufzunehmen (siehe „Verzeichnis der Gefahrstoffe: Beispielvorlage“ unten).
 - ist festzuhalten, welche Aufgaben mit den einzelnen Gefahrstoffen verbunden sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 24 Gefahrstoffe

- Legen Sie Verfahren für die Führung des Verzeichnisses fest; diese müssen der Menge und Vielfalt der an Ihrem Arbeitsplatz vorhandenen Gefahrstoffe angemessen sein. Zum Beispiel:
 - In einer Büro- oder Einzelhandelsumgebung, in der nur begrenzt Gefahrstoffe verwendet werden, können Sie die Mengen für längere Zeitspannen aufzeichnen (z. B. „3 bis 5 Flaschen mit 150 ml Isopropylalkohol“), anstatt die Zahlen ständig zu aktualisieren.
 - An betrieblichen Arbeitsplätzen, an denen große Mengen von Gefahrstoffen verwendet werden, wie z. B. in einer Scheideanstalt oder bei einem Hersteller, benötigen Sie ein detaillierteres System, in dem die Mengen, die Standorte und der Status jedes Gefahrstoffs regelmäßig aktualisiert werden. In derartigen Umgebungen kann es sinnvoll sein, das Verzeichnis in einer elektronischen Datenbank zu führen; für diese Zwecke stehen verschiedene Datenbanksysteme von Drittanbietern zur Verfügung.
- Für jeden in Ihrem Verzeichnis aufgeführten Stoff:
 - Vergewissern Sie sich, dass für den Stoff ein SDB oder gleichwertige Informationen in einer Sprache oder Form vorliegen, die für die damit arbeitenden Beschäftigten verständlich ist. Für einige häufig verwendete Gefahrstoffe, die in kleinen Mengen gekauft werden, finden Sie die Informationen, die dem SDB gleichwertig sind, auf dem Etikett des Behälters.
 - Überprüfen Sie, wie die Beschäftigten den Stoff verwenden und handhaben, um etwaige Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten oder die Umwelt zu ermitteln. (Führen Sie dies im Rahmen Ihrer Risikobewertung für Gesundheit und Sicherheit (**LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit**) oder Ihrer Risikobewertung für das Umweltmanagement (**LGMS 23 Umweltmanagement**) durch; verwenden Sie das RJC-Toolkit zur Risikobewertung oder Ihren eigenen Prozess.)
 - Richten Sie Kontrollen zur Minimierung der mit dem Stoff verbundenen Risiken ein und legen Sie Verfahren fest, die sicherstellen, dass der Stoff korrekt gekennzeichnet, gehandhabt, gelagert und entsorgt wird (in Übereinstimmung mit dem SDB). Diese Kontrollen können separat verwaltet oder in ein umfassenderes Umweltmanagementsystem bzw. ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit integriert werden.
- Erstellen Sie schriftliche Richtlinien und Verfahren zum Einsatz von Chemikalien. Darin muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass allen Gefahrstoffen ein SDB beiliegen muss und dass alle betroffenen Beschäftigten für den Umgang mit Gefahrstoffen angemessen geschult und ausgerüstet sein müssen (siehe **LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit**).
- Kommunizieren Sie die Richtlinien und Verfahren im Umgang mit Gefahrstoffen an alle Personen, die voraussichtlich damit arbeiten werden. Dazu gehören:
 - Schulung der Beschäftigten zu den richtigen Verfahren, bevor sie mit einem Gefahrstoff umgehen
 - Anweisungen, was bei einem Vorfall mit einem der Stoffe auf dem Gelände zu tun ist
 - Bereitstellung von SDB und Verfahren in Formaten oder Sprachen, die für die Beschäftigten leicht verständlich sind, z. B. Erfassung in Ihrem Verzeichnis und öffentliche Aushänge an Orten, an denen der Stoff verwendet oder gelagert wird
- Führen Sie Aufzeichnungen über alle Schulungen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 24 Gefahrstoffe

TIPPS ZUR NACHVERFOLGUNG

Das Verzeichnis ändert sich ständig, da die Stoffe verwendet, umgelagert, ersetzt und entsorgt werden. Gefahrstoffe, die lange gelagert oder selten oder nur in sehr geringen Mengen verwendet werden, laufen Gefahr, falsch gelagert, unzureichend gekennzeichnet oder unsachgemäß gehandhabt zu werden. Im Folgenden finden Sie einige grundlegende Tipps, wie Sie kostspielige Fehler vermeiden und den Überblick über die Gefahrstoffe behalten.

- Verwenden Sie Originalbehälter nicht für einen anderen Zweck wieder, ohne sie ordnungsgemäß zu reinigen und neu zu kennzeichnen.
- Achten Sie darauf, dass Etiketten immer sicher befestigt und vor Beschädigungen geschützt sind, insbesondere bei länger gelagerten Stoffen.
- Lagern Sie alle Gefäße und Behälter so, dass das Etikett sichtbar bleibt.
- Seien Sie besonders vorsichtig, wenn Sie Gefahrstoffe in neue Behälter umfüllen – diese müssen die richtigen physikalischen Eigenschaften aufweisen und ordnungsgemäß gekennzeichnet sein.
- Entsorgen Sie leere Behälter und Verpackungen niemals über den Restmüll. Diese können mit Rückständen verunreinigt sein und müssen gemäß den örtlichen Vorschriften für gefährliche Abfälle entsorgt werden.

→ VERZEICHNIS DER GEFÄHRSTOFFE: BEISPIELVORLAGE

LGMS 24.2 UND 24.3: INTERNATIONALE VERBOTE

24.2 Mitglieder dürfen keine Chemikalien und *Gefahrstoffe* herstellen, mit ihnen handeln oder verwenden, die nach *geltendem Recht* verboten sind oder internationalen Verboten unterliegen.

24.3 Alle *Gefahrstoffe*, die *geltendem Recht* oder internationalen Vorschriften zum schrittweisen Abbau unterliegen, werden weder hergestellt noch gehandelt, und ihre Nutzung wird gemäß der Vorschrift schrittweise eingestellt.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Chemikalien und Gefahrstoffe sind in der Regel aufgrund ihrer hohen Toxizität für Lebewesen, ihrer Persistenz in der Umwelt, ihres Potenzials zur Bioakkumulation, ihrer irreversiblen Umweltbelastungen oder wegen des Abbaus der Ozonschicht verboten.
- Die Einhaltung des geltenden Rechts ist oft eine sichere Möglichkeit, um die Verwendung von verbotenen Stoffen zu vermeiden. Die Liste der Gefahrstoffe, die auf internationaler Ebene verboten sind oder schrittweise abgeschafft werden, wird jedoch ständig erweitert. So können Sie mit den Änderungen Schritt halten:
- Überprüfen Sie regelmäßig die neuesten internationalen Vereinbarungen und vergewissern Sie sich, dass Sie keine Gefahrstoffe verwenden, die internationalen Auslaufregelungen oder Verboten unterliegen (siehe Tabelle 23 für Beispiele verbotener Stoffe).
- Beziehen Sie Gefahrstoffe ausschließlich über seriöse kommerzielle Anbieter.
- Siehe Leitfaden für **LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften** zu Konflikten zwischen geltendem Recht und internationalen Verboten für Chemikalien und Gefahrstoffe.
- Beachten Sie, dass diese Anforderung – im Rahmen des örtlich geltenden Rechts – die **nicht konsumtive** (d. h. erhaltende) Nutzung von Gefahrstoffen wie FCKW gestattet, die vor Einführung der Beschränkungen in Anlagen eingebracht wurden. Produkte, die nicht verbrauchte Stoffe wie FCKW enthalten, müssen sicher und gesetzeskonform entsorgt werden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 24 Gefahrstoffe

TABELLE 23: BEISPIELE FÜR INTERNATIONAL VERBOTENE GEFÄHRSTOFFE

Art des Gefahrstoffes	Beispiele
Ozonabbauende Stoffe	<ul style="list-style-type: none"> Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW), teilhalogenierte Fluorbromkohlenwasserstoffe (H-BFC) und teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) Halone Tetrachlorkohlenstoff (CCl₄) 1,1,1-Trichlorethan (Methylchloroform) (CH₃CCl₃) Brommethan (Methylbromid) (CH₃Br)
Persistente organische Schadstoffe	<ul style="list-style-type: none"> Aldrin, Chlordan, Dieldrin, Endrin, Hexachlorbenzol, Mirex oder Toxaphen Dioxine und Furane Dichlordiphenyltrichlorethan (DDT) Polychlorierte Biphenyle (PCBs) Polychlorierte Terphenyle (PCTs)
Andere Stoffe	<ul style="list-style-type: none"> Tributylzinn (TBT) Hexavalentes Chrom Bromierte Flammschutzmittel (BFR) Polybromierte Biphenyle Polybromierter Diphenylether

LGMS 24.4: ALTERNATIVEN

Bei *Gefahrstoffen*, die in betrieblichen Prozessen verwendet werden, nutzen die Mitglieder Alternativen, wo immer dies technisch und wirtschaftlich tragbar ist.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Selbst wenn Sie ein kleines oder mittleres Unternehmen sind, könnten Sie von der Menge und Vielfalt der Gefahrstoffe an Ihrem Arbeitsplatz überrascht sein.
- Gemäß der Hierarchie der Gefahrenkontrolle müssen Sie versuchen, zunächst alle Gefahrstoffe am Arbeitsplatz zu beseitigen und dann zu ersetzen, bevor auf Kontrollmaßnahmen oder Schutzausrüstung zurückgegriffen wird (siehe **LGMS 22 Gesundheit und Sicherheit**).
- Konzentrieren Sie sich zuerst auf die Gefahrstoffe, die das größte Risiko für die Gesundheit der Beschäftigten oder die Umwelt darstellen, aber sorgen Sie für die Beseitigung oder Substitution aller in Ihrem Verzeichnis aufgeführten Gefahrstoffe.
- In manchen Fällen ist dies relativ einfach: Viele Gefahrstoffe sind im Allgemeinen nicht als solche bekannt und kommen in geringen Mengen vor, ohne dass sie über einen längeren Zeitraum verwendet werden – diese können oft leicht beseitigt oder durch sicherere Alternativen ersetzt werden.
- In anderen Fällen wird es schwieriger oder sogar unmöglich.
- Bevor Sie eine potenzielle Alternative zu einem Gefahrstoff verwenden, müssen Sie immer:
 - prüfen, ob diese nicht eine größere Gefahr für die Umwelt oder die Beschäftigten darstellt.
 - ihre Wirksamkeit bewerten, um zu bestätigen, dass sie ohne Beeinträchtigung der Geschäftsergebnisse eingesetzt werden kann.
- Lassen Sie sich nie durch kleine Unannehmlichkeiten davon abhalten, eine ungefährliche Alternative zu nutzen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 24 Gefahrstoffe

✓ KONTROLLE

- ☐ Ist eine verantwortliche Person für Gefahrstoffe benannt?
- ☐ Verfügen Sie über Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit Gefahrstoffen?
- ☐ Haben Personen, die mit Gefahrstoffen arbeiten, vor dem Umgang mit den Materialien die erforderliche Schulung erhalten? Führen Sie Aufzeichnungen über Schulungen?
- ☐ Verfügen Sie über ein Verzeichnis der verwendeten Gefahrstoffe?
- ☐ Haben Sie eine Risikobewertung aller auf dem Betriebsgelände verwendeten Gefahrstoffe durchgeführt und Kontrollen eingerichtet, um tatsächliche und potenzielle Risiken anzugehen?
- ☐ Sind alle Sicherheitsdatenblätter zugänglich und in einer Sprache verfasst, die von den Personen, die für den Umgang mit Gefahrstoffen verantwortlich sind, verstanden wird?
- ☐ Haben Sie überprüft, ob in Ihrem Unternehmen Stoffe hergestellt, gehandelt oder verwendet werden, die internationalen Verboten oder Auslaufregelungen unterliegen?
- ☐ Können Sie dem Prüfer nachweisen, dass Sie versucht haben, geeignete Alternativen zu den in Ihrem Unternehmen verwendeten Gefahrstoffen zu finden?

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [GESTIS-Stoffdatenbank – eine kostenlose Ressource für die Suche nach Expositionsgrenzwerten bestimmter Chemikalien](#)
- [Das Montrealer Protokoll über Stoffe, die zu einem Abbau der Ozonschicht führen](#)
- [Rotterdammer Übereinkommen über das Verfahren der vorherigen Zustimmung nach Inkennzeichnung für bestimmte gefährliche Chemikalien sowie Pestizide im internationalen Handel](#)
- [Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe](#)
- [UN-Wirtschaftskommission für Europa \(UNECE\), About the GHS](#)
- [UN Environment, Persistent Organic Pollutants \(POPs\)](#)
- [Verisk 3E, Suche nach Sicherheitsdatenblättern \(SDB\)](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [IAO, Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit \(1993\)](#)
- [UN Environment, Bridging the Emissions Gap: The Role of Non-State and Subnational Actors \(2018\)](#)

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

A. DEFINITIONEN UND ANWENDBARKEIT

Die Anforderungen 25.1, 25.2, 25.3, 25.4, 25.5 und 25.6 gelten für alle Mitglieder. LGMS 25.7 gilt auch für Mitglieder mit Züchtungsbetrieben für im Labor gezüchtetes Material.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 25 Abfälle und Emissionen						
	25.1	25.2	25.3	25.4	25.5	25.6	25.7
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

B. HINTERGRUND

In der Lieferkette von Schmuck fallen verschiedene Arten von Abfällen und Emissionen an (siehe Abb. 22). Bei unsachgemäßem Umgang können sie zu Boden-, Wasser- und Luftverschmutzung führen und die Gesundheit von Mensch, Tier und Umwelt gefährden. Ein einziger unsachgemäß entsorgter Liter Altöl kann eine Million Liter Wasser verunreinigen. Der durch Treibhausgasemissionen vorangetriebene Klimawandel zählt heute zu den größten Herausforderungen für das Überleben von Mensch und Ökosystem.

ABB. 22: HÄUFIGE ABFALLARTEN UND EMISSIONEN IN DER LIEFERKETTE VON SCHMUCK



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

Angesichts dieser Bedrohungen und negativen Auswirkungen sind Unternehmen verpflichtet, ihre Abfälle wirksam zu bewirtschaften und ihre Emissionen zu verringern. Dies gilt sowohl für Abfälle und Emissionen, die direkt z. B. durch die Verarbeitung von Rohstoffen oder den Ersatz alter Anlagen entstehen, als auch für Abfälle und Emissionen aus indirekten Quellen wie Infrastrukturentwicklung, Verwaltung und Transport.

Außerdem sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, Abfälle gemäß zahlreichen nationalen und internationalen Vorschriften und Regelungen wirksam zu bewirtschaften (siehe Abschnitt C). Für Luft- und Wasseremissionen gelten immer strengere Grenzwerte und Berichterstattungspflichten. Und das wachsende Umweltbewusstsein der Bevölkerung erhöht den öffentlichen Druck auf Unternehmen, saubere, ökoeffiziente und lebenszyklusorientierte Konzepte für Design und Produktion anzustreben, die den Verbrauch natürlicher Ressourcen minimieren und die Umweltbelastung verringern.

DER ÜBERGANG VON ABFALLBEWIRTSCHAFTUNG ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT

Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, Abfälle zu minimieren und effektiv zu bewirtschaften, je nachdem, um welche Art von Abfall es sich handelt, wo er entstanden ist und welche Abfallanlagen zur Verfügung stehen. Die Prinzipien der Abfallwirtschaft haben sich weiterentwickelt – ausgehend von der bekannten Hierarchie der „4 R der Abfallwirtschaft“ (siehe Abb. 23) – wobei sich viele Konzepte vom linearen Modell hin zur Kreislaufwirtschaft verlagern. In einer Kreislaufwirtschaft wird der typische Zyklus von Herstellung, Verwendung und Entsorgung zugunsten einer möglichst hohen Rate an Wiederverwendung, Nutzung für einen anderen Zweck und Recycling ersetzt. Je länger Materialien und Ressourcen genutzt werden, desto mehr Wert kann aus ihnen geschöpft werden. Der Bericht des Weltwirtschaftsforums (2014) definiert eine Kreislaufwirtschaft wie folgt:

Eine Kreislaufwirtschaft ist ein System, das bewusst restaurativ oder regenerativ angelegt ist. Sie ersetzt das Konzept des End-of-Life durch das der Wiederherstellung, treibt die Nutzung erneuerbarer Energien voran, eliminiert die Verwendung giftiger Chemikalien, die die Wiederverwendung und die Rückführung in die Biosphäre beeinträchtigen, und fördert die Vermeidung von Abfällen durch eine bessere Gestaltung von Materialien, Produkten, Systemen und Geschäftsmodellen.

Bei der Umsetzung des Modells der Kreislaufwirtschaft in der Lieferkette von Schmuck und Uhren müssen Mitglieder die potenziellen kontextuellen Unterschiede beachten, die zwischen Lieferketten für hochwertige Materialien wie Edelmetalle und Lieferketten für andere, weniger wertvolle Materialien, die normalerweise weggeworfen werden (z. B. Papier), bestehen. Dies muss auch bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen dieser Materialien berücksichtigt werden. So kann die Entscheidung für eine bestimmte Abfallvermeidungsstrategie, z. B. Recycling, von den Umständen und den regionalen Auswirkungen abhängen. Mitglieder müssen sich darüber im Klaren sein, dass eine höhere Recyclingrate nicht zwangsläufig mit geringeren Umweltauswirkungen verbunden ist. Daher müssen sie vorsichtig sein, wenn sie sich in Umwelterklärungen auf Abfallvermeidungsstrategien wie Recyclinganteile berufen. Der RJC spricht sich nicht für eine bestimmte Materialquelle aus, sondern setzt sich dafür ein, dass Materialien unabhängig von ihrer Herkunft verantwortungsvoll beschafft werden.

ABB. 23: DIE 4 R DER ABFALLWIRTSCHAFT



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

In der gesamten Lieferkette können allgemeine Abfälle verschiedene Materialien umfassen, darunter Holz, Papier, Kunststoffe, Lebensmittel, pflanzliche Gegenstände, Metall, Büroverbrauchsmaterial, ausrangierte Standort- oder Büroausstattung sowie Geschäfts- oder Ladenabfälle. Der erste Schritt zu einer effizienten Abfallbewirtschaftung ist die Trennung der Abfallströme. Anschließend kann nach Möglichkeiten für die Reduzierung, die Wiederverwendung, das Recycling und die Rückgewinnung von Ressourcen gesucht werden. Diese sehen in jedem Unternehmen und in jedem Land unterschiedlich aus, aber die Erfahrung zeigt, dass angesichts steigender Kosten für das Sammeln, Transportieren, Lagern, Behandeln und Entsorgen verschiedener Abfälle die Anwendung der 4 R finanziell sinnvoll ist (siehe Kasten „Kosteneinsparungen durch Abfallreduzierung“).

KOSTENEINSPARUNGEN DURCH ABFALLREDUZIERUNG

Das Internationale Institut für nachhaltige Entwicklung (IISD) schlägt vor, dass Unternehmen durch Abfallvermeidung, Wiederverwendung von Produkten, Recycling und umweltbewusste Beschaffung ihre Kosten senken und den Gewinn steigern können. Einsparungen entstehen durch:

- Geringere Kosten für Abfallbehandlung und -entsorgung
- Niedrigere Energiekosten
- Einsparungen bei Material und Betriebsmitteln
- Geringere Kosten für die Einhaltung von Vorschriften
- Niedrigere Lagerkosten
- Kostendeckung durch den Verkauf von wiederverwertbaren Materialien

Quelle:

- [IISD, The 4 Rs: Reduction, reuse, recycling and recovery](#)

BEKÄMPFUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

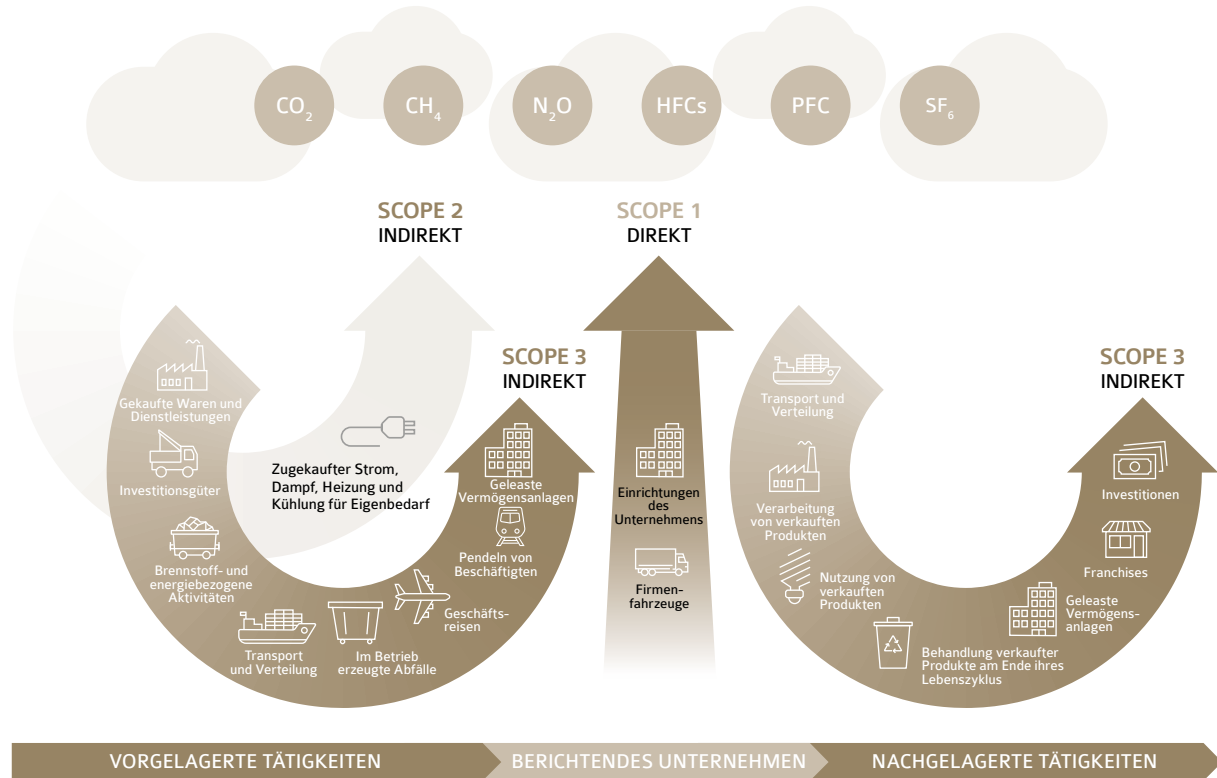
Alle Unternehmen, ob klein oder groß, sind auf die eine oder andere Weise für die Erzeugung der Treibhausgasemissionen verantwortlich, die den Klimawandel vorantreiben. Die internationale Initiative zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen (GHG Protocol, <http://ghgprotocol.org>) teilt diese Emissionen in drei Gruppen oder „Scopes“ ein:

1. **Scope 1 oder direkte Treibhausgasemissionen** aus Quellen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, z. B. Emissionen aus Heizkesseln, Öfen, Fahrzeugen oder aus der chemischen Produktion.
2. **Scope 2 oder indirekte Treibhausgasemissionen aus zugekauftem und verbrauchtem Strom.** Diese Emissionen fallen physisch in der Stromerzeugungsanlage an (und nicht in den Betriebsstätten des Unternehmens).
3. **Scope 3 oder andere indirekte Treibhausgasemissionen** aus Quellen, die sich nicht im Besitz oder unter der Kontrolle des Unternehmens befinden, z. B. Emissionen bei der Gewinnung, Produktion oder Beförderung von gekauften Materialien.

Im GHG Protocol wird beschrieben, wie diese Treibhausgasemissionen mit einer Wertschöpfungskette zusammenhängen (siehe Abb. 24).

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

ABB. 24: DIE TREIBHAUSGASEMISSIONEN DER LIEFERKETTE



Quelle: GHG Protocol Corporate Value Chain Accounting Standard

Bei der Berichterstattung muss beachtet werden, dass sich die Emissionen eines Unternehmens für Scope 1, Scope 2 und Scope 3 gegenseitig ausschließen, damit keine Emissionen doppelt gezählt werden. Mit anderen Worten: Das Scope-3-Verzeichnis eines Unternehmens enthält keine Emissionen, die bereits als Scope 1 oder Scope 2 von demselben Unternehmen erfasst wurden. Die Summe der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen eines Unternehmens steht für die gesamten Treibhausgasemissionen, die aus den Unternehmensaktivitäten resultieren.

Gemäß **LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen** müssen RJC-Mitglieder versuchen, ihre Emissionen zu reduzieren, indem sie ihren Energieverbrauch senken, ihre Energieeffizienz verbessern und, soweit möglich, mehr erneuerbare Energiequellen nutzen.

Einige Unternehmen ergreifen auch andere Initiativen, einschließlich Kohlenstoffausgleich und Emissionshandel, um ihren Kohlenstoff-Fußabdruck weiter zu verringern. Beim Kohlenstoffausgleich investieren Unternehmen in Umweltprojekte wie Baumpflanzungen, erneuerbare Energien, Energieerhaltung und Methanabscheidung, um ihren eigenen Kohlenstoff-Fußabdruck zu kompensieren (siehe Kasten „Berechnung meines Kohlenstoff-Fußabdrucks“). Viele Unternehmen haben sich verpflichtet, bis 2050 „Netto-Null“ zu werden, und sich dafür wissenschaftlich fundierte Ziele gesetzt, die mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad aus dem Klimaschutzübereinkommen von Paris in Einklang stehen. Ferner wird erwartet, dass Unternehmen von der Zielsetzung der Kohlenstoffneutralität abrücken, da der Einsatz von Kompensationen zum Emissionsausgleich zunehmend kritisch gesehen wird. Die Festlegung von Netto-Null-Zielen und wissenschaftlich fundierten Zielen erlaubt nur Kompensationen kurz vor dem Zieljahr (z. B. 2050), um verbleibende, schwer vermeidbare Emissionen auszugleichen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

Der Handel mit Kohlenstoff- oder Emissionszertifikaten, auch „Cap and Trade“-Systeme genannt, beinhaltet den Kauf und Verkauf einer begrenzten Anzahl von „Kohlenstoffzertifikaten“, die es dem Inhaber des Zertifikats erlauben, eine bestimmte Menge an Kohlenstoff über einen bestimmten Zeitraum auszustoßen. Dies bedeutet, dass Unternehmen, die mehr Emissionen ausstoßen müssen, die Flexibilität dazu haben – aber auch die Kosten für die Zertifikate tragen müssen.

Emissionshandelsprogramme können für Unternehmen geeignet sein, wenn ihre Emissionen:

- in einem relativ großen geografischen Gebiet mit einer erheblichen Anzahl von Quellen entstehen.
- konsistent und genau gemessen werden können.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE ABKOMMEN

Abfälle:

Zwei wichtige internationale Übereinkommen regeln die Bewirtschaftung gefährlicher Abfälle:

- Das **Basler Übereinkommen** (www.basel.int) über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung wurde 1989 unterzeichnet und ist das umfassendste globale Umweltabkommen über gefährliche und andere Abfälle. Mit dem Ziel, die menschliche Gesundheit und die Umwelt zu schützen, verpflichtet das Übereinkommen die Länder zu einer umweltgerechten Abfallbewirtschaftung und begrenzt die Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle.
- Das **Bamako-Übereinkommen** (www.informea.org/en/treaties/bamako-convention) ist ein Abkommen afrikanischer Staaten, das die Einfuhr von gefährlichen Abfällen nach Afrika verbietet. Das 1998 in Kraft getretene Bamako-Übereinkommen ist wesentlich strenger als das Basler Übereinkommen, da es die Einfuhr gefährlicher Abfälle vollständig verbietet und keine Ausnahmen vorsieht, auch nicht für radioaktive Materialien.
- Das 1998 unterzeichnete **Rotterdammer Übereinkommen** (www.pic.int) ist ein multilaterales Umweltabkommen über die Ein- und Ausfuhr von bestimmten gefährlichen Chemikalien. Die Länder treffen fundierte Entscheidungen zu Chemikalien, zu deren Annahme sie bereit sind, und zum Ausschluss von Chemikalien, für die sie ihrer Meinung nach kein sicheres Management gewährleisten können. Jedes Jahr wird die Liste der Chemikalien, die unter das Übereinkommen fallen, geprüft und aktualisiert.

Treibhausgase:

Das **Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen** (UNFCCC, <https://unfccc.int>) und das **Übereinkommen von Paris** (<https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>) sind zwei bekannte globale Abkommen zum Klimawandel. Beide enthalten die Verpflichtung zur Begrenzung der Treibhausgasemissionen und zur Berichterstattung darüber.

Darüber hinaus bietet das GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/>) Normen, Leitfäden, Instrumente und Schulungen für Unternehmen und Behörden, um die zur Klimaerwärmung führenden Emissionen zu messen und zu steuern. Das GHG Protocol wird weltweit von vielen Unternehmen und staatlichen Stellen zur Messung und Verwaltung von Treibhausgasemissionen eingesetzt. Der GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (<https://ghgprotocol.org/node/485/>) bietet eine standardisierte Bilanzierungsplattform, die von Unternehmen und Regierungsstellen weltweit zur Messung und Verwaltung von Treibhausgasemissionen verwendet wird. Siehe **LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen** für weitere Informationen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Die höchste Anerkennung im Bereich Umweltmanagement genießt die **ISO 14000-Normenreihe** (www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html), die von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) entwickelt wurde. Die Norm ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme beispielsweise bietet einen Rahmen für Organisationen, um negative Umweltauswirkungen zu minimieren, gesetzliche Verpflichtungen zu erfüllen und einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung zu verfolgen. Sie gehört auch zu den Normen, die der RJC für die Einhaltung bestimmter umweltbezogener Bestimmungen des LGMS anerkennt (siehe Anforderungen an den RJC-Zertifizierungsprozess).

Im Februar 2024 wurde die Norm ISO 14001 angepasst, um Änderungen bei den Klimaschutzmaßnahmen aufzunehmen. Konkret wurden die folgenden Ergänzungen vorgenommen:

- Klausel 4.1 *Verstehen der Organisation und ihres Umfelds* verlangt nun, dass eine Organisation bestimmt, ob der Klimawandel ein relevantes Thema ist.
- Klausel 4.2 *Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der interessierten Parteien* enthält nun einen Hinweis, dass relevante interessierte Parteien Anforderungen in Bezug auf den Klimawandel haben können.

Weitere besonders relevante ISO-Normen sind:

- Die **ISO 14060-Reihe** über Treibhausgasmanagement und damit verbundene Aktivitäten (<https://www.iso.org/committee/546318/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Diese acht Normen behandeln Themen wie die quantitative Bestimmung und Berichterstattung von THG-Emissionen auf Organisations- und Projektebene, die Validierung und Verifizierung von Erklärungen über THG, Validierungsanforderungen für die externe Akkreditierung, die Berechnung des Kohlenstoff-Fußabdrucks und Methoden für klimarelevante Maßnahmen.
- Die **ISO 14040-Reihe** zur Ökobilanz (<https://www.iso.org/committee/54854/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Zusammen bilden diese 11 Normen den Rahmen für die Anwendung eines Lebenszyklusansatzes, einschließlich der Durchführung von Ökoeffizienzbewertungen, der Berechnung von Wasser-Fußabdrücken und der Dokumentation von Daten.
- **ISO 5900-Reihe** zur Kreislaufwirtschaft (<https://www.iso.org/sectors/environment/circular-economy>). Diese Normen sollen den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft fördern und behandeln Themen wie Begriffe, Grundsätze, Anleitung zur Umsetzung, Umstellung des Geschäftsmodells sowie Messung und Bewertung der Kreislauffähigkeit.
- **ISO 14026** Umweltkennzeichnungen und -deklarationen (<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:14026:ed-1:v1:en>). Diese Norm umfasst die Grundsätze, Anforderungen und Leitlinien für die glaubwürdige, genaue und konsistente Kommunikation von Informationen über den ökologischen Fußabdruck.

Unternehmen können diese Normen als Rahmen nutzen, um eigene Managementsysteme für ihre Umweltverantwortung zu entwickeln, und sich gegebenenfalls zertifizieren lassen.

Die **Environmental and Social Performance Standards der International Finance Corporation (IFC)** („IFC Performance Standards“ (Leistungsstandards), www.ifc.org/performancestandards) legen die Verantwortlichkeiten von IFC-Kunden für das Management von ökologischen und sozialen Risiken fest. Als weltweiter Maßstab für bewährte Praktiken umfassen sie acht Standards, darunter:

- Leistungsstandard 3: Ressourceneffizienz und Vermeidung von Umweltverschmutzung; darin sind detaillierte Anforderungen für den Umgang mit Abfällen und gefährlichen Materialien festgelegt. Der Standard enthält einschlägige Leitfäden, u. a. zur Vermeidung der Erzeugung gefährlicher und ungefährlicher Abfälle, zur Verringerung, Rückgewinnung, Wiederverwendung und zum Recycling von Materialien, wo immer dies möglich ist, sowie zur umweltgerechten Entsorgung von Abfällen gemäß den örtlichen Gesetzen (einschließlich der Einhaltung von Beschränkungen der grenzüberschreitenden Verbringung).

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

INTERNATIONALE INITIATIVEN

Die **Zero Waste International Alliance** (<http://zwia.org>) arbeitet auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene, um positive Alternativen zur Deponierung und Verbrennung zu fördern und die Gemeinschaft für die sozialen und wirtschaftlichen Vorteile zu sensibilisieren, die sich aus der Betrachtung von Abfall als „Ressourcenbasis“ ergeben.

Es gibt eine Reihe von Instrumenten und Initiativen zur Unterstützung der THG-Überwachung und -Berichterstattung. Das **Greenhouse Gas Protocol** (<http://ghgprotocol.org/>) beispielsweise bietet einen globalen, standardisierten Rahmen für die Messung und das Management von Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb oder in der Lieferkette eines Unternehmens. Das Protokoll ist das Ergebnis einer 20-jährigen Partnerschaft zwischen dem World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Dieses weit verbreitete Protokoll kann als Grundlage für die Berichterstattung dienen, z. B. für die Global Reporting Initiative (GRI), die Berichtsanforderungen für eine Reihe von emissionsbezogenen Kennzahlen vorschreibt.

Verschiedene andere Initiativen für Kohlenstoff- und Wasseremissionen, die ebenfalls wichtig sind, konzentrieren sich auf die Offenlegung. Dazu gehören:

- das Carbon Disclosure Project (CDP), die Task Force on Climate-related Financial Disclosures und das CEO Water Mandate (siehe **LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen** für Einzelheiten).
- Im Januar 2024 veröffentlichte die International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS) den Standard IFRS S2 für klimabezogene Offenlegung. IFRS S2 steht im Einklang mit dem Standard IFRS S1, der allgemeine Anforderungen an die Offenlegung von Finanzinformationen zur Nachhaltigkeit enthält. IFRS S2 verlangt, dass ein Unternehmen Informationen über klimabezogene Risiken und Chancen offenlegt, von denen nach vernünftigem Ermessen erwartet werden kann, dass sie die Geschäftsaktivitäten und -aussichten beeinflussen (<https://www.ifrs.org/issued-standards/ifrs-sustainability-standards-navigator/ifrs-s2-climate-related-disclosures/>).

NATIONALES RECHT

Die einzelstaatlichen Vorschriften für Abfälle und Emissionen sind oft komplex und sehen unterschiedliche Zuständigkeiten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene vor. In den meisten Ländern gibt es detaillierte Umweltgesetze und regulatorische Prozesse, die in der Regel von speziellen Regierungsstellen oder gesetzlichen Behörden überwacht werden. Abfallbewirtschaftung ist ein wichtiges Thema, und für die Entsorgung vieler Materialien bestehen normalerweise Beschränkungen, je nach Auswirkung, Materialart und Menge. In einigen Ländern werden Anreize für eine freiwillige Abfallreduzierung geboten. Unternehmen müssen alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und wichtigen Einrichtungen in den Ländern kennen, in denen sie tätig sind.

Die Berichterstattung über Treibhausgasemissionen ist in mehr als 40 Ländern der Welt und an mehreren Börsen für börsennotierte Unternehmen vorgeschrieben. Die Voraussetzungen für die Berichterstattung sind von Land zu Land unterschiedlich. Das Vereinigte Königreich beispielsweise verlangt nur von Kapitalgesellschaften, die an den Hauptmärkten der Londoner Börse, des Europäischen Wirtschaftsraums, der New Yorker Börse oder der NASDAQ notiert sind, eine Berichterstattung. Auch der Umfang der Berichterstattung variiert je nach Land: Die meisten Länder verlangen eine Berichterstattung für die Emissionen der Scopes 1 und 2, während Scope 3 von der Art der Tätigkeiten abhängen kann. Viele Länder verwenden das WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol als Grundlage für die Berichtsanforderungen, doch es kann lokale Unterschiede geben.

Die Strafen für die Nichteinhaltung des geltenden Rechts sind in jedem Land unterschiedlich, können aber von Geldstrafen bis hin zur strafrechtlichen Verantwortung reichen. Verstöße gegen die Abfallentsorgungs- oder Emissionsvorschriften können die Betriebserlaubnis und andere Genehmigungen gefährden. Physische Umwelteinflüsse, die sich aus Verstößen ergeben, wie z. B. Boden- und Grundwasserverunreinigung, können zudem angemessene Abhilfemaßnahmen auf Kosten des Unternehmens erfordern.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

D; LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 25.1: IDENTIFIZIERUNG VON ABFÄLLEN UND EMISSIONEN

Im Einklang mit LGMS 23 (Umweltmanagement) bestimmen Mitglieder, welche *wesentlichen Abfälle und Emissionen* in Luft, Wasser und Boden bei ihren Geschäftsprozessen entstehen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Überprüfen Sie alle Ihre betrieblichen Prozesse und Tätigkeiten, führen Sie alle Zu- und Abgänge auf und identifizieren Sie Abfallströme in die Luft, Wasserwege, die Kanalisation, den Boden oder andere externe Entsorgungswege.
- Sammeln Sie, wo immer möglich, Informationen über die Merkmale des Abfallstroms (siehe Kasten „Einstufung von Abfällen“).

EINSTUFUNG VON ABFÄLLEN

Abfallprodukte können flüssig, fest oder gasförmig sein. Zur Bestimmung der bestgeeigneten Bewirtschaftung, einschließlich der Bewertung potenzieller Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, müssen Sie die Merkmale des Abfallprodukts und seine Auswirkungen über den gesamten Lebenszyklus hinweg verstehen. Dazu gehören Aspekte wie:

- Quellen
 - Verbringung von Abfällen
 - Zusammensetzung
 - Lagerung
 - Toxizität
 - Behandlung
 - Trennung
 - Bestimmungsort/Wege
 - Mengen
 - Durchsatz-/Produktionsraten
 - Entsorgung
- Bestimmen Sie für jeden ermittelten Emissions- und Abfallstrom, ob er „wesentlich“ ist oder nicht.
 - Stellen Sie mit einer Risikobewertung fest, ob ein Emissions- oder Abfallstrom aufgrund seiner potenziellen Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschenrechte wesentlich ist. Dabei muss die betroffene Umwelt berücksichtigt werden. Die Risikobewertung kann eigenständig oder im Rahmen einer breiter definierten Beurteilung durchgeführt werden, beispielsweise zum Thema Umweltmanagement (**LGMS 23 Umweltmanagement**).
 - Berücksichtigen Sie die Zusammensetzung, die Toxizität und die gesetzlichen Anforderungen, um wesentliche Abfälle und Emissionen zu bestimmen, die eine besondere Handhabung oder Entsorgung erfordern, die die Umwelt oder Einzelpersonen schädigen können oder die eine Lizenz oder Genehmigung erfordern.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

- Der Begriff „wesentlich“ kann auf der Grundlage Ihrer internen Risikobewertungsverfahren subjektiv sein und muss immer im Einklang mit Ihren Umweltverpflichtungen und -richtlinien stehen. Ein kleines Unternehmen kann zum Beispiel eine Umweltrichtlinie haben, die vorsieht, dass das gesamte Papier recycelt wird. In diesem Fall kann Ihr Büropapierabfall als wesentlicher Abfallstrom betrachtet werden. Aber selbst in diesem Szenario sollte der Aufwand zur Erfüllung Ihrer Verpflichtung in einem angemessenen Verhältnis zu den tatsächlichen Auswirkungen stehen und nicht übermäßig komplex sein.
- Größere Betriebe mit komplexeren Prozessen hingegen erzeugen meist wesentliche Abfälle und Emissionen, wenn man Faktoren wie Menge, Toxizität oder Gefährlichkeit und sogar Kosten betrachtet.
- Die Ansichten Ihrer interessierten Parteien und betroffenen Personen oder Gruppen können ebenfalls einen Einfluss darauf haben, was als wesentlich erachtet wird.
- Beispiele für wesentlich Abfälle und Emissionen:
 - Große Mengen gefährlicher Abfälle, die in einer Region entstehen, in der es keine praktikablen Möglichkeiten für Wiederverwendung, Behandlung oder Entsorgung gibt
 - Emissionen, die sich auf die lokale Umwelt auswirken und akute oder chronische Gesundheitsprobleme beim Menschen verursachen, wie z. B.:
 - hohe Feinstaubwerte (10 Mikrometer oder weniger, oder sogar 2,5 Mikrometer oder weniger)
 - saure Gase wie Schwefeldioxid aus Verbrennungsquellen, die zu Erkrankungen der Atemwege beitragen
 - wassergebundene Schadstoffe, die Wasserquellen und die aquatische Umwelt verschmutzen
- Wesentliche Abfälle und Emissionen verursachen eine Verschmutzung, die über einen längeren Zeitraum anhält oder deren Beseitigung erhebliche Anstrengungen erfordert. Die natürliche Umwelt braucht möglicherweise Zeit, um sich davon zu erholen.
 - Beachten Sie, dass die Risikobewertung den Umständen Ihres Unternehmens entsprechen muss. Bestimmen Sie, in welchen Bereichen mit welcher Wahrscheinlichkeit Probleme auftreten könnten und welche Verfahren eventuell mangelhaft sind.
 - Berücksichtigen Sie auch die Empfindlichkeit der betroffenen Umwelt, wenn Sie die potenziellen Umweltauswirkungen bewerten, sowie mögliche grenzüberschreitende Auswirkungen (z. B. von Emissionen in Luft oder Wasser).

KLEINE UNTERNEHMEN OHNE WESENTLICHE ABFÄLLE UND EMISSIONEN

Bei einem kleinen Unternehmen wie einem Händler mit ein oder zwei Beschäftigten in einem angemieteten Büro oder einem kleinen Ladengeschäft in einem großen Einkaufszentrum fallen möglicherweise keine wesentlichen Abfälle und Emissionen an.

Die ursprünglichen, einfachen Recyclingdienste wie Kartonagen und gemischte Tonnen sparen Ihnen wahrscheinlich Geld. Mit der Tonne für Lebensmittelabfälle sparen Sie nicht unbedingt Geld, tragen aber zum Umweltschutz bei.

Bestimmen Sie anhand der nachstehenden Checkliste, welche Abfälle Sie erzeugen:

- Verpackungen von eingehendem/ausgehendem Material
- Entsorgung von Waren, die durch unsachgemäße Handhabung oder Lagerung beschädigt wurden oder deren Verfallsdatum überschritten ist
- Produkte, die nicht den Spezifikationen entsprechen
- Nebenerzeugnisse oder Ausschuss
- Büroabfälle (z. B. Papier und Druckerpatronen)
- Kantinenabfälle

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

LGMS 25.2 UND 25.3: UMGANG MIT ABFÄLLEN UND EMISSIONEN

25.2 Mitglieder müssen:

- a. ihre *Abfälle und Emissionen* verantwortungsvoll behandeln.
- b. *Abfälle und Emissionen* unter *Einhaltung von geltendem Recht*, oder sofern kein *geltendes Recht* vorhanden ist, gemäß den geltenden *international anerkannten* Normen entsorgen. Dazu gehört auch die Pflege von Dokumentation für:
 - i. jetzt und früher vor Ort entsorgte Abfälle mit mindestens folgenden Angaben: Entsorgungsdatum, -ort und -mengen; physikalische, chemische und biologische Eigenschaften der gefährlichen Abfälle; Art der Abfalldeponie, einschließlich Angaben zur Durchlässigkeit der Schicht unter den Abfällen; Sammelsystem für Sickerwasser/Abwasser
 - ii. gefährliche Abfälle, die vom Betreiber oder von Auftragnehmern aus dem Gelände abtransportiert werden.

25.3 Mitglieder mit *erheblichen Abfällen und Emissionen* in Luft, Wasser oder Boden:

- a. quantifizieren *Abfälle und Emissionen* zur Steuerung und Überwachung von Trends im Zeitverlauf und zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung.
- b. wenden die *Abhilfemaßnahmenhierarchie* zum Reduzieren, Wiederverwenden, Recyceln und Verwerten von Abfällen an, um die Auswirkungen auf die Umwelt während des gesamten Lebenszyklus nach Möglichkeit zu minimieren, einschließlich Reduzierung der *Treibhausgas-emissionen* und Steigerung der Energieeffizienz gemäß LGMS 25.4, 25.5 und 25.6.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Erstellen Sie schriftliche Richtlinien und Verfahren zur Überwachung und Kontrolle aller identifizierten wesentlichen Abfälle und Emissionen. Verwenden Sie den Leitfaden für LGMS 25.1, um die wesentlichen Abfälle und Emissionen zu ermitteln.
- Stellen Sie nach dieser Bestandsaufnahme sicher, dass Ihre Richtlinien und Verfahren:
 - klar definierte Rollen und Zuständigkeiten beinhalten.
 - in das Umweltmanagementsystem der Betriebsstätte integriert sind.
 - alle geltenden gesetzlichen Grenzwerte und Berichterstattungspflichten einhalten, einschließlich Kohlenstoffemissionsgrenzwerte und Handels- oder Ausgleichsprogramme. Wenn es nur wenige oder gar keine Vorschriften gibt, müssen Sie sicherstellen, dass Sie die in Abschnitt C aufgeführten internationalen Normen einhalten.
- Beachten Sie bei der Ausarbeitung Ihres Konzepts die 4 R der Abfallwirtschaft, wie in Abschnitt B erläutert, und die Minderungsmaßnahmenhierarchie, die unter **LGMS 23 Umweltmanagement** beschrieben wird:
 - **Vermeidung** oder Antizipation von Risiken, indem Sie Ihre Betriebsabläufe so ändern, dass der Abfall oder die Emission nicht mehr entsteht.
 - **Minimierung** oder Minderung unvermeidbarer Abfälle und Emissionen durch Kontrollen oder Behandlungen, die ihr Ausmaß reduzieren oder sie weniger gefährlich oder belastend machen.
 - **Wiederherstellung** oder Wiedernutzbarmachung der betroffenen Umwelt oder Gemeinschaften, indem Sie für Säuberung oder Abhilfe sorgen.
 - **Ausgleich** oder Kompensation der verbleibenden Auswirkungen als letztes Mittel.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

REDUZIERUNG VON KUNSTSTOFFABFÄLLEN

Nach Angaben des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP) produziert die Welt jedes Jahr fast 300 Millionen Tonnen Plastikmüll. Etwa 80 Prozent davon landen auf Deponien, Müllkippen oder in der natürlichen Umwelt. Die Flüsse der Welt dienen als direkte Kanäle für Plastikmüll, und jedes Jahr gelangen acht Millionen Tonnen davon in die Weltmeere. Da Kunststoffe langlebig und gegen Zersetzung beständig sind, können sie in der Natur kaum vollständig abgebaut werden und verschwinden nie ganz.

Praktische Tipps zur Reduzierung von Kunststoffabfällen in Büros, Fabriken, Lagern und Einzelhandelsgeschäften:

- Versuchen Sie, Einwegplastik zu beseitigen. Vermeiden Sie Plastiktüten, Strohhalm, Plastikbecher und -teller. Versuchen Sie, Einweg-Kunststoffverpackungen in Ihren Produkten zu vermeiden.
- Investieren Sie in Innovation und die Gestaltung von Produkten mit Blick auf Wiederverwendung.
- Entwickeln oder verwenden Sie vollständig wiederverwendbare, recycelbare oder kompostierbare Verpackungen.
- Gewährleisten Sie eine effektive Kunststoffabfallbewirtschaftung und möglichst viel Recycling.
- Entfernen Sie Mikroplastik aus Produkten.
- Schaffen Sie Anreize für Beschäftigte und Lieferanten und sorgen Sie für Sensibilisierung.

Das UNEP zeigt in seinen Veröffentlichungen auf, welche Auswirkungen durch die schädliche und langlebige Plastikverschmutzung entstehen, insbesondere durch Mikroplastik, das eine wachsende Bedrohung für die Gesundheit von Mensch und Umwelt darstellt. Mikroplastik kann von der lokalen Fauna aufgenommen werden und so in die menschliche Nahrungskette gelangen. Außerdem kann Mikroplastik über die Luft eingeatmet, über das Wasser aufgenommen und über die Haut absorbiert werden. Mikroplastik wurde bereits in verschiedenen menschlichen Organen gefunden.

Quellen:

- [UN Environment, From Pollution to Solution](#)
- [UN Environment, Our Planet Is Drowning in Plastic Pollution](#)
- [The Ocean is Everybody's Business, Significantly Reduce Plastic Waste \(2019\)](#)

- Die Minderungsmaßnahmenhierarchie gilt insbesondere für Kohlenstoffemissionen und muss in Richtlinien und Verfahren zu deren Minimierung eingebunden werden.
- Verwenden Sie einen Lebenszyklusansatz, um sicherzustellen, dass Sie das gesamte Spektrum möglicher Auswirkungen der Abfallbewirtschaftung und der Emissionen berücksichtigen (siehe **LGMS 23 Umweltmanagement**). Beispielsweise kann der Ersatz von Maschinen durch effizientere Modelle zwar die Treibhausgasemissionen verringern, führt aber auch zu einem weiteren Abfallstrom, da die alten Maschinen entsorgt werden müssen.
- Wenn Vor-Ort-Systeme zur Abfallentsorgung an Ihrem Standort bereits vorhanden waren:
 - Stellen Sie die besten verfügbaren Informationen und Aufzeichnungen über die Art der Altlasten zusammen, einschließlich Ort, Mengen, Datum der Entsorgung und Art des entsorgten Materials.
 - Führen Sie eine Risikobewertung durch, um die Auswirkungen zu beurteilen, die z. B. durch Verunreinigung des Bodens und des Grundwassers, Deponiegasemissionen, Geruchsbildung, Sickerwasser an der Oberfläche, herumliegenden Müll usw. entstehen.
 - Führen Sie Kontrollen ein, die dem Risikoniveau und den geltenden Gesetzen oder den vorherrschenden Industriestandards entsprechen. In einigen Ländern benötigen Sie für die Bewirtschaftung dieser Altlasten möglicherweise eine Genehmigung.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

- Entsorgen Sie Ihre gefährlichen Abfälle mit besonderer Sorgfalt, da Mensch und Umwelt dabei zu Schaden kommen können. Nachstehend einige Beispiele:
 - Asbest: wurde häufig als Material in älteren Gebäuden verwendet. Er kann Gesundheits- und Umweltrisiken mit sich bringen.
 - Radioaktive Abfälle: Wenn Ihr Unternehmen mit radioaktiven Materialien befasst ist, müssen Sie über Verfahren zur korrekten Klassifizierung, Handhabung, Lagerung und Entsorgung dieser Materialien verfügen.
 - Medizinische Abfälle: können Blut, Körperflüssigkeiten, scharfe Gegenstände oder andere infektiöse Materialien enthalten. Sie können durch Verbrennung oder in einem vorgeschriebenen Behälter zur Sammlung und Entsorgung durch einen zugelassenen Abfalltransporteur entsorgt werden.
 - Elektronikschrott: In vielen Ländern gibt es inzwischen Programme zum Recycling von Elektronikschrott. Dazu gehören Computer, Monitore, Fernsehgeräte und Mobiltelefone.
 - Reifen: Versuchen Sie, für die Entsorgung von Reifen zugelassene Reifenrecyclingbetriebe zu finden.
- Führen Sie Aufzeichnungen über die erzeugten gefährlichen Abfälle, den Ort der Entsorgung und den Transporteur. In den meisten Ländern benötigen Abfalltransporteure und Abfallentsorgungszentren je nach Art der gefährlichen Abfälle eine Genehmigung und eine spezielle Zulassung.
- Quantifizieren Sie, wo immer möglich, Ihre Abfälle und Emissionen. Dazu gehört die Ermittlung Ihrer Kohlenstoffemissionen (siehe Kasten „Berechnung meines Kohlenstoff-Fußabdrucks“) und die Berechnung der Mengen anderer Abfallströme.^{3, 4}
- Ziehen Sie in Erwägung, Sachverständige mit einer maßgeschneiderten Bewertung zu beauftragen, um Ihre Abfälle und Emissionen zu ermitteln und einzustufen, Kosten und Lasten zu berechnen, Leistungskennzahlen und -ziele zu erstellen und die besten Optionen für eine bessere Abfallbewirtschaftung zu ermitteln. Beispiele für diese Optionen:
 - technische Maßnahmen, wie z. B. Anlagen zum Schutz vor Verunreinigungen oder Eindämmung
 - betriebliche Maßnahmen, einschließlich besser definierter Verfahren oder begrenzter Betriebszeiten
 - Produktionsmaßnahmen, wie z. B. Beschränkung und Kontrolle der verwendeten Materialien
 - Managementmaßnahmen, einschließlich Überwachung und klar definierter Zuständigkeiten
 - Schulungen
- Erwägen Sie Möglichkeiten, das Bewusstsein der Beschäftigten für einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen zu schärfen und die Beschäftigten zu ermutigen, die Geschäftsleitung über mögliche Probleme bei der Abfallbewirtschaftung zu informieren.
- Nehmen Sie Ihre Erwartungen an eine verantwortungsvolle Abfallbewirtschaftung in Ihre Auswahlkriterien und -unterlagen für Auftragnehmer auf und führen Sie entsprechende Prüfungen durch, bevor Sie Auftragnehmer einsetzen. Dabei müssen Sie:
 - die Genehmigungen des Abfalltransporteurs und der Deponie überprüfen, um zu gewährleisten, dass sie der Art der Abfallmaterialien entsprechen.
 - regelmäßige Prüfungen durchführen.

3 ISO, ISO 14067:2018 Treibhausgase – Carbon Footprint von Produkten – Anforderungen an und Leitlinien für Quantifizierung (2018), <https://www.iso.org/standard/71206.html>

4 ISO, ISO 14026:2017 Umweltkennzeichnungen und -deklarationen – Grundsätze, Anforderungen und Richtlinien für die Kommunikation von Fußabdruckinformationen (2017), www.iso.org/standard/67401.html

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

- Legen Sie einen systematischen Ansatz zur Überwachung Ihrer Abfälle und Emissionen fest, um im Laufe der Zeit kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen. Ein solcher Ansatz sollte in Ihr Umweltmanagementsystem integriert sein und könnte auch Maßnahmen umfassen, um regelmäßig:
 - quantitative oder qualitative Messungen (mit kalibrierter Ausrüstung und bewährten Methoden) zu erfassen, um Leistungstrends zu analysieren und Managemententscheidungen zu unterstützen.
 - die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zu beurteilen.
 - die Wirksamkeit der eingerichteten Risikokontrollen zu steuern.
 - neue Probleme in Bezug auf Abfälle und Emissionen zu ermitteln.

TIPPS FÜR KLEINE UNTERNEHMEN

Falls Sie ein kleines Unternehmen sind, erwägen Sie die nachfolgenden einfachen Maßnahmen zur Reduzierung Ihrer Abfälle und Emissionen:

- Ermitteln Sie Abfälle, die zu geringen oder gar keinen Kosten recycelt oder wiederverwendet werden können (z. B. Metalle, Glas und Papier), und stellen Sie leicht zugängliche und deutlich gekennzeichnete Behälter für diese Abfälle auf. Dies kann die Entsorgungskosten senken.
- Stellen Sie speziell gekennzeichnete Behälter für gefährliche Abfälle bereit (diese werden häufig von spezialisierten Entsorgungsunternehmen zur Verfügung gestellt). Dadurch vermeiden Sie die Vermischung von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen und können das Abfallvolumen sowie die Kosten für die Handhabung und Entsorgung reduzieren.
- Wenn keine Recyclingdienste verfügbar sind, weil Sie nur geringe Abfallmengen erzeugen, erwägen Sie, Ihre eigenen Abfälle mit denen anderer kleiner Unternehmen zusammenzuführen.
- Suchen Sie das Gespräch mit Beschäftigten, um Ideen zu sammeln und Möglichkeiten zur Reduzierung von Abfällen und Emissionen zu erörtern.
- Sprechen Sie mit ähnlichen Unternehmen und anderen Mitgliedern von Branchenverbänden, um Ideen zur Reduzierung von Abfällen und Emissionen zu minimalen Kosten zu sammeln. Womöglich hatte bereits jemand anderes das gleiche Problem wie Sie und konnte eine einfache Lösung finden.

TREIBHAUSGAS UND ENERGIE

LGMS 25.4: ERNEUERBARE ENERGIE

Nach Möglichkeit sollten Mitglieder *erneuerbare Energien* gemäß nationalen Rahmenbestimmungen, Zielen und/oder Rechtsvorschriften nutzen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Ermitteln Sie alle für Ihre Tätigkeiten relevanten Rahmenwerke, Ziele und Gesetze zu erneuerbarer Energie.
- Betrauen Sie eine Führungskraft mit der Verfolgung des geltenden Rechts und mit der Implementierung der entsprechenden Initiativen (sei es zwecks Konformität mit nationalen Rahmenwerken oder freiwillig).
- Als LGM-Produzent müssen Sie sicherstellen, dass Sie alle indirekten Emissionen, die mit der Nutzung erneuerbarer Energien verbunden sind, in Ihre Scope-3-Berechnungen und die Berichterstattung einbeziehen, einschließlich Übertragungs- und Verteilungsverluste, Wartung usw. (siehe LGMS 25.7).

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

LGMS 25.5 UND 25.6: MANAGEMENT VON SCOPE-1- UND SCOPE-2-TREIBHAUSGASEN

25.5. Jedes Jahr müssen Mitglieder ihre jährlichen *Scope-1-* und *Scope-2-Treibhausgasemissionen* sowie den Energieverbrauch nach Quelle quantifizieren und dokumentieren und die angewandten Methoden mit den zugehörigen Annahmen dokumentieren.

25.6 Mitglieder mit *erheblichen Treibhausgasemissionen* und erheblichem Energieverbrauch:

- legen einen Dreijahresplan für Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch mit sinnvollen und erreichbaren jährlichen Reduktionszielen und Verbesserungsmöglichkeiten für ihre *Treibhausgasemissionen* und ihren Energieverbrauch pro Produktionseinheit von im Labor gezüchtetem Material fest. Der Plan und die Ziele sind jedes Jahr zu prüfen.
- lassen ihre *Treibhausgasemissionen*, ihren Energieverbrauch und ihre Reduktionsziele jährlich durch einen externen kompetenten Sachverständigen unabhängig überprüfen.
- veröffentlichen* einen Jahresbericht über ihre von einem unabhängigen Dritten geprüften *Scope-1-* und *Scope-2-Treibhausgasemissionen* (absolut oder pro Produktionsgewichtseinheit von im Labor gezüchtetem Material). Dieser Bericht muss auch Angaben zum Status der Reduktionsziele und Verbesserungsmöglichkeiten enthalten.

Zu ergreifende Maßnahmen:⁵

- Beauftragen Sie eine Führungskraft oder ein Team mit der Gesamtumsetzung des Plans, der Verfolgung der Ziele und der Gewährleistung, dass der Plan mindestens einmal jährlich überprüft wird.
- Informationen, die in einem Jahresbericht und/oder einem Nachhaltigkeitsbericht oder auf Ihrer Website enthalten sind, stellen akzeptable Formen der öffentlichen Bekanntgabe dar, je nach geltendem Recht.
- Für Energiedaten:
 - Es hat sich bewährt, bei Daten zum Energieverbrauch die spezifischen Energieträger (z. B. Strom, Kohle, Dampf) sowie die entsprechenden Werte der umgewandelten Energie in geeigneten Einheiten (z. B. kWh, kg, GJ) anzugeben und zu quantifizieren. Gegebenenfalls können auch weitere Angaben zum Strommix gemacht werden.
 - Einige Mitglieder kontrollieren möglicherweise auch Energieumwandlungsprozesse sowie die Energienutzung (z. B. die Verbrennung von Gas zur Erzeugung von Strom oder Kraft-Wärme-Kopplung, wobei die Energie anschließend in Produktionsprozessen verwendet und/oder exportiert wird). Die in solchen Prozessen umgewandelte Energie (z. B. verbranntes Gas in m³) kann zusätzlich zum Energieverbrauch des Produktionsprozesses gemeldet werden (z. B. in kWh) oder im Fall von Export aus der Berichterstattung ausgeschlossen werden. Dies muss in Ihrem öffentlichen Bericht klar angegeben sein.
- Für Treibhausgasemissionsdaten:
 - Sie müssen Ihre jährlichen *Scope-1-* und *Scope-2-Emissionen* quantifizieren. Dies kann am Ende des Berichtsjahres oder schrittweise im Laufe des Jahres, z. B. monatlich oder vierteljährlich, geschehen.
 - Der GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard und die damit verbundenen Leitfäden und Berechnungsinstrumente werden als Grundlage für die Emissionsberechnung empfohlen. Stellen Sie jedoch sicher, dass Sie auch die lokalen Gesetze für Treibhausgasdaten und Berichterstattung einhalten.

⁵ Der RJC bestätigt, dass die in diesem Abschnitt bereitgestellten Leitfäden aus Informationen stammen, die vom GHG Protocol, der ISO und der Aluminium Stewardship Initiative entwickelt wurden, und diese zusammenfassend wiedergegeben sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

- Sie können auch folgende Normen verwenden: ISO 14064-1 „Treibhausgase – Teil 1: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen und Entzug von Treibhausgasen auf Organisationsebene“ und ISO 14064-2 „Treibhausgase – Teil 2: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung, Überwachung und Berichterstattung von Reduktionen der Treibhausgasemissionen oder Steigerungen des Entzugs von Treibhausgasen auf Projektebene“.
- Denken Sie daran, stets die Systemgrenzen und Annahmen anzugeben, die Sie bei der Bilanzierung Ihrer Treibhausgasemissionen zugrunde gelegt haben, um eine vollständige Transparenz der offengelegten Informationen zu gewährleisten.
- Es gilt als schlechte Praxis, Scope-1- oder Scope-2-Treibhausgasemissionen gemäß dem GHG Protocol (oder gleichwertige Informationen) aus veröffentlichten Informationen auszuschließen. Ausgeschlossene Daten müssen angegeben und erläutert werden. So müssen Sie beispielsweise sicherstellen, dass Sie die Methanemissionen, die beim CVD-Züchtungsprozess entstehen, berücksichtigen und darüber berichten.
- Bei der Bestimmung von Scope-2-Treibhausgasemissionen aus dem Stromverbrauch haben die vom Stromlieferanten/-erzeuger bereitgestellten Daten (sofern bekannt) Vorrang vor allgemeinen oder gemittelten Treibhausgasemissionsfaktoren für das lokale, regionale oder nationale Stromnetz. Emissionen aus Übertragungs- und Verteilungsverlusten werden unter Scope-3-Treibhausgasemissionen (Kategorie 3 – Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten) erfasst.
- Obwohl dies gemäß LGMS 25.5 und 25.6 nicht erforderlich ist, hat es sich bewährt, Scope-3-Treibhausgasemissionen einzubeziehen, wenn diese als wesentlich angesehen werden. Alternativ sollten Sie überlegen, wann Sie eine Verfolgung und Berichterstattung Ihrer Scope-3-Emissionen einführen wollen.
 - Sie können die Protokolle und Leitfäden des WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol verwenden, um Ihre Scope-3-Emissionen zu ermitteln. Siehe auch Leitfaden für LGMS 25.7.
 - Wenn die Erstellung eines vollständigen Scope-3-Verzeichnisses nicht praktikabel ist, kann eine Lückenanalyse oder ein risikobasierter Ansatz aufzeigen, worauf Sie sich bei Ihren Messungen konzentrieren sollten.
- Generell müssen Sie Emissionen als wesentlich betrachten, wenn eine Emissionsquelle mehr als 5 % des Gesamtvolumens (Scope 1 und 2, außer für Mitglieder mit Produktionsbetrieben für im Labor gezüchtetes Material, deren Gesamtvolumen die Scopes 1, 2 und 3 umfasst) der Treibhausgasemissionen für Scope 1 und 2 und 10 % für Scope 3 ausmacht. Es ist wichtig zu beachten, dass in einigen Rechtsordnungen die Schwellenwerte für Wesentlichkeit im Rahmen der lokalen Berichterstattungspflichten festgelegt werden können.
- Die Ansichten Ihrer interessierten Parteien und betroffenen Personen oder Gruppen können ebenfalls einen Einfluss darauf haben, was gemäß der oben erwähnten, geänderten Norm ISO 14001 in Bezug auf Klimaschutzmaßnahmen als wesentlich gilt. Bei den Kohlenstoffemissionen beispielsweise leisten die Emissionen durch Geschäftsreisen für Unternehmen möglicherweise nur einen geringen Beitrag zu den gesamten Treibhausgasemissionen. Einige externe Parteien/Interessengruppen können jedoch besonderes Augenmerk auf diese reisebedingten Emissionen legen.
- Sie sollten den Dialog mit Ihrer Wertschöpfungskette über Kohlenstoffemissionen suchen und prüfen, wie diese Unternehmen ihre Emissionen reduzieren können – was wiederum zur Reduktion Ihrer eigenen Emissionen beitragen kann.
- Die Schwellenwerte für Wesentlichkeit, die Regulierungsbehörden oder andere Systeme vorsehen, können auch einen Mindestwert für die Gesamtemissionen enthalten, ab dem Emissionsdaten veröffentlicht werden. Gemäß LGMS 25.5 sind die Emissionen unabhängig von ihrem Gesamtvolumen zu veröffentlichen; es gibt keine Mindestschwelle für die Berichterstattung über die Gesamtemissionen eines Mitglieds.
- Scope-3-Emissionen müssen für Mitglieder mit Produktionsbetrieben für im Labor gezüchtetes Material gemäß LGMS 25.7 berichtet werden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

- Sie müssen sicherstellen, dass die Zielverfolgung und -überwachung regelmäßig erfolgt. Die Berichte über Ihre Treibhausgasemissionen müssen die Fortschritte bei der Erreichung Ihrer Emissionsreduktionsziele und etwaige Abhilfemaßnahmen bei Abweichungen von diesen Zielen enthalten.
- Für Daten, die öffentlich zugänglich gemacht werden, ist eine unabhängige Verifizierung durch eine kompetente Person (Sachverständiger) erforderlich. Validierungs- und Verifizierungsmaßnahmen erfordern in der Regel eine Analyse und Überprüfung umfassender Emissionsverzeichnisse und Energiemodelle, die den veröffentlichten Kennzahlen zugrunde liegen:
 - Der Prüfer muss von dem Mitglied unabhängig sein, eine objektive und unparteiische Bewertung abgeben können und in der Lage sein, während der Verifizierung Qualitätskontrollverfahren anzuwenden.
 - Der Prüfer muss beurteilen können, ob die vorgelegten Daten eine genaue und angemessene Darstellung der Treibhausgasemissionen Ihrer gesamten Tätigkeiten im jährlichen Berichtszeitraum darstellen.
 - Die unabhängige Verifizierung der Energie- und Treibhausgasemissionsdaten vor der Veröffentlichung muss von einem kompetenten Sachverständigen (oder einer Gruppe von Sachverständigen mit nachweislicher Kompetenz in der Bilanzierung und Kommunikation von Treibhausgasemissionen) unter Einhaltung professioneller Standards und/oder unter Anwendung systematischer, dokumentierter und nachweisgestützter Prüfprozesse durchgeführt werden.
 - Eine unabhängige Verifizierung (Prüfung) von Energie- und Treibhausgasemissionsdaten im Rahmen anderer Zertifizierungssysteme, wie z. B. Zertifizierungsaudits durch Dritte gemäß „ISO 50001 Energiemanagementsysteme“ oder Prüfungen, die nach „ISO 14065:2020 Allgemeine Grundsätze und Anforderungen an Validierungs- und Verifizierungsstellen von Umweltinformationen“ durchgeführt werden, oder im Zusammenhang mit nationalen oder regionalen Emissionshandelssystemen kann ausreichend sein, um die Anforderungen dieses Kriteriums zu erfüllen, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Daten selbst Gegenstand der Verifizierung waren und nicht nur das untersuchte Managementsystem.
 - Wenn Ihr jährlicher öffentlicher Nachhaltigkeitsbericht einer unabhängigen Verifizierung (oder Prüfung) unterzogen wird und die in dieser Anforderung geforderten Energie- und Treibhausgasemissionsdaten ebenfalls von der unabhängigen Prüfung abgedeckt werden, wäre diese Anforderung erfüllt, sofern der Prüfer entsprechend qualifiziert ist.
 - Der Prüfer muss eine öffentlich zugängliche schriftliche Erklärung abgeben, die den durchgeführten Verifizierungsprozess zusammenfasst und bestätigt, dass die vorgelegten Daten eine faire und genaue Darstellung der Treibhausgasemissionen während des untersuchten Zeitraums sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

BERECHNUNG DES EIGENEN CO₂-FUSSABDRUCKS

Viele Unternehmen entscheiden sich dafür, ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Aber Sie können Ihre Kohlenstoffemissionen erst steuern oder neutralisieren, wenn Sie nicht wissen, wie viel Sie tatsächlich ausstoßen.

Die Normen ISO 14067:2018 zur Quantifizierung des Kohlenstoff-Fußabdrucks und ISO 14026:2017 zur Kommunikation von Fußabdruck-Informationen sind zwei nützliche Rahmenwerke für die Berechnung Ihres Kohlenstoff-Fußabdrucks. Beachten Sie, dass Kompensation nicht in die Berechnung des Kohlenstoff-Fußabdrucks gemäß ISO 14067 einbezogen werden darf. Es gibt viele verschiedene Tools, die für Unternehmen entwickelt wurden, darunter:

- Carbon Trust-Rechner für KMU: www.carbontrust.com/resources/tools/carbon-footprint-calculator
- Carbon Trust-Fußabdruck-Software für große Unternehmen: www.carbontrust.com/client-services/advice/footprinting/carbon-footprint-software
- Carbon Footprint-Rechner: <https://calculator.carbonfootprint.com/calculator.aspx>

Diese Tools erfordern Informationen in unterschiedlichem Umfang. Je mehr Informationen Sie zur Verfügung haben, desto genauer wird Ihre Berechnung ausfallen, sodass Sie nicht mehr Zertifikate kaufen müssen als nötig.

Wenn Sie Netto-Null-Emissionen anstreben oder sich am Szenario einer Erderwärmung um 1,5 Grad Celsius orientieren, können Sie Berater hinzuziehen. Diese Sachverständigen überprüfen in der Regel Ihre Prozesse und Minderungsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass Sie Ihren ökologischen Fußabdruck minimieren und Ihre wissenschaftlich fundierten Ziele erreichen. Wenn Sie Ausgleichszertifikate kaufen müssen, um Ihre Netto-Null-Ziele und wissenschaftlich fundierten Ziele für verbleibende oder schwer vermeidbare Emissionen zu erreichen, müssen diese von akkreditierten Stellen erworben werden, bei denen Zertifikate ordnungsgemäß registriert sind und den international anerkannten Standards für Kohlenstoffzertifikate und -kompensation entsprechen.

LGMS 25.7: TREIBHAUSGASE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL

Zusätzlich zu den Anforderungen in LGMS 25.5 und 25.6 müssen Mitglieder, die mit *Züchtungstätigkeiten* von im Labor gezüchtetem Material befasst sind:

- Angaben zu den *Scope-3-Treibhausgasemissionen* in ihre jährliche Quantifizierung der Treibhausgasemissionen aufnehmen, sofern Informationen ohne Weiteres verfügbar sind, und alle verwendeten Annahmen angeben.
- die im Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard oder GRI 305-Standard für die *Berichterstattung* über Emissionen genannten Prozesse zur Quantifizierung der *Treibhausgasemissionen* und Energieverbrauchsdaten anwenden.
- Reduktionsziele und Verbesserungsmöglichkeiten im Einklang mit dem Pariser Abkommen nach einem *wissenschaftlich basierten Ansatz* oder einer anderen *international anerkannten Methode* festlegen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

Zu ergreifende Maßnahmen:⁶

- Mitglieder mit Züchtungsbetrieben für im Labor gezüchtetes Material müssen auch Scope-3-Emissionen einbeziehen.
- Im GHG Protocol wurden die vorgelagerten und nachgelagerten Scope-3-Emissionen definiert. Diese sind in der nachstehenden Tabelle 24 aufgeführt:

TABELLE 24: VORGELAGERTE UND NACHGELAGERTE SCOPE-3-KATEGORIEN DES GHG PROTOCOL

Lieferkette (vorgelagert oder nachgelagert)	Kategorie der Scope-3-Emissionen
Vorgelagerte Scope-3-Emissionen	1. Gekaufte Waren und Dienstleistungen
	2. Investitionsgüter
	3. Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)
	4. Transport und Verteilung (vorgelagert)
	5. Im Betrieb erzeugte Abfälle
	6. Geschäftsreisen
	7. Pendeln von Beschäftigten
	8. Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte
Nachgelagerte Scope-3-Treibhausgasemissionen	9. Transport und Verteilung (nachgelagert)
	10. Verarbeitung von verkauften Produkten
	11. Nutzung von verkauften Produkten
	12. Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihres Lebenszyklus
	13. Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte
	14. Franchises
	15. Investitionen

- Verwenden Sie als Grundlage für Ihre Emissionsberechnungen:
 - den GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard und die zugehörigen Leitfäden und Berechnungsinstrumente und/oder
 - GRI 305: Emissions 201 mit Informationen, die Mitgliedern eine Berichterstattung über ihre emissionsbezogenen Auswirkungen und ihr Management dieser Auswirkungen ermöglichen. Dies gilt insbesondere für GRI 305-1 (Scope 1), 305-2 (Scope 2), 305-3 (Scope 3), 305-4 (Intensität), 305-5 (Reduzierung), 302-1 (Energieverbrauch), 302-3 (Energieintensität) und 302-4 (Energiereduzierung).
 - Stellen Sie sicher, dass Sie auch die lokalen Gesetze für Treibhausgasdaten und Berichterstattung einhalten.
- Bei der Festlegung Ihrer Ziele und Verbesserungsmöglichkeiten:
 - Erwägen Sie die Verwendung der Science Based Targets Initiative (SBTi), deren Rahmen und Methodik für Mitglieder mit Züchtungsbetrieben für im Labor gezüchtetes Material geeignet sein kann.
 - Stellen Sie sicher, dass diese mit dem IPCC-Szenario einer Erderwärmung um 1,5 Grad Celsius übereinstimmen, wie im Klimaschutzübereinkommen von Paris festgelegt.
 - Oder verwenden Sie andere glaubwürdige und international anerkannte Normen.
- In den Zielvorgaben müssen bewährte Industriepraktiken und verfügbare Technologien berücksichtigt werden.

⁶ Der RJC bestätigt, dass die in diesem Abschnitt bereitgestellten Leitfäden aus Informationen stammen, die vom GHG Protocol, der ISO und der Aluminium Stewardship Initiative entwickelt wurden, und diese zusammenfassend wiedergegeben sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

- Sie können Minderungsoptionen nutzen, nachdem Sie andere Optionen auf ihre wirtschaftliche, technische und logistische Tragfähigkeit überprüft haben. Denken Sie daran, dass die Optionen und die Mittel zur Zielerreichung überprüft werden müssen und sich im Laufe der Zeit ändern können, insbesondere wenn sich die Technologie weiterentwickelt.
- Emissionsquellen von geringer Bedeutung (< 5 % des Gesamtvolumens) können von Ihren Reduktionszielen und -plänen ausgenommen werden, müssen aber möglicherweise bei der Überprüfung und Verbesserung des Plans (und wenn sie wesentlich werden) einbezogen werden. Es hat sich bewährt, alle Emissionen unabhängig von ihrer Wesentlichkeit einzubeziehen, und Mitglieder sollten dies anstreben.
- Sie können weitere freiwillige Beiträge zur Emissionsreduktion außerhalb Ihrer unmittelbaren Lieferkette als Teil Ihrer Emissionsreduktionsziele in Betracht ziehen. Weitere Leitfäden finden Sie bei der Science Based Targets Initiative.

✓ KONTROLLE

- ☐ Gibt es einen Verantwortlichen für die Überwachung der Abfälle und Emissionen Ihrer Betriebsstätte?
- ☐ Haben Sie wesentliche Abfallströme und Emissionen aus allen Ihren Tätigkeiten ermittelt? Können Sie dem Prüfer nachweisen, wie Sie dabei vorgegangen sind?
- ☐ Haben Sie eine Risikobewertung durchgeführt, um alle wesentlichen Abfälle und Emissionen zu ermitteln? Und haben Sie entsprechende Kontrollmechanismen eingerichtet?
- ☐ Kennen Sie das geltende Recht und halten Sie alle gesetzlichen Grenzwerte ein?
- ☐ Haben Sie Ihre Abfälle und Emissionen quantifiziert?
- ☐ Haben Sie Möglichkeiten zur Reduzierung von Abfällen und Emissionen bestimmt?
- ☐ Können Sie darlegen, welche Maßnahmen Sie zur Verringerung, zur Wiederverwendung, zum Recycling oder zur Rückgewinnung von Abfällen oder Emissionen ergriffen haben?
- ☐ Verfügen Sie über Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit wesentlichen Abfällen und Emissionen, einschließlich regelmäßiger Überwachung?
- ☐ Überwachen und analysieren Sie die wichtigsten Merkmale Ihrer Abfälle und Emissionen, um Trends zu erkennen? Nutzen Sie diese Informationen, um Verbesserungen zu erzielen?
- ☐ Können Sie eine Verringerung der Treibhausgase und des Energieverbrauchs nachweisen?
- ☐ Haben Sie Ihre jährlichen Treibhausgasemissionen veröffentlicht?
- ☐ Haben Sie die veröffentlichten Emissionen von einem qualifizierten Sachverständigen unabhängig überprüfen lassen?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen

TIPPS FÜR KLEINE UNTERNEHMEN

KMU haben zwar meist einen kleinen Treibhausgas-Fußabdruck, aber da sie 90 % der weltweiten Unternehmen ausmachen, können sie insgesamt einen erheblichen Beitrag zum globalen Treibhausgas-Fußabdruck leisten.

Ihr Kohlenstoff-Fußabdruck kann anhand der Leitlinien im GHG Protocol ermittelt werden, doch es gibt noch weitere Ressourcen für KMU, darunter:

- Der britische Leitfaden für kleine Unternehmen: How to calculate your carbon footprint as a small business, <https://www.fsb.org.uk/resources-page/how-to-calculate-your-carbon-footprint-as-a-small-business.html>
- Leitfaden der US-Umweltschutzbehörde EPA: Guide to Greenhouse Gas Management for Small Business & Low Emitters, https://19january2021snapshot.epa.gov/climateleadership/guide-greenhouse-gas-management-small-business-low-emitters_.html
- Carbon Trust: SME Carbon Footprint Calculator, <https://www.carbontrust.com/our-work-and-impact/guides-reports-and-tools/sme-carbon-footprint-calculator>

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung](#)
- [Das Carbon Disclosure Project \(CDP\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Corporate Water Disclosure Guidelines](#)
- [The CEO Water Mandate, Integrity in Water Stewardship Initiatives](#)
- [Environment Protection Authority Victoria, Waste Assessment](#)
- [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol](#)
- [ISO, ISO 14000-Reihe – Umweltmanagement](#)
- [ISO, Normenkatalog: ISO 14060-Reihe zum Management von Treibhausgasen und damit verbundene Aktivitäten](#)
- [Environment Protection Agency, Simplified Greenhouse Gas Emissions Calculator](#)
- [Water Research Center, Monitoring the Quality of Surface Waters \(WQI Calculator\)](#)
- [World Economic Forum](#)
- [Zero Waste International Alliance](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 25 Abfälle und Emissionen



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [African Union, Bamako Convention on the Ban on the Import into Africa and the Control of Transboundary Movement and Management of Hazardous Wastes within Africa \(1991\)](#)
- [Aluminium Stewardship Initiative, ASI Performance Standard – Guidance \(Version3 May 2022\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Guidance for Companies on Respecting the Human Rights to Water & Sanitation \(2015\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Water Stewardship Toolbox](#)
- [Global Reporting Initiative \(GRI\), GRI 305 Emissions](#)
- [Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard](#)
- [IFC Performance Standard 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)
- [IFRS S2 Climate-related Disclosures](#)
- [ISO 14026:2017 Umweltkennzeichnungen und -deklarationen – Grundsätze, Anforderungen und Richtlinien für die Kommunikation von Fußabdruckinformationen \(2017\)](#)
- [ISO 14046:2014 Umweltmanagement – Grundsätze, Anforderungen und Leitlinien \(2014\)](#)
- [ISO 14064-1 Treibhausgase – Teil 1: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen und Entzug von Treibhausgasen auf Organisationsebene](#)
- [ISO 14064-2 Treibhausgase – Teil 2: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung, Überwachung und Berichterstattung von Reduktionen der Treibhausgasemissionen oder Steigerungen des Entzugs von Treibhausgasen auf Projektebene](#)
- [ISO 14065 Allgemeine Grundsätze und Anforderungen an Validierungs- und Verifizierungsstellen von Umweltinformationen](#)
- [ISO 50001 Energiemanagementsysteme](#)

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle RJC-Mitglieder.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen		
	26.1	26.2	26.3
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

NATÜRLICHE RESSOURCEN

Die effizientere Nutzung natürlicher Ressourcen ist eine der wirksamsten Möglichkeiten zur Senkung der Geschäftskosten. Dazu gehören vielfältige Maßnahmen zur Einsparung von Energie, Wasser oder anderen Ressourcen, die in Gebäuden und Anlagen, Produktionsprozessen und Endprodukten umgesetzt werden können. Das Dämmen von Gebäuden, das Ausschalten von Licht und Geräten, die Installation wassersparender Technik sowie die Optimierung von Prozessen führen zu einer effizienteren Nutzung der natürlichen Ressourcen.

Effizienzmaßnahmen sind Teil eines übergreifenden Umweltmanagementplans (siehe **LGMS 23 Umweltmanagement**) und umfassen in der Regel Maßnahmen zur Energie- und Wassereinsparung. Berücksichtigen Sie jedoch, dass es weitere Land-, Luft- und Wasserressourcen gibt, die Unternehmen als Zielgröße wählen können, um die Effizienz zu verbessern und die Umweltauswirkungen zu verringern, einschließlich forstwirtschaftlicher Erzeugnisse (Papier, Pappe und Holz) und Kunststoffe (z. B. in Verpackungen).

Die ineffiziente Nutzung natürlicher Ressourcen hat nicht nur negative Auswirkungen auf die Umwelt, sondern kann auch die Menschenrechte beeinträchtigen. Wenn beispielsweise die Maßnahmen eines Unternehmens zu einer geringeren Wasserverfügbarkeit führen, kann dies direkt das Recht der lokalen Gemeinschaften auf Nahrung und sauberes Wasser beeinflussen. Der UN-Sonderberichterstatter für Menschenrechte und Umwelt erklärte, dass eine sichere, saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt die Grundlage für eine Vielzahl von Menschenrechten bildet, darunter das Recht auf Leben, Gesundheit, Nahrung, Wasser und sanitäre Einrichtungen. Da das Bewusstsein für den Zusammenhang zwischen Menschenrechten und Umwelt wächst, werden auch die Forderungen nach einer weltweiten Anerkennung des Rechts auf eine sichere und gesunde Umwelt lauter.

Energiesparmaßnahmen sind wichtig, um die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, die mit der ineffizienten Nutzung fossiler Brennstoffe verbunden sind – einer der Hauptursachen für den Klimawandel. Der Klimawandel zählt zu den dringlichsten Herausforderungen der heutigen Welt und steht im Mittelpunkt von SDG 13 (Ziel für nachhaltige Entwicklung) der UN. Der Kampf gegen die Ursachen des Klimawandels betrifft alle Unternehmen, nicht nur Großunternehmen (siehe **LGMS 25 Abfälle und Emissionen** für weitere Einzelheiten zu Kohlenstoffemissionen). Direkte Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs und der Emissionen können durch indirekte Methoden ergänzt werden, wie z. B.:

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

- Kohlenstoff- oder Emissionshandelssysteme, bei denen Unternehmen Kohlenstoffzertifikate als Teil eines umfassenderen staatlichen Programms zur Emissionsreduzierung kaufen und verkaufen.
- Kohlenstoff-Ausgleichsprogramme, bei denen Unternehmen in Umweltprojekte wie Baumpflanzungen, erneuerbare Energien, Energieerhaltung und Methanabscheidung investieren, um ihren eigenen Kohlenstoff-Fußabdruck zu kompensieren

Weitere Hinweise zur Kreislaufwirtschaft finden sich in **LGMS 25 Abfälle und Emissionen**, die auf der effizienten Nutzung von Ressourcen wie Energie, Wasser und Naturkapital beruht.

WASSER

Wasser ist auch eine grundlegende Ressource für Menschen und Ökosysteme, und das Recht auf Wasser und sanitäre Einrichtungen wird in der UN-Resolution 64/292 von 2010 als Menschenrecht anerkannt. In SDG 6 zu sauberem Wasser und sanitären Einrichtungen heißt es zusammengefasst: „Wasserknappheit, schlechte Wasserqualität und unzureichende sanitäre Einrichtungen wirken sich negativ auf die Ernährungssicherheit, die Wahl des Lebensunterhalts und die Bildungschancen armer Familien in der ganzen Welt aus. Gegenwärtig sind mehr als zwei Milliarden Menschen von einem eingeschränkten Zugang zu Süßwasserressourcen bedroht.“ Daher müssen Unternehmen sicherstellen, dass ihre Wassernutzung die Rechte der Menschen in den Gemeinschaften, in denen sie tätig sind, nicht direkt oder indirekt beeinträchtigt, und dies muss als Teil der Sorgfaltspflicht für Menschenrechte gemäß **LGMS 6.1 Menschenrechte** berücksichtigt werden.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser ist ein wichtiger Aspekt für Unternehmen, da externe Interessengruppen von ihnen erwarten, dass sie die Effizienz und Sauberkeit ihrer Betriebe und Lieferketten verbessern und zu einer nachhaltigen Bewirtschaftung gemeinsamer Süßwasserressourcen beitragen. Schlecht bewirtschaftete oder übermäßig genutzte Wasserressourcen können der Umwelt schaden und den Ruf eines Unternehmens gefährden.

Wasser bildet ein Bindeglied zwischen den Geschäftstätigkeiten und den umliegenden Gemeinschaften und der Landschaft, sodass bei der Wasserbewirtschaftung vor allem ein Ansatz gewählt werden muss, der das gesamte Wassereinzugsgebiet abdeckt.

Neben den direkten Auswirkungen auf das Wasser können Unternehmen auch Umweltauswirkungen auf Ökosysteme und Arten sowie soziale und kulturelle Auswirkungen haben, die mit Wasser in Zusammenhang stehen. Diese Auswirkungen können weitreichend sein, wenn die Rahmenbedingungen für die Wasserwirtschaft unzureichend sind und das Unternehmen im lokalen Wassereinzugsgebiet zu den großen Wassernutzern gehört.

In diesem Zusammenhang ist der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser eine zentrale unternehmerische Praxis. Konkret bedeutet dies „eine Nutzung von Süßwasser, die sozial gerecht, ökologisch nachhaltig und wirtschaftlich vorteilhaft ist und durch einen Prozess erreicht wird, der alle Interessengruppen berücksichtigt und Maßnahmen für den Standort und das Einzugsgebiet umfasst“.

Unabhängig von der Unternehmensgröße führen die meisten Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs, des Wasserverbrauchs und des Verbrauchs anderer natürlicher Ressourcen langfristig zu Kosteneinsparungen und damit zur Rentabilitätssteigerung. Die Reduzierung des Energieverbrauchs bietet die Chance, sowohl die Umweltbelastung zu verringern als auch einen klaren Wettbewerbsvorteil zu erzielen.

NATURKAPITAL

Naturkapital umfasst die natürlichen Ressourcen der Erde (Boden, Luft, Wasser, Flora und Fauna) und die daraus resultierenden Ökosystemleistungen, die das menschliche Leben ermöglichen. Ökosystemgüter und -dienstleistungen aus dem Naturkapital bilden die Grundlage für die Produktivität und die Weltwirtschaft.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

2012 wurde die Erklärung zum Naturkapital veröffentlicht, mit der eine Verpflichtung zur Einbeziehung von Naturkapitalaspekten in die Berichterstattung des Finanzsektors formalisiert wurde. Das Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) forderte Regierungen in aller Welt auf, einen Rahmen zu schaffen, der die verantwortungsvolle Nutzung des Naturkapitals regelt. Der Vorschlag des UNEP beinhaltet einen Rahmen, der:

1. Unternehmen verpflichtet, die Art ihrer Abhängigkeit von und ihrer Auswirkungen auf Naturkapital durch eine transparente qualitative und quantitative Berichterstattung offenzulegen.
2. verbindliche steuerliche Maßnahmen vorsieht, um Unternehmen von der Schädigung des Naturkapitals abzubringen und gleichzeitig Anreize für Unternehmen zu bieten, die das Naturkapital in ihr Geschäftsmodell integrieren, bewerten und berücksichtigen.
3. internationale Abkommen befürwortet und umsetzt, darunter auch die im Übereinkommen über die biologische Vielfalt getroffenen Vereinbarungen.
4. mit gutem Beispiel vorangeht, indem die öffentlichen Ausgaben und das öffentliche Beschaffungswesen verpflichtet werden, über ihre Nutzung von Naturkapital zu berichten und darüber Rechenschaft abzulegen.
5. die Weltbank-Initiative „Wealth Accounting and Valuation of Ecosystem Services“ (WAVES) nutzt und Regierungen zur Teilnahme ermutigt.

Im Übereinkommen über die biologische Vielfalt wird das Naturkapital als der weltweite Bestand an Naturgütern beschrieben, zu denen Geologie, Boden, Luft, Wasser und alle Lebewesen gehören. Aus diesem Naturkapital bezieht der Mensch eine Vielzahl an Leistungen, die oft als Ökosystemleistungen bezeichnet werden und die das menschliche Leben ermöglichen. Zu den offensichtlichsten Ökosystemleistungen gehören Nahrung, Wasser und pflanzliche Materialien, die als Brennstoff, Baumaterialien oder Arzneimittel verwendet werden. Dazu kommen viele weniger offensichtliche Ökosystemleistungen, wie die Klimaregulierung und der natürliche Hochwasserschutz durch Wälder, die Milliarden Tonnen Kohlenstoff, die in Mooren gespeichert sind, oder die Bestäubung von Kulturpflanzen durch Insekten. Noch weniger sichtbar sind kulturelle Ökosystemleistungen, etwa die Inspiration, die Menschen aus der Tierwelt und der natürlichen Umgebung schöpfen. Schlecht verwaltetes Naturkapital wird nicht nur zu einer ökologischen, sondern auch zu einer sozialen und wirtschaftlichen Belastung.

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE INITIATIVEN

Die weltweiten Maßnahmen in Bezug auf Klimawandel und Wassernutzung zielen zunehmend darauf ab, das Umweltmanagement und die Offenlegung von Informationen in der Wirtschaft zu fördern und vorzuschreiben. Einige der wichtigsten internationalen Normen werden im Folgenden beschrieben. Dieser Bereich entwickelt sich schnell weiter, und Unternehmen müssen neue Normen, Rechtsvorschriften und Leitfäden aktiv im Blick behalten, damit sie wissen, was von ihnen erwartet wird.

Das 1994 in Kraft getretene **Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen** (UNFCCC, <https://unfccc.int>) wurde von 192 Ländern ratifiziert und erreichte damit eine nahezu universelle Mitgliedschaft. Es wurde als Mechanismus geschaffen, um zu erforschen, wie der Klimawandel eingedämmt werden kann und wie sich die unvermeidlichen Auswirkungen angehen lassen. Das Kyoto-Protokoll ist eine rechtsverbindliche Ergänzung des Übereinkommens, die die Unterzeichnerstaaten zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen verpflichtet.

Das **UNFCCC-Übereinkommen von Paris** (<https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>) wurde 2015 ins Leben gerufen, um auf der Grundlage des UNFCCC dafür zu sorgen, dass Länder gemeinsam den Klimawandel bekämpfen und sich an seine Auswirkungen anpassen. Das Übereinkommen zielt insbesondere darauf ab, die globale Reaktion auf den Klimawandel zu verstärken, indem die Erderwärmung auf weniger als 2 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau begrenzt wird (und versucht wird, sie unter 1,5 Grad Celsius zu halten). Ferner soll das Übereinkommen die Fähigkeit der Länder stärken, mit den Auswirkungen des Klimawandels umzugehen, wobei ein Schwerpunkt auf der Unterstützung von Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen liegt.

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

Um sicherzustellen, dass die Länder die ehrgeizigen Ziele des Übereinkommens von Paris erreichen können, muss die Weltgemeinschaft geeignete Finanzströme, einen neuen Technologierahmen sowie verbesserte Transparenz und Rahmenwerke für den Aufbau von Kapazitäten entwickeln.

Die **Environmental and Social Performance Standards der International Finance Corporation (IFC)** („IFC Performance Standards“ (Leistungsstandards), www.ifc.org/performancestandards) legen die Verantwortlichkeiten von IFC-Kunden für das Management von ökologischen und sozialen Risiken fest. Als weltweiter Maßstab für bewährte Praktiken umfassen sie acht Standards, darunter:

- Leistungsstandard 3: Ressourceneffizienz und Vermeidung von Umweltverschmutzung; darin sind detaillierte Anforderungen und ein entsprechender Leitfaden für große Entwicklungsprojekte festgelegt, um eine nachhaltigere Nutzung von Ressourcen, einschließlich Energie und Wasser, zu fördern und projektbezogene Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Insbesondere verlangt der Leistungsstandard 3 von Unternehmen, dass sie Praktiken und Technologien integrieren, um die Energieeffizienz zu fördern, Ressourcen wie Energie und Wasser nachhaltig zu nutzen und Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Die Kostenwirksamkeit wird anhand der Kapital- und Betriebskosten sowie der finanziellen Vorteile der Maßnahme über ihre gesamte Lebensdauer ermittelt. Eine Maßnahme gilt als kostenwirksam, wenn sie voraussichtlich eine risikobereinigte Rendite erzielt, die mindestens mit der des Gesamtprojekts vergleichbar ist.

1998 verabschiedete die UN-Wirtschaftskommission für Europa das Übereinkommen über den Zugang zu Informationen, die Öffentlichkeitsbeteiligung an Entscheidungsverfahren und den Zugang zu Gerichten in Umweltangelegenheiten, auch bekannt als **Aarhus-Konvention** (<https://unece.org/environment-policy/public-participation/access-to-information>). Sie legt mehrere Umweltrechte der Öffentlichkeit fest, darunter:

1. das Recht jeder Person auf Zugang zu Umweltinformationen, die von öffentlichen Stellen gehalten werden.
2. das Recht der Interessengruppen, einschließlich Nichtregierungsorganisationen und der Öffentlichkeit, zu Vorschlägen für Projekte, Pläne und Programme, die sich auf die Umwelt beziehen oder auswirken, Stellung zu nehmen (und für Entscheidungsträger, diese Stellungnahmen zu berücksichtigen).
3. das Recht für alle, öffentliche Entscheidungen durch gerichtliche oder administrative Verfahren anzufechten, wenn diese Entscheidungen unter Missachtung des Umweltrechts oder der Rechte 1 und 2 getroffen wurden.

Die in der Konvention verankerten Rechte sind besonders relevant für Nutzer natürlicher Ressourcen, deren Aktivitäten erhebliche lokale Auswirkungen haben können.

Das **CEO Water Mandate** (<https://ceowatermandate.org>) fördert den Austausch bewährter und neuer Praktiken und ermöglicht Partnerschaften mit verschiedenen Interessengruppen, um Herausforderungen wie Wasserknappheit, Wasserqualität, Wassergovernance sowie den Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen anzugehen. Die Initiative unterstützt wirkungsvolle gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen in gefährdeten Flusseinzugsgebieten weltweit.

Das **Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Bekämpfung der Wüstenbildung (UNCCD)** (<https://www.unccd.int/>) fördert Praktiken zur Vermeidung, Verringerung und Umkehrung der Bodendegradation und ist bestrebt, die Zielsetzungen von SDG 15 sowie Landdegradationsneutralität zu erreichen. Dies erfordert eine gezielte Arbeit an der nachhaltigen Landbewirtschaftung, der Wiederherstellung und der Neutralität der Landdegradation.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

INVESTOREN ACHTEN AUF DIE OFFENLEGUNG VON UMWELTINFORMATIONEN

Die Investorengemeinschaft bezieht zunehmend alle wesentlichen Faktoren – einschließlich klima- und wasserbezogener Risiken und Chancen – in ihre finanziellen Entscheidungen ein. Einige fordern eine zusätzliche Offenlegung und Berichterstattung, um Unternehmen zum Festlegen und Erreichen von Nachhaltigkeitszielen zu ermutigen, die ihren Verbrauch natürlicher Ressourcen senken und ökologisch nachhaltigere Geschäftspraktiken fördern.

Die **International Financial Reporting Standards (IFRS)** haben 2021 die Arbeit der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) übernommen und setzen den Fokus auf die Überwachung der Fortschritte bei der klimabezogenen Berichterstattung von Unternehmen. Die IFRS bestehen aus zwei Elementen: IFRS S1 über allgemeine Anforderungen an die Offenlegung von Finanzinformationen mit Nachhaltigkeitsbezug und IFRS S2 mit zusätzlichen Anforderungen, die sich speziell auf klimabezogene Risiken und Chancen beziehen. Unternehmen können die TCFD-Empfehlungen als sinnvollen Einstieg nutzen, um anschließend auf die Anwendung der ISSB-Standards überzugehen.

Das **CDP** (ehemals Carbon Disclosure Project, www.cdp.net) betreibt ein System zur Selbstberichterstattung von Unternehmen über Umweltdaten (insbesondere über Klimawandel, Wassersicherheit und Wälder) und wandelt die Daten in detaillierte Analysen für Investoren um. Über standardisierte Fragebögen erhebt das CDP Informationen zu Klima- und Wasserrisiken sowie -chancen von den weltweit größten Unternehmen und bewertet deren Angaben. Das CDP hat die TCFD-Empfehlungen in seine sektorspezifischen Fragebögen zum Klimawandel von 2018 integriert. Unternehmen, insbesondere börsennotierte Großunternehmen, sollten diese prüfen und sich mit den wachsenden Erwartungen der Finanzwelt an die Offenlegung befassen.

NATIONALES RECHT

Nationale und regionale Regierungen legen häufig Vorschriften, Richtlinien und Branchenziele für die Wasser- und Energieeffizienz fest. Im Rahmen des UNFCCC sind Regierungen verpflichtet, nationale Strategien zur Verringerung der Treibhausgasemissionen einzuführen. Dies kann die Festlegung nationaler Ziele für die Emissionsreduzierung, aber auch die Entwicklung spezifischer Rechtsvorschriften für die Ressourcennutzung betreffen.

In einigen Ländern sind Unternehmen zudem verpflichtet, bestimmte Informationen darüber offenzulegen, wie sie mit sozialen und ökologischen Problemen umgehen. So bestimmt beispielsweise die europäische Richtlinie 2014/95/EU (mit der die Bilanzrichtlinie 2013/34/EU geändert wurde), dass Unternehmen ab 2018 nichtfinanzielle Informationen in ihre Jahresberichte aufnehmen müssen.

Da sich dieser Bereich rasant verändert, ist es wichtig, mit den gesetzlichen Anforderungen und den geschäftlichen Anreizen in Bezug auf Energie- und Ressourcennutzung und Offenlegung Schritt zu halten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 26.1: RESSOURCEN

26.1 In Anlehnung an den für LGMS 23 (Umweltmanagement) erforderlichen Ansatz müssen Mitglieder:

- a. *erhebliche* natürliche Ressourcen, einschließlich Wasser und Land, die in ihrem Unternehmen genutzt werden, quantifizieren und sie nach Möglichkeit effizient nutzen.
- b. die Nutzung dieser Ressourcen überwachen und Initiativen zur Reduzierung und Effizienzsteigerung festlegen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Eines der überzeugendsten Argumente für das Ergreifen von Maßnahmen zur Steigerung der Energie- und Wassereffizienz ist, dass Sie den Nutzen für Ihre Betriebe meist leicht prognostizieren, messen und berechnen können. Auch durch eine effizientere Nutzung und Aufbereitung von Wasser lassen sich erhebliche Kosteneinsparungen erzielen.
- Befolgen Sie die nachstehenden vier Schritte, um Ihren Energie- und Wasserverbrauch sowie den Verbrauch anderer natürlicher Ressourcen wie forstwirtschaftlicher Erzeugnisse und Kunststoffe zu berechnen und zu verbessern.
- Stellen Sie im Rahmen Ihrer Bewertung der Umweltrisiken gemäß **LGMS 23.1 Umweltmanagement** fest, welche anderen wesentlichen natürlichen Ressourcen Sie verbrauchen. Dabei können Sie:
 - die natürlichen Ressourcen auflisten, die in Ihrem Unternehmen verwendet werden, und ihre Herkunft ermitteln, z. B. Ihr Verbrauch an Holz oder Kunststoffen und woher diese stammen.
 - den Verbrauch wesentlicher Ressourcen ermitteln. Ob eine Ressource als wesentlich einzustufen ist, hängt in diesem Kontext unter anderem von folgenden Faktoren ab:
 - Die Ressource ist nicht erneuerbar.
 - Die Ressource ist insbesondere in Ihrem Tätigkeitsgebiet von Natur aus knapp. Beispielsweise kann Wasser in trockenen Regionen knapp sein, wenn mehrere Anspruchsgruppen (z. B. ärmere oder schutzbedürftige Gruppen) auf dieselbe Wasserquelle angewiesen sind.
 - Sie benötigen große Mengen der Ressource.
 - Ihre Verwendung birgt ein hohes Risiko negativer Umweltauswirkungen wie Klimawandel, langfristige oder großflächige Verschmutzung, schlechte Luftqualität oder Bodendegradation.
- Der Begriff „wesentlich“ kann auf der Grundlage Ihrer internen Risikobewertungsverfahren subjektiv sein und muss immer im Einklang mit Ihren Umweltverpflichtungen und -richtlinien stehen. Ein kleines Unternehmen kann sich zum Beispiel in seiner Umweltrichtlinie zur Minimierung des Wasserverbrauchs verpflichten. In diesem Fall kann die Art der Wassernutzung wichtig oder wesentlich für das Unternehmen sein, auch wenn die Mengen im Vergleich zu einer größeren Anlage gering sind.
- Größere Betriebe mit komplexeren Prozessen haben meist einen wesentlichen Ressourcenverbrauch, wenn man die Menge und Auswirkungen, das Gefahrenpotenzial oder sogar die Kosten betrachtet.
- Die Ansichten der interessierten Parteien können ebenfalls einen Einfluss darauf haben, was als wesentlich erachtet wird.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

- Führen Sie eine Risikobewertung durch, um zu ermitteln, ob in Ihrem Unternehmen wesentliche natürliche Ressourcen genutzt werden.
 - Ihre Risikobewertung muss auch unbeabsichtigte Risiken berücksichtigen, die sich aus der Nutzung dieser Ressourcen ergeben. Das Fällen von Bäumen oder das Aufbrechen natürlicher Böden beispielsweise beeinträchtigt nicht nur den lokalen Lebensraum, sondern kann auch zu den Risiken des Klimawandels und zu Ihren Treibhausgasemissionen beitragen.
- Nachweise für Ihren Risikobewertungsprozess und die Ergebnisse, einschließlich der Annahmen und Faktoren, die zur Bestimmung der Wesentlichkeit herangezogen wurden, müssen dokumentiert und den RJC-Prüfern zur Verfügung gestellt werden.

Schritt 1: Identifizieren

- Überprüfen Sie Ihre Arbeitsabläufe, um Ihren Verbrauch an Energie, Wasser und anderen natürlichen Ressourcen nach Herkunft, Qualität und Menge zu ermitteln.
- Wenn möglich, überwachen Sie Ihren Verbrauch (z. B. durch Zähler), um Möglichkeiten für Effizienzinitiativen im Unternehmen zu erkennen. Wenn Ihr Betrieb groß ist oder Prozesse mit hohem Wasser- und Energiebedarf durchführt:
 - Betrauen Sie eine Führungskraft mit dem Energie- und Wassermanagementsystem.
 - Erwägen Sie die Festlegung konkreter Ziele zur Effizienzsteigerung.
 - Nutzen Sie technische Analysen, die der Art Ihres Unternehmens entsprechen, um potenzielle Effizienzsteigerungen zu erkennen.
 - Nehmen Sie ggf. Audit-Dienstleistungen durch qualifizierte Sachverständige in Anspruch, um detaillierte, schriftliche Bewertungen Ihres Wasser- und Energieverbrauchs zu erhalten und so Möglichkeiten für Effizienzsteigerungen zu identifizieren.
 - Nutzen Sie die Informations- und Beratungsdienste der örtlichen Versorgungsunternehmen und öffentlichen Einrichtungen, sofern diese verfügbar und geeignet sind.
- Wenn eine Überwachung nicht praktikabel ist (z. B. weil Sie in einem kleinen Büro ohne separate Zähler arbeiten), können Sie dennoch Wege finden, um Ihre Wasser- und Energieeffizienz zu steigern (siehe Abb. 25).

SCHRITT 2: PRIORISIEREN



- Sobald Sie die Möglichkeiten zur Verbrauchsreduzierung oder Effizienzsteigerung ermittelt haben, setzen Sie Prioritäten je nach Kosten, Einsparungen und Planbarkeit. Beachten Sie Folgendes:
 - Als Faustregel gilt, dass Sie Initiativen durchführen sollten, die einen positiven finanziellen Ertrag bringen, es sei denn, Sie haben andere Risiken festgestellt.
 - Anhand einfacher Amortisationsberechnungen (wie lange dauert es, bis die Kosten einer Effizienzinitiative durch den geringeren Verbrauch wieder hereingeholt werden) können Sie die Vorteile der einzelnen Initiativen quantifizieren.
 - Sie sollten auch die Treibhausgasemissionen berücksichtigen, verbunden mit der Frage, wie diese durch eine effiziente Energienutzung über den gesamten Lebenszyklus jedes Produkts, Projekts oder Prozesses beeinflusst werden (siehe **LGMS 25 Abfälle und Emissionen**).

Schritt 3: Umsetzen

- Entscheiden Sie sich für Lösungen, die technisch und finanziell tragbar sowie kostengünstig sind.
- Bedeutende Effizienzsteigerungen erfordern nicht zwangsläufig hohe Investitionen. Beschäftigte daran zu erinnern, nicht benutzte Geräte auszuschalten, kann bereits etwas bewirken (siehe Abb. 25).
- Legen Sie interne Zielvorgaben zur Leistungsverbesserung fest.

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

ABB. 25: BEISPIELE FÜR EINFACHE EFFIZIENZMASSNAHMEN, DIE UNTERNEHMEN ERGREIFEN KÖNNEN, UM IHREN WASSER- UND ENERGIEVERBRAUCH ZU SENKEN

 <h4>ENERGIEEINSPARUNG</h4> <ul style="list-style-type: none"> • Effiziente Beleuchtung installieren • Heiz- und Kühlsysteme auf Zeitschaltuhren einstellen • Ausrüstung regelmäßig warten • Energieeffiziente Geräte verwenden • Anlagen und Prozesse optimieren • Licht und Geräte ausschalten, wenn sie nicht benötigt werden • Gebäude dämmen • Warmwasserverbrauch minimieren • Abwärme auffangen und wiederverwenden 	 <h4>WASSEREINSPARUNG</h4> <ul style="list-style-type: none"> • Tropfende Wasserhähne und undichte Rohre reparieren • Wassersparendes Zubehör installieren (Beratung durch örtliche Wasserbehörden) • Eventuell Wasser zur Wiederverwendung aufbereiten • Trockene Verfahren anwenden, soweit möglich (z. B. zum Reinigen oder Transportieren von Materialien) • Trinkwasser nicht für andere Zwecke als Trinken verwenden • Die benötigte Mindestwassermenge berechnen, um Verbesserungen zu erzielen
--	---

Schritt 4: Überprüfung

- Sorgen Sie dafür, dass die Geschäftsleitung regelmäßig den Wasser- und Energieverbrauch im Unternehmen prüft, Fortschritte in Bezug auf angestrebte Effizienzverbesserungen beurteilt und die erzielten Kosteneinsparungen ermittelt.
- Berichten Sie über Ihren Wasser- und Energieverbrauch gemäß **LGMS 3 Berichterstattung**.

LGMS 26.2: VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT WASSER

Mitglieder mit *erheblichen* nachteiligen Auswirkungen auf Wasserressourcen müssen:

- eine durchdachte und transparente Wasserbewirtschaftung, einschließlich Richtlinien, *Verfahren* und klarer Zuweisung von Verantwortlichkeiten zum Schutz der Wasserressourcen und Ökosysteme anwenden.
- für effektives Wassermanagement in den Anlagen unter Verwendung einer Wasserbilanz und von Daten zur Überwachung der Wasserqualität sowie unter Berücksichtigung kumulativer Auswirkungen und *Altlasten* sorgen und Maßnahmen zur Abschwächung *erheblicher* nachteiliger Auswirkungen auf die Wassermenge, die Wasserqualität und die jetzige und potenzielle zukünftige Wassernutzung durchführen.
- Interessengruppen*, einschließlich Wassernutzern und Wasser-Rechteinhabern, ermitteln, die ihre Praktiken zur Wasserbewirtschaftung u. U. betreffen oder davon betroffen sein können.
- mit diesen *Interessengruppen* zusammenarbeiten, um sich auf nachhaltige Wasserpraktiken im Wassereinzugsgebiet zu einigen (sofern zutreffend). Wenn keine Einigung zu verantwortungsvoller und nachhaltiger Wassernutzung erzielt werden kann, wendet das Mitglied Praktiken zur Vermeidung oder Minimierung *erheblicher* nachteiliger Auswirkungen an und lässt diese Praktiken durch unabhängige Dritte prüfen.
- einen Jahresbericht mit Angaben zur Wasserentnahme und -effizienz des Unternehmens, einschließlich Ergebnissen aus LGMS 26.2a-c, gemäß LGMS 3 (Berichterstattung) *veröffentlichen*.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sie müssen über robuste Systeme für das Wassermanagement (bzw. die Wasserbewirtschaftung) verfügen, die alle Interessengruppen einbeziehen und transparent und effektiv sind. Um dies zu erreichen, sollten Sie:
 - eine Richtlinie zur Wasserbewirtschaftung erstellen und entsprechende Verfahren einführen.
 - klare Verantwortlichkeiten für alle internen und externen Interessengruppen festlegen, die möglicherweise eine Rolle bei der Unterstützung der Richtlinie spielen, und alle Beteiligten über die Richtlinie, Verfahren und Verantwortlichkeiten informieren.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

- Wasserentnahmequellen und aufnehmende Gewässer im Hinblick auf Abfälle und potenzielle Verunreinigungen ermitteln. Dies kann Oberflächenwasser oder Grundwasser betreffen.
- verstehen, wer von Ihrer Wassernutzung betroffen sein könnte und umgekehrt, und eine wirksame Strategie zur Einbindung dieser Interessengruppen umsetzen. Zu den Interessengruppen können Wassernutzer, Inhaber von Wasserrechten, nachgelagerte oder anderweitig von Wasserentnahmen oder Verunreinigungen betroffene Gemeinschaften (unabhängig davon, ob es sich um Oberflächen- oder Grundwasser handelt), staatliche Aufsichtsbehörden, andere Stellen, die sich auf lokaler oder regionaler Ebene mit der Wasserbewirtschaftung befassen, und andere Personen gehören, die Ihren Ansatz zur Wasserbewirtschaftung beeinflussen, davon betroffen sein oder ein Interesse daran haben könnten.
- Gemäß dem Leitfaden zu 26.1 hängen erhebliche nachteilige Auswirkungen von diversen Faktoren ab, darunter der Standort Ihrer Tätigkeiten, die benötigten Wassermengen, die von Abwasser betroffene Umwelt oder konkurrierende Wassernutzer, einschließlich wasserabhängiger Ökosysteme und Gemeinschaften. Beispiele für erhebliche nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit Wasser können sein (nicht erschöpfende Aufzählung):
 - Ein Szenario, in dem Ihre Geschäftstätigkeiten große Mengen an Süßwasser im Verhältnis zu den verfügbaren Wasserressourcen verbrauchen, insbesondere in Regionen mit ausgeprägter Wasserknappheit.
 - Ein Fall, in dem ein Wasserkörper, z. B. ein grundwasserabhängiges Ökosystem, durch Emissionen aus Ihren Tätigkeiten beeinträchtigt oder verunreinigt wird.
- Einige LGM-Produzenten können je nach Technologie und Produktionsverfahren erhebliche Mengen an Wasser verwenden, z. B. zur Kühlung. Bei der Entscheidung über das Ausmaß der Auswirkungen müssen Sie sowohl die Menge des Wasserverbrauchs als auch dessen Quelle und die Auswirkungen alternativer Methoden zur Erreichung des gleichen Ergebnisses berücksichtigen.
- Bei der Betrachtung des Gebiets, das von Ihren Aktivitäten mit wasserbezogenen Auswirkungen betroffen ist, müssen Sie das lokale Wassereinzugsgebiet und ggf. auch regionale Gebiete einbeziehen.
- Überlegen Sie, wie die Auswirkungen auf das Wasser die biologische Vielfalt und die Ökosystemleistungen beeinträchtigen.
 - Berichten Sie öffentlich über Ihre Maßnahmen im Bereich der Wasserbewirtschaftung mithilfe von Jahresberichten, Nachhaltigkeitsberichten oder anderen gesetzlich vorgeschriebenen Formen der Offenlegung – siehe **LGMS 3 Berichterstattung** für weitere Ressourcen zur Offenlegung und Berichterstattung.
- Die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Wasser in bestimmten Einzugsgebieten betreffen alle darin vertretenen Länder, Sektoren und Gemeinschaften. Ihre Bewältigung erfordert die Zusammenarbeit und das konzertierte Handeln aller Beteiligten, einschließlich der Regierung, der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft und der lokalen Gemeinschaften. Das bedeutet, dass Sie für eine nachhaltige Wassernutzung alle Interessengruppen einbeziehen müssen, die Einfluss auf Ihre Wassernutzung und -abgabe haben oder davon betroffen sind, sowie Regierungen, lokale Behörden und andere Personen, die bei der Entwicklung wirksamer Vorschriften für ein integriertes Wasserressourcenmanagement helfen können.
- Ein effektives Wassermanagement ist wichtig, wenn es als wesentliche Aufgabe identifiziert wurde, und kann die Anwendung eines Managementplans auf Standortebene und eine langfristige Wasserbilanz erfordern, die den Wasserfluss in, aus und innerhalb Ihres Betriebs betrachtet und sowohl Mengen als auch Mengenwerte kommuniziert. Eine Wasserbilanz hilft Ihnen bei der Festlegung von Prioritäten für Ihre Effizienzmaßnahmen, sollte aber mit anderen technischen Hilfsmitteln unterstützt werden, z. B. betrieblichen Flussdiagrammen und Wasserkreislaufdiagrammen für den Standort.
 - Die Wasserbilanz eines Standorts setzt sich aus drei Hauptkomponenten zusammen: Wasserentnahme, Wasserabgabe und Wasserverbrauch.
 - Allgemein ausgedrückt: Entnahmemenge = Abgabemenge + Verbrauchsmenge + eventuelle Mengenänderung im Wasserspeicher vor Ort.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

- Wenn meteorologische Daten verfügbar sind, sollte die Verdunstung in die Wasserbilanz einbezogen werden, insbesondere bei großen Prozesswasserkörpern.
- Bei der Berechnung der Entnahme-, Verbrauchs- und Abgabemengen sind alle Arten (z. B. Süßwasser, Sole, Trinkwasser, Recyclingwasser usw.) und Quellen (Meer, Seen, Flüsse, kommunale Versorgung, Grundwasser, Wasseraufbereitungsanlagen usw.) von/zu ober- oder unterirdischen Gewässern sowie Abwasserkanäle und Regenwasserkanäle, die in Flüsse, Meere, Seen, Feuchtgebiete, Aufbereitungsanlagen oder Grundwasser führen, zu berücksichtigen.
- Denken Sie daran, auch Wasserumleitungen in Ihre Risikobewertung einzubeziehen: Selbst wenn Sie umgeleitetes Wasser nicht aktiv bewirtschaften oder nutzen, kann es dennoch Risiken für Ihren Betrieb und das Wassereinzugsgebiet bergen.
- Die Unterscheidung zwischen direkter Wasserentnahme aus einem Einzugsgebiet oder Grundwasserspeicher und aus öffentlichen Wassersystemen, die von einem Versorgungsunternehmen kontrolliert werden, ist bei der Bewertung wasserbezogener Risiken und Chancen nützlich.
- Für jedes neue Projekt (oder jede erhebliche Änderung bestehender Projekte) sind die potenziellen Auswirkungen auf das Wasser im Einzugsgebiet durch eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung zu bewerten, die Prozesse zur Einbeziehung von Interessengruppen umfasst.
- Bewerten Sie zudem die Abhängigkeiten von Wasser- und Umweltschwellen. Berücksichtigen Sie dabei auch kumulative Auswirkungen, da Wassereinzugsgebiete viele Nutzer haben.
- Ressourcen wie die Water Reporting Guidelines des ICMM, das Lean & Water Toolkit der US-Umweltbehörde EPA oder GRI 303 (Wasser und Abwasser) können genutzt werden, um aussagekräftige Wasserkennzahlen zur Messung der wasserbezogenen Leistung Ihrer Standorte zu ermitteln. Verwenden Sie diese Kennzahlen für Folgendes:
 - Erheben Sie einfache, kohärente Daten über Wasserentnahme, -abgabe, -verbrauch und -effizienz für jeden Standort.
 - Erstellen Sie aus diesen internen Daten einen unternehmensweiten Datensatz.
 - Lassen Sie diesen in die formale externe Berichterstattung einfließen, z. B. in das CEO Water Mandate, CDP Water oder die Global Reporting Initiative.
- Die Aqueduct Country and River Basin Rankings des World Resources Institute (WRI) haben das Risiko von Wasserknappheit in 180 Ländern und über 100 spezifischen Wassereinzugsgebieten identifiziert und bewertet. Die Frage, ob die Organisation in einer wasserarmen Region ansässig ist, könnte einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der wasserbezogenen Risiken haben.
- Weitere nützliche Hilfsmittel und Ressourcen:
 - Alliance for Water Stewardship – International Water Stewardship Standard
 - Für Wasserkraftwerke, die im Einflussbereich liegen, kann das Hydropower Sustainability Assessment Protocol relevant sein.
 - ISO 14046:2014 über Umweltmanagement – Wasser-Fußabdruck – Grundsätze, Anforderungen und Leitlinien
 - WWF-Risikofilter für Wasser und WWF-Leitfaden „Contextual Water Targets“

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

LGMS 26.3: NATURKAPITAL – LAND UND BODEN

Mitglieder mit *erheblichen* nachteiligen Auswirkungen auf das *Naturkapital*, das aus Land- und Bodenressourcen abgeleitet bzw. davon unterstützt wird, müssen:

- eine durchdachte und transparente Landbewirtschaftung, einschließlich Richtlinien, *Verfahren* und klarer Zuweisung von Verantwortlichkeiten für das *Naturkapital* anwenden, das aus den Land- und Bodenressourcen abgeleitet bzw. davon unterstützt wird.
- die Bodenverunreinigung, einschließlich Bodenerosion und -degradation, an Anlagen mithilfe von Daten zur Bodencharakterisierung, Zustandsbewertung und Bodenüberwachung unter Berücksichtigung von kumulativen Auswirkungen und *Altlasten* bekämpfen und Maßnahmen zur Abschwächung *erheblicher* nachteiliger Auswirkungen auf Land und Boden und die jetzige und potenzielle künftige Landnutzung durchführen.
- Interessengruppen*, einschließlich Landnutzern und Land-*Rechteinhabern*, ermitteln, die ihre jetzigen oder *älteren* Praktiken zur Landbewirtschaftung u. U. betreffen oder davon betroffen sein können.
- mit relevanten *Interessengruppen* (ermittelt in 26.3c) zusammenarbeiten, um eine verantwortungsvolle und nachhaltige Landnutzung für potenzielle zukünftige Nutzungen festzulegen, zu vereinbaren und zu erreichen. Wenn keine Einigung zu verantwortungsvoller und nachhaltiger Landnutzung erzielt werden kann, wendet das Mitglied Praktiken zur Vermeidung oder Minimierung *erheblicher* nachteiliger Auswirkungen an und lässt diese Praktiken durch unabhängige Dritte prüfen.
- einen Jahresbericht mit Angaben zu den Praktiken des Unternehmens für die Land- und Bodenbewirtschaftung, einschließlich Ergebnissen aus LGMS 26.3a-c, gemäß LGMS 3 (Berichterstattung) *veröffentlichen*.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Für die Zwecke von LGMS 26.3 wird davon ausgegangen, dass es sich bei Naturkapital um Land und Boden handelt.
- Wenn Sie feststellen, dass Ihre Geschäftstätigkeiten durch die Nutzung von Land- und Bodenressourcen erhebliche negative Auswirkungen auf das Naturkapital haben, müssen Sie über solide entsprechende Systeme verfügen (beispielsweise für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser gemäß LGMS 26.2). Diese Systeme müssen für ein Management (bzw. eine Bewirtschaftung) des Naturkapitals eingerichtet werden, das die Interessengruppen einbezieht und transparent und effektiv ist. Um dies zu erreichen, sollten sie sicherstellen, dass Sie:
 - eine Richtlinie zur Naturkapitalbewirtschaftung erstellen und entsprechende Verfahren einführen.
 - klare Verantwortlichkeiten für alle internen und externen Interessengruppen festlegen, die möglicherweise eine Rolle bei der Unterstützung der Richtlinie spielen, und alle Beteiligten über die Richtlinie, Verfahren und Verantwortlichkeiten informieren.
 - die Land- und Bodennutzung sowie ihre Verbindung zur biologischen Vielfalt und zu Ökosystemleistungen, einschließlich der lokalen Gemeinschaften, ermitteln.
 - verstehen, wer von Ihrer Land- und Bodennutzung betroffen sein könnte, und eine wirksame Strategie zur Einbindung dieser Interessengruppen umsetzen. Zu den Interessengruppen können Landnutzer, Inhaber von Landrechten, von Verschmutzung oder Bodendegradation betroffene Gemeinschaften, staatliche Regulierungsbehörden auf lokaler oder regionaler Ebene und andere Personen gehören, die Ihre Landbewirtschaftungspraktiken beeinflussen, davon betroffen sein oder ein Interesse daran haben könnten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

- Gemäß dem Leitfaden zu 26.1 hängen erhebliche nachteilige Auswirkungen von diversen Faktoren ab, darunter der Standort Ihrer Tätigkeiten, die benötigte, genutzte oder beeinträchtigte Fläche sowie konkurrierende Boden- und Landnutzer einschließlich abhängiger Ökosysteme und Gemeinschaften. Beispiele für erhebliche nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit Naturkapital können sein (nicht erschöpfende Aufzählung):
 - Ein Szenario, in dem Ihre Geschäftstätigkeiten den Zugang zu Land verhindern, das von lokalen oder indigenen Gemeinschaften genutzt wird.
 - Ein Fall, in dem Ihr Betrieb gefährliche Abfälle erzeugt, die landwirtschaftlich genutzte Flächen verseuchen oder zum Verlust von Lebensräumen für die biologische Vielfalt führen.
- Überlegen Sie, wie die Auswirkungen auf das Land und den Boden die biologische Vielfalt und die Ökosystemleistungen beeinträchtigen.
- Berichten Sie öffentlich über Ihre Maßnahmen zur Landbewirtschaftung, etwa in Jahresberichten, Nachhaltigkeitsberichten oder anderen gesetzlich vorgeschriebenen Offenlegungsformaten.
- Für jedes neue Projekt (oder jede erhebliche Änderung bestehender Projekte) sind die potenziellen Auswirkungen auf das Land im betroffenen Gebiet durch eine ökologische und soziale Folgenabschätzung zu bewerten, die Prozesse zur Einbeziehung von Interessengruppen umfasst.
- Berücksichtigen Sie auch die kumulativen Auswirkungen.
- Nützliche Hilfsmittel und Ressourcen:
 - Accounting for Nature
 - Britische Norm BS 8632: Natural Capital Accounting for Organisations (Naturkapitalbilanzierung für Organisationen) – Specification
 - Capitals Coalition, Natural Capital Protocol
 - CSIRO Natural Capital Handbook
 - Science Based Targets Network, Science Based Targets for Nature (SBTN)
 - Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, Global Biodiversity Score (GBS)
 - UN System of Environmental-Economic Accounting 2023 (Central Framework)

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

✓ KONTROLLE

- Überwachen Sie Ihren Energie- und Wasserverbrauch und führen Sie Aufzeichnungen?
- Haben Sie Maßnahmen zur Energie- und Wassereffizienz eingeführt?
- Haben Sie andere wesentliche natürliche Ressourcen ermittelt, die in Ihrem Unternehmen verwendet werden, wie z. B. Papierprodukte?
- Haben Sie nationale Rahmenregelungen, Ziele und/oder Rechtsvorschriften für erneuerbare Energien ermittelt, die Sie einhalten müssen?

Wasser

- Haben Sie ein Wassermanagementsystem eingeführt, das eine starke und transparente Wasserbewirtschaftung gewährleistet?
- Verfügen Sie über eine Richtlinie und festgelegte Verfahren für Ihr Wassermanagementsystem?
- Können Sie nachweisen, dass die Einrichtung eine effektive Wasserbilanz verwendet und kumulative Auswirkungen berücksichtigt?
- Haben Sie Belege für Ihre Zusammenarbeit mit anderen bei der nachhaltigen Wassernutzung im gesamten Wassereinzugsgebiet?

Naturkapital (Land/Boden)

- Haben Sie ein Managementsystem für Naturkapital eingerichtet, das eine wirksame und transparente Steuerung gewährleistet?
- Verfügen Sie über eine Richtlinie und festgelegte Verfahren für Ihr Naturkapitalmanagementsystem?
- Haben Sie Belege für Ihre Zusammenarbeit mit anderen bei der nachhaltigen Landnutzung?

TIPPS FÜR KLEINE UNTERNEHMEN

In den meisten Fällen haben KMU keinen erheblichen Ressourcenverbrauch oder nennenswerte Auswirkungen auf Wasser und Naturkapital. Kleine Unternehmen müssen geltendes Recht einhalten und sich bemühen, den Verbrauch natürlicher Ressourcen so gering wie möglich zu halten, wenn sie einen direkten Einfluss darauf haben. Ein kleines Unternehmen, etwa ein Händler in einem gemieteten Büro, hat möglicherweise keinen Einfluss auf die Wahl der Wasserquelle. Das Unternehmen kann jedoch sicherstellen, dass es kein Wasser verschwendet, und seinen Beschäftigten die Bedeutung einer effizienten Wassernutzung vermitteln.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [Accounting for Nature](#)
- [Alliance for Water Stewardship](#)
- [Carbon Catalogue, Carbon Offset Directory](#)
- [Carbon Footprint, Reducing Your Impact](#)
- [CDP \(ehemals Carbon Disclosure Project\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol](#)
- [Hydropower Sustainability Alliance](#)
- [IFC, Performance Standards](#)
- [Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen \(IPCC\)](#)
- [International Emissions Trading Association \(IETA\)](#)
- [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures](#)
- [UN Environment, Natural Capital Declaration](#)
- [Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen \(UNFCCC\)](#)
- [UN Global Compact, The CEO Water Mandate](#)
- [UN Global Compact, Local Network Resources: Engagement Framework](#)
- [US-Umweltschutzbehörde, WaterSense](#)
- [US-Umweltschutzbehörde, Lean & Water Toolkit](#)
- [WWF-Risikofilter](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 26 Nutzung natürlicher Ressourcen



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [Britische Norm BS 8632: Natural Capital Accounting for Organisations \(Naturkapitalbilanzierung für Organisationen\) – Specification](#)
- [Capitals Coalition, Natural Capital Protocol](#)
- [CSIRO Natural Capital Handbook](#)
- [Business for Social Responsibility, Business Opportunities in Sustainable Consumption \(2012\)](#)
- [Environmental Protection Authority Victoria \(Australien\), Lower Your Impact: Conserving Energy \(2012\)](#)
- [Europäische Kommission, Nichtfinanzielle Berichterstattung \(2017\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol, Corporate Standard \(2015\)](#)
- [GRI 303: Water and Effluents 2018](#)
- [ICMM, A Practical Guide to Consistent Water Reporting \(2017\)](#)
- [ICMM, Water Stewardship Framework \(2014\)](#)
- [IFC, IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability \(2012\)](#)
- [IFC Performance Standard 3: Resource Efficiency and Pollution Prevention \(2012\)](#)
- [Science Based Targets Network, Science Based Targets for Nature \(SBTN\)](#)
- [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, Global Biodiversity Score \(GBS\)](#)
- [UN, Übereinkommen über den Zugang zu Informationen, die Öffentlichkeitsbeteiligung an Entscheidungsverfahren und den Zugang zu Gerichten in Umweltangelegenheiten \(1998\)](#)
- [UNFCCC, Übereinkommen von Paris \(2015\)](#)
- [UN System of Environmental-Economic Accounting 2023 \(Central Framework\)](#)
- [WWF Contextual Water Targets](#)

LGMS 27 Produktinformationen

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für Mitglieder, die Produkte aus im Labor gezüchtetem Material handhaben.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 27 Produktinformationen			
	27.1	27.2	27.3	27.4
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	

B; HINTERGRUND

Die Produktinformationen in der Schmuckindustrie hängen von Ehrlichkeit und Transparenz in Bezug auf die Art und Qualität der gekauften und verkauften Produkte ab. Der zunehmende Einsatz von Technologien zur Behandlung von Steinen und die Entwicklung neuer Arten von Steinen machen die Lieferkette für Schmuck und den Verbrauchermarkt noch komplexer und erhöhen die Bedeutung der Produktinformationen. Dies ist besonders wichtig, weil die Endverbraucher selten über gute technische Kenntnisse über die Produkte verfügen, die sie kaufen, und sich auf den Rat der Verkäufer verlassen.

Es gibt Branchenrichtlinien und gesetzliche Vorschriften zum Schutz der Verbraucher und als Leitfaden für alle, die mit im Labor gezüchteten Materialien arbeiten. Diese umfassen verschiedene Bereiche, darunter:

- Ob ein Stein natürlich ist, im Labor gezüchtet wurde oder in irgendeiner Weise verändert wurde
- Standardterminologie und -klassifizierung für die Kommunikation von Produktattributen
- Graduierung bei größeren Steinen durch unabhängige gemmologische Labore
- Veredelungen von im Labor gezüchtetem Material
- Informationspflichten für veredelte im Labor gezüchtete Materialien, wenn die Veredelung vorübergehend ist, im Laufe der Zeit nachlässt, eine besondere Pflege erfordert oder erhebliche Auswirkungen auf den Wert des Produkts hat

Auf allen Ebenen der Lieferkette stellen Fehlinformationen oder unvollständige Informationen ein erhebliches Risiko für den Ruf der einzelnen Unternehmen und der gesamten Branche dar. Unternehmen, die nicht alle relevanten Informationen offenlegen oder falsche Angaben zu verkauften Artikeln machen, riskieren den Verlust von Aufträgen und den Ausschluss aus Branchenverbänden. Der Verkauf eines Produkts ohne vollständige und zutreffende Informationen darüber oder mit irreführenden Informationen, selbst wenn man sich dessen nicht bewusst ist, ist in den meisten Rechtsordnungen illegal. Zuwiderhandelnde können mit Geld- und Gefängnisstrafen belegt werden.

Das Risiko, dass natürliche und im Labor gezüchtete Steine unbemerkt vermischt werden, hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Die Produktionstechniken haben sich so weit entwickelt, dass es möglich ist, im Labor gezüchtete Materialien in Edelsteinqualität herzustellen, die für viele Schmuckexperten kaum von natürlichen Steinen zu unterscheiden sind. Durch eine Erkennung von im Labor gezüchtetem Material anhand der richtigen Erfahrung, Ausrüstung und Protokolle können Unternehmen jedoch zwischen beidem unterscheiden. Die unbemerkte Vermischung von Steinen gibt sowohl der Industrie als auch den Verbrauchern zunehmend Anlass zur Sorge. Viele Unternehmen haben Maßnahmen wie z. B. Routineprüfungen eingeführt, um diese Risiken zu mindern.

LGMS 27 Produktinformationen

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

Die wichtigsten internationalen Normen für Produktinformationen und -angaben wurden von den Branchenverbänden im Rahmen eines Selbstregulierungskonzepts entwickelt.

Die World Jewellery Confederation (CIBJO) gibt die Blue Books heraus: Veröffentlichungen, in denen Terminologie, Klassifizierung und ethische Richtlinien für im Labor gezüchtete Materialien, Diamanten, Farbedelsteine und Edelmetalle ausgeführt werden. Die Blue Books gelten als wichtige Standards für Produktinformationen und richten sich an Großhändler, Lieferanten, Hersteller und Einzelhändler auf allen Ebenen des internationalen Handels, sind jedoch freiwillig. Die Standards sind so konzipiert, dass sie für alle Marketing- und Verkaufsmethoden gelten und sowohl direkte als auch indirekte Produktaussagen abdecken.

Die Blue Books der CIBJO für Edelsteine und Diamanten sind seit 1975 in Gebrauch und werden regelmäßig überprüft und aktualisiert, um den neuesten Erkenntnissen Rechnung zu tragen. Im Jahr 2024 wurde das Äquivalent für synthetische Diamanten eingeführt.

Neben den Blue Books ist in den letzten zehn Jahren eine Reihe internationaler Normen für Produktinformationen in Kraft getreten, um einen zentralen Bezugspunkt zu schaffen, die weltweite Praxis besser zu harmonisieren und das Vertrauen der Verbraucher zu schützen (siehe Abbildung 26).

ABB. 26: WICHTIGE INITIATIVEN IN BEZUG AUF INTERNATIONALE NORMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER PRODUKTINFORMATIONEN SEIT 2010



EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

NATIONALES RECHT

Die spezifischen Gesetze und Vorschriften können von Land zu Land variieren, aber die meisten Länder verfügen über Mechanismen zum Schutz der Verbraucher, zur Regulierung von Handel und Marketing und zur Betrugsbekämpfung. In den meisten Ländern gibt es Rechtsvorschriften, die die falsche Beschreibung von Waren hinsichtlich ihrer Zusammensetzung, ihrer physikalischen Eigenschaften oder ihrer Vorgeschichte verbieten. Rechtliche Verpflichtungen können sich sowohl auf die wissentliche als auch unwissentliche Angabe falscher oder irreführender Informationen beim Verkauf von Waren beziehen.

In einigen Ländern gibt es auch spezielle Gesetze oder Vorschriften für im Labor gezüchtete Materialien, z. B. das Verbot der französischen Regierung, andere Bezeichnungen als synthetisch für nicht natürliche Edelsteine zu verwenden, oder die Schmuckleitfäden der US-amerikanischen Federal Trade Commission (FTC), die helfen sollen, Täuschungen bei der Vermarktung zu verhindern.¹

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 27.1: ANGABEN

Mitglieder, die Produkte mit im Labor gezüchteten Materialien oder *Schmuckprodukte* mit im Labor gezüchteten Materialien *verkaufen, bewerben* oder *vermarkten*:

- stellen sicher, dass die Informationen mit *geltendem Recht* übereinstimmen und *international anerkannte* Standards einhalten.
- machen keine unwahren, irreführenden oder täuschenden *Darstellungen* oder wesentliche Auslassungen in diesen *Darstellungen* und verwenden keine Begriffe, die implizieren, dass im Labor gezüchtete Materialien natürlicher *Herkunft* sind, selbst wenn sie durch einen Begriff wie in 27.2a definiert bezeichnet werden.
- stellen sicher, dass *Aussagen* nicht irreführend sind und überprüfbar sind, im Einklang mit LGMS 12 (Aussagen).

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Eine Angabe kann viele verschiedene Formen annehmen, z. B. Worte, Symbole und Abbildungen, und über viele verschiedene Medien, einschließlich des Internets, erfolgen. Sie kann ausdrücklich oder impliziert erfolgen.
- Eine falsche Angabe oder ein wesentliche Auslassung besteht darin, dass Informationen, die die Entscheidung eines Käufers beeinflussen könnten, absichtlich weggelassen oder falsch angegeben werden; dies kann illegal sein. Wird beispielsweise einem Käufer nicht mitgeteilt, dass ein Ring einen synthetischen Diamanten enthält, so gilt dies als wesentliche Auslassung.
- Ob eine Information „wesentlich“ ist oder nicht, hängt vom geschäftlichen Kontext ab: Eine wesentliche Information für einen Einzelhandelskunden kann sich von einer wesentlichen Information für eine Transaktion zwischen Unternehmen unterscheiden. Wenn Sie überlegen, ob eine Information materiell ist oder nicht, fragen Sie sich, ob das Weglassen dieser Information gegen die in Ihrem Sektor oder Ihrer Rechtsprechung akzeptierte Praxis verstößt.
- Informieren Sie sich über das geltende Recht in Bezug auf falsche und irreführende Angaben, einschließlich der Frage, was als „wesentliche Information“ und was als „wesentliche Auslassung“ gilt, insbesondere im Hinblick auf Verbraucher.
- Schulen Sie Ihre Vertriebsmitarbeiter. Sie müssen die gesetzlichen Pflichten kennen und dürfen keine irreführenden oder täuschenden mündlichen Angaben machen oder wesentliche Informationen über die Produkte, die sie verkaufen, auslassen.

¹ FTC Jewelry Guides (2018), <https://www.ftc.gov/news-events/topics/tools-consumers/jewelry-guides>

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

- Die international anerkannten Normen sind in Abbildung 26 aufgeführt. Sie schließen das CIBJO Diamond Book und die Norm ISO 18323 ein, sind jedoch nicht darauf beschränkt. Der Leitfaden zur Diamant-Terminologie (Diamond Terminology Guideline) ist die Referenz für die Nomenklatur von Diamanten.
- Manchmal werden auch andere Begriffe verwendet, z. B. „imitierte“ Farbedelsteine werden als „Nachahmung“ bezeichnet. Wenn Sie in Bezug auf die Terminologie für Farbedelsteine unsicher sind, schlagen Sie im CIBJO Blue Book und in der Norm ISO 18323 nach.

LGMS 27.2: OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN

Die Mitglieder stellen Informationen über die physikalischen Eigenschaften der in LGMS 27.1 aufgeführten Materialien *gemäß geltendem Recht* bereit. Unbeschadet des *geltenden Rechts* erfüllen Mitglieder bei Angaben über physikalische Eigenschaften die nachstehenden Anforderungen:

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Führen Sie eine Richtlinie oder ein Register für Produktinformationen ein, in der bzw. dem relevante Gesetze, Vorschriften und Industriestandards erläutert werden, darunter auch Strafen bei Nichteinhaltung (Einzelheiten über Standards und regulatorische Anforderungen für Produktinformationen müssten Sie bereits im Rahmen der Umsetzung von **LGMS 1, „Einhaltung der Rechtsvorschriften“** erfasst haben).
- Gibt es kein geltendes Recht oder keine Richtlinien, befolgen Sie die Anforderungen gemäß LGMS 27.2 a-g. Beachten Sie, dass im Falle eines Konflikts zwischen den Anforderungen des LGMS und dem geltenden Recht (d. h. wenn die Befolgung einer LGMS-Anforderung dazu führen würde, dass Sie das geltende Recht nicht einhalten) das geltende Recht Vorrang hat. Wenn Sie einen Konflikt feststellen, benachrichtigen Sie bitte den RJC so schnell wie möglich, damit wir einheitliche Ratschläge für unsere Mitglieder und Prüfer entwickeln können.
- Als RJC-Mitglied müssen Sie in allen Bereichen, in denen Sie tätig sind, über aktuelle Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften verfügen. Wenn Ihre zuständigen Führungskräfte nicht mit dem geltenden Recht vertraut sind, insbesondere wenn Ihr Unternehmen auch im Einzelhandelsgeschäft tätig ist, besteht ein höheres Risiko der Nichteinhaltung.
- Denken Sie daran, dass auf jeder Ebene der Lieferkette von Schmuck Offenlegungspflichten bestehen und dass Sie Informationen gemäß dem geltenden Recht und dem LGMS offenlegen müssen, auch wenn der Käufer nicht danach gefragt hat. Legen Sie Verfahren für eine ordnungsgemäße Offenlegung in allen Ihren Transaktionen, einschließlich Käufe, fest. Diese sollten eine klare Aussage darüber enthalten, wie zu verfahren ist, wenn ein Lieferant keine angemessenen Produktinformationen bereitstellt. Sehen Sie sich auf den Websites der ICA und der AGTA Beispielrechnungen mit „allgemeiner Offenlegung“ innerhalb der Branche an.
- Auch wenn Sie synthetische Steine oder Schmuckprodukte an einen Endverbraucher verkaufen, der das Produkt nicht persönlich in Augenschein nimmt (z. B. bei Verkauf über einen Katalog, Versandhandel, eine Website, einen Shoppingsender, telefonische Bestellung oder eine andere Verkaufsplattform), müssen Sie dennoch in der Produktbeschreibung relevante Informationen offenlegen.
- Führen Sie gegebenenfalls Verfahren zur Überprüfung und Genehmigung von Vertriebs- und Marketingmaterialien ein, um sicherzustellen, dass diese keine potenziell irreführenden oder täuschenden Informationen enthalten und dass sie mit dem Gesetz und dem LGMS übereinstimmen.
- Schulen Sie Ihr Personal in Bezug auf folgende Punkte, sofern angemessen:
 - die 4 Cs für im Labor gezüchtete Materialien (Cut, Colour, Clarity, Carat weight = Schliff, Farbe, Reinheit, Karatgewicht)
 - alle relevanten rechtlichen Anforderungen (z. B. wenn Sie in den USA verkaufen, sind Sie gesetzlich verpflichtet, die Richtlinien der FTC einzuhalten)
 - alle einschlägigen Offenlegungsstandards (z. B. das CIBJO Blue Book)
- Das Führen von Aufzeichnungen ist wichtig, insbesondere in der Bearbeitungsphase. Betrauen Sie einen Beschäftigten ausdrücklich mit der Umsetzung und Überprüfung aller Aufzeichnungsverfahren.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

LGMS 27.2A-C: IM LABOR GEZÜCHTETE, ZUSAMMENGESetzte UND REKONSTRUIERTE STEINE

- a. Im Labor gezüchtete Materialien: Ganz oder teilweise im Labor gezüchtete Materialien sind als „im Labor gezüchtet“, „im Labor hergestellt“, „von [Name des Herstellers] hergestellt“ und/oder „synthetisch“ anzugeben. Abkürzungen wie „Lab. gezüchtet“ oder „Lab. hergestellt“ sind auch zulässig. Die Beschreibung muss ebenso offensichtlich wie das Wort „*Diamant*“ oder der Name des *Farbedelsteins* sein.
 - i. Im Falle einer Beschichtung muss das beschichtete Material als „beschichtetes [Name des Materials]“ angegeben werden.
- b. Zusammengesetzte Materialien: Zusammengesetzte im Labor gezüchtete Materialien, die aus zwei oder mehr Teilen bestehen, sind als „zusammengesetzt“, „Dublette“ oder „Triplette“ sowie mit dem richtigen Namen des Materials, aus dem sie bestehen, anzugeben. Die Verwendung des Begriffs „*Diamant/Edelstein*“ oder „Labor-/hergestellter/synthetischer *Diamant/Edelstein*“ ist für solche Steine nicht zulässig. Die Beschreibung muss ebenso offensichtlich sein wie der Name des verwendeten Materials. Mitglieder dürfen keine Begriffe und Definitionen verwenden, die in Bezug auf zusammengesetzte Steine irreführend sind und/oder Informationen über ihre Bestandteile verschleiern.
- f. Rekonstruierte Steine: Rekonstruierte Steine, für die im Labor gezüchtete Materialien verwendet wurden, sind als solche anzugeben. Die Beschreibung muss ebenso offensichtlich sein wie der Name des Materials.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- ISO 18323:2015 definiert einen Stein als im Labor gezüchtet (synthetisch), wenn das Produkt künstlich ist (d. h. ganz oder teilweise durch menschliches Eingreifen hergestellt wurde) und seine Eigenschaften im Wesentlichen denen seines natürlichen Gegenstücks entsprechen. Im Labor gezüchtete Steine sind also künstliche Produkte, die im Wesentlichen die gleiche chemische Zusammensetzung, Kristallstruktur und physikalischen (einschließlich optischen) Eigenschaften wie ein *Diamant/Farbedelstein* aufweisen.
- Sie dürfen keine Begriffe verwenden, die die Tatsache verschleiern sollen, dass ein *Diamant* oder *Farbedelstein* im Labor gezüchtet wurde, oder die den Verbraucher auf irgendeine Weise in die Irre führen.
- Denken Sie daran, dass das Wort „Labor“ auf eine Einrichtung verweist, in der synthetische Steine gegebenenfalls produziert werden. Verwechseln Sie dies nicht mit einem gemmologischen Labor, in dem *Diamanten* und *Farbedelsteine* analysiert, authentifiziert, identifiziert und graduiert werden.
- Beachten Sie, dass der Begriff „gezüchtet“ keine akzeptable Beschreibung gemäß ISO 18323 oder dem LGMS für synthetische *Diamanten* oder *Farbedelsteine* ist. Wenn Sie sich in den USA befinden, dürfen Sie den englischen Begriff „cultured“ (gezüchtet) gemäß FTC 2018 zwar benutzen, aber nur wenn durch klare und augenfällige Informationen (z. B. „im Labor hergestellt“, „im Labor gezüchtet“ oder „synthetisch“) deutlich gemacht wird, dass das Produkt kein Stein aus dem Bergbau ist.
- Wenn Sie den Namen eines Steins ohne weitere Beschreibung nennen (z. B. „*Diamant*“, „*Edelstein*“ oder „*Smaragd*“), so bedeutet dies stets, dass Sie einen natürlichen, unbehandelten Stein meinen.
- Wenn Sie mit Steinen arbeiten, die synthetisch vergrößert wurden (z. B. wenn Sie einen 0,25-ct-*Diamanten* auf 0,75 ct vergrößern), geben Sie diese immer als „im Labor hergestellt“, „im Labor gezüchtet“, „synthetisch“ oder mit anderen in 27.2a aufgeführten Begriffen an.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

LGMS 27.2D: IMITATE

- d. Imitate (oder Nachahmungen): Ein Produkt, mit dem das optische Erscheinungsbild von im Labor gezüchteten Materialien nachgeahmt wird, das sich aber hinsichtlich der chemischen Zusammensetzung, der physikalischen Eigenschaften und/oder der Struktur von diesen unterscheidet, ist als „Imitat“ oder „Nachahmung“ mit dem richtigen Namen des Materials, aus dem es besteht, anzugeben (z. B. „X-Kompositum“, „Glas“, „Kunststoff“). Die Beschreibung muss ebenso offensichtlich sein wie der Name des im Labor gezüchteten Materials. Imitate dürfen nicht als im Labor gezüchtet oder im Labor hergestellt bezeichnet werden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Sie dürfen keine Begriffe verwenden, die die Tatsache verschleiern sollen, dass ein Stein ein Imitat ist, oder die den Verbraucher auf irgendeine Weise in die Irre führen. Dazu gehört auch die Verwendung von Begriffen wie „echt“, „unverfälscht“ oder die Bezeichnung als „im Labor gezüchtet“, „im Labor hergestellt“ oder dergleichen.
- Ein Imitat darf nur als „natürlich“ bezeichnet werden, wenn es sich um ein natürlich vorkommendes Mineral oder eine natürliche Verbindung handelt. In diesem Fall müssen Sie auch den tatsächlichen Namen angeben.
- Bitte beachten Sie, dass sich diese Anforderung ausschließlich auf Imitate bezieht, die zum Verkauf angeboten werden. Bei Imitaten, die ausschließlich für Werbe- oder Dekorationszwecke verwendet werden, z. B. im Einzelhandel, ist keine Offenlegung notwendig.

LGMS 27.2E: BESCHREIBUNGEN FÜR GESCHLIFFENE DIAMANTEN UND FARBEDELSTEINE

- e. Beschreibungen von geschliffenen im Labor gezüchteten Materialien: Beschreiben die Größe oder das Karatgewicht, die Farbe, die Reinheit oder den Schliff von im Labor gezüchteten Diamanten und Farbedelsteinen im Einklang mit den anerkannten Richtlinien der jeweiligen Rechtsordnung.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Die anerkannten Leitlinien sind in jeder Rechtsordnung unterschiedlich. Einige Beispiele sind am Anfang dieses Dokuments aufgeführt. Weitere Richtlinien können durch Online-Recherche, durch Kontaktaufnahme mit Ihrem Berufsverband oder über Experten für diese Themen ermittelt werden.
- Wenn es in Ihrem Land keine anerkannten Richtlinien oder Rechtsvorschriften gibt, beschreiben Sie die Größe oder das Karatgewicht, die Farbe, die Reinheit und den Schliff Ihrer im Labor gezüchteten Materialien gemäß den IDC-Regeln oder dem CIBJO Gemstone Book.
- Beachten Sie, dass Sie alle o. g. Steine, die 0,3 Karat oder mehr haben, einzeln beschreiben müssen. Bei kleinen Diamanten, einschließlich Melée oder Farbedelsteinen, die in Schmuck eingefasst sind, können Sie für alle Steine eine zusammenfassende Beschreibung angeben. Sie können mit dem Gesamtkaratgewicht und den Bereichen für Farbe und Reinheit beschrieben werden, d. h. „Farbe: D-G“. Wenn alle Steine mit einer Größe von 0,3 Karat oder mehr identisch sind, können sie außerdem auf die gleiche Weise beschrieben werden wie Melée-Steine.
- Beschreibungen der im Labor gezüchteten Materialien sollten dem Kunden an geeigneter Stelle zur Verfügung gestellt werden, zumindest aber auf der Rechnung oder Quittung. Weitere zusätzliche Stellen für die Beschreibung können Verkaufs- und Marketingunterlagen, Websites, Kataloge und jeder andere geeignete Ort sein, zu dem der Kunde einen zumutbaren Zugang hat.
- Verwenden Sie nicht das Wort „makellos“, um Folgendes zu beschreiben:
 - Im Labor gezüchtete Materialien, die Fehler, Risse, Einschlüsse, Kohlenstoffflecken, Trübungen, interne Laserungen oder andere Makel oder Unvollkommenheiten jeglicher Art aufweisen, wenn sie unter einer korrigierten Lupe mit 10-facher Vergrößerung und bei angemessener Beleuchtung von einer Person untersucht werden, die in der Graduierung oder Bewertung geschult ist

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

- Alle Schmuckstücke, die im Labor gezüchtete Materialien enthalten, die nicht der Definition von „makellos“ entsprechen
- Verwenden Sie die Begriffe „Brillant“, „Brillantschliff“ oder „Vollschliff“ nur, wenn es sich um runde im Labor gezüchtete Materialien mit mindestens 32 Facetten plus der Tafel oberhalb der Rundiste und mindestens 24 Facetten unterhalb der Rundiste handelt.
- Vermeiden Sie in Beschreibungen der Farbe von im Labor gezüchteten Materialien kommerzielle Begriffe wie „taubenblut“ oder „königsblau“, es sei denn, ein Begriff wurde in die international anerkannte Nomenklatur oder Terminologie aufgenommen und hat klar definierte Parameter. Weitere und aktuelle Informationen bieten die CIBJO in ihrem „Gemstone Book“ sowie das LMHC (Laboratory Manual Harmonization Committee).

LGMS 27.2F: VEREDELUNGEN

- f. Veredelungen: Jeder Teil des Züchtungs-/Herstellungsprozesses oder nachfolgende Veredelungen des erzeugten Materials, die als instabil und/oder nicht dauerhaft angesehen werden, sind anzugeben.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Alle Veredelungen von im Labor gezüchteten Materialien, die instabil und/oder nicht dauerhaft sind, müssen dem Kunden/Verbraucher klar und genau mitgeteilt werden.
- Der LGMS enthält keine Vorschriften zur Platzierung der Beschreibung einer Veredelung. Sie müssen aber sicherstellen, dass die Beschreibung der Veredelung klar dem Produkt zugeordnet ist. Die Veredelung kann dem Kunden entweder in den Produktbeschreibungen, auf den Verkaufsunterlagen wie Rechnung oder Quittung oder an einer anderen für den Kunden geeigneten Stelle mitgeteilt werden. Diese Offenlegung muss vor dem Abschluss der Geschäftstransaktion erfolgen. Überprüfen Sie stets das geltende Recht auf zusätzliche Anforderungen.
- Instabile oder nicht dauerhafte Veredelungen sind solche, die vorübergehend sind und auch wieder rückgängig gemacht werden können. So sind z. B. Ölen, Füllen, Färben, Bestrahlen und Auffüllen keine dauerhaften Behandlungen.

LGMS 27.2G: GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSANGABEN

- g. Produktangaben zu *Gesundheit und Sicherheit*: Bezüglich *Gesundheit und Sicherheit* bei den in LGMS 27.1 genannten Materialien in *Schmuckprodukten*, die an *Endverbraucher* verkauft werden, machen die Mitglieder alle erforderlichen Angaben. Dazu gehören auch strahlenbehandelte im Labor gezüchtete Materialien.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Je nach dem Verfahren, das bei der Züchtung/Herstellung eines synthetischen Steins angewandt wird, müssen potenzielle Gefahren für die Gesundheit berücksichtigt werden, insbesondere in Bezug auf Veredelungen. Es können auch Gesundheits- und Sicherheitsinformationen bereitgestellt werden, um eventuelle Bedenken zu zerstreuen. Manche Kunden haben zum Beispiel Bedenken wegen der Bestrahlung als Teil der Züchtung/Herstellung, um die Farbe eines Steins zu veredeln. In der Praxis ist dieser Prozess stark reguliert, um sicherzustellen, dass die Radioaktivität innerhalb sicherer Grenzen bleibt.
- Weitere Vorgaben finden sich in der ISO 10377 zur Sicherheit von Verbraucherprodukten.²

² ISO, ISO 10377:2013 Sicherheit von Verbraucherprodukten – Leitlinien für Anbieter (2013), www.iso.org/standard/45967.html

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

- Wenn Mitglieder im Labor gezüchtete Materialien importieren, die einer Strahlenbehandlung unterzogen wurden, müssen sie das geltende Recht für die Handhabung und Prüfung der Materialien einhalten, um deren Sicherheit zu gewährleisten. Die Mitglieder müssen (mindestens) eine Risikobewertung durchführen, um festzustellen, ob die im Labor gezüchteten Materialien mit Strahlung behandelt wurden, und wenn ja, ob die von den Waren ausgehende Strahlung sicher ist. Wenn die importierten im Labor gezüchteten Materialien ein hohes Risiko darstellen oder das Strahlungsniveau unbekannt ist, müssen die Mitglieder die im Labor gezüchteten Materialien einem geeigneten gemmologischen Labor zur Prüfung vorlegen. Dies kann je nach Menge auf individueller oder stichprobenartiger Basis geschehen. Das Mitglied muss dann ein einfaches und praktikables System einrichten, das Aufzeichnungen über bestrahlte im Labor gezüchtete Materialien führt, die in einem gemmologischen Labor geprüft wurden, um sicherzustellen, dass sie für die Verbraucher sicher sind. Die Prüfungen müssen ein Gutachten mit eindeutiger Kennung liefern, die nicht wiederverwendbar ist, und sie werden jeweils mit einem Datensatz des Steins, auf den sie sich beziehen, nachverfolgt und protokolliert.

LGMS 27.3: NICHT AUSGEWIESENE MATERIALIEN

27.3 Mitglieder ergreifen umfangreiche und dokumentierte Maßnahmen, um den Kauf oder *Verkauf* von nicht ausgewiesenen Materialien zu vermeiden. Zu diesem Zweck müssen Mitglieder, die im Labor gezüchtete Materialien kaufen oder verkaufen:

LGMS 27.3A: SCHRIFTLICHE GARANTIE

- a. sich von ihren Lieferanten eine schriftliche Garantie geben lassen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Arbeiten Sie eine Garantieerklärung aus und bitten Sie Ihre Lieferanten, diese allen Rechnungen für im Labor gezüchtete Materialien beizufügen. Die CIBJO stellt beispielsweise die folgende Erklärungsvorlage bereit: „Wir bestätigen hiermit, dass es sich bei allen in dieser Rechnung (Sendung) aufgeführten Waren um synthetische Diamanten handelt. Der Käufer erklärt sich damit einverstanden, diese in dem klaren Bewusstsein zu kaufen, dass es sich um synthetische Diamanten handelt, und für den Fall ihres Verkaufs erklärt sich der Käufer auch ausdrücklich damit einverstanden, sie als synthetische Diamanten zu verkaufen, wobei er die Kunden auf der Rechnung vollständig und eindeutig darüber informiert.“

LGMS 27.3B: RICHTLINIEN, VERFAHREN, SCHULUNG UND ÜBERWACHUNG

- b. Führen Sie effektive Richtlinien, *Verfahren*, Schulungen und *Überwachungssysteme* ein, um zu vermeiden, dass nicht ausgewiesene Materialien in ihren Betriebsstätten gegen im Labor gezüchtete Materialien ausgetauscht werden können

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Erstellen Sie eine oder mehrere Produktsicherheitsrichtlinien, die:
 - Maßnahmen vorsehen, um zu verhindern, dass nicht ausgewiesene Materialien in Ihren Betriebsstätten gegen im Labor gezüchtete Materialien ausgetauscht werden können. Nutzen Sie die Richtlinien, um Erwartungen an Beschäftigte, Auftragnehmer vor Ort und Besucher darzulegen (siehe auch LGMS 11 Sicherheit).
 - darlegen, wie Sie die Verarbeitung von und den Handel mit natürlichen Steinen von Ihrem Geschäft mit im Labor gezüchteten Materialien trennen werden (falls zutreffend).
 - alle potenziellen Mischpunkte ansprechen, d. h. alle Stellen in Ihren Betriebsstätten, wo die Gefahr besteht, dass andere Materialien versehentlich mit Ihren im Labor gezüchteten Materialien vertauscht oder vermischt werden.
 - sich in den einschlägigen operativen Verfahren widerspiegeln.
 - intern kommuniziert werden.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

- Achten Sie darauf, dass Ihre betrieblichen Verfahren die Handhabung, Lagerung und Beförderung von im Labor gezüchteten Materialien an allen Stellen ihrer Betriebe abdecken. Dazu gehören zum Beispiel:
 - Strenge Regelungen, wer unter welchen Umständen zur Handhabung von im Labor gezüchteten Materialien befugt ist
 - Klare Festlegung und Kontrolle der Vorkehrungen für die sichere Aufbewahrung von im Labor gezüchteten Materialien vor Ort
 - Verwendung strenger Bestandsverwaltungs- und Chain-of-Custody-Systeme für alle im Labor gezüchteten Materialien, die vor Ort gelagert, transportiert und bearbeitet werden
 - Überprüfung der Sicherheitssysteme in und um die Bereiche, in denen im Labor gezüchtete Materialien bearbeitet, gelagert und transportiert werden
- Schulen Sie alle Beschäftigten, die in Ihren Einrichtungen mit der Handhabung, dem Transport oder der Lagerung von im Labor gezüchteten Materialien befasst sind. Überprüfen Sie Ihre Schulungsprogramme mindestens einmal im Jahr.
- Überwachen Sie, wie gut Ihre Richtlinien und Verfahren umgesetzt werden, und prüfen Sie deren Wirksamkeit regelmäßig. Beseitigen Sie die bei der Überprüfung erkannten Lücken und Schwachstellen. Sollte es zu einem Produktaustausch kommen, führen Sie gründliche Ermittlungen durch.
- Achten Sie grundsätzlich darauf, alle Ihre Verfahren lückenlos zu dokumentieren.

LGMS 27.3C: DUE DILIGENCE (SORGFALTSPFLICHT) BEI NICHT AUSGEWIESENEN SYNTHETISCHEN DIAMANTEN

- c. einen dokumentierten *Due-Diligence-Prozess* zur Ermittlung und Minderung von Risiken im Hinblick auf nicht angegebene Materialien anwenden, die in ihre Lieferkette gelangen

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Machen Sie eine Aufstellung Ihrer Bezugsquellen und Lieferanten für im Labor gezüchtete Materialien und identifizieren Sie alle Stellen, an denen das Risiko hoch ist, dass nicht ausgewiesene Materialien in Ihre Lieferketten geraten. Hinweis:
- Der Kauf von geschliffenen im Labor gezüchteten Materialien auf dem freien Markt birgt unterschiedlich hohe Risiken für nicht ausgewiesene Mischungen. Wenn bei Ihrem Lieferanten ein Audit durchgeführt wurde, um sicherzustellen, dass er an Mischpunkten geeignete Maßnahmen ergreift (und er die Auditergebnisse vorlegen kann), wird der Kauf von geschliffenen im Labor gezüchteten Materialien von ihm als risikoarm eingestuft. Wenn ein Lieferant nicht oder nur unzulänglich nachweisen kann, dass er an potenziellen Mischpunkten geeignete Maßnahmen ergriffen hat, wird er als riskant eingestuft.
- Aktualisieren Sie Ihre Risikoübersicht jedes Mal, wenn Sie einen neuen Lieferanten in Dienst nehmen.
- Dokumentieren Sie Ihren Due-Diligence-Prozess (Sorgfaltspflicht) und führen Sie Aufzeichnungen über alle Maßnahmen, die Sie zur Risikominderung ergreifen, wie z. B. das Einholen weiterer Informationen von Lieferanten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

LGMS 27.3D: PRÜFUNG

- d. Führen Sie risikobasierte Tests zur Überprüfung von Produkten als im Labor gezüchtete Materialien auf Basis eines definierten, glaubwürdigen und transparenten Protokolls durch. Hierbei kann es sich um ein bereits vorhandenes, in der Branche akzeptiertes Protokoll oder um ein vom Mitglied definiertes Protokoll handeln. Das Protokoll muss:
- ein geeignetes Verfahren zum Testen loser und eingefasster geschliffener im Labor gezüchteter Materialien enthalten.
 - Entweder interne Tests mit geeigneten und effektiven Detektionsgeräten oder externe Tests bei einem qualifizierten Dienstleister (z. B. ein gemmologisches Labor) beinhalten.
 - mindestens einmal Tests an einem Punkt im Prozess beinhalten, an dem kein Risiko mehr besteht, dass nicht angegebene Materialien vor dem Verkauf des Pakets eingeführt werden könnten. Normalerweise ist dies kurz vor dem Verkauf.
 - Das Testprotokoll einschließlich des *Verfahrens* zur Abwicklung von empfohlenen Tests ist gegenüber Geschäftskunden offenzulegen.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Mitglieder, die im Labor gezüchtete Materialien verkaufen, müssen sicherstellen, dass sie keine nicht ausgewiesenen Steine verkaufen. Das RJC empfiehlt, dass 100 % der Steine, die von identifizierten Hochrisiko-Mischpunkten stammen, entweder intern oder durch ein gemmologisches Labor geprüft werden. Steine, bei denen ein mittleres oder geringes Risiko der Vermischung besteht, müssen mittels eines Stichprobenverfahrens untersucht werden.
- Erstellen Sie ein strenges Protokoll für die Prüfung von im Labor gezüchteten Materialien auf nicht ausgewiesene Steine. Die Mitglieder können ein eigenes neues Protokoll oder ein eigenes Stichprobenverfahren entwickeln oder ein bereits vorhandenes Verfahren anwenden, z. B. ein von einem Lieferanten oder Kunden entwickeltes, das jedoch für den Grad des festgestellten Vermischungsrisikos angemessen sein muss, wobei die Art der Produkte, z. B. die Größe der Steine, sowie die Größe und die Situation des Mitglieds zu berücksichtigen sind. Die Prüfungen gelten für alle verkauften Steine und sind nicht von der Größe des Steins abhängig. Dokumentieren Sie das Protokoll und stellen Sie es Lieferanten, Kunden und anderen relevanten Stakeholdern zur Verfügung.
- Es gibt verschiedene Ansätze für Prüfungen und Stichproben, und viele verfolgen einen risikobasierten Ansatz. Die internationale Norm ISO 2859-1 „Annahmestichprobenprüfung anhand der Anzahl fehlerhafter Einheiten oder Fehler (Attributprüfung) – Teil 1: Nach der annehmbaren Qualitätsgrenzlage (AQL) geordnete Stichprobenpläne für die Prüfung einer Serie von Losen.“ Der Standard enthält Informationen über Durchschnittswerte für Stichproben sowie unterstützende Systeme und Pläne.
- In jedem Fall muss Ihr Prüfprotokoll definiert, glaubwürdig, robust und transparent sein, wie in Tabelle 25 dargestellt.
- Nutzen Sie die Ergebnisse des Projekts ASSURE (<https://www.naturaldiamonds.com/council/assure-testing-program/>), um die geeignete Ausrüstung für die Prüfung auszuwählen. Im Rahmen dieses Projekts, das in Zusammenarbeit mit der Diamond Producers Association (DPA) und Signet Jewelers durchgeführt wird, werden die Leistungen und Funktionen der verfügbaren Geräte (bzw. der Instrumente zur Überprüfung von Diamanten) von einem unabhängigen Labor geprüft und die Ergebnisse veröffentlicht, damit die Unternehmen fundierte Entscheidungen darüber treffen können, welche Geräte sie verwenden sollen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

TABELLE 25: MERKMALE EINES AKZEPTABLEN PROTOKOLLS FÜR DIE PRÜFUNG VON GESCHLIFFENEN STEINEN UND PAKETEN FÜR NICHT AUSGEWIESENE STEINE

Merkmale des Protokolls		Hinweise zur Umsetzung
Definiert	Das Protokoll muss ein Konzept für die Prüfung loser und gefasster geschliffener im Labor gezüchteter Materialien enthalten, die als hochriskant eingestuft werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel ist es, alle geschliffenen Steine und Pakete von hohem Risiko zu prüfen. Achten Sie auf eine praktikable Vorgehensweise: In manchen Fällen, z. B. wenn es sich um eine große Anzahl sehr kleiner geschliffener Melée-Steine handelt, kann es unpraktisch sein, alle Steine zu prüfen. Zumindest benötigen Sie ein robustes Stichprobenverfahren für die Prüfung von Hochrisikosteinen, das einen ausreichend großen und statistisch signifikanten Stichprobenumfang gewährleistet. • Achten Sie bei der Auslagerung von Prüfungen darauf, dass das von Ihrem Dienstleister verwendete Protokoll und die Stichprobenmethodik vollständig dokumentiert sind.
Glaubwürdig	Das Protokoll muss entweder hausinterne Prüfungen unter Verwendung relevanter und wirksamer Nachweisgeräte oder Prüfungen umfassen, die an ein qualifiziertes gemmologisches Labor oder eine gleichwertige Einrichtung vergeben werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Auf dem Markt gibt es viele verschiedene Technologien für das Screening und die Prüfung. Verwenden Sie geeignete Geräte, die speziell für die Identifizierung von im Labor gezüchteten Materialien ausgelegt sind, und legen Sie in Ihrem Protokoll offen, welche Technologie Sie verwenden. • Achten Sie auf die Fehlerspanne, die für das von Ihnen verwendete Gerät angegeben ist, da dies die Zuverlässigkeit der Ergebnisse beeinflussen kann. • Wenn Sie es vorziehen, Prüfungen auszulagern, vergewissern Sie sich, dass Ihr Dienstleister entsprechend qualifiziert ist und über geeignete Produktkontrollsysteme und Protokolle verfügt.
Robust	Das Protokoll muss mindestens einen Prüfzyklus an einem Punkt umfassen, an dem kein weiteres Risiko besteht, dass nicht ausgewiesene Materialien vor dem Verkauf eingebracht werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Es ist Ihre Entscheidung, wann Sie Ihre Steine prüfen wollen. Sie können sie einmal oder mehrere Male prüfen. Idealerweise sollten Sie Steine einmal beim Kauf und ein zweites Mal vor dem Verkauf prüfen. • Wie auch immer Sie sich entscheiden, Sie müssen nachweisen können, dass zwischen Ihrer letzten Prüfung und dem Verkauf der Steine kein weiteres Risiko einer Vermischung besteht.
Transparent	Den Kunden muss das vollständige Protokoll zur Verfügung stehen.	<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichen Sie es dazu entweder online oder stellen Sie es auf Anfrage zur Verfügung. • Dazu gehört auch, dass Sie Ihr Verfahren bei Prüfeempfehlungen beschreiben und klar festlegen, wann und wie Sie diese handhaben. Wenn beispielsweise die Ergebnisse des Screenings nicht schlüssig sind, werden die Steine mit einem anderen Gerät erneut geprüft oder zur vollständigen Prüfung an ein gemmologisches Labor geschickt.

AUSSAGEN ZUR PRÜFUNG

Ihre Prüfmethode gehen möglicherweise über die Anforderungen von LGMS 27.3d hinaus, z. B. wenn Sie 100 Prozent der im Labor gezüchteten Materialien prüfen. Unabhängig vom verwendeten Verfahren hilft Ihnen dies sicherzustellen, dass Sie keine irreführenden Angaben zu den von Ihnen verkauften Produkten machen (d. h. Sie verkaufen keine Steine, die nicht im Labor gezüchtet sind, aber als solche ausgewiesen werden).

Beim Audit muss dies nicht als Herkunftsangabe geprüft werden. Ihre Prüfmethode werden jedoch im Rahmen Ihrer Konformität mit LGMS 27.1 überprüft, um sicherzustellen, dass sie wahrheitsgemäß und fundiert sind. Wenn Sie Ihrem Prozess zufolge 100 Prozent der Steine prüfen, müssen Sie hierfür Nachweise vorlegen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

LGMS 27.4: OFFENLEGUNG DER ZÜCHTUNGSMETHODIK

Mitglieder mit Züchtungstätigkeiten legen Kunden auf Anfrage die Züchtungsmethodik offen, unter Wahrung des Geschäftsgeheimnisses.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Wenn ein Kunde um Informationen bittet, müssen die Mitglieder die Art der Züchtungsmethodik offenlegen, die zur Herstellung des im Labor gezüchteten Materials verwendet wurde, z. B. CVD oder HPHT.
- Informationen müssen offengelegt werden, sofern damit kein erhebliches Vertraulichkeitsrisiko verbunden ist, und die Mitglieder müssen sicherstellen, dass solche Anfragen mit einem Gleichgewicht zwischen Transparenz und Geschäftsgeheimnis bearbeitet werden.
- Die Bereitstellung der offengelegten Informationen sollte auf die Anfrage des Kunden abgestimmt sein und auf genaue, klare und unmissverständliche Weise erfolgen.

✓ KONTROLLE

- Kennen Sie die geltenden rechtlichen Anforderungen und Offenlegungsstandards für Produkte mit im Labor gezüchteten Materialien?
- Können Sie dem Prüfer zeigen, wie Sie überprüfen, ob das Vertriebs- und Marketingmaterial den gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des LGMS entsprechen?
- Verfügen Sie über angemessene Aufzeichnungen und Schulungen, um eine ordnungsgemäße Produktoffenlegung zu unterstützen?
- Haben Sie Richtlinien und Verfahren entwickelt, um den Kauf oder Verkauf von nicht ausgewiesenen Materialien zu vermeiden?
- Haben Sie ein dokumentiertes Protokoll für die Prüfung geschliffener Steine?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 27 Produktinformationen

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [American Gem Trade Association \(AGTA\)](#)
- [FTC, In the Loupe: Advertising Diamonds, Gemstones and Pearls](#)
- [International Colored Gemstone Association \(ICA\)](#)
- [Jewelers Vigilance Committee \(JVC\)](#)
- [Laboratory Manual Harmonization Committee](#)
- [Natural Diamond Council](#)
- [US Federal Trade Commission \(FTC\)](#)
- [World Gold Council \(GC\)](#)
- [The World Jewellery Confederation \(CIBJO\)](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [AWDC, CIBJO, DPA, GJEPC, IDI, IDMA, USJC, WDC and WFDB, Diamond Terminology Guideline \(2018\)](#)
- [CIBJO, Blue Books](#)
- [CIBJO The Laboratory-Grown Diamond Guidelines](#)
- [CIBJO, Understanding disclosure terminology is key to protecting consumer confidence in gemstones \(2017\)](#)
- [FTC, Commission Denies Petition Regarding Use of Term 'Cultured' to Describe Laboratory-Created Gemstones; Commission Approves Federal Register Notice Regarding Fees to Access the National Do Not Call Registry \(2008\)](#)
- [IDC, IDC Rule Book \(1995\)](#)
- [ISO, ISO 18323:2015 Schmuck – Kundenvertrauen in die Diamantindustrie](#)

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

A. ANWENDBARKEIT

Diese Anforderung gilt für alle Mitglieder (gemmologische Labore oder andere Unternehmen), die Gutachten über die Graduierung, Analyse, Forschung und/oder Bewertung erstellen.

Punkt in der Lieferkette	LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung				
	28.1	28.2	28.3	28.4	28.5
Produzent von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Schleifer und/oder Polierer von im Labor gezüchteten Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Händler für im Labor gezüchtete Materialien	✓	✓	✓	✓	✓
Hersteller und/oder Großhändler von Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓
Einzelhändler für Schmuck und Uhren	✓	✓	✓	✓	✓
Recyclingbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓
Dienstleistungsindustrie	✓	✓	✓	✓	✓

B. HINTERGRUND

Gemmologische Labore oder Unternehmen, die Graduierungs-, Forschungs-, Analyse- oder Bewertungsgutachten erstellen, spielen eine wichtige Rolle in der Schmuckbranche. Sie dienen dazu, der Branche Glaubwürdigkeit zu verleihen, wesentliche gemmologische Forschungs- und Berichterstattungsfunktionen zu übernehmen und Gutachten zu erstellen, die zum Handelswert von Steinen und Schmuck beitragen. Das Vertrauen von Handel und Verbrauchern in die Lieferkette von Schmuck beruht auf dem allgemeinen Verständnis von Integrität und ethischem Verhalten in gemmologischen Laboren und anderen Unternehmen, die Gutachten erstellen. Die Anforderung zu Laborprozessen und -verfahren in diesem Abschnitt stellt sicher, dass Labore die höchsten verantwortungsvollen Geschäftspraktiken und ethischen Verhaltensweisen gemäß dem LGMS einhalten.

Ein Forschungs-, Analyse-, Bewertungs- oder Graduierungsgutachten enthält in der Regel das Gewicht, die Farbe, die Reinheit und den Schliff eines ungefassten Steins, die Informationen, die Gegenstand der Untersuchung sind, und gegebenenfalls eine Wertbestimmung (falls es sich um eine Bewertung handelt). Das Gutachten kann auch eine Erklärung darüber enthalten, ob der Stein als natürlich identifiziert wurde und ob er behandelt wurde (mit Angabe der Behandlung) oder synthetisch ist. Andere Informationen, die in Gutachten häufig zu finden sind, beziehen sich auf die Form und die Abmessungen des Steins, seine Schliffproportionen und seine Oberflächengüte, seine Fluoreszenz, Anmerkungen zu etwaigen Erkennungsmerkmalen sowie Ort und Datum der Ausstellung.

Die Bewertung stützt sich auf die Informationen, die durch die Begutachtung und Graduierung gewonnen werden, und weist einem Schmuckstück einen Geldwert zu, der entweder für ein bestimmtes Handelsgebiet oder eine bestimmte geografische Region gilt. Gutachter verwenden Leitfäden, Preislisten und Fachwissen, um die Zusammensetzung und die Eigenschaften eines Steins oder Schmuckstücks zu bestimmen und einen Geldwert zu ermitteln.

Die Graduierung, Analyse, Forschung und Bewertung beruht auf Expertenurteilen und -meinungen. In einigen Fällen kann die Begutachtung von Personen oder Unternehmen übernommen werden, die auch Schmuckprodukte verkaufen. Aus diesem Grund ist es für Gutachter, Analysten und Sachverständige unerlässlich, jegliches Eigeninteresse an dem zu bewertenden Objekt und den Zweck, für den das Gutachten erstellt wird, offenzulegen, z. B. Versicherung, Testamentsbestätigung oder Marktbewertung.

Wenn ein Unternehmen, das Graduierungs-, Forschungs-, Analyse- oder Bewertungsgutachten erstellt, eine Zertifizierung durch den RJC anstrebt, werden die für diese Tätigkeit spezifischen Praktiken und Prozesse im LGMS behandelt und in diesem Leitfaden näher erläutert.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

C. WICHTIGE VORSCHRIFTEN, NORMEN UND INITIATIVEN

INTERNATIONALE NORMEN UND STANDARDS

Für die Graduierung von synthetischen Diamanten:

Der **International Diamond Council (IDC)** (www.internationaldiamondcouncil.org) hat internationale Regeln für die Graduierung von geschliffenen Diamanten aufgestellt, die zuletzt 2013 aktualisiert wurden. Die IDC-Regeln werden von der World Jewellery Confederation (CIBJO) anerkannt und sind zum Bezugspunkt für eine eindeutige Diamantenterminologie geworden.

Die Norm der Internationalen Organisation für Normung (**ISO**) **ISO/IEC 17025:2017** legt allgemeine Anforderungen an die Zuständigkeit für die Durchführung von Prüfungen und Kalibrierungen fest. Sie wird von den Laboren genutzt, um ein effektives Managementsystem für Qualität, Verwaltung und technische Abläufe zu entwickeln.

Die Norm der Internationalen Organisation für Normung (**ISO**) **ISO 24016:2020E** legt Terminologie, Klassifizierung und Prüfverfahren für die Graduierung von geschliffenen Diamanten fest. ISO 24016 gilt zwar nicht für synthetische Diamanten, enthält aber Leitlinien zu den Bezeichnungen für synthetische Diamanten.

Die Internationale Organisation für Normung (ISO) veröffentlicht die Norm **ISO 18323**, in der die zulässige Nomenklatur für den Kauf und Verkauf von Diamanten und synthetischen Diamanten festgelegt ist, einschließlich spezifischer Bezeichnungen, die für die Verbraucher verständlich sein sollen.

Das **CIBJO Gemmological Laboratories Book** bietet Orientierung für gemmologische Labore zur Entwicklung eines eigenen Managementsystems für Qualität, Verwaltung und technische Abläufe.

Das **CIBJO Diamond Book** soll allen, die mit dem Kauf oder Verkauf von Diamanten, behandelten Diamanten, synthetischen Diamanten und Diamantenimitaten zu tun haben, dabei helfen, die richtige Nomenklatur zu verwenden.

Für im Labor gezüchtete Farbedelsteine:

Das **CIBJO Gemstone Book** soll allen, die mit dem Kauf oder Verkauf von Farbedelsteinen, behandelten Edelsteinen, im Labor gezüchteten Edelsteinen und Edelsteinimitaten zu tun haben, dabei helfen, die richtige Nomenklatur zu verwenden.

Zur Bewertung:

Der **International Valuation Standards Council** (www.ivsc.org) entwickelt technische und ethische Standards für die Durchführung von Bewertungen.

Die **Appraisal Foundation** (www.appraisalfoundation.org) veröffentlicht mit den Uniform Standards of Professional Appraisal Practice die allgemein anerkannten Standards des Bewertungsberufs in den USA.

NATIONALES RECHT

In den meisten Ländern gibt es Handels- und Marketinggesetze, die es verbieten, einen materiellen Aspekt einer Ware, einschließlich Schmuckprodukten, falsch zu beschreiben. In den USA heißt es beispielsweise in den Leitlinien der Federal Trade Commission (FTC) für die Schmuck-, Edelmetall- und Zinnindustrie: „Es ist unlauter oder irreführend, das Wort ‚Rubin‘, ‚Saphir‘, ‚Smaragd‘, ‚Topas‘ oder den Namen eines anderen Edel- oder Halbedelsteins oder das Wort ‚Stein‘, ‚Geburtsstein‘, ‚Juwel‘, ‚Edelstein‘ oder einen ähnlichen Begriff zu verwenden, um einen im Labor gezüchteten, im Labor hergestellten, von [Name des Herstellers] hergestellten, synthetischen, imitierten oder nachgeahmten Stein zu beschreiben, es sei denn, diesem Wort oder Namen werden unmittelbar und in gleicher Auffälligkeit die Worte ‚im Labor gezüchtet‘, ‚im Labor hergestellt‘, ‚von [Name des Herstellers] hergestellt‘ oder andere Worte oder ein Satz mit ähnlicher Bedeutung oder das Wort ‚Imitation‘ oder ‚Nachahmung‘ vorangestellt, sodass die Art des Produkts und die Tatsache, dass es sich nicht um einen im Bergbau gewonnenen Edelstein handelt, klar erkennbar sind.“ Die FTC-Leitlinien geben auch vor, dass ein Labor oder ein Unternehmen, das Graduierungs-, Forschungs-, Analyse- oder Bewertungsgutachten ausstellt und ein Graduierungssystem verwendet, die Grundlagen und Einzelheiten der Anwendung des Systems offenlegt.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

In der Europäischen Union zielt die Richtlinie über irreführende und vergleichende Werbung darauf ab, Händler vor irreführender Werbung zu schützen, d. h. vor jeder Werbung, die in irgendeiner Weise, sei es durch ihren Wortlaut oder ihre Aufmachung:

- die Personen, an die sie gerichtet ist oder die sie erreicht, täuscht oder zu täuschen geeignet ist.
- aufgrund ihres irreführenden Charakters geeignet ist, das Verhalten solcher Personen im Wirtschaftsleben zu beeinflussen.
- aufgrund der oben genannten Gründe geeignet ist, einen Mitbewerber zu schädigen.

Von den RJC-Mitgliedern wird erwartet, dass sie das geltende Recht in allen Rechtsordnungen, in denen sie tätig sind, kennen und einhalten.

D. LEITFADEN FÜR DIE UMSETZUNG

LGMS 28.1: SYSTEME ZUR ERSTELLUNG VON GUTACHTEN

Gemmologische Labore und Unternehmen, die Graduierungs-, Forschungs-, Analyse- oder *Bewertungsgutachten* ausstellen:

- a. verfügen über klar dokumentierte Richtlinien und *Verfahren*, um sicherzustellen, dass das Labor oder der Betrieb nach einem formalen *Managementsystem* organisiert ist – mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten für Prüfer und Gutachter zur Unterstützung der Konsistenz und Integrität.
- b. bestimmen und dokumentieren – wenn sie Graduierungs-, Forschungs-, Analyse- oder *Bewertungsgutachten* erstellen, die auch den Verkauf von unter den LGMS fallenden Produkten betreffen – *Verfahren* zur Vermeidung aller potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikte unter *Einhaltung* von LGMS 28.4 und 28.5.
- c. dokumentieren und implementieren technische Anforderungen in Bezug auf alle *Prozess-bezogenen* Faktoren, die sich auf die Chain of Custody (CoC) durch das Labor, die Gültigkeit und Zuverlässigkeit der Tests, die Graduierung oder die *Berichterstattung* über Ergebnisse auswirken.
- d. implementieren Dokumente und Prozesse für Geräte und Kalibrierung zur Festlegung und Kontrolle der Bedingungen, bestimmen die geeigneten Geräte und legen Wartungsanforderungen und *Kalibrierungsverfahren* für Geräte und Instrumente fest, um die Präzision und Konstanz ihrer Testergebnisse zu gewährleisten.

Nutzen Sie als Ausgangspunkt Ihren Ansatz zur **LGMS 1 Einhaltung der Rechtsvorschriften**, um geltendes Recht und mögliche Verstöße gegen einschlägige internationale Standards und regulatorische Anforderungen für die Erstellung von Graduierungs- und Forschungsanalysen bzw. Bewertungsgutachten zu ermitteln. Halten Sie sich an die lokalen, bundesstaatlichen oder behördlichen Richtlinien für Prüfungen und Gutachten, z. B. in den USA an die Leitlinien der FTC für Begutachtung und Marketing. Die Mitglieder müssen sich stets bemühen, die Endverbraucher nicht über irgendeinen Aspekt der in Gutachten enthaltenen Informationen irrezuführen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Definieren und dokumentieren Sie die Verantwortlichkeiten des Managements gegenüber Kunden und Endverbrauchern der Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens, das Gutachten erstellt, sowie gegenüber den Regulierungsbehörden. Definieren Sie den Auftrag, die Vision und die Wertvorstellungen des Unternehmens.
- Geben Sie die Eigentumsverhältnisse, Tochtergesellschaften, Partnerschaften und die Art der Kontrolle über ausgelagerte Labordienstleistungen (falls zutreffend) an.
- Nennen Sie die Beschäftigten, die für die Überwachung der Integrität und des Betriebs der Managementsysteme verantwortlich sind. Definieren Sie alle Rollen und Zuständigkeiten der mit dem Managementsystem befassten Personen für jede Funktion. Erstellen Sie schriftliche Arbeitsplatzbeschreibungen. Definieren Sie die Mindestanforderungen an Qualifikation, Ausbildung und Schulung für jede Funktion, mit besonderem Augenmerk auf Mitarbeiter mit Funktionen, die einen direkten Einfluss auf die Begutachtung und Einheitlichkeit der Begutachtung sowie der Ergebnisse haben.
- Dokumentieren Sie alle Managementsysteme, alle Standardarbeitsanweisungen, alle Systeme zum Datenschutz und zur Datenkontrolle und dokumentieren Sie Qualitätskontroll- und -sicherungsprogramme für die Funktionen des Unternehmens. (Siehe die Definitionen von Qualitätskontroll- und Qualitätssicherungssystemen im [RJC-Glossar](#).)
- Überprüfen Sie regelmäßig Zuständigkeit und Stellenanforderungen, Ausbildung, Dokumentation, Qualifikationen, Leistungsbeurteilungen, Fortbildung und Schulung zu Richtlinien über Interessenkonflikte.
- Erstellen und dokumentieren Sie Integritätsverfahren für Laborprozesse, die die Anonymität der Kunden und eine angemessene Trennung zwischen Kundendienst, Management, Verkauf und Graduierungs-/Prüfdienstleistungen sicherstellen.

QUALITÄTSSICHERUNGSELEMENTE

Gemmologische Labors müssen über ein Qualitätsprogramm verfügen, das eine vorbeugende Qualitätssicherung beinhaltet und sicherstellt, dass die grundlegenden Qualitätsanforderungen erfüllt werden.

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

Beispiele für Qualitätssicherungsmaßnahmen

TABELLE 26: BEISPIELE FÜR QUALITÄTSSICHERUNGSMASSNAHMEN

Qualitätssicherungs- maßnahmen (präventiv)	Beispiele für die Tätigkeit eines gemmologischen Labors
Prozess-Checklisten	<ul style="list-style-type: none"> Kundenkommunikation, Annahme und Empfang, Reinigung, Wiegen und Messen, Screening und Typisierung (falls zutreffend), 4-C-Bewertung (falls zutreffend), gemmologische Standardprüfungen, erweiterte Prüfungen, Erstellung von Gutachten, Versand, Bestandskontrolle, Sicherheit und alle anderen Prozesse im Labor. <ul style="list-style-type: none"> So wird beispielsweise jedes erste von 10 gedruckten Gutachten mit den Graduierungsdaten im System abgeglichen, um sicherzustellen, dass die Daten korrekt abgerufen werden. Entscheidungsbäume, einschließlich der Anzahl der abgegebenen Stellungnahmen, der Dienstebene dieser Stellungnahmen und der Größe/Bedeutung der Steine oder Stücke <ul style="list-style-type: none"> So ist es beispielsweise für alle losen im Labor gezüchteten Materialien über 2,00 ct erforderlich, dass mindestens 2 von 3 gemmologischen Gutachten für Farbe, Schliff und Reinheit übereinstimmen, wobei mindestens eines von einem „Gutachter für Qualitätssicherung“ erstellt werden muss. Außerdem muss ein Prozess vorgesehen sein, wenn sich Gutachten unterscheiden. Für alle Korunde ab 3,00 ct, die für eine Dienstleistung im Herkunftsland eingereicht werden, sind 2 übereinstimmende gemmologische Gutachten erforderlich, von denen mindestens eines von einem leitenden Gemmologen erstellt werden muss.
Prozessstandards	<ul style="list-style-type: none"> Normen für Terminologie, Klassifizierung und Prüfverfahren (für Gerätenormen siehe Geräte und Kalibrierung). <ul style="list-style-type: none"> Gibt es beispielsweise vom Labor festgelegte Definitionen für die einzelnen Reinheitsgrade und wie diese vom Labor angewandt und in Gutachten nach außen kommuniziert werden, einschließlich der Forderung nach Veröffentlichung von Graduierungsskalen in Verbindung mit oder in Gutachten? Siehe ISO 24016:2020(E) als Beispiel dafür, wie diese von einem gemmologischen Labor verfasst werden könnten. Gibt es z. B. Laborstandards für die Bewertung von Farbe und Fluoreszenz oder für die oben genannten 4 C? Gibt es zum Beispiel Normen für die Ermittlung der Masse von im Labor gezüchteten Materialien und Rundungsregeln? Gibt es zum Beispiel Normen und Richtlinien für die Erkennung und Offenlegung von Veredelungen? Werden zum Beispiel gemmologische Gutachten unabhängig und anonym erstellt, sodass der Prozess der Graduierung unpolitisch und unbeeinflusst ist?
Prozessdokumentation	<ul style="list-style-type: none"> Standardarbeitsanweisungen (Standard Operating Procedures, SOPs) (wie man es macht), Prozessbeschreibungen (wie es passiert) und Richtlinien (was zu tun ist). <ul style="list-style-type: none"> Qualitätshandbuch Referenzmaterial
Prozess-Audit und kontinuierliche Verbesserung	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Überprüfungen bestehender Prozesse, um sicherzustellen, dass die Prozesse aktuelle Best Practices verwenden, und Verfolgung von Aktualisierungen in der Dokumentation <ul style="list-style-type: none"> Zum Beispiel die Entwicklung eines Prozesses zur kontinuierlichen Verbesserung und Verfahrensoptimierung durch die Einbeziehung aktueller Forschungsdaten oder genauerer Methoden, sobald diese in die Prüfprotokolle einfließen
Schulung und Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitshilfen, fortlaufende Schulung, Kompetenztests, Feedbacksystem <ul style="list-style-type: none"> Zum Beispiel ein Feedbacksystem für Gutachter, um Genauigkeit und Konformität sicherzustellen und bei Bedarf Korrekturen vorzunehmen. Zum Beispiel der Aushang von Schulungsmaterial für die Bedienung und Kalibrierung von Geräten. Zum Beispiel ein formalisierter Einarbeitungsplan für Beschäftigte in allen Funktionen.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

- Ein Qualitätssicherungsprozess für die Graduierung könnte z. B. Prozessstandards für die Graduierung umfassen, wie Verfahren für die endgültige Bewertung von Farbe, Reinheit und Oberflächenbeschaffenheit (wie viele Prüfer einen Stein begutachten, Größeneinteilungen, Dienstebene, Dokumentation von „Gradierungsversuchen“), Definitionen der einzelnen Güteklassen und Sicherstellung, dass die Gutachter die Kriterien für jede Güteklasse kennen, Graduierungshandbücher und regelmäßige Aktualisierungen, Graduierungsaudits für die Konformität innerhalb der Gruppe usw.

ELEMENTE DER QUALITÄTSKONTROLLE

Gemmologische Labors müssen über ein Qualitätsprogramm verfügen, das korrektive Qualitätskontrollprozesse beinhaltet und sicherstellt, dass die grundlegenden Qualitätsanforderungen erfüllt werden.

- Qualitätskontrollen bei Abweichungen, z. B. Untersuchung/Messung von Stichproben, um sicherzustellen, dass gemmologische Produkte und Dienstleistungen den Normen entsprechen

Beispiele für Qualitätskontrollmaßnahmen

TABELLE 27: BEISPIELE FÜR QUALITÄTSKONTROLLMASSNAHMEN

Qualitätskontrollmaßnahme (korrektiv)	Beispiele für die Tätigkeit eines gemmologischen Labors
Untersuchung und Messung	<ul style="list-style-type: none"> Stichproben, um sicherzustellen, dass gemmologische Produkte und Dienstleistungen den Normen entsprechen <ul style="list-style-type: none"> So wird beispielsweise jedes erste von 10 gedruckten Gutachten mit den Graduierungsdaten im System abgeglichen, um sicherzustellen, dass die Daten korrekt abgerufen werden. Zum Beispiel eine stichprobenartige Prüfung durch verschiedene Gutachter mit einem Kontrollsatz von im Labor gezüchteten Materialien, um Konformität und Genauigkeit zu gewährleisten Stichproben von „Grenzfällen“ der einzelnen Gutachter zur Ermittlung der Statistik
Überwachung und Protokollierung	<ul style="list-style-type: none"> Ein System zur Überwachung der internen Qualität und zum Führen von Aufzeichnungen über Qualitätskontrollmaßnahmen
Dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> Pläne für Korrekturmaßnahmen, die Punkte wie Datenerfassung, Aktivitätsprotokolle, Ursachenanalyse usw. enthalten, um zu zeigen, welcher Plan und welches System im Labor für die Korrektur abweichender Stücke vorgesehen ist

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

ZU BEDENKENDE FRAGEN:

- Verfügt das Labor über ein Qualitätsmanagementprogramm, das Prozesse und Standards zur Qualitätssicherung und -kontrolle umfasst, um eine genaue, einheitliche Begutachtung und Forschung sowie Aktivitäten und Dienstleistungen zu gewährleisten, die seine Validität unterstützen?
- Kann das Labor Abweichungen erkennen und zeitnah korrigieren?
- Liefert das Labor zutreffende, präzise und einheitliche Ergebnisse?

AUSSTATTUNG, KALIBRIERUNG UND WARTUNG

Die Labore müssen in der Lage sein, Bedingungen festzulegen und zu kontrollieren, die geeigneten Geräte zu bestimmen, sowie Wartungsanforderungen und Kalibrierungsverfahren für Geräte und Instrumente festzulegen, um die Präzision und Einheitlichkeit ihrer Testergebnisse sicherzustellen.

1. AUSSTATTUNG

- Die für die Labortätigkeiten erforderlichen Einrichtungen und Umgebungsbedingungen müssen dokumentiert, überwacht, kontrolliert und erfasst werden, einschließlich der Trennung von Bereichen mit unvereinbaren Labortätigkeiten oder nachteiligen Einflüssen, zum Beispiel:
 - Trennung der Arbeitsplätze für natürliche und im Labor gezüchtete Edelsteine
 - Absonderung lichtempfindlicher Umgebungen
 - Kühlung für überhitzte Lasergeräte
 - Trennung des Kundendienstes von Dienstleistungen zur Graduierung und Evaluation, um eine Einflussnahme zu verhindern
 - Durchführung der Farbgraduierung vor einer Fluoreszenzbeurteilung oder einer Prüfung, bei der lang- oder kurzwellige UV-Strahlung einwirkt, die die Ergebnisse der Farbgraduierung beeinflussen könnte
- Bestehen Sie darauf, dass das Labor über alle erforderlichen Geräte für die von ihm angebotenen und beworbenen Prüfverfahren verfügt, und fordern Sie eine ausreichende Genauigkeit und Empfindlichkeit für die Messungen ein.
- Legen Sie Mindestkriterien für die Geräte mit Toleranzen bzw. Spezifikationen fest, einschließlich Überprüfungs- und Kalibrierungsverfahren.

Mindestausstattung

Gemmologische Labore und Unternehmen, die graduieren, bestimmen oder begutachten, nutzen dafür technische Geräte, die speziell für diese Zwecke entwickelt wurden. Zur Graduierung, Bestimmung (einschließlich hergestelltem oder im Labor gezüchtetem Material) und Begutachtung werden die folgenden Gerätekategorien als minimale Anforderung für die jeweilige Dienstleistung empfohlen.

Anhand der Herstellerunterlagen, des RJC-Projekts „Assure“ oder einer Vorführung der Geräte im Zusammenhang mit der Begutachtung muss nachgewiesen werden, dass die Ausstattung die erforderlichen Funktionen für die jeweilige Dienstleistung erfüllt.

- Erfassen die Geräte zum Beispiel die für die Begutachtung vorgesehenen Daten?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

Beispiele für Geräte und Betriebsbedingungen:

Graduierung synthetischer Diamanten

- Mindestens 10fache Vergrößerung, bis zu 60fache Dunkelfeldbeleuchtung
- Überkopf-Lichtquelle für die Inspektion der Oberflächen synthetischer Diamanten
- Fähigkeit zur quantitativen und/oder qualitativen Bewertung der Farbe, u. a. anhand von Master-Sets mit kalibrierten Umgebungsbedingungen oder Farbmessgeräten
- Werkzeuge zum Halten und Handhaben der synthetischen Diamanten in verschiedenen Positionen für die Inspektion, z. B. Pinzetten, Steinhalter, Zeigersonden, und Produkte zum Reinigen der synthetischen Diamanten für die ordnungsgemäße Untersuchung, z. B. Steintücher, Tupfer, Seifenwasser, Druckluft usw.
- Mittel zur Dokumentation und Verfolgung von Graduierungsergebnissen, Versuchen und Stellungnahmen
- Geräte zur Beobachtung und Bewertung von Fluoreszenzreaktionen im langwelligen (365 nm) und kurzwelligen (254 nm) UV-Bereich
- Ein berührungsloser optischer Scanner für Präzisionsmessungen
- Eine regelmäßig geeichte Präzisionswaage mit bis zu drei Dezimalstellen zum Wiegen von losen synthetischen Diamanten
- Geräte zur Messung von Länge, Breite und Tiefe von losen und gefassten synthetischen Diamanten in mm mit zwei Dezimalstellen
- Farbgraduierungslampe mit einer Farbtemperatur von 6.500 K
- Möglichkeit, Proben zu fotografieren und visuell zu dokumentieren

Graduierung und Bestimmung von im Labor gezüchteten Farbedelsteinen

- Grundlegende gemmologische Ausrüstung, u. a. für die Fähigkeit, den Brechungsindex zu messen, die optische Form zu bestimmen, Fluoreszenzreaktionen im lang- und kurzwelligen UV-Licht zu beobachten, doppelt und einfach brechende Materialien zu bestimmen, Pleochroismus zu untersuchen, Transmissions- und Absorptionsspektren zu untersuchen, z. B. mit einem Spektroskop oder Spektralfotometer; Mikroskop mit mindestens 10facher Vergrößerung und verschiedenen Beleuchtungsarten, um innere und äußere Merkmale von Edelsteinen zu untersuchen
- Fähigkeit zur visuellen Bestimmung von Farbzonierung und Diffusionsbehandlungen
- Fähigkeit zur präzisen und zuverlässigen Bestimmung von Edelsteinsorte, -art und -familie, sofern zutreffend
- Wenn Raman-Spektroskopie zur Bestimmung von Materialien oder Einschlüssen verwendet wird, eine aktualisierte Referenzspektrbibliothek
- Eine regelmäßig geeichte Präzisionswaage mit bis zu drei Dezimalstellen zum Wiegen von losen im Labor gezüchteten Edelsteinen
- Geräte zur Messung von Länge, Breite und Tiefe von losen und gefassten synthetischen Diamanten in mm mit zwei Dezimalstellen
- Fähigkeit zur quantitativen Bestimmung des spezifischen Gewichts einer Probe; Farbgraduierungslampe mit einer Farbtemperatur von 6.500 K
- Möglichkeit, Proben zu fotografieren und visuell zu dokumentieren
- Fähigkeit zur Analyse und Quantifizierung der chemischen Zusammensetzung von Proben

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

Behandlungs- und Wachstumserkennung (synthetische Diamanten)

- Fähigkeit zur Bestimmung und Quantifizierung des Typs synthetischer Diamanten
- Fähigkeit zur Untersuchung von Photolumineszenzspektren bei Raumtemperatur und bei Abkühlung auf -196°C
- Möglichkeit zur Untersuchung von Wachstumsmustern durch Ultrakurzwellen-Fluoreszenz
- Screening-Geräte, die zwischen natürlichen und synthetischen Diamanten unterscheiden können
- Fähigkeit zur Untersuchung von Raman- oder Photolumineszenzspektren

Analyse von gefassten synthetischen Diamanten

Zusätzlich zu den für die Graduierung von synthetischen Diamanten aufgeführten Geräten:

- Mindestens Screening-Geräte, um zu bestimmen, ob es sich um natürliche oder synthetische Diamanten oder um Imitate handelt
- Geräte zur Sichtprüfung von Schmuck mit mindestens 10-facher Vergrößerung
- Fähigkeit zum Screening auf natürliche und synthetische Diamanten
- Fähigkeit zur Bestimmung von synthetischen Diamanten, die einem HPHT-Prozess unterzogen wurden
- Fähigkeit zur Untersuchung von Ultrakurzwellen-Fluoreszenzmustern

Analyse von gefassten im Labor gezüchteten Edelsteinen

Zusätzlich zu den aufgeführten Geräten für die Graduierung und Bestimmung von im Labor gezüchteten Farbedelsteinen:

- Geräte zur Sichtprüfung von Schmuck mit mindestens 10-facher Vergrößerung
- Geeignete Ausrüstung, um Veredelungen, im Labor gezüchtete Materialien und Simulanzien für den jeweiligen Materialtyp zu identifizieren und gleichzeitig die Grenzen der Prüfung eingefasster Produkte zu überwinden
- Erstellen und dokumentieren Sie interne Aufzeichnungen über die Handhabung, den Transport, die Lagerung, die Verwendung, die Kalibrierung und die planmäßige Wartung von Geräten. Zum Beispiel sind Aufzeichnungen und Best Practices für folgende Vorgänge erforderlich:
 - Reinigung von Master Stones
 - Kalibrierung von Lichtquellen
 - Kalibrierung von Spitzenwerten auf Spektrometern
 - Aufzeichnungen zur Wartung und Kalibrierung von Messgeräten wie berührungslosen optischen Scannern und elektronischen Waagen
 - Planmäßige Wartung von Mikroskopen und Benutzerprotokolle für die Reinigung von Okularen, Linsen, die Überprüfung der Lampenintensität und die Kalibrierung der Vergrößerung auf das Sehvermögen
 - Werden Referenzbibliotheken, Master-Sets, Referenzmaterialien und Fotobibliotheken mit einem begleitenden Änderungsprotokoll aktualisiert?

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

ZU BEDENKENDE FRAGEN:

- Verfügt das Labor über die für die Begutachtung und die erbrachten Dienstleistungen erforderliche Ausrüstung und verwendet es diese, sodass die Informationen korrekt und in einer Weise dargestellt werden, die den Endverbraucher schützt?
- Verfügt das Labor über das Minimum an funktionsfähiger Ausrüstung, um Schlussfolgerungen innerhalb einer vertretbaren Fehlerspanne zu ziehen, und kann es diese Spanne ermitteln?
- Verfügt das Labor über die Ausrüstung, die den Best Practices für die jeweilige Begutachtung oder Dienstleistung entspricht, und verwendet es diese?

2. KALIBRIERUNG

- Für jedes Gerät muss ein Kalibrierungs- und Verifizierungszyklus nach internationalen oder rückverfolgbaren Normen, sofern vorhanden, vorliegen, einschließlich eines Plans für die Erst- und Routinekalibrierung, der ständig überprüft und angepasst wird.
- Legen Sie Verifizierungsmaterialien für die Gerätekalibrierung fest und ziehen Sie gegebenenfalls die Verwendung von NIST-Standardreferenzmaterialien in Betracht oder verwenden Sie vereinbarte Methoden oder Konsensstandards.
- Führen Sie Prozesse ein, die intern einheitliche Messungen und Ergebnisse sicherstellen.
- Stellen Sie Anforderungen an die messtechnische Rückverfolgbarkeit, die für das jeweilige Instrument angemessen sind, führen und aktualisieren Sie Aufzeichnungen für die einzelnen Instrumente, dokumentieren Sie alle Referenzwerte oder Korrekturfaktoren und binden Sie das messtechnische Personal langfristig.
- Ermitteln Sie Software oder Programme, die zu fehlerhaften Ergebnissen führen können, und stellen Sie die Kalibrierung sicher.
 - Überlegen Sie zum Beispiel, ob es bei Referenzbibliotheken für Herkunftsbestimmungen oder Peakanpassungen eine Mindestgenauigkeit oder einen minimalen Stichprobenumfang gibt, damit sie als präzise und umfassende Datenreferenz betrachtet werden können.
- Legen Sie Protokolle für nicht konforme Vorgänge vor.
 - Entfernen Sie das entsprechende Gerät aus der Produktion und verfolgen Sie alle Ergebnisse dieses Geräts ab dem Zeitpunkt zurück, an dem Fehler festgestellt wurden.

ZU BEDENKENDE FRAGEN:

- Verfügt das Labor über Kalibrierungsverfahren, die sicherstellen, dass die Geräte korrekt funktionieren und etwaige Unstimmigkeiten bei den Geräten zurückverfolgt und behoben werden können?
- Werden die Dokumente während des gesamten Lebenszyklus eines jeden Geräts aufbewahrt?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

LGMS 28.2: SYSTEME ZUR GEWÄHRLEISTUNG EINER EINHEITLICHEN VORGEHENSWEISE

Mitglieder, die Graduierungs-, Forschungs-, Analyse- und Bewertungsgutachten ausstellen:

- besitzen und nutzen die zur Erstellung der angebotenen Gutachten erforderliche technische Grundausstattung.
- verfügen über *Systeme*, die auf einer wissenschaftlichen Methode basieren und zur Erzielung gültiger und reproduzierbarer Ergebnisse ausreichend gründlich und umfassend sind, sowie über *Managementsysteme*, um sowohl die Qualität als auch die Unabhängigkeit der erstellten Analysen und Gutachten zu gewährleisten.
- implementieren notwendige zusätzliche *Systeme* für die Qualitätskontrolle und -sicherung (einschließlich ausreichender *Systeme* für die Datenerfassung sowie für die Kalibrierung und Prüfung der verwendeten Prüfgeräte) und ein robustes COC-Programm für die in ihrem Besitz befindlichen Produkte, um die erforderliche Trennung der Produkte zu gewährleisten, solange sie sich in ihrem Besitz befinden.
- stellen sicher, dass die Anonymität des Kunden während des *Testprozesses* gewahrt bleibt.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Führen Sie dokumentierte Systeme und Verfahren ein, damit Graduierungen, Nachforschungen, Analysen und/oder Bewertungen stets einheitlich durchgeführt werden. Diese müssen:
 - auf einer wissenschaftlichen Methodik und gegebenenfalls auf geeigneten überprüfbaren Standards beruhen (siehe unten).
 - einen Prozess der Qualitätskontrolle und -sicherung umfassen, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse mit den angewandten Standards übereinstimmen (siehe Tabellen 39 und 30).
 - erläutern, ob Ihre Bewertung die Erkennung von Natursteinen, im Labor gezüchteten Materialien oder veredelten im Labor gezüchteten Materialien umfasst oder nicht.
 - angeben, ob alle im Gutachten genannten Steine geprüft wurden oder nur eine Stichprobe daraus.
- Beim RJC-Audit müssen Sie nachweisen, dass diese Systeme und Verfahren vorhanden sind.
- Mitglieder, die Graduierungs-, Forschungs-, Analyse- oder Bewertungsgutachten erstellen, müssen über Systeme verfügen, die sicherstellen, dass die neuesten wissenschaftlichen Methoden angewandt werden. Dieser Standard verlangt von den Mitgliedern nicht nur, dass sie über die notwendigen und erforderlichen technischen und wissenschaftlichen Geräte verfügen und die notwendigen Kalibrierungen durchführen, sondern auch, dass sie geeignete Systeme für die Methodik und den Einsatz der Prozesse, bei denen die wissenschaftlichen Geräte verwendet werden, entwickeln und dokumentieren. Außerdem müssen robuste Chain of Custody- und Kundenanonymitätsprozesse während des Prüfprozesses entwickelt und dokumentiert werden.
- Der LGMS zielt nicht darauf ab, detaillierte Standards für Gutachter von Schmuckprodukten festzulegen. Wenn Sie unabhängige Bewertungsgutachten ausstellen, müssen Sie dies gemäß geltendem Recht und den Landesregeln tun. In den meisten Ländern, in denen RJC-Mitglieder tätig sind, gibt es nationale Berufsverbände, die Verhaltenskodizes und Mindeststandards für die Erbringung von Schätzungs- und Bewertungsdienstleistungen vorgeben.
- Definieren und dokumentieren Sie Validierungskriterien (Auswahl, Verifizierung und Validierung von Prüfungen) und erwägen Sie die Standardisierung von Prüfprotokollen mit geeigneten Instrumenten.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

- Legen Sie Mindestprüfungen für Daten oder Informationen fest, die begutachtet werden, sowie Mindeststandards für Geräte bzw. Prüfmethoden (siehe CIBJO Gemmological Laboratory Blue Book, 6.1).
- Legen Sie Mindestanforderungen für Proben- und Datenerfassungsprotokolle fest, um gültige, kohärente Daten und geeignete statistische Methoden sicherzustellen
- Dokumentieren Sie technische Anforderungen in Bezug auf alle prozessbezogenen Faktoren, die sich auf die Warenströme durch das Labor sowie auf die Gültigkeit und die Zuverlässigkeit der Prüfungen, der Graduierung und der Angabe der Ergebnisse auswirken.
- Legen Sie Verfahren für die Rückverfolgung und Aufzeichnung der Chain of Custody von Gütern fest, die sich im Besitz des Labors befinden.
- Von einem Labor ausgestellte Gutachten müssen eine eindeutige Kennung haben (z. B. Nummernfolge, alphanumerische Sequenz, QR-Code, Barcode usw.), die vom Labor referenziert und nachverfolgt werden kann.
- Dokumentieren Sie das Qualitätsmanagementsystem, einschließlich SOPs für Prozesse, Aufzeichnungen, interne Audits, Grundsatzserklärungen, Bedienungsanleitungen, Kalibrierungstabellen, Kundenmitteilungen usw., und stellen Sie sicher, dass diese aktualisiert werden und zur Verfügung stehen.
 - Siehe ISO/IEC 17025:2017(E) 8.2, 8.3, 8.4, CIBJO Official Gemmological Laboratory Book, 4.10.

ZU BEDENKENDE FRAGEN:

- Verfügt das Labor über eine umfassende Standardarbeitsanweisung (SOP) für jeden Prozess?
- Sind die am Arbeitsplatz verfügbaren Dokumente stets auf dem aktuellen Stand, korrekt und sicher?
- Fordern Sie Prozesse für Aufzeichnungen, Stichproben und die Handhabung von zu prüfenden Produkten ein, einschließlich Durchlauf, Sicherheit und Kundenanonymität, außer für Personen mit einer „Need-to-know“-Funktion.
 - Zum Beispiel muss Folgendes bekannt sein: der Ort der Waren an jedem Punkt des Prozesses, wer mit diesen Waren umgeht, wie die Sicherheit der Waren aufrechterhalten wird, wie die Waren durch die Prozessabfolge transportiert werden.
 - Beispiel: Sorgen Sie dafür, dass Beschäftigte mit Kundenkontakt keinen Zugang zu Informationen haben, wo Graduierungsergebnisse geändert werden können, bzw. stellen Sie sicher, dass die Gradierungsmitarbeiter nicht die Identität des Kunden kennen, an dessen Waren sie arbeiten.

ZU BEDENKENDE FRAGEN:

- Verfügt das Labor über einen Prozess zur Verwaltung aller Arten von Informationen, einschließlich QK-Testergebnissen, Wartungsberichten und anderen Daten, der gewährleistet, dass die Informationen sicher, zutreffend und vertraulich sind und die Personen mit den richtigen Rollen Zugriff darauf haben?
- Haben die Beschäftigten ein umfassendes Verständnis ihrer Funktion und der Art und Weise, wie sie ihre Aufgaben innerhalb des Prozesses mit der ihrer Rolle entsprechenden Kompetenz und Integrität erfüllen sollen?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

LGMS 28.3: ERKENNUNG DER HERKUNFT VON IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL

Mitglieder, die *Graduierungs-* und/oder *Analysegutachten* erstellen, müssen angeben, ob die Bewertung eine Überprüfung der Herkunft – natürlich oder im Labor gezüchtet – beinhaltet und ob dies für alle Steine durchgeführt wurde.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- In Graduierungs- und Analysegutachten für im Labor gezüchtetes Material werden Steine im Allgemeinen als natürlich, behandelt oder synthetisch identifiziert. Dies ist aber nicht ausnahmslos der Fall, beispielsweise wenn Labore nur die wertvollsten Steine prüfen oder Prüfungen nur auf Anfrage durchführen.
- Mitglieder, die Graduierungs- und Analysegutachten ausstellen, müssen darin angeben, ob die Erkennung von natürlichen Materialien Teil der Bewertung ist und ob diese für alle Steine durchgeführt wurde.
- Wenn Sie unabhängige Graduierungs- und Analysegutachten ausstellen, richten Sie Systeme für eine ordnungsgemäße Offenlegung ein. In Ihren Gutachten und Analysen müssen Sie insbesondere:
 - erläutern, ob Ihre Untersuchung die Erkennung von im Labor gezüchteten Materialien umfasst oder nicht.
 - angeben, ob alle im Labor gezüchteten Materialien, die im Gutachten genannt werden, geprüft wurden oder nur eine Stichprobe daraus.

LGMS 28.4: ZWECK VON GUTACHTEN

Mitglieder, die auf der Grundlage der Meinung von Sachverständigen Gutachten zum Geldwert erstellen, müssen die Person oder *Organisation* angeben, die das Gutachten angefordert hat, und eine Erklärung zu dem Zweck abgeben, für den das Gutachten angefordert wurde. Diese Mitglieder stellen sicher, dass angemessene Maßnahmen zur Wahrung des Kundengeheimnisses und Vermeidung von *Interessenkonflikten* getroffen werden.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Diese Anforderung gilt, wenn Kunden im Rahmen des Verkaufs von Schmuckprodukten ein Graduierungs-, Analyse- oder Bewertungsgutachten angeboten wird.
- In dieser Anforderung werden die Elemente beschrieben, die in einem Gutachten zum Geldwert von Schmuckprodukten enthalten sein müssen. Außerdem müssen potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte offengelegt und die Vertraulichkeit der Kundendaten gewahrt werden.
- Gutachten mit einer Stellungnahme zum monetären Wert von Juwelierwaren werden in der Branche in der Regel als Wertgutachten bezeichnet (einige Branchenmitglieder mögen auch von einer „Begutachtung“ sprechen, womit die Bewertung der Qualität oder des Zustands des Stücks gemeint ist). Geben Sie klar an, ob Ihr Gutachten eine Stellungnahme zum monetären Wert enthält.
- Wenn Sie unabhängige Gutachten (oder Wertgutachten) für Endkunden ausstellen, geben Sie den Namen des Kunden, der das Gutachten erhält, und den Zweck des Gutachtens im Gutachten bzw. Wertgutachten an.
- Wenn Sie unabhängige Gutachten oder gemmologische Laborgutachten erstellen, müssen Sie den Namen des Kunden nicht angeben. Achten Sie darauf, dass alle Gutachten vom Gutachter unterzeichnet sind.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

LGMS 28.5: OFFENLEGUNG ETWAIGER EIGENINTERESSEN VON GUTACHTERN

Mitglieder, die *Graduierungsgutachten*, *Analysegutachten* und/oder *Gutachten zur geografischen Herkunft* oder *Gutachten zum Geldwert* anbieten, müssen ggf. ihre Beziehung zum Verkäufer der Ware und alle relevanten Interessen, die der Sachverständige, Analytiker oder Gutachter oder die Organisation am Verkauf des Schmuckprodukts hat, offenlegen, das angewandte Graduierungssystem beschreiben und Haftungsausschlüsse oder -beschränkungen sowie sonstige spezifische Informationen zum Gutachten angeben. Diese Informationen müssen in einfacher Sprache abgefasst und leicht zugänglich sein.

Zu ergreifende Maßnahmen:

- Diese Anforderung gilt, wenn Kunden im Rahmen des Verkaufs von Schmuckprodukten ein Graduierungs-, Analyse- oder Bewertungsgutachten angeboten wird.
- Erstellen Sie Richtlinien und Verfahren, um sicherzustellen, dass wirtschaftliche Interessen im relevanten Gutachten ordnungsgemäß angegeben werden.
- Ein wirtschaftliches Interesse an einem Produkt ist gegeben, wenn der Inhalt Ihres Gutachtens Ihnen die Gelegenheit gibt, direkt oder indirekt geschäftlich oder finanziell zu profitieren. Wenn ein Gutachten beispielsweise von Ihnen selbst erstellt wurde und nicht von einem unabhängigen Dritten, müssen Sie dies dem Endkunden mitteilen.

ANGABEN IN GUTACHTEN

- Das Labor ist für alle Angaben im Graduierungsgutachten verantwortlich und muss alle nicht direkt vom Labor bewerteten Merkmale deutlich angeben.
- Ware, für die ein Graduierungsgutachten erstellt wird, muss vom Labor physisch untersucht oder anderweitig offengelegt werden.
- Fordern Sie die Offenlegung aller nachweisbaren instabilen oder nicht dauerhaften Veredelungen/ Zusammensetzungen/Synthesen und die Offenlegung der Ergebnisse in Bezug auf die geprüfte Ware ein.
- Wenn instabile oder nicht dauerhafte Veredelungen nicht nachweisbar sind, sich aber auf den Wert des Steins auswirken, ist die Bezeichnung „unbestimmt“ oder eine entsprechende Angabe erforderlich.
- Fordern Sie die Offenlegung nicht geprüfter Ware aufgrund von einschränkenden Faktoren wie Steingröße, Fassung, die eine Prüfung ausschließt, usw. ein.
- Für natürliche Diamanten, synthetische Diamanten und Farbedelsteine müssen gesonderte Offenlegungspflichten festgelegt werden. Alle Angaben müssen unter Verwendung der korrekten Terminologie des Leitfadens und unter Beachtung aller gesetzlichen Vorschriften gemacht werden.
 - Bei Diamanten muss angegeben werden, ob sie natürlich oder synthetisch sind.
 - Im Labor gezüchtete Materialien müssen unter Berücksichtigung der behördlichen Anforderungen oder Richtlinien, z. B. der FTC-Leitlinien in den USA, unter Verwendung der korrekten Terminologie der Leitlinie angegeben werden.
 - Gutachten über im Labor gezüchtete Materialien müssen optisch von Gutachten über natürliche Diamanten unterschieden werden, um Verwirrung beim Verbraucher zu vermeiden.
- Legen Sie interne Regelungen und Begriffsbestimmungen für Berichte über Behandlungen und Veredelungen fest, einschließlich des Zeitpunkts und der Art der Offenlegung.

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

OFFENLEGUNG VON KUNDENINFORMATIONEN

- Geben Sie Vertraulichkeitsrichtlinien heraus, damit die Ergebnisse und Informationen der Kunden vertraulich behandelt werden.

ZU BEDENKENDE FRAGEN:

- Legt das Labor die Art der analysierten, graduierten oder begutachteten Materialien gemäß der anerkannten Terminologie und den gesetzlichen Richtlinien (falls zutreffend) ordnungsgemäß offen?
- Legt das Labor alle erforderlichen Informationen offen und hält keine Informationen zurück, die ein Nutzer des Gutachtens oder der Dienstleistung benötigt, um eine fundierte Entscheidung zu treffen?
- Verfügt das Labor über Richtlinien zum Schutz privater Informationen, um deren Offenlegung zu verhindern?

UNPARTEILICHKEIT

- Eine Beziehung, die die Unparteilichkeit des Labors gefährdet, kann auf Eigentum, Leitung, Management, Personal, gemeinsam genutzten Ressourcen, Finanzen, Verträgen, Marketing (einschließlich Markenbildung) und der Zahlung einer Verkaufsprovision, eines Vorzugspreises oder anderer Anreize für die Vermittlung neuer Kunden usw. beruhen.
- Umsetzung von Richtlinien zu Interessenkonflikten, die kommerzielle, finanzielle oder andere Beziehungen, die die Integrität der Ergebnisse beeinträchtigen könnten, offenlegen oder verbieten.
 - Formulare für Kundenvereinbarungen, in denen Geschäftspraktiken und akzeptable Kommunikation zwischen Kunden und Labor sowie akzeptable Beziehungen, Schenkungen usw. beschrieben werden.
- Pflege, Einführung und Dokumentation von Verfahren zur Integrität von Laborprozessen, einschließlich der Anonymität der Kunden und einer angemessenen Trennung zwischen Kundendienst, Management, Verkauf und Graduierung/Prüfung.
- Gutachten sowie die Preisgestaltung von Dienstleistungen und Produkten sind frei von Voreingenommenheit.
 - Zum Beispiel werden synthetische Diamanten nach objektiven Kriterien wie Karatgewicht oder Anzahl der eingereichten Diamanten eingestuft, nicht nach subjektiven Faktoren wie Farbe, Reinheit oder Schliff.
- Zuständigkeit: Die Prozesse und Aktivitäten einer Muttergesellschaft sind von denen einer Tochtergesellschaft klar getrennt, die für die Graduierung, Bewertung, Prüfung und andere Ergebnisse, Produkte und Dienstleistungen verantwortlich ist, und alle Beziehungen zwischen diesen beiden Gesellschaften werden offengelegt.

ZU BEDENKENDE FRAGEN:

- Bietet das Labor eine unparteiische, unbeeinflusste Bewertung durch Dritte an?
- Stellt das Labor Gutachten, Produkte und Dienstleistungen bereit, die die Integrität der Schmuckindustrie aufrechterhalten und die Käufer von Schmuck schützen?

EINFÜHRUNG	ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN	VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTEN UND MENSCHENRECHTE	ARBEITNEHMERRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	PRODUKTE AUS IM LABOR GEZÜCHTETEM MATERIAL
------------	--------------------------	---	---	-----------------------------------	--

LGMS 28 Graduierung, Analyse und Bewertung

✓ KONTROLLE

- Wenn Sie unabhängige Graduierungs- oder Analysegutachten erstellen, geben Sie dann auch an, ob die Bewertung eine Erkennung von synthetischen Materialien und/oder Behandlungen einschließt oder nicht?
- Wenn Sie unabhängige Gutachten mit einer Stellungnahme zum Geldwert für Endverbraucher erstellen, geben Sie in Ihrem Gutachten den Kunden an, für den es erstellt wird, und den Zweck der Bewertung?
- Wenn Sie Graduierungs-, Analyse- oder Bewertungsgutachten für Endverbraucher erstellen, die als unabhängig angesehen werden könnten, und Sie tatsächlich ein persönliches Interesse am Verkauf des Produkts/der Produkte haben, muss dies offengelegt werden.

E. WEITERE INFORMATIONEN



WEBSITES

- [The Appraisal Foundation](#)
- [Europäische Kommission, Richtlinie über irreführende und vergleichende Werbung](#)
- [Regierung von Kanada, Wettbewerbsbehörde](#)
- [International Society of Appraisers \(ISA\)](#)
- [International Valuation Standards Council](#)
- [ISO 18323:2015 Schmuck – Kundenvertrauen in die Diamantindustrie](#)
- [Jewelers of America US](#)



VERÖFFENTLICHUNGEN

- [The Appraisal Foundation, 2016–2017 Uniform Standards of Professional Appraisal Practice \(2016\)](#)
- [CIBJO, Blue Books](#)
- [FTC, Guides for the Jewelry, Precious Metals, and Pewter Industries \(2018\)](#)



THE COUNCIL FOR RESPONSIBLE JEWELLERY PRACTICES LTD.

3rd Floor, 2-3 Hind House,
London, EC4A 3DL, Großbritannien.

Responsible Jewellery Council ist der Handelsname
des Council for Responsible Jewellery Practices Ltd.

Eingetragen in England und Wales unter der
Firmennummer 05449042.

Version 1: Mai 2025

Auf der RJC-Website können Sie feststellen,
ob dies die neueste Version ist.