

Verhaltensrichtlinie für private Arbeitsvermittler

GEKA steht für sein Selbstverständnis für Innovation, Verantwortung, Fairness und Kundenorientierung – Werte, an denen wir unser Verhalten als Unternehmen ausrichten. Sie gelten für unseren Umgang miteinander und für unser gemeinsames Arbeiten, aber ebenso für unsere Kontakte zu unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern.

Als global agierendes Unternehmen ist sich GEKA seiner sozialen Verantwortung bewusst und steht zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Um die Einhaltung ethischer Grundprinzipien und gesetzlicher Bestimmung auch in einer Lieferkette zu gewährleisten, wurde diese Verhaltensrichtlinie für alle privaten Arbeitsvermittler der GEKA Gruppe entwickelt. Die Einhaltung ist von allen privaten Arbeitsvermittlern sicherzustellen.

Daher erachten wir die in diesen Verhaltensregeln für private Arbeitsvermittler skizzierten Prinzipien als Grundbedingungen für eine Geschäftsbeziehung mit der GEKA GmbH.

Der private Arbeitsvermittler ist im Folgenden kurz „PAV“ genannt.

1. Einhaltung der Gesetze und Vorschriften

Der PAV verpflichtet sich, seiner gesellschaftlichen Verantwortung in allen unternehmerischen Aktivitäten gerecht zu werden. Der PAV wird bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Gesetze, sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen er tätig ist, beachten. Neben der Einhaltung von lokalen und nationalen Gesetzen soll der PAV die Grundsätze der im Folgenden aufgelisteten internationalen Übereinkommen anerkennen.

Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation	
ILO-Übereinkommen 1	Arbeitszeit
ILO-Übereinkommen 29, 105	Zwangsarbeit und Abschaffung der Zwangsarbeit
ILO- Übereinkommen 87, 98, 135	Vereinigungsfreiheit, Recht zu Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmervertreter
ILO-Übereinkommen 100, 111	Chancengleichheit und Gleichbehandlung
ILO-Übereinkommen 102	Soziale Sicherheit - Mindestnormen
ILO-Übereinkommen 131	Festlegung Mindestlohn
ILO-Übereinkommen 138, 182	Mindestalter
ILO-Übereinkommen 155	Arbeits- und Gesundheitsschutz
ILO-Übereinkommen 159	Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten
ILO-Übereinkommen 169	Eingeborene und in Stämmen lebende Völker
ILO-Übereinkommen 177	Heimarbeit

Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation	
ILO-Übereinkommen 181	Private Arbeitsvermittler
ILO-Übereinkommen 183	Mutterschutz

2. Verbot von Korruption und Bestechung

Jegliche Form der Korruption, Untreue und Unterschlagung ist zu verbieten, nicht zu praktizieren und nicht zu dulden. Es darf daher weder im In- noch im Ausland versucht werden, andere im Geschäftsverkehr unrechtmäßig zu beeinflussen, indem Geschenke ausgetauscht oder sonstige Vorteile angeboten oder gewährt werden.

Entsprechendes gilt ebenso für die unzulässige Annahme von Vorteilen.

3. Kinderarbeit

In keiner Phase der Geschäftsaktivität soll sich an Kinderarbeit beteiligt werden oder diese unterstützt werden. Als Kind wird jede Person unter 15 Jahren bezeichnet. Ausnahmen bilden Länder, in denen das Mindestalter für Arbeit oder Schulpflicht nach lokalen Gesetzen höher ist, oder Entwicklungsländer, die der Ausnahmeregelung nach der ILO-Konvention 138 unterliegen, in der das Mindestalter auf 14 Jahre herabgesetzt wurde.

Richtlinien oder Vorgehensweisen zur Wiedergutmachung von Kinderarbeitern sind zu erstellen, dokumentieren, beizubehalten und wirksam an die Belegschaft und weitere beteiligte Parteien zu kommunizieren. Eine angemessene finanzielle oder andere Unterstützung soll zur Verfügung gestellt werden, sodass ein Schulbesuch so lange möglich ist, bis das als Kind definierte Alter nach obiger Definition überschritten ist. Die Beschäftigung von jungen Arbeitern, welche nach obiger Definition keine Kinder mehr sind, aber dennoch das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, ist erlaubt. Unterliegen diese der verbindlichen Schulpflicht, so dürfen sie nur außerhalb der Schulzeit arbeiten. Die Arbeitszeit darf 8 Stunden/Tag und die Summe aus Schul-, Arbeits- und Reisezeit 10 Stunden/Tag nicht überschreiten.

Junge Arbeiter dürfen nicht nachts beschäftigt werden, oder Situationen ausgesetzt werden, die gefährlich oder unsicher bezogen auf ihre physische oder physische Gesundheit und Entwicklung sind.

4. Zwangs- oder Pflichtarbeit

Der PAV respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person nicht freiwillig angeboten und unter Androhung von Strafe oder Repressalien geleistet oder als Rückzahlung einer Schuld eingefordert wurde darf nicht veranlasst oder unterstützt werden.

Nicht als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird, jedoch unter der Bedingung, dass diese Arbeit oder Dienstleistung unter Überwachung und Aufsicht der

öffentlichen Behörden ausgeführt wird und dass der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verdingt oder ihnen sonst zur Verfügung gestellt wird.

5. Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz

Um im Einklang mit der Umwelt tätig zu sein und Gefährdungen für Mensch und Umwelt zu vermeiden, sind alle geltenden gesundheits-, arbeits-, und umweltschutzrelevanten Vorgaben einzuhalten.

Der PAV muss, um dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit am Arbeitsplatz nachzukommen, effektive Schritte unternehmen, um möglichen Problemen in diesem Bereich vorzugreifen und arbeitsbedingte Verletzungen oder Krankheiten, die aus der Arbeit heraus entstehen, damit zusammenhängen oder im Verlauf dieser Arbeit vorkommen können, zu vermeiden. Ursachen aller Risiken im Arbeitsumfeld sollen, basierend auf dem maßgeblichen Kenntnisstand im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz im jeweiligen Industriebereich, minimiert oder eliminiert werden. Alle Vorgänge sind hierbei zu dokumentieren.

Der PAV soll alle Arbeitsplatzrisiken für neue, werdende oder stillende Mütter, einschließlich derer, die aus ihrer Tätigkeit aussteigen müssen, einschätzen, um sicherzustellen, dass alle angemessenen Schritte unternommen werden, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu beseitigen oder zu verringern.

Falls nach Verringerung oder Beseitigung der Ursachen aller Risiken weiterhin Risiken im Arbeitsumfeld bestehen, muss die Organisation auf eigene Kosten die Belegschaft bei Bedarf mit einer angemessenen persönlichen Schutzausrüstung versorgen. Im Falle einer arbeitsbezogenen Verletzung muss der PAV erste Hilfe veranlassen und dem Arbeitnehmer dabei behilflich sein, weitere medizinische Versorgung zu erhalten.

Ein Vertreter der Geschäftsleitung ist zu ernennen, der für die Sicherstellung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds für alle Arbeitnehmer zuständig ist und für die Umsetzung der Anforderungen dieser Richtlinien zu Gesundheitsschutz und Sicherheit Sorge trägt. Des Weiteren ist ein Ausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit einzurichten, welcher aus einer ausgeglichenen Gruppe von Vertretern der Geschäftsführung und Arbeitern besteht. Er soll formale, regelmäßige arbeitstechnische Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bewerten, um aktuelle und mögliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erkennen und zu beseitigen. Berichte der Bewertungen sowie vorgenommene Abhilfe- oder Vorsorgemaßnahmen sind aufzubewahren.

Getroffene Entscheidungen sind effektiv an die gesamte Belegschaft mitzuteilen. Um sich um die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz zu kümmern erhält der Ausschuss regelmäßig Schulungen und Umschulungen.

Den Arbeitnehmern sind regelmäßig Gesundheits- und Sicherheitsschulungen und,

wenn notwendig, arbeitsbezogene Schulungen zu ermöglichen.
Diese Schulungen sollen für neue und neu zugeteilte Arbeitnehmer und im Falle einer Änderung oder Ergänzung wiederholt werden.

Der PAV gewährt allen Arbeitnehmern freien Zugang zu sauberen sanitären Anlagen, Trinkwasser, angemessenen Räumlichkeiten für Essenspausen und, wo notwendig, Sanitäreinrichtungen zur Lagerung von Lebensmitteln.

Der PAV stellt sicher, dass sämtliche Schlafunterkünfte, die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sauber und sicher sind und die Grundbedürfnisse decken, unabhängig davon, ob sie diese besitzt oder von einem Dienstleister pachtet oder vertraglich übernimmt.

Alle Arbeitnehmer haben das Recht, sich aus ernsthaften Gefahrensituationen zu entfernen, ohne vorab die Erlaubnis des Arbeitgebers einzuholen.

6. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Mitarbeiter, sich nach dem vor Ort geltenden Recht frei zusammenzuschließen und Gewerkschaften beizutreten oder diese zu organisieren sowie Kollektivverhandlungen durchzuführen, ist zu respektieren. In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlung per Gesetz eingeschränkt ist, wird den Arbeitnehmern erlaubt ihre eigenen Vertreter frei zu wählen.

Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaftsmitglieder und sonstige Arbeitnehmer, die sich mit der Organisation von Arbeitern beschäftigt, sind vor jeder Art der Diskriminierung, Schikane, Bedrohung oder Unterdrückung aufgrund ihrer Tätigkeit zu schützen. Sie dürfen mit ihren Kollegen an deren Arbeitsplätzen in Kontakt treten und ihre Pflichten ohne Einschränkungen ausüben, sofern solche nicht durch das im Land geltende Recht bedingt sind.

7. Diskriminierung

Der PAV verpflichtet sich, im Umfang der geltenden Gesetze und Regelungen, allen Formen von Diskriminierung entgegenzutreten, u.a. auch in Bezug auf seine Mitarbeiter und Geschäftspartner. Bezüglich Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand darf in Bezug auf Rasse, Staatsangehörigkeit, territorialer oder sozialer Herkunft, Familienverpflichtungen, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansicht, Alter oder jeglicher anderer möglicher Situation nicht diskriminierend vorgegangen werden oder Diskriminierung unterstützt werden.

Der Ausübung von Rechten seitens Arbeitnehmer darf nichts entgegenstehen. Dem Recht, Bedürfnisse bezüglich Rasse, Staatsangehörigkeit oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtungen, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten oder jeglicher anderer, möglicher Situation zu erfüllen darf nichts entgegenstehen.

Drohendes, beleidigendes, ausbeutendes oder sexuell nötigendes Verhalten, einschließlich Gesten, Sprache oder Körperkontakt sind am Arbeitsplatz und in allen gepachteten oder vertraglich übernommenen Grundstücken verboten.

Die Nötigung zu Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests ist unter keinen Umständen gestattet.

8. Disziplinarmaßnahmen

Die Belegschaft ist mit Anstand und Respekt zu behandeln. Es darf sich nicht an körperlicher Züchtigung, seelischer oder physischer Nötigung oder verbalem Missbrauch der Arbeitnehmer beteiligt werden oder dieser toleriert werden. Harte oder unmenschliche Behandlungen sind untersagt.

9. Arbeitszeit

Der PAV befolgt die national geltenden Gesetze, Tarifverträge und Industriestandards bezüglich Arbeitszeit, Pausen und gesetzlichen Feiertagen. Die Arbeitswoche ist gesetzlich definiert, darf aber 48 Stunden nicht überschreiten.

Nach auf sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen muss wenigstens ein freier Tag gewährt werden. Ausnahmen dieser Regelung gelten nur, wenn sowohl das Landesrecht es erlaubt, dass die Arbeitszeit dieses Limit überschreitet als auch ein frei verhandelter Tarifvertrag in Kraft ist, der durchschnittliche Arbeitszeiten einschließlich angemessener Ruhepausen zulässt.

10. Vergütung

Der PAV stellt sicher, dass der Lohn für eine normale Arbeitswoche, ausschließlich Mehrarbeit, immer wenigstens den gesetzlichen oder Industriemindeststandards oder Tarifverträgen (wo zutreffend) entspricht.

Der PAV ist verpflichtet, eine Vergütung zu bezahlen, die den Grundbedarf deckt und zu einem Teil zur freien Verfügung ausreicht.

Sämtliche Zusatzleistungen, die in den im Land geltenden Vorschriften vorgesehen sind, müssen bezahlt werden. In Ländern, in denen ein Prämiensatz für Mehrarbeit nicht gesetzlich oder über Tarifverträge geregelt ist, ist die Belegschaft für Mehrarbeit mit dem Prämiensatz nach Firmenstandard oder vorherrschendem Industriestandard zu entschädigen.

Nicht genehmigte Abzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Ausnahmen gelten nur, wenn sowohl Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen durch das Landesrecht erlaubt sind als auch ein frei verhandelter Tarifvertrag in Kraft ist, der diese Vorgehensweise erlaubt.

Löhne und Sozialleistungen sind unter keinen Umständen verspätet oder begrenzt wie in Form von Gutscheinen, Coupons oder Wechselbriefen zu leisten.

Der PAV darf nicht Nur-Arbeitskraft-Verträge, aufeinanderfolgende kurzfristige

Verträge und/oder falsche Lehrverhältnisse oder andere Programme verwenden, um seine Verpflichtungen den Arbeitnehmern gegenüber gemäß geltendem Recht und Regelungen die Arbeit und soziale Sicherheit betreffend zu umgehen.

11. Einhaltung des Kartellrechts

Der PAV hat die Regeln des freien und fairen Wettbewerbs zu beachten, insbesondere sind alle gesetzlichen Vorgaben des Kartellrechts einzuhalten.

12. Außenhandel

Es sind sämtliche Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts derjenigen Länder, in denen der PAV geschäftlich tätig ist, zu beachten.

13. Schutz von Betriebs-/Geschäftsgeheimnissen sowie Datenschutz

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen vertraulichen Informationen sind streng geheim zu halten. Solche Informationen sind vor dem Einblick und der Weitergabe an Dritte in geeigneter Weise zu schützen. Bei der Verwendung persönlicher Daten ist der Schutz der Privatsphäre zu beachten und die Sicherheit dieser Daten zu gewährleisten.

14. Lieferkette

Der PAV verpflichtet sich, die Inhalte dieser Verhaltensrichtlinien bei seinen Lieferanten und Unterlieferanten entsprechend umzusetzen, soweit ihm dies möglich ist.

15. Managementsystem

Diese Richtlinien und Maßnahmen müssen effektiv und in allen dienlichen Sprachen an die Arbeitnehmer kommuniziert werden und für die Arbeitnehmer zugänglich sein.

Die GEKA Gruppe bestimmt zur Überwachung der in dieser Verhaltensrichtlinie niedergelegten Grundsätze eine/n Sonderbeauftragte(n):

Frau Renate Beierwaltes
- Compliance Beauftragte -
Tel.: +49 9822 87 190
Email: Renate.Beierwaltes@geka-world.com

Der/die Compliance Beauftragte(r) ist Ansprechpartner bei Zweifelsfällen und trifft in den in dieser Richtlinie vorgesehenen Fällen Entscheidungen. Alle PAV können Anregungen und Beschwerden, insbesondere auch Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinie, dem/der Compliance Beauftragte(n) melden.

Möchte sich ein PAV mit Beschwerden oder Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie nicht an die GEKA GmbH wenden, so kann dies auch über die Sulzer Compliance Plattform erfolgen, welche auf Wunsch sowohl die Kontaktaufnahme als auch die weiteren Informationen anonym und vertraulich behandeln wird:

Eine Beschwerde/einen Bericht einreichen:

Um eine Beschwerde oder einen Bericht einzureichen besuchen Sie bitte die folgende Website:

www.sulzercompliancehotline.com

Sie können Ihren Bericht entweder direkt über das Webberichtsformular einreichen oder die Compliance-Hotline kontaktieren.

Durch das Klicken auf „Telefonnummer“ finden Sie die verfügbare gebührenfreie Nummer für Ihr Land. Nach der Aufforderung geben Sie bitte folgenden Zugangscodes ein: 833-400-1136.

16. Korrekturmaßnahmen

Bei Nichteinhaltung der Anforderung dieser Verhaltensrichtlinien werden zwischen dem PAV und der GEKA GmbH Korrekturmaßnahmen vereinbart, welche innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens umzusetzen sind.

17. Kündigungsrecht

Im Fall von schweren Fällen von Nichteinhaltung der in diesen Verhaltensrichtlinien definierten Anforderungen oder dauerhafter Nichteinhaltung der in diesen Verhaltensrichtlinien definierten Anforderungen nach ausgiebiger Umsetzung von Korrekturmaßnahmen, wie oben beschrieben, ist die GEKA GmbH berechtigt, die Geschäftsbeziehung, einschließlich sämtlicher untergeordneter Lieferanten- oder Dienstleistungsvereinbarungen, zu kündigen.

Vor der Ausübung des Kündigungsrechts ist eine angemessene Frist zur Implementierung der Korrekturmaßnahmen zu gewähren.

GEKA GmbH bedankt sich für Ihre Unterstützung und freut sich darauf, ein Fundament für Wachstum und Nachhaltigkeit mit unseren privaten Arbeitsvermittlern aufzubauen.

Einverständniserklärung

Firma: _____

Stempel: _____

Name: _____
(Druckschrift)

Unterschrift: _____

Position: _____

Datum: _____