

Richtlinie

des Unternehmens Projekt Kraft
Facility- und Projektmanagement GmbH

zu

Arbeitsbedingungen & Menschenrechten

Version: 1.2
10. Mai 2024



Projekt Kraft

Facility- u. Projektmanagement GmbH

Headquarters Austria:

Rheinboldtstraße 1
A- 2362 Biedermannsdorf

Head Office Germany:

Kaiser-Joseph-Straße 179
D- 79098 Freiburg



RICHTLINIE ZU ARBEITSBEDINGUNGEN UND MENSCHENRECHTEN

Vorwort

Die **Projekt Kraft Facility- & Projektmanagement GmbH** (Projekt Kraft) ist sich bewusst, dass mit jeder wirtschaftlichen und geschäftlichen Tätigkeit das Potenzial einer positiven oder negativen Auswirkung auf die Menschenrechte verbunden ist. Verstärkt wird dieser Effekt durch die zunehmende Globalisierung der gesamten Industrie, mit Lieferketten zur Versorgung mit Rohstoffen.

Wir sehen deshalb unsere grundlegende Aufgabe nicht nur darin, für Kunden einen Mehrwert zu schaffen, sondern auch darin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte beizutragen, um so unsere Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und weiter zu erhöhen.

Wir orientieren uns bei der Erfüllung unserer Verpflichtungen zu sozialen und menschenrechtlichen Standards an den Leitprinzipien folgender sozialer Initiativen:

- [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)
- [ILO-Kernarbeitsnormen](#)
- [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen](#)
- [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#)
- [UN Global Compact](#)
- [Fair Labor Association \(FLA\) und Fair Wage Network](#)
- [ILO Better Work Program](#)
- [Fair Factories Clearinghouse \(FFC\)](#)

Projekt Kraft nimmt die Menschenrechte als unantastbar wahr und steuert deren Wahrung sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Zulieferkette, sodass keine Beeinträchtigung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz zu erwarten ist.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Verstöße gegen humane Arbeitsbedingungen und Menschenrechte zu melden. Bei Verstößen unserer Lieferanten und Dienstleister gegen vereinbarte menschenrechtliche Vorgaben behalten wir uns explizit das Recht vor, Korrekturmaßnahmen einzufordern und deren Wirksamkeit zu bewerten oder als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung zu beenden.

AT- Zentrale Biedermannsdorf

DE- Zentrale Freiburg



Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit, d.h. gefährliche Arbeit die für die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit von Kindern schädlich ist, tolerieren wir nicht.

Im eigenen Einflussbereich beachtet Projekt Kraft das Jugendarbeitsschutzgesetz und die darin gesetzlich festgelegten Beschränkungen. Kinder unter 15 Jahren und Jugendliche, die vollzeitschulpflichtig sind, beschäftigen wir nicht. Um Schülern und Schülerinnen einen Einblick in das Berufsleben zu geben, bieten wir, in bestimmten Fällen, in vom Jugendarbeitsschutzgesetz zulässiger Weise, die Möglichkeit eines Schülerpraktikums oder andere Betriebspraktika.

Ebenfalls besondere Aufmerksamkeit schenken wir unseren Auszubildenden im Unternehmen, die bei ihrem Eintritt in das Unternehmen das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Auszubildende werden von benannten Verantwortlichen, die ihre Eignung nachgewiesen haben, kompetent betreut.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Menschen achten wir darauf, dass die Standards der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und/oder die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhepausen und das Verbot von Schicht-, Nachtarbeit oder Überstunden, eingehalten werden. Jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden, d.h. welche die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung junger Menschen gefährden könnten, sind strikt untersagt.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern erwarten wir, dass diese ebenfalls deutsches bzw. europäisches Arbeitsrecht einhalten, bzw. im Fall von außereuropäischen Lieferketten, sich zu den folgenden Leitprinzipien bekennen:

- der UN-Kinderrechtskonvention.
- den von der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedeten Konventionen Nr. 138 (Mindestalter für Beschäftigung) und Nr. 182 (Beseitigung der Kinderarbeit).

Karrieremanagement und Ausbildung

Karrieremanagement oder auch Talentmanagement bezeichnet die Organisation von Personalressourcen inklusive Planung, Umsetzung und Kontrolle von Laufbahnen und Karrieren in Unternehmen. Die individuelle Laufbahn der Mitarbeitenden soll gefördert werden, z.B. mit Hilfe von Weiterbildungsmöglichkeiten, Auszubildendenbetreuung oder durch Patensysteme.

Die Weiterbildung von Mitarbeitenden wird im Unternehmen stark gefördert. So kann jede:r im Unternehmen an einer für den Mitarbeitenden und das Unternehmen relevanten Fort- oder Weiterbildung teilnehmen. Dies kann nach Absprache auch während der Arbeitszeit und auf Kosten des Unternehmens erfolgen. So können die Beschäftigten sich persönlich weiterentwickeln, für neue Aufgaben qualifiziert werden und wertvolles Know-how erlernen.

Seit mehreren Jahren ist Projekt Kraft auch als Ausbildungsbetrieb tätig, fördert damit vor allem junge Menschen und bildet qualifizierte Fachkräfte aus. Das Unternehmen hat es mehreren Beschäftigten ermöglicht den Ausbilderschein zu machen. um die Betreuung der Lehrlinge zu gewährleisten und einen direkten Ansprechpartner für diese zur Verfügung zu stellen.

Auch bei Bewerbungen achten wir darauf, nicht diskriminierend zu agieren und haben folgenden Leitsatz auf unserer Karriereseite integriert um dies zu unterstreichen. Wir wertschätzen **Vielfalt** und begrüßen daher alle Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.



Löhne und Sozialleistungen

Vergütungen, die Projekt Kraft den Beschäftigten bezahlt und die damit verbundenen Sozialleistungen, entsprechen den Grundprinzipien und gesetzlichen Vorschriften, hinsichtlich dem Mindestlohn und den Überstunden. Es ist nicht zulässig, als Disziplinarmaßnahme Abzüge vom Lohn einzubehalten. Unsere Beschäftigten erhalten für jeden Zahlungszeitraum zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung. Diese enthält die Informationen, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit wie vertraglich vereinbart vergütet wurde.

Da für das Unternehmen keine Tarifgebundenheit gegeben ist, orientieren wir uns sowohl an den branchenspezifischen als auch ortsüblichen Löhnen und Gehältern sowie Sozialleistungen, die unseren Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard sichern. Die Mitarbeitenden in Österreich sind zudem über einen Kollektivvertrag abgesichert.

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen für Sozialleistungen an allen unseren Standorten ein. Wir halten den gesetzlichen Mindestanspruch für die Anzahl von Urlaubstagen für unsere Beschäftigten ein. Wir gewährleisten die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzes und helfen unseren Beschäftigten durch interne Regularien bei der Gewährleistung der Elternzeit.

Besteht der Wunsch von Beschäftigten in Deutschland, unterstützt Projekt Kraft aus sozialen Gesichtspunkten eine betriebliche Altersvorsorge mit einem vereinbarten Anteil des Beitragssatzes.

Arbeitszeit

Studien im Bereich Arbeitsschutz belegen eindeutig, dass überbeanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind sowie die Gefahr von Verletzungen und Erkrankungen steigt. Projekt Kraft stellt deshalb sicher, dass die Arbeitszeiten an den eigenen Standorten mindestens den gesetzlichen Vorgaben, oder den Mindestnormen der nationalen Wirtschaftsbereiche bzw. den Vereinbarungen der Tarifpartner entsprechen.

Die Pausenzeiten während der Arbeit sind im Unternehmen je nach Bereich festgelegt und die Mitarbeitenden sind angehalten diese wahrzunehmen. Darüber hinaus werden an allen Standorten die Arbeitszeiten dokumentiert und überwacht.

Zur Unterstützung des Einklangs zwischen Arbeits- und Privatleben sind bereichsübergreifend flexible Arbeitszeitmodelle gegeben.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern verlangen wir ebenfalls, dass die Arbeitszeiten mindestens den national geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen, je nachdem, welche Regelung strenger ist.

In Deutschland sollte die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden. Sie kann jedoch auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

In Österreich liegt die wöchentliche Höchstarbeitszeit bei 60 Stunden. Die tägliche Maximalarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten. In bestimmten Fällen, bei vorhandener Arbeitsbereitschaft sowie wenn zusätzliche Überstunden zugelassen sind, ist eine verlängerte Arbeitszeit auf 13 Stunden pro Tag möglich.

Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Den Beschäftigten sollte mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag gewährt werden.



Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Projekt Kraft duldet in keiner Form Zwangs- oder Pflichtarbeit. Tätigkeiten in unserem Unternehmen dürfen grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Durch Stellenprofile bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen werden bereits bei der Planung der Tätigkeiten der zu besetzenden Stellen unzulässige Beschäftigungspraktiken unterbunden. Im Zuge der Besetzung von Stellen bzw. Arbeitsplätzen wird das Aufgabengebiet mit dem vorhandenen Bildungsstand und den Fähigkeiten der potenziellen künftigen Beschäftigten abgeglichen, um eventuelle, aus Unterforderung oder Überforderung resultierende psychologische Beanspruchung- bzw. Belastungsfaktoren, zu vermeiden. Im Zweifel entscheidet unser Personalwesen, ob eine als problematisch erkannte Tätigkeit mit dem Arbeitsrecht vereinbar ist. Es steht allen Beschäftigten frei, ihr Beschäftigungsverhältnis mit angemessener Frist zu beenden.

In der Lieferkette lehnen wir im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen der Geschäftsaktivitäten ebenfalls kategorisch ab. Vor Beginn einer Geschäftsbeziehung ergreift das Unternehmen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten Richtlinien und Praktiken eingeführt haben, um moderne Sklaverei zu verhindern. Deswegen überprüfen wir die Einhaltung des Mindestlohns und sichern uns zusätzlich über unsere Subunternehmerverträge ab.

Projekt Kraft ist berechtigt, einige oder sämtliche vertragliche Beziehungen zu Lieferanten zu kündigen, falls diese gegen die Vorgaben zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten nachweislich verstoßen bzw. auch nach Setzen einer angemessenen Frist keine Verbesserungsmaßnahmen einleiten oder umsetzen.

Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die Diskriminierung von Menschen in jeglicher Form ist unzulässig. Projekt Kraft sieht für die Entwicklung ein großes Potenzial, das sich aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Biografien ergibt. Deshalb ist uns daran gelegen, diese Vielfalt zu ermöglichen, sie zu fördern und zu nutzen. Als Konsequenz dieser Erkenntnis haben wir eine Null-Toleranz-Strategie vereinbart, die keine Diskriminierung oder Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Alter und sozialem Status duldet. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

Wir betonen die Gleichstellung aller Geschlechter am Arbeitsplatz. Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit, fairen Beförderungsmöglichkeiten und gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Vielfalt und Inklusion unterstützt und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aktiv entgegenwirkt. Respekt am Arbeitsplatz schätzen wir als weiteren Bestandteil der Kultur unseres Unternehmens. Deshalb tolerieren wir keine Belästigung, vor allem sexueller Art, oder damit verbundene Einschüchterung oder Mobbing. Gegen die Würde Anderer verstoßendes unerwünschtes körperliches Verhalten oder verbale Äußerungen, die beleidigend, feindselig, erniedrigend oder einschüchternd sind, werden in jedem Fall bis hin zu einer fristlosen Kündigung geahndet. Dieses umfasst ebenfalls die körperliche Nötigung und jegliche Form der körperlichen Bestrafung.

Projekt Kraft setzt sich auch für Inklusion und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz ein. Wir stellen sicher, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden, unabhängig von etwaigen Behinderungen oder speziellen Bedürfnissen, zugänglich sind. Dies kann die Anpassung von Arbeitsbereichen, technischen Hilfsmitteln oder anderen Ressourcen umfassen, um die vollständige Teilnahme aller Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Projekt Kraft lehnt Lieferanten oder Kunden ab, die Praktiken der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing unterstützen.



Ziele

Die Projekt Kraft ist bemüht, die Mitarbeitenden regelmäßig zu schulen, um ihren Wissensstand zu sichern und ihre Kenntnisse zu erweitern.

Im Jahr 2023 haben unsere Mitarbeitenden an einer Schulung zum Thema AGG und Gleichbehandlung teilgenommen. Wir sind daher bestrebt, innerhalb der nächsten 12 Monate explizit eine Auffrischungsschulung in diesem Bereich durchzuführen. Die Schulung wird durch einen Abschlusstest und ein Zertifikat bestätigt.

Danke

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, diese Richtlinie zu den Arbeitsbedingungen und Menschenrechten sorgfältig zu lesen. Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf an relevante Anforderungen angepasst, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Standards und gesetzlichen Anforderungen entspricht. Wir sind bestrebt, eine Kultur der ethischen Verantwortung aufrechtzuerhalten und unsere Geschäftspraktiken kontinuierlich zu verbessern.

Hinweis

Alle Mitarbeitenden sind in der Pflicht die Regelungen der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte zu befolgen und an der Verbesserung mitzuwirken.

Gelesen und genehmigt
Unterschrift CEO
Josef Hlawka

Gelesen und genehmigt
Unterschrift CEO
Detlef Purwin