

Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Vorwort

Die UTPB 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 sowie mit Arbeitsleistung aus Billiglohnländern.

Wir sehen deshalb unsere grundlegende Aufgabe nicht nur darin, für Kunden und Gesellschaft einen Mehrwert zu schaffen, sondern auch darin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in allen Ländern beizutragen, in denen wir geschäftlich tätig sind, bzw. mit denen wir geschäftlich verbunden sind, 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 \(FFC\)](#)

Die UTPB 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.

Vor Beschaffungstätigkeiten in kritischen Ländern überprüfen wir unsere potenziellen Geschäftspartner bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung, mittels einer Selbstauskunft.

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.

Diedorf, 19.03.2024

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 die UTPB das Jugendarbeitsschutzgesetz und die darin gesetzlich festgelegten Beschränkungen. Kinder unter 15 Jahren und Jugendliche, die vollzeitschulpflichtig sind, beschäftigen wir nicht.

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).

Löhne und Sozialleistungen

Vergütungen, die die UTPB den Beschäftigten bezahlt und die damit verbundenen Sozialleistungen, entsprechen den Grundprinzipien und gesetzlichen Vorschriften, hinsichtlich des Mindestlohns 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.

Die Lohn- und Gehaltsstruktur der UTPB ist angelehnt an den Tarifvertrag der Tarifparteien BAP/iGZ. Mit einer internen Entgeltstruktur haben wir eine Grundlage geschaffen, für eine faire und transparente Eingruppierung unserer Beschäftigten, indem wir die Ausbildung und Berufserfahrung zu Grunde legen.

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen für Sozialleistungen ein. Mit 30 Tagen übertreffen wir den gesetzlichen Mindestanspruch für die Anzahl von Urlaubstagen für unsere Beschäftigten. Wir gewährleisten die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzes und helfen unseren Beschäftigten durch interne Regularien bei der Gewährleistung der Elternzeit.

Arbeitszeit

Die UTPB stellt sicher, dass die Arbeitszeiten mindestens den gesetzlichen Vorgaben, oder den Mindestnormen der nationalen Wirtschaftsbereiche bzw. den Vereinbarungen der Tarifpartner entsprechen.

Die Mitarbeiter sind angehalten, die gesetzlichen Pausenzeiten einzuhalten.

Wir haben ein verlässliches und datenschutzkonformes System eingerichtet, mit dem wir die von unseren Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit messen. Das Arbeitsentgelt wird unabhängig der geleisteten Arbeitszeit gezahlt.

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.

Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Die UTPB 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 die UTPB Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten Richtlinien und Praktiken eingeführt haben, um moderne Sklaverei zu verhindern.

Die UTPB 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.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Beschäftigten der UTPB haben das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Wir werden in unserem Einflussbereich das Mögliche tun, um rechtswidrige Aktivitäten zur Einschränkung oder Behinderung dieses Rechts zu erkennen und zu verhindern.

Die UTPB stellt sicher, dass die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung kommunizieren können. Wir fordern diese auf, ihre Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken der Führungsebene der UTPB darzulegen.

Es ist nicht statthaft, Beschäftigungsverhältnisse an die Bedingung zu knüpfen, dass eine Person einer gewerkschaftlichen Vereinigung nicht beitreten darf oder ihre Mitgliedschaft kündigen muss.

Gleiches gilt für das Recht unserer Beschäftigten, sich von Vereinigungen fernzuhalten.

Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die Diskriminierung von Menschen in jeglicher Form ist unzulässig. Die UTPB sieht für ihre 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.

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.

Die UTPB lehnt Lieferanten oder Kunden ab, die Praktiken der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing unterstützen.

Rechte der Frauen

Frauen und Mädchen sind in besonderem Maße von den negativen Auswirkungen des globalen Wirtschaftens betroffen. Den Fokus unseres Handelns legen wird auf Frauen und Mädchen in der Lieferkette, vor allem dort, wo diese sehr präsent sind. Unsere Beschäftigten sind angehalten auf die folgenden Punkte zu achten:

- Wirtschaftsbezogene Rechtsverletzungen (z.B. Ungleichheit der Entlohnung gegenüber männlichen Personen).
- Anwendung frauenfeindlicher sozio-ökonomischer Praktiken im Führungsbereich, bis hin zu patriarchalen sozialen und kulturellen Normen.

Vielfalt und Gleichberechtigung (Rechte von Minderheiten)

Durch eine zunehmende Arbeitsimmigration, aber auch die vermehrte Aufnahme von Flüchtlingen, entsteht in vielen Staaten eine bislang nicht vorhandene ethnische Vielfalt. Diese kann einerseits zur erheblichen gesellschaftlichen Bereicherung beitragen. Andererseits kann diese aber auch ein außerordentliches Konfliktpotential in den Unternehmen darstellen. Doch auch in Ihren Heimatländern werden Angehörige indigener Völker oft diskriminiert und an den Rand der Gesellschaft gedrängt.

Die UTPB achtet und beachtet den Wert des anderen im Unternehmen, indem wir Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören die Ausübung ihrer Rechte und Freiheiten nicht vorenthalten.

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 interessierter Parteien angepasst.

Hinweis

Jede **Führungskraft** ist in erster Linie für die Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und hat sie einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen.

Alle **Beschäftigten** sind in der Pflicht die Regelungen zur Einhaltung der Menschenrechte zu befolgen und an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen proaktiv mitzuwirken.

Situationen, in denen Sie aktiv werden sollten:

Wir alle sind in unserem Unternehmen dafür verantwortlich, die in den Richtlinien formulierten Standards umzusetzen. Falls Sie illegales oder dieser Richtlinie widersprechendes Verhalten bemerken oder einen begründeten Verdacht haben, sind Sie verpflichtet, das Problem zu melden oder Rat zu suchen:



Beispiele für Fälle, in denen Sie aktiv werden sollten:

- Offensichtliche Diskriminierung von Personen im Unternehmen.
- Beobachtete verbale oder körperliche Bedrohungen.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Mobbing von Personen (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung mehrfach und über einen längeren Zeitraum).
- Einbehalten von Lohnzahlung als disziplinarische Maßnahme.
- Beschäftigung von Kollegen oder Kolleginnen in Schwarzarbeit.
- Kenntnis von Lohn- und Sozialdumping.
- Erhebung von Gebühren für Schutzkleidung und für den Gebrauch von Maschinen oder wichtigen Werkzeugen.
- Belegung der Beschäftigten mit Geldstrafen für Arbeitsausfälle oder für angeblich beschädigte Maschinen.
- Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.
- Ausübung von Druck auf Beschäftigte, aufgrund deren Ansinnen einen Betriebsrat zu gründen.