

# Richtlinien zur Einhaltung der Menschen- rechte in der Rehm GmbH



Januar 2022

## 1. Zweck

Im Einklang mit unseren Kernwerten und der Human Forward-Strategie ist Die Rehm GmbH fest davon überzeugt, dass jeder Mensch ein Recht auf eine würde- und respektvolle Behandlung hat. Schließlich sind wir uns unserer Rolle in der Gesellschaft und unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bewusst. Wir verpflichten uns, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeiten und Dienstleistungen verursacht werden oder mit diesen verbunden sind, zu verhindern oder abzumildern und negative Auswirkungen anzugehen, sofern sie auftreten.

Die Rehm GmbH respektiert und unterstützt alle Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, einschließlich derjenigen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen. Die Rehm GmbH unterstützt die Leitprinzipien „Protect (Schutz), Respect (Achtung) and Remedy (Abhilfe)“, einschließlich der vom UN Menschenrechtsrat gebilligten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Für Die Rehm GmbH bedeutet unternehmerische Verantwortung, auch für die Achtung der Menschenrechte, die Einhaltung der International Bill of Human Rights und der Grundrechte, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind (siehe Anhang zu diesen und anderen relevanten Dokumenten), einzustehen.

Die relevanten ILO-Grundsätze und Rechte im Zusammenhang mit der Arbeit, die auch durch unsere Grundwerte unterstützt werden sind die folgenden:

- *Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen,*
- *Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit,*
- *Nachhaltige Abschaffung der Kinderarbeit und*
- *Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.*

In dieser Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte haben wir die wichtigsten Grundsätze in Bezug auf die Menschenrechte für alle unsere Mitarbeiter und alle unsere Bewerber sowie unsere Erwartungen an unsere externen "Stakeholder" aufgeführt.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Geschäftsgrundsätzen der Rehm GmbH und bekräftigt diese, insbesondere:

1. Wir kennen die internationalen Menschenrechtsgrundsätze, die internen Richtlinien und Verfahren der Rehm GmbH sowie die Gesetze, die unser Geschäft regeln. Wir halten diese ein.
2. Wir behandeln andere mit Fairness, handeln sorgfältig und rücksichtsvoll und respektieren die Menschenrechte. Einschüchterung und Belästigung werden in keiner Form geduldet.
3. Wir respektieren das Recht auf Datenschutz. Wir stellen sicher, dass vertrauliche Informationen vertraulich behandelt werden und missbrauchen die vertraulichen Informationen anderer nicht.
4. Wir wissen Vielfalt und Inklusion zu schätzen. Wir sind der Chancengleichheit verpflichtet und diskriminieren nicht aufgrund von Alter, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung oder anderer rechtswidriger Merkmale.
5. Die Arbeitssicherheit in unserem Geschäft hat für uns höchste Priorität. Dies gilt für alle unsere Mitarbeiter als auch Mitarbeiter unserer „externen Stakeholder“.

## 2. Was wir tun und was wir von unseren internen und externen Stakeholdern erwarten.

Im Mittelpunkt unserer Dienstleistungen steht der Mensch. Im Rahmen ihrer Tätigkeit für Rehm GmbH erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie die Bedeutung unserer Verantwortung für die Menschenrechte in Bezug auf alle Stakeholder verstehen und fördern, sowohl innerhalb der Rehm GmbH als auch in allen externen Geschäftsbeziehungen. Dazu gehören Bewerber, Kunden, Lieferanten und alle anderen Stakeholder, mit denen die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt kommen.

Wir engagieren uns insbesondere für den Schutz jener Personengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt besonders schwach / schutzbedürftig sind. Diese Gruppen können von Land zu Land und / oder Region unterschiedlich sein und können Frauen, Kinder, Menschen mit Behinderung, Zuwanderer, die LGBTI+-Gemeinschaft (= Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual), indigene und ethnische Minderheiten sowie Langzeitarbeitslose sein.

### 2.1 Mitarbeiter, Bewerber und Arbeitssuchende

Die Mitarbeiter der Rehm GmbH werden dabei unterstützt, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass die Rehm GmbH in ihren betrieblichen Aktivitäten, Dienstleistungen oder Geschäftsbeziehungen mit, Bewerbern, Auftragnehmern, Selbständigen und anderen an Menschenrechtsverletzungen involviert ist oder dazu beiträgt. Sie alle können erwarten, dass sie vor Menschenrechtsverletzungen seitens der Rehm GmbH geschützt sind. Gleichermaßen erwarten wir von ihnen, dass sie unsere Standards einhalten.

Sämtliche neuen Mitarbeiter erhalten im Rahmen ihrer Einarbeitung Informationen zu dieser Richtlinie. Dazu gehören auch Schulungen zu den Grundsätzen der Menschenrechte, soweit diese für ihre Arbeit benötigt werden.

## 2.2 Management

Das Management der Rehm GmbH hat zusätzliche Verpflichtungen. Es ist dafür verantwortlich, in Übereinstimmung mit den Kernwerten der Rehm GmbH zu handeln und die Einhaltung dieser Richtlinien sicherzustellen. Dazu gehört es auch, die ihnen unterstellten Personen dabei zu unterstützen, rechtskonform zu handeln. Dies erfordert notwendigerweise eine aktive Kommunikation.

## 2.3 Kunden und Lieferanten

Wenn wir mit unseren Kunden interagieren, erwarten wir von ihnen, dass sie in Übereinstimmung mit allen relevanten Menschenrechtsprinzipien handeln, insbesondere mit denen, die sich auf unsere Mitarbeiter auswirken können. Wir fordern alle Informationen zu Problemen oder Situationen an, die sich auf die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter auswirken können und besprechen alle potenziellen Menschenrechtsprobleme, Verstöße und vermutete Verstöße. Verstöße gegen Menschenrechtsprinzipien durch Kunden führen unverzüglich dazu, dass die Rehm GmbH die Geschäftsbeziehung mit ihnen einstellt. Wir sind bestrebt, unsere Kunden bei der Umsetzung einiger ihrer eigenen Menschenrechtsgrundsätze zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen Vielfalt und Integration, Gesundheit und Sicherheit sowie Nichtdiskriminierung.

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden erwarten wir, dass diese in Übereinstimmung mit allen relevanten Menschenrechtsgrundsätzen handeln, insbesondere mit denen, die sich auf unsere Arbeitssuchenden, Bewerber und Mitarbeiter auswirken können. Wir fordern sämtliche Informationen über Themen oder Situationen an, die sich auf die Arbeitsbedingungen unserer Bewerber, Mitarbeiter und Arbeitssuchenden auswirken können, und bringen mögliche Konflikte hinsichtlich der Menschenrechte, Verstöße und mutmaßliche Verletzungen zur Sprache. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, einige ihrer eigenen Menschenrechtsgrundsätze zu erfüllen, insbesondere in den Bereichen Diversität und Inklusion, Gesundheit und Sicherheit sowie Antidiskriminierung.

Auch in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten (einschließlich Vertretern, Auftragnehmern und deren Lieferanten und Subunternehmern), erwarten wir, dass diese in Übereinstimmung mit allen relevanten Grundsätzen der Menschenrechte handeln. Die Rehm GmbH behält sich das Recht vor, sie einer entsprechenden Überprüfung zu unterziehen. Im Falle einer Nichteinhaltung wird die Rehm GmbH erörtern, wie die künftige Einhaltung der Vorschriften sichergestellt, bestehende Risiken gemindert und Konsequenzen behoben werden können. Eine fortgesetzte Nichteinhaltung führt zur Beendigung des Lieferantenvertrages.

## 3. Die Leitprinzipien der Rehm GmbH

Angesichts der Natur unserer Dienstleistungen ergeben sich auf Grund unserer Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen im Zusammenhang mit bestimmten Menschenrechten

besondere Aspekte, die zur Vermeidung negativer Auswirkungen unbedingt zu beachten sind. Zusammen mit unseren internen und externen Stakeholdern haben wir daher die wichtigsten Themen identifiziert, auf die wir uns konzentrieren. Diese werden im Folgenden beschrieben.

## 3.1 Unsere Grundsätze

### Diversität und Inklusion

Wir schätzen die Vielfalt der Menschen und des Denkens und sind uns der kulturellen Unterschiede bewusst. Unterschiedliche Ideen, Kulturen und Perspektiven überwinden unbewusste Barrieren und helfen, leistungsstärkere Teams gut ausgebildeter Mitarbeiter aufzubauen. Inklusion ist ein Spiegelbild unserer Unternehmenskultur, in der sich jeder Einzelne geschätzt, respektiert und unterstützt fühlt. Unsere Bereitschaft und die Fähigkeit, die einzigartigen Beiträge jedes Einzelnen zu erkennen, zu verstehen, zu respektieren und dann voll zu nutzen, werden allen helfen, ihr höchstes Potenzial zu entfalten. Inklusion ist eine der Voraussetzungen für Innovation und Erfolg, denn sie fördert die richtigen Bedingungen für optimale Leistung. Dies drückt sich in der aktiven und ausdrücklichen Unterstützung spezifischer Gruppen und Themen aus, wie z.B. der LGBTI+-Gemeinschaft, der Berufseinsteiger, der Geschlechtergleichstellung etc.

Die Rehm GmbH befindet sich in einer sehr geeigneten Position, um Diversität als Mittel zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und wirtschaftlicher Entwicklung auf globaler Ebene zu fördern.

### Antidiskriminierung und Chancengleichheit

Eine Handlung oder Praxis ist diskriminierend, wenn sie Menschen, direkt oder indirekt<sup>2</sup>, aufgrund von Merkmalen, die für die Situation nicht relevant sind (z.B. Alter, Hautfarbe, Behinderung, Geschlechtsidentität, Familienstand, Nationalität, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, kultureller Hintergrund, sexuelle Orientierung oder illegale Merkmale), zu Unrecht benachteiligt.

Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass bei der Rehm GmbH jeder fair und mit Würde behandelt und nicht aufgrund von Merkmalen diskriminiert wird, die für die Situation nicht relevant sind. Dies gilt auch für unsere Beziehungen zu Kunden und Lieferanten.

Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich auf Rekrutierung sowie Einstellung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Möglichkeiten für Wachstum, Entwicklung und Beförderung, die Auswahl von Mitarbeitern für Schulungsprogramme und die Festlegung von Löhnen und sonstigen Leistungen.

---

<sup>2</sup> Indirekte Diskriminierung ist eine Politik oder Praxis, die für alle neutral oder gleich zu sein scheint, aber nicht objektiv gerechtfertigt werden kann und in der Praxis dazu führt, dass eine bestimmte Person oder Gruppe nachteilig betroffen oder von einer Leistung ausgeschlossen wird.

beenden. Wir lehnen jeden Kunden ab, der versuchen könnte, einen diskriminierenden Auftrag zu erteilen. Wir schalten keine diskriminierenden Stellenanzeigen. Wir handeln nur rechtmäßig oder wir lehnen die Anfragen ab.

Es mag nicht immer klar erkennbar sein, ob eine Anfrage für eine bestimmte Gruppe diskriminierend ist. So kann für einen Kunden bereits der Akzent eines Bewerbers von entscheidender Bedeutung sein, wenn der Akzent die Fähigkeit zur Erfüllung der spezifischen Aufgaben der Tätigkeit erheblich beeinträchtigt. Die Beherrschung der Landessprache soll dem tatsächlichen Leistungsniveau entsprechen, das für die gewünschte Stelle erforderlich ist. Es kann sich um eine Anforderung hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit oder einer speziellen gemeinsamen Arbeitsaufgabe, die eine enge Abstimmung erfordert, handeln. Solche Anforderungen müssen aber von Fall zu Fall bewertet werden, um eine indirekte Diskriminierung zu vermeiden.

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter sämtliche etwaigen Zweifel intern mit Kollegen bzw. ihren Vorgesetzten besprechen und / oder die Rehm GmbH Geschäftsführung zur Unterstützung kontaktieren.

### Vermeidung von Belästigung, Einschüchterung oder Mobbing

Belästigung, Einschüchterung oder Mobbing ist jegliche Form von unerwünschtem körperlichem, verbalem oder anderem Verhalten, das gegen die Würde verstößt oder ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft. Es kann sich um beleidigende oder erniedrigende Bemerkungen, Machtmissbrauch, unangemessene Berührungen, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder jedes andere unerwünschte Verhalten handeln.

Wir schätzen Respekt am Arbeitsplatz und tolerieren keine Form von Einschüchterung, Mobbing oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung. Einige Beispiele für ein solches unerwünschtes Verhalten sind physischer oder verbaler Missbrauch und Nötigung, Gewalt, beleidigende oder sexuell eindeutige Witze oder Beleidigungen, das Zeigen und Verteilen von anstößigem oder sexuell explizitem Material, unerwünschte sexuelle Annäherung oder Anfragen nach sexuellen Gefälligkeiten, der Missbrauch persönlicher Informationen, die Schaffung einer feindlichen oder einschüchternden Arbeitsumgebung, die Isolation oder Nichtzusammenarbeit mit einem Kollegen oder die Verbreitung bössartiger oder beleidigender Gerüchte. Ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld beeinträchtigt die Arbeitsleistung und die Arbeitsbedingungen des Einzelnen. Wir lehnen jeden Kunden oder Lieferanten ab, der sich an solchen Praktiken zu beteiligen scheint.

### Privatsphäre

Wir respektieren das Recht aller Stakeholder auf Privatsphäre. Niemand darf willkürlichen Eingriffen in seine Privatsphäre, seine Familie, sein Zuhause oder seine Korrespondenz sowie Angriffen auf seine Ehre oder seinen Ruf ausgesetzt sein. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie sämtliche personenbezogenen Daten angemessen und rechtmäßig behandeln und dabei die Rechte und Interessen jedes Einzelnen respektieren.

Wir stellen sicher, dass die von uns verwalteten personenbezogenen Daten angemessen und

rechtmäßig erhoben und verarbeitet werden und in einer Weise verwendet werden, die dem Zweck, für den sie erhoben wurden, entspricht. Wir ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um die Richtigkeit, Sicherheit und Vertraulichkeit der gespeicherten personenbezogenen Daten zu gewährleisten, und bewahren sie nicht länger auf, als es zur Erfüllung ihres Geschäftszwecks erforderlich ist. Bei der Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte, einschließlich unserer Kunden, wird besondere Sorgfalt angewendet, um ein angemessenes Schutzniveau für diese personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

### Sicherheit- und Gesundheitsschutz

Wir verpflichten uns, eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung zu schaffen und zu erhalten und psychische Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern. Wir werden alles in unserer Macht Stehende tun, um Verletzungen und Krankheiten vorzubeugen und unsere Mitarbeiter sowie Kunden, Lieferanten und Besucher vor vorhersehbaren Arbeitsrisiken zu schützen. Unser Leitsatz lautet, dass alle Entscheidungen auch auf dem Schutz der Sicherheit unserer Mitarbeiter basieren. Dazu gehören die Entwicklung und Pflege unserer Systeme und Verfahren, die Bereitstellung von Ressourcen und die kontinuierliche Verbesserung unserer Geschäftsabläufe.

### Keine Zwangsarbeit oder moderne Sklaverei

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber moderner Sklaverei und verzichten auf jegliche Form von Zwangsarbeit, wie z.B. Sklavenarbeit oder Gefängnisarbeit noch beteiligen wir uns am Menschenhandel. Die Rehm GmbH beteiligt sich niemals - weder direkt noch indirekt - an der Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme von Menschen durch Gewalt, Betrug oder Täuschung mit dem Ziel, sie zu Gewinnzwecken auszubeuten. Sämtliche Tätigkeiten müssen auf freiwilliger Basis erfolgen. Es steht den Mitarbeitern frei, mit angemessener Frist die Arbeit zu kündigen oder ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, vorausgesetzt, sie halten sich an die lokalen gesetzlichen Bestimmungen. Die Rehm GmbH darf Arbeitssuchenden, Kandidaten und Mitarbeitern weder direkt noch indirekt (z.B. über Subunternehmer) Gebühren oder damit zusammenhängende Ausgaben für die Einstellung berechnen, sei es für einen Einsatz als Subunternehmer, Zeitarbeiter oder für eine Festanstellung. Die Hinterlegung einer Kautions ist niemals erforderlich. Niemandem dürfen Ausweispapiere, Diplome oder Ausbildungszeugnisse vor Beginn oder Beendigung der Tätigkeit für die Rehm GmbH oder seine Kunden entzogen werden.

### Keine Kinderarbeit

Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt an Kinderarbeit<sup>3</sup> und halten uns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, stets an die gesetzlichen Mindestalteranforderungen.

---

<sup>3</sup> Der Begriff „Kinderarbeit“ wird oft definiert als Arbeit, die Kindern ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung abträglich ist. Er bezieht sich auf Arbeiten, die für Kinder geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich sind und die ihre Schulbildung beeinträchtigen, indem sie ihnen die Möglichkeit des Schulbesuchs vorenthalten, sie zum vorzeitigen Schulabbruch zwingen oder ihnen nichts anderes übrig lässt, als zu versuchen, den Schulbesuch mit übermäßig langen und schweren Arbeiten in Einklang zu bringen.

## Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, eine Gewerkschaft oder eine ähnliche Vereinigung zu gründen oder ihr beizutreten und sich von ihr vertreten zu lassen.

Beschäftigungsverhältnisse werden nicht an die Bedingung geknüpft, dass eine Person nicht einer solchen Vereinigung beitreten darf oder ihre Mitgliedschaft kündigen muss.

Wir stellen einem Kunden keine Mitarbeiter zur Verfügung, um die Stammmitarbeiter dieses Kundenunternehmens zu ersetzen, die sich rechtmäßig im Streik befinden.

## Freie Tarive

Die Rehm GmbH setzt sich seit langem dafür ein, flexible Arbeitnehmerlösungen zu ermöglichen und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf Entlohnung, soziale Sicherheit und Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten angemessen zu schützen.

Die Rehm GmbH ist bestrebt, konstruktive Dialoge zu führen und in gutem Glauben mit Gewerkschaften oder rechtmäßigen und relevanten repräsentativen Organisationen zu verhandeln. Wir investieren in den sozialen Dialog und schließen, wo immer möglich und sinnvoll, Tarifverträge ab. Dies steht in engem Zusammenhang mit unserem Kernwert der „simultanen Interessenwahrung“. Wir setzen uns entweder direkt selbst oder über anerkannte Branchenverbände in den Märkten, in denen wir tätig sind, aktiv für anständige, klare, faire und praktikable Regeln ein.

## Angemessene Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die durch die lokalen Gesetze und die ILO- Normen festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Dazu gehört auch, dass unsere Mitarbeiter ausreichend Zeit für Erholung und Freizeit haben.

## Vergütung

Die Vergütung der Mitarbeiter muss im Einklang mit den Bestimmungen internationaler Normen und nationaler arbeitsrechtlicher Vorschriften stehen einschließlich der Grundsätze von Anti-Diskriminierung. Dazu gehören, soweit vorhanden, gesetzliche Mindestlöhne bzw. Mindestlöhne, wie sie in ILO – Standards festgelegt sind. Gibt es solche Mindestlöhne nicht, vergüten wir so, dass wir allgemein rechtskonform sind.

## Beschäftigungsfähigkeit

Die kontinuierliche Weiterbildung ist für die Beschäftigungsfähigkeit und Nachhaltigkeit jeder Belegschaft von entscheidender Bedeutung. Unsere Trainingsprogramme sind auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Kunden in den einzelnen Arbeitsmärkten zugeschnitten. Unser Ziel ist es, in allen Phasen der Karriere einer Person präsent zu sein, ihre Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich zu verbessern und gegebenenfalls Schulungsmöglichkeiten anzubieten.

## Rücksichtnahme auf die lokalen Gemeinschaften

Wir sind bestrebt, ein guter Corporate Citizen / 'Unternehmensbürger' zu sein. Hierzu ergreifen wir in regelmäßigen Abständen gemeinnützige Initiativen.

## 3.2 Abweichungen vom lokalen Recht

Wenn diese Richtlinie, unsere Verfahren und externen Verpflichtungen strenger sind als die lokalen Gesetze, arbeiten wir immer in Übereinstimmung mit unseren strengeren Standards. Wenn nach lokalem Recht strengere Anforderungen gelten, haben diese immer Vorrang vor den in dieser Richtlinie festgelegten Bestimmungen.

Wenn die lokalen Gesetze es uns verbieten, bestimmte Aspekte dieser Richtlinien zur Einhaltung der Menschenrechte zu befolgen, werden wir diese lokalen Gesetze einhalten und gleichzeitig Lösungen suchen, um die Menschenrechte zu achten. Alle Initiativen zur "positiven Diskriminierung" (d.h. gezielte Förderung einer Minderheit) sind sorgfältig zu überprüfen, um die Einhaltung der geltenden lokalen Gesetze sicherzustellen.

## 4. Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte

Die Menschenrechte sind integraler Bestandteil unserer Grundwerte und Geschäftsprozesse. Sie werden bei der Festlegung unserer Strategie stets berücksichtigt und in unserem täglichen Geschäft, je nach unserem Engagement, der Art und dem Kontext unserer Geschäftstätigkeit, dem Ausmaß, in dem Menschenrechtsfragen wahrscheinlich auftreten werden, und den möglichen Auswirkungen (Schwere und Wahrscheinlichkeit) berücksichtigt.

Wir unterstützen unsere Kunden und Lieferanten bei der Einhaltung von Menschenrechtsgrundsätzen und stehen mit ihnen in einem kontinuierlichen Dialog über wichtige Menschenrechtsfragen. Auf der Grundlage von geltendem Recht kann Die Rehm GmbH die Anlagen / Geschäftsräume der Lieferanten inspizieren, um sicherzustellen, dass die relevanten Vorschriften, z.B. zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit eingehalten werden.

## 5. Beschwerdeverfahren

### 5.1 Im Zweifelsfall oder bei Fragen

Vertrauen und die gleichzeitige Wahrung aller Interessen gehören zu unseren Grundwerten. Jeder, der Fragen hat oder nicht sicher ist, ob eine Situation im Widerspruch zu dieser Richtlinie steht, sollte sich an uns wenden. Unsere Mitarbeiter können hierzu mit ihrem Vorgesetzten sprechen. Unsere Mitarbeiter sollten sich aber auch direkt an die Geschäftsführung der Rehm GmbH. Bewerber, Arbeitssuchende, Kunden und Lieferanten sollten sich an ihren jeweiligen Ansprechpartner der Rehm GmbH wenden.

Weitere Hinweise zur Kontaktaufnahme mit Die Rehm GmbH finden Sie auf den Internetseiten [www.rehm.gmbh](http://www.rehm.gmbh). Alternativ können Sie sich auch über [kontakt@rehm.gmbh](mailto:kontakt@rehm.gmbh) mit uns in Verbindung setzen.

### 5.2 Meldung von (mutmaßlichen) Verstößen

Von jedem Mitarbeiter oder anderen Stakeholdern, der einen Verdacht auf einen Verstoß gegen diese Richtlinien hat oder miterlebt hat, wird erwartet, dass er seine Bedenken äußert. Vorzugsweise geschieht dies wie unter 5.1 beschrieben, direkt an das Management und über andere etablierte Kanäle.

Bei nachgewiesenem schwerwiegenden Fehlverhalten ergreift die Geschäftsleitung unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen.



## Anhang - Relevante Grundsätze, Leitlinien, Erklärungen und Übereinkommen

ILO Übereinkommen 181 über private Arbeitsvermittler:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

Erklärung der IAO zu den Grundprinzipien und -rechten bei der Arbeit:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>:

1. Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
2. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
3. Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29)
4. Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105)
5. Mindestalter, 1973 (Nr. 138)
6. Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182)
7. Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100)
8. Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte:

<https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshrEN.pdf>

---

UN-Menschenrechte, Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Leitfaden für Arbeits- und Personalagenturen zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: [https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide\\_E&RA.pdf](https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf)

Verhaltenskodex der World Employment Confederation:

[https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate\\_literature/Code\\_of\\_Conduct - WEC 2017.pdf](https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf)

---

WEC-Mitgliedsunternehmen & UNI Global Union Memorandum of Understanding:

[https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx\\_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx\\_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx\\_ttnews%5Barc%5D=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=62&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6](https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6)