

Sozialpolitische Richtlinie: Einhaltung fundamentaler Menschenrechte in der Arbeitswelt bei der POD One GmbH, Boender & Beutel GmbH und Shirtigo GmbH

Zweck der Richtlinie

Diese Richtlinie orientiert sich an den acht wichtigsten Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu fundamentalen Menschenrechten sowie an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Sie legt einen Rahmen fest, um die Arbeitsbedingungen hinsichtlich Diskriminierung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit sowie Schutz vor Belästigung und Missbrauch zu gestalten und zu überwachen.

1. Verbot von Diskriminierung

- **Grundsatz:** Alle Mitarbeitenden sollen unabhängig von Geschlecht, Rasse, Religion, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder politischen Überzeugungen gleichberechtigt behandelt werden.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 100 (Gleicher Lohn bei gleicher Eignung) und Nr. 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf).
- **Maßnahmen:**
 - Einführung von Anti-Diskriminierungsrichtlinien in Unternehmen.
 - Schulungsprogramme zur Förderung von Vielfalt und Inklusion.
 - Mechanismen zur Meldung und Verfolgung von Diskriminierungsvorfällen.

2. Verbot von Zwangsarbeit

- **Grundsatz:** Zwangs- oder Pflichtarbeit in jeglicher Form ist verboten.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 29 (Zwangsarbeit) und Nr. 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit).
- **Maßnahmen:**
 - Überprüfung von Arbeitsverträgen und Lieferketten auf Anzeichen von Zwangsarbeit.
 - Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden und NGOs, um gegen moderne Formen der Sklaverei vorzugehen.

3. Verbot von Kinderarbeit

- **Grundsatz:** Kinderarbeit, die die Entwicklung, Gesundheit und Bildung von Kindern gefährdet, ist verboten.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 138 (Mindestalter) und Nr. 182 (Schlimmste Formen der Kinderarbeit).
- **Maßnahmen:**
 - Einführung eines Mindestalters für Beschäftigung gemäß den ILO-Standards.
 - Regelmäßige Kontrollen in Lieferketten, um Kinderarbeit zu identifizieren und zu eliminieren.

4. Gerechte Entlohnung

- **Grundsatz:** Gerechte und angemessene Vergütung für alle Mitarbeitenden ist sicherzustellen.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 26 und Nr. 131 (Mindestlohn).
- **Maßnahmen:**
 - Festlegung und Einhaltung von Mindestlohnstandards.
 - Regelmäßige Überprüfung von Löhnen im Hinblick auf Lebenshaltungskosten und soziale Gerechtigkeit.
 - Mitarbeitende erhalten vor Einstellung schriftlich verständliche Informationen über die Anstellungsbedingungen einschließlich der Bezahlung.
 - Mitarbeitende erhalten am Monatsende eine Lohnbescheinigung, in der alle Einzelheiten für den betreffenden Abrechnungszeitraum enthalten sind.
 - Es finde keine Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen statt.

5. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

- **Grundsatz:** Mitarbeitende haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. Arbeitnehmervertretende werden nicht diskriminiert und können ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz wahrnehmen.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit) und Nr. 98 (Recht auf Kollektivverhandlungen).
- **Maßnahmen:**
 - Sicherstellung von Verhandlungen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber ohne Repressalien.

6. Arbeitszeiten

- **Grundsatz:** Arbeitszeiten müssen menschenwürdig gestaltet und den Standards der ILO sowie den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 1 (Arbeitszeit in der Industrie) und Nr. 30 (Arbeitszeit im Handel und Bürowesen) sowie das **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** in Deutschland.
- **Maßnahmen:**
 - **Begrenzung der Arbeitszeit:** Die wöchentliche Arbeitszeit für nicht-leitende Mitarbeitende ist regelmäßig auf 40 Stunden begrenzt. Nach **§ 3 ArbZG** dürfen maximal 8 Stunden pro Tag gearbeitet werden, wobei eine Erhöhung auf bis zu 10 Stunden pro Tag möglich ist, sofern innerhalb der nächsten sechs Monate ein Ausgleich erfolgt.
 - **Ruhezeiten:** Nach einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden wird eine Pause von mindestens 30 Minuten gewährt. Ab 9 Stunden Arbeitszeit sind mindestens 45 Minuten Pause erforderlich, gemäß den Vorgaben von **§ 4 ArbZG**.
 - **Urlaub:** Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens 24 Werktage Urlaub pro Jahr (basierend auf einer 6-Tage-Woche) gemäß dem **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)**. Der Anspruch wird anteilig berechnet, wenn Mitarbeitende das Unternehmen im laufenden Jahr betreten oder verlassen.
 - **Zeiterfassung:** Unser **Zeiterfassungssystem** unterstützt die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und gewährleistet eine gesunde Work-Life-Balance. Mitarbeitende werden zur Einhaltung des **ArbZG** angehalten, während Führungskräfte für die Kontrolle der Einhaltung verantwortlich sind.

- **Mehrarbeit und Ausgleich:** Mitarbeitende werden ermutigt, Mehrarbeit zeitnah abzufeiern oder sich alternativ auszahlen zu lassen. Das Zeiterfassungssystem ermöglicht ein sekundengenaues Tracking von Mehrarbeit, insbesondere in Phasen erhöhten Arbeitsaufkommens.

7. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- **Grundsatz:** Jeder Arbeitsplatz muss sicher und gesundheitsfördernd gestaltet sein.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 155 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt), das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** und die **Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV)** in Deutschland.
- **Maßnahmen:**
 - **Sicherheitsinspektionen:** Regelmäßige Inspektionen gewährleisten, dass die Arbeitsumgebung allen gesundheits- und sicherheitsrechtlichen Anforderungen entspricht, basierend auf den Vorgaben des ArbSchG und den **DGUV-Vorschriften**.
 - **Schutzkleidung und Sicherheitsausrüstung:** Alle Mitarbeitenden erhalten notwendige Schutzkleidung und Ausrüstung, die anhand der Gefährdungsbeurteilung gemäß **§ 5 ArbSchG** bereitgestellt werden.
 - **Arbeitssicherheitsschulungen:** Zur Minimierung von Sicherheitsrisiken werden regelmäßige Schulungen durchgeführt, die auf den **DGUV-Vorschriften** und dem **ArbSchG** basieren.
 - **Vermeidung von Burnout und Erschöpfung:** Wir sorgen für ausreichende Arbeitskräfte zur Vermeidung von Überlastung und stellen sicher, dass das **Zeiterfassungssystem** eine gesunde Work-Life-Balance unterstützt. In Zeiten hohen Arbeitsaufkommens wird Mehrarbeit dokumentiert, um einen Ausgleich zu ermöglichen.
 - **Gesundheitsfürsorge:** Mindestens viermal jährlich besucht eine Betriebsärztin unsere Mitarbeitenden, und alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, persönliche Gespräche mit der Fachkraft zu führen oder diese telefonisch zu kontaktieren, um gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen.
 - **Ergonomie und Wohlbefinden:** Unsere Arbeitsplätze sind ergonomisch optimiert, um das Wohlbefinden zu fördern. Der Zugang zu Büroflächen sowie Produktion und Versand ist im Erdgeschoss barrierefrei. Wir stellen regelmäßig alkoholfreie Getränke sowie Zugang zu Kaffeevollautomaten und Wasserfilteranlagen zur Verfügung.
 - **Hitzeschutz:** Bei zunehmenden Hitzewellen sorgen wir für klimatisierte Büros und haben ausreichend Ventilatoren und Klimaanlage angeschafft, um auch bei hohen Außentemperaturen ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Arbeitssicherheit und -hygiene:

- **Erweiterte Sicherheitsmaßnahmen:** Wir gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten. So stellen wir für alle Produktions-, Lager- und Versandmitarbeitenden Schutzkleidung und -ausrüstung zur Verfügung.
- **Evakuierungsübungen:** Regelmäßig führen wir Evakuierungsübungen sowie Übungen zum Umgang mit Feuerlöschern durch, um auf Notfälle vorbereitet zu sein.

- **Jährlicher Sicherheitsrundgang:** Einmal jährlich wird ein Rundgang durch alle Betriebsflächen durchgeführt, bei dem Notausgänge aufgezeigt und der richtige Umgang mit Geräten geübt wird.
- **Onboarding und Sicherheitseinweisung:** Neue Mitarbeitende erhalten eine Mappe mit Sicherheitshinweisen und nehmen an einem speziellen Rundgang teil, der zusätzlich zur jährlichen Sicherheitsschulung stattfindet. Dies wird durch 18 ausgebildete Ersthelfer:innen unterstützt, die im Notfall schnell eingreifen können.

Medizinische Betreuung und Gesundheitsunterweisung:

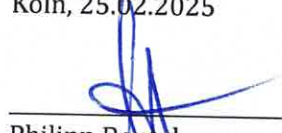
- **Betriebsärztliche Betreuung:** Alle Mitarbeitenden haben regelmäßig Zugang zur Betriebsärztin. Neben den vierteljährlichen Besuchen können Mitarbeitende die Ärztin bei Bedarf auch telefonisch konsultieren. Das Unternehmen stellt sicher, dass alle notwendigen Einrichtungen für eine umfassende Gesundheitsversorgung bereitgestellt werden.
- **Gesundheits- und Sicherheitsunterweisung:** Jährlich findet eine verpflichtende Gesundheits- und Sicherheitsunterweisung statt, die die systematische Erkennung, Bewertung, Vermeidung und Reaktion auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zum Ziel hat. Dies trägt zur Förderung der Sicherheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden bei.

8. Schutz vor Belästigung und Missbrauch

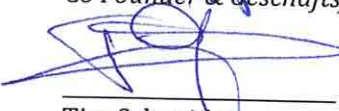
- **Grundsatz:** Mitarbeitende haben das Recht auf ein Arbeitsumfeld frei von Belästigung, Missbrauch und Gewalt.
- **Rechtsgrundlage:** ILO-Übereinkommen Nr. 190 (Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt).
- **Maßnahmen:**
 - Einführung klarer Richtlinien gegen Belästigung und Missbrauch.
 - Einrichtung von Beschwerdemechanismen und Schutzmaßnahmen für Betroffene.

Wir, die **POD One GmbH, Boender & Beutel GmbH und Shirtigo GmbH** verpflichten uns, diese Richtlinien konsequent einzuhalten. Unsere Führungskräfte und HR-Verantwortlichen werden regelmäßig geschult, um sicherzustellen, dass alle Personalentscheidungen im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und unseren unternehmerischen Werten stehen. Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und an neue rechtliche Entwicklungen oder interne Anforderungen angepasst.

Köln, 25.02.2025



Philipp Beutel
Co Founder & Geschäftsführer



Tim Schneider
Co Founder & Head of HR