

	Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	RL600
		Ausgabe 08.2026
		Seite 1 von 6

Änderungshistorie

Version	Datum	Autor	Änderungsvermerk
1.0	25.08.2026	B. Genenger	Erste freigegebene Version

Verteiler

Name	Funktion/Abteilung
Unterzeichner	Geschäftsführer, Bereichsleiter
Intranet	Alle Beschäftigten im Geltungsbereich
AGB	Geschäftspartner (über FC-EK/SMS-Website)

Freigabe

Name	Funktion	genehmigt	Datum
H. Bechmann	Geschäftsführer	ja	08-2026
B. Genenger	Geschäftsführer	ja	08-2026
S. Gräf-Sternagel	Bereichsleiter SMS-EA	ja	08-2026
M. Müllich	Bereichsleiter SMS-PD	ja	08-2026
A. Stehlin	Bereichsleiter SMS-TH	ja	08-2026
A. Blumberg	Bereichsleiter SMS-PT	ja	08-2026
H. Springmann	Bereichsleiter SMS-VM	ja	08-2026

	Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	RL600
		Ausgabe 08.2026 Seite 2 von 6

Inhalt

Änderungshistorie.....	1
1. Abkürzungen und Begriffe.....	3
2. Einleitung.....	4
3. Geltungsbereich	4
4. Firmengrundsätze	4
4.1. Menschenrechte	4
4.2. Kinderarbeit.....	4
4.3. Moderne Sklaverei.....	4
4.4. Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.....	5
4.5. Faire Arbeitsbedingungen.....	5
5. Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten	5
6. Hinweisgebersystem.....	5
7. Risikoanalyse und Managementbewertung.....	5
8. Überprüfung und Fortschreibung des Dokuments .	6
9. Genehmigung und Änderungsdienst.....	6

	Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	RL600
		Ausgabe 08.2026
		Seite 3 von 6

1. Abkürzungen und Begriffe

Code of Conduct	Ein Code of Conduct – auf Deutsch Verhaltenskodex – ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die für die Mitarbeitenden eines Unternehmens gelten. Er enthält Richtlinien dafür, wie sich die Mitarbeitenden rechtlich korrekt, ethisch und sozial verhalten sollen.
International Bill of Human Rights	Um den Menschenrechten, die in der Allgemeinen Erklärung enthalten sind, eine völkerrechtlich verbindliche Form zu geben, verabschiedeten die Vereinten Nationen 1966 zwei Menschenrechtspakte: den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt) und den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt). Beide traten 1976 in Kraft. Zusammen mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den zwei Zusatzprotokollen zum Zivilpakt bilden sie die so genannte internationale Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights), ein Begriff, der vor allem im englischsprachigen Raum gebräuchlich ist.
International Labour Organisation (ILO)	Die Internationale Arbeitsorganisation ILO wurde 1919 gegründet und ist seit 1946 eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Hauptsitz der Organisation ist Genf. Ihr gehören weltweit 187 Staaten an. Ziel der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist es, produktive und menschenwürdige Arbeit zu fördern, wozu unter anderem die Stärkung der Arbeitnehmerrechte und die Verbesserung der sozialen Sicherung gehören.
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	Das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (JArbSchG) enthält besondere Regelungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Arbeitswelt. Ziel des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist es, Kinder und Jugendliche vor Überlastungen zu schützen. Das Gesetz schützt deshalb junge Menschen vor Arbeit, die zu früh beginnt, die zu lange dauert, die zu schwer ist, die sie gefährdet oder die für sie ungeeignet ist. Kinderarbeit ist grundsätzlich verboten. Das Jugendarbeitsschutzgesetz schützt junge Menschen unter 18 Jahren. Personen unter 15 Jahren gelten als Kinder.
UN Global Compact	Der UN Global Compact ist eine freiwillige Initiative der United Nations, die darauf abzielt, universelle Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung durch die aktive Einbindung der Wirtschaft in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und Politik voranzubringen.

	Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	RL600
		Ausgabe 08.2026
		Seite 4 von 6

2. Einleitung

Wir bei der Buss-SMS-Canzler GmbH (SMS) bekennen uns zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der zehn Prinzipien des UN Global Compact, der Einhaltung der International Bill of Human Rights und der Konventionen der International Labour Organisation (ILO). Mit diesem zentralen Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung tragen wir dazu bei, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu fördern und die Menschenrechte zu stärken.

SMS setzt sich aktiv für die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen und für die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit sowie der unserer Geschäftspartner ein. Dies haben wir in unserem Code of Conduct für unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner fest verankert.

3. Geltungsbereich

Der unter diese Richtlinie fallende und von Buss-SMS-Canzler zu informierende Personenkreis umfasst hier ausnahmslos alle Beschäftigten an allen Standorten. Darunter fallen nicht nur Fest- und Teilzeitangestellte, sondern ebenfalls Auszubildende, Lang- und Kurzzeit-Praktikanten, Aushilfen, Werkstudenten, Leiharbeiternehmer u. Ä..

Darüber hinaus wird von allen unseren Geschäftspartnern die Einhaltung der nachfolgend beschriebenen Grundsätze eingefordert.

4. Firmengrundsätze

4.1. Menschenrechte

Wir respektieren und fördern die **Menschenrechte** gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Wir vermeiden jede Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung: Wir stehen für das Recht auf freie Meinungsäußerung und den Schutz vor körperlichem, psychischem oder sexuellem Missbrauch ein.

4.2. Kinderarbeit

Unser Unternehmen lehnt **Kinderarbeit** strikt ab, und wir erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Grundlage sind die gesetzlichen Altersbeschränkungen gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Bei unseren Auszubildenden achten wir besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten.

4.3. Moderne Sklaverei

Moderne Sklaverei, einschließlich **Zwangsarbeit**, **Menschenhandel** und andere Formen der Ausbeutung lehnen wir ab. Damit verpflichten wir uns, die Freiheit und Würde aller Menschen zu respektieren und zu schützen.

	Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	RL600
		Ausgabe 08.2026
		Seite 5 von 6

4.4. Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir setzen uns für die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern durch die Anerkennung der kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Rechte sowie durch den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflicher Entwicklung ein. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung oder Benachteiligung ab.

4.5. Faire Arbeitsbedingungen

Wir gewährleisten eine **faire und pünktliche Bezahlung** im Rahmen der Gesetze und der gültigen Tarifverträge. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung ist eine der Grundlagen für eine konstruktive Zusammenarbeit und **faire Arbeitsbedingungen**. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. Die Arbeitszeitmodelle beinhalten u. a. Gleitzeit, Teilzeit und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten. Zudem haben unsere Mitarbeiter Anspruch auf regelmäßige Pausen und einen Jahresurlaub. Zusätzlich gewähren wir Sonderurlaub für besondere Anlässe, wie z.B. Hochzeit, Geburt eines Kindes, Trauerfälle, etc.

Im Einstellungsprozess sind wesentliche Angaben zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen transparent zu machen und im Arbeitsvertrag zu beschreiben. Arbeitsverträge sind schriftlich und in einer für den Bewerber verständlichen Sprache auszufertigen. Die Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds, einschließlich der Einhaltung aller Arbeitsschutzvorschriften ist selbstverständlich.

5. Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten

Regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten sind Bestandteil der Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeiter. Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner werden zudem geschult bzw. über den Inhalt dieser Richtlinie informiert, um das Bewusstsein für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen zu fördern.

6. Hinweisgebersystem

Jeder Fall einer möglichen Menschenrechtsverletzung und eines Verstoßes gegen faire Arbeitsbedingungen kann über das Hinweisgebersystem anonym und vertraulich gemeldet werden. Das System ermöglicht die Kommunikation mit einem externen Beauftragten für die Entgegennahme der Hinweise (Whistleblowing). Jeder Hinweis auf Fehlverhalten wird unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit geprüft. Ausgehend vom Ergebnis wird entschieden, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

7. Risikoanalyse und Managementbewertung

Schwachstellen entlang der Lieferkette werden ausgehend von Hinweisen im Rahmen regelmäßiger Managementbewertungen geprüft und zur Ableitung von Maßnahmen zur Prävention und Minimierung dieser Schwachstellen herangezogen. Dies umfasst die Bewertung der Umsetzung, die Überwachung der Fortschritte und die Anpassung der Strategien bei Bedarf. Basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse und Managementbewertung werden erforderliche Verbesserungen vorgenommen, um die Einhaltung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

	Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	RL600
		Ausgabe 08.2026 Seite 6 von 6

8. Überprüfung und Fortschreibung des Dokuments

Diese Richtlinie ist regelmäßig oder bei Bedarf zu überprüfen und ggf. anzupassen.

9. Genehmigung und Änderungsdienst

Die Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen unterliegt einem wie folgt organisierten Änderungsdienst:

- Die Geschäftsführung und Bereichsleitung genehmigen durch ihre Unterschriften Inhalt und Wortlaut dieser Erklärung.
- Diese Erklärung ist Bestandteil des IMS. Die Richtlinie muss als dokumentierte Information verfügbar sein. Sie muss innerhalb der Organisation sowie Geschäftspartnern bekannt gemacht werden. Hierzu ist die aktuelle Version im Intranet sowie auf der Firmen-Website hinterlegt.
- Änderungen dieser Erklärung unterliegen der Revisionspflicht und sind von der Geschäftsführung und der Bereichsleitung per Unterschrift freizugeben.