

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Richtlinie

Stand: Mai 2025

Bockermann Fritze plan4buildING GmbH
Dieselstraße 11
32130 Enger
T +49 5224 9737-0
www.bockermann-fritze.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
1 Allgemeine Informationen.....	3
1.1 Geltungsbereich	3
1.2 Verantwortlichkeit.....	3
1.3 Gesetzliche Grundlagen.....	3
1.4 Interessen der Stakeholder	3
1.5 Zugänglichkeit	3
2 Einhaltung von Menschenrechten	4
2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	4
2.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel.....	4
2.3 Belästigung am Arbeitsplatz.....	4
2.4 Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung	4
3 Arbeitsbedingungen.....	4
3.1 Löhne und Zusatzleistungen	4
3.2 Arbeitszeit.....	5
3.3 Beteiligung an Arbeitsbedingungen	5
4 Sensibilisierung der Mitarbeitenden	5
5 Nachfragen und Rückmeldungen.....	5

Vorwort

Als Generalplaner im Bauwesen mit dem Schwerpunkt gewerblicher Bauvorhaben und Projektmanagement trägt die Bockermann Fritze plan4buildING GmbH (BFP) eine besondere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, Partnern und allen, die von unseren Projekten betroffen sind. Gute Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte sind für uns unverzichtbar. Sie bilden die Grundlage einer erfolgreichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Diese Richtlinie ist Ausdruck unseres klaren Bekenntnisses zu Fairness, Sicherheit und Respekt am Arbeitsplatz. Sie dient als Leitfaden, um Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu verhindern, Vielfalt zu fördern und gerechte sowie sichere Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Unsere Grundsätze orientieren sich an international anerkannten Standards und stehen im Einklang mit rechtlichen Vorgaben.

Wir sind überzeugt, dass integritätsbasiertes Handeln unsere Unternehmenskultur stärkt und zugleich unseren wirtschaftlichen Erfolg nachhaltig sichert. Gemeinsam gestalten wir eine Arbeitswelt, die von Vertrauen, Transparenz und Wertschätzung geprägt ist.

1 Allgemeine Informationen

Die vorliegende Richtlinie für Arbeitsbedingungen und Menschenrechten gilt für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der Bockermann Fritze plan4buildING GmbH (BFP). Sie zielt darauf ab, faire und gute Arbeitsbedingungen bei BFP zu schaffen. Dazu gehört die Gewährleistung fairer Löhne, Arbeitszeiten und Zusatzleistungen. Ebenso lehnen wir Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung ab. Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden fördert und gleichzeitig physische, psychische und verbale Belästigungen verhindert.

Sollten lokale gesetzliche Bestimmungen dieser Richtlinie widersprechen, gilt stets die strengere Regelung.

1.1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt unternehmensweit und umfasst alle Tätigkeiten der Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie sämtliche betrieblichen Prozesse und Dienstleistungen, die BFP anbietet. Sie ist für alle Mitarbeitende, Geschäftspartner und Lieferanten bindend. Verstöße gegen diese Richtlinie werden konsequent verfolgt.

1.2 Verantwortlichkeit

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung dieser Richtlinie. Jede Führungskraft stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden fair und respektvoll behandelt werden.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die in dieser Richtlinie festgelegten Standards und Werte aktiv zu unterstützen und einzuhalten. Verstöße führen zu entsprechenden Maßnahmen, um fehlerhaftes Verhalten zu unterbinden und die künftige Einhaltung sicherzustellen.

1.3 Gesetzliche Grundlagen

Diese Richtlinie orientiert sich an der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, an den ILO-Kernarbeitsnormen und an nationalen gesetzlichen Bestimmungen, darunter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

1.4 Interessen der Stakeholder

Bei der Entwicklung und Umsetzung der Richtlinie berücksichtigen wir die Interessen unserer Mitarbeitenden, Führungskräfte und Kunden. Das Wohl unserer Mitarbeitenden hat dabei die höchste Priorität. Um eine kontinuierliche Einbeziehung dieser Interessen sicherzustellen, wurde das interne *Nachhaltigkeits- und Compliance-Team* etabliert, das regelmäßig Bewertungen und Rückmeldungen aus den verschiedenen Gruppen einholt. Dieses Team sorgt dafür, dass die Richtlinie dynamisch an die sich verändernden Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder angepasst wird und unterstützt die Unternehmensführung bei der Sicherstellung der Einhaltung dieser Prinzipien.

1.5 Zugänglichkeit

Diese Richtlinie steht allen Mitarbeitenden über das interne *BF-Wiki* zur Verfügung und ist auf unserer Homepage einsehbar (<https://www.bf-plan4building.de/>).

2 Einhaltung von Menschenrechten

2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

BFP lehnt jede Form von Kinderarbeit strikt ab und stellt durch entsprechende Kontrollen (Ausweisdokumente) sicher, dass keine Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter in irgendeiner Form von Arbeit beschäftigt werden.

Für Jugendliche und junge Arbeitnehmer achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhepausen und verbotenen gefährlichen Arbeiten, die die Gesundheit und/oder Entwicklung gefährden könnten. Diese Angaben werden in unserer Arbeitszeitregelung aufgeführt.

2.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Wir verurteilen jede Form von Zwangsarbeit und Menschenhandel und stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden ihre Arbeit freiwillig und unter fairen Bedingungen ausüben. Wir verlangen von keinem Mitarbeitenden Gebühren oder andere Zahlungen im Zusammenhang mit der Anstellung. Alle Arbeitsverhältnisse basieren auf einem schriftlichen Vertrag, der in Bedarfsfällen in einer anderen verständlichen Sprache als die deutsche Amtssprache erklärt werden kann. Wir stellen sicher, dass wir durch unsere Tätigkeit bei keiner Art von Missbrauch mitwirken und die Eliminierung aller Arten der Zwangsarbeit durchsetzen.

2.3 Belästigung am Arbeitsplatz

Wir schützen die Würde unserer Mitarbeitenden und achten darauf, dass alle in einem Arbeitsumfeld ohne sexuelle, psychische oder körperliche Belästigung tätig sein können. Belästigung aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen wird nicht toleriert.

2.4 Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung

Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab, sei es aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Identität oder anderer persönlicher Merkmale. Dies gilt sowohl für die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden als auch für das Arbeitsverhältnis selbst. Alle Mitarbeitenden erhalten eine faire und transparente Behandlung während ihres gesamten Beschäftigungsprozesses. Dadurch fördern wir eine Kultur der Inklusion und des Respekts.

3 Arbeitsbedingungen

3.1 Löhne und Zusatzleistungen

Wir garantieren eine faire Entlohnung und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, körperlichen Einschränkungen oder anderen persönlichen Merkmalen. Wir halten uns an die gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen und streben danach, wettbewerbsfähige Vergütungspakete anzubieten. Wir bieten barrierefrei gestaltete Büros und Arbeitsbereiche an, um allen Mitarbeitenden eine Teilnahme am Arbeitsalltag unter den Vorgaben des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) zu ermöglichen.

Löhne, Gehälter und Sozialleistungen (z. B. Urlaubstage, Krankheitstage) werden gemäß den gesetzlichen Regelungen und nach Ablauf jeder Lohnperiode zuverlässig beglichen. Überstunden werden gemäß den vertraglichen Regelungen oder den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vergütet. Eine Gehaltsabrechnung wird für jede Lohnperiode erstellt und dem Mitarbeitenden übergeben.

3.2 Arbeitszeit

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bieten flexible Arbeitszeiten, wo immer es die betrieblichen Erfordernisse erlauben. Mitarbeitende haben das Recht, ihre Arbeitszeit im Einklang mit ihren persönlichen Bedürfnissen und familiären Verpflichtungen flexibel zu gestalten. Wir streben somit stets an, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein.

Wir respektieren das Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende ihre Freizeit ohne arbeitsbezogene Anforderungen genießen können.

3.3 Beteiligung an Arbeitsbedingungen

Wir führen jährlich eine Umfrage zur Mitarbeitendenzufriedenheit durch, um sicherzustellen, dass wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen arbeiten. Die Ergebnisse werden ausgewertet und entsprechende Maßnahmen werden ergriffen, um das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu erhalten.

4 Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Diskriminierung jeglicher Art wird nicht toleriert. Um dem entgegenzuwirken, erhalten alle Mitarbeitende regelmäßige Schulungen und Unterweisungen zu Toleranz, Gleichbehandlung, Mobbing und Fairness. Unsere Personalpolitik stellt sicher, dass Auswahl- und Beförderungsprozesse fair und transparent gestaltet sind.

5 Nachfragen und Rückmeldungen

Ein anonymes Meldesystem, erreichbar unter: <https://bockermann-fritze.meldestelle.compliance-center.eu/#/> stellt sicher, dass Verstöße oder Gefährdungen ohne Angst vor Repressalien gemeldet werden können. Bei Fragen oder Anmerkungen zur Richtlinie oder zu anderen Themen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten können sich Mitarbeitende jederzeit an unsere Personalabteilung unter personal@bockermann-fritze.de oder an das *Nachhaltigkeits- und Compliance-Team* unter compliance@bockermann-fritze.de wenden. Wir fördern einen offenen Dialog und sind stets bestrebt, auf die Anliegen unserer Mitarbeitenden einzugehen.



Enger, 22.05.2025

Bockermann Fritze plan4building GmbH