

Richtlinie zur Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechtsfragen

für Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG

(Stand: 01.03.2026)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
1. Grundsatzklärung.....	3
2. Anwendungsbereiche	3
2.1 Diversität und Inklusion.....	3
2.2 Diskriminierung, Belästigung und Mobbing	4
2.3 Sicherheit und Schutz der Gesundheit	4
2.4 Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit	4
2.5 Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Sklaverei	5
2.6 Vergütung, Arbeitszeiten und Weiterbildung	6
3. Zuständigkeit für die Einhaltung der Richtlinie sowie Meldung bei Verstößen.....	6
4. Geltungsbereich der Richtlinie.....	7
5. Überprüfung der Richtlinie.....	7

Vorwort

In jeder Gemeinschaft gibt es gewisse Regeln. Geschriebene und ungeschriebene Gesetze für den Umgang miteinander, die unser tägliches Leben bestimmen.

Wollen wir gut miteinander auskommen und unsere Unternehmensziele erfolgreich realisieren, müssen wir uns darüber einig sein, wie wir miteinander umgehen und welche Regeln für ein familiäres Miteinander wir gemeinsam einhalten.

Nur so erreichen wir auch, dass wir von außen – von unseren Kunden und sonstigen Geschäftspartnern – als einheitlich und zielorientiert handelndes Unternehmen mit dem **Gebrüder Schulte** Spirit, einer klar erkennbaren, positiven Unternehmensidentität (Corporate Identity), gesehen werden.

Wir sind stolz auf unsere gute Unternehmenskultur und stärken sie nachhaltig. Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und für den Erfolg unseres Unternehmens. Diese Richtlinie zur Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechtsfragen verdeutlicht unsere Haltung und zeigt sowohl unsere Anstrengungen als auch unsere Ziele auf. Dabei beachten wir im besonderen Maße unsere Wirkungsbereiche sowie die Inbezugnahme unserer Stakeholder:innen.¹

Mit dieser Richtlinie fassen wir unser gemeinsames Werteverständnis zusammen und definieren einen Orientierungsrahmen für die tägliche Arbeit.

Dieser Leitfaden erhebt allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Im Sinne eines sich ständig weiterentwickelnden Unternehmens unterliegt diese Richtlinie einem permanenten Verbesserungsprozess. Ihre Anregungen hierzu nehmen wir daher gerne entgegen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.

Mit unserem klaren Bekenntnis möchten wir zu verantwortungsvollem Verhalten und einem Klima der offenen Kommunikation aufrufen.



Andrea Schulte (Geschäftsführende Gesellschafterin)

¹ Zu unseren Stakeholder:innen zählen wir insbesondere, aber nicht abschließend, Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen, Kund:innen, Gesellschafter:innen, Geschäftspartner:innen, liefernde Unternehmen, Anwohner:innen und alle weiteren Personen, die im Kontakt mit **Gebrüder Schulte** stehen.

1. Grundsatzklärung

Gebrüder Schulte begreift die Auseinandersetzung mit relevanten Fragen zu Themen der Arbeits- und Menschenrechte als wesentlichen Faktor für eine nachhaltige Zukunft als auch für die Gesellschaft. Wir stehen für positive Arbeitsumfelder, die unsere Kund:innen erfolgreicher machen. Unter positiven Arbeitsumfeldern verstehen wir nicht nur die unserer Mitarbeiter:innen, sondern auch die unserer Partner:innen. Die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten sowie Nachhaltigkeit und Umweltschutz, sind Werte, für die wir eintreten. Dadurch möchten wir Chancen für einen besseren Umgang mit all unseren Stakeholder:innen sowie unserer Umwelt besser nutzen, um gleichzeitig jeweilige Risiken für Menschen, die mit uns in Kontakt stehen, zu vermeiden. Die Umsetzung begreifen wir dabei als eine stetige Aufgabe für die verschiedenen Unternehmensbereiche von Gebrüder Schulte, um Prozesse, Ausstattung und Partnerschaften interessenorientiert und nachhaltiger zu gestalten.

Gleichwohl wissen wir, dass all unser Handeln, unser permanentes Streben nach Verbesserung und die Erfüllung der Kundenzufriedenheit auch Einfluss auf die Menschen und unsere Umwelt hat. Dies erfordert ein großes Verantwortungsbewusstsein des Unternehmens. Diesem verschreiben wir uns, indem wir nach den daraus einhergehenden Verpflichtungen zum Schutz von Menschen und Umwelt handeln. Hierzu bemühen wir uns, konsequent alle gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen, Richtlinien sowie sonstige Verpflichtungen einzuhalten. Gebrüder Schulte möchte damit mehr Transparenz über alle Maßnahmen schaffen und gesamtheitlich das Bewusstsein eines menschlichen Miteinanders fördern. Es soll darüber hinaus dazu dienen, Missstände aufzudecken und diese durch sofortige Maßnahmen zu unterbinden.

2. Anwendungsbereiche

Auch wenn wir, über die hier aufgezeigten Maßnahmen hinaus, viele weitere umsetzen, beschränken wir nachfolgend diese Richtlinie auf die aus unserer Sicht wichtigsten Bereiche.

Wir schließen dabei alle Mitarbeiter:innen ein. Von unseren Partner:innen wie bspw. Bewerber:innen, Kund:innen sowie unserer Lieferant:innen und Dienstleister:innen erwarten wir in der Zusammenarbeit, dass diese in Übereinstimmung mit den hier aufgeführten Grundsätzen handeln. Sollten wir feststellen, dass Partner:innen andere Werte verfolgen, führt dies zum Ausschluss der Zusammenarbeit, weil wir uns diesen nachfolgend verpflichten.

2.1 Diversität und Inklusion

Wir achten und begrüßen die Vielfalt von Menschen. Dabei unterscheiden wir nicht nach kulturellen Unterschieden und Lebensmodellen und sind offen für unterschiedliche Perspektiven und Denkweisen.

Eine tragende Säule ist dabei die gute Unternehmenskultur geprägt von Respekt, Toleranz und Vertrauen. Jeder Einzelne hat das Recht auf ein respektvolles Miteinander, frei von jeder Art der Benachteiligung. Auch unsere Geschäftspartner:innen fördern in ihren Unternehmen Vielfalt und dulden keine Diskriminierung oder Benachteiligung gegenüber Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen. Dazu bekennen Sie sich durch die Unterzeichnung unseres Code of Conducts für Geschäftspartner:innen.

Inklusion ist für uns eine Herzensangelegenheit. Wir glauben daran, dass Inklusion sowohl ein wertvoller gesellschaftlicher als auch kultureller Beitrag ist und gleichzeitig ein Antreiber neuer Innovationen.

2.2 Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing lehnen wir entschlossen ab. Wer sich diesem Grundsatz widersetzt, hat mit sofortigen Konsequenzen zu rechnen. Dazu zählen wir beispielhaft, aber nicht abschließend, beleidigende oder erniedrigende Bemerkungen, den Missbrauch von Macht sowie unangemessene Berührungen und sexuelle Annäherungsversuche oder jedes weitere unerwünschte Verhalten.

Wir fördern die Chancengleichheit in allen Bereichen und Phasen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich des Recruitings. Wir bieten allen Mitarbeiter:innen Möglichkeiten zur Entwicklung und Beförderung. Dies beinhaltet ebenso die Möglichkeit an Trainings- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

Ebenso begrüßen wir Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung.

2.3 Sicherheit und Schutz der Gesundheit

Insbesondere die Wahrung der Sicherheit sowie der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ist ein sensibles und hohes Gut.

Neben Arbeitsplätzen auf dem neuesten Stand der Ergonomie, Beratung im Rahmen von Sucht und der Möglichkeit einer ausgewogenen Ernährung durch unsere Hofmann Kantine, fördern wir die Anschaffung sog. Business-Bikes, indem wir unseren Mitarbeiter:innen ein E-Bike-Leasing anbieten, damit sie ihre Gesundheit aktiv fördern und wir dazu unseren Beitrag leisten. Des Weiteren werden Sportangebote wie Yoga angeboten.

2.4 Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit

Wir achten die Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung, indem wir unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geben, sich zu organisieren und ihre Tätigkeiten frei und ohne Einschränkung oder Einmischung auszuüben.

Arbeitnehmer:innen haben das Recht, Gewerkschaften beizutreten und aktiv in ihnen mitzuarbeiten. Gleichzeitig besteht ein Schutz vor jeglichen Maßnahmen, die gegen diese Betätigung gerichtet sind.

In Anerkennung der grundlegenden Bedeutung des sozialen Dialogs für die Förderung und den Schutz der Menschenrechte bekräftigt diese Richtlinie das Recht aller Menschen, sich frei und friedlich zu versammeln, sich zu organisieren und an kollektiven Verhandlungen teilzunehmen, um ihre sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen zu verteidigen und zu fördern. Der soziale Dialog zwischen Regierung, Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen und ihren Vertreter:innen ist ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der sozialen Sicherheit und des allgemeinen Wohlergehens der Gesellschaft. Dieser Dialog sollte auf Prinzipien der Gleichberechtigung, Transparenz und Fairness beruhen, und alle Beteiligten sollten sich verpflichten, die Menschenrechte, einschließlich der Meinungsfreiheit und des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, zu respektieren und zu schützen.

2.5 Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Sklaverei

Das Mindestalter eines Kindes für die Zulassung zur Beschäftigung muss über dem Alter liegen, mit welchem nach deutschem Recht die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter von 15 Jahren auf keinen Fall unterschritten wird, es sei denn, es liegt eine der von der ILO anerkannten Ausnahmen vor (vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138). Auch diese Ausnahmen sind jedoch nur dann beachtlich, wenn das deutsche Recht sie ebenfalls vorsieht.

Um Vorstehendes sicherzustellen, werden bei der Einstellung von Mitarbeitern zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung angewandt, die jedoch unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Mitarbeiter bzw. Bewerber führen.

Für Mitarbeiter unter 18 Jahren stets verboten sind die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 182). Diese umfassen unter anderem alle Formen der Sklaverei und Sklaverei ähnlichen Praktiken, den Einsatz zu unerlaubten Tätigkeiten sowie jegliche Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern bzw. Jugendlichen schädlich ist.

Werden Mitarbeiter unter 18 Jahren beschäftigt, so werden ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

Die Beschäftigung in Zwangsarbeit ist verboten. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) verlangt wird und für die diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenfalls verboten sind alle Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung.

Sämtlichen Mitarbeitern wird das Recht eingeräumt, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Es ist verboten, Ausweisdokumente von Mitarbeitern einzubehalten.

Mitarbeiter, insbesondere Wanderarbeiter und Migranten, dürfen keine unrechtmäßigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um ihren Arbeitsplatz zu bekommen. Wenn rechtmäßige Zahlungen für die Arbeitsvermittlung oder für die Beschaffung von für die Anstellung notwendigen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen, Visen oder Gesundheitschecks anfallen, werden diese vom Arbeitgeber getragen.

Bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen wird besondere Sorgfalt angewendet. Es werden nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt. Soweit möglich, wird auf zertifizierte Arbeitsagenturen zurückgegriffen.

2.6 Vergütung, Arbeitszeiten und Weiterbildung

Gebrüder Schulte steht für eine faire und leistungsgerechte Entlohnung ein. Änderungen zur Anpassung der Vergütung können jederzeit mit einer vorgesetzten Person offen besprochen werden. Ebenso setzen wir uns für weitere unterstützende Maßnahmen wie betriebliche Altersvorsorge über das gesetzlich geforderte Maß hinaus ein.

Die Arbeitszeiten der Mitarbeiter:innen werden durch ein Zeitmanagement-System erfasst. Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten, 30 Tage Urlaub und die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten.

Anhand jährlich stattfindender Mitarbeitergespräche werden die Entwicklungspotenziale eines jeden Mitarbeitenden mit einer vorgesetzten Person besprochen. Schwerpunkt dieser Gespräche ist insbesondere die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen. Unter der fachlichen Weiterentwicklung verstehen wir jene Maßnahmen, die die Expertise für das jeweilige Berufsfeld stärken. Zur persönlichen Weiterentwicklung zählen wir Maßnahmen wie Führungskräfte trainings und Trainings zur Befähigung einer wertschätzenden und zielführenden Kommunikation. Diese Angebote stehen allen Mitarbeiter:innen uneingeschränkt zur Verfügung.

3. Zuständigkeit für die Einhaltung der Richtlinie sowie Meldung bei Verstößen

Die Genehmigung dieser Richtlinie sowie alle maßgeblichen Änderungen daran unterliegen der Geschäftsführung.

Für die Aufrechterhaltung dieser Richtlinie sowie deren Aktualisierung ist die Personalabteilung verantwortlich. Somit ist jeder Verstoß innerhalb der Richtlinien

dieser Abteilung zu melden. Sie ist ebenso, in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den jeweiligen Abteilungen und Interessensvertreter:innen, für die Kommunikation zu den Stakeholdern hin verantwortlich.

Die Umsetzung der Richtlinie obliegt der Verantwortung der jeweiligen Unternehmensbereiche.

Ebenso sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, ihren aktiven Beitrag zur Umsetzung der Richtlinie in dem ihnen möglichen Rahmen zu leisten.

Jegliche Fragen zu dieser Richtlinie oder wenn es Bedenken gibt, ob eine Situation im Widerspruch zu dieser steht, können mit der Personalabteilung, einer vorgesetzten Person oder einer Vertrauensperson besprochen werden.

Wir legen Wert auf Ehrlichkeit, Integrität und Transparenz. Beim Verdacht der Missachtung gesetzlicher Vorschriften, können alle Interessensparteien, durch unser Hinweisgebersystem auf Wunsch auch anonym, mit uns in Kontakt treten.

4. Geltungsbereich der Richtlinie

Diese Richtlinie definiert ihren Geltungsbereich für die Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG. Sie ist für alle Interessensgruppen über unser Intranet und über unsere Webseite einsehbar.

5. Überprüfung der Richtlinie

Im Zuge der jährlichen Bewertung unserer Managementsysteme (u.a. Energie und Umweltmanagement) wird diese Richtlinie regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die nächste Prüfung erfolgt im Februar 2027.