



Arbeits- und Menschenrechte

Grundsatzerklärung

Die Adecco Group möchte die Zukunft für alle Menschen positiv gestalten. Wir sind der Auffassung, dass mit unseren Serviceleistungen viele Vorteile, insbesondere in Bezug auf Beschäftigungschancen, Zugang zu Arbeit und Existenzsicherung, verbunden sind. Wir haben die Vision von einer Welt, in der jeder dauerhaft Zugang zu Arbeit hat, sein Potenzial voll ausschöpfen kann und faire Arbeitsbedingungen, angemessene Vergütungen und soziale Absicherungen vorfindet.

Als ein international führendes Unternehmen für Personallösungen und -beratung und einer der weltweit größten Arbeitgeber* ist uns bewusst, dass unser Erfolg mit unseren Mitarbeitern steht und fällt. Hinter unserem Unternehmen stehen Menschen, die für andere Menschen im Einsatz sind. Dabei setzen wir uns jeden Tag mit einer Vielzahl von individuellen Arbeitssituationen auseinander. Wir sind nicht nur davon überzeugt, dass die Einhaltung von international anerkannten Arbeits- und Menschenrechten richtig ist, sondern glauben auch, dass wir nur dann geschäftlich erfolgreich sind, wenn wir uns für unsere Mitarbeiter und ihre Rechte einsetzen. So setzen wir unsere Werte und Ziele in die Tat um und leisten einen wichtigen Beitrag zur Realisierung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung.

Wir wissen um unsere Verantwortung, was die Einhaltung von Menschen- und insbesondere Arbeitsrechten in unserem Einfluss- und Geschäftsbereich und entlang unserer Wertschöpfungskette anbelangt. Auch sind wir uns bewusst, dass wir diesbezüglich positiven Einfluss nehmen können. Wir sind kontinuierlich bestrebt, faire und ethische Einstellungsverfahren und angemessene Arbeitnehmerrechte in unserem Alltagsgeschäft weltweit zu verankern. Wir setzen uns für den Schutz von Arbeitnehmern ein und gehen gegen uns bekannte Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten nach besten Kräften vor. In unserem ureigenen Interesse möchten wir gewährleisten, dass die Adecco Group an Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen nicht beteiligt ist. Dies ist ein grundlegender Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit.

Als ein global führendes Unternehmen für Personallösungen möchten wir mit gutem Beispiel bei der Schaffung eines verantwortungsvollen, positiven und inspirierenden Arbeitsumfelds vorangehen und so zeigen, wie wir Mitarbeiter weltweit gewinnen, an uns binden und weiterentwickeln. Die Adecco Group hat es sich zur Aufgabe gemacht, einen positiven Beitrag zum Thema Arbeits- und Menschenrechte zu leisten.

Im Folgenden werden unsere Richtlinien, Grundsätze und Bestimmungen dargelegt, die für unser Handeln richtungsweisend sind.

1. Einhaltung nationaler und internationaler Bestimmungen

Bei unseren Maßnahmen zum Schutz von Arbeits- und Menschenrechten nehmen wir maßgebliche internationale Normen und Standards in diesem Bereich als Richtschnur, die ergänzend zu den nationalen Arbeits- und Beschäftigungsgesetzen Anwendung finden. Dazu gehören:

**Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument überwiegend das generische Maskulinum verwendet. Die in diesem Verhaltenskodex verwendeten Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.*



- die Internationale Menschenrechtscharta, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, einschließlich der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik,
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu denen wir uns 2003 als erstes Unternehmen unserer Branche bekannt haben,
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
- die Dhaka-Richtlinien für menschenwürdige Migration.

Darüber hinaus halten wir uns an branchenspezifische Bestimmungen, darunter das ILO-Übereinkommen 181 über private Arbeitsvermittler und die damit verbundene ILO-Empfehlung 188, der Verhaltenskodex der World Employment Confederation und der EU-Leitfaden für Wirtschaft und Menschenrechte im Beschäftigungs- und Einstellungssektor.

Für den Fall, dass nationales Recht und internationale Menschenrechtsnormen voneinander abweichende Bestimmungen vorsehen, richten wir uns möglichst nach der Bestimmung, die unseren Mitarbeitern mehr Schutz bietet. Bei widersprüchlichen Regelungen halten wir uns an nationales Recht und suchen nach Wegen, die international gültigen Arbeits- und Menschenrechte so weit wie möglich einzuhalten.

2. Klar definierte interne Bestimmungen zum Thema Arbeits- und Menschenrechte

In der Adecco Group gibt es Richtlinien, Bestimmungen und Verfahren, die dafür sorgen, dass unsere Verpflichtungen und Anforderungen im Alltagsgeschäft erfüllt werden. Dazu zählen unser konzernweiter Verhaltenskodex (Group Code of Conduct) und die Konzernrichtlinien zu Arbeits- und Menschenrechten (Group Policy Human and Labour Rights), in denen die Verpflichtungen des Konzerns und weltweite Mindeststandards in diesem Bereich festgeschrieben sind. Zudem werden darin die zur Umsetzung erforderlichen Zuständigkeiten und Verfahren bestimmt.

Weitere wichtige Dokumente sind unser für Geschäftspartner geltender Verhaltenskodex sowie zusätzliche globale und (gegebenenfalls) nationale Richtlinien, Leitfäden und sonstige Bestimmungen, die sich insbesondere mit den folgenden Themen auseinandersetzen: Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Nichtdiskriminierung oder Verhalten am Arbeitsplatz, moderne Sklaverei, Datensicherheit und Datenschutz, Bedingungen für die Geschäftsannahme sowie Integrität und Compliance (einschließlich Berichtsmanagement und Untersuchungen).

3. Verantwortungsvolle Einstellungs- und Beschäftigungsverfahren – wichtige Grundsätze

Unserer Einstellungs- und Beschäftigungspolitik liegen verschiedene wichtige Grundsätze zugrunde. Diese werden ausführlicher in unserer Konzernrichtlinie zu Arbeits- und Menschenrechten erläutert:

- *Wir verpflichten uns, alle für unsere Geschäftstätigkeit relevanten international anerkannten Arbeits- und Menschenrechte einzuhalten.*
Anhang A gibt einen Überblick über die im Rahmen einer Risikoanalyse ermittelten Arbeits- und Menschenrechte, die durch die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens für Personallösungen und -beratung am ehesten direkt oder indirekt verletzt werden könnten.



Besonders sorgfältig gehen wir in Fällen vor, bei denen die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeits- und Menschenrechtsrisiken im Zuge unserer Geschäftstätigkeit bestehen, sehr groß ist. Dies gilt z. B. für grenzüberschreitende Rekrutierung und interne Versetzungen oder in Zusammenhang mit Einzelnen oder Gruppen, die besonders schutzbedürftig sind, wie Migranten, Geflüchtete, Frauen, Menschen mit Behinderungen oder junge Arbeitnehmer.

- *Wir verpflichten uns, negative Auswirkungen auf Arbeits- und/oder Menschenrechte, die wir direkt beeinflussen können (direkte Auswirkungen), weder zu verursachen noch dazu beizutragen.* Auch werden wir im Falle solcher Auswirkungen bestmöglich dagegen vorgehen. Ferner bemühen wir uns, im Rahmen unserer Möglichkeiten negative Auswirkungen auf Arbeits- und/oder Menschenrechte in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten oder Dienstleistungen oder in Zusammenhang mit unseren Geschäftsbeziehungen (indirekte Auswirkungen) zur ermitteln, zu verhindern oder einzudämmen.
- *Wir fördern Gleichheit, Vielfalt und Inklusion und verbieten jedwede Diskriminierung* von oder durch Kollegen, Berater(n), Partner(n), Bewerber(n) oder Dritte(n), die für die oder im Namen der Adecco Group Leistungen erbringen. Dies gilt für alle Aspekte der Zusammenarbeit – von der Einstellung und Vergütung über Schulungen und Beförderungen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Eintritt in den Ruhestand.
- *Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sprechen wir uns gegen jede Form der modernen Sklaverei*, wie Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Gefängnisarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel, aus.

Dabei bekennen wir uns auch zum Employer Pays Principle. Deshalb berechnen wir bei Bewerbern oder Arbeitnehmern weder direkt noch indirekt und weder teilweise noch vollumfänglich Gebühren oder sonstige Kosten für Leistungen¹, die mit einer befristeten oder unbefristeten Anstellung direkt in Verbindung stehen. Ebenso wenig sind bei uns Geldkautionen oder sonstige Sicherheiten Bedingung für die Beschäftigung.

- *Wir sorgen für sichere und menschenwürdige Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.* Dies beinhaltet angemessene, objektive, faire und wettbewerbsfähige Bezahlungen und Arbeitszeiten im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge und Branchen-Benchmarks. Außerdem zählt für uns dazu ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, in dem keine Gewalthandlungen, Schikanen, Mobbing- oder Stalkinghandlungen oder Einschüchterungen stattfinden.
- *Wir respektieren das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen.* Wir erkennen die Bedeutung des sozialen Dialogs zum Schutz von Arbeits- und Menschenrechten an. Im Rahmen dieser Verpflichtung erklären wir, keine Arbeitskräfte als Ersatz für rechtmäßig streikende Beschäftigte an Unternehmen zu vermitteln.

4. Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte innerhalb unserer Wertschöpfungskette

Wir verfügen über eine umfassende und vielfältige erweiterte Wertschöpfungskette und erkennen an, dass unser Einfluss auf die Gesellschaft und unsere Möglichkeiten, positiv auf Menschenrechte einzuwirken, zum Teil von unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten abhängig sind.

¹Gemäß Bestimmungen der „ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs“ (https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm).



Deshalb wählen wir unsere Geschäftspartner sorgfältig aus und fordern von diesen, die für die Adecco Group geltenden Grundsätze und Bestimmungen in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte einzuhalten. Dabei finden unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner die kontinuierlich aktualisierten Allgemeinen Geschäftsbedingungen, unsere Einkaufsbedingungen, die Due-Diligence-Rahmenbestimmungen für Geschäftspartner und nicht zuletzt Compliance Screenings und Onboarding-Bestimmungen Anwendung. Wenn möglich, machen wir diese Bestimmungen zum Bestandteil unserer vertraglichen Vereinbarungen. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Einhaltung entsprechender Bestimmungen auch von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern verlangen. Besonders sorgfältig prüfen wir Lieferanten, die Teile der Lieferkette für die Personalbeschaffung übernehmen.

Wir sind bestrebt, bei der Einführung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken eng mit unseren Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten. Sollten wir von Vorgehensweisen Kenntnis erlangen, die mit unseren Verpflichtungen und unseren ethischen Vorstellungen unvereinbar sind, werden wir, wenn möglich, zunächst unseren Einfluss geltend machen und mit unseren Geschäftspartnern so zusammenarbeiten, dass die Situation gelöst wird und die Verletzung von Arbeits- und Menschenrechten behoben wird. Bei schweren und/oder andauernden Menschenrechtsverletzungen und/oder bei Fällen, die nicht gelöst werden können, werden wir unsere Geschäftsbeziehungen oder -aktivitäten einstellen.

5. **Weitere Aspekte unserer betrieblichen Arbeits- und Menschenrechtspolitik**

- a) **Risikobewertung und Due Diligence**: Wir sind uns bewusst, dass in Bezug auf Menschenrechte eine dauerhafte Sorgfaltspflicht besteht. Wir verpflichten uns, Arbeits- und Menschenrechtsrisiken regelmäßig zu ermitteln und zu bewerten und risikoorientierte Due-Diligence-Verfahren nach besten Kräften durchzuführen. Due Diligence in Bezug auf Menschenrechte ist nicht nur ein Bestandteil des allgemeinen konzernweiten Risikomanagements, sondern findet auch unabhängig davon in Bereichen statt, die wir in bestimmten Phasen der Geschäftstätigkeit besonders im Blick haben müssen. Dies gilt z. B. bei der Einstellung von Mitarbeitern, bei ihrer Vermittlung in Arbeitsverhältnisse oder beim Onboarding von Lieferanten.
- b) **Leistungsüberwachung**: Wir sind bemüht, unsere Leistungen regelmäßig zu überwachen. Dazu integrieren wir entsprechende Instrumente in unsere internen Kontrollstandards und Prüfverfahren. Wir kommunizieren öffentlich die von uns übernommenen Verpflichtungen, unsere ethischen Vorstellungen und unsere kontinuierlichen Maßnahmen, mit denen wir sicherstellen, dass die Einhaltung von Menschenrechten Teil unserer Unternehmenskultur und Geschäftstätigkeit ist. Die Kommunikation erfolgt dabei vor allem über unseren jährlichen Geschäftsbericht und die Website der Adecco Group.
- c) **Stakeholder-Beteiligung**: Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit den entsprechenden internen und externen Stakeholdern ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit zum Schutz von Arbeits- und Menschenrechten. Die Kooperation erfolgt entweder direkt oder über die einschlägigen Branchenverbände wie die World Employment Confederation. Damit gewährleisten wir nicht nur kontinuierliche Lernprozesse, sondern stärken auch unseren ethischen Ansatz. Zudem tauschen wir uns über Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Arbeitsmarkt aus und bringen so unsere gemeinsamen Ziele voran.
Zu den Stakeholdern, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit zusammenarbeiten, gehören insbesondere: unsere Mitarbeiter und Partner, Arbeitnehmervertretungen, Geschäftspartner, internationale, supranationale und nationale politische Entscheidungsträger und Organisationen, Gewerkschaften, Menschenrechtsexperten und zivilgesellschaftliche Organisationen.



- d) Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen: Wir verfügen über formale Whistleblowing- und Beschwerdeverfahren, über die tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten anonym gemeldet werden kann; wir untersagen jede Form von Vergeltungs-, Einschüchterungs- oder Disziplinarmaßnahmen, die sich gegen diejenigen richten, die Fehlverhalten in gutem Glauben melden oder Untersuchungen durchführen bzw. an diesen teilnehmen. Dies gilt auch dann, wenn festgestellt wird, dass kein Fehlverhalten stattgefunden hat. Sollten wir von negativen Auswirkungen auf Arbeits- und/oder Menschenrechte, für die wir verantwortlich sind, an denen wir beteiligt sind oder mit denen wir in Verbindung stehen, Kenntnis erlangen, werden wir nach besten Kräften für angemessene und effektive Abhilfemaßnahmen sorgen oder uns an diesen beteiligen.
- e) Schulungen: Alle Kollegen und Berater haben regelmäßig an Schulungsmaßnahmen zum Thema Arbeits- und Menschenrechte (wie z. B. an unserer Verhaltenskodex-Schulung) teilzunehmen. Der Inhalt der jeweiligen Schulungen richtet sich nach den übernommenen Aufgaben und grundlegenden Berührungspunkten mit der Thematik.

Die Geschäftsführung der Adecco Germany Holding SA & Co. KG und deren verbundene Marken bekennt sich zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse. Zu diesem Zweck wird die Umsetzung dieser Grundsätze im Rahmen der Geschäftstätigkeit regelmäßig und anlassbezogen überprüft und optimiert.

Peter Blersch
Regional President Adecco DACH

Florian Rück
SVP Finance Adecco DACH



Anhang A: Wesentliche Menschenrechtsrisiken

Wir verpflichten uns, alle international anerkannten Arbeits- und Menschenrechte in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren. Im Rahmen unserer Risikobewertung haben wir die folgenden Arbeits- und Menschenrechte ermittelt, auf die sich die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens für Personallösungen und -beratung am ehesten direkt oder indirekt auswirken kann:

- Recht auf Arbeit und freie Wahl des Arbeitsplatzes,
- Recht auf faire und günstige Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen, den Unternehmen unserer Kunden und innerhalb unserer Lieferkette,
- Recht auf Gleichheit, Nichtdiskriminierung und Nichtbelästigung,
- Recht auf gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, Recht auf faire und angemessene Bezahlung, die Arbeitnehmern und ihren Familien eine menschenwürdige Existenz erlaubt und nötigenfalls durch sonstige Sozialleistungen angehoben wird,
- Recht auf Erholung und Freizeit, einschließlich einer angemessenen Begrenzung der Arbeitszeiten und regelmäßiger bezahlter Urlaubstage,
- Recht auf Privatsphäre,
- Recht auf Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit,
- Recht auf Verbot aller Formen von moderner Sklaverei, darunter Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und Menschenhandel,
- Recht auf Abschaffung von rechtswidriger Kinderarbeit,
- Recht auf freie Versammlung und Tarifverhandlungen, Recht auf Gründung von und Teilnahme an Gewerkschaften sowie Streikrecht,
- Recht auf freie Meinungsäußerung und die Aufdeckung von Missständen.

Die oben angeführte Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen darauf hin, dass auch andere Arbeits- und Menschenrechtsrisiken in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit bestehen können.

* * *