

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

zur Achtung von Menschenrechten und umweltbezogenen Pflichten

im Katholischen Hospitalverbund Hellweg gGmbH

Umsetzung der Sorgfaltspflicht nach § 6 Abs. 2

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Präambel

Die Interessensvertreter (Mitarbeitervertretungen / Betriebsrat) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Katholischen Hospitalverbund Hellweg gGmbH, setzen sich dafür ein, dass Menschen- und Umweltrechte im Unternehmen grundsätzlich respektiert und geschützt werden. In einem gemeinsamen Leitbild wurden diese Aspekte eines christlichen Menschenbildes und der Verantwortung für die Schöpfung bereits eigens formuliert.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Katholischen Hospitalverbund Hellweg gGmbH ist dafür verantwortlich, diesen Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu beachten und sich für die Einhaltung im Rahmen der Möglichkeiten einzusetzen.

Die Nichtbeachtung des Code of Conduct schadet nicht nur dem Unternehmen und den Kolleginnen und Kollegen, sondern auch den Patientinnen und Patienten in den Krankenhäusern, Bewohnerinnen und Bewohnern in den Wohn- und Pflegeheimen und den Gästen im HI. Geist Hospiz.

Die Interessensvertreter behalten sich ausdrücklich vor, diesen Code of Conduct jederzeit anzupassen, sollte dies auf Grundlage der regelmäßig (oder einer anlassbezogenen) durchgeführten Risikoanalyse notwendig sein.

Die Erwartungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekennen sich zur Achtung der Menschenrechte und umweltrechtlichen Pflichten innerhalb der gesamten Lieferkette und betrachten den Schutz von Menschenrechten als zentrales Element. Erster Ansatzpunkt ist hierfür der „eigene Geschäftsbereich“ – sprich, der direkte Einflussbereich im Katholischen Hospitalverbund Hellweg.

Insbesondere müssen alle gemeinsam bei der Arbeit geltendes Recht umsetzen, die international anerkannten Menschenrechte sowie umweltbezogenen Pflichten respektieren und dafür Sorge tragen, Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße vorzubeugen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Katholischen Hospitalverbund Hellweg gGmbH beschäftigt sind, stehen für folgende Positionen ein:

1. Einhaltung von sozialen Standards

Kinderarbeit: Wir verurteilen alle Formen von Kinderarbeit. Daher lehnen wir jegliche Beschäftigung von Kindern unter dem Alter ab, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet.¹ In jedem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten.² Darüber hinaus verurteilen wir, Kinder unter 18 Jahren zu folgenden Handlungen heranzuziehen:

- alle Formen der Sklaverei oder alle sklaverei-ähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten³;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;⁴ sowie
- 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 schädlich ist.⁵
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;⁶

Zwangsarbeit: Wir verurteilen sämtliche Formen der Zwangsarbeit; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel.⁷

Sklaverei: Wir verurteilen alle Formen der Sklaverei,⁸ sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

Arbeitsschutz und -sicherheit: Wir verurteilen die Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen.

¹ Vgl. Artikel 7 Abs. 2 des Übereinkommens 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, „ILO“) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973.

² Vgl. Artikel 7 Abs. 2 des Übereinkommens 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, „ILO“) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973.

³ Vgl. Artikel 3 Buchst. a) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

⁴ Vgl. Artikel 3 Buchst. c) des ILO Übereinkommens 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

⁵ Vgl. Artikel 3 Buchst. d) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

⁶ Vgl. Artikel 3 Buchst. b) des ILO Übereinkommens 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

⁷ Vgl. ILO Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- und Pflichtarbeit von 1990 sowie Artikel 8 Abs. 3 des Internationalen Pakts über Bürgerliche und Politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights, „ICCPR“).

⁸ Vgl. Artikel 1 Nr. 1 des Sklavereiabkommens vom 25. September 1926.

Insbesondere verurteilen wir:

- offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen und
- die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

Koalitionsfreiheit: Wir lehnen jegliche Missachtung der Koalitionsfreiheit ab. Alle unsere Führungskräfte sowie Mitarbeitenden, unabhängig davon, in welcher Position sie in unserem Unternehmen tätig sind, sind verpflichtet, das Recht unserer Mitarbeitenden auf Zusammenschluss oder Beitritt zu Gewerkschaften zu achten sowie die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen zu nutzen. Darüber hinaus achten alle das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen.

Diskriminierung: Wir lehnen jegliche Form der Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung ab.
[#]

Zahlung angemessener Löhne: Wir lehnen jegliche Vorenthaltung eines tariflichen Arbeitslohnes ab. Die Angemessenheit eines Lohnes bemisst sich dabei nach dem Mindestlohn, der jeweils nach dem am Beschäftigungsort anwendbarem Recht festgelegt wird.

Beauftragung von Sicherheitskräften: Wir unterstützen die Beauftragung und den Einsatz privater und öffentlicher Sicherheitskräfte nicht, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
- Leib oder Leben verletzt werden oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

2. Einhaltung von ökologischen Standards

Umweltschäden: Wir erwarten von unseren Führungskräften und Mitarbeitenden, dass sie jeglicher Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs entgegenwirken, die

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,

- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,
- einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder
- die Gesundheit einer Person schädigt.

Achtung von Landrechten: Wir verurteilen jede Art der widerrechtlichen Zwangsräumung und unterstützen das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichern.

Umweltbezogene Übereinkommen: Wir erwarten von unseren Führungskräften und Mitarbeitenden, dass sie sich im Rahmen Ihrer Tätigkeit an die Vorschriften des Minamata-Übereinkommens über Quecksilber,⁹ des PoPs-Übereinkommens zur Behandlung persistenter organischer Schadstoffe¹⁰ sowie des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung¹¹ halten

Umgang mit Verstößen

Sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Katholischen Hospitalverbund Hellweg gGmbH, Verstöße gegen diesen Code of Conduct feststellen, wenden wir uns an den/die zuständige/n Menschenrechtsbeauftragte/n unseres Unternehmens. Die aktuellen Kontaktdaten stehen hierzu im Intranet bereit oder sind bei allen Führungskräften in unseren Einrichtungen erfragbar.

Darüber hinaus steht allen ein internes und anonymes Beschwerdeverfahren auf unserer Internetseite zur Verfügung.

[Unna, 02.12.2024](#)

[Betriebsrat Hospitalverbund Service](#)

[Mitarbeitervertretung Christliches Klinikum Unna](#)

[Mitarbeitervertretung Marienkrankenhaus Soest](#)

[Mitarbeitervertretung Mariannen-Hospital Werl](#)

[Mitarbeitervertretung St. Elisabeth Wohn- und Pflegeheim Möhnesee-Körbecke](#)

[Mitarbeitervertretung St. Bonifatius Wohn- und Pflegeheim Unna](#)

⁹ Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 („Minamata Übereinkommen“) über Quecksilber, dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor anthropogenen Emissionen und Freisetzungen von Quecksilber und Quecksilberverbindungen zu schützen.

¹⁰ Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe („PoPs-Übereinkommen“), dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor persistenten organischen Schadstoffen zu schützen.

¹¹ Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 („Basler Übereinkommen“), welches weltweit geltende Regelungen über Zulässigkeit und Kontrolle von Exporten gefährlicher Abfälle enthält.