

---

VINCI-LEITFADEN FÜR DIE

# WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE







Wir sind es uns schuldig,  
überall die Menschenrechte  
einzuhalten.

# INHALT

Verpflichtungen im Einklang mit unserer Kultur und unserem Arbeitsansatz	4
Unsere Vorgehensweise	5
Wie unsere Leitlinien erarbeitet wurden	7
Die VINCI-Leitlinien	9



## 01

### ARBEITSMIGRATION UND EINSTELLUNGS-PRAKTIKEN **10**

Geldforderungen und Unkostenbeteiligung bei der Arbeitsplatzvergabe	10
Substitution der Arbeitsverträge	11
Arbeitsgenehmigungen, Ausweispapiere, Visa, Pässe und Ausreisevisa	11



## 02

### ARBEITSBEDINGUNGEN **12**

Vergütung	12
Arbeitszeit	12
Bezahlter Urlaub und sonstige Vergünstigungen	13
Personalvertretung	13
Beschäftigung von Minderjährigen	13
Diskriminierung	13
Betrieblicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	14
Sicherheit	14



## 03

### UNTERBRINGUNGS-BEDINGUNGEN **15**

Unterbringungsstandards: Gesundheitsschutz und Sicherheit	15
Bewegungsfreiheit, Anhörung und Bearbeitung von Beschwerden	15



## 04

### EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE **16**

Sensibilisierung, Identifizierung von Risiken und vertragliche Absicherung	16
--	----



## 05

### BEVÖLKERUNG VOR ORT **17**

Sozial- und Umweltfragen	17
Grundstücksfragen	17
Anhörung und Einbindung der Bevölkerung vor Ort sowie Bearbeitung von Beschwerden	18

# VERPFLICHTUNGEN IM EINKLANG MIT UNSERER KULTUR UND UNSEREM ARBEITSANSATZ

## Kein wirtschaftliches ohne ein soziales Projekt

„Performance“ ist bei VINCI ein allumfassender Begriff. Um die Performance unserer Projekte zu ermitteln, ziehen wir nicht nur technische und finanzielle Kriterien heran, sondern beurteilen auch den Mehrwert für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft. Diese verantwortungsvolle Sichtweise geht Hand in Hand mit unserer Arbeit im städtischen und ländlichen Umfeld, denn unsere langfristig angelegten Projekte haben große Auswirkungen auf die uns umgebenden Gesellschaften.

Auch die Leistungsfähigkeit unserer Unternehmen beschränkt sich nicht auf deren finanzielle Ergebnisse: Wir sind davon überzeugt, dass für einen dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg der Mensch im Fokus aller Bemühungen stehen muss. Diese gemeinsame Überzeugung, diese kollektive Ambition unterstreichen wir mit unserem Leitspruch: „Nur gemeinsame Erfolge sind wahre Erfolge.“

## Menschenrechte und humanistische Werte

Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil unserer humanistischen Kultur. Seit jeher haben bei uns Menschen Vorrang, nicht Systeme. Wir sind überzeugt: Unsere wichtigste Ressource sind unsere Mitarbeiter. Dank ihrer Kompetenz und ihres Engagements können unsere Unternehmen erfolgreich Projekte und Baumaßnahmen abwickeln. Unsere dezentrale Organisationsstruktur und unser Managementmodell leiten sich aus diesen humanistischen Werten ab: Sie belohnen individuelle und kollektive Initiativen vor Ort; sie gründen auf Vertrauen, Respekt und Solidarität, damit sich unsere Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz verwirklichen können.

Wir wollen diese Vision nicht nur mit unseren eigenen Teams, sondern auch mit den Mitarbeitern der lokalen Partner und Nachunternehmer teilen, die in unsere Projekte und Bauvorhaben eingebunden sind.

## Leitlinien zur Umsetzung des VINCI-Manifests

Unsere Leitlinien im Bereich Menschenrechte ergeben sich unmittelbar aus dem VINCI-Manifest, das sämtliche Bereiche unserer unternehmerischen Verantwortung abdeckt: Zusammenarbeit mit Interessengruppen, Compliance, Verantwortung für Personal, Gesellschaft und Umwelt, betrieblicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Das Manifest ist die Grundlage unseres gemeinsamen Engagements. Es gilt für alle VINCI-Unternehmen, unabhängig von Branche und Niederlassungsland. Sämtliche VINCI-Führungskräfte stehen für die Glaubwürdigkeit des Konzerns ein, indem sie diese Verpflichtungen gegenüber jeglichen Interessengruppen einhalten. Die Menschenrechts-Leitlinien haben innerhalb des Konzerns dieselbe, universelle Gültigkeit.



# UNSERE VORGEHENSWEISE

## Unterstützung unserer internationalen Entwicklung

Wir sind ein internationaler Konzern, der in immer mehr Ländern tätig ist. Dort arbeiten wir auf unseren Baustellen und in unseren Unternehmen mit zahlreichen Menschen zusammen, die wir entweder direkt einstellen oder über Nachunternehmer beschäftigen. Auch wenn sich der institutionelle und arbeitsrechtliche Rahmen von Land zu Land stark unterscheidet, **sind wir dafür verantwortlich, überall auf die Wahrung der Rechte dieser Menschen und der Bevölkerung vor Ort zu achten**, auf die sich unsere Projekte und Geschäftstätigkeiten auswirken können.

Deshalb wollen wir in allen Ländern, in denen wir tätig sind, in allen Branchen und Unternehmen nicht nur die lokalen Vorschriften, sondern zusätzlich einen gemeinsamen Grundstock an Prinzipien und Leitlinien im Bereich Menschenrechte anwenden.

### Dieser gemeinsame Grundstock ergibt sich aus:

- Unseren Verpflichtungen zur Anwendung internationaler Standards, die vom VINCI-Konzern und seinen Unternehmen übernommen wurden, insbesondere die „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ (siehe S. 7);
- Eigenen Regeln, die wir aus diesen grundlegenden Texten ableiten, indem wir sie an die Praxis unserer Branchen und Projekte anpassen.

## Märkte und Kunden erwarten Transparenz

Maßnahmen von Großunternehmen zur Verhütung von Menschenrechtsverletzungen werden von der Öffentlichkeit genauestens beobachtet. Solche Verletzungen können von den Unternehmen selbst verübt werden oder indirekt mit ihren Geschäftstätigkeiten zusammenhängen, insbesondere mit Nachunternehmern.

Dieses Risiko ist besonders hoch, wenn die Firmen in Ländern mit bekannt schwieriger Menschenrechtslage tätig sind. Ein Großkonzern wie VINCI, der von Investoren und Analysten auf den internationalen Märkten analysiert und überwacht wird, muss seine Maßnahmen zur Verhütung solcher Risiken offenlegen.

Transparenz wird auch von unseren Kunden eingefordert, insbesondere, wenn unsere Projekte von internationalen Geldgebern finanziert werden. Diese geben genaue, umfassende Menschenrechtskriterien vor und fordern von den Unternehmen Nachweise für deren Engagement in diesem Bereich.

Allgemein und unabhängig vom vertragsrechtlichen Rahmen können wir uns durch Verpflichtungen im Bereich Menschenrechte in den Augen der Kunden positiv vom Wettbewerb abheben. Damit zeigen wir, dass wir als sozial verantwortlicher Konzern handeln, dem die Arbeits- und Lebensbedingungen seiner Mitarbeiter auf den Baustellen am Herz liegen. Es ist auch ein Zeichen des Respekts gegenüber der Bevölkerung vor Ort, wenn wir negative Effekte eindämmen und danach streben, positive Auswirkungen für die Bevölkerung vor Ort zu erreichen.

## Die „Sorgfaltspflicht“: Eine immer stärkere Forderung von Zivilgesellschaft und internationalen Institutionen

Die Zivilgesellschaft achtet immer stärker darauf, dass Unternehmen die Menschenrechte einhalten. Das führte unter anderem 2011 zur Verabschiedung der „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“. Sie präzisieren die Verantwortung von Wirtschaft und Staat in diesem Bereich und den Zugang zu wirksamer Abhilfe für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen.

Diese UN-Leitprinzipien wurden auch von den anderen großen internationalen Institutionen übernommen und gelten heute als Referenz für die Art und Weise, wie Unternehmen ihren Umgang mit den Menschenrechten managen. Sie unterstreichen insbesondere die „Sorgfaltspflicht“, der die Wirtschaft in diesem Bereich unterliegt - das gilt insbesondere für Großkonzerne, die in Ländern mit bekannt schwieriger Menschenrechtslage tätig sind. Heute haben zahlreiche Regierungen den Begriff der Sorgfaltspflicht in ihre nationalen Regelungen übernommen.

## Schutz unserer Reputation

In einer globalisierten Welt ergibt sich der Ruf eines Konzerns aus der Reputation jedes einzelnen Tochterunternehmens oder sogar jedes einzelnen Projekts.

Ein Ereignis in einem Land oder auf einer Baustelle kann sich auf das Image des gesamten Konzerns auswirken, denn auch Medien und Informationsnetzwerke arbeiten heutzutage global.

# WIE UNSERE LEITLINIEN ERARBEITET WURDEN

## Internationale Standards als Ausgangspunkt

Internationale Organisationen wie die UNO, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) haben internationale Menschenrechtsstandards etabliert, zu deren Einhaltung sich VINCI verpflichtet.

So hat der Konzern bereits 2003 freiwillig den Global Compact der UN unterzeichnet und damit zugesagt, die Menschenrechte international einzuhalten und keine Beihilfe zur Verletzung dieser Rechte zu leisten.

## Ein gemeinsam mit allen Konzernsparten erstelltes Rahmenpapier

VINCI hat ein für den gesamten Konzern geltendes Rahmenpapier erstellt. Grundlage dafür waren die UN-Leitprinzipien und die wichtigsten internationalen Übereinkommen sowie eine spezifische Studie zu den Risiken negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte in verschiedenen Weltregionen. Dabei kamen die bereits existierenden VINCI-Tools zur Anwendung (Best Practices-Sammlung im Rahmen des Corporate-Ansatzes; International Labor Accomodation and Welfare Standards von Soletanche Freyssinet).

Diese Arbeit wurde gemeinsam von den Personaldirektionen des Konzerns und seiner Sparten in Rücksprache mit den operativen Verantwortlichen durchgeführt, um gemeinsame Themen herauszuarbeiten, die wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten zu identifizieren und die Grundsätze und Verhaltensweisen zur Vermeidung dieser Risiken festzulegen.

VINCI hat eine Toolbox zusammengestellt, die direkt von allen Mitarbeitern und in allen Ländern eingesetzt werden kann, in denen der Konzern aktiv ist.



## Wichtigste zugrundeliegende internationale Übereinkommen und Standards:

- ◆ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR).
- ◆ Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR).
- ◆ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR).
- ◆ Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit.
- ◆ OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.
- ◆ UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Unsere gemeinsamen Überlegungen führten zur Identifizierung von fünf Bereichen, in denen die Geschäftstätigkeiten von VINCI signifikante Auswirkungen auf die Menschenrechte haben können.

Diese fünf Bereiche decken den gesamten Projektzyklus ab, von der Beteiligung an Ausschreibungen über die Baustellenvorbereitung und -abwicklung bis hin zu Inbetriebnahme und Betrieb. In allen diesen Bereichen wurden konkrete Situationen und die dann umzusetzenden Maßnahmen identifiziert. Diese werden als „Leitlinien“ bezeichnet. Es handelt sich dabei um VINCI-eigene Regeln, die im Laufe der Zeit weiterentwickelt werden können.



## Ein fortschrittsorientierter Ansatz

**Die schriftliche Festlegung dieser Leitlinien soll nicht als Zwangsmaßnahme, sondern als fortschrittsorientierter Ansatz verstanden werden.** Die VINCI-Unternehmen haben es je nach Land mit sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu tun, auf die sie nicht immer Einfluss ausüben können, insbesondere, wenn sie erst seit kurzem dort tätig sind. Sie können sich ab sofort auf klare, präzise Empfehlungen stützen, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Diese Leitlinien sind eine Orientierungshilfe, um mit Menschenrechtsfragen konfrontierte Mitarbeiter anzuregen, die Praktiken ihrer Unternehmenseinheit Revue passieren zu lassen und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen. Ihre Implementierung wird mit Sensibilisierungs-, Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen zu den Best Practices einhergehen, um in diesem Bereich eine Präventionskultur zu entwickeln – ähnlich wie beispielsweise bei der Arbeitssicherheit.





# DIE VINCI-LEITLINIEN

## **ARBEITSMIGRATION UND EINSTELLUNGSPRAKTIKEN**

Geldforderungen und Unkostenbeteiligung bei der Arbeitsplatzvergabe  
Substitution der Arbeitsverträge  
Arbeitsgenehmigungen, Ausweispapiere, Visa, Pässe und Ausreisevisa

## **ARBEITSBEDINGUNGEN**

Vergütung  
Arbeitszeit  
Bezahlter Urlaub und sonstige Vergünstigungen  
Personalvertretung  
Beschäftigung von Minderjährigen  
Diskriminierung  
Betrieblicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit  
Sicherheit

## **UNTERBRINGUNGSBEDINGUNGEN**

Unterbringungsstandards: Gesundheit, Sicherheit  
Bewegungsfreiheit, Anhörung und Bearbeitung von Beschwerden

## **EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE**

Sensibilisierung, Identifizierung von Risiken und vertragliche Absicherung

## **BEVÖLKERUNG VOR ORT**

Sozial- und Umweltfragen  
Grundstücksfragen  
Anhörung und Einbindung der Bevölkerung vor Ort sowie Bearbeitung von Beschwerden



# 01 ARBEITSMIGRATION UND EINSTELLUNGS- PRAKTIKEN

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten sind wir in bestimmten Fällen gehalten, Wanderarbeitnehmer einzustellen. Die Gegebenheiten bei der Beschäftigung solcher Arbeitnehmer können stark voneinander abweichen - je nachdem, wie die Migration erfolgte (Reisen, Verwaltung, Einstellung, Unterbringung usw.). Es kann sowohl aufgrund bestimmter Einstellungspraktiken als auch der einzelstaatlichen Einwanderungsgesetze zu Verletzungen der Rechte von Wanderarbeitnehmern kommen.

Die Leitlinien in diesem Abschnitt präzisieren die Maßnahmen, um potentielle Zwangsarbeitssituationen zu vermeiden - unabhängig davon, ob die Einstellung direkt durch den Konzern oder über Zeitarbeitsfirmen erfolgte.

Die mit einem Sternchen\* gekennzeichneten Leitlinien gelten nicht für kurzfristige Projekte und sind nur in bestimmten, heiklen geographischen Regionen relevant.

## Geldforderungen und Unkostenbeteiligung bei der Arbeitsplatzvergabe

- Den Bewerbern dürfen keine Kosten in Rechnung gestellt werden, und das weder in der Auswahl- noch in der Rekrutierungs- oder Einstellungsphase.
- Alle Verträge mit Personalagenturen müssen eine Klausel enthalten, welche die Belastung der Bewerber mit Einstellungskosten verbietet.
- Die Personalagenturen haben ihre Praktiken gegenüber den einsetzenden Firmen offenzulegen, insbesondere bezüglich des Rückgriffs auf Agenten, Unteragenten, Vermittler, deren Honorare und Auftragsbedingungen.
- Das Unternehmen und seine Personalagenturen haben darauf zu achten, dass die Bewerber darüber informiert werden, dass sie unabhängig von der Phase des Einstellungsverfahrens keinerlei Kosten zu tragen haben.
- Wanderarbeitnehmer müssen Zugang zu vertraulichen Beschwerdemöglichkeiten haben, wenn für die Vergabe von Arbeitsplätzen Geld gefordert wird.

## Substitution der Arbeitsverträge

- Das Unternehmen untersagt strengstens den Rückgriff auf Zwang, Täuschung und Unterlassungen im Einstellungsverfahren.
- Wanderarbeitnehmer müssen Verträge in einer ihnen verständlichen Sprache erhalten. Sämtliche Bedingungen und Konditionen sind ihnen vor ihrer Abreise klar zu erläutern.
- Das Unternehmen hat darauf zu achten, dass alle relevanten Informationen zu den Arbeits- und Unterbringungsbedingungen von den Personalagenturen, den Vermittlern oder dem Unternehmen selbst ordnungsgemäß an die Arbeitnehmer kommuniziert werden.

## Arbeitsgenehmigungen, Ausweispapiere, Visa, Pässe und Ausreisevisa

- Das Unternehmen darf Reisedokumente, Ausweise oder sonstige persönliche Gegenstände des Arbeitnehmers nicht einziehen.
- Das Unternehmen hat für jeden Arbeitnehmer einen abschließbaren Spind vorzusehen, damit er seine persönlichen Unterlagen und Wertgegenstände sicher aufbewahren kann.\*
- Das Unternehmen darf nur dann Originaldokumente einsetzen, wenn dies zur Anmeldung bei den lokalen oder nationalen Behörden absolut unabdingbar ist. Nach erfolgter Anmeldung sind die Dokumente den Arbeitnehmern unverzüglich zurückzugeben.
- Die Arbeitnehmer müssen das Recht haben, ihr Beschäftigungsverhältnis (mit angemessener Kündigungsfrist) jederzeit zu beenden, ohne dass administrative oder finanzielle Strafzahlungen fällig werden (z. B. Einbehalt oder Nichtauszahlung der Löhne). Dieser Umstand ist in ihren Arbeitsverträgen festzuhalten.



# 02 ARBEITSBEDINGUNGEN

Im Rahmen unserer Tätigkeit achten wir im Interesse unserer Beschäftigten auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit mit dem Ziel „Null Unfälle“ sowie ein ausgewogenes Managementsystem in einem diskriminierungsfreien Umfeld.

Dieser Abschnitt behandelt die potentiellen Risiken von Verletzungen der grundlegenden Mitarbeiterrechte, die sich aus nicht hinreichend überwachten Arbeitsbedingungen ergeben können. Für jedes dieser Themen gibt es detaillierte Leitlinien mit Vorgehensweisen und Maßnahmen, um die Verletzung der grundlegenden Mitarbeiterrechte am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Die mit einem Sternchen versehenen Leitlinien\* gelten nicht im Rotationsschichtbetrieb und für Arbeitnehmer auf Ölplattformen. Hier gibt es besondere Zulagen- und Ausgleichssysteme (Prämien, Zulagen, Ausgleich in bar oder in Sachleistungen, bezahlter Urlaub usw.).

## Vergütung

- Das Unternehmen hat den gesetzlichen Mindestlohn (falls im jeweiligen Land vorhanden) einzuhalten.
- Die Vergütung muss den gearbeiteten Stunden entsprechen, insbesondere bei Überstunden.\*
- Die Arbeitnehmer sind pünktlich und regelmäßig zu bezahlen; ihre Löhne sind vorzugsweise auf ein Bankkonto zu überweisen.
- Lohninbehalte müssen begründet und angemessen sein und den Arbeitnehmern klar erläutert werden.

## Arbeitszeit

- Das Unternehmen hat die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeit und Überstunden einzuhalten (falls im jeweiligen Land vorhanden). Beschränkungen hinsichtlich der Überstundenzahl sind einzuhalten, auch wenn der Mitarbeiter darum bittet, Überstunden leisten zu dürfen.
- Das Unternehmen hat die wöchentlichen Stundenzettel aufzubewahren und auszuwerten.
- Überstunden sind mindestens nach demselben Tarif zu vergüten wie Regelarbeitsstunden.\*
- Jeder Mitarbeiter hat Anrecht auf mindestens einen Ruhetag pro Woche, außer bei bestimmten Arbeiten oder Situationen, bei denen Sonderregeln hinsichtlich Arbeitsdauer und Ruhezeiten gelten.\*
- Während ihres Arbeitstages sind den Mitarbeitern Pausen und freier Zugang zu den sanitären Anlagen einzuräumen.
- Die Regelungen zu Arbeitsdauer, Ruhezeiten und Pausen sind den Arbeitnehmern in zugänglicher und verständlicher Form mitzuteilen, sobald sie ihre Arbeit antreten.



## Bezahlter Urlaub und sonstige Vergünstigungen

- Das Unternehmen hat stets die einzelstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen zum bezahlten Urlaub anzuwenden.
- Das Unternehmen hat darauf zu achten, dass die Mitarbeiter bei Arbeitsunfällen in dem Land, wo die Tätigkeiten ausgeführt werden, eine Leistung im Todesfall und Zahlungen bei dauerhafter Invalidität erhalten.
- Das Unternehmen hat sich zu bemühen, Versicherungsschutz im Krankheitsfall aufzubauen, wenn diese in dem Land, in dem die Tätigkeiten ausgeführt werden, nicht existiert oder schlecht funktioniert.

## Personalvertretung

- Das Unternehmen hat die einzelstaatlichen gesetzlichen Regelungen zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen einzuhalten.
- Das Unternehmen darf Personalvertreter oder Arbeitnehmer nicht diskriminieren, welche gewerkschaftliche Organisationen aufbauen wollen.
- Wenn die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen gesetzlich beschränkt sind, hat das Unternehmen die Entwicklung alternativer Möglichkeiten zur Arbeitnehmervertretung zu erleichtern und nicht zu behindern.

## Beschäftigung von Minderjährigen

- Das Unternehmen verfolgt eine Politik zum Schutz von Minderjährigen gemäß der einzelstaatlichen Gesetzgebung, wobei Kinder unter 15 Jahren nicht beschäftigt werden dürfen.
- Das Unternehmen darf keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigen. Außerdem stellt das Unternehmen keine Kinder ein, die aufgrund ihres Alters in dem betreffenden Land noch schulpflichtig sind, sofern diese nicht an offiziellen Ausbildungsprogrammen teilnehmen.
- Das Unternehmen darf keine Jugendlichen unter 18 Jahren mit gefährlichen Arbeiten betrauen, insbesondere unter Tage, unter Wasser, in gefährlichen Höhen oder unter beengten Platzverhältnissen.

## Diskriminierung

- Das Unternehmen bekämpft jegliche Diskriminierungsformen bei der Einstellung, am Arbeitsplatz und bei der beruflichen Weiterentwicklung seiner Beschäftigten.
- Das Unternehmen verpflichtet sich, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu fördern.
- Das Unternehmen hat sich um die Entwicklung von Programmen zur Förderung der Vielfalt und zur Bewusstmachung von Diskriminierungen innerhalb der Belegschaft zu bemühen
- Soweit möglich bemüht sich das Unternehmen, die Arbeitsbedingungen von am selben Arbeitsort eingesetzten Wanderarbeitnehmern zu harmonisieren.
- Das Unternehmen bemüht sich, Mechanismen zur Beschwerdebearbeitung umzusetzen, um den Beschäftigten wirksame Mittel zur Wahrung ihrer Rechte an die Hand zu geben.

## Betrieblicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- Das Unternehmen hat Richtlinien im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz zu entwickeln, die unabhängig vom beruflichen Status für alle auf seinen Baustellen arbeitenden Personen gelten.
- Das Unternehmen hat für sämtliche Mitarbeiterkategorien regelmäßige Sicherheitsschulungen durchzuführen.
- Allen Mitarbeitern sind persönliche, der zugewiesenen Aufgabe angepasste Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen.
- Die Beschäftigten müssen Zugang zu sanitären Anlagen und Pausenbereichen haben (außer auf Wanderbaustellen).
- Sämtliche Aufgaben müssen ein Risikobewertungsverfahren durchlaufen, um potentielle Risiken zu erkennen und in geeigneter Weise zu managen.
- Das Unternehmen hat ein zuverlässiges Meldesystem für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten umzusetzen. Dieses System muss auch die statistischen Zahlen bezüglich der Subunternehmer umfassen und die konsolidierten Konzernkennzahlen verwenden.
- Das Unternehmen hat sich zu bemühen, eine Gesundheitsschutzpolitik zu erarbeiten, die entstehende Gesundheitsgefahren und psychosoziale Risiken angeht.

## Sicherheit

- Das Unternehmen ist verpflichtet, seine Standorte und die dort tätigen Mitarbeiter vor kriminellen Handlungen jedweder Art zu schützen.
- Das Unternehmen achtet auf die Sicherheit der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit und in der Zeit, die sie in ihren Unterkünften verbringen, sofern es für diese zuständig ist.
- Die Beschäftigten sind über die Sicherheitspläne des Unternehmens auf dem Laufenden zu halten. Die Arbeitnehmer haben ihrerseits die Pflicht, die Sicherheitsvorschriften des Unternehmens ausnahmslos einzuhalten.
- Die Sicherheitsvorkehrungen sind unter Wahrung der Menschenrechte und Grundfreiheiten umzusetzen.
- Soweit möglich führt das Unternehmen vor Umsetzung von Sicherheitsvorkehrungen eine Bewertung der Sicherheitsrisiken durch, um zu überprüfen, ob diese Vorkehrungen dem vorliegenden Kontext angemessen sind.
- Das Unternehmen hat mit den Interessengruppen regelmäßig über seine Sicherheitsvorkehrungen zu diskutieren.
- Das Unternehmen muss über ein formalisiertes System zur Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit der Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen und eventueller Klagen im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen verfügen.



## 03 UNTERBRINGUNGS- BEDINGUNGEN

Stellen die Unternehmen Unterkünfte für die Beschäftigten zur Verfügung, haben sie die körperliche Unversehrtheit und Sicherheit der Bewohner zu garantieren. Die Unterkünfte müssen den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen (d.h. Nahrung, Zugang zu fließendem Wasser und zu Trinkwasser, sanitäre Anlagen, Hygiene, Privatsphäre).

Die Leitlinien in diesem Abschnitt betreffen feste Unterkünfte für Arbeitnehmer. Sie gelten nicht für kurzfristige oder für Wanderbaustellen. Sie legen die Bedingungen und Maßnahmen fest, um angemessene, den internationalen Empfehlungen entsprechende Unterbringungsbedingungen zu gewährleisten.

### Unterbringungsstandards: Gesundheitsschutz und Sicherheit

- Das Unternehmen hat den Arbeitnehmern sichere, saubere und hygienische Unterkünfte mit fließendem und Trinkwasser, angemessenen sanitären Einrichtungen sowie ggf. Anlagen zur Temperaturregulierung zur Verfügung zu stellen.
- Das Unternehmen stellt den Arbeitnehmern einen persönlichen Raum zur Verfügung und gewährleistet eine angemessene Privatsphäre. Das Unternehmen hat außerdem jedem Arbeitnehmer abschließbare Spinde zur Verfügung zu stellen.
- Das Unternehmen hat alle baurechtlichen Verordnungen einzuhalten, insbesondere zu Gemeinschaftsunterkünften.
- Das Unternehmen stellt durch geeignete Managementsysteme sicher, dass die Einrichtungen jederzeit sauber und sicher sind.
- Das Unternehmen hat Dienstleistungen wie eine Wäscherei oder Internetzugang zur Verfügung zu stellen - soweit möglich kostenfrei für die Arbeitnehmer. Wenn die in den Baustellencamps angebotenen Dienstleistungen nicht kostenlos sind (z. B. Lebensmittelgeschäfte, Telefondienstleistungen usw.), darf das Unternehmen keinen Gewinn mit diesen Dienstleistungen erwirtschaften.
- Das Unternehmen hat bei der Ernährung die Vielfalt der Wanderarbeitnehmer zu berücksichtigen, soweit möglich geeignete Mahlzeiten anzubieten und genaue Informationen zu den Nahrungsmitteln zur Verfügung zu stellen.

### Bewegungsfreiheit, Anhörung und Bearbeitung von Beschwerden

- Das Unternehmen darf keine Ausweispapiere einbehalten. Wenn Wanderarbeitnehmer ausdrücklich darum bitten, dass der Arbeitgeber aus Sicherheitsgründen ihre Dokumente aufbewahrt, müssen klare, einfache Verfahren den Wanderarbeitnehmern erlauben, ihre Papiere jederzeit wiederzuerlangen.
- Das Unternehmen hat jedem Arbeitnehmer, der in der Unterkunft wohnt, einen abschließbaren Spind zur Verfügung zu stellen.
- Das Unternehmen hat bei der Ernährung die Vielfalt der Wanderarbeitnehmer zu berücksichtigen, soweit möglich geeignete Mahlzeiten anzubieten und genaue Informationen zu den Nahrungsmitteln zur Verfügung zu stellen.
- Das Unternehmen bemüht sich, mit den Arbeitnehmern einen Dialog zu den Unterbringungsbedingungen in den Baustellencamps aufzubauen.
- Den Arbeitnehmern sind Mechanismen zur Beschwerdebearbeitung zur Verfügung zu stellen, auf die sie leicht zugreifen können.



# 04 EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Verhütung von Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette erfordert eine tiefgreifende Kenntnis der Managementpraxis unserer Projektpartner. Es handelt sich demnach um einen kontinuierlichen Prozess, der nur langfristig umgesetzt werden kann.

Die Leitlinien legen eine Vorgehensweise fest, um unsere Wertschöpfungskette nach und nach abzusichern. Der VINCI-Menschenrechtsleitfaden nennt die Schritte, die dazu von den Konzernunternehmen umgesetzt werden können. Mit Wertschöpfungskette werden die Sub- oder Nachunternehmer bezeichnet. Bei einem Konzessionsmodell umfasst die Wertschöpfungskette auch die wichtigsten Vertragspartner, d.h. das Unternehmen bzw. die ARGE/ das Konsortium, die/das für den Bau zuständig ist, sowie den Betreiber.

## Sensibilisierung, Identifizierung von Risiken und vertragliche Absicherung

- Sensibilisierung der Führungskräfte des Unternehmens für mögliche Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Subunternehmen und der wichtigsten Vertragspartner im Projekt.
- Identifizierung der kritischsten Risiken von Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Subunternehmen und der wichtigsten Vertragspartner im Projekt.
- Ausdrücklicher Verweis auf Menschenrechtsfragen im Ausschreibungsverfahren und beim Vertragsabschluss mit den Subunternehmen und wichtigsten Vertragspartnern im Projekt.





# 05 BEVÖLKERUNG VOR ORT

Projekte für den Bau und Betrieb von Infrastrukturen können Auswirkungen auf die Bevölkerung vor Ort haben. Im Allgemeinen ist vorrangig der Auftraggeber für die Beziehungen zu der betroffenen Bevölkerung vor Ort zuständig. Allerdings tragen hier auch die Konzessionsnehmer/Betreiber und Baufirmen Verantwortung. In enger Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber haben sie negative Auswirkungen auf die Umwelt und die Lebensgrundlagen der Bevölkerung vor Ort zu identifizieren, zu verhüten und abzumildern. Die Leitlinien in diesem Abschnitt liefern detaillierte Empfehlungen, um Verletzungen der Grundrechte der Bevölkerung vor Ort zu vermeiden und potentielle negative Auswirkungen, mit denen ein Unternehmen bei Kontakten mit der Bevölkerung vor Ort konfrontiert sein kann, zu minimieren. Die Umsetzung dieser Leitlinie betrifft vor allem große Infrastrukturprojekte (Konzessionen und Bau).

## Sozial- und Umweltfragen

- Das Unternehmen muss danach streben, frühestmöglich die potentiell negativen Auswirkungen seiner Projekte auf die Bevölkerung vor Ort zu erfassen, indem es die potentiellen Risiken kartiert und deren Auswirkungen auf die Bevölkerung evaluiert.
- Das Unternehmen hat sich zu bemühen, einen Aktionsplan zu erarbeiten, in dem detailliert die Maßnahmen zur Minimierung und Abmilderung der negativen sozialen, wirtschaftlichen und Umweltauswirkungen und/oder die Entschädigungsleistungen für diese Auswirkungen festgehalten sind. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten und Maßnahmen zu identifizieren, welche positive Auswirkungen des Projekts auf die Bevölkerung vor Ort fördern.
- Das Unternehmen ist angehalten, die positiven sozio-ökonomischen Auswirkungen seiner Tätigkeiten auf die Region zu bewerten und Maßnahmen zur Förderung dieser Auswirkungen umzusetzen (z. B. Ausbildung/Einstellung von lokalen, gering qualifizierten Arbeitskräften, Aufbau einer lokal verankerten Beschaffungskette usw.).
- Soweit möglich versucht das Unternehmen am Ende des Projekts, die Baustelleneinrichtungen in Einrichtungen umzuwandeln, die der Bevölkerung vor Ort zugute kommen (z. B. Gesundheitszentrum, Gemeinschaftshaus, Naherholung usw.).

## Grundstücksfragen

- Das Unternehmen hat sich bei der Projektplanung und -entwicklung zu bemühen, den Umsiedlungsbedarf und/oder die wirtschaftlichen Auswirkungen so gering wie möglich zu halten.
- Das Unternehmen hat sämtliche von Dritten umgesetzten Pläne zu Grundstücksfragen und Umsiedlungen zu prüfen und sich ein umfassendes Bild davon zu machen.
- Beim Bau von Infrastrukturen hat das Unternehmen danach zu streben, die negativen sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen aus dem Grundstückserwerb oder aus Zugangsbeschränkungen für die Bevölkerung vor Ort zu minimieren.
- In der Projektarbeit ist das Unternehmen aufgefordert, zu allen vorhandenen Mechanismen zur Beschwerdebearbeitung beizutragen, damit die Bevölkerung vor Ort sämtliche Grundstücksfragen ansprechen kann.

## Anhörung und Einbindung der Bevölkerung vor Ort sowie Bearbeitung von Beschwerden

- Das Unternehmen hat sich zu bemühen, eine Kartierung der betroffenen oder vom Projekt berührten lokalen Interessengruppen durchzuführen.
- Bereits in der Vorlaufphase des Projekts hat das Unternehmen einen Dialog mit den Interessengruppen aufzubauen, insbesondere mit den Vertretern der vom Projekt berührten Bevölkerung vor Ort.
- Das Unternehmen hat einen wirksamen, für die Bevölkerung vor Ort leicht zugänglichen Beschwerdemechanismus einzurichten.
- Das Unternehmen hat geeignete Maßnahmepläne zu erarbeiten, um auf Beschwerden der Bevölkerung vor Ort einzugehen.

Indigene Völker haben ein Anrecht auf das Land, das sie bewohnen und/oder nutzen [...].



N U R  
GEMEINSAME  
ERFOLGE  
S I N D  
WAHRE  
ERFOLGE

**VINCI**

1, cours Ferdinand-de-Lesseps  
F-92851 Rueil-Malmaison Cedex

Tel.: + 33 1 47 16 35 00

Fax: +33 1 47 51 91 02

[www.vinci.com](http://www.vinci.com)

VINCI-MENSCHENRECHTSLEITFADEN - 20.04.2017

