Dokumentenkatalog zur Erklärung zur sozialen Nachhaltigkeit von IT

Anlage 1 zur Verpflichtungserklärung

Auftragnehmer:

lector.ai GmbH

Konsul-Smidt-Straße 8p

28217 Bremen

Vertreten durch: Benjamin von Ardenne

Kontakt: +49 421 40887940 | info@lector.ai

1. ILO 29/105 (Zwangsarbeit)

Anforderung: Bei der Auftragsausführung dürfen keine Arbeiten unter Ausnutzung von Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Gefängnisarbeit oder Sklaverei durchgeführt werden.

1.1 Maßnahmen zur Sicherstellung

Zahlungen für Beschäftigung (1.1): Es wird bestätigt, dass Mitarbeitende keinerlei Geldzahlungen für ihr Beschäftigungsverhältnis zu leisten haben.

Einstellungsgebühren (1.2): Es werden keine Einstellungs- oder Vermittlungsgebühren erhoben. Sollten solche wider Erwarten anfallen, werden sie zurückerstattet.

Freiwilligkeit & Kündigung (1.3): Sämtliche Arbeit wird freiwillig geleistet. Im Falle einer Kündigung werden Mitarbeitende für die geleistete Arbeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung ordnungsgemäß entlohnt.

Arbeitsverträge & Sprache (1.4): Alle Mitarbeitenden erhalten schriftliche Arbeitsverträge. Diese sind aus Gründen der Rechtssicherheit in deutscher Sprache verfasst, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen Bestimmungen korrekt abgebildet sind.

Einbehalt von Dokumenten (1.5): Es wird bestätigt, dass Pässe, Visa oder Ausweise niemals vom Arbeitgeber einbehalten werden.

Schüler/Praktikanten (1.6): Der Umgang mit Schülern, Werkstudenten und Praktikanten erfolgt gesetzeskonform. Aufzeichnungen werden verwaltet und Ausbildungspartner werden auf Sorgfaltspflichten geprüft.

1.2 Geplante Nachweise

Musterarbeitsverträge

Verfahrensanweisung zur Einstellung

1. ILO 87, 98 (Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen)

Anforderung: Das Recht auf Bildung von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen darf nicht beschränkt werden.

2.1 Maßnahmen zur Sicherstellung

Nichteinmischung (2.1): Das Unternehmen bestätigt hiermit ausdrücklich, dass es sich in keiner Weise in die internen Angelegenheiten, die Gründung oder die Verwaltung von Gewerkschaften oder Betriebsräten einmischt oder diese finanziell unterstützt.

Keine Disziplinierung/Drohung (2.2): Es wird sichergestellt, dass Mitarbeitende weder diszipliniert, bedroht noch in sonstiger Weise benachteiligt werden, um sie an der Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Rechte zu hindern.

Gleichbehandlung von Gewerkschaftsmitgliedern (2.3): Gewerkschafts- oder Betriebsratsmitglieder werden strikt gleichbehandelt wie alle anderen Mitarbeitenden. Eine Diskriminierung oder Bevorzugung findet nicht statt.

2.2 Geplante Nachweise

Verweis auf allgemeine gesetzliche Compliance.

1. ILO 100 (Gleichheit des Entgelts) und ILO 111 (Keine Diskriminierung)

Anforderung: Keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion etc. bei Einstellung, Entlohnung oder Beförderung.

3.1 Maßnahmen zur Sicherstellung

Transparenz Gehaltsbestandteile (3.1): Es bestehen klare Vereinbarungen über Gehaltsbestandteile, die für die Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar sind.

Lohnabrechnungsinformation (3.2): Alle Mitarbeitenden erhalten eine detaillierte Lohnabrechnung, die sämtliche Bestandteile des ausgezahlten Entgelts aufschlüsselt.

Beförderung nach Leistung (3.3): Beförderungen und Fortbildungen erfolgen leistungsbasiert. Es existieren regelmäßige interne Schulungskonzepte für die verschiedenen Tätigkeitsfelder. Als junges Unternehmen (Startup) befindet sich der Prozess zur formalen Dokumentation dieser Konzepte derzeit in der Finalisierung.

Neutrale Arbeitsplatzbeschreibungen (3.4): Arbeitsplatzbeschreibungen sind neutral formuliert und fokussieren sich ausschließlich auf die fachlichen und persönlichen Anforderungen der Stelle, ohne diskriminierende Merkmale.

Diskriminierungsfreie Tests/Gutachten (3.5): Sofern Tests oder Gutachten genutzt werden, ist sichergestellt, dass diese diskriminierungsfrei angewendet werden.

Mutterschutz/Elternzeit (3.6): Die gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschutz und zur Elternzeit werden uneingeschränkt eingehalten.

3.2 Geplante Nachweise

Anonymisierte Muster-Lohnabrechnung

Muster-Stellenbeschreibung

1. ILO 138/182 (Keine Kinderarbeit)

Anforderung: Ausschluss von Kinderarbeit und Einhaltung des Mindestalters.

4.1 Maßnahmen zur Sicherstellung

Gesetzliches Mindestalter im Produktionsland (4.1): Es wird strikt sichergestellt, dass keine Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter beschäftigt werden. In Deutschland wird das Jugendarbeitsschutzgesetz uneingeschränkt eingehalten.

Ausschluss Kinderarbeit in der Lieferkette (4.2): Als Startup beziehen wir Hardware und Infrastruktur ausschließlich von etablierten Herstellern und großen Hyperscalern. Wir akzeptieren und unterstützen die strengen Code of Conducts dieser Partner, die Kinderarbeit strikt untersagen.

Konformität von Ausbildungsprogrammen (4.3): Ausbildungsprogramme entsprechen vollumfänglich den gesetzlichen Vorgaben.

Schutz von U18-Kräften (Nachtarbeit/Gefahr) (4.4): Es wird bestätigt, dass Arbeitskräfte unter 18 Jahren keine Nachtarbeit verrichten und keinen gefährlichen Arbeiten ausgesetzt werden.

Verwaltung von Schülern/Studenten (4.5): Schüler und Studenten werden unter besonderer Berücksichtigung ihrer Schutzbedürftigkeit und der gesetzlichen Regelungen betreut.

Mechanismus zur Altersprüfung (4.6): Bei jeder Einstellung erfolgt eine formale Prüfung der Identität und des Alters anhand amtlicher Ausweisdokumente (Personalausweis/Reisepass).

4.2 Geplante Nachweise

Prozessbeschreibung Identitätsprüfung (Kopie Personalausweis in Personalakte).

1. ILO 155 (Arbeitsschutz) und ILO 170 (Chemische Stoffe)

Anforderung: Sicherstellung von Arbeitsschutz und Sicherheit im Umgang mit Chemikalien.

5.1 Maßnahmen zur Sicherstellung

Risikominimierung & PSA (5.1): Die Arbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet (Verwendung von ergonomischen Stühlen und Tischen). Arbeitsplatzrisiken im Büro werden durch geeignete Arbeitsplatzgestaltung minimiert.

Trinkwasserprüfung (5.2): Der Zugang zu sauberem Trinkwasser ist jederzeit gewährleistet (Leitungswasser deutscher Trinkwasserqualität sowie bereitgestellte Getränke).

Schweißerlaubnis (5.3): Nicht zutreffend (reiner IT-Dienstleistungsbetrieb/Bürotätigkeit).

Elektro-Wartung (5.4): Elektrische Geräte und Installationen werden regelmäßig geprüft (DGUV V3 Prüfungen), um die Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Wartungssicherung (Lockout/Tagout) (5.5): Soweit für Bürogeräte relevant, werden Geräte bei Defekt sofort außer Betrieb genommen und gekennzeichnet.

Risikoanalyse Arbeitsplätze (5.6): Die Arbeitsplätze werden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung regelmäßig betrachtet.

PSA-Schulung (5.7): Erste-Hilfe-Kästen sind vorhanden und zugänglich. Es finden regelmäßig Erste-Hilfe-Schulungen für alle Mitarbeitenden statt.

Chemische Prüfung / Materialrestriktionen (5.8 - 5.11): Es werden keine gefährlichen Chemikalien im Betriebsprozess verwendet (lediglich handelsübliche Reinigungsmittel). Bei der Beschaffung von IT-Hardware wird auf die Einhaltung von Materialrestriktionen (z.B. RoHS, REACH) durch die Hersteller geachtet.

5.2 Geplante Nachweise

Nachweis über Erste-Hilfe-Schulung der Mitarbeitenden.

Exemplarische Fotos der ergonomischen Arbeitsplatzausstattung.

1. ILO 131 (Mindestlohn) und ILO 102 (Soziale Sicherheit)

Anforderung: Einhaltung von Mindestlöhnen und Sozialleistungen.

6.1 Maßnahmen zur Sicherstellung

Höhe Mindestlohn vs. Gezahlter Lohn (6.1): Als in Deutschland ansässiges Unternehmen wird der gesetzliche Mindestlohn selbstverständlich eingehalten. Die Gehälter im IT-Sektor und in unserem Unternehmen liegen typischerweise deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Gesetzliche vs. gezahlte Sozialleistungen (6.2): Alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) werden korrekt berechnet und pünktlich an die entsprechenden Träger abgeführt.

Verbot von Gehaltskürzungen als Strafe (6.3): Es wird bestätigt, dass Gehaltskürzungen niemals als Disziplinarmaßnahme eingesetzt werden.

6.2 Geplante Nachweise

Unbedenklichkeitsbescheinigung der Krankenkasse (Nachweis über Beitragszahlungen).

Anonymisiertes Lohnjournal (auszugsweise).

1. ILO 1 (Begrenzung der Arbeitszeit)

Anforderung: Einhaltung der maximalen Arbeitszeiten und Pausen.

7.1 Maßnahmen zur Sicherstellung

Gesetzliche Arbeitszeitvorgaben (Regulär/Überstunden) (7.1): Es wird bestätigt, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Höchstarbeitszeit (in Deutschland gemäß Arbeitszeitgesetz max. 10

Stunden/Tag, durchschnittlich 8 Stunden/Werktag) eingehalten werden. Ebenso werden die gesetzlichen Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden sowie Sonn- und Feiertagsruhe respektiert.

Zeiterfassungssystem (7.2): Wir leben eine Kultur der Vertrauensarbeitszeit. Eine minutengenaue Erfassung der Pausen erfolgt nicht, jedoch wird die Projektarbeitszeit für Kundenabrechnungen erfasst, was eine implizite Kontrolle der Arbeitslast ermöglicht. Die Einhaltung von Pausen (u.a. eine großzügige 1-stündige Mittagspause) ist fester Bestandteil der gelebten Unternehmenskultur. Dieses Modell basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

7.2 Geplante Nachweise

Auszug aus dem Arbeitsvertrag (Regelung zur Vertrauensarbeitszeit).

Anonymisierter Auszug der Projektzeiterfassung (exemplarisch).

1. Allgemeine Anforderungen

8.1 Informationen an Mitarbeitende

Kommunikation von Richtlinien (Sprache/Verständnis): Der Onboarding-Prozess erfolgt digital über eine interne Wissensmanagement-Plattform. Dort sowie im umfassenden Mitarbeiterhandbuch sind alle Möglichkeiten, Rechte und Zusatzleistungen (z.B. Förderung von Schulungen, Hardware-Ausstattung, Home-Office-Regelungen) transparent dokumentiert. Ergänzend sind wesentliche Regelungen verständlich im Arbeitsvertrag festgehalten.

8.2 Verantwortung in der Lieferkette

Vertragliche Verpflichtung & Bekanntmachung der ILO-Normen: Unsere Leistungserbringung erfolgt überwiegend “In-House”. Soweit Subunternehmer eingesetzt werden, handelt es sich primär um große Hyperscaler (gemäß AVV). Bei diesen Anbietern ist die Einhaltung internationaler Standards vertraglich und durch deren eigene Compliance-Richtlinien geklärt.

Überwachung der Einhaltung: Wir arbeiten ausschließlich mit Partnern aus dem EU-Raum bzw. solchen, die EU-Standards anerkennen. Neue Partner werden vor Vertragsabschluss hinsichtlich ihrer Reputation und Compliance geprüft. Aufgrund der Fokussierung auf digitale Dienstleistungen und etablierte EU-Partner entfallen komplexe physische Lieferketten-Audits.

8.3 Geplante Nachweise

Auszug aus dem Onboarding-Prozess.

Exemplarischer AVV/Vertragsauszug eines Hyperscalers.

Benjamin von Ardenne

Geschäftsführer, lector.ai GmbH

© 2026 lector.ai GmbH - Alle Rechte vorbehalten