



Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung

1. Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

- 1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- 1.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel
- 1.3 Belästigung
- 1.4 Nichtdiskriminierung
- 1.5 Wahrung der Chancengleichheit / Frauenrechte
- 1.6 Ethische Rekrutierung

2. Arbeitsbedingungen bei Hänel

- 2.1 Löhne und Sozialleistungen
- 2.2 Arbeitszeit
- 2.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit
- 2.4 Arbeitsschutz



Vorwort der Geschäftsführung

Bei der Hänel GmbH & Co. KG streben wir beispielhafte Qualität in den Produkten und Prozessen, aber auch im Verhalten an. Grundlage hierfür bilden unsere Unternehmenswerte. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass die Achtung und Wahrung unserer Hänel-Werte auch in Zukunft die Grundlage unseres Erfolges sind.

Diesen Hänel-Geschäftsgrundsätzen verpflichtet haben wir in unserem Unternehmen Regeln und Verfahren eingeführt, die gewährleisten, dass wir alle diesen hohen an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht werden können. Diese Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den jeweils aktuellen und gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sie sind allen Mitarbeitern zugänglich.

Diese Grundsätze sind thematisch unterteilt in:

- Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten,
- Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Richtlinie zur Unternehmensethik,
- Richtlinie zum Umweltschutz.

Zusammengefasst werden diese Richtlinien in unserem ZVEI-VDMA Code of Conduct Hänel GmbH & Co. KG dessen Einhaltung wir auch von allen Geschäftspartnern verlangen.

Die nachfolgende Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten gibt einen detaillierten Überblick über die für uns wichtigsten Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte und den Arbeitsbedingungen bei der Hänel GmbH & Co. KG.

Die Handhabung von Menschenrechts- und Arbeitsbedingungsthemen ist in unserem QM-System nach ISO 9001-2015 in der OA 01 „Leitfaden für Arbeits- und Gesundheitsschutz“, PD 7.2 „Schulungen“ und der DI 7.1.4_02 „Mitarbeitergespräch“ sowie im 7.1.4_02_01 „Protokoll Mitarbeitergespräch“ dokumentiert.

Die strikte Beachtung dieser Regeln gehört für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung, weshalb wir uns selbst und alle unsere Mitarbeiter zu ihrer Einhaltung verpflichten.

Frau Dr. Christina Hänel
Geschäftsführerin



1. Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

Hänel ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an. Aus diesem Grund bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzen uns aktiv für deren Einhaltung ein.

Wir vertreten deshalb eine Null-Toleranz-Politik gegenüber der Verwendung von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung.

Sollte ein Verstoß gegen eine der nachfolgenden Regelungen durch einen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Es gelten die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen nach Jugendarbeitsschutzgesetz auf Basis dessen Kinder unter 15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche von uns nicht beschäftigt werden. Davon ausgenommen, sind Schülerpraktika oder andere Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht, die die Entwicklung des Kindes unterstützen.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeiter achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten. Dazu gehört, dass jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden und die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung des jungen Mitarbeiters gefährden könnten, untersagt sind.

Des Weiteren unterstützen wir das duale Ausbildungssystem durch das Angebot von Ausbildungsplätzen in unserem Betrieb. Hierfür gelten neben dem Jugendarbeitsschutzgesetz insbesondere auch das Berufsbildungsgesetz.

1.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeitern freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt.

Dazu gehört, dass Ausweisdokumente von Mitarbeitern (z.B. Personalausweis, Reisepass oder Aufenthaltserlaubnis) von uns nicht zerstört, verborgen oder beschlagnahmt werden oder der Zugang zu diesen verweigert oder behindert wird, es sei denn, geltendes Recht erfordert eine solche Maßnahme.

Des Weiteren stellen wir sicher, dass im Einstellungsprozess von uns und evtl. vorhandenen Partnern keine Gebühren oder andere Abgaben von zukünftigen Mitarbeitern gefordert werden. Außerdem tragen wir Sorge dafür, dass alle Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses im Bedarfsfall in einer vom Mitarbeiter gut verstandenen Sprache erklärt wurden, sodass sie von ihm verstanden wurden.

Mit Hilfe dieser Maßnahmen versuchen wir zur vollständigen Vermeidung von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel beizutragen, welche von keinem Unternehmen genutzt werden sollten und von uns strengstens verurteilt werden.



1.3 Belästigung

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeiter und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.

Eine Belästigung von Mitarbeitern ist deshalb strengstens untersagt. Dazu gehören harte oder unmenschliche Behandlung, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung oder die verbale Misshandlung von Mitarbeitern sowie die Androhung einer solchen Behandlung.

Sollte eine Behandlung in einer solchen oder ähnlichen Form durch einen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt wie bereits erläutert eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

1.4 Nichtdiskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation sowie aus jeglichen anderen Gründen. Medizinische Tests oder körperliche Untersuchungen eines Mitarbeiters oder potenziellen Mitarbeiters zum Zwecke der Diskriminierung ist in keiner Situation erlaubt. Falls notwendig, werden Vorkehrungen für die Ausübung von religiösen Praktiken in angemessenem Rahmen getroffen.

1.5 Wahrung der Chancengleichheit / Frauenrechte

Wir sorgen für einen offenen und respektvollen Umgang untereinander und der Wahrung der Chancengleichheit und Inklusion sowie der Rechte von Minderheiten. Frauen und inter*Personen sind in jeglicher Hinsicht anderen Geschlechtern gleichgestellt.

1.6 Ethische Rekrutierung

Unser Einstellungsprozess erfolgt transparent, nachhaltig und unter ethischen Aspekten zur Vermeidung von Ungleichheiten.

2. Arbeitsbedingungen bei Hänel

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von Hänel kann nur durch und mit unseren Mitarbeitern sichergestellt werden. Aus diesem Grund gelten die folgenden Regelungen.

2.1 Löhne und Sozialleistungen

Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (z.B. bezahlte Krankheitstage, krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Urlaubstage) werden von uns entsprechend der gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen. Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen (i.d.R. Arbeitsvertrag, ansonsten Arbeitszeitgesetz) vergütet. Eine Gehaltsabrechnung, die angemessene Informationen zur Überprüfung der Vergütung für die geleistete Arbeit für jede Lohnperiode enthält, wird für jede Lohnperiode erstellt und dem Mitarbeiter ausgehändigt. Für den Einsatz von befristetem oder externen Mitarbeitern gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.



2.2 Arbeitszeit

Wir tragen dafür Sorge, dass die geltenden Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Dazu gehört, dass die tatsächliche Arbeitszeit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Alle darüber hinaus geleisteten Überstunden werden vom Mitarbeiter auf freiwilliger Basis geleistet. Die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, sollte auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden überschreiten.

Außerdem stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben und die Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und zur Urlaubszeit eingehalten werden.

2.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeiter sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Wir räumen unseren Mitarbeiter auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen. Falls anwendbar, zählt hierzu auch die Tarifautonomie.

Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

2.4 Arbeitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Aus diesem Grund haben wir umfangreiche Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt, die regelmäßig geschult werden.

Persönliche Schutzausrüstung wird von uns zur Verfügung gestellt und ist für jeden Mitarbeiter frei zugänglich.

Allgemeine Schutzvorrichtungen wie Brandmelder und Notausgänge sowie Schutzvorrichtungen für Maschinen sind entsprechend der gesetzlichen Regelungen vorhanden. Notfall Unterweisungen und Übungen werden jährlich durchgeführt.

Außerdem stellen wir sicher, dass alle notwendigen Genehmigungen und Lizenzen sowie Inspektions- und Testberichte vorhanden und auf dem neuesten Stand sind.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitsschutz entnehmen Sie bitte der Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Hänel GmbH & Co. KG

Kocherwaldstraße 25
D-74177 Bad Friedrichshall

Tel.: +49 (0)7136 / 2770

info@haenel.de

www.haenel.de