

Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Stand: 10/2024



Vorwort der Geschäftsführung

Die LKE Group strebt exzellente Qualität in Produkten, Prozessen und im Verhalten an. Grundlage hierfür bilden unsere Unternehmenswerte. Wir sind fest davon überzeugt, dass die Achtung und Wahrung unserer Werte auch in Zukunft die Grundlage unseres Erfolges sind.

Aus diesem Grund haben wir in unserer Unternehmensgruppe Regeln und Verfahren eingeführt, die sicherstellen, dass wir diesen hohen Ansprüchen gerecht werden können. Diese Regeln und Verfahren sind allen Mitarbeitenden zugänglich. Sie werden stetig fortgeschrieben und den jeweils aktuellen und gesetzlichen Anforderungen angepasst.

Diese Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten gibt einen detaillierten Überblick über unsere wichtigsten Grundsätze zu ihrer Einhaltung bei der LKE Group.

Da die strikte Beachtung dieser Regeln für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung gehört, verpflichten wir uns selbst und alle unsere Mitarbeitenden zu ihrer Einhaltung.

LKE Group GmbH

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Neuhaus-Schwermann', written over a horizontal line.

Sebastian Neuhaus-Schwermann

Geschäftsführer

1. Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

Die LKE Group ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeitenden 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 Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung. Sollte ein Verstoß gegen eine der nachfolgenden Regelungen durch einen unserer Mitarbeitenden oder Geschäftspartner bekannt werden, ahnden oder sanktionieren wir diesen.

1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Es gelten die im jeweiligen Land gültigen gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen, wonach Kinder unter 15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche von uns nicht beschäftigt werden. Davon ausgenommen sind Schülerpraktika (Berufsorientierung an Gymnasien) oder andere Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht, die die Entwicklung des Kindes unterstützen.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeitenden achten wir besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten. Jede Tätigkeit, die als gefährlich eingestuft wird und die die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung des jungen Mitarbeitenden gefährden könnte, ist untersagt.

Wir unterstützen das duale Ausbildungssystem durch das Angebot von Ausbildungsplätzen in unserem Unternehmen. Hierfür gilt neben dem Jugendarbeitsschutzgesetz insbesondere auch das Berufsbildungsgesetz.

1.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeitenden freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt. Dazu gehört, dass Ausweisdokumente von Mitarbeitenden (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.

Weiterhin gewährleisten wir, dass unsererseits und seitens ggfs. vorhandener Partner keine Gebühren oder andere Abgaben von potenziellen Mitarbeitenden im Einstellungsprozess gefordert werden. Wir tragen Sorge dafür, dass alle Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses im Bedarfsfall in einer vom Mitarbeitenden gut verstandenen Sprache erklärt werden.

Diese Maßnahmen sind unser Beitrag zur vollständigen Vermeidung von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel, welche von keinem Unternehmen genutzt werden sollten und von uns strengstens verurteilt werden.

1.3 Belästigung

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

Eine Belästigung von Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden sowie die Androhung einer solchen Behandlung.

Sollte eine Behandlung in einer solchen oder ähnlichen Form durch einen unserer Mitarbeitenden oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt eine Beendigung der Zusammenarbeit.

1.4 Nichtdiskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden oder potenziellen Mitarbeitenden zum Zwecke der Diskriminierung sind in keiner Situation erlaubt. Falls notwendig, werden Vorkehrungen für die Ausübung von religiösen Praktiken in angemessenem Rahmen getroffen.

1.5 Inklusion

In der LKE Group werden alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen gleichberechtigt behandelt. Durch die Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung können sie ihr volles Potenzial ausschöpfen und nachhaltig Erfolg erzielen.

Alle Mitarbeitenden, insbesondere die Führungskräfte der LKE Group, sind dafür verantwortlich, eine inklusive Kultur zu fördern und zu wahren.

Bei gleicher Qualifikation werden Menschen mit Schwerbehinderung bei der Einstellung bevorzugt. Es werden die technischen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, dass sie die Tätigkeiten bedarfsgerecht ausführen können.

Verstöße gegen diese Richtlinie werden ernst genommen und entsprechend geahndet.

1.6 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Zum Schutz von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie zur Vermeidung von Zwangsräumungen orientieren wir uns an international anerkannten Standards, Richtlinien und Leitprinzipien. Die Beachtung von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie Zwangsräumungen in der Praxis ist für uns wichtig, um rechtskonform zu handeln, nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern, soziale Verantwortung zu zeigen, Risiken zu minimieren und geschäftliche Chancen zu nutzen. Durch den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen tragen wir dazu bei, die Umwelt zu schützen und die langfristige Verfügbarkeit dieser lebenswichtigen Ressourcen für kommende Generationen zu gewährleisten.

1.7 Einsatz von Sicherheitskräften

Falls ein Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften nötig ist, verpflichten wir uns dazu, den Einsatz im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechtsstandards durchzuführen. Dabei achten wir darauf, dass die Rechte und die Sicherheit aller Beteiligten gewahrt werden.

2. Arbeitsbedingungen

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg der LKE Group kann nur durch und mit unseren Mitarbeitenden 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 den gesetzlichen Regelungen zum vereinbarten Zeitpunkt direkt beglichen. Überstunden werden entsprechend den vereinbarten Regelungen (in der Regel Arbeitsvertrag) und den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit abgegolten. Eine Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung, die angemessene Informationen zur Überprüfung der Vergütung für die geleistete Arbeit für jede Zahlungsperiode enthält, wird für jede Zahlungsperiode erstellt und dem Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Für den Einsatz von befristeten oder externen Mitarbeitenden 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. Außerdem stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben und die in dem jeweiligen Land geltenden Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und zur Urlaubszeit eingehalten werden.

2.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeitenden sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Wir räumen unseren Mitarbeitenden auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen.

2.4 Arbeitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden frei zugänglich. Allgemeine Schutzvorschriften wie Brandmelder und Notausgänge sowie Schutzvorrichtungen für Maschinen sind entsprechend der gesetzlichen Regelungen vorhanden. Notfall-Unterweisungen und -Übungen werden regelmäßig gemäß den gesetzlichen Vorgaben 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.

2.5 Training und Fortbildung

Die LKE Group stellt sicher, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die bei der Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben und Tätigkeiten das entsprechend notwendige Wissen aneignen und ausbauen können. Das kann beispielsweise durch den Besuch von Lehrgängen, Fachveranstaltungen und Messen erfolgen. Dabei kann die Fortbildung auch über das bestehende Aufgabenfeld hinaus erfolgen und somit die berufliche Weiterentwicklung unterstützen. Die Mitarbeiterqualifizierung ist ein wesentlicher Baustein der Erfüllung der Qualitäts-Standards der LKE Group.

2.6 Hinweisgebersystem

Die Mitarbeitenden der LKE Group sind verpflichtet, alle vermuteten oder beobachteten Gesetzesverletzungen oder Verstöße gegen diese Richtlinie oder andere Unternehmensgrundsätze zu melden. Dasselbe gilt, wenn sie zu solchem Verhalten von Mitarbeitenden oder Dritten angestiftet werden. Die leichtfertige Belastung von Mitarbeitenden oder von Dritten ist unzulässig. Hierzu können unsere Mitarbeitenden den Link zum Hinweisgebersystem unseres Intranets nutzen. Mögliches Fehlverhalten oder unrechtmäßige Vorgänge in unserem Unternehmen können dort sicher und verlässlich übermittelt werden.

Wir bekräftigen mit unserem Hinweisgebersystem unser Bestreben zu Integrität und Ethik und tragen damit zum Schutz jedes einzelnen Mitarbeitenden bei.