



# **Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten**

# Inhaltsverzeichnis

Seite

## **Grundsätzliche Bestimmung zur Einhaltung der Menschenrechte**

1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	3
1.2 Zwangs- und Pflichtarbeit und Menschenhandel	4
1.3 Belästigung	4
1.4 Nichtdiskriminierung	5

## **Arbeitsbedingungen bei HIRI**

2.1 Löhne und Sozialleistungen	6
2.2 Arbeitszeiten	6
2.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit	7
2.4 Arbeitsschutz	7

# 1. Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte.

HIRI 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 erkennen 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 bekannt werden, so werden arbeitsrechtliche Maßnahmen im Rahmen des geltenden Rechts durchgeführt.

Verstößt ein Geschäftspartner gegen diese Regelungen, so kann dies zu einer unverzüglichen und fristlosen Auflösung des Geschäftsverhältnisses führen.

## 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 Schüler-Praktika 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.

## 2. Arbeitsbedingungen bei HIRI

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von HIRI 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 befristeten oder externen Mitarbeitern gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.

### 2.2 Arbeitszeiten

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 und sollten eine Arbeitswoche von maximal 48 Stunden (in Ausnahmesituationen maximal 60 Stunden) nicht 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 Mitarbeitern 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.



Hildebrand und Richter & Co.  
Fabrik für technische Gummi-  
und Kunststoffspezialitäten GmbH  
Einemhofer Weg 9  
D-21394 Kirchzellern

Tel.: +49 4135 8221 0  
Fax: +49 4135 8221 89  
E-Mail: [vertrieb@hiri.de](mailto:vertrieb@hiri.de)  
Internet: [www.hiri.de](http://www.hiri.de)  
D-U-N-S: 31-589-2604  
VAT-No.: DE116081444

Geschäftsführer: Wolf-Rüdiger Thenhausen  
Christian Thenhausen

\* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) im Text verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.