

Leitlinien / Grundsätze zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen

Die nachfolgenden grundlegenden Ziele und Durchführungsgrundsätze orientieren sich an den neben den nationalen Gesetzen insbesondere auch an den Übereinkommen der UNO- Sonderorganisation für Internationale Arbeitsorganisation (IAO) Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182.

In der GÖHLER GmbH u. CO. KG werden die international anerkannten Menschenrechte respektiert.

1. Freie Wahl der Beschäftigung

Die Beschäftigung bei GÖHLER GmbH u. CO. KG ist frei gewählt. Zwangs- und Pflichtarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit) nach der Definition der IAO- Übereinkommen Nr. 29 und 105 wird abgelehnt. ferner lehnt GÖHLER GmbH u. CO. KG jegliche Form von Menschenhandel ab.

2. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruhen, werden in der GÖHLER GmbH u. CO. KG gewährleistet. Ausschlaggebend sind für uns das Können und das Potential von Menschen. Behinderung sowie sonstiges diskriminierendes Verhalten ist verboten. Seelische und körperliche Gewalt wird aufs Äußerste verurteilt.

3. Keine Kinderarbeit

Auf Basis der IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182 dürfen Kinder in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden, ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit darf nicht beeinträchtigt werden.

Die allgemeinen Vorgaben über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung werden bei der GÖHLER GmbH u. Co. KG beachtet.

4. Vereinigungsfreiheit

Das Recht aller Beschäftigten, kollektive Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen, wird anerkannt.

5. Vergütung

Die Vergütung bei der GÖHLER GmbH u. CO. KG beachtet - ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechtes - die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte, die Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche und orientiert sich am jeweiligen Arbeitsmarkt.

6. Arbeitszeit

Bei der GÖHLER GmbH u. CO. KG werden die jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Erholungsurlaub eingehalten.

7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bei der GÖHLER GmbH u. CO. KG werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet. Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist ein wichtiges Element der Unternehmenspolitik.

8. Qualifizierung

Bei der GÖHLER GmbH u. CO. KG werden die Beschäftigten grundsätzlich auf der Grundlage ihrer funktionspezifischen Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Die zielgerichtete kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten wird unterstützt, um so ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen.

9. Frauenrechte

Wir garantieren Mädchen und Frauen ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes und gewaltfreies Arbeiten.

10. Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumungen

Als Wirtschaftsunternehmen tragen wir Verantwortung für die Achtung legitimer Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte. Dabei handeln wir mit der gebotenen Sorgfalt, um die Verletzung von legitimen Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechten anderer zu vermeiden. Wir sehen angemessene, außergerichtliche Mechanismen zur Abhilfe, einschließlich wirksamer Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene vor und kooperieren im Rahmen dieser Mechanismen, wenn wir negative Auswirkungen auf Menschenrechte und legitime Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte verursachen oder dazu beigetragen haben. Wir identifizieren und bewerten tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf legitime Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte, in die wir möglicherweise involviert sind.

11. Ethische Rekrutierung

Ethische Rekrutierung ist ein relevanter Baustein unserer Personalstrategie, da es darum geht, faire und diskriminierungsfreie Verfahren bei der Einstellung von Mitarbeitern zu garantieren.

Zu den wichtigsten Maßnahmen für eine ethische Rekrutierung bei GÖHLER gehören:

- Unsere Rekrutierungsverfahren und -richtlinien sind diskriminierungsfrei und fair.
- Wir fördern Diversität und Inklusion, indem wir ein breites Spektrum an Bewerbern ansprechen und ihnen gleiche Chancen bieten.
- Wir vermeiden jegliche Form von Diskriminierung, einschließlich Vorurteilen und Stereotypen, bei der Rekrutierung und Bewertung von Bewerbern.
- Wir sind transparent über die Rekrutierungsverfahren und Anforderungen und stellen sicher, dass alle Bewerber gleichermaßen behandelt werden.
- Wir überwachen die Rekrutierungsprozesse auf Diskriminierung und stellen so sicher, dass alle Mitarbeiter für eine ethische Rekrutierung verantwortlich sind.

12. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Für den Fall, dass wir die Unterstützung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften benötigen, gelten folgende Regelungen:

1. Rechtmäßigkeit: Der Einsatz von Sicherheitskräften muss rechtmäßig sein und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften erfolgen.
2. Verhältnismäßigkeit: Der Einsatz von Sicherheitskräften muss angemessen und verhältnismäßig sein und darf nicht über das hinausgehen, was erforderlich ist, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

3. Verantwortung und Überwachung: Es muss sichergestellt sein, dass alle Sicherheitskräfte für ihr Handeln verantwortlich sind und dass eine effektive Überwachung und Kontrolle ihrer Tätigkeiten stattfindet.
4. Schutz der Menschenrechte: Der Einsatz von Sicherheitskräften darf nicht gegen die Menschenrechte verstoßen und muss dafür sorgen, dass die gewahrt werden.
5. Transparenz: Der Einsatz von Sicherheitskräften muss transparent sein, um sicherzustellen, dass er für die Öffentlichkeit nachvollziehbar ist.
6. Fortbildung und Schulung: Alle Sicherheitskräfte müssen regelmäßig geschult und fortgebildet werden, um sicherzustellen, dass sie ihre Aufgaben kompetent und angemessen ausführen können.
7. Kooperation mit anderen Stellen: Der Einsatz von Sicherheitskräften muss eng mit anderen zuständigen Stellen, einschließlich der Polizei und anderer Strafverfolgungsbehörden, koordiniert werden, um eine effektive und effiziente Arbeit zu gewährleisten.
8. Dokumentation: Es muss eine gründliche Dokumentation des Einsatzes von Sicherheitskräften erfolgen, um eine Überwachung und Bewertung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen.