

Grundsätze zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Grundsätzliche Bestimmung zur Einhaltung der Menschenrechte

Die SAR Elektronik GmbH ist sich ihrer 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 Themen wie 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.

Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

SAR ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Ausschluss von Zwangsarbeit und Menschenhandel

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder in irgendeiner Weise vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig erfolgen und Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Es ist untersagt, Ausweisdokumente, Arbeitsgenehmigungen, Einreise- oder sonstige Reisedokumente wie Reisepässe einzuziehen oder einzubehalten. Ebenso sind unangemessene Einschränkungen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern strikt verboten.

Bei Vertragsbruch dürfen keinerlei finanzielle Strafen verhängt werden.

Zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Beschäftigung müssen Identifikationsdokumente ausschließlich überprüft, jedoch nicht einbehalten werden. Sämtliche arbeitsrelevanten Dokumente und Vertragsunterlagen sind in einer Sprache bereitzustellen, die der Arbeitnehmer verstehen kann. Zudem sind den Mitarbeitenden die vollständigen Arbeitsbedingungen transparent und rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften stattfinden, wie etwa psychische Härte, sexuelle oder persönliche Belästigung.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. SAR hält sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre.

Faire Entlohnung und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu z. B. Gesetze zum Mindestlohn oder zu Überstunden gehören. Falls der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, die Kosten des Lebensunterhalts zu decken, ist der Geschäftspartner verpflichtet, ein Entgelt zu zahlen, das die Grundbedürfnisse deckt. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt gegeben.

Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

SAR respektiert das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung oder auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien oder Belästigung zu kommunizieren.

Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und ethische Rekrutierung

Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, Ethnie, politischen Zugehörigkeit, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Identität und Orientierung, religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters ist uns wichtig.

Diese Grundsätze müssen auch bei der Einstellung von Mitarbeitern beachtet werden.

Frauenrechte und Gleichstellung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist uns wichtig. Mädchen und Frauen sollten die gleichen Rechte und Chancen in ihrem Leben haben wie Jungen und Männer und ihnen in allem völlig gleichberechtigt sein.

Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Die Rechte indigener Völker sowie lokaler Gemeinschaften sollen in der gesamten Lieferkette im Einklang mit der „Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker“ geachtet und geschützt werden.

Belästigungsverbot

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 auch 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.

Diskriminierungsverbot

Eine unangemessene Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung einschließlich von Gesten, Sprache und körperlichem Kontakt, die sexuell, Zwang ausüben, bedrohen, missbräuchlich oder ausnutzend sind, werden nicht geduldet.

Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen bleiben unantastbar.

Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Es gilt die Verpflichtung keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zu beauftragen oder zu nutzen, falls seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte die Gefahr besteht, dass das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, Leib oder Leben verletzt oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Verbot von Zwangsräumung

Alle Aktivitäten (einschließlich der Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen) sollen natürliche Ökosysteme schützen sowie Veränderung, Entwaldung und Schädigung von Wäldern verhindern. Dieses soll durch Identifizierung und Bewirtschaftung natürlicher Wälder und anderer natürlicher Ökosysteme erfolgen. Weiterhin werden keine widerrechtlichen Zwangsräumungen von Land, Wäldern oder Gewässern durchzuführen weder bei Erwerb, Bebauung oder anderweitigen Nutzung.