

Ethikkodex TST Unternehmensgruppe

TST Unternehmensgruppe verpflichtet sich zu einem ethisch korrekten Geschäftsverhalten, sowie zur Einhaltung aller Gesetze, die für die Ausübung unserer Geschäftsprozesse gelten. TST Unternehmensgruppe versichert einen höchsten Standard eines ethisch korrekten Geschäftsverhaltens. Dies bezieht sich auf den Umgang mit Mitarbeitern, Führungskräften und Vorgesetzten, Wettbewerbern, staatliche Stellen wie Behörden und Ämter sowie mit unseren Kunden. Dies setzen wir auch bei unseren Dienstleistungsunternehmen voraus, mit denen wir täglich eng zusammenarbeiten.

Für die TST Unternehmensgruppe ist die Einhaltung der Menschenrechte ein Grundverständnis. Angelehnt an das ETI Base Code (Ethical Trading Initiative ©) gelten für die TST Unternehmensgruppe folgende ethische Grundsetze:

1. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS WIRD FREI GEWÄHLT

1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.

1.2 Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

2. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

2.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.

2.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und aufgezeichnetes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

2.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.

2.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnisse der Arbeiter entsprechen.

2.5 Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

3. ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

3.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.

3.2 Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in der selben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.

3.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

3.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

4. MINDESTLÖHNE WERDEN BEZAHLT

4.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

4.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne bevor Sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

4.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

5. DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

5.1 Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert und den Abschnitten 5.2 bis 5.6 unten überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird. Die Unterabschnitte 5.2 bis 5.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.

5.2 Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.

5.3 Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden.

5.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 5.5 abgedeckt.

5.5 Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen:

- dies ist durch das Landesrecht erlaubt;
- dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert;
- es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen;
- und
- der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

5.6 Alle Arbeiter genießen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

*Internationale Standards empfehlen die fortschreitende Abnahme der üblichen Arbeitsstunden, wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren, während Arbeitsstunden reduziert werden.

6. DISKRIMINIERUNG WIRD NICHT PRAKTIZIERT

6.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

7. ES BESTEHT EIN GEREGLTES ARBEITSVERHÄLTNIS

7.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

7.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

8. UNMENSCHLICHE ODER BRUTALE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

8.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

9. BESCHWERDEN

Die TST Unternehmensgruppe betreibt eine Anti-Bestechung und Anti-Korruption Politik und besitzt ein Beschwerdesystem welches gelebt wird.

Beschwerden oder Anzeigen zu Belästigungen, Diskriminierungen, Bestechungs- und Korruptionsverdachten oder Meldungen zu sonstigen Verstößen können über eine von TST System unabhängiger Emailadresse (auch anonym) gemeldet werden.

beschwerdeteam@gmx.de

TST versichert, dass jedem Hinweis mit Nachdruck nachgegangen wird, unabhängig in welcher Sprache dieser formuliert ist. Der Inhalt Ihrer E-Mail wird absolut vertraulich behandelt. Die Mails werden direkt an die Geschäftsführung kommuniziert.