

Code of Conduct

Der Staufer Verhaltenskodex

Mittelständisches Familienunternehmen - über diesen Begriff definieren wir uns. 1891 bereits genauso wie heute. Mit klaren Aufgaben, mit finanzieller und sozialer Verantwortung und persönlichem Einsatz. So entwickelten wir uns vom ehemals kleinen Handwerksbetrieb zum modernen Dienstleistungsunternehmen. Wir setzen auf den vertrauensvollen Dialog und auf langfristige Beziehungen zu Unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten.

Die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact, den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf der UN-Konvention über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Alle aufgeführten Richtlinien stellen für uns Mindeststandards dar, die im täglichen Arbeiten übertroffen werden sollen.

1.1 Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Die Staufer Textilpflege GmbH verpflichtet sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweiligen Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder (z. B. soziale Mindeststandards), in denen es tätig ist, einzuhalten.

Sollten die Bestimmungen der Gesetzgebung und der Staufer Verhaltenskodex die selben Themen ansprechen, wird die Bestimmung angewendet, welche den größeren Schutz bietet.

1.2 Kinderarbeit

Kinderarbeit wird nicht toleriert. Die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten sowie insbesondere die Einhaltung des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der ILO) sowie des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der ILO) werden beachtet.

1.3 Zwangsarbeit

Jegliche Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit wird abgelehnt. Jede Beschäftigung muss freiwillig erfolgen und auf Beschäftigungsformen beruhen, die den nationalen Gesetzen und Verfahren entsprechen. Es darf von den Beschäftigten keine Hinterlegung oder Einbehaltung ihrer Legitimationspapiere verlangt werden. Direkte oder indirekte Maßnahmen, die die Beschäftigten daran hindern, das Unternehmen oder die Produktionsstätte zu verlassen, sind verboten.

1.4 Diskriminierung

Es besteht die Verpflichtung, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten. Dies bezieht sich insbesondere auf die Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

1.5 Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten haben das Recht auf eine respekt- und würdevolle Behandlung. Jegliche Form körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung und Nötigung sowie jede andere Form des Missbrauchs und der Einschüchterung ist verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

1.6 Faire Arbeitsbedingungen / Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht auf Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter wird geachtet, insbesondere das Recht auf Gründung von Organisationen ihrer Wahl, diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen andere Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss der Mitarbeiter und zu Kollektivverhandlungen gestattet werden. Die Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen und ihnen ist der freie Zugang zu den Mitarbeitern an ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten.

1.7 Arbeitszeiten

Arbeitszeiten werden nach dem geltenden Recht und den industriellen Standards eingehalten. Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht regelmäßig über 48 Stunden hinausgehen und einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 Stunden betragen. Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis geleistet werden. Den Mitarbeitern steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu.

1.8 Arbeitsentgelt

Die Staufer Textilpflege GmbH wird gewährleisten, dass für eine normale Arbeitswoche die gezahlten Löhne immer mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn entsprechen. Die Mitarbeiter müssen alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen erhalten (z. B. Versicherungsbeiträge, Zulagen u. Ä.). Es ist zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter in regelmäßigen Zeitabständen vollständige und in einer verständlichen Form nachvollziehbare Angaben über ihren Lohn und Zulagen erhalten. Die Löhne müssen in Übereinstimmung mit den lokal üblichen Verfahren ausgezahlt werden. Unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig.

1.9 Arbeitsumfeld und Gesundheit & Sicherheit

Für die Mitarbeiter wird ein sicheres und hygienisches Umfeld geschaffen und falls relevant entsprechende Wohnverhältnisse. Es müssen Bestimmungen und Verfahren zum Arbeitsschutz eingeführt und den Mitarbeitern kommuniziert werden, um Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder infolge der Bedienung der Anlagen des Unternehmens zu verhindern. Alle geltenden nationalen Bestimmungen zu Arbeitsbedingungen müssen eingehalten werden.

1.10 Information der Mitarbeiter

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter frei zugänglich und in der jeweiligen Landessprache verständlich einsehbar.

1.11 Bestechung und Korruption

Die Staufer Textilpflege GmbH toleriert keine Form der Korruption und Bestechung, sei es mit direkten oder indirekten Mitteln, in Form von Geld, über Geschenke oder andere unfaire Vorteile. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter haben jegliches Verhalten zu unterlassen, das zu persönlichen Abhängigkeiten oder Manipulationen führt. Den Mitarbeitern ist es untersagt, ihre Position zu missbrauchen, um ungerechtfertigte Vorteile persönlicher oder gewerblicher Art zu gewähren. Sie dürfen Geschäftspartnern keine unpassenden Geschenke überreichen, an Beamte und andere Staatsbedienstete haben jegliche Geschenke zu unterbleiben.

Stand: 06/2019